

Cartilha de **DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO**



Integrando &
Respeitando Todos
os Talentos Contábeis





CONSELHO DIRETOR

Joaquim de Alencar Bezerra Filho (PI)
Presidente

Weberth Fernandes (GO)
Vice-Presidente Administrativo e Financeira

Márcio Schuch Silveira (RS)
Vice-Presidente de Inovação e Tecnologia

João Carlos Castilho Garcia (SP)
Vice-Presidente de Regulação e Normas Técnicas

Laudelino Jochem (PR)
Vice-Presidente de Desenvolvimento Profissional

Haroldo Santos Filho (ES)
Vice-Presidente de Governança e de Gestão Estratégica

Sebastião Célio Costa Castro (TO)
Vice-Presidente de Controle do Sistema CFC/CRCs

Angela Andrade Dantas Mendonça (SE)
Vice-Presidente de Registro e Integração Profissional

Sandra Maria de Carvalho Campos (MG)
Vice-Presidente de Fiscalização, Ética e Disciplina

Maria Dorgivânia Arraes Barbará (PE)
Ouvidora do
Conselho Federal de Contabilidade

Marisa Luciana Schvabe de Moraes (SC)
Diretora da Escola de Governança e
Gestão dos Conselhos de Contabilidade (EGC)

Reinaldo Miranda de Castro (MT)
Representante dos
Técnicos de Contabilidade

CONSELHEIROS(AS) EFETIVOS(AS)

Katiucya Julião de Moura Manfredini (AC)	Brunno Sitônio Fialho de Oliveira (PB)
Carlos Henrique do Nascimento (AL)	Maria Dorgivânia Arraes Barbará (PE)
Manoel Carlos de Oliveira Junior (AM)	Joaquim de Alencar Bezerra Filho (PI)
Andrezza Carolina Brito Farias (AP)	Laudelino Jochem (PR)
Sonia Maria da Silva Gomes (BA)	Ana Luiza Pereira Lima (RJ)
Fellipe Matos Guerra (CE)	Erivan Ferreira Borges (RN)
Adriano de Andrade Marrocos (DF)	José Domingos Filho (RO)
Haroldo Santos Filho (ES)	Itajay Maria Soares (RR)
Weberth Fernandes (GO)	Márcio Schuch Silveira (RS)
Ana Ligia Coelho Martins (MA)	Marisa Luciana Schvabe de Moraes (SC)
Sandra Maria de Carvalho Campos (MG)	Ângela Andrade Dantas Mendonça (SE)
Carlos Rubens de Oliveira (MS)	João Carlos Castilho Garcia (SP)
Reinaldo Miranda de Castro (MT)	Sebastião Célio Costa Castro (TO)
Ian Blois Pinheiro (PA)	

CONSELHEIROS(AS) SUPLENTE(S)

Marcelo Augusto Jorge (AC)	Abelci Daniel de Assis Filho (PB)
Jordão Vieira Júnior (AL)	José Goncalves Campos Filho (PE)
Lucilene Florêncio Viana (AM)	José Corsino Raposo Castelo Branco (PI)
Angela Dias Alves Valadares (AP)	Cesar Alberto Ponte Dura (PR)
Sérvio Túlio dos Santos Moura (BA)	Luiz Francisco Peyon da Cunha (RJ)
Welynadia Rodrigues Pereira (CE)	Anailson Márcio Gomes (RN)
Jose Luiz Marques Barreto (DF)	Vilma Fátima Mendes (RO)
Roberto Schulze (ES)	Palmira Leão de Souza (RR)
Einstein Almeida Ferreira Paniago (GO)	Elaine Gorgen Streh (RS)
Helcimar Araujo Belém Filho (MA)	Milena Propp (SC)
Domingos Sávio Alves da Cunha (MG)	Jorge Luiz dos Santos (SE)
Maria Leny Adânia de Sylos (MS)	Marcelo Roberto Monello (SP)
Elba Vicentina de Moraes (MT)	Márcio Sousa Ribeiro (TO)
Antonio Carlos Sales Ferreira Junior (PA)	

CARTILHA DE DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO DO SISTEMA CFC/CRCs

CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE

SAUS Quadra 5, Bloco J, Lote 3, Edifício CFC
70070-920 – Brasília (DF) – Brasil
+55 (61) 3314-9600
cfc@cfc.org.br | www.cfc.org.br

Joaquim de Alencar Bezerra Filho

Presidente do Conselho Federal de Contabilidade

Adriana Guimarães

Diretora de Gestão Estratégica e Governança do CFC

Ricardo Carvalho

Diretor de Gestão das Atividades Finalísticas do CFC

EQUIPE TÉCNICA

Colaboração

Cristina Teixeira
Renata Melo
Vanessa Macedo Motta

Revisão

Maria do Carmo Nóbrega

Projeto Gráfico e Diagramação

Dianne Freitas

Conselho Federal de Contabilidade

Cartilha de diversidade, equidade e inclusão/ Conselho Federal de Contabilidade. -- Brasília: CFC, 2026.

28 p.

Publicação on-line.

1. Ambiente de trabalho. 2. Relações de Trabalho. 4. Gestão de Pessoas
- Sistema CFC/CRCs. 5. Diversidade, Equidade e Inclusão - DE&I. I. Título.

CDU 658.3:331.1/.4

Ficha Catalográfica elaborada pela Bibliotecária Lúcia Helena Alves de Figueiredo CRB 1/1.401

Mensagem do Presidente

Caras e caros colegas,

Cada ser humano carrega uma história que é só sua. Somos feitos de sonhos, experiências, talentos, desafios e conquistas. Temos diferentes origens, pensamentos, crenças e maneiras de enxergar o mundo. E é justamente nessa diversidade que encontramos uma das maiores riquezas da humanidade.

Somos todos especiais porque somos únicos. E é o respeito a essa singularidade que nos torna verdadeiramente iguais em dignidade e valor.

É com esse sentimento que apresentamos a primeira Cartilha de Diversidade, Equidade e Inclusão do Sistema CFC/CRCs, uma iniciativa que vai muito além de orientações e normas. Trata-se de um convite à reflexão sobre a forma como nos relacionamos, acolhemos e reconhecemos o valor das pessoas.

Acreditamos que incluir é, antes de tudo, reconhecer o outro em sua essência. É compreender que cada pessoa tem algo importante a oferecer, que as diferenças não nos afastam, mas nos complementam, e que ninguém deve deixar de pertencer ou de ter oportunidades por ser quem é.

Nossa profissão é um reflexo dessa pluralidade. Somos uma comunidade formada por pessoas de diferentes gerações, origens, culturas e trajetórias. Cada uma contribui, à sua maneira, para a construção de uma contabilidade mais forte, representativa e conectada com a sociedade.

Promover a diversidade, a equidade e a inclusão é, portanto, cultivar uma

cultura em que o respeito seja natural, o acolhimento seja verdadeiro e as oportunidades sejam construídas com justiça e sensibilidade.

Esta cartilha também reafirma nosso compromisso com os princípios da Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas e com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, especialmente aqueles voltados à valorização das pessoas e à construção de uma sociedade mais justa e inclusiva.

Ao celebrarmos os 80 anos da regulamentação da profissão contábil, renovamos nosso compromisso de construir instituições cada vez mais humanas, nas quais cada pessoa se sinta respeitada, valorizada e parte de um propósito maior.

Incluir é garantir que cada pessoa participe, seja ouvida e contribua com o que tem de único. Afinal, o que nos torna únicos é justamente aquilo que nos faz especiais. E o que nos torna verdadeiramente grandes é a capacidade de reconhecer essa grandeza uns nos outros.



Joaquim de Alencar Bezerra Filho
Presidente do Conselho Federal de Contabilidade

Introdução

A diversidade, a equidade e a inclusão (DE&I) deixaram de ser temas acessórios para se tornarem pilares essenciais de instituições que desejam ser justas, produtivas e alinhadas ao seu tempo. Reconhecer e respeitar as diferenças fortalece o ambiente de trabalho, estimula a inovação, qualifica os serviços prestados e assegura que todas as pessoas tenham voz, espaço e oportunidades reais de crescer.

Esta *Cartilha de Diversidade, Equidade e Inclusão do Sistema CFC/CRCs* nasce como um guia de letramento, aprendizado e transformação. Seu objetivo é ampliar a consciência de conselheiros, colaboradores, empregados, estagiários e profissionais da contabilidade sobre a importância de construir espaços mais acolhedores, plurais e livres de qualquer forma de discriminação e preconceito.

O Sistema CFC/CRCs é formado pelo Conselho Federal de Contabilidade (CFC) e pelos Conselhos Regionais de Contabilidade (CRCs), presentes em todas as 27 unidades da Federação — os 26 estados e o Distrito Federal. Juntos, esses órgãos registram, fiscalizam e orientam o exercício da profissão contábil em todo o país, tocando a vida de centenas de milhares de profissionais e, por meio deles, de toda a sociedade.

Ao longo destas páginas, você encontrará conceitos fundamentais, orientações práticas, referências legais e um convite permanente à reflexão. Mais do que decorar termos, o que se espera é que cada pessoa incorpore no cotidiano atitudes de respeito, empatia e cuidado com o outro.



Diversidade é o que nos torna únicos.
Inclusão é o que nos torna fortes.

O que é Diversidade, Equidade e Inclusão (DE&I)

Diversidade, equidade e inclusão são três conceitos complementares. Isolados, perdem força; juntos, transformam ambientes e relações. Compreender cada um deles é o primeiro passo para colocá-los em prática.



Diversidade

É a pluralidade de características que nos tornam diferentes uns dos outros: gênero, raça e etnia, cor, orientação sexual, identidade de gênero, idade, religião, origem regional, características físicas, deficiências, condições de saúde, formação e formas de pensar e sentir.

Equidade

É oferecer condições justas para que todas as pessoas possam alcançar seu potencial, reconhecendo que nem todos partem do mesmo ponto. Enquanto a igualdade trata todos exatamente da mesma forma, a equidade oferece apoios diferentes a quem precisa, para chegar às mesmas oportunidades.



Inclusão

É fazer com que espaços, regras e práticas funcionem para todas as pessoas. É garantir que elas participem das decisões e que os ambientes sejam acolhedores, especialmente para quem faz parte de grupos historicamente excluídos.



Diversidade é convidar para a festa; equidade é garantir que todos possam chegar; e inclusão é tirar todo o mundo para dançar.”

■ Por que a DE&I é importante

O Sistema CFC/CRCs cumpre um papel de Estado: registra, orienta, fiscaliza e valoriza o exercício da profissão contábil em todo o território nacional. Uma instituição com essa responsabilidade pública precisa refletir, em sua composição e em suas práticas, a diversidade da sociedade a que serve.

Valorizar a DE&I significa:

- Corrigir injustiças históricas e promover relações mais justas entre pessoas e grupos.
- Ampliar talentos, fortalecendo a pluralidade de ideias, vozes e experiências dentro dos Conselhos.
- Aumentar a motivação e o engajamento de conselheiros, empregados e colaboradores.
- Tornar o ambiente de trabalho mais humano, ético e colaborativo.
- Qualificar o atendimento prestado aos profissionais da contabilidade e à sociedade.
- Fortalecer a imagem institucional e a confiança pública depositada no Sistema.
- Alinhar o Sistema à Agenda 2030 e aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da ONU.

Este é um convite do Sistema CFC/CRCs:

vamos, juntas e juntos, transformar nossos espaços e contribuir para um mundo mais justo e inclusivo.

Conceitos fundamentais

Para dialogar sobre diversidade, equidade e inclusão, com respeito e precisão, é importante compartilhar alguns conceitos-chave.

■ Diversidade

Diversidade é tudo o que nos torna diferentes uns dos outros: identidade, cultura, gênero, orientação sexual, raça e etnia, cor, origem regional ou nacional, religiosidade, idade, características físicas, deficiências e formas de pensar e sentir. Cada pessoa é formada por elementos visíveis e invisíveis; alguns que mudam ao longo da vida e outros que não. Essa combinação faz com que cada um de nós seja único. Por isso, diversidade é sobre todas as pessoas, inclusive você.

■ Equidade

Equidade é garantir que todas as pessoas tenham acesso justo às mesmas oportunidades, condições e direitos, independentemente de gênero, raça, idade, religião, nacionalidade, deficiência ou qualquer outra característica. É tratar cada pessoa com justiça, reconhecendo que nem todos partem do mesmo ponto e que, por isso, algumas precisam de apoios diferentes para terem as mesmas oportunidades.



Igualdade

Tratar todos da mesma forma.

Equidade

Oferecer o apoio necessário para que todos alcancem o mesmo resultado.



■ Inclusão

Inclusão é fazer com que os espaços, regras e práticas funcionem para todo o mundo. É garantir que as pessoas participem das decisões e que os ambientes sejam acolhedores, especialmente para quem faz parte de grupos historicamente excluídos. Falar de diversidade é importante, mas só faz sentido quando existem ações e políticas que assegurem que todas as pessoas realmente possam participar e pertencer.

■ Pertencimento

Pertencimento é o sentimento de que se faz parte, de que se é aceito e valorizado exatamente como se é, sem precisar esconder características ou fingir ser outra pessoa. Enquanto a inclusão abre as portas, o pertencimento garante que, uma vez dentro, cada pessoa se sinta em casa, segura para contribuir com sua autenticidade.

■ Respeito

Respeito é a palavra de ordem da DE&I. Não é preciso concordar em tudo com as outras pessoas, basta tratá-las com dignidade, consideração e cuidado. Respeitar significa reconhecer o valor de cada indivíduo, ouvir com atenção, valorizar o lugar de fala do outro e evitar atitudes, piadas e expressões que humilhem, excluam ou diminuam alguém.

■ Direitos Humanos

Os Direitos Humanos são o conjunto de direitos básicos e universais de toda pessoa, pelo simples fato de ser humana, assim como a vida, a liberdade, a igualdade, a dignidade e a não discriminação. Tais valores estão consagrados na Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948) e na Constituição Federal de 1988. A DE&I é, em essência, a tradução dos Direitos Humanos para o cotidiano das instituições e das relações de trabalho.

Diversidade no ambiente de trabalho

A diversidade humana se manifesta em muitas dimensões. A seguir, apresentamos alguns dos principais eixos que atravessam o cotidiano do Sistema CFC/CRCs. Compreendê-los ajuda a construir, juntos, um ambiente mais respeitoso, acolhedor e livre de preconceito.



Igualdade de gênero

O gênero se refere a uma relação socialmente construída, segundo a qual são atribuídas expectativas de personalidade, atitudes, comportamentos, valores, poder e influência às pessoas conforme o sexo designado ao nascer. Frequentemente, esses estereótipos resultam em menos poder e oportunidade para as mulheres. Promover a igualdade de gênero significa reconhecer e superar essas desigualdades históricas.



Gênero

Importante saber

- **Machismo:** preconceito expresso por opiniões e atitudes contrárias à igualdade de direitos entre os gêneros, favorecendo o gênero masculino.
- **Misoginia:** repulsa, desprezo ou ódio contra as mulheres, somada à crença de que o gênero masculino é superior.
- **Feminismo:** movimento social que luta contra a violência de gênero e a opressão das mulheres, buscando igualdade de direitos, oportunidades e condições. Feminismo não é o contrário de machismo.
- **Manterrupting:** interromper a mulher enquanto ela fala, tomando para si o discurso por achar que sabe mais.
- **Mansplaining:** explicar a uma mulher algo que ela já demonstrou conhecer, desmerecendo seu conhecimento e desrespeitando seu lugar de fala.
- **Transfobia:** preconceito e discriminação contra pessoas trans e travestis.

EVITE EXPRESSÕES COMO:

"Mulher tem que pilotar fogão"

"Tinha que ser mulher"

"Mulher não entende dessas coisas"

Raça e etnia



Diversidade racial e étnica

A diversidade racial e étnica é uma riqueza do Brasil e deve ser reconhecida e respeitada também no ambiente de trabalho. Raça diz respeito a características físicas, como cor da pele, traços e tipo de cabelo. Etnia refere-se a elementos culturais e sociais, como língua, religião, tradições e origem.

Racismo

É uma construção histórica por meio da qual se atribuiu uma pretensa superioridade a determinados grupos em relação aos povos indígenas e africanos, legitimando o colonialismo e a escravidão. As marcas desse processo seguem presentes até hoje, moldando desigualdades, relações sociais e estruturas de poder.



Curiosidade

As categorias raciais utilizadas pelo IBGE, no Censo de 2022, foram: preto, pardo, branco, indígena e amarelo.

Conceitos que se confundem

- **Racismo:** discriminação baseada na cor da pele ou etnia. É crime no Brasil.
- **Preconceito racial:** julgamento sem conhecimento, baseado em características raciais.
- **Discriminação:** ação que exclui, diferencia ou prejudica alguém.

EVITE EXPRESSÕES COMO:

"A coisa tá preta"

"Serviço de preto"

"Denegrir"

"Lista negra"

"Fazer nas coxas"

"Mercado negro"

"Ovelha negra"

"Inveja branca"

Racismo não é motivo de piada. Racismo é crime.

Qualquer "piada" ou comentário dirigido a uma pessoa com base em sua raça, cor, cabelo ou origem étnica pode configurar racismo ou injúria racial, ambos passíveis de responsabilização legal.

■ Pessoas com deficiência



Inclusão de pessoas com deficiência

Garantir a inclusão de pessoas com deficiência (PcD) vai além de cumprir a lei: é um compromisso com a equidade e com a participação plena de todas as pessoas. Considera-se pessoa com deficiência aquela que possui impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com barreiras, podem restringir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições.



Tipos de deficiência

- **Deficiência física:** alteração completa ou parcial de uma ou mais partes do corpo, com comprometimento da função física.
- **Deficiência auditiva:** surdez total ou baixa capacidade de audição em seus diversos níveis — leve, moderada, severa ou profunda.
- **Deficiência visual:** perda total ou parcial da visão, congênita ou adquirida.
- **Deficiência intelectual:** limitações significativas no funcionamento intelectual e no comportamento adaptativo, identificadas antes dos 18 anos.
- **Deficiência múltipla:** associação de duas ou mais deficiências.
- **Transtorno do Espectro Autista (TEA):** condição do neurodesenvolvimento que se manifesta de forma única em cada pessoa, envolvendo diferentes maneiras de perceber o mundo, comunicar-se e interagir socialmente. Equiparado à pessoa com deficiência pela legislação brasileira.

Atenção à linguagem

O termo “portador” é inadequado, pois deficiência não é algo que se possa carregar ou decidir levar. Use pessoa com deficiência. A expressão “necessidades especiais” é equivocada, pois todas as pessoas têm necessidades especiais, independentemente de terem, ou não, deficiência.

■ Gerações



Diversidade geracional

Cada pessoa carrega sua própria história, ritmo e bagagem. No ambiente de trabalho, convivemos com colegas de diferentes idades, formações e experiências, e essa diversidade é um dos nossos maiores patrimônios. O Brasil está envelhecendo e, cada vez mais, pessoas permanecem ativas no mercado. Não se trata de priorizar uma idade, mas de unir perspectivas para decisões mais completas e processos mais eficientes.



Etarismo (ou ageísmo)

A Organização Mundial de Saúde (OMS) define etarismo como estereótipo, preconceito e discriminação com base na idade.

Ele ocorre quando alguém é tratado de forma inferior, desrespeitosa ou limitada por causa da idade, seja por *ser mais jovem ou mais velho*.

Muitas vezes aparece em expressões e “brincadeiras” que repetimos sem perceber.

Substitua:

Por:

“Você é muito novo pra isso.”



“Vamos ver juntos a melhor maneira de você participar.”

“Isso é coisa de gente velha.”



“Isso pode ser mais comum para algumas gerações.”

“Na sua idade eu já...”



“Cada pessoa tem seu próprio ritmo.”

“Tá ficando caduca?”



“Você precisa de ajuda com isso?”

“Essa geração não quer nada.”



“Cada geração aprende e trabalha de maneiras diferentes.”

“Jovem não tem responsabilidade.”



“Vamos alinhar responsabilidades e expectativas.”

“Você já passou da idade.”



“Se fizer sentido pra você, podemos tentar.”

■ Orientação sexual e identidade de gênero



Respeito a todas as formas de amor e identidade

Por muito tempo, a heterossexualidade foi tratada como a única expressão afetivo-sexual legítima. Tal fato sustentou o preconceito contra pessoas que expressam outras sexualidades. Com vistas a um ambiente acolhedor para todos, o Sistema CFC/CRCs firma compromisso de reconhecer e respeitar todas as formas de amor e identidade. É importante compreender que a orientação sexual não é opção: os desejos afetivos e sexuais das pessoas não são uma escolha.



Importante saber

- Orientação sexual não se influencia nem se ensina.
- Pessoas homoafetivas também podem constituir família.
- Pessoas homoafetivas também podem ter fé e religião.
- Mulheres trans e homens trans podem usar o banheiro conforme sua identidade de gênero.
- Apesar do nome, orientação sexual não tem a ver com sexo, erotismo ou fantasias.

Você sabe o significado da sigla LGBTQIAPN+?

- **(L) Lésbicas:** mulheres que sentem atração afetivo-sexual por mulheres.
- **(G) Gays:** homens que sentem atração afetivo-sexual por homens.
- **(B) Bissexuais:** pessoas que sentem atração afetivo-sexual tanto por homens quanto por mulheres.
- **(T) Transexuais/transgêneros:** pessoas que se identificam com gênero distinto ao designado ao nascer.
- **(Q) Queer:** pessoas com identidades e orientações que não seguem os padrões heterocisnormativos.
- **(I) Intersexo:** pessoas cujo desenvolvimento corporal não corresponde à norma binária.
- **(A) Assexuais:** pessoas que não sentem atração afetivo-sexual, independentemente do gênero.
- **(P) Pansexuais:** pessoas que sentem atração afetivo-sexual por outras, independentemente do gênero.
- **(N) Não Binário:** pessoas que não se identificam no padrão binário de gênero.
- **(+):** Todas as demais possibilidades de orientação sexual e/ou identidade de gênero.

■ Diversidade religiosa



Crença e religião

O Brasil é um país marcado pela diversidade cultural, social e religiosa. Convivem pessoas com diferentes crenças, religiões e também aquelas que não seguem nenhuma. A Constituição Federal garante a liberdade de crença e de consciência, assegurando a todos o direito de acreditar, de não acreditar e de expressar sua fé sem sofrer discriminação. Respeitar a fé do outro, ou a ausência dela, é uma forma de valorizar a dignidade humana.

O que é intolerância religiosa?

Ocorre quando há desrespeito, discriminação, constrangimento, ofensa ou exclusão de uma pessoa por causa de sua religião ou por não ter uma crença. Pode se manifestar por meio de piadas e comentários ofensivos, julgamentos morais baseados em crenças pessoais, tentativas de imposição religiosa, desvalorização de determinadas religiões e estigmatização de práticas religiosas.

A intolerância religiosa é crime no Brasil (Código Penal, art. 208) e não deve ser consentida em nenhum ambiente, especialmente no Sistema CFC/CRCs.



■ Diversidade cultural



Cultura e origem regional

O Brasil é um país de dimensões continentais, com enorme diversidade de culturas, sotaques, tradições e modos de vida. A origem regional pode se tornar fator de discriminação, de modo similar à xenofobia: atribuir maior ou menor valor a sotaques, a localidade ou região de origem e a hábitos culturais também é expressão de preconceito. A literatura reconhece a relação entre o preconceito de origem regional e o racismo.

Valorizar a diversidade cultural significa acolher as diferentes formas de falar, celebrar, vestir-se e expressar-se, entendendo essa pluralidade como uma riqueza que fortalece o Sistema CFC/CRCs em todas as suas 27 jurisdições.

Os eixos aqui apresentados não esgotam as possibilidades da diversidade humana. Há outros aspectos, como condições de saúde específicas (doenças autoimunes, fibromialgia, transtornos mentais comuns) e a neurodiversidade (TDAH, dislexia, altas habilidades, TEA), que também atravessam os indivíduos e podem representar barreiras ao desenvolvimento e fatores de discriminação. Todos merecem respeito e adaptações quando necessário.



Os ODS e a atuação do Sistema CFC/CRCs

Os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) integram a Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas (ONU): um apelo global para erradicar a pobreza, proteger o meio ambiente e o clima e garantir que as pessoas alcancem paz e prosperidade até 2030. São 17 objetivos interligados, adotados por 193 países, entre eles o Brasil.

A pauta da diversidade, da equidade e da inclusão dialoga diretamente com vários desses objetivos. Esta cartilha destaca cinco deles, especialmente aqueles conectados à atuação do Sistema CFC/CRCs.



ODS 3: Saúde e Bem-estar

Assegurar uma vida saudável e promover o bem-estar para todas as pessoas, em todas as idades. No ambiente de trabalho, isso inclui a saúde física e, sobretudo, a saúde mental.

Como o Sistema CFC/CRCs contribui?

- Promover ambientes de trabalho saudáveis, seguros e livres de assédio.
- Cuidar da saúde mental de conselheiros, empregados e colaboradores, combatendo o estigma sobre depressão, ansiedade e outras condições.
- Oferecer adaptações razoáveis a pessoas com condições de saúde específicas.
- Estimular o equilíbrio entre vida profissional e pessoal.



ODS 5: Igualdade de Gênero

Alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas, eliminando toda forma de discriminação e violência de gênero.

Como o Sistema CFC/CRCs contribui?

Combatendo o machismo, a misoginia, o assédio e o *manterrupting* no cotidiano dos Conselhos.

- Incentivando a participação feminina em cargos de liderança e nos Conselhos de Contabilidade.
- Garantindo equidade de oportunidades e remuneração entre homens e mulheres.
- Apoiando mães, gestantes e pessoas com responsabilidades de cuidado.



ODS 8: Trabalho Decente e Crescimento Econômico

Promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, o emprego pleno e produtivo e o trabalho decente para todas as pessoas.

Como o Sistema CFC/CRCs contribui?

Assegurando condições dignas e não discriminatórias de trabalho no Sistema.

- Valorizando a profissão contábil como vetor de trabalho decente em todo o país.
- Fomentando a inclusão produtiva de pessoas com deficiência e de grupos sub-representados.
- Repudiando qualquer forma de trabalho forçado, assédio ou exploração.



ODS 10: Redução das Desigualdades

Reduzir a desigualdade dentro dos países e entre eles, promovendo a inclusão social, econômica e política de todas as pessoas.

Como o Sistema CFC/CRCs contribui?

Corrigindo injustiças históricas por meio de ações afirmativas e de equidade.

- Ampliando a representatividade racial, de gênero e regional no próprio Sistema CFC/CRCs.
- Eliminando barreiras de acesso, comunicação e atendimento.
- Dando voz a grupos historicamente excluídos nas decisões institucionais.



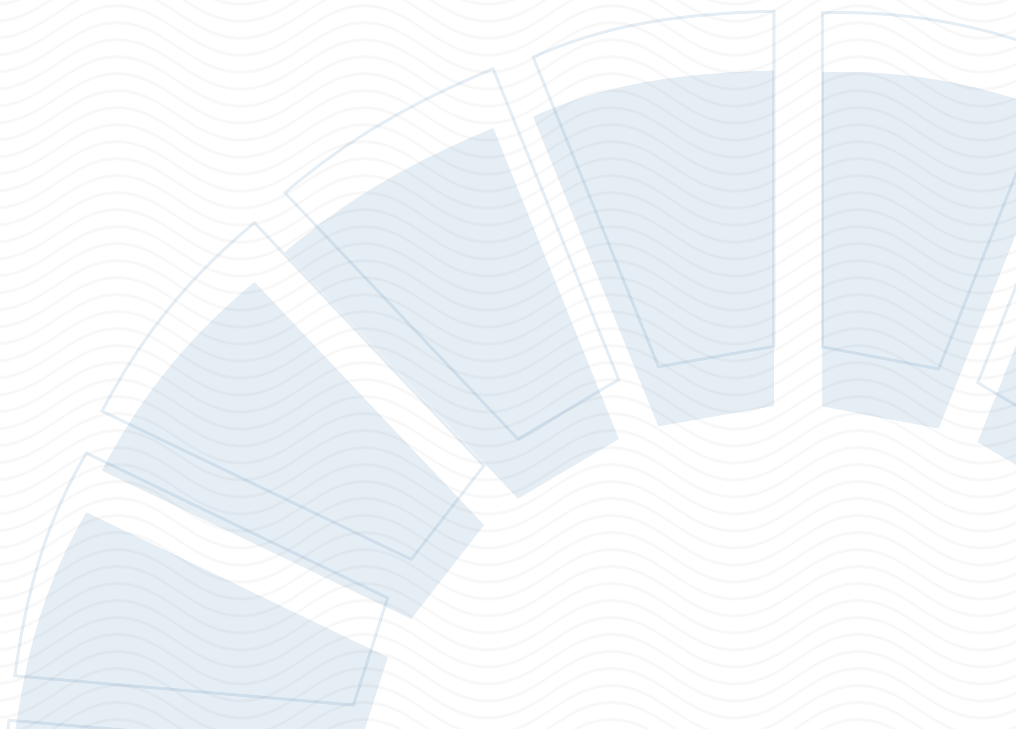
ODS 16: Paz, Justiça e Instituições Eficazes

Promover sociedades pacíficas e inclusivas, proporcionar acesso à justiça para todos e construir instituições eficazes, responsáveis e inclusivas em todos os níveis.

Como o Sistema CFC/CRCs contribui?

Atuando com ética, transparência e responsabilidade, fortalecendo a confiança pública.

- Mantendo canais de denúncia e acolhimento acessíveis e eficazes.
- Assegurando decisões justas, imparciais e não discriminatórias.
- Sendo uma instituição-modelo de respeito aos direitos humanos.



Legislação brasileira aplicável

A promoção da diversidade, da equidade e da inclusão está amparada por um sólido conjunto de normas. Conhecê-las ajuda a compreender e respeitar as diferenças. Além de ser um valor ético, é também um dever legal.



Constituição Federal, de 1988	Garante a igualdade de todos perante a lei (art. 5º) e prevê a prática do racismo como crime inafiançável e imprescritível, sujeito à pena de reclusão (art. 5º, XLII). Assegura a liberdade de crença e de consciência.
Lei nº 7.716, de 1989	Define os crimes resultantes de discriminação ou preconceito de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional (Lei do Crime Racial).
Lei nº 14.532, de 2023	Equipara a injúria racial ao crime de racismo, tornando-a inafiançável e imprescritível.
Decreto-Lei nº 2.848, de 1940	Código Penal, que tipifica, entre outros, o crime de ultraje a culto e impedimento de ato religioso (art. 208).
Lei nº 9.394, de 1996 (LDB)	Diretrizes e Bases da Educação Nacional, que tornou obrigatória a temática "História e Cultura Afro-Brasileira" no currículo escolar.
Lei nº 13.146, de 2015	Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência), que orienta a atuação do Poder Público e da sociedade e estabelece responsabilidades e penalidades.
Lei nº 12.764, de 2012	Institui a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista, equiparando-a à pessoa com deficiência.
Lei nº 9.029, de 1995	Proíbe práticas discriminatórias para efeitos de acesso ou permanência na relação de trabalho.
Lei nº 10.741, de 2003	Estatuto da Pessoa Idosa, que assegura direitos e coíbe a discriminação por idade.
Decisões do STF	Reconhecimento da união homoafetiva (2011) e enquadramento da homofobia e transfobia como crimes de racismo (2019).

Este quadro é indicativo e não exaustivo.

Novas normas e decisões podem ampliar a proteção aqui descrita.

Boas práticas para gestores

Conselheiros e gestores do Sistema CFC/CRCs têm papel decisivo na construção de uma cultura inclusiva. O exemplo vem de cima, e pequenas atitudes de liderança produzem grandes efeitos.

O que fazer

- Dar o exemplo: adotar linguagem e atitudes inclusivas no dia a dia.
- Garantir processos de seleção, promoção e avaliação justos e livres de vieses.
- Assegurar equidade de oportunidades, de remuneração e de acesso a capacitações.
- Distribuir tarefas e responsabilidades sem estereótipos de gênero, idade ou origem.
- Ouvir ativamente a equipe e valorizar a diversidade de ideias.
- Acolher e integrar novos colegas, independentemente da idade ou trajetória.
- Reconhecer e corrigir atitudes discriminatórias assim que percebê-las.
- Promover ações de capacitação e sensibilização sobre DE&I.
- Garantir acessibilidade em reuniões, eventos, documentos e espaços físicos.

O que evitar

- Tolerar “piadas”, apelidos ou comentários preconceituosos, mesmo que velados.
- Basear decisões em estereótipos de gênero, raça, idade, deficiência ou aparência.
- Interromper, silenciar ou desmerecer pessoas de grupos sub-representados.
- Presumir que alguém não é capaz por causa de sua idade ou deficiência.
- Ignorar denúncias ou tratar situações de assédio com naturalidade.



Boas práticas para colaboradores

Construir uma instituição mais inclusiva começa com gestos simples, e cada pessoa faz parte dessa construção. Veja como pequenas mudanças fazem grande diferença.



O que fazer

- Praticar a escuta ativa e empática.
- Refletir sobre seus privilégios e vieses inconscientes.
- Usar linguagem inclusiva e respeitosa.
- Reconhecer o valor próprio de cada indivíduo.
- Respeitar os limites e as emoções das pessoas.
- Comunicar seu desconforto quando presenciar algo inadequado.
- Corrigir atitudes discriminatórias quando as perceber e denunciar comportamentos abusivos.
- Participar das ações de capacitação e eventos de sensibilização.
- Procurar a rede de acolhimento sempre que necessário.
- Colaborar com a construção de um Sistema CFC/CRCs mais diverso.

O que evitar

- Fazer perguntas íntimas por curiosidade ou tratar pessoas como “diferentes”.
- Assumir a orientação sexual, o gênero, a religião ou a origem de alguém.
- Reproduzir expressões capacitistas, racistas, etaristas ou sexistas.
- Infantilizar ou superproteger pessoas com deficiência.
- Colocar pessoas na posição de “coitadas” ou de “heróis” pela superação.

*Embora seja um assunto atual, ninguém precisa saber de tudo.
Na dúvida, pergunte com respeito e pense sempre em como
você gostaria de ser tratado.*

Atendimento inclusivo aos profissionais da contabilidade e à sociedade

O Sistema CFC/CRCs atende, diariamente, a profissionais da contabilidade, estudantes, organizações e cidadãos de todos os perfis. Um atendimento inclusivo garante que todas as pessoas sejam recebidas com respeito, dignidade e igualdade de condições.

Orientações gerais

- Trate cada pessoa pelo nome pelo qual ela deseja ser chamada, respeitando o nome social.
- Não presuma gênero, estado civil, religião ou condição da pessoa atendida.
- Seja paciente e ofereça o tempo necessário para cada atendimento.
- Disponibilize canais de atendimento acessíveis (presencial, telefônico e digital).
- Garanta que documentos e formulários tenham linguagem clara e compreensível.

Atendimento a pessoas com deficiência

- Pergunte antes de ajudar e respeite a autonomia da pessoa; se a ajuda for recusada, não insista.
- Ao atender pessoa com deficiência visual, identifique-se e descreva o ambiente e os documentos.
- Ao atender a pessoa surda, fale de frente, com boa iluminação, e considere recursos em Libras.
- Para pessoas com mobilidade reduzida, assegure rotas acessíveis e mobiliário adequado.
- Ao atender a pessoa com deficiência intelectual ou TEA, use linguagem simples, direta e acolhedora.
- Respeite as vagas e os assentos preferenciais e a prioridade de atendimento.

Comunicação inclusiva

A linguagem é uma das ferramentas mais poderosas na construção de ambientes acolhedores.

Ao escolher bem as palavras, mostramos respeito, fortalecemos vínculos e criamos espaços em que todos se sentem pertencentes.

Muitas expressões do nosso cotidiano carregam preconceitos capacitistas, racistas ou etaristas sem que percebamos.

Princípios da comunicação inclusiva

- Use "pessoa com deficiência" em vez de "portador" ou "deficiente".
- Prefira "orientação sexual" a "opção sexual".
- Evite generalizações sobre gerações, gêneros, regiões ou grupos.
- Considere recursos de acessibilidade: descrição de imagens, legendas e Libras.
- Represente a diversidade nas imagens, publicações e materiais institucionais.

Substitua:

Por:

"Dar uma de João sem braço"



"Fugir da responsabilidade",
"Se fazer de desentendido"

"Dar uma mancada"



"Cometer uma gafe",
"Agir de forma inadequada"

"Está mal das pernas"



"Está com problemas",
"Está em crise"

"Fingir demência"



"Fingir-se de desentendido"

"Mais perdido que
cego em tiroteio"



"Estar bastante perdido",
"Confuso"

"Que autista"



Evitar usar diagnósticos
como adjetivo pejorativo

"Doméstica"



"Trabalhadora", "Profissional
de serviços gerais"

"Denegrir"



"Difamar", "Desacreditar"

Acessibilidade



Acessibilidade é direito

Acessibilidade é a condição para que todas as pessoas, com ou sem deficiência, possam usar espaços, serviços, informações e tecnologias com autonomia e segurança. Não se trata de favor, mas de direito assegurado pela Lei Brasileira de Inclusão.



Dimensões da acessibilidade

- **Arquitetônica:** rampas, elevadores, banheiros adaptados, pisos táteis, sinalização e mobiliário adequados.
- **Comunicacional:** Libras, legendas, audiodescrição, materiais em braille e linguagem simples.
- **Digital:** sites e sistemas compatíveis com leitores de tela, contraste adequado e navegação por teclado.
- **Atitudinal:** superação de preconceitos e estereótipos que geram barreiras nas relações.
- **Instrumental:** ferramentas, equipamentos e tecnologias assistivas para o trabalho e o atendimento.

A **barreira atitudinal** é, muitas vezes, a mais difícil de vencer e a que mais depende de cada um de nós.



Combate ao assédio e à discriminação



Ambiente seguro e respeitoso

O Sistema CFC/CRCs repudia toda forma de assédio, discriminação e violência. Ambientes seguros são condição para o bem-estar, produtividade e confiança pública.

Conceitos importantes

- **Assédio moral:** conduta abusiva e repetitiva que humilha, constrange ou desestabiliza a pessoa no ambiente de trabalho.
- **Assédio sexual:** constrangimento com conotação sexual, com ou sem relação de hierarquia.
- **Discriminação:** tratamento desigual e injusto baseado em características, como raça, gênero, idade, deficiência, religião ou orientação sexual.
- **Microagressões:** comentários ou atitudes sutis que, ainda que “disfarçados de brincadeira”, reforçam preconceitos e ferem.

Como agir

- Não seja conivente: silêncio diante do abuso também é uma forma de permissão.
- Acolha quem relata uma situação de assédio ou discriminação, sem julgamentos.
- Registre e denuncie por meio dos canais oficiais.
- Preserve a confidencialidade e a dignidade das pessoas envolvidas.



Assédio e discriminação podem configurar infrações administrativas, éticas e até criminais, sujeitando os responsáveis a sanções legais.

Canal de denúncia e acolhimento



Você não está só

Se você vivenciou ou presenciou uma situação de assédio, discriminação ou preconceito, procure os canais oficiais do Sistema CFC/CRCs. A escuta é qualificada e o objetivo é acolher, orientar e, quando cabível, encaminhar as providências necessárias.

Como acionar

- Procure a Ouvidoria do seu Conselho Regional de Contabilidade (CRC) ou do Conselho Federal de Contabilidade (CFC).
- Utilize os canais de ética e recursos humanos disponíveis na sua unidade.
- Registre o ocorrido com o máximo de informações possíveis (data, local, envolvidos, testemunhas).
- Em casos de crime, procure também os órgãos competentes (Polícia, Ministério Público).

Ficou com dúvidas ou tem sugestões?

Estamos aqui para ajudá-lo. Procure a Comissão/Comitê responsável pela pauta de Diversidade, Equidade e Inclusão do Sistema CFC/CRCs, o seu CRC ou a Ouvidoria. Portal oficial: www.cfc.org.br

Compromissos do Sistema CFC/CRCs

Ao publicar esta cartilha, o Sistema CFC/CRCs reafirma compromissos concretos com a diversidade, equidade e inclusão, dentro e fora dos Conselhos de Contabilidade.

- Promover uma cultura institucional de respeito, acolhimento e valorização das diferenças.
- Combater todas as formas de discriminação, assédio e preconceito.
- Assegurar equidade de oportunidades no acesso, na permanência e no crescimento profissional.
- Garantir acessibilidade arquitetônica, comunicacional, digital e atitudinal.
- Ampliar a representatividade de gênero, raça, geração e região nos espaços de decisão.
- Investir permanentemente em capacitação e sensibilização sobre DE&I.
- Manter canais de denúncia e acolhimento acessíveis, seguros e eficazes.
- Alinhar suas ações à Agenda 2030 e aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável.
- Prestar um atendimento inclusivo aos profissionais da contabilidade e à sociedade.
- Revisar e aprimorar continuamente suas políticas de diversidade e inclusão.

Glossário

Ageísmo / Etarismo	Estereótipo, preconceito ou discriminação com base na idade.	Libras	Língua Brasileira de Sinais, meio legal de comunicação e expressão das comunidades surdas.
Capacitismo	Preconceito e discriminação contra pessoas com deficiência, incluindo a crença de que elas não são capazes.	Lugar de fala	Oportunidade e visibilidade para que quem vive uma experiência possa falar sobre ela.
Cisgênero	Pessoa cuja identidade de gênero corresponde ao sexo designado ao nascer.	Neurodiversidade	Variedade de formas de funcionamento cerebral, incluindo TDAH, dislexia, TEA e altas habilidades.
Diversidade	Pluralidade de características que tornam as pessoas diferentes umas das outras.	Nome social	Nome pelo qual a pessoa se identifica e deseja ser reconhecida e tratada.
Equidade	Oferta de condições justas e de apoios diferentes para que todos alcancem as mesmas oportunidades.	Orientação sexual	Atração afetivo-sexual de uma pessoa por outras. Não é uma escolha.
Estereótipo	Ideia generalizada e simplificada atribuída a um grupo de pessoas.	Pertencimento	Sentimento de ser aceito e valorizado exatamente como se é.
Identidade de gênero	Percepção que a pessoa tem de si em relação ao gênero, independentemente do sexo designado ao nascer.	Racismo estrutural	Conjunto de práticas e normas que perpetuam desigualdades raciais na sociedade e nas instituições.
Inclusão	Ações e práticas que garantem a participação plena e o pertencimento de todas as pessoas.	Sororidade	Sentimento de solidariedade e empatia entre mulheres.
Injúria racial	Ofensa à dignidade de alguém com uso de elementos referentes a raça, cor, etnia ou religião. Equiparada ao racismo.	Transgênero	Pessoa cuja identidade de gênero difere do sexo designado ao nascer.
Interseccionalidade	Sobreposição de diferentes formas de discriminação (por exemplo, raça e gênero) que se combinam na experiência de uma pessoa.	Viés inconsciente	Julgamento automático e involuntário que influencia decisões e atitudes sem que se perceba.

Referências bibliográficas

Esta cartilha foi elaborada com base em documentos de referência sobre diversidade, equidade e inclusão, adaptados à realidade do Sistema CFC/CRCs, fundamentados na legislação brasileira e nos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da ONU.

AGÊNCIA NACIONAL DE TRANSPORTES TERRESTRES (ANTT). Cartilha de Diversidade, Equidade e Inclusão. 2025. Disponível em: <https://www.gov.br/antt/pt-br/assuntos/Sustentabilidade/eventos-diversidade-e-equidade-e-inclusao/cartilha-de-i-2025.pdf>. Acesso em: 2025.

USIMINAS. Cartilha de Diversidade e Inclusão. 2024. Disponível em: <https://usiminas.com/wp-content/uploads/2024/04/Cartilha-de-Diversidade-e-Inclusao.pdf>. Acesso em: 2025.

INSTITUTO BRASILEIRO DE PETRÓLEO E GÁS (IBP). Cartilha de Boas Práticas para Diversidade, Equidade e Inclusão. Disponível em: <https://www.ibp.org.br/documents/259/cartilha-de-boas-praticas-para-diversidade-equidade-e-inclusao-web.pdf>. Acesso em: 2025.

Demais fontes

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.

BRASIL. Lei nº 7.716/1989; Lei nº 9.029/1995; Lei nº 9.394/1996; Lei nº 10.741/2003; Lei nº 12.764/2012; Lei nº 13.146/2015; Lei nº 14.532/2023; Decreto-Lei nº 2.848/1940 (Código Penal).

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). Agenda 2030 e Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS).

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS). Relatório global sobre etarismo (ageísmo).

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). Censo Demográfico 2022.

Conselhos Regionais de Contabilidade

CRCAC

Edberto Gomes de Sousa
Presidente

Nova Avenida Ceará, n.º 438,
Conjunto Mariana. CEP 69919-180
Rio Branco/AC
(68) 3227-8038
diretoria@crcac.org.br

CRCAL

José Alberto Viana Gaia
Presidente

Rua Tereza de Azevedo, n.º 1.526,
Pinheiro. CEP 57057-570
Maceió/AL
(82) 3194-3030 / 3194-3012
crcal@crcal.org.br

CRCAM

André Medeiros Caria
Presidente

Rua Libertador, n.º 472,
Nossa Sra. das Graças.
CEP 69.053-090
Manaus/AM
(92) 99146-8517 / 98444-6779
crcam@crcam.org.br

CRCAP

Fabiano Ribeiro Pimentel
Presidente

Rua Hamilton Silva, n.º 1.180, Central.
CEP 68900-068.
Macapá/AP
(96) 3223-9503 / 3223-2697
crcap@crcap.org.br

CRCBA

Altino do Nascimento Alves
Presidente

Av. Tancredo Neves, n.º 2.539,
Ed. CEO Salvador Shopping, Torre
Londres, 31º andar, Caminho das
Árvoreas. CEP 41820-021. Salvador/BA
(71) 2109-4000 / 3328-2515
crcba@crcb-ba.org.br

CRCCE

Rondinely Coelho Rodrigues
Presidente

Av. da Universidade, n.º 3.057,
Benfica. CEP 60020-181.
Fortaleza/CE
(85) 3455-2900
conselho@crcce.org.br

CRCDF

Darlan de Lima Barbosa
Presidente

SHCS CR Quadra 505, Bloco C,
Loja 45. CEP 70350-530.
Brasília/DF
(61) 3321-1757 / 3321-7105
crcdf@crcdf.org.br

CRCES

Walterleno Maifrede Noronha
Presidente

Rua Amélia da Cunha Ornelas,
n.º 30, Bento Ferreira.
CEP 29050-620
Vitória/ES
(27) 3232-1600
crces@crc-es.org.br

CRCGO

Marcelo Cordeiro Silva
Presidente

Rua 107, n.º 151, Setor Sul.
CEP 74085-060
Goiânia/GO
(62) 3240-2211 / 3240-2200
crcgo@crcgo.org.br

CRCMA

**Fernando Henrique
Farias Rodrigues**
Presidente

Rua Perdizes, n.º 229, Ed. Manhattan
Center III, Torre II, Pavimento 3,
Bairro Renascença. CEP 65075-340
São Luís/MA
(98) 3013-7900
atendimento@crcma.org.br

CRCMG

Maria da Conceição B. de R. Ladeira
Presidente

Rua Cláudio Manoel, n.º 639,
Funcionários. CEP 30140-100
Belo Horizonte/MG
(31) 3269-8400
diretoria@crcmg.org.br

CRCMS

Josemar Battisti
Presidente

Rua Euclides da Cunha, n.º 994,
Jardim dos Estados. CEP 79020-230.
Campo Grande/MS
(67) 3326-0750
crcms@crcms.org.br

CRCMT

Silvia Mara Leite Cavalcante
Presidente

Rua 5, Quadra 13, Lote 02,
Centro Político Administrativo.
CEP 78049-916.
Cuiabá/MT
(65) 3648-2800
crcmt@crcmt.org.br

CRCPA

Ailton Ramos Corrêa Júnior
Presidente

Rua Avertano Rocha, n.º 392,
Comércio. CEP 66023-120
Belém/PA
(91) 3202-4150
crcpa@crcpa.org.br

CRCPB

Elidna de Sousa Barbosa
Presidente

Rua Rodrigues de Aquino, n.º 208,
Centro. CEP 58013-030
João Pessoa/PB
(83) 3044-1313 / 3044-1306
diretoria@crcpb.org.br

CRCPE

Roberto Vieira do Nascimento
Presidente

Rua Carlos Gomes, n.º 481, Prado.
CEP 50720-135
Recife/PE
(81) 2122-6011
crcpe@crcpe.org.br

CRCPI

Ricjardeson Rocha Dias
Presidente

Av. Pedro Freitas, n.º 1.000, Bairro
Vermelha. CEP 64018-000.
Teresina/PI
(86) 3221-7531
crcpi@crcpi.com.br

CRCPR

Everson Luiz Breda Carlin
Presidente

Rua XV de Novembro, n.º 2.987,
Alto da XV.
CEP 80050-000
Curitiba/PR
(41) 3360-4700
crcpr@crcpr.org.br

CRCRJ

Rafael da Silva Machado
Presidente

Rua 1º de Março, n.º 33, Centro.
CEP 20010-000
Rio de Janeiro/RJ
(21) 3180-6800
crcrj@crcrj.org.br

CRCRN

Radna Rayanne Medeiros Rocha
Presidente

Av. Bernardo Vieira, n.º 4.545.
CEP 59015-450
Natal/RN
(84) 3211-2558 / 3211-8505
crcrn@crcrn.org.br

CRCRO

Jair Genor Bevilaqua
Presidente

Avenida Presidente Dutra, n.º 2.374,
Centro. CEP 76801-034
Porto Velho/RO
(69) 2181-0082
crcro@crcro.org.br

CRCRR

Francisco Fernandes de Oliveira
Presidente

Rua Major Manoel Correia, n.º 372,
São Francisco. CEP 69305-100
Boa Vista/RR
(95) 3623-1457 / 99114-5860
presidencia@crcrr.org.br

CRCRS

Patrícia de Souza Arruda
Presidente

Av. Senador Tarso Dutra, n.º 170,
Loja 101, Petrópolis.
CEP 90690-140
Porto Alegre/RS
(51) 3254-9400
crcrs@crcrs.org.br

CRCSC

Lecir dos Passos Ghisi
Presidente

Rua Almirante Lamego, n.º 587,
Centro. CEP 88015-600
Florianópolis/SC
(48) 3027-7000
crcsc@crcsc.org.br

CRCSE

Ionas Santos Mariano
Presidente

Av. Mário Jorge Vieira, n.º 3.140,
Coroa do Meio. CEP 49035-660.
Aracaju/SE
(79) 3301-6803 / 3255-2187
crcse@crcse.org.br

CRCSP

Heloísa de Castro
Presidente

Rua Rosa e Silva, n.º 60,
Higienópolis. CEP 01230-909
São Paulo/SP
(11) 3824-5400
crcsp@crcsp.org.br

CRCSTO

Celi Regina Leobas de Sousa
Presidente

Av. Theotônio Segurado, 601 Sul,
Conj. 01, Lote 19, Plano Diretor Sul.
CEP 77016-330. Palmas/TO
(63) 3219-5600
crcsto@crcsto.org.br



Integrando &
Respeitando Todos
os Talentos Contábeis

