

FUNDAÇÃO OSWALDO ARANHA
CENTRO UNIVERSITÁRIO DE VOLTA REDONDA
CURSO SUPERIOR DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

ALICE CARDOSO BARBOSA
ISABELA DE SOUZA

O PAPEL DO CRC NA INCLUSÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

VOLTA REDONDA
2023

FUNDAÇÃO OSWALDO ARANHA
CENTRO UNIVERSITÁRIO DE VOLTA REDONDA
CURSO SUPERIOR DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

O PAPEL DO CRC NA INCLUSÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Trabalho de conclusão de curso submetido ao corpo docente do Centro Universitário de Volta Redonda como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Ciências Contábeis.

Alunas:

Alice Cardoso Barbosa

Isabela de Souza

Orientadora:

Prof. Mestre Solange Aparecida de Paula

Coorientadora:

Prof. Mestre Lana Cristina de Oliveira

VOLTA REDONDA

2023

FOLHA DE APROVAÇÃO

Trabalho de Conclusão de Curso intitulado **O papel do CRC na inclusão de pessoas com deficiência.**

Elaborado por:

Nome: Alice Cardoso Barbosa

Matrícula: 202000090

Nome: Isabela de Souza

Matrícula: 202000103

Apresentado publicamente perante a Banca Avaliadora, como parte dos requisitos para conclusão do curso de **Ciências Contábeis**

Aprovada em 30 de Novembro de 2023.

Banca Avaliadora:



Professor Orientador

Solange Aparecida de Paula, Profª Mestre, Centro Universitário de Volta Redonda - UniFoa



Professor Avaliador

Rodrigo da Costa Alves, Prof. Mestre, Centro Universitário de Volta Redonda – UniFoa



Professor Avaliador

Ariadne Yurkin Scanduzzi, Profª Mestre, Centro Universitário de Volta Redonda - UniFoa

DEDICATÓRIA

Dedicamos esse trabalho a Deus,
a nossa família, professores e a
todos os contadores portadores
de deficiência.

AGRADECIMENTOS

Agradecemos primeiramente a Deus por nos direcionar até aqui, as nossas professoras Solange Aparecida e Lana Cristina pelas orientações e direcionamentos e amigos pelo companheirismo e suporte. E especialmente, agradecemos aos nossos familiares pela compreensão, auxílio e amor.

RESUMO

Este estudo tem por objetivo investigar como o Conselho Regional de Contabilidade (CRC) pode contribuir para uma maior inserção do profissional contábil que possui deficiência no mercado de trabalho. Desse modo, este trabalho apresenta os seguintes problemas de pesquisa: Como o CRC poderá se tornar uma ferramenta presente na carreira do contador, não somente pela educação continuada que oferece, mas como um Conselho que pode ter caráter transformador quanto aos meios de aprimoramento de atividades que atendam a todos os profissionais. Qual o papel do CRC na inclusão das pessoas com deficiência? Acredita-se que o CRC pode desempenhar um papel importante na inclusão das pessoas com deficiência na profissão contábil, por meio de ações que promovam a educação inclusiva, acessibilidade e incentivo à empregabilidade. Ou ainda, que o CRC pode desempenhar um papel limitado na inclusão das pessoas com deficiência na profissão contábil, devido a desafios como falta de recursos e resistência cultural.

Palavras-Chave: CRC. Inclusão. Pessoas com Deficiência. Acessibilidade.

ABSTRACT

This study aims to investigate how the Regional Accounting Council (CRC) can contribute to a greater inclusion of accounting professionals with disabilities in the job market. Thus, this work presents the following research problems: How can the CRC become a tool present in the accountant's career, not only through the continued education it offers but also as a Council that can have a transformative character regarding the improvement of activities that serve all professionals? What is the role of the CRC in the inclusion of people with disabilities? It is believed that the CRC can play an important role in the inclusion of people with disabilities in the accounting profession, through actions that promote inclusive education, accessibility, and encouragement of employability. Alternatively, the CRC may play a limited role in the inclusion of people with disabilities in the accounting profession due to challenges such as lack of resources and cultural resistance.

Keywords: CRC. Inclusion. People with Disabilities. Accessibility.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	10
1.1 Problema de Pesquisa	12
2. HIPÓTESE	13
2.1 Hipótese 1:	13
2.2 Hipótese 2:	13
3. OBJETIVOS	14
3.1 Objetivo Geral	14
3.2 Objetivos Específicos	14
4. JUSTIFICATIVA	15
5. METODOLOGIA	16
6. REFERENCIAL TEÓRICO	18
6.1 Inclusão de pessoas com deficiência	22
6.2 Papel do Conselho Regional de Contabilidade na inserção de profissionais com deficiência no mercado de trabalho	27
6.3 O Papel Facilitador do CRC na Inclusão de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho Contábil	28
6.3.1 Conscientização e Capacitação	29
6.3.2 Orientação sobre Legislação.....	29
6.3.3 Incentivo à Adaptação de Ambientes e Processos	29
6.3.4 Divulgação de Boas Práticas.....	30
6.3.5 Fomento à Pesquisa e Desenvolvimento	30
6.4 Desenvolvimento de análise da acessibilidade e adaptação dos sites aos profissionais com deficiência.....	30
6.5 Importância da Acessibilidade:.....	35
6.6 Indagações feitas ao CFC e CRCs sobre programas de capacitação e acessibilidade digital	37

7. APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS	41
7.1 CRC's que Retornaram o Contato.....	42
8. CONCLUSÃO	46
9. REFERÊNCIAS	48
10. ANEXOS	52

1. INTRODUÇÃO

O mundo moderno tem por meta a busca pelo conhecimento e desenvolvimento do ser humano, seja em áreas que denotem especialidades de caráter público ou áreas específicas de setores profissionais. Segundo os pesquisadores "The Role of Technology in Knowledge Management: A Systematic Literature Review" (Alavi, M., & Leidner, D. E., 2001): Neste estudo, os autores investigam o papel da tecnologia na gestão do conhecimento. Eles mostram que as ferramentas tecnológicas, como sistemas de informação e comunicação, facilitam a criação, armazenamento e disseminação do conhecimento nas organizações, contribuindo para o desenvolvimento humano e organizacional. Tal busca torna evidente a ampliação dos meios tecnológicos, possibilitando o acesso à informação a um público-alvo que está a cada dia em expansão.

Nesse contexto, um parâmetro recorrente tem sido a inclusão de contingente "especial" nas diversas áreas de atuação do conhecimento e do trabalho, derrubando tabus sobre a discussão quanto a capacidade e prerrogativas intelectuais desse grupo, como afirma o autor Santos (et al. 2020). Dessa forma, o desenvolvimento tecnológico tem possibilitado estabelecer metas de adequação e desenvolvimento das áreas para pessoas com deficiência que outrora não eram contempladas de forma equiparada.

Em 2007 o Ministério da Educação/Secretaria de Educação Especial criou a Política Nacional da educação especial na perspectiva da Educação Inclusiva, com o objetivo de acompanhar os avanços dos estudos e as lutas sociais, visando constituir políticas públicas que possam promover uma educação de qualidade para todos os alunos. Segundo documento elaborado pelo Grupo de Trabalho do MEC/SEESP:

O movimento mundial pela educação inclusiva é uma ação política, cultural, social e pedagógica, desencadeada em defesa do direito de todos os alunos de estarem juntos, aprendendo e participando, sem nenhum tipo de discriminação. A educação inclusiva constitui um paradigma educacional fundamentado na

concepção de direitos humanos, que conjuga igualdade e diferença como valores indissociáveis, e que avança em relação à ideia de equidade formal ao contextualizar as circunstâncias históricas da produção da exclusão dentro e fora da escola. (GRUPO DE TRABALHO DO MEC/SEESP, 2007.)

O artigo Política Nacional de Educação Especial na Perspectiva da Educação Inclusiva desenvolvido pelo Grupo de Trabalho do MEC/SEESP descreve a importância das intervenções de ações políticas para haver a participação ativa de pessoas com deficiência na educação superior e no mercado de trabalho, essas iniciativas garantem o direito e a adequação dos espaços para incluírem e garantirem que esses cidadãos possam desempenhar a sua capacidade produtiva ao máximo.

Devido a isso, este estudo compreende que após a formação de alunos com deficiência em Ciências Contábeis, cabe aos Conselhos Regionais de Contabilidade (CRC) e o Conselho Federal de Contabilidade (CFC) desempenhar o papel de inserção desses formandos no mercado de trabalho, apresentando propostas voltadas a esse grupo que visam garantir o aproveitamento da sua força produtiva e os recursos que os possibilitam demonstrarem sua potencialidade.

Segundo o estudo do IBGE feito em 2019, foi apontado que as pessoas com deficiência com a idade produtiva de 14 anos ou mais tinham menos taxas de participação no mercado de trabalho informal 23,8% e as que possuem vínculo formal de trabalho são cerca de 34,3%. Entre as pessoas sem deficiência, os índices são, respectivamente, de 66,3% e 50,9%. Este estudo destaca ainda a taxa de desocupação de pessoas com deficiência é de 10,3% e segundo o pesquisador, ao passo em que elas não obtêm sucesso para se inserirem no mercado de trabalho, faz com que muitos deixem de buscar por empregos formais, já que este se torna um desafio ainda maior.

[...] ao incluí-las, não estamos apenas ofertando um salário, mas também a oportunidade de se reabilitar socialmente e psicologicamente. O exercício profissional traz consigo a interação com outras pessoas, o sentimento de cidadão produtivo, a possibilidade de fazer amigos, de encontrar um amor, de pertencer a um grupo social. Até o status adquirido junto à própria família muda para melhor, sem contar que a presença de pessoas com

deficiência no mercado de trabalho contribui para humanizar mais a empresa e enriquecer o ambiente corporativo com visões e experiências diversas. (SILVA, 2017, p.1)

Conforme pontuado por Silva (2017), a oportunidade de trabalho possui uma função que sobrepõe a remuneração. O trabalho passa a representar, de fato, a inserção no convívio social, possibilitando que a pessoa com deficiência desempenhe o seu papel, produtivo reafirmando suas capacidades.

1.1 Problema de Pesquisa

A pesquisa se faz relevante devido à dificuldade de conseguir uma oportunidade no mercado de trabalho quando se possui algum tipo de deficiência, principalmente em empregos formais que possibilitam uma série de direitos ao trabalhador. É necessário entender as prerrogativas que dificultam a inserção desses profissionais na área contábil e quais as possibilidades de adaptação para equiparar as oportunidades.

Ademais, este estudo demonstra de que maneira o CRC pode ser uma ferramenta de transformação para pessoas com deficiência e se poderá influenciar ou não na trajetória da sua carreira. Além de destacar em como esse Órgão pode contribuir com os profissionais contábeis tendo em vista seus projetos de qualificação e desenvolvimento do setor através da educação continuada.

Desse modo, este trabalho de conclusão de curso apresenta os seguintes problemas de pesquisa:

Como o CRC poderá se tornar uma ferramenta presente na carreira do contador, não somente pela educação continuada que oferece, mas como um Conselho que pode ter caráter transformador quanto aos meios de aprimoramento de atividades que atendam a todos os profissionais.

Qual o papel do CRC na inclusão das pessoas com deficiência?

2. HIPÓTESE

2.1 Hipótese 1:

O CRC pode desempenhar um papel importante na inclusão das pessoas com deficiência na profissão contábil, por meio de ações que promovam a educação inclusiva, acessibilidade e incentivo à empregabilidade.

2.2 Hipótese 2:

O CRC pode desempenhar um papel limitado na inclusão das pessoas com deficiência na profissão contábil, devido a desafios como falta de recursos e resistência cultural.

3. OBJETIVOS

3.1 Objetivo Geral

Investigar como o Conselho Regional de Contabilidade pode contribuir para uma maior inserção do profissional contábil que possui deficiência no mercado de trabalho.

3.2 Objetivos Específicos

- Evidenciar os impactos positivos dos projetos existentes para a capacitação desse profissional na educação Continuada;
- Enumerar as dificuldades encontradas na utilização do site do CFC/CRC para uma pessoa com deficiência, bem como dos cursos de capacitação;
- Identificar possíveis contestações às justificativas para o desenvolvimento da plataforma e fomentação de cursos destinados aos profissionais PCD.

4. JUSTIFICATIVA

A reflexão acerca do papel do CFC/CRC na formação de profissionais com deficiência sucede em como o conselho Regional de Contabilidade pode contribuir para o desenvolvimento do contador e a inserção desse profissional no mercado de trabalho.

No que se refere a contribuição dessa instituição para o profissional PCD, é uma ampliação do seu dever, já que os conselhos de contabilidade foram criados com o intuito de fiscalizar o exercício do profissional contábil, conforme destacado no Decreto-Lei nº 9.295/46.

Além de fiscalizar, o CRC se estabelece como uma rede de apoio para profissionais e parte de suas obrigações legais é influenciar a formação das competências e das habilidades dos profissionais, estimulando programas de educação profissional continuada.

Assim, espera-se que a realização desta pesquisa possa deixar em evidência a importância do processo de inclusão de estudantes e profissionais portadores de deficiência no mercado e na educação continuada, ressaltando as falhas e incompatibilidades que o CRC apresenta frente as necessidades desse grupo, e quais as alternativas a serem tomadas para oferecer com equidade condições de formação para os profissionais da área.

5. METODOLOGIA

A pesquisa tem como objetivo analisar de que maneira o Conselho Regional de Contabilidade pode ajudar a aumentar a participação dos profissionais de contabilidade com deficiência no mercado de trabalho.

5.1 Descrição da pesquisa

1. A abordagem metodológica adotada neste estudo é de caráter qualitativo, o que significa que a análise se concentra na compreensão e interpretação aprofundada dos dados coletados. Segundo Thais Marques (2022, p.28) na pesquisa qualitativa os dados não são apenas coletados, mas sim são construídos, ou seja, necessita-se entender as percepções e interpretações que as pessoas atribuem às coisas e às situações. Isso permite que exploremos as nuances e complexidades do objeto de estudo.

2. Para alcançar os objetivos de pesquisa, será realizada uma revisão bibliográfica minuciosa sobre o tema em questão. Esta revisão foi realizada através de estudos de artigos e trabalhos acadêmicos, a busca foi feita por meio de plataformas como SciELO, Google Acadêmico e Periódicos. E, foram revisados decretos, normas e leis presentes na constituição, para ajudar a identificar as lacunas existentes no conhecimento e na legislação brasileira.

3. Esta pesquisa também tem caráter exploratório, o que significa que o principal foco é a investigação e compreensão de um tópico que ainda não foi amplamente explorado. O caráter exploratório nos permite adotar uma abordagem aberta e flexível, permitindo que novas questões e insights surjam durante o processo de pesquisa. Como tratam os pesquisadores Theodorson e Theodorson:

“...Ihe possibilita escolher as técnicas mais adequadas para sua pesquisa e decidir sobre as questões que mais necessitam de ênfase e investigação detalhada, além de alertá-lo para dificuldades potenciais, sensibilidades e áreas de resistência.” (THEODORSON, 1970)

4. A coleta de dados envolve a análise de documentos e informações relacionadas aos sites do CRC e sua abordagem à inclusão de pessoas com deficiência. As informações foram obtidas analisando os sites de cada Estado e buscando programas e cursos que desempenhem um caráter de inclusão no meio contábil nas plataformas do CFC e CRC, como cursos de capacitação provenientes da educação continuada. Os dados levantados permitiram mapear quantos sites possuem a acessibilidade e se de fato é satisfatório.

5. A pesquisa qualitativa sucedeu na obtenção de informações diretas com os Conselhos, para isso, foi encaminhado um email para cada um dos 27 Estados e para o Conselho Federal a fim de obter o posicionamento deles a respeito da causa, se buscavam projetos para além da habilitação dos sites e se haviam programas para a implementação de acessibilidade. As respostas foram analisadas de maneira individual e equitativo.

Ao final, almeja-se que a abordagem metodológica traga a compreensão necessária sobre a inclusão de pessoas com deficiência nos sites do CRC e como esses sites desempenham um papel crucial na inserção dessas pessoas no mercado de trabalho.

6. REFERENCIAL TEÓRICO

Ao exercer uma atividade profissional, as pessoas com deficiência têm a oportunidade de interagir com outras pessoas, o que contribui para a sua integração social. O trabalho proporciona um senso de pertencimento a um grupo social, o que pode fortalecer a autoestima e a identidade dessas pessoas.

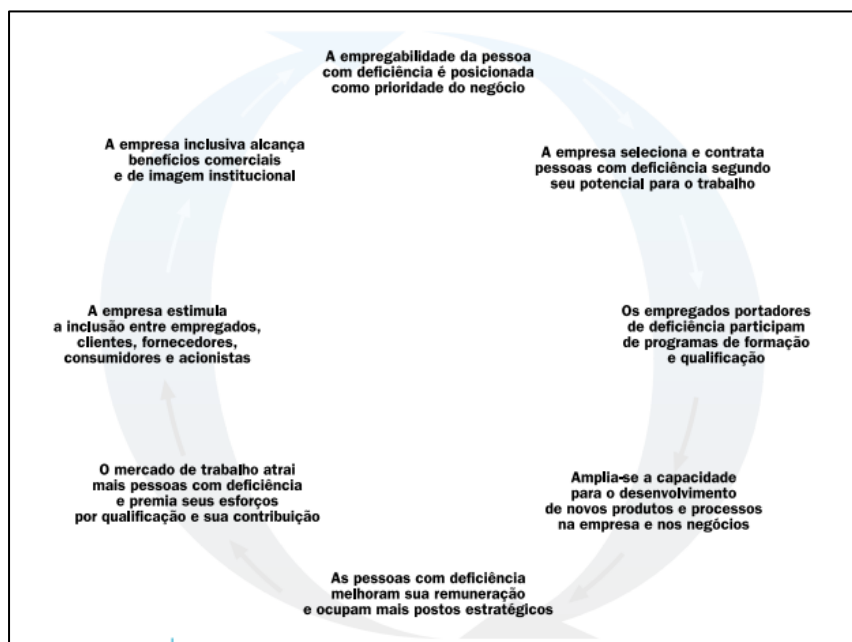
Segundo Sallaberry (2012), a contabilidade como ciência social não está imune aos problemas socioambientais que afetam as empresas. Nos últimos anos, a Contabilidade Social tem ganhado destaque por sua capacidade de demonstrar os reflexos de uma política socioambiental adotada pelas empresas.

De acordo com Santos et al. (2018) os resultados da pesquisa desenvolvida destacam que muitos escritórios de contabilidade sequer possuem conhecimento sobre a legislação atual e o que diz a Constituição Federal sobre a contratação de pessoas com deficiência, e que acreditam que a não contratação desses profissionais não os afeta de forma negativa juridicamente e não consideram que isso possa afetar a sua imagem.

A inclusão social pode ser entendida como ações e medidas que buscam pela participação ativa de todos nos mais diversos âmbitos da sociedade. De acordo com Kraemer (2005): “A inclusão conceitua-se como o processo pelo qual a sociedade se adapta para poder incluir, em seus sistemas sociais, pessoas consideradas diferentes da comunidade a que pertença. Ela ocorre num processo bilateral no qual as pessoas, ainda excluídas, e a sociedade buscam, juntas, equacionar problemas, discutir soluções e equiparar oportunidades para todos. ”

Segundo o instituto Ethos (2005) no que trata a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho é necessário assegurar as condições de interação com todos que lhe cabem manter um relacionamento, e que seja possível desenvolver seus talentos e permanecer na empresa desempenhando o seu papel.

Figura 1 - O círculo virtuoso da inclusão das pessoas com deficiência



Fonte: Instituto Ethos (2005)

No que se refere a educação especial o projeto trabalhado se baseia no Decreto nº 7.611 de 17 de novembro de 2011 onde diz sobre o atendimento educacional especializado e fornece alternativas. O Decreto segue a garantia de um sistema educacional inclusivo em todos os níveis, sem discriminação e com base na igualdade de oportunidades.

Art. 3º São objetivos do atendimento educacional especializado:

Prover condições de acesso, participação e aprendizagem no ensino regular e garantir serviços de apoio especializados de acordo com as necessidades individuais dos estudantes;

Garantir a transversalidade das ações da educação especial no ensino regular;

Fomentar o desenvolvimento de recursos didáticos e pedagógicos que eliminem as barreiras no processo de ensino e aprendizagem; e

Assegurar condições para a continuidade de estudos nos demais níveis, etapas e modalidades de ensino. (DECRETO nº 7.611/2011)

Art. 4º O Poder Público estimulará o acesso ao atendimento educacional especializado de forma

complementar ou suplementar ao ensino regular, assegurando a dupla matrícula nos termos do art. 9º-A do Decreto no 6.253, de 13 de novembro de 2007. (DECRETO nº 7.611/2011)

Esses objetivos visam garantir que os estudantes com necessidades especiais tenham acesso adequado, possam participar ativamente e aprendam no ambiente do ensino regular, recebendo os serviços de apoio especializados necessários para atender às suas necessidades individuais. Além disso, o atendimento educacional especializado deve estar integrado de forma transversal no ensino regular, promovendo o desenvolvimento de recursos didáticos e pedagógicos que eliminem as barreiras que possam dificultar o processo de ensino e aprendizagem, conforme Art. 2º parágrafo 2º do Decreto nº 7.611 de 17 de novembro de 2011. Também é assegurada a continuidade dos estudos desses estudantes nos diferentes níveis, etapas e modalidades de ensino de acordo com Art. 3º inciso IV do Decreto nº 7.611 de 17 de novembro de 2011.

As leis brasileiras Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146/2015) e a Lei de Cotas (Lei nº 8.213/1991) estabelecem diretrizes importantes para a promoção da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Vieira (2018), analisa os avanços e desafios da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, destacando a necessidade de superar preconceitos e promover a adaptação das áreas para receber adequadamente esse grupo.

Cury et al. (2016) pondera o papel das empresas e das políticas públicas na inclusão profissional de pessoas com deficiência, destacando a necessidade de adequação das áreas para a efetiva participação desse grupo.

Algumas leis brasileiras que buscam promover a inclusão e igualdade de oportunidades em diferentes aspectos da sociedade, abrangendo desde o mercado de trabalho até a educação e acessibilidade. Como a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional - Lei nº 9.394/1996: Assegura o

direito à educação inclusiva para pessoas com deficiência, garantindo a oferta de educação especial em escolas regulares.

Lei da Acessibilidade - Lei nº 10.098/2000: Estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade às pessoas com deficiência ou com mobilidade reduzida, tanto no meio urbano quanto em edifícios públicos e privados.

Lei Brasileira de Inclusão da Educação Especial - Lei nº 13.585/2017: Reforça a importância da inclusão de alunos com deficiência em escolas regulares, garantindo os recursos e apoios necessários para uma educação inclusiva e de qualidade.

Lei do Passe Livre - Lei nº 8.899/1994: Garante a pessoas com deficiência, comprovadamente carentes, o direito ao passe livre no sistema de transporte coletivo interestadual.

Estatuto do Idoso - Lei nº 10.741/2003: Embora não específica para pessoas com deficiência, prevê benefícios e garantias para idosos com deficiência, como atendimento prioritário e acessibilidade em serviços públicos e privados.

Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (Decreto nº 6.949/2009): Ratifica a convenção da ONU sobre os direitos das pessoas com deficiência, comprometendo o país com a implementação de políticas para garantir igualdade de oportunidades e inclusão.

Essas leis e convenções representam esforços legislativos para promover a inclusão, acessibilidade e garantia de direitos para pessoas com deficiência em diversos aspectos da vida social, como educação, transporte, acessibilidade e direitos humanos.

6.1 Inclusão de pessoas com deficiência

A inclusão de pessoas com deficiência é uma temática essencial na contemporaneidade, especialmente ao considerarmos o avanço tecnológico e o progresso em diversas áreas do conhecimento humano. O desenvolvimento e a disseminação de novas tecnologias, segundo Alavi e Leidner (2001), têm desempenhado um papel fundamental na gestão do conhecimento, facilitando não apenas a criação e armazenamento de informações, mas também sua disseminação nas organizações. Isso não apenas contribui para o desenvolvimento humano, mas também se torna crucial na inclusão de um público cada vez mais amplo.

Nesse contexto, a inclusão de pessoas com deficiência em diferentes esferas da sociedade tem se tornado um parâmetro recorrente, desafiando preconceitos e barreiras há muito estabelecidas, como apontado por Santos et al. (2020). O desenvolvimento tecnológico tem sido um dos catalisadores para a adaptação e adequação de ambientes, abrindo portas que antes estavam fechadas para esse grupo.

A criação da Política Nacional da Educação Especial na Perspectiva da Educação Inclusiva, em 2007, pelo Ministério da Educação/Secretaria de Educação Especial, reflete um movimento global em prol da educação inclusiva. Esse movimento não se restringe apenas ao âmbito educacional, mas se estende para além, abrangendo ações políticas, culturais, sociais e pedagógicas em defesa dos direitos de todos os alunos, independentemente de suas diferenças, conforme Portaria nº 948, de 09 de outubro de 2007.

Contudo, apesar dos esforços em direção à inclusão, o mercado de trabalho ainda apresenta desafios consideráveis para pessoas com deficiência. O estudo do IBGE em 2019 aponta que a participação no mercado formal de trabalho é significativamente menor para pessoas com deficiência, destacando a necessidade de políticas mais efetivas para a inclusão laboral.

A oportunidade de trabalho para pessoas com deficiência vai além do simples ganho financeiro; representa a chance de inserção social,

reabilitação psicológica e uma nova identidade, como mencionado por Silva (2017). A presença desses profissionais também enriquece o ambiente corporativo, trazendo visões e experiências diversas.

A Lei nº 8.213/91 complementa esse esforço ao determinar que empresas com mais de 100 funcionários reservem uma porcentagem de suas vagas para beneficiários reabilitados ou pessoas com deficiência, variando de 2% a 5% (BRASIL, 1991b). Esse tipo de medida incentiva a inclusão no mercado de trabalho e oferece oportunidades concretas para que pessoas com deficiência possam contribuir de maneira significativa para o ambiente profissional.

Essas legislações têm um impacto social significativo, pois não apenas criam oportunidades de emprego, mas também promovem a conscientização sobre a importância da inclusão e diversidade no local de trabalho. Além disso, ajudam a combater estigmas e preconceitos, contribuindo para uma sociedade mais justa e equitativa.

Como o Decreto nº 129/91 que promulgou a Convenção nº 159 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre reabilitação profissional e emprego de pessoas com deficiência. Esse decreto estabelece uma série de diretrizes e compromissos assumidos pelo país para garantir a inclusão e a integração social e profissional das pessoas com deficiência. O Quadro 1 apresenta os pontos abordados pelo decreto.

Quadro 1: Pontos abordados pelo Decreto nº 129/91

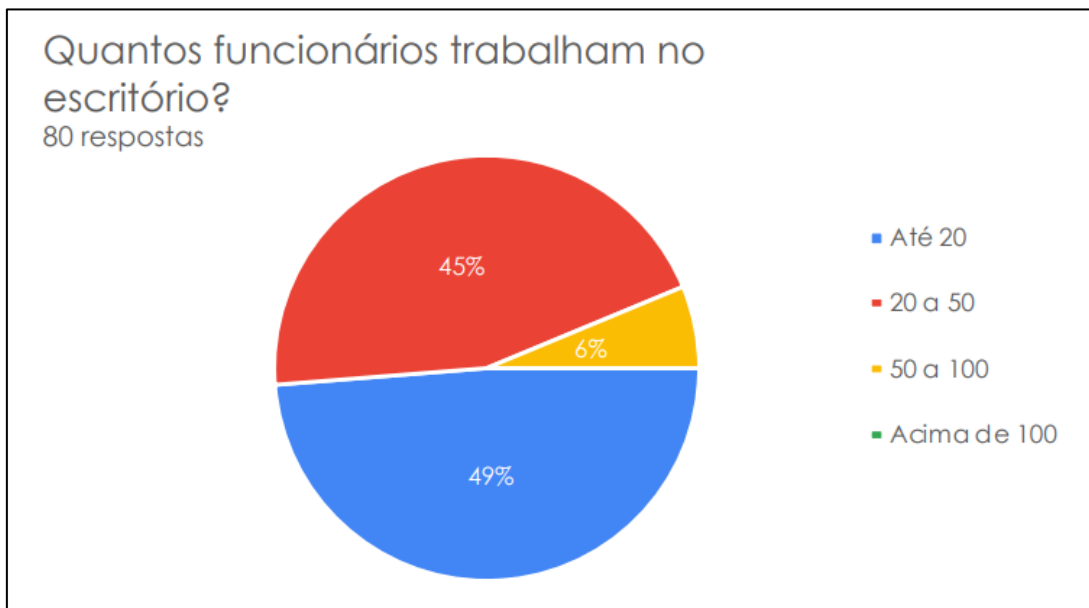
Serviços de reabilitação profissional	O documento destaca a importância de garantir acesso a serviços de reabilitação profissional para pessoas com deficiência, visando sua integração no mercado de trabalho.
Educação e	Estabelece a necessidade de medidas para proporcionar educação e treinamento profissional, visando capacitar e melhorar as habilidades dessas

treinamento	peessoas para que possam ser inseridas e progredir no ambiente laboral.
Adaptação do ambiente de trabalho	O decreto sugere a adoção de medidas para adaptar o ambiente de trabalho, quando necessário, para garantir a acessibilidade e a inclusão efetiva das pessoas com deficiência.
Garantia de direitos	Reforça a importância de assegurar os direitos dessas pessoas, incluindo igualdade de oportunidades e tratamento justo no ambiente de trabalho, sem discriminação.

Fonte: Elaborado pelas autoras com base no Decreto nº 129/91.

Para empresas com menos de 100 funcionários, o cumprimento da cota de contratação de pessoas com deficiência pode ser um desafio, especialmente considerando que a legislação brasileira estabelece essa exigência para empresas maiores. Tendo em vista que na área, grande parte dos escritórios de contabilidade são de pequeno e médio porte, como mostra o estudo “O novo perfil dos escritórios de pequeno e médio porte resultante dos avanços tecnológicos em seus processos operacionais na cidade de São Paulo” realizado por Fernandes Eugênio, S. C., da Silva, J. L., Pereira, T. de C., & Jacintho, J. (2020), outros 45% atuam em locais onde o quadro geral é composto 20 a 50 colaboradores e apenas 6% dos escritórios possuem entre 50 e 100 colaboradores, como mostra imagem a figura 2.

Figura2: Gráfico de análise de escritórios de pequeno e médio porte.



Fonte: Eugênio, da Silva e Pereira (2020).

Deve-se levar em conta que o estudo em questão foi realizado em São Paulo que é a grande metrópole nacional e ocupa a posição de maior hierarquia urbana do país com uma rede de influência que concentrava 49 milhões de habitantes em 2018 e mais de R\$ 2 trilhões anuais de PIB, o que corresponde a 23,6% da população e 33,3% da renda total do país, segundo o REGIC (Regiões de Influência das Cidades) realizado pelo IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística) em 2018.

No entanto, há algumas medidas que essas empresas podem considerar para promover a inclusão mesmo a grande maioria sendo composta por empresas de pequeno e médio porte:

Quadro 2: Pontos baseados na Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015.

Parcerias com instituições especializadas:	Essas empresas podem estabelecer parcerias com organizações, ONGs ou agências especializadas em reabilitação profissional e inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Isso pode facilitar o recrutamento e fornecimento de suporte na adaptação do ambiente de trabalho.
Programas de estágio ou aprendizagem:	Implementar programas de estágio ou aprendizagem voltados para pessoas com deficiência pode ser uma maneira de cumprir parcialmente a cota estabelecida, oferecendo oportunidades de aprendizado e crescimento para esses indivíduos.
Capacitação e treinamento interno:	Oferecer treinamento específico para os funcionários sobre inclusão, sensibilização e adaptação de ambientes pode ser valioso para criar uma cultura inclusiva dentro da empresa.
Incentivos fiscais e benefícios:	O governo pode oferecer incentivos fiscais ou benefícios para empresas menores que contratem pessoas com deficiência, como redução de impostos ou apoio financeiro para adaptação do ambiente de trabalho.
Flexibilidade e adaptação do ambiente:	Mesmo em empresas menores, adaptar o ambiente de trabalho para garantir acessibilidade, quando possível, é essencial para promover a inclusão.

Fonte: Elaborado pelas autoras com base na Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015.

A participação das micro e pequenas empresas nas políticas de inclusão é indispensável pois elas são a chave para criação de empregos no Brasil. Segundo publicação das Nações Unidas dia 27 de junho de 2023 em seu site oficial, António Guterres, secretário geral da ONU (Organização das Nações Unidas) afirma que “No Brasil, a contribuição delas (micro e pequenas empresas) na geração de empregos ultrapassou 80% no decorrer dos últimos anos. ”

6.2 Papel do Conselho Regional de Contabilidade na inserção de profissionais com deficiência no mercado de trabalho

A inclusão social de pessoas com deficiência é uma contribuição na construção de uma sociedade mais equitativa e justa. Nesse contexto, a atuação do Conselho Regional de Contabilidade (CRC) desempenha um papel significativo, considerando a importância da contabilidade social na demonstração dos reflexos das práticas socioambientais das empresas. A Contabilidade Social, conforme destaca Sallaberry (2012), vai além da tradicional mensuração financeira, buscando evidenciar os impactos sociais e ambientais das atividades empresariais. Ao reconhecer que uma empresa está inserida em um contexto mais amplo, a Contabilidade Social destaca a importância da adaptação ao ambiente e consideração das partes interessadas, incluindo a comunidade local e, crucialmente, as pessoas com deficiência.

No entanto, Santos et al. (2018) apontam que muitos escritórios de contabilidade carecem de conhecimento sobre a legislação atual relacionada à contratação de pessoas com deficiência. A falta de familiaridade com as leis, conforme destacado por Vieira (2018) e Cury et al. (2016), pode resultar em práticas inadequadas e no não cumprimento das obrigações legais.

A legislação brasileira, representada pela Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146/2015) e a Lei de Cotas (Lei nº 8.213/1991), estabelece diretrizes importantes para a inclusão no mercado de trabalho. A interseção dessas leis com as responsabilidades do CRC é evidente. Por exemplo, o estímulo ao acesso ao atendimento educacional especializado, conforme o Decreto nº 7.611/2011, está alinhado com os objetivos de inclusão destacados por Kraemer (2005).

O desinteresse dos escritórios de contabilidade em enquadrar-se à legislação, no que tange a inclusão, reflete uma visão limitada dos benefícios da inserção desse público, não apenas do ponto de vista legal, mas também na contribuição para a diversidade e a responsabilidade social corporativa. A contratação de pessoas com deficiência não só cumpre a legislação, como

também fortalece a imagem da empresa perante a sociedade, como indicado pelo Instituto Ethos (2005).

A contabilidade social, ao considerar os aspectos socioambientais das empresas, pode ser uma ferramenta poderosa na promoção da inclusão, fornecendo informações precisas sobre o impacto das práticas empresariais na sociedade. Portanto, é imperativo que o CRC atue como um agente facilitador, promovendo a conscientização, fornecendo orientação sobre a legislação e incentivando práticas inclusivas nas empresas.

Em um contexto mais amplo, a inclusão social não é apenas uma obrigação legal (BRASIL, Lei nº 7.853/1989), mas uma contribuição valiosa para a construção de uma sociedade mais justa e diversificada. O CRC, como entidade orientadora, pode desempenhar um papel importante na promoção desses valores, assegurando que a contabilidade e as práticas empresariais estejam alinhadas com os princípios da inclusão e da igualdade de oportunidades como a Lei Brasileira de Inclusão (Estatuto da Pessoa com Deficiência) - Lei nº 13.146/2015, que garante direitos e promove a inclusão social das pessoas com deficiência em vários aspectos, incluindo acessibilidade, educação, trabalho, saúde, entre outros.

6.3 O Papel Facilitador do CRC na Inclusão de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho Contábil

O Conselho Regional de Contabilidade (CRC) desempenha um papel crucial na promoção da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho contábil, influenciando diretamente a postura dos escritórios de contabilidade. Essa influência pode ser exercida por meio de diversas estratégias que englobam conscientização, capacitação, orientação e promoção de práticas inclusivas.

6.3.1 Conscientização e Capacitação

É imperativo que o CRC atue como um agente promotor de conscientização sobre a importância da inclusão de pessoas com deficiência no contexto profissional. Workshops, seminários e treinamentos podem ser organizados em parceria com órgãos especializados, abordando não apenas a legislação vigente, mas também os benefícios sociais e econômicos da diversidade no ambiente de trabalho. Essas ações podem esclarecer os escritórios de contabilidade sobre como a inclusão contribui não apenas para o cumprimento de normas legais, mas também para o fortalecimento da imagem corporativa e o enriquecimento da cultura organizacional.

6.3.2 Orientação sobre Legislação

O CRC tem a responsabilidade de orientar os escritórios de contabilidade sobre as legislações pertinentes à inclusão de pessoas com deficiência, como a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146/2015) e a Lei de Cotas (Lei nº 8.213/1991). Essa orientação deve ser clara e acessível, abordando não apenas as obrigações legais, mas também os incentivos e benefícios disponíveis para as empresas que promovem a inclusão. Além disso, o CRC pode criar guias práticos e manuais para auxiliar os escritórios de contabilidade na implementação de práticas inclusivas.

6.3.3 Incentivo à Adaptação de Ambientes e Processos

Promover a inclusão vai além da simples contratação de pessoas com deficiência. O CRC pode incentivar os escritórios de contabilidade a adaptarem seus ambientes e processos para garantir a plena participação e contribuição dos profissionais com deficiência. Isso pode incluir ajustes na infraestrutura física, fornecimento de tecnologias assistidas, treinamentos

específicos para colegas de trabalho e a implementação de políticas internas que valorizem a diversidade e a inclusão.

6.3.4 Divulgação de Boas Práticas

O CRC pode desempenhar um papel vital na promoção e reconhecimento de boas práticas de inclusão por parte dos escritórios de contabilidade. Isso pode ser feito através de premiações, certificações ou inclusão dessas práticas em eventos e publicações promovidos pelo CRC. O reconhecimento público das iniciativas bem-sucedidas pode incentivar outros escritórios a seguirem o exemplo, criando uma cultura mais inclusiva no setor contábil.

6.3.5 Fomento à Pesquisa e Desenvolvimento

O CRC pode apoiar pesquisas e iniciativas que explorem os benefícios da inclusão de pessoas com deficiência no contexto contábil. Essas pesquisas podem destacar casos de sucesso, evidenciar os impactos positivos nas organizações e fornecer insights valiosos sobre como superar desafios específicos. A disseminação dessas informações pode inspirar mudanças significativas na abordagem dos escritórios de contabilidade em relação à inclusão.

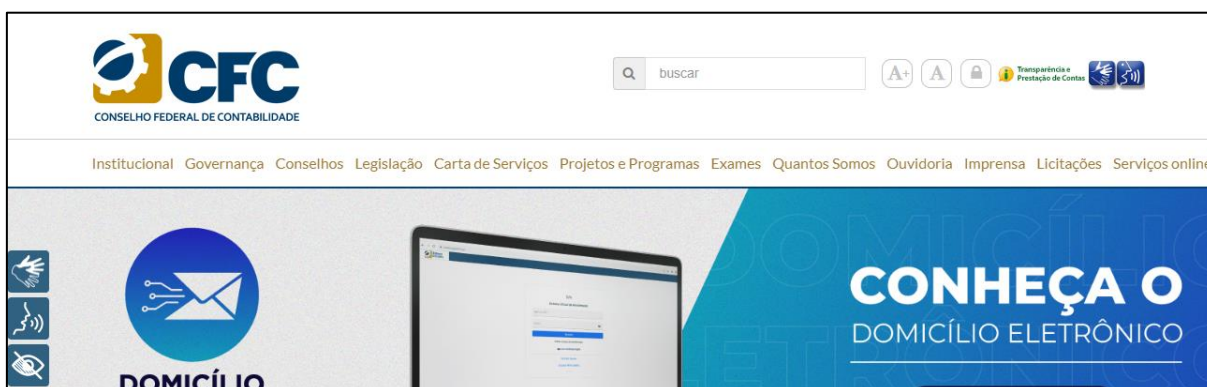
6.4 Desenvolvimento de análise da acessibilidade e adaptação dos sites aos profissionais com deficiência

A acessibilidade em sites, especialmente em órgãos públicos e entidades como o Conselho Regional de Contabilidade, é uma questão de extrema importância. Ela está relacionada a garantir que pessoas com deficiências ou limitações tenham igualdade de acesso a informações e serviços online. A acessibilidade é uma obrigação legal e um princípio ético.

Para analisar a situação em cada região, foram feitas as definições de três formas: **acessibilidade total, acessibilidade parcial e sem acessibilidade.**

Os sites que possui acessibilidade total, inclui nele libras, sistema de voz, diferentes tipos de contraste e brilho, espaçamento, zoom, função para disléxicos, navegação por teclado, dicionário, legenda para imagens, máscara de leitura, guia de leitura e tutoriais de acesso. Além dos sites do CRC, há o site oficial do CFC que ao ser analisado apresentou acessibilidade total. Estes acessos estão posicionados no canto superior direito e na lateral esquerda, conforme figura 3.

Figura3: Dashboard do Conselho Federal de Contabilidade



Fonte: Site oficial do CFC.

As primeiras funções são libras e voz, e ao acessar as acessibilidades adicionais, surge o segundo visor conforme a figura 4.

Figura 4: Painel de acessibilidades adicionais



Fonte: Site oficial Rybená.

A garantia de acessibilidade é um dos quatro alicerces essenciais para proporcionar uma experiência positiva em um website. Ao buscar aderência às normas de acessibilidade e investir em recursos digitais acessíveis, a empresa demonstra seu compromisso com a inclusão e a diversidade, posicionando-se como uma marca que valoriza e promove a participação igualitária de todos. (RYBENÁ, Grupo ICTS/2023).

A acessibilidade parcial são os que possuem algumas das funções citadas, a grande maioria possuindo apenas funções de zoom e alto contraste. Algumas poucas exceções possuem também a função de libras e layout do site habilitado para pessoas com baixa mobilidade.

E além dos sites do CFC, também há os sites do CRC de cada Estado, segue abaixo a definição de cada Estado, separados por grau de acessibilidade:

Quadro3: Grau de acessibilidade nos sites do CRC

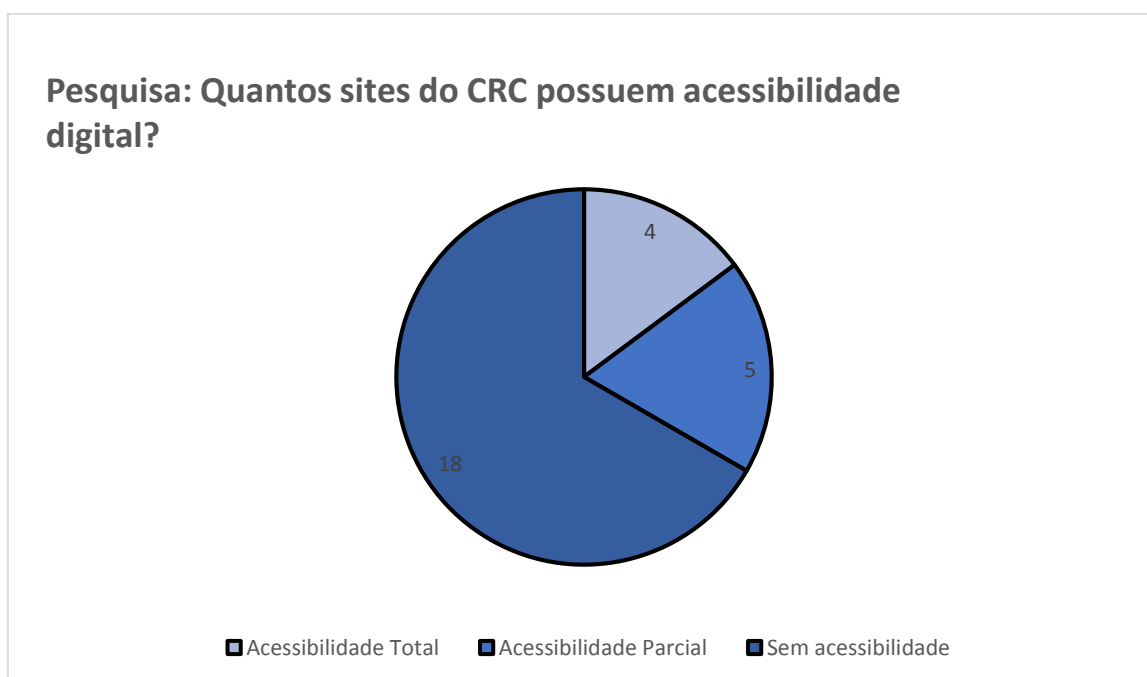


GRAU DE ACESSIBILIDADE NOS SITES DO CRC

CRC's COM ACESSIBILIDADE	CRC's COM ACESSIBILIDADE PARCIL	CRC's SEM ACESSIBILIDADE
<p>AMAZONAS PARAÍBA MATO GROSSO SÃO PAULO</p>	<p>PARÁ RONDÔNIA MINAS GERAIS PARANÁ</p>	<p>ACRE AMAPÁ RORAIMA TOCANTINS ALAGOAS BAHIA CEARÁ MARANHÃO PERNAMBUCO PIAUI RIO GRANDE DO NORTE SERGIPE DISTRITO FEDERAL GOIÁS MATO GROSSO DO SUL RIO DE JANEIRO ESPÍRITO SANTO SANTA CATARINA RIO GRANDE DO SUL</p>

Fonte: Elaborado pelos autores com base na pesquisa.

Gráfico1: Levantamento de quantos sites do CRC possuem acessibilidade



Fonte: Elaborado pelos autores com base na pesquisa.

A análise quantitativa revela que a maioria dos Conselhos Regionais de Contabilidade (CRCs) no Brasil ainda carece de acessibilidade em seus sites. Apenas 4 dos 27 CRCs possuem recursos acessíveis, indicando uma necessidade urgente de melhorias nesse aspecto.

É preocupante observar que a acessibilidade, que é essencial para garantir a participação plena de todas as pessoas, incluindo aquelas com deficiência, não está adequadamente implementada na maioria dos CRCs. Esse cenário destaca a importância de uma abordagem mais abrangente e inclusiva na construção e manutenção dos websites dessas entidades.

Os CRCs que já implementaram algum nível de acessibilidade (completa ou parcial) demonstram um passo positivo em direção à promoção da inclusão. No entanto, a disparidade entre os CRCs com acessibilidade e aqueles sem destaca a necessidade de uma ação coordenada para garantir que todos os profissionais, independentemente de suas habilidades ou deficiências, possam acessar as informações e recursos fornecidos pelos CRCs de forma equitativa.

6.5 Importância da Acessibilidade:

- Garante que todas as pessoas, independentemente de suas capacidades, tenham igualdade de acesso a informações e serviços.
- Está em conformidade com as leis de acessibilidade, como a Lei Brasileira de Inclusão (Lei nº 13.146/2015).
- Reflete um compromisso ético e social em atender a diversidade da população.
- Melhora a reputação e credibilidade da instituição.
- Amplia o alcance e a eficácia da comunicação e prestação de serviços.

Portanto, é fundamental que os Conselhos Regionais de Contabilidade que não possuem acessibilidade em seus sites adotem medidas para garantir a igualdade de acesso a todas as pessoas, cumprindo suas obrigações legais e promovendo a inclusão digital.

A discrepância na acessibilidade dos sites dos Conselhos Regionais de Contabilidade (CRCs) entre as diferentes regiões do Brasil é um desafio significativo que deve ser abordado para garantir a igualdade de acesso e cumprir as obrigações legais. Vamos analisar essa disparidade:

Região Norte:

- Observa-se uma grande variabilidade na acessibilidade dos sites dos CRCs na Região Norte. Alguns CRCs, como o CRC-AM, oferecem recursos de acessibilidade, incluindo Libras, voz e outras funcionalidades adicionais. Outros, como o CRC-AC e o CRC-RR, não oferecem recursos de acessibilidade.

Região Nordeste:

- Na Região Nordeste, a falta de acessibilidade é predominante nos sites dos CRCs. A maioria deles, como o CRC-AL, CRC-BA, CRC-CE, entre outros, não oferece recursos de acessibilidade. A exceção é o CRC-PB, que fornece suporte em Libras.

Região Centro-Oeste:

- Nessa região, a acessibilidade varia. O CRC-MT e o CRC-MS oferecem acessibilidade parcial, com botões de alto contraste e aumento de texto. No entanto, o CRC-DF e o CRC-GO não possuem recursos de acessibilidade.

Região Sudeste:

- A Região Sudeste também apresenta discrepâncias. O CRC-SP oferece amplas opções de acessibilidade, incluindo Libras, voz e outras funcionalidades adicionais. O CRC-MG oferece acessibilidade parcial com botões de alto contraste e aumento de texto. Em contrapartida, o CRC-RJ e o CRC-ES não oferecem recursos de acessibilidade.

Região Sul:

- Na região, o CRC-PR não inclui libras, mas possui algumas funções de acessibilidade. O CRC-SC e o CRC-RS carecem de recursos de acessibilidade, o que pode limitar a capacidade de pessoas com deficiência acessarem informações e serviços.

Essa incoerência na acessibilidade dos sites dos CRCs reflete a falta de padronização e a necessidade de promover a conscientização e a adoção de práticas inclusivas em todas as regiões. A acessibilidade não é apenas uma obrigação legal, mas também uma questão ética que promove a igualdade de acesso a informações e serviços.

É fundamental que os CRCs, em todas as regiões, trabalhem para implementar diretrizes de acessibilidade em conformidade com a Lei Brasileira de Inclusão (Lei nº 13.146/2015) e outras regulamentações relevantes. Além disso, a capacitação e conscientização de profissionais contábeis sobre a importância da acessibilidade e da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho são passos cruciais para superar essas discrepâncias e criar um ambiente mais inclusivo e igualitário em todo o país.

6.6 Indagações feitas ao CFC e CRCs sobre programas de capacitação e acessibilidade digital

O e-mail 1 a seguir foi enviado ao Conselho Federal de Contabilidade (CFC) com o intuito de abordar duas questões cruciais no campo contábil: acessibilidade nos sites dos Conselhos Regionais de Contabilidade (CRCs) e a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho contábil.

A importância desse contato reside na necessidade de garantir a acessibilidade digital nos sites dos CRCs, assegurando que todas as pessoas, incluindo aquelas com deficiências, tenham acesso igualitário às informações e serviços disponibilizados online. A acessibilidade digital é fundamental para a democratização do acesso à informação e serviços, garantindo a participação plena de todos na sociedade.

Além disso, a preocupação com a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho contábil é relevante para promover a diversidade e a igualdade de oportunidades. O envio desse e-mail reflete um interesse genuíno em compreender se o CFC possui programas ou planos para capacitar e incluir essas pessoas na profissão contábil. Essas ações são essenciais para fortalecer a inclusão e a diversidade no campo profissional, além de enriquecer a profissão contábil com perspectivas diversas e talentos variados.

A iniciativa de questionar e buscar informações sobre esses temas demonstra um comprometimento com a construção de uma profissão contábil mais inclusiva, acessível e diversificada, refletindo a importância de considerar e atender às necessidades de todos os indivíduos, independentemente de suas habilidades ou características pessoais.

“Prezados membros do Conselho Federal de Contabilidade,

Meu nome é Alice Cardoso Barbosa, estudante de Ciências Contábeis na Universidade UniFOA, e gostaria de expressar minha preocupação sobre dois tópicos importantes relacionados ao nosso campo profissional.

Primeiramente, a questão da acessibilidade nos sites dos Conselhos Regionais de Contabilidade (CRCs) é de grande relevância. Acredito que a acessibilidade digital seja essencial para garantir que todas as pessoas, incluindo aquelas com deficiências, tenham igualdade de acesso às informações e serviços online. Portanto, gostaria de saber se o Conselho Federal de Contabilidade (CFC) tem diretrizes ou iniciativas para promover a acessibilidade nos sites dos CRCs em todos os estados. Caso existam propostas ou diretrizes a respeito, ficaria grata por receber mais informações sobre como esse processo está sendo conduzido.

Além disso, gostaria de abordar a segunda preocupação, que se refere à capacitação e inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho contábil. Como futura profissional da área, estou interessada em saber se o CFC possui programas ou planos voltados para a capacitação e inclusão de pessoas com deficiência na profissão contábil. Acredito que o fortalecimento da inclusão e diversidade em nosso campo seja fundamental, e entender melhor as iniciativas existentes nesse sentido seria muito valioso.

Agradeço antecipadamente pela atenção e pelo tempo dedicado a essa solicitação. Espero que possamos trabalhar juntos para tornar nossa profissão mais inclusiva e acessível a todos.

Estou à disposição para colaborar e ansiosa para receber informações adicionais sobre esses temas.

Atenciosamente,

Alice Cardoso Barbosa
Estudante de Ciências Contábeis
Universidade UniFOA”

Email1: Elaborado pelas autoras.

O e-mail anterior foi enviado apenas ao Conselho Federal de Contabilidade, porém após uma semana sem resposta foi encaminhado um segundo e-mail informando que ainda era esperado um retorno, mas sem sucesso. Sendo assim, mais uma tentativa de contato foi feita através dos

portais de ouvidoria dos sites, a seguinte mensagem foi encaminhada para os CRCs de cada Estado, salvo os Estados que já possuem a acessibilidade total, segue o email 2:

“Prezados membros do Conselho Regional de Contabilidade,

Meu nome é Isabela de Souza, estudante de Ciências Contábeis na Universidade UniFOA, juntamente com a aluna Alice Cardoso, estamos elaborando uma pesquisa que tem por tema "o papel do CFC na inclusão de pessoas com deficiência".

Ao acessar o site, identificamos que pessoas com deficiência teriam dificuldades.

Acreditamos que a acessibilidade digital seja essencial para garantir que todas as pessoas, incluindo aquelas com deficiências, tenham igualdade de acesso às informações e serviços online. Portanto, gostaríamos de saber se o Conselho Federal de Contabilidade tem diretrizes ou iniciativas para promover uma melhor acessibilidade no site dos CRC. Caso existam propostas ou diretrizes a respeito, ficaria grata por receber mais informações sobre como esse processo está sendo conduzido.

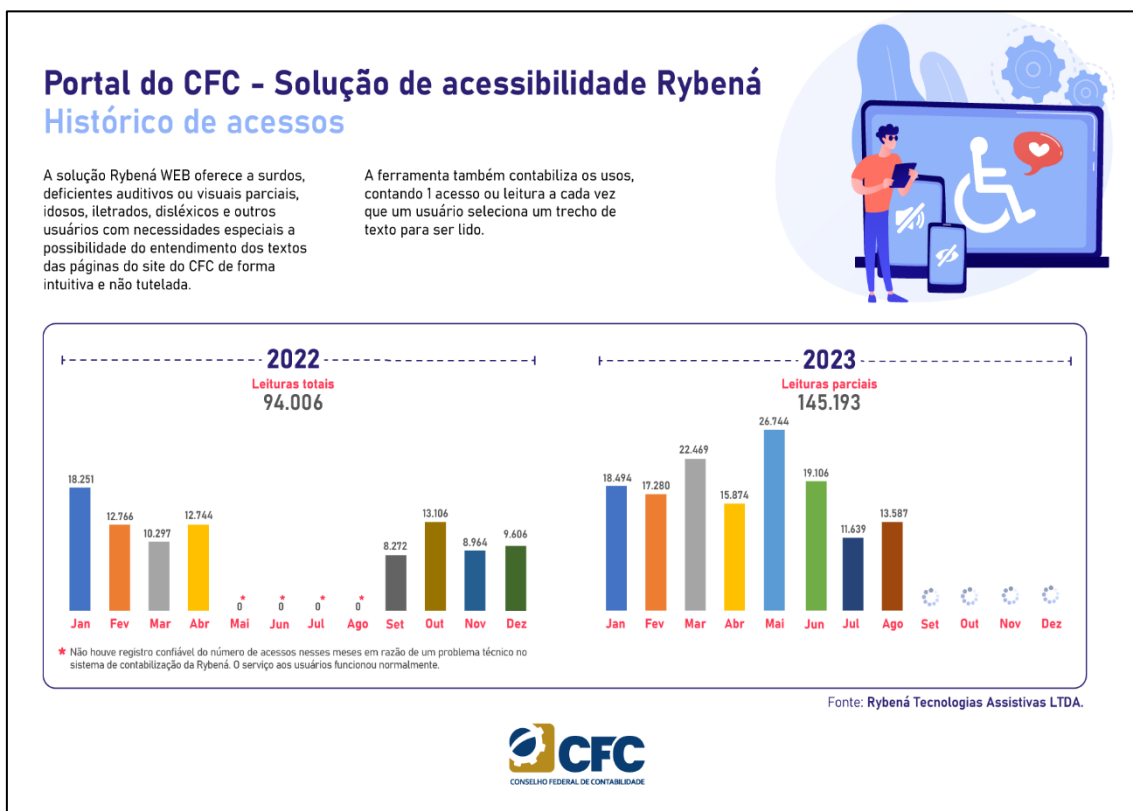
Além disso, gostaria de abordar a segunda preocupação, que se refere à capacitação e inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho contábil. Como futura profissional da área, estou interessada em saber se o CFC possui programas ou planos voltados para a capacitação e inclusão de pessoas com deficiência na profissão contábil. Acreditamos que o fortalecimento da inclusão e diversidade em nosso campo seja fundamental, e entender melhor as iniciativas existentes nesse sentido seria muito valioso.

Agradecemos antecipadamente pela atenção e pelo tempo dedicado a essa solicitação. Esperamos que possamos trabalhar juntos para tornar nossa profissão mais inclusiva e acessível a todos. ”

Email2: Elaborado pelas autoras.

A segunda tentativa de contato obteve sucesso e foi respondido diretamente pela ouvidoria do CFC, segue figura 3 abaixo com o Histórico de acessos encaminhados pelo CFC.

Figura 5: Histórico de Acessos



Fonte: Conselho Federal de Contabilidade (2023).

A figura 5 foi disponibilizada pelo Conselho Federal, nele consta resultados da ferramenta de acessibilidade que facilita o acesso à informação, a Rybená Web. Trata-se de um aplicativo que fixado no canto superior direito do Portal do Conselho Federal e dos outros quatro sites do CRC (AM, PB, MT, SP) que possuem a acessibilidade total.

Na imagem consta o histórico de acesso do site em que os mecanismos de acessibilidade foram acionados. Os dados, mesmo que incompletos, demonstram um crescimento significativo de um ano para o outro, onde o mês com mais acessos foi o mês de maio de 2023, que computou 24.744 vezes em que os recursos de acessibilidade foram acionados.


Isto demonstra a procura e a relevância da acessibilidade digital dentro da área contábil e mais ainda, um sistema que contenha uma alta gama de recursos de acessibilidade digital, onde atenda de diferentes

maneiras as necessidades e especificações do público em geral e não renunciando à responsabilidade social e do cumprimento da Lei Brasileira de inclusão e acessibilidade digital.

7. APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS

Após a pesquisa exploratória realizada com o objetivo de identificar através dos sites do CRC de cada estado, os que possuem acessibilidade em seus sites oficiais, contactamos todos os mesmos através de suas ouvidorias com o objetivo de conhecer os projetos que cada conselho possui de implementação ou projetos de aperfeiçoamento que possam atender melhor os profissionais com deficiência. Cada ouvidoria recebeu a mensagem enviada no email 2 anterior.

Após aguardar o prazo sugerido pelos próprios sites, obtivemos os seguintes resultados:



APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS

Categorias	Qtd	Estados
CRC's que receberam o contato	27	Todos os estados + Distrito Federal
CRC's que retornaram o contato	8	DF, GO, ES, RS, AP, PA, PE, MG.
CRC's que encaminharam para o CFC	10	AP, AM, CE, MT, MG, GO, PI, SE, PB, RN.
CRC'S que não retornaram o contato	12	MS, RJ, SP, PR, SC, AC, RO, RR, TO, AL, BA, MA.

Fonte: Elaborado pelos autores com base na pesquisa.

7.1 CRC's que Retornaram o Contato

CRC DF – Distrito Federal

De acordo com próprio site oficial, foi instalado no dia 30 do mês de março de 1960, sob liderança do Presidente do CFC, Contador Amaro Soares de Andrade, foi criado o Conselho Regional de Contabilidade do Distrito Federal, através da Resolução CFC nº 131/60. Atualmente o seu presidente é o contador Alberto Milhomem Barbosa.

Após o contato através da ouvidoria o órgão do Distrito Federal retornou dizendo que o site oficial do CFC sim, possui solução de acessibilidade web em seu site e Portal da Transparência, com o objetivo de promover a eliminação de barreiras de comunicação e estabelecer mecanismos e alternativas técnicas que tornem acessíveis os sistemas de comunicação e sinalização às pessoas com deficiência sensorial e com dificuldade de comunicação, garantindo-lhes o direito de acesso à informação. Deixando em aberto se o Conselho Regional de Contabilidade do Distrito Federal possui projetos de inclusão em seu site. Afirmação ilustrada no anexo 1.

CRC GO – Goiás

De acordo com próprio site oficial, foi instalado no dia 11 do mês de novembro de 1949, sob liderança do Presidente o Contador Ênio Carramaschi, foi criado o Conselho Regional de Contabilidade de Goiás, a partir da Resolução CFC n.º 31/49. Atualmente a sua presidente é a contadora Sucena Silvia Hummel.

Através da ouvidoria o órgão de Goiás retornou dizendo que o site do CRC GO possui um avatar que possibilita a assistência ao público com determinada limitação. Também alegaram que este avatar só poderá ser utilizado caso o usuário utilize o navegador Firefox. O avatar não funciona nos demais navegadores. Afirmação ilustrada no anexo 2.

CRC ES – Espírito Santo

De acordo com próprio site oficial, foi instalado 1948, sob liderança do Presidente o Contador Pedro Vieira de Andrade, foi criado o Conselho Regional de Contabilidade de Goiás, a partir do Decreto-lei 9.295/46. Atualmente a sua presidente é a contadora Carla Cristina Tasso.

Através da ouvidoria o órgão do Espírito Santo retornou dizendo que o site do CRC ES, está em processo de contratação de um novo site para atender a pessoa com deficiência. Alegaram que será um procedimento licitatório e por isso não há uma previsão de inauguração. Na resposta também citaram que infelizmente não possuem nenhum programa ou plano voltado, exclusivamente, à capacitação de pessoas com deficiência no mercado de trabalho contábil. Por fim, o órgão destacou que reconhece a necessidade de aprimoramento. Afirmção ilustrada no anexo 3. A Coordenadora do setor de atendimento do CRC ES, nos contactou através do e-mail, demonstrando interesse na causa e solicitou sugestões para aprimorar o site do conselho. Afirmção ilustrada no anexo 4.

CRC RS – Rio Grande do Sul

De acordo com próprio site oficial, a fundação ocorreu em 25 de abril de 1947, sob liderança do Presidente o Contador Nilo Antônio Gazire, foi criado o Conselho Regional de Contabilidade do Rio Grande do Sul, a partir do Decreto-lei 9.295/46. Atualmente o seu presidente é o Contador Márcio Schuch Silveira.

A ouvidoria do órgão do Rio Grande do Sul retornou dizendo que o site do CRC RS informou através da Divisão Multimídia, que o site não possui acessibilidade digital para garantir que todas as pessoas, incluindo aquelas com deficiências, tenham igualdade de acesso às informações e serviços online. Afirmção ilustrada no anexo 5.

CRC AP – Amapá

De acordo com o site oficial, o movimento para criação do Conselho Regional de Contabilidade do Estado do Amapá teve início em 1985, através de um grupo de Profissionais da Contabilidade que abraçaram a ideia de implantar uma Entidade Fiscalizadora no Estado do Amapá. Já desmembrado do CRC/PA, assumiu o primeiro Presidente do CRC/AP, o contador José Paulo da Silva Ramos. Atualmente a sua presidente é a contadora Tanúbia Neuza de Oliveira Barbosa.

Após o contato através da ouvidoria, o órgão do Amapá retornou também utilizando-se das informações do site oficial do CFC dizendo que o mesmo possui soluções de acessibilidade web em seu site e Portal da Transparência, com o objetivo de promover a eliminação de barreiras de comunicação e estabelecer mecanismos e alternativas técnicas que tornem acessíveis os sistemas de comunicação e sinalização às pessoas com deficiência sensorial e com dificuldade de comunicação, garantindo-lhes o direito de acesso à informação. Deixando em aberto se o Conselho Regional de Contabilidade do Amapá possui projetos de inclusão em seu site. Afirmação ilustrada no anexo 6.

CRC PA - Pará

De acordo com o site oficial o CRCPA é uma entidade de classe criada pelo Decreto Lei nº 9.295/46, subordinadas ao Conselho Federal de Contabilidade, com as finalidades de registro e fiscalização do exercício da profissão contábil. Atualmente o seu presidente é o Contador Ian Blois Pinheiro.

Após o contato através da ouvidoria, o órgão do Amapá retornou dizendo que no CRCPA possui uma Comissão de Acessibilidade e Inclusão Social que tem o objetivo de atender as demandas dos profissionais com deficiência.

Foi realizado o contato com essa comissão para obter melhores informações sobre os projetos executados por eles. A presidente da

comissão Ynis Cristiane informou que a comissão foi fundada no fim de 2022 e por isso ainda não possui projetos para atender profissionais que possuem deficiência. Em relação ao acesso preferencial do site, a comissão alegou não possuir uma data para atualização do site oficial do CRC PA. Afirmação ilustrada no anexo 7.

CRC MG – Minas Gerais

Segundo o site oficial, o Conselho Regional de Contabilidade de Minas Gerais – CRCMG foi criado através do Decreto-Lei 9.295, de 27 de maio de 1946. O primeiro presidente do Conselho foi Ismar Corrêa e Castro, ele foi eleito em 2 de abril de 1947. Atualmente a sua presidente é a Contadora Suely Maria Marques de Oliveira.

Através da ouvidoria o conselho agradeceu a preocupação e comunicou que o portal do CRCMG possui algumas funcionalidades que facilitam o acesso de pessoas com deficiência, descreveu que se encontra no canto superior direito as funções contraste, ajuste do tamanho de fontes e libras. No entanto, ele verificou através da equipe de tecnologia da informação que o portal está passando por alguns problemas técnicos e algumas dessas funções podem estar indisponíveis. Informaram que através do contato eles já acionaram a equipe técnica e já estão verificando o problema e trabalhando para que seja sanado o mais rápido possível. Afirmação ilustrada no anexo 8.

8. CONCLUSÃO

A pesquisa conduzida sobre a inclusão de pessoas com deficiência no contexto contábil oferece uma análise detalhada e abrangente da situação atual, evidenciando avanços e lacunas nesse campo. A pesquisa permite uma visão multifacetada, desde a importância da contabilidade social na promoção da inclusão até a análise específica da acessibilidade dos sites dos Conselhos Regionais de Contabilidade (CRCs) em diferentes regiões do Brasil.

O texto abordou a inclusão de pessoas com deficiência de forma ampla e sistêmica, ressaltando a relevância do Conselho Regional de Contabilidade (CRC) nesse processo. Destacou não apenas a conformidade legal, mas também os benefícios sociais e corporativos da inclusão. Inicialmente, foi enfatizado como a contabilidade social transcende a tradicional mensuração financeira, buscando evidenciar os impactos sociais e ambientais das atividades empresariais. Reconheceu-se a importância de a empresa estar inserida em um contexto mais amplo, considerando as partes interessadas, incluindo a comunidade local e pessoas com deficiência.

Entretanto, identificou-se uma lacuna significativa: muitos escritórios de contabilidade demonstram falta de conhecimento sobre a legislação atual relacionada à contratação de pessoas com deficiência, o que pode resultar em práticas inadequadas e no não cumprimento das obrigações legais. Além do aspecto legal, isso reflete uma visão limitada dos benefícios da inclusão, tanto para a sociedade quanto para as empresas.

O texto também evidenciou a interseção da legislação brasileira, como a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência e a Lei de Cotas, com as responsabilidades do CRC. Destacou como o estímulo ao acesso ao atendimento educacional especializado está alinhado com os objetivos de inclusão e ressaltou a importância de o CRC atuar como um agente facilitador, promovendo conscientização e orientação sobre a legislação.

A análise detalhada sobre a acessibilidade dos sites dos CRCs em diferentes regiões do Brasil é um aspecto relevante do estudo. Evidenciou a falta de implementação adequada de recursos de acessibilidade em muitos desses sites, destacando apenas alguns CRCs que possuem recursos completos ou parciais. Isso ressalta a urgência de aprimorar a acessibilidade para garantir igualdade de acesso a informações e serviços online.

Além disso, ao tentar contatar o Conselho Federal de Contabilidade (CFC) e os CRCs para questionar sobre a acessibilidade e inclusão de pessoas com deficiência no contexto contábil, o estudo reflete o crescente interesse nessa área. A resposta da ouvidoria do CFC demonstra a relevância do tema e a disposição para discutir e implementar mudanças.

A abordagem do texto não se limitou a identificar problemas; propôs ações concretas, como conscientização, capacitação, adaptação de ambientes e processos, divulgação de boas práticas e fomento à pesquisa, para promover a inclusão. Tais ações são cruciais não apenas para garantir a conformidade legal, mas também para fortalecer a imagem das empresas e criar ambientes de trabalho mais diversificados e inclusivos.

Por fim, o texto ressalta a necessidade de uma abordagem mais abrangente e inclusiva no campo contábil, evidenciando como o CRC pode desempenhar um papel crucial na promoção da inclusão de pessoas com deficiência. Esta abordagem vai além de uma mera obrigação legal, configurando-se como um passo importante para uma sociedade mais justa e equitativa.

9. REFERÊNCIAS

ALVES, M. A., & Galeão-Silva, L. G. (2004). A crítica da gestão da diversidade nas organizações. *Revista de Administração de Empresas*, 44(3), 20-29. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0034-75902004000300003>

ARAÚJO, J. P.; SCHMIDT, A. A inclusão de pessoas com necessidades especiais no trabalho: a visão de empresas e de instituições educacionais especiais na cidade de Curitiba. *Revista Brasileira de Educação Especial*, Marília, v.12, n.2, p.241-254, 2006. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbee/a/PgxdcCT3qNv3ryQQmKtxMFj/abstract/?lang=pt>

BARROS, L. de O., & Ambiel, R. A. M. (2020). “Não tem nada para fazer lá”: trabalho e pessoas com deficiência visual. *Psico*, 51(1), 1-12. Disponível em: <https://doi.org/10.15448/1980-8623.2020.1.31320>

BITTENCOURT, Z. Z. L. de C., & Fonseca, A. M. R. da. (2011). Percepções de pessoas com baixa visão sobre seu retorno ao mercado de trabalho. *Paidéia*, 21(49), 187-195. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0103-863X2011000200006>

BRUNSTEIN, J., & Serrano, C. A. (2008). Vozes da diversidade: um estudo sobre as experiências de inclusão de gestores e PcDs em cinco empresas paulistas. *Cadernos EBAPE.BR*, 6(3), 1-27. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1679-39512008000300008>

BARROS, K. F. B. Inclusão de jovens com deficiência no mercado de trabalho: avanços e desafios na cidade de Manaus-AM. 2014. 148f. Dissertação (Mestrado em Serviço Social) - Universidade Federal do Amazonas, Manaus, 2014. Disponível em: <https://tede.ufam.edu.br/handle/tede/4156>

BEZERRA, S.S.; VIEIRA, M.M.F. Pessoa com deficiência intelectual: a nova "ralé" das organizações do trabalho. *Revista Administração Empresa*, São Paulo, v.52, n.2, p.232-244, 2012. Disponível em: <https://www.redalyc.org/pdf/1551/155123666008.pdf>

BRASIL. Senado Federal. Lei, n. 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os planos de benefícios da previdência social e dá outras

providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, p. 14809, jul. 1991. Seção 1. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm

BRASIL. A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho 2.ed. Brasília, DF: MTE, SIT, 2007. Disponível em: http://inclusao.coppetec.coppe.ufrj.br/documentos/inclusao_pessoas_deficiencia_mercado.pdf

BRASIL. Senado Federal. Decreto no 6.949, de 25 de agosto de 2009. Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007. Diário Oficial da União, Brasília, DF, seção 1, p. 3, ago. 2009. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm

BRASIL. Cartilha do censo 2010: pessoas com deficiência. (Org.). OLIVEIRA, L.M.B. Brasília, DF: SDH-PR/SNDP, 2012. Disponível em: <https://inclusao.enap.gov.br/wp-content/uploads/2018/05/cartilha-censo-2010-pessoas-com-deficiencia-reduzido-original-eleitoral.pdf>

BRASIL. Senado Federal. Lei, n. 113.146, de 6 de julho de 2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Diário Oficial da União, Brasília, DF, seção 1, p.2-11, jul. 2015. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbee/a/6wFvTLyWvZCC9y9CZDGQpqb/>

CAMARGO, F. P. de, & Carvalho, C. P. de. (2019). O direito à educação de alunos com deficiência: a gestão da política de educação inclusiva em escolas municipais segundo os agentes implementadores. Revista Brasileira de Educação Especial, 25(4), 617-634. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/s1413-65382519000400006>

CARVALHO-FREITAS, M. N. de, & Marques, A. L. (2007). A diversidade através da história: a inserção no trabalho de pessoas com deficiência. Organizações & Sociedade, 14(41), 59-78. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1984-92302007000200003>

CARVALHO-FREITAS, M. N. C., & Marques, A. L. (2010). Inserção de pessoas com deficiência em organizações brasileiras: um estudo com empresas socialmente responsáveis. Gestão.Org – Revista Eletrônica de Gestão Organizacional, 8(3), 483-502. Disponível em: <https://periodicos.ufpe.br/revistas/gestaoorg/article/view/21664>

COSTA, F. M., Oliveira, R. P. de, Meireles, E. C. de, & Santana, L. A. A. (2019). Diversidade entre docentes das instituições de educação superior brasileiras. *Revista Educação, Psicologia e Interfaces*, 3(4), 67-82. Disponível em: <https://doi.org/10.37444/issn-2594-5343.v3i4.150>

CAMPOS, J.G.F.; VASCONCELLOS, E.P.G.; KRUGLIANSKAS, G. Incluindo pessoas com deficiência na empresa: estudo de caso de uma multinacional brasileira. *Revista de Administração, São Paulo*, v.48, n.3, p.560-573, 2013. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rausp/a/LfchWwFbWSz93mg6sjzmQVv/abstract/?lang=pt>

CARVALHO FREITAS, M.N. Inserção e gestão do trabalho de pessoas com deficiência: um estudo de caso. *RAC, Curitiba*, v.13, p.121-138, 2009. Edição especial. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rac/a/FXGvnD8wLQXP67fdng5my3j/?format=pdf>

CORDEIRO, D.R.C.L. A inclusão de pessoas com deficiência na rede regular de educação profissional. 2013. 184f. Dissertação (Mestrado em Educação) - Faculdade de Filosofia e Ciências, Universidade Estadual Paulista, Marília, 2013. Disponível em: https://bdtd.ibict.br/vufind/Record/UNSP_8b14b15798a35263a31d11bdf282a3d8

DECRETO Nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999 Regulamenta a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm

DECRETO Nº 5.296, de 2 de dezembro de 2004 Regulamenta as Leis nº 10.048, de 8 de novembro de 2000, que dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e nº 10.098, de 19 de dezembro de 2000, que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2004-2006/2004/decreto/d5296.htm

GARCIA, V.G. Panorama da inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho no Brasil. *Revista Trabalho, Educação e Saúde*, Rio de Janeiro, v.12, n.1, p.165-187, 2014. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/tes/a/HkkjNpVsgsJYVS93DCkYbg/abstract/?lang=pt>

HAMMES, I. C., & Nuernberg, A. H. (2015). A inclusão de pessoas com deficiência no contexto do trabalho em Florianópolis: relato de experiência no Sistema Nacional de Emprego. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 35(3), 768-780. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1982-3703000212012>

LEI Nº 7.853, de 24 de outubro de 1989 dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência - Corde, institui a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, disciplina a atuação do Ministério Público, define crimes, e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7853.htm

LEI Nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990 dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm

LEI Nº 13.146, de 6 de julho de 2015 Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm

MELLO, A. G. De. (2016). Deficiência, incapacidade e vulnerabilidade: do capacitismo ou a preeminência capacitista e biomédica do Comitê de Ética em Pesquisa da UFSC. *Ciência & Saúde Coletiva*, 21(10), 3265-3276. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1413-812320152110.07792016>


NEVES-SILVA, P., Prais, F. G., & Silveira, A. M. (2015). Inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho em Belo Horizonte, Brasil: cenário e perspectiva. *Ciência & Saúde Coletiva*, 20(8), 2549-2558. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1413-81232015208.17802014>

NASCIMENTO, E.S.; MIRANDA, T.G. O trabalho e a profissionalização das pessoas com deficiência. *Revista da FAGED*, Salvador, v.12, n.12, p.169-184, 2007. Disponível em: <https://periodicos.ufba.br/index.php/entreideias/article/view/2761>

PEREIRA, A.C.C.; PASSERINO, L. Um estudo sobre o perfil dos empregados com deficiência em uma organização. *Revista Brasileira de Educação Especial*, Marília, v.18, n.2, p.245-264, 2012. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbee/a/yysGcC4QKtMXhRgBR7CvcRG/abstract/?lang=pt>

10. ANEXOS

Anexo 1 – Resposta do contato realizado entre as autoras e o CRC do Distrito Federal.

CRCDF - Ouvidoria, CFC - Ouvidoria, CFC - CGTI 

Senhora Isabela, bom dia!

Em atenção a sua manifestação, esclarecemos que, como parte das ações que visam o cumprimento da legislação que trata das questões de acessibilidade no Brasil e, também, na busca pelo melhor atendimento ao cidadão, concordamos com a necessidade de solução tecnológica de acessibilidade para o domínio <https://cfc.org.br>.

Sendo assim, para que seja atendido maior número possível de pessoas, buscou-se solução capaz de traduzir textos, em tempo real, do português para a língua brasileira de sinais (Libras), e transformar em voz sintetizada, dando assim autonomia para os deficientes visuais, surdos, pessoas com deficiências intelectuais (ex.: Síndrome de Down), além de analfabetos funcionais, idosos, disléxicos e outras pessoas com dificuldade de leitura e de compreensão de textos.

Com isso, o CFC possui solução de acessibilidade web em seu site e Portal da Transparência, com o objetivo de promover a eliminação de barreiras de comunicação estabelecendo mecanismos e alternativas técnicas que tornem acessíveis os sistemas de comunicação e sinalização às pessoas portadoras de deficiência sensorial e com dificuldade de comunicação, garantindo-lhes o direito de acesso à informação.

Foram adotadas medidas necessárias para garantir a acessibilidade de conteúdo para pessoas com deficiência, nos termos da legislação em vigor, além de tecnologias assistivas que possuam como objetivo a promoção da acessibilidade em sistemas, portais e outras ferramentas tecnológicas, com vistas a favorecer o acesso de pessoas com deficiência visual, auditiva, cognitiva e motora.

Considerando que o principal meio eletrônico de comunicação com os cidadãos são os sites e portais na internet, e, que pessoas com necessidades específicas buscarão informações neste canal do CFC, decidiu-se buscar uma solução tecnológica de acessibilidade, contendo sintetizador de voz e tradutor de Libras, por meio de um personagem desenvolvido especialmente para o CFC, facilitando, assim, o acesso às informações para os deficientes visuais, surdos, analfabetos funcionais, idosos, pessoas com deficiências intelectuais, disléxicos, além daqueles com dificuldade de leitura e de compreensão de textos.

Essa solução funciona sem a necessidade de adicionar outros produtos, dispositivos, adaptadores no servidor onde será instalada, além de apresentar um personagem animado (avatar) e fica hospedado no servidor do CFC.

Desde a implantação, a solução sempre atendeu satisfatoriamente às expectativas do que se propõe, permitindo aos usuários com deficiência o acesso às informações contidas no Portal do CFC e no Portal da Transparência.


Segue, anexo, gráfico com os acessos à ferramenta (dados atualizados até agosto de 2023).

Continuamos à disposição para outros esclarecimentos.

Atenciosamente,

Ouvidoria do CFC

Anexo 2 – Resposta do contato realizado entre as autoras e o CRC do
Goiás.

CRCGO - Ouvidoria, CFC - Ouvidoria, CRCGO - Ouvidoria, CRCGO - Assessoria de Imprensa, CRCGO -
Superintendência, CRCGO - Informatica 

Prezada Isabela,

Nós do CRCGO, pensando na inclusão de pessoas com deficiências, inserimos um Avatar em nosso site (canto direito da tela, superior), que possibilita a assistência ao público com alguma limitação.

No momento, o teste foi realizado com o navegador Mozilla Firefox e somente nele é possível verificar a presença do suporte.

Para que seja possível a visualização em outros navegadores desta versão inserida em nosso site, a microsoft precisará realizar atualizações para possibilitar que esse suporte seja acessível a todos os navegadores.

Cordialmente,

Ouvidoria CRCGO

Anexo 3 – Resposta do contato realizado entre as autoras e o CRC do Espírito Santo.

CRCES - Ouvidoria, CRCES - Desenvolvimento Profissional 

Prezada Isabela de Souza, bom dia.

Informamos que o Conselho Regional de Contabilidade do Espírito Santo está em processo para a contratação de um novo site, com layout mais moderno e que também atenda a pessoa com deficiência. Porém, será através de um procedimento licitatório e infelizmente esse procedimento é mais moroso que os demais.

Sobre seu segundo questionamento, venho informar que não possuímos nenhum programa ou plano voltado, exclusivamente, a capacitação e inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho contábil. Informamos que temos projetos dentro das escolas estaduais, de incentivo ao ingresso no curso de Ciências Contábeis. Também realizamos alguns eventos com tradução em libras.

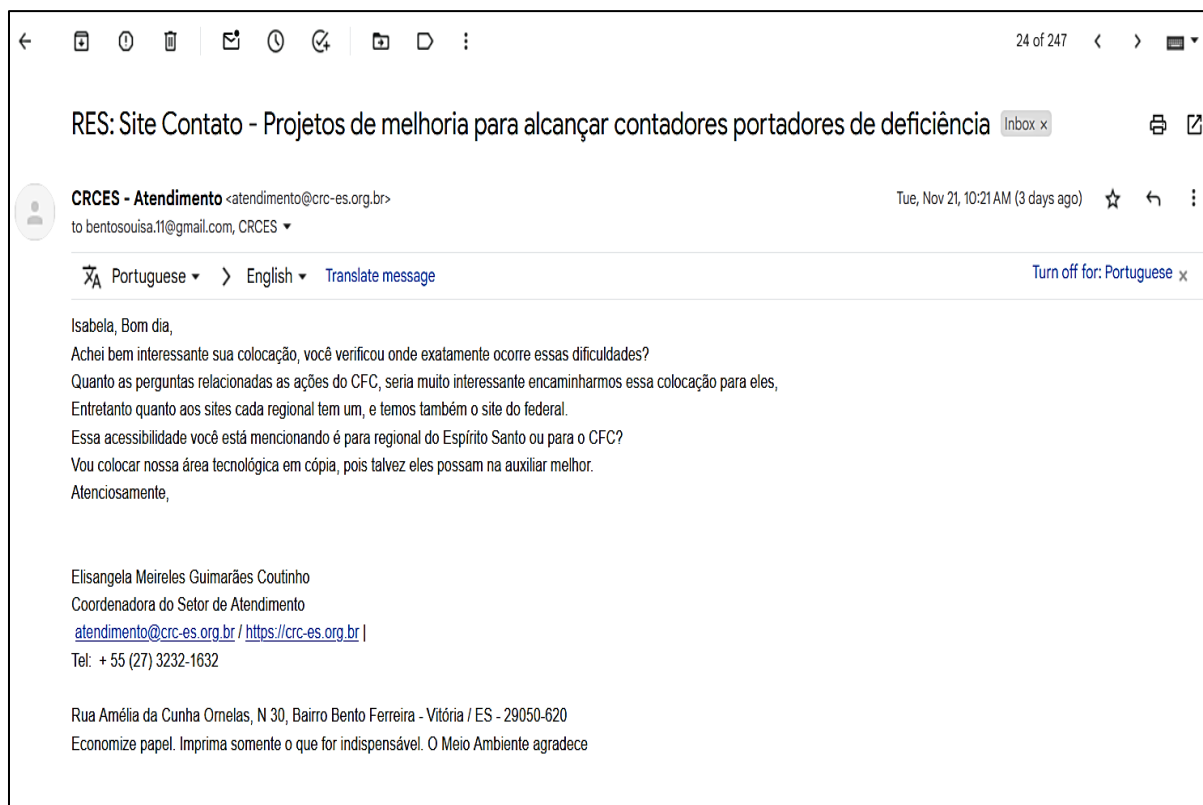
Vale destacar também que no mês de setembro/2023, o CRCES se uniu a entidades locais de apoio aos deficientes visuais, auditivos e autistas e juntos fizemos uma caminhada inclusiva para a promoção da inclusão de pessoas deficientes no mercado de trabalho.

Essas foram algumas ações que o Regional do Espírito Santo tem adotado referente aos deficientes, entendemos a necessidade de ampliarmos nossas ações, mas estamos sempre buscando novas ideias e ações para avançarmos nesse tema tão importante para nossa sociedade.

Agradecemos o seu contato.


Ouvidoria CRCES.

Anexo 4 – Contato realizado pela coordenadora do CRC do Espírito Santo, através do e-mail.



← 📧 🕒 🗑️ 📧 🕒 🔄 📧 📁 📄 ⋮ 24 of 247 < > 📧

RES: Site Contato - Projetos de melhoria para alcançar contadores portadores de deficiência Inbox x 🖨️ 📧

 **CRCES - Atendimento** <atendimento@crc-es.org.br> Tue, Nov 21, 10:21AM (3 days ago) ☆ ↶ ⋮
to bentosouisa.11@gmail.com, CRCES ▾

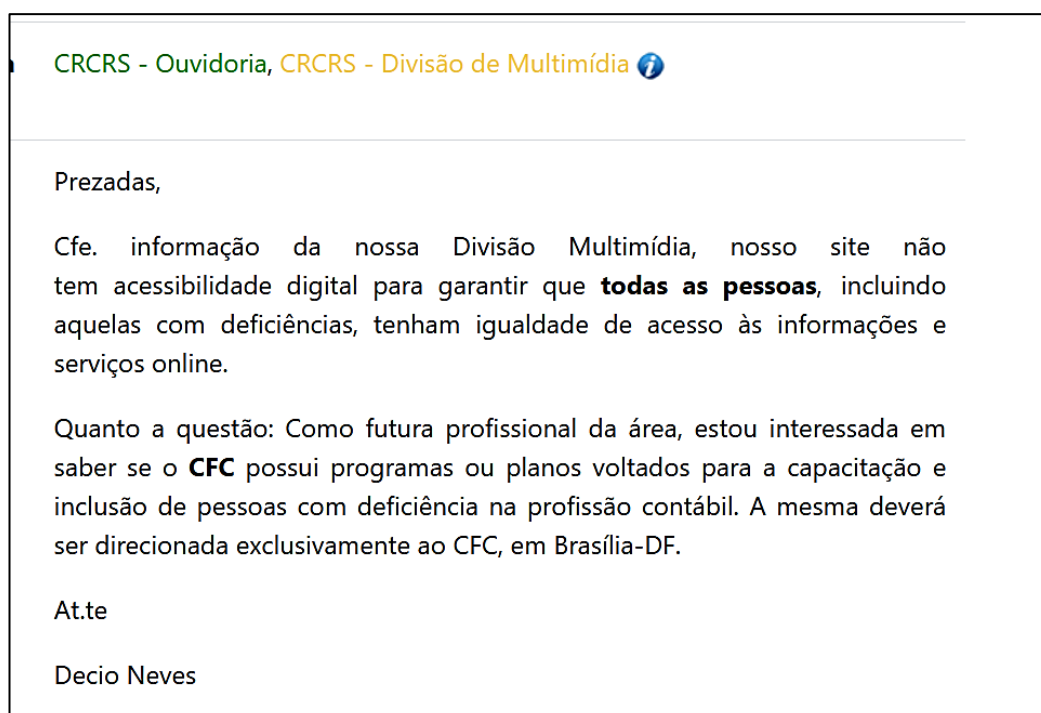
🌐 Portuguese ▾ > English ▾ [Translate message](#) Turn off for: Portuguese x

Isabela, Bom dia,
Achei bem interessante sua colocação, você verificou onde exatamente ocorre essas dificuldades?
Quanto as perguntas relacionadas as ações do CFC, seria muito interessante encaminharmos essa colocação para eles,
Entretanto quanto aos sites cada regional tem um, e temos também o site do federal.
Essa acessibilidade você está mencionando é para regional do Espírito Santo ou para o CFC?
Vou colocar nossa área tecnológica em cópia, pois talvez eles possam na auxiliar melhor.
Atenciosamente,

Elisangela Meireles Guimarães Coutinho
Coordenadora do Setor de Atendimento
atendimento@crc-es.org.br / <https://crc-es.org.br> |
Tel: + 55 (27) 3232-1632

Rua Amélia da Cunha Ornelas, N 30, Bairro Bento Ferreira - Vitória / ES - 29050-620
Economize papel. Imprima somente o que for indispensável. O Meio Ambiente agradece

Anexo 5 – Resposta do contato realizado entre as autoras e o CRC do Rio Grande do Sul.



CRCRS - Ouvidoria, CRCRS - Divisão de Multimídia ⓘ

Prezadas,


Cfe. informação da nossa Divisão Multimídia, nosso site não tem acessibilidade digital para garantir que **todas as pessoas**, incluindo aquelas com deficiências, tenham igualdade de acesso às informações e serviços online.

Quanto a questão: Como futura profissional da área, estou interessada em saber se o **CFC** possui programas ou planos voltados para a capacitação e inclusão de pessoas com deficiência na profissão contábil. A mesma deverá ser direcionada exclusivamente ao CFC, em Brasília-DF.

At.te

Decio Neves

Anexo 6 – Resposta do contato realizado entre as autoras e o CRC do Amapá.

CRCAP - Ouvidoria, CFC - Ouvidoria 

Senhora Isabela, bom dia!

Em atenção a sua manifestação, esclarecemos que, como parte das ações que visam o cumprimento da legislação que trata das questões de acessibilidade no Brasil e, também, na busca pelo melhor atendimento ao cidadão, concordamos com a necessidade de solução tecnológica de acessibilidade para o domínio <https://cfc.org.br>.

Sendo assim, para que seja atendido maior número possível de pessoas, buscou-se solução capaz de traduzir textos, em tempo real, do português para a língua brasileira de sinais (Libras), e transformar em voz sintetizada, dando assim autonomia para os deficientes visuais, surdos, pessoas com deficiências intelectuais (ex.: Síndrome de Down), além de analfabetos funcionais, idosos, disléxicos e outras pessoas com dificuldade de leitura e de compreensão de textos.

Com isso, o CFC possui solução de acessibilidade web em seu site e Portal da Transparência, com o objetivo de promover a eliminação de barreiras de comunicação estabelecendo mecanismos e alternativas técnicas que tornem acessíveis os sistemas de comunicação e sinalização às pessoas portadoras de deficiência sensorial e com dificuldade de comunicação, garantindo-lhes o direito de acesso à informação.

Foram adotadas medidas necessárias para garantir a acessibilidade de conteúdo para pessoas com deficiência, nos termos da legislação em vigor, além de tecnologias assistivas que possuam como objetivo a promoção da acessibilidade em sistemas, portais e outras ferramentas tecnológicas, com vistas a favorecer o acesso de pessoas com deficiência visual, auditiva, cognitiva e motora.

Considerando que o principal meio eletrônico de comunicação com os cidadãos são os sites e portais na internet, e, que pessoas com necessidades específicas buscarão informações neste canal do CFC, decidiu-se buscar uma solução tecnológica de acessibilidade, contendo sintetizador de voz e tradutor de Libras, por meio de um personagem desenvolvido especialmente para o CFC, facilitando, assim, o acesso às informações para os deficientes visuais, surdos, analfabetos funcionais, idosos, pessoas com deficiências intelectuais, disléxicos, além daqueles com dificuldade de leitura e de compreensão de textos.

Essa solução funciona sem a necessidade de adicionar outros produtos, dispositivos, adaptadores no servidor onde será instalada, além de apresentar um personagem animado (avatar) e fica hospedado no servidor do CFC.

Desde a implantação, a solução sempre atendeu satisfatoriamente às expectativas do que se propõe, permitindo aos usuários com deficiência o acesso às informações contidas no Portal do CFC e no Portal da Transparência.

Segue, anexo, gráfico com os acessos à ferramenta (dados atualizados até agosto de 2023).

Continuamos à disposição para outros esclarecimentos.

Atenciosamente,

Ouvidoria do CFC

Anexo 7 – Resposta do contato realizado entre as autoras e o CRC do Pará.

Boa tarde prezada Isabela de Souza,

No CRC -pa temos uma Comissão de Acessibilidade e Inclusão Social que vai atender exatamente as suas expectativas sobre esse tema.

Enviaremos a Portaria que criou essa Comissão e passaremos o contato da pessoa responsável que poderá sanar todas as suas dúvidas sobre o assunto.

Ynis Cristine - 91 98299-3667 - contato da Coordenadora da Comissão.


Nossos votos de pleno sucesso em um projeto tão importante á nossa classe.

Atenciosamente

Ouvidoria - CRC - PA

[PORTARIA CRCPA 347_2022 Constitui Comis...e Acessibilidade e Inclusão Social.pdf](#)

Anexo 8 – Resposta do contato realizado entre as autoras e o CRC de Minas Gerais.

CRCMG - Ouvidoria, CFC - Ouvidoria, CRCMG - Ouvidoria, CRCMG - Getin, CRCMG - Getin 

Prezada Isabela,

Agradecemos a sua preocupação e comunicamos que o portal do CRCMG possui algumas funcionalidades que facilitam o acesso de pessoas com deficiência, temos no canto superior direito as funções contraste, ajuste do tamanho de fontes e libras. No entanto, foi verificado pela equipe de tecnologia da informação que o portal está passando por alguns problemas técnicos e algumas dessas funções podem estar indisponíveis. Informamos que a equipe técnica já está verificando o problema e trabalhando para que seja sanado o mais rápido possível.

Com relação à acessibilidade do Conselho Federal de Contabilidade e demais Conselhos Regionais, sugerimos que entre em contato diretamente com eles. Temos conhecimento de que o CFC mantém o programa CFC Inclusivo, com informações no link [CFC Inclusivo: Integrando e respeitando todos os talentos contábeis](#).

Agradecemos o seu contato e esperamos contar com sua avaliação do nosso atendimento da Ouvidoria.