


MESTRADO
ECONOMIA E GESTÃO DO AMBIENTE

O impulso “*ESG*” e a diversidade e a inclusão nas empresas mais sustentáveis da bolsa de valores brasileira

Por:
Gabriela Mesquita Quartucci



Orientador:
Prof. Doutor Manuel Emílio Mota de Almeida Delgado Castelo Branco

FACULDADE DE ECONOMIA



O impulso “*ESG*” e a diversidade e a inclusão nas empresas mais sustentáveis da bolsa de valores brasileira.

Gabriela Mesquita Quartucci

Orientador:
Prof. Doutor Manuel Emílio Mota de Almeida Delgado Castelo Branco

Dissertação
Mestrado em Economia e Gestão do Ambiente

2022



Agradecimentos

Cruzar o oceano, deixando para trás meu país, um lar, uma carreira promissora, amigos e familiares, não foi uma decisão fácil e muito menos confortável. A pandemia tornou tudo isso ainda mais intenso e me empurrou totalmente para fora da zona de conforto. Mas os amigos, professores e colegas, transformaram essa desafiadora jornada em algo único, que me proporcionou um crescimento imensurável.

Agradeço imensamente a todos que estiveram comigo neste período, principalmente o meu marido Caio, que sempre acredita no meu potencial e embarca comigo em todas as aventuras de viver. Também agradeço aos meus pais, por sempre estarem presentes na minha vida e serem um porto seguro.

A todos familiares, colegas e aos amigos - os que fiz em Portugal e os de longa data, ter vocês ao meu lado torna tudo mais colorido e leve.

Um agradecimento especial ao meu orientador Professor Doutor Manuel Emílio Mota de Almeida Delgado Castelo Branco, seus ensinamentos foram essenciais ao longo desta jornada. Você é um exemplo de profissionalismo e também de ser humano, sempre com um olhar inteligente, profundo e compassivo para o mundo.

Por fim, agradeço à Universidade do Porto e à Faculdade de Economia do Porto, que me proporcionaram demasiado crescimento intelectual e cultural, através de colegas e professores incríveis. Foi uma honra ser estudante do Curso de Mestrado em Economia e Gestão do Ambiente.

Resumo

Para atender a demanda social de instituições mais sustentáveis, investidores em todo mundo estão acelerando a disponibilização de recursos para fundos de investimentos e empresas que adotam critérios *ESG* e o Brasil segue esta tendência. É importante destacar que no pilar social da dimensão *ESG*, há análises focadas em diversidade e inclusão organizacional, portanto, o impulso *ESG* é catalisador de políticas e ações neste âmbito. A promoção da diversidade e inclusão (D&I) é essencial para a construção de uma sociedade mais sustentável e igualitária. O Brasil é um país essencialmente diverso em sua constituição demográfica, mas esta grande diversidade não está representada no meio empresarial, a aumentar a desigualdade social e a reduzir as possibilidades de um crescimento econômico sustentável e inclusivo. Dessa forma, esta pesquisa avaliou se a pauta *ESG* impactou a D&I das principais empresas de capital aberto brasileiras, através de uma análise qualitativa e quantitativa das informações presentes nos Relatórios de Sustentabilidade e Relatos Integrados, de 45 empresas listadas no Índice de Sustentabilidade Empresarial (ISE) da Bolsa de Valores do Brasil (B3), no período de 2019 a 2021. Através de análise documental e também da tendência temporal de indicadores, analisou-se cinco dimensões identitárias de D&I, sendo elas: Gênero, Etária, Racial, LGBTQIA+ e Deficiências. Cada dimensão considerou sete fatores referentes ao panorama atual e mais sete fatores relativos às perspectivas futuras. No total, esta base de dados contou com 9.380 apontamentos. A análise indicou um avanço anual em ambos os contextos: panorama atual e perspectivas futuras, sendo mais expressivo no contexto de perspectivas futuras. A demonstrar que as organizações brasileiras listadas no ISE estão se estruturando para ser cada vez mais diversas e inclusivas, embora exista um longo caminho a ser percorrido para que a força de trabalho represente a demografia do país.

Palavras chave: *ESG*; Diversidade e Inclusão; Sustentabilidade, Investimentos, *ISE*.

Abstract

To allow the social demand for increasing sustainable institutions, investors around the world are accelerating the availability of resources for investment funds and companies that adopt ESG criteria and Brazil follows this trend. It is important highlight that in the social pillar of the ESG dimension are analyzes focused on organizational diversity and inclusion, therefore, the ESG impulse is a catalyst for policies and actions in this area. The promotion of diversity and inclusion (D&I) is essential for building a sustainable and egalitarian society. Brazil is a diverse country in its demographic constitution, but this is not represented in the business composition, increasing the social inequality and reducing the possibilities of sustainable and inclusive economic growth. In this way, this research evaluated if the ESG agenda has been contributive on the D&I of Brazilian publicly traded companies, through a qualitative and quantitative analysis from 2019 to 2021 data present in the Sustainability Reports and Integrated Reports of 45 companies listed in stock exchange (B3), at sustainability index, called Índice de Sustentabilidade Empresarial (ISE). Through documentary analysis considering the actual trend for the indicators, five identity dimensions of D&I were analyzed: Gender, Age, Racial, LGBTQIA+ and deficiencies. Each dimension considered seven factors related to the current scenario and another seven factors related to future perspectives. In total, this database had 9.380 entries. The analysis indicated annual advance in both contexts: current scenario and future perspectives, being more expressive in the context of future perspectives. Demonstrating that Brazilian organizations listed on the ISE are structuring themselves to be increasingly diverse and inclusive, although there is a long way to go so that the workforce is aligned with the country's demographics.

Key words: *ESG*; Diversity and Inclusion; Sustainability, Investments, ISE.

ÍNDICE

Agradecimentos.....	i
Resumo.....	ii
Abstract	iii
Índice de Figuras	v
Índice de Tabelas	v
Lista de Siglas e Acrônimos.....	vi
1. Introdução	1
2. Revisão de Literatura.....	4
2.1. A dimensão social da sustentabilidade	4
2.2. A importância social e econômica de políticas de diversidade e inclusão	5
2.3. Conceito <i>ESG</i> : definições e importância.....	7
2.4. Diversidade e Inclusão: fatores dos pilares “S” e “G” da sigla ESG	9
2.5. Panorama global de Diversidade e Inclusão nas empresas	11
3. O Contexto brasileiro	13
3.1. Realidade brasileira no âmbito da diversidade e inclusão organizacional	13
3.2. Contexto ESG no Brasil	15
3.3. Reflexos das práticas ESG no âmbito da diversidade e inclusão	18
4. Metodologia.....	19
4.1. Estratégia Metodológica.....	19
4.2. Indicadores.....	21
4.3. Definição da amostra e critérios de pontuação.....	26
5. Resultados e discussões	31
6. Conclusões.....	37
7. Referências Bibliográficas.....	39

Índice de Figuras

Figura 1: Crescimento anual dos signatários do PRI.....	8
Figura 2: Buscas do termo “Diversity and Inclusion” no Google mundialmente.	10
Figura 3: Representação feminina nos times executivos.....	11
Figura 4: Buscas do termo “Diversidade e Inclusão” no Google no Brasil.	15
Figura 5: Adesão voluntária anual das empresas listadas na B3 à publicação de relatórios com informações ESG.....	17
Figura 6: Retornos financeiros MSCI Brazil Index vs. MSCI Brazil ESG Index.	17
Figura 7: Evolução anual dos Indicadores de D&I referentes ao Panorama Atual e Perspetivas Futuras.....	31
Figura 8: Evolução anual dos Indicadores de D&I referentes ao Panorama Atual por segmento de atuação.....	34
Figura 9: Evolução anual dos Indicadores de D&I referentes as Perspetivas Futuras por segmento de atuação.....	35
Figura 10: Segmento de atuação das 45 empresas objetos deste estudo.....	35

Índice de Tabelas

Tabela 1: Referencial teórico dos indicadores de Diversidade e Inclusão.....	22
Tabela 2: Premissas de avaliação do Panorama Atual de D&I nas organizações.....	24
Tabela 3: Premissas de avaliação das Perspetivas Futuras de D&I nas organizações.....	25
Tabela 4: 45 empresas listadas no ISE em 2022 e objetos deste estudo.....	27
Tabela 5: Premissas de pontuação dos indicadores de D&I - Panorama Atual	28
Tabela 6: Premissas de pontuação dos indicadores de D&I - Perspetivas Futuras	29
Tabela 7: Evolução anual dos Indicadores de D&I segmentados por dimensão identitária referentes ao Panorama Atual.	32
Tabela 8: Indicadores de D&I segmentados por dimensão identitária referentes as Perspetivas Futuras.....	33
Tabela 9: Evolução anual dos Indicadores de D&I nas 5 empresas com melhor pontuação média referente ao Panorama Atual.	36
Tabela 10: Evolução anual dos Indicadores de D&I nas 5 empresas com melhor pontuação média referente as Perspetivas Futuras.....	36

Lista de Siglas e Acrônimos

B3 – Bolsa de Valores do Brasil

D&I – Diversidade e Inclusão

ESG – Environmental, Social and Governance

GRI - Global Reporting Initiative

IBGE- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

IDIG - Indicador de Diversidade e Inclusão de Género

IDIE - Indicador de Diversidade e Inclusão Etária

IDILGBTQIA + - Indicador de Diversidade e Inclusão LGBTQIA+

IDIPCD - Indicador de Diversidade e Inclusão de Pessoas com Deficiência

IDIR- Indicador de Diversidade e Inclusão Racial

ISE – Índice de Sustentabilidade Empresarial da Bolsa de Valores do Brasil

PCD – Pessoas com Deficiências

PNAD - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua

LGBTQIA + – Lésbicas, Gays, Bissexuais, Transgéneros, Queer, Intersexo, Assexuais e +
(demais identidades de género e orientações sexuais que não se encaixam em padrões).

MSCI- Morgan Stanley Capital International

ODS – Objetivos do Desenvolvimento Sustentável

ONU – Organização das Nações Unidas

PRI - Princípios para o Investimento Responsável

1. Introdução

Promover a Diversidade e a Inclusão (D&I) são fatores essenciais para a sustentabilidade, a redução da desigualdade e o bem estar social (ONU, 2015). Além dos benefícios sociais de desenvolver modelos de negócios diversos e inclusivos, múltiplos pesquisadores têm constatado que empresas inclusivas possuem lucratividade superior à média, maior capacidade de satisfazer os clientes, reter talentos e inovar (Fairfax, 2005; Wiethoff, 2004; Cook & Glass, 2014; Hunt et al; 2020).

Para atender a demanda social de instituições mais equânimes e inclusivas, investidores estão acelerando a disponibilização de recursos para fundos de investimento e empresas que adotam critérios *ESG* (PRI, 2021; Ungaretti, 2020). A sigla *ESG* é oriunda das palavras de língua inglesa: *Environmental, Social and Governance*, que ao traduzir para português significa Ambiental, Social e Governança. O conceito é utilizado principalmente no mercado financeiro para avaliar se as condutas empresariais estão de acordo com critérios e dados específicos de sustentabilidade, e dessa forma, se servem como base para as decisões de investimentos (Ungaretti, 2020).

Entretanto, enquanto a análise de indicadores ambientais e de governança são mais consistentes e há mais recursos destinados para estas dimensões, a dimensão social é considerada como o pilar esquecido da sustentabilidade, principalmente no meio organizacional, em decorrência de ser mais complexo estabelecer e acompanhar indicadores, medir impactos e estruturar avanços reais neste campo (Hutchins et al; 2019).

É importante destacar que no pilar social da dimensão *ESG*, há análises focadas em D&I, portanto, ao avançar na dimensão social, o impulso *ESG* pode ser catalisador de políticas e ações pró-diversidade e inclusão (PRI, 2021; Deloitte & Fortune, 2022).

Neste contexto, o Brasil é essencialmente diverso em sua constituição demográfica, formado majoritariamente por pessoas pretas, pardas e do gênero feminino (IBGE, 2020), entretanto, a grande diversidade demográfica brasileira não está representada no meio empresarial, a aumentar a desigualdade social e a reduzir as possibilidades de um crescimento econômico sustentável e inclusivo (ETHOS, 2016; Pacto Global, 2021).

Apesar da pauta *ESG* ter dominado o cenário de investimentos sustentáveis no Brasil nos últimos anos (Ungaretti, 2020) e a dimensão de D&I empresarial parecer ter sido

impactada, não há estudos aprofundados sobre este tema e a presente dissertação busca preencher essa lacuna.

Portanto, o objetivo desta dissertação é avaliar o impacto do impulso “*ESG*” na diversidade e inclusão das principais empresas de capital aberto brasileiras, através de uma análise qualitativa e quantitativa das informações de D&I presentes nos Relatórios de Sustentabilidade e Relatos Integrados, de 45 empresas listadas no Índice de Sustentabilidade Empresarial (ISE) da Bolsa de Valores do Brasil (B3), no período de 2019 a 2021.

Embora a expectativa seja que o impulso *ESG* tenha impactado positivamente D&I nestas empresas no período em análise, existe a possibilidade do impacto ser diferente do esperado. Portanto, serão analisadas simultaneamente as possíveis influências de fatores que podem impactar nos resultados, como por exemplo: o setor de atuação da empresa e a dimensão identitária analisada.

É importante destacar que a partir de 2020 o tema *ESG* passou a ter relevância na pauta de investimentos brasileira. Além disso, o tema da diversidade e inclusão organizacional começou a ser incorporado nas companhias, através da criação de comitês internos para discutir o tema e para implementar ações que aumentem a representatividade de pessoas de diferentes identidades entre os colaboradores (Ungaretti, 2020). Dessa forma, o impulso *ESG* poderá ter impacto positivo na diversidade e inclusão de gênero, racial, etária, PCD e LGBTQIA+ nas empresas analisadas.

O segmento de atuação das empresas também pode impactar na análise. Organizações que atuam nos setores de varejo, serviços e tecnologia são mais dependentes do capital humano, portanto, mais sensíveis as políticas de D&I (McMillan-Capehart et al., 2010). Dessa forma, considera-se que as empresas que operam nestes segmentos, serão mais maduras em seus programas de D&I, apresentando uma evolução mais consistente.

Por fim, de acordo com estudos anteriores, existe uma forte relação positiva entre diversidade de gênero e desempenho econômico, o que resulta em políticas de D&I de gênero mais presentes e aceitas no meio empresarial (Cook & Glass, 2011; Silva Júnior & Martins, 2017). Entretanto, as demais dimensões identitárias podem não ter a mesma aceitação, ainda mais no contexto cultural brasileiro, que caracteriza-se por forte racismo estrutural e preconceito com pessoas de diferentes aspectos identitários (ABERJE, 2019). Tal situação, pode impactar na avaliação de gestores, investidores e acionistas, priorizando apenas políticas e ações pró-diversidade de gênero.

Através da análise documental e também da tendência temporal de indicadores de D&I elaborados pelo autor, esta pesquisa visa contribuir positivamente para o debate social nesta esfera de estudo, com o intuito de agregar informações relevantes que auxiliem na construção de uma sociedade mais inclusiva, equânime, economicamente e socialmente sustentável.

No capítulo seguinte apresentar-se-á a revisão de literatura. O capítulo 3 servirá para apresentar o contexto brasileiro no que diz respeito ao tópico em análise. No capítulo 4 apresentar-se-á a metodologia utilizada. Segue-se um capítulo dedicado à apresentação e à discussão dos resultados. Finalmente, no capítulo 6, apresentar-se-ão algumas conclusões, limitações e pistas para pesquisas futuras.

2. Revisão de Literatura

2.1. A dimensão social da sustentabilidade

O conceito de sustentabilidade começou a ser discutido em 1969, quando a União Internacional para a Conservação da Natureza destacou que era possível evoluir economicamente e mitigar os danos ambientais (Adams, 2006). Posteriormente, instaurou-se a utilização do termo denominado “triple bottom line”, que estruturou a sustentabilidade em três pilares: ambiental, económico e social (Alhaddi, 2015).

Apesar das três dimensões da sustentabilidade serem essenciais para o desenvolvimento sustentável, a grande maioria das ações, políticas e estudos existentes se concentram apenas nas dimensões económica e ambiental. Portanto, a dimensão social é considerada como o pilar esquecido da sustentabilidade (Hutchins et al., 2019)

Ao analisar a sustentabilidade pela ótica social, pode-se afirmar que ser sustentável é distribuir de forma justa “recursos, serviços e oportunidades” (Campbell, 1996, p. 5) e dessa forma, garantir uma melhor qualidade de vida para todos. Além disso, é necessário compreender as relações entre desigualdades e desempenho económico, para criar uma sociedade mais resiliente, próspera, igualitária e sustentável (Benner e Pastor, 2013).

Para que a sustentabilidade social ocorra, é essencial ter igualdade de acesso e oportunidades, independentemente de etnia, género e demais condições identitárias. Organizações mais inclusivas, propiciam maior desempenho económico (Hunt et al., 2018) e neste prisma, condições igualitárias de oportunidades de emprego, são extremamente importantes para a redução da pobreza e para a construção da coesão social (Berger-Schmitt, 2000).

A sustentabilidade está associada a responsabilidade social empresarial, pois destaca que as decisões no mundo dos negócios devem estar em conformidade com os objetivos da sociedade (Giovannoni e Fabietti, 2014). Como as relações sociais e empresariais são altamente interdependentes, a partir do ano de 1970, o termo Responsabilidade Social Empresarial começou a imergir no meio acadêmico, através de autores que passaram a questionar a prioridade dos interesses dos acionistas sobre os da sociedade (Carroll, 1979). Neste contexto, atribuiu-se responsabilidades sociais amplas as organizações, além das económicas e legais, com todas as partes que são afetadas por suas atividades produtivas e económicas, como por exemplo: funcionários, governos, consumidores, fornecedores, financiadores, clientes e acionistas.

Posteriormente, o Comitê para o Desenvolvimento Econ mico classificou a responsabilidade social em três dimensões: a econ mica, que aborda questões como gera o de emprego e o crescimento econ mico; a ambiental, que contempla aspetos sobre a preserva o do meio ambiente e; a dimensão social, que destaca melhorias sociais como a erradica o da pobreza e da fome (Comitê para o Desenvolvimento Econ mico, 1971).

Dessa forma, a responsabilidade social das empresas foi cada vez mais abordada em diferentes meios e eventos internacionais, como a Conferência de Estocolmo em 1972 e a Conferência das Na es Unidas sobre o Meio Ambiente e o Desenvolvimento Eco em 1992 (Elkington, 1997).

Como o tema tornou-se relevante no contexto internacional, os investidores, os financiadores e as demais partes relacionadas das empresas têm exigido que a sustentabilidade seja priorizada nos planejamentos estratégicos, a considerar que os lucros de longo prazo empresariais podem não ser alcan aveis se as questões sociais e ambientais forem negligenciadas. Dessa forma, as empresas começaram a alinhar suas estratégias às causas socioambientais (Donald, 2009; Hunt et.al., 2020; PRI, 2021).

Estabelecer estratégias de responsabilidade social empresarial e de sustentabilidade bem sucedidas, passa por reconhecer a importância da dimensão social, principalmente ligadas a distribui o de oportunidades. Um corpo social altamente impactado pelas empresas, são os colaboradores que as integram. Por isso, políticas e a es que promovam oportunidades equânimes aos funcionários, contribuem para a redu o das desigualdades e para a constru o de sustentabilidade social (Benner e Pastor, 2013).

2.2. A importância social e econ mica de políticas de diversidade e inclusão

Há uma demanda social crescente para que as empresas desempenhem um papel cada vez maior no desenvolvimento sustentável, visto que atividades empresariais sustentáveis, deixam um legado positivo em fatores fundamentais para o bem estar social, principalmente na redu o das desigualdades sociais, no alívio da pobreza e na mitiga o dos impactos das mudanças climáticas (ONU, 2015; Pacto Global, 2021).

Portanto,   de extrema importância que as empresas adotem novas posturas nas rela es sociais que estabelecem para desenvolver seus negócios.   importante destacar que os colaboradores são altamente impactos pelas políticas e a es organizacionais. Por isso, o

tema da diversidade e inclusão organizacional consolidou-se como uma pauta socialmente relevante, principalmente devido as diferenças culturais, étnicas e demográficas existentes na força de trabalho (Ethos, 2016; Hunt et al., 2018; 2020).

Aspetos como género, etnia, orientação sexual, idade, diversidade cultural e religiosa, contrastam com heterogeneidade observada no núcleo corporativo, a exigir práticas empresariais mais sustentáveis, que harmonizem rentabilidade e inclusão social, que ajudem a construir sociedades mais diversificadas, economicamente sustentáveis e democráticas (Fleury, 2000; Galvin, 2006).

Conforme abordagem contundente da Organização das Nações Unidas, a inclusão e a promoção da diversidade nas organizações, são fatores essenciais para a sustentabilidade, a redução da desigualdade e o bem estar social. A relevância do tema é enfatizada em três Objetivos do Desenvolvimento Sustentável, listados abaixo (ONU, 2015):

- ODS 5 - Alcançar a igualdade de género e empoderar as mulheres.
- ODS 8 - Trabalho digno e crescimento económico: promover o crescimento económico inclusivo e sustentável, trabalho digno para todos, emprego pleno e produtivo.
- ODS 16 – Paz, justiça e instituições eficazes: promover sociedades pacíficas e inclusivas para o desenvolvimento sustentável.

Além dos benefícios sociais de desenvolver modelos de negócios sustentáveis, múltiplos pesquisadores a nível global têm constatado que as empresas têm muito a ganhar com um crescimento económico mais diverso e inclusivo, como: acesso a novos mercados, maior lucratividade, retenção superior de talentos, capacidade de inovação constante e maior satisfação dos clientes (Fairfax, 2005; Wiethoff, 2004; Cook & Glass, 2014; Hunt et al., 2018).

São notáveis também os impactos económicos positivos de uma força de trabalho mais plural. Ao longo de 10 anos, dentre as 50 principais empresas de diversidade da DiversityInc, 42 tiveram um retorno 24,8% maior do que a média global da Standard & Poor's. O que reforça que uma força de trabalho plural traz mais sucesso em ambientes de negócios globais (Moran, 2006).

Conforme a pesquisa “Delivering through Diversity”, realizada pela renomada consultoria McKinsey and Co. e divulgada em janeiro de 2018, as empresas com maior diversidade de género nos cargos de alta gestão têm 21% mais probabilidade de apresentar

lucratividade superior à média. Ao analisar fatores de diversidade étnica no quadro de executivos, as chances de apresentarem maior lucratividade que a média, elevam-se para 33%. A análise abrangeu 12 países e mais de mil empresas globais (Hunt et.al., 2018).

2.3. Conceito *ESG*: definições e importância

O termo *ESG* se popularizou no mercado de negócios a nível global, portanto, será adotado na presente dissertação. Em resumo, pode-se estabelecer que uma organização que assume os critérios *ESG* nos seus negócios, preocupa-se em atuar alinhada com condutas ambientalmente responsáveis, preza por gerar um impacto social positivo na sociedade e adota práticas éticas de governança.

Em 2006, os autores Ivo Knoepfel e Gordon Hagart abordaram pela primeira vez o termo *ESG*, no artigo *Who cares Wins*, visando elucidar para as grandes corporações os fatores relacionados ao impacto da sustentabilidade no mercado financeiro, com foco em gestão de ativos e de investimentos, após a iniciativa denominada *U.N. Global Compact*, realizada pela ONU (Hagart & Knoepfel, 2006). Atualmente a sigla excedeu o campo financeiro e vem sendo utilizada nos seis continentes do mundo, para tratar de questões globais relacionadas aos aspetos ambientais, sociais e de governança institucional.

Para aprofundar o conceito *ESG*, é importante desmembrar esta sigla conforme seus princípios. A letra “E” inicial da palavra inglesa “*environmental*”, refere-se ao âmbito ambiental e leva em consideração as condutas relacionadas a preservação do meio ambiente e de toda a biodiversidade, a utilização responsável dos recursos naturais em toda a cadeia de valor, as reduções das emissões de carbono e da poluição atmosférica, o descarte adequado de resíduos, as boas práticas de reciclagem e a promoção da educação ambiental dos colaboradores, dos fornecedores e das demais partes relacionadas.

O pilar *S* da sigla *ESG* contempla a dimensão social, que tem uma atuação ampla nas organizações e vai desde ações de responsabilidade social, passando por negociações éticas com os consumidores, práticas trabalhistas justas e inclusivas, até programas assistencialistas que promovem o desenvolvimento da sociedade. O importante é que as empresas sejam responsáveis por deixar um legado social positivo não só nas relações que compõe sua cadeia de valor, mas também nas comunidades onde são atuantes. Portanto, o pilar *S* está altamente relacionado a sustentabilidade social.

E finalmente, a letra “G” aborda os aspetos de governança institucional, que contempla práticas éticas de gestão, ou seja, estabelece que as organizações deverão combater atos corruptos nos seus negócios através das melhores práticas de governança do mercado, como por exemplo, a realização constante de auditorias, a implantação de canais de denúncias e a manutenção de conselhos administrativos independentes. Também designa sobre relações sustentáveis com governos, acionistas, conselheiros e diretores, a considerar também a diversidade no conselho administrativo.

A adoção de princípios *ESG* pelas empresas foi impulsionada pelo Pacto Global das Nações Unidas e pela Iniciativa Financeira do Programa das Nações Unidas para o Meio Ambiente, através da iniciativa denominada: “Princípios para o Investimento Responsável” (PRI), que caracterizou-se como um dos projetos mais relevantes a considerar os aspetos *ESG* por investidores institucionais. Desde o lançamento desta iniciativa em 2006 pelo ex-secretário-geral da ONU, Kofi Annan, até o final do ano de 2021, mais de 3.750 organizações financeiras de 60 países aderiram à iniciativa, representando o total de aproximadamente US\$120 trilhões de ativos sob gestão, conforme demonstrado na Figura 1 abaixo (PRI, 2021).

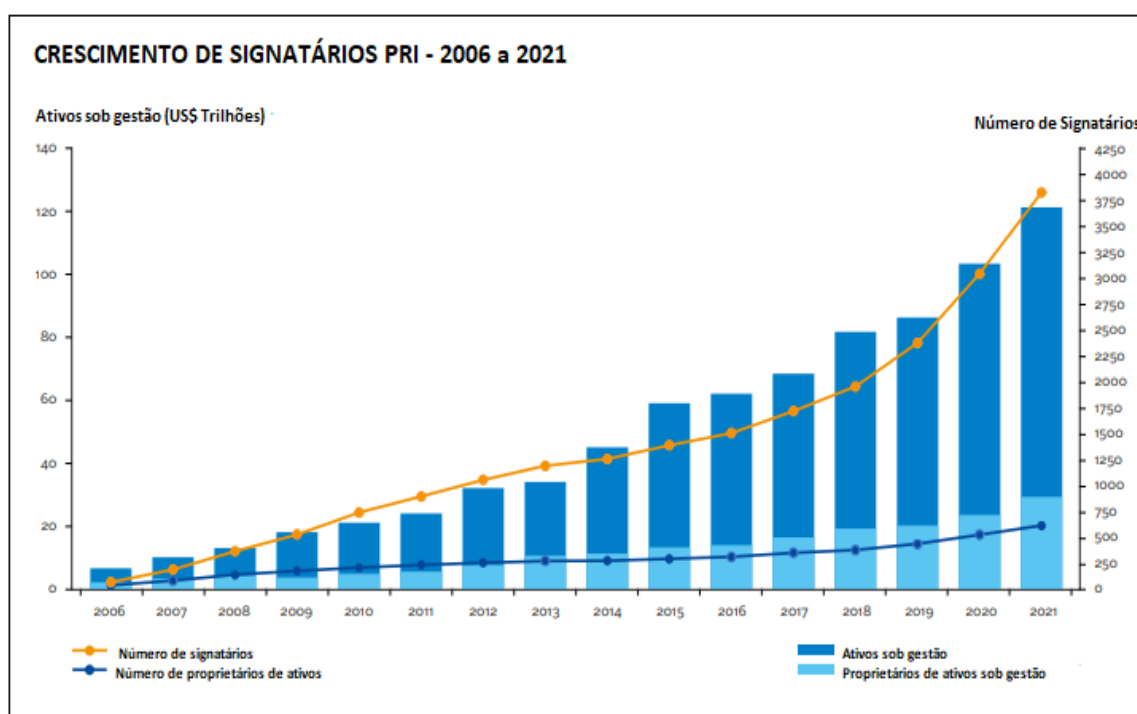


Figura 1: Crescimento anual dos signatários do PRI.
 Fonte: PRI (2021).

Os recursos financeiros destinados ao PRI está a crescer anualmente, a promover cada vez mais visibilidade para os fundos de investimento que consideram fatores *ESG* nos mercados financeiros, o que impacta diretamente nas práticas corporativas e nos seus mecanismos de governança. Múltiplos acadêmicos e profissionais consideram os investidores a força que move o mercado dos investimentos sustentáveis e responsáveis (Guyatt, 2006; Jurvale & Lewis, 2009).

Dessa forma, a sustentabilidade dos investimentos tem sido um fator decisivo na alocação dos recursos financeiros. Na Europa US\$14,1 trilhões em ativos financeiros são gerenciados por fundos que analisam critérios ESG, o que equivale a mais de 50% do total de investimentos realizados neste continente, já nos Estados Unidos os investimentos responsáveis representam 25% do total (Ungaretti, 2020).

Este impulso é motivado principalmente por maior atenção dos consumidores, dos governos e de toda a sociedade para aspetos relacionados a sustentabilidade. Por isso, os investidores estão cientes que pilares sólidos de *ESG* nas organizações podem garantir o sucesso no longo prazo.

2.4. Diversidade e Inclusão: fatores dos pilares “S” e “G” da sigla ESG

Questões de D&I estão inseridas em dois dos três pilares da sigla *ESG*: Social e Governança. No pilar social, contemplam principalmente fatores sobre promover a inclusão de pessoas de diferentes géneros, etnias, orientações sexuais, idades e condições físicas em toda cadeia de valor das organizações. Já no pilar de governança estão relacionadas especificamente a fomentar a diversidade e inclusão nos conselhos administrativos.

Para aprofundar o tema, é importante entender o conceito por trás da palavra diversidade. De forma literal, diversidade é o substantivo feminino que caracteriza o que é diverso, dessemelhante, plural, diferente e múltiplo. Apesar do conceito de diversidade no mundo empresarial possuir múltiplas descrições, é possível defini-lo como as variadas perspetivas e abordagens ao trabalho que os membros de diferentes grupos identitários trazem (Thomas & Ely, 1996).

É importante destacar que apesar da palavra diversidade ser constantemente utilizada em conjunto com a palavra inclusão, referem-se a conceitos distintos. Desde de 2010 a utilização do termo diversidade está em transição para a denominação inclusão. Essa

transição se mostra necessária, pois enquanto a diversidade contempla características dos funcionários, a inclusão designa as características das organizações, a considerar os aspetos da cultura e do clima organizacional que possibilitam que pessoas de diferentes grupos identitários sintam-se aceitas e recompensadas de forma equânime pelas organizações (Oswick & Noon, 2014).

A nível global nunca houve tanto interesse nos temas de diversidade e inclusão, inclusive as buscas por estes termos no google tem crescido exponencialmente ano a ano, conforme demonstrado na Figura 2 abaixo. A tecnologia permitiu que as pessoas compartilhem informações com o mundo inteiro e dessa forma, uma sociedade mais plural consolidou-se, com grupos de identidades distintas e com demandas específicas. Neste contexto, o tema foi alvo central de muitos debates, metas institucionais foram definidas, empresas assumiram compromissos, criaram comitês para tratar do tema e estabeleceram políticas e práticas.

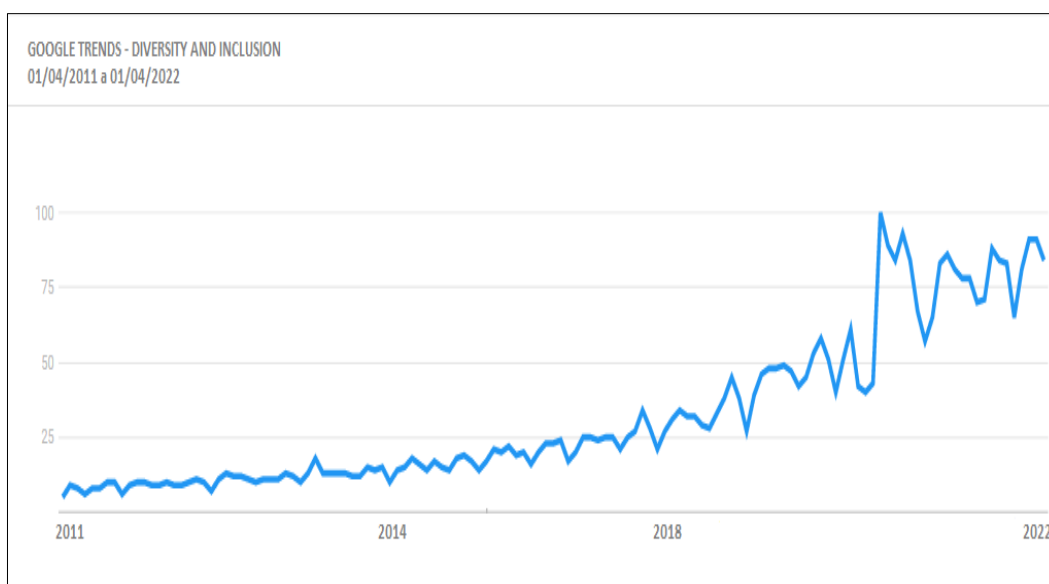


Figura 2: Buscas do termo “Diversity and Inclusion” no Google mundialmente.
Fonte: Google Trends, 2022.

Além das buscas no google, instituições de múltiplos setores compreenderam que ações de diversidade e inclusão são importantes para a sustentabilidade e o sucesso dos negócios. O ano de 2020 foi um ano notável ao trazer estes temas para o centro das prioridades dos investidores ESG, à medida que aumenta a pressão social sob instituições públicas e privadas para que ações pautadas na equidade e inclusão sejam colocadas em prática de forma ágil, os investidores também entenderam que intensificar o foco no capital humano gera valor no longo prazo (Smith, 2020).

Para atender a demanda social de instituições mais equânimes e inclusivas, as empresas estão acelerando os investimentos nesse âmbito. Na última pesquisa de CEOs da Fortune/Deloitte, realizada de 4 a 12 de janeiro de 2022, 94% dos 175 CEOs entrevistados acreditavam ter sido bem-sucedidos em relação à incorporação de D&I em suas prioridades e metas estratégicas. Além disso, 90% dos CEOs confirmaram que suas organizações aspiravam ser líderes do setor em D&I (Deloitte & Fortune, 2022).

2.5 Panorama global de Diversidade e Inclusão nas empresas

É notável que os impactos do *ESG* no âmbito da diversidade e inclusão estão em crescimento constante, mas é importante ressaltar que há um longo caminho a ser percorrido para que a diversidade social esteja refletida nas empresas.

Segundo dados da pesquisa “*Diversity wins*”, a diversidade de gênero nas organizações ainda tem muito que avançar. As mulheres representam em média apenas 21% dos membros das equipes executivas nos Estados Unidos, 18% na Inglaterra, 13% na França e 8% no Brasil, conforme demonstrado na Figura 3 abaixo (Hunt et al., 2020).

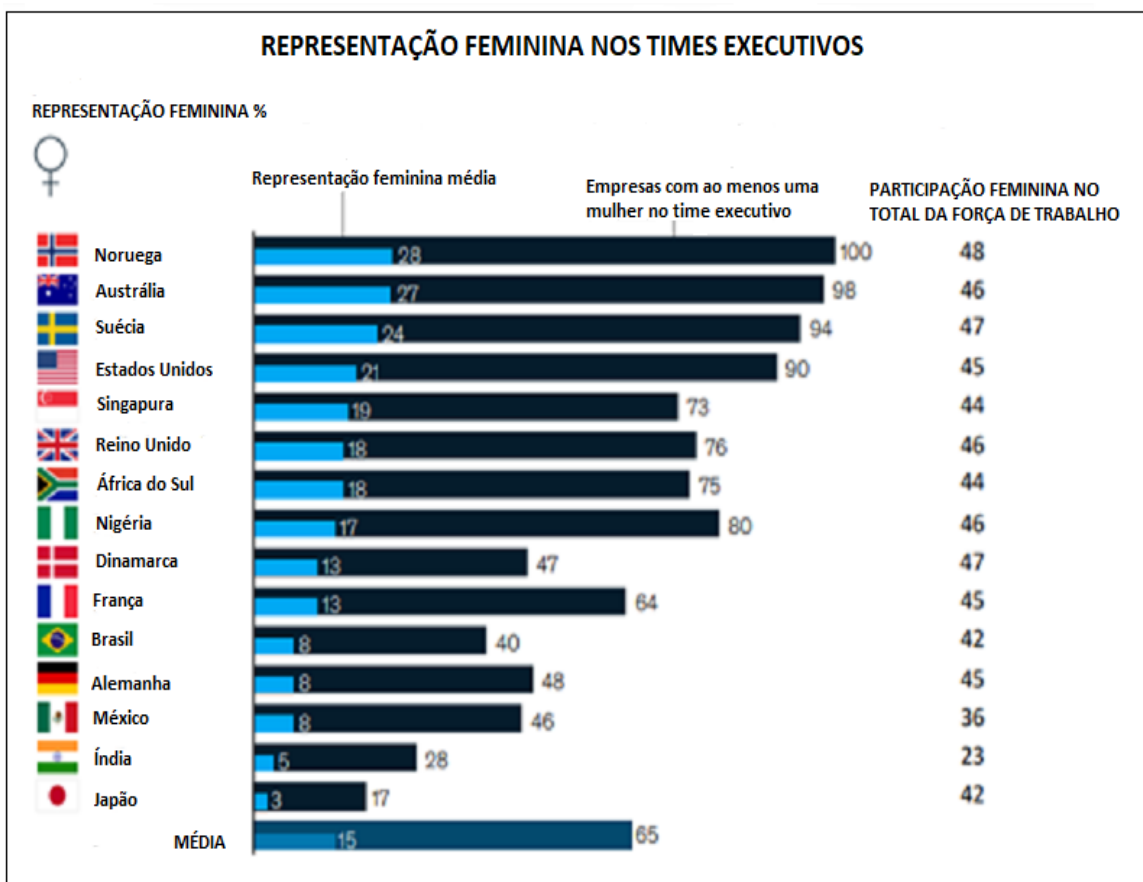


Figura 3: Representação feminina nos times executivos.
Fonte: Hunt et.al., 2020.

Ao analisar aspectos de diversidade e inclusão racial a situação também é complexa: 78% das empresas do Reino Unido têm equipes de liderança sênior que não refletem a demografia da força de trabalho e da população do país, em comparação com 91% para o Brasil e 97% para os Estados Unidos (Hunt et al., 2020).

As mulheres pretas enfrentam as maiores barreiras para alcançar progressos nas empresas, devido ao acúmulo de diferentes formas de discriminação, como o racismo e o sexismo. Nos Estados Unidos, para cada 100 homens que receberam uma promoção de um cargo de entrada para um cargo de gerente, 79 mulheres conseguiram promoções na mesma condição e ao analisar promoções similares para mulheres pretas, esse número cai para 60. Estes dados mostram que há muito a evoluir no âmbito da diversidade de gênero, e mais ainda no âmbito da diversidade racial. Para construir empresas mais justas e equânimes, há um longo percurso a ser percorrido (Hunt et al., 2020).

É notável que o discurso empresarial em prol da diversidade e inclusão não está refletido nas práticas e políticas. Conforme pesquisa global realizada pela PWC que contemplou instituições de 40 países e contou com mais de 3.000 respondentes, 76% das empresas afirmaram que os temas de diversidade e inclusão são prioridades estratégicas. Entretanto, apenas 17% destas organizações têm um cargo de diversidade no nível executivo e somente 5% atingem um nível alto de maturidade em seus programas de D&I (PWC, 2021).

Para que as organizações tenham programas de D&I bem sucedidos e maduros, é essencial ter objetivos claros e engajar os líderes para atingir estes objetivos. Contudo, apenas 29% das empresas pesquisadas adotaram esta prática e apenas 17% medem o progresso dos líderes no atingimento dos objetivos de D&I. Além disso, esses objetivos influenciam a avaliação de desempenho de apenas 16% das lideranças. É notável que as organizações precisam progredir de forma acelerada na concepção e execução de programas de D&I, visto que apenas 4% das organizações estão tendo sucesso em dimensões chave dos programas de D&I. (PWC, 2021).

3. O Contexto brasileiro

3.1. Realidade brasileira no âmbito da diversidade e inclusão organizacional

O Brasil caracteriza-se por sua diversidade racial e étnica, pois sua população é o resultado de uma confluência de diferentes etnias. No século XV, o país era inicialmente povoado por pessoas indígenas originárias, colonizadoras portuguesas e pretas africanas. No século XIX, a miscigenação expandiu-se devido as ondas imigratórias, contemplando pessoas da Europa, Árabia, Japão, além de demais povos de origem asiática e sul-americana. Conforme o última Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD), realizada em 2019 pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), 42,7% da população se declarou branca e 56,2% preta e parda. A pesquisa também revelou a diversidade de gênero existente no país, composto por 51,8% de mulheres e 48,2% de homens (IBGE, 2020).

Entretanto, a grande diversidade demográfica brasileira, não está representada no meio empresarial. Uma pesquisa realizada pelo Instituto Ethos, analisou as 500 maiores empresas brasileiras e constatou que pessoas pretas e pardas são apenas 34,4% do quadro de funcionários total, adicionalmente, ao considerar as posições de alta liderança como os quadros executivos e os conselhos de administração, esse percentual é inferior a 5% (ETHOS, 2016),

Além do mais, mulheres em posição de alta gestão representam uma fatia inferior a 15% (ETHOS, 2016), mesmo apresentando um índice superior de escolaridade, pois conforme dados do IBGE, ao analisar o gênero das pessoas que possuem ensino superior completo no país no mesmo período, especialmente na faixa etária de maior capacidade produtiva, de 25 a 44 anos de idade, constatou-se que o percentual de mulheres que concluiu a graduação foi de 21,5%, enquanto o de homens atingiu apenas 15,6% (IBGE, 2018).

Conforme dados da edição 2020 do estudo “Diversity Matters” (“Diversidade Importa”, em tradução livre), conduzido pela consultoria McKinsey, somente 21% dos profissionais brasileiros afirmam que suas empresas têm diversidade étnico-racial elevada. O estudo entrevistou 3.900 funcionários de 1.300 grandes companhias (Castilho et al., 2020).

A diversidade etária também é um aspecto relevante a ser analisado no contexto brasileiro, visto que o aumento da expectativa de vida e a reforma previdenciária aprovada

através da Emenda Constitucional nº 103, de 12 de novembro de 2019, trazem grandes impactos para o âmbito laboral no país (Brasil, 2019). A reforma da previdência aumentou a idade média de aposentadoria e as projeções apontam que em 2050, a proporção de idosos subirá de 12% para 33% (Camarano & Fernandes, 2016). Os brasileiros terão que trabalhar por mais tempo, mas o preconceito etário da população tem dificultado a presença de trabalhadores mais velhos nas empresas. Uma pesquisa realizada pela Infojobs¹, ouviu 4.588 profissionais e constatou que 78% das pessoas afirmaram que os profissionais acima de 40 anos não possuem as mesmas oportunidades de trabalho que os mais jovens.

No âmbito da diversidade e inclusão de pessoas com deficiência (PCD), o Brasil está mais avançado na parte legislativa. A Lei 8.213, de 1991² estabelece reserva de vagas de emprego para PCDs. Esta legislação é aplicável para empresas com 100 ou mais empregados e as cotas variam entre 2 e 5% dos postos de trabalho. Entretanto, ainda há muito o que avançar, em 2014 das 6,5 milhões de pessoas com deficiência em idade produtiva, apenas 53,2% delas, ou 3,4 milhões, estavam ativas profissionalmente (Garcia, 2014).

Ao analisar a diversidade e inclusão no âmbito LGBTQIA+, há limitados estudos e os dados sobre o tema são escassos no Brasil. Uma pesquisa realizada pela consultoria Santo Caos em 2015, com 230 pessoas, constatou que 40% dos entrevistados relatou já ter vivenciado preconceito no local de trabalho e por isso, passaram a omitir sua orientação sexual (Santo Caos, 2015).

Além de um cenário pouco diverso e até preconceituoso, a desigualdade salarial no país é outro ponto negativo relevante. De forma geral, as mulheres brasileiras receberam 77,7% do rendimento médio dos homens. Ao analisar cargos de alta gestão, a desigualdade salarial é ainda maior, para posições de gerência e diretoria as mulheres receberam entre, 61,9% e 63,6% do rendimento médio masculino, mesmo que ambos possuam o mesmo nível de escolaridade e atuem na mesma posição (IBGE, 2020).

A desigualdade salarial é ainda mais crítica no Brasil ao analisar a dimensão racial, visto que as mulheres pretas receberam em média 44,4% do salário médio de um homem branco. As pessoas pretas e pardas têm salários muito menores que as brancas no Brasil,

¹ Infojobs: Contratações 40+. Pesquisa publicada em 18/05/2021 e acedida em 16/03/2022, através do link:

https://www.infojobs.com.br/blog/contratacoes_40_mais_15994.aspx?t=2

² Artigo 93 da Lei nº 8.213 de 24 de julho de 1991. Acedida em 16/03/2022, através do link:

<https://www.jusbrasil.com.br/topicos/11345588/artigo-93-da-lei-n-8213-de-24-de-julho-de-1991>

mesmo com o mesmo nível de instrução. Pessoas brancas ganhavam em média 45% mais que pessoas pretas e pardas, ambas com ensino superior completo (IBGE, 2019).

A recorrência de posturas preconceituosas também é identificada no meio empresarial brasileiro. De acordo com a pesquisa “A Diversidade e Inclusão nas Organizações no Brasil”, realizada pela Associação Brasileira de Comunicação Empresarial e divulgada em 2019, 40% dos 269 respondentes relatou já ter presenciado discriminação no trabalho devido à identidade ou expressão de gênero, 35% por causa da idade e 30% por cor ou etnia (ABERJE, 2019).

É notável que a sociedade brasileira caminha a passos lentos no âmbito da diversidade e inclusão, e apesar do Brasil estar entre as quinze nações mais desenvolvidas economicamente a nível mundial, apresenta profundas desigualdades sociais de caráter estrutural, que também são observadas no mundo do trabalho. Portanto, é urgente que o desenvolvimento social acompanhe o desenvolvimento econômico no país, e a promoção da diversidade organizacional é decisiva neste contexto (ETHOS, 2016).

3.2. Contexto ESG no Brasil

Apesar das discussões sobre ESG a nível global terem iniciado em 2006, apenas em meados de 2020 este conceito ganhou relevância no Brasil. Portanto, a importância do tema ainda é pequena quando comparada ao panorama internacional. Entretanto, nos últimos dois anos este assunto tem ganhado destaque na mídia, na pauta dos investimentos nacionais e nas buscas do google, conforme demonstrado na Figura 4.

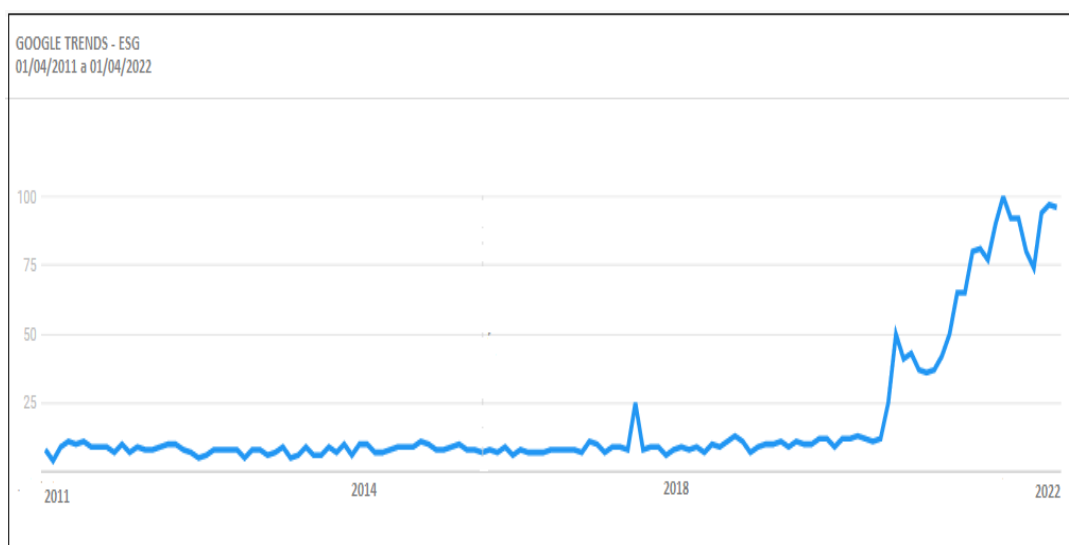


Figura 4: Buscas do termo “Diversidade e Inclusão” no Google no Brasil.
Fonte: Google Trends, 2022.

Os investidores que aportam recursos no mercado brasileiro, estão começando a perceber que a sustentabilidade e a lucratividade caminham juntas. Dados da Bolsa de Valores brasileira (B3) confirmam que investimentos que levam em consideração a dimensão socioambiental resultam em uma melhor performance, visto que o Indicador de Sustentabilidade (ISE) apresentou maior alta e menor volatilidade do que o Ibovespa, principal índice de referência da bolsa brasileira. Desde que foi criado em 2006 até 2020, o ISE B3 valorizou 269%, enquanto o Ibovespa subiu apenas 202% (Ungaretti, 2020).

O Índice de Sustentabilidade Empresarial (ISE) foi criado com o objetivo de ser o indicador de desempenho médio das ações de empresas destaque no âmbito da sustentabilidade empresarial na Bolsa de Valores brasileira. Esta iniciativa foi apoiada e financiada pela International Finance Corporation, corporação financeira integrante ao Banco Mundial. Entretanto, mesmo com mais de quinze anos de utilização deste índice, ele não se consolidou entre os investidores, principalmente devido à falta de transparência, materialidade e critérios para incluir ou excluir empresas (Adachi, 2021).

Dessa forma, em 2021 a B3 divulgou um novo Índice de Sustentabilidade Empresarial (ISE), válido a partir de 2022 e que tem o objetivo de tornar o índice referência para investidores analisarem os critérios *ESG* das empresas brasileiras. A nova metodologia visa apresentar um índice mais robusto e transparente, baseado na pontuação *ESG* das organizações e as informações são públicas (Adachi, 2021).

É importante destacar que o tema de investimentos sustentáveis é recente no Brasil, por isso não há dados detalhados neste quesito. Ao analisar especificamente a adesão ao PRI, o Brasil contava com 56 signatários no final do ano de 2019, o que representava apenas 2% do total de signatários a nível mundial (Ungaretti, 2020).

É notável que o Brasil tem muito a avançar para tornar os critérios *ESG* relevantes no cenário de investimentos sustentáveis, mas há progressos, apesar de lentos. É notável que as empresas começaram a se estruturar internamente para atender as demandas *ESG*, a melhorar também a qualidade das informações divulgadas e sabe-se que maiores oportunidades de alavancagem financeira, podem acelerar ainda mais esse processo.

Atualmente a publicação de relatórios de sustentabilidade é voluntária para as empresas que integram a bolsa de valores brasileira, mas mesmo sem esta obrigatoriedade, número de publicações de relatórios está a crescer anualmente, conforme demonstrado na Figura 5.

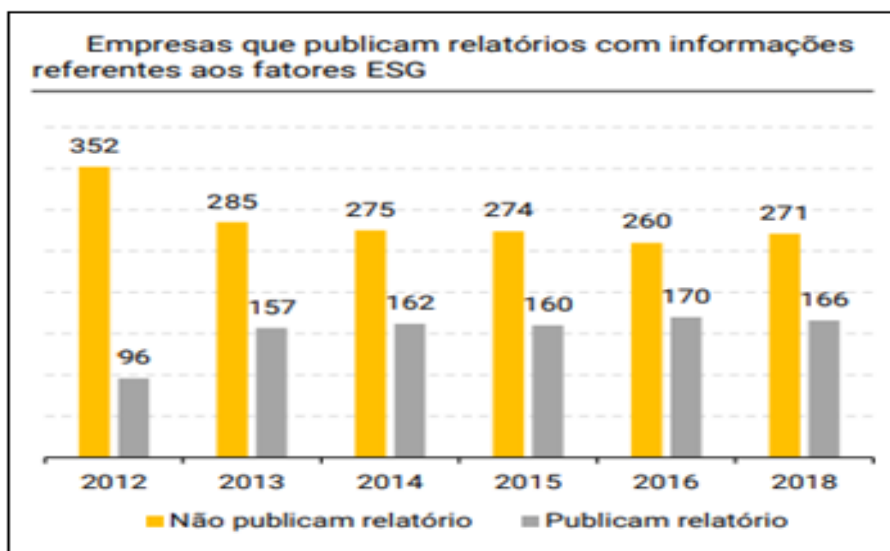


Figura 5: Adesão voluntária anual das empresas listadas na B3 à publicação de relatórios com informações ESG.
Fonte: Ungaretti (2020).

Como observado em diversos países do mundo, os investimentos sustentáveis também apresentam rentabilidade maior que a média no cenário brasileiro. A empresa financeira norte-americana Morgan Stanley Capital International, ou MSCI, publica índices das principais ações em todo o globo e também tem um índice específico para analisar investimentos que atendem aos critérios ESG. Ao analisar o período de dezembro de 2014 a agosto de 2020, constata-se que o *MSCI Brazil ESG Index* superou em 11 pontos o *MSCI Brazil*, conforme demonstrado na Figura 6 (Ungaretti, 2020).



Figura 6: Retornos financeiros *MSCI Brazil Index* vs. *MSCI Brazil ESG Index*.
Fonte: Ungaretti (2020).

3.3. Reflexos das práticas ESG no âmbito da diversidade e inclusão

O tema da gestão da diversidade e inclusão no Brasil surgiu em 1990, devido a práticas e ações de multinacionais norte-americanas (Fleury, 2000). Entretanto, este tópico nunca ganhou relevância no país e não despontou nas pautas empresariais (da Conceição & Spink, 2013). O tema ESG dominou a pauta de investimentos sustentáveis no Brasil nos últimos anos e a dimensão da diversidade e inclusão empresarial parece ter sido impactada, entretanto não há estudos aprofundados sobre este tema e o presente trabalho busca preencher essa lacuna.

É importante destacar que em janeiro de 2022, a B3 tornou públicas as informações sobre as empresas que se candidataram para participar do ISE. Foi a primeira vez que a bolsa brasileira divulgou as informações de forma aberta e transparente, o que é um passo relevante para futuras conquistas no âmbito da diversidade e inclusão organizacional. O índice avalia as empresas através de cinco dimensões: capital humano; governança corporativa e alta gestão; modelo de negócio e inovação; capital social e meio ambiente. A dimensão de capital humano, avalia fatores relacionados a práticas trabalhistas, saúde e segurança dos trabalhadores, engajamento de diversidade e inclusão (Largui, 2022).

É importante destacar que entre as 10 empresas mais bem avaliadas no ISE, 80% apresentaram no fator "capital humano" as pontuações mais baixas. De acordo com Carlo Pereira, diretor-executivo do Pacto Global da ONU no Brasil, a falta de diversidade é o fator mais impactante nas companhias. Devido ao racismo e machismo de caráter estrutural na sociedade brasileira, existe uma força de trabalho pouco diversa (Largui, 2022).

É notável que as organizações brasileiras não tem priorizado programas de diversidade e inclusão nas suas práticas e políticas. Mesmo com informações que atestam o quadro desigual que acomete a força de trabalho, raras ações são realizadas pelas organizações. A inefetividade dos programas de diversidade e inclusão empresarial no Brasil decorrem principalmente do baixo comprometimento de alta gestão, da falta de planos e planejamentos estratégicos que contemplem ações efetivas a respeito do tema, e por fim, do não desenvolvimento de reflexões de caráter ético-moral que proporcionem um pilar de sustentação para as ações realizadas (Diniz et al., 2013).

4. Metodologia

4.1. Estratégia Metodológica

Com o objetivo de garantir um consistente grau de fundamentação metodológica para a dissertação proposta, optou-se por realizar uma pesquisa empírica, através de uma abordagem metodológica qualitativa e quantitativa. Dessa forma, é possível utilizar dados obtidos com ambos métodos, integrando elementos variáveis de natureza qualitativa, aos elementos mensuráveis quantitativos, posto que integrar as duas metodologias pode resultar em uma análise mais consistente e aprofundada, principalmente para pesquisar complexos problemas sociais, uma vez que a investigação quantitativa atua com dados, indicadores e tendências observáveis, a pesquisa qualitativa aborda valores, representações, hábitos, atitudes e opiniões (Minayo & Sanches, 1993).

A primeira etapa metodológica consistiu em uma ampla análise teórica e qualitativa sobre a dimensão social do ESG, com foco específico nos fatores relacionados a Diversidade e Inclusão disponíveis em artigos, livros, relatórios, revistas, periódicos e sites, escritos por renomados acadêmicos e organizações especialistas no tema, com o objetivo de compreender o assunto e o contexto atual. Posteriormente, realizou-se uma análise quantitativa e qualitativa de natureza exploratória, através da análise documental de Relatórios Integrados e de Relatórios de Sustentabilidade.

Os Relatórios Integrados e Relatórios de Sustentabilidade são considerados uma resposta direta das empresas às pressões sociais e governamentais por comportamentos empresariais mais éticos e sustentáveis. Dessa forma, é possível ter informações mais claras e aprofundadas sobre as condutas organizacionais e seus impactos na sociedade e no ambiente (Daub, 2007). Múltiplos dados sobre D&I tornaram-se públicos e disponíveis devido ao aumento de informações e indicadores relacionadas ao tema nestes documentos.

A principal diferença entre o Relato Integrado e o Relatório de Sustentabilidade, é que o primeiro integra informações entre os *disclosures* voluntários e os *disclosures* obrigatórios das organizações, consolidando em um único documento as informações financeiras e contábeis obrigatórias, além das informações sociais e ambientais, que destacam principalmente como as organizações criam valor no curto, médio e longo prazo. Já os Relatórios de Sustentabilidade trazem exclusivamente informações de publicação voluntária, ou seja, não constam nestes documentos as informações financeiras e contábeis obrigatórias.

Os conteúdos e formatos dos Relatórios de Sustentabilidade e Relatórios Integrados evoluíram ao longo tempo, conforme tendências internacionais e demandas institucionais, muitas empresas adaptaram a apresentação das informações conforme o padrão estabelecido pela *Global Reporting Initiative (GRI)*, com o objetivo de obter mais consistência e materialidade na divulgação das informações.

A GRI é uma organização não governamental e sem fins lucrativos, fundada em 1997 e sediada em Amsterdã, cidade localizada na Holanda. É formada por uma rede internacional de empresas e associações civis, em parceria com a *Coalition for Environmentally Responsible Economies* e *United Nations Environmental Program*. A GRI é referência em padrões de divulgações de informações sobre sustentabilidade, sendo o modelo mais utilizado por organizações em todo o mundo. A missão da GRI consiste em padronizar os relatórios e permitir que as informações de sustentabilidade tenham o mesmo nível de qualidade dos relatórios financeiros. Além disso, busca melhorar continuamente as diretrizes, a construir uma instituição sólida e permanente para gerenciar as diretrizes realizadas (GRI, 2022).

A análise central desta pesquisa foi realizada através de 135 Relatórios de Sustentabilidade e Relatórios Integrados de 45 empresas listadas no Índice de Sustentabilidade Empresarial (ISE) da Bolsa de Valores do Brasil (B3). A análise compreendeu o período de 2019 a 2021. Os relatos e relatórios são informações públicas, disponíveis nos sites institucionais das empresas. Identificou-se que 100% destes documentos estão em conformidade com as diretrizes GRI.

Todos os dados utilizados para este estudo foram verificados através da metodologia de análise de conteúdo. Este é um método de pesquisa usualmente utilizado para analisar informações obrigatórias ou voluntárias de organizações (Koskela, 2014; Roca & Searcy, 2012). A investigação realizada levou em consideração o conteúdo integral dos 135 documentos, incluindo textos, links, tabelas, figuras e anexos.

A coleta de informações públicas de sites institucionais apresenta uma vantagem consistente em relação a análises realizadas por meio de questionários e entrevistas: não apresenta a interferência do viés do entrevistador e dos entrevistados. Dessa forma, a análise é realizada de forma neutra e baseada em dados evidenciados. Além disso, se não há informações de Diversidade e Inclusão em determinado Relatório Integrado ou Relatório de Sustentabilidade analisado, demonstra que a empresa não prioriza este tema em suas políticas e ações.

Uma vez que todas informações relevantes sobre o tema foram extraídas destes documentos, elas foram consolidadas e analisadas de forma quantitativa através da análise de evolução temporal de indicadores. A análise quantitativa verifica as variáveis analisadas e suas associações entre as relações de causa-efeito. Dessa forma é possível realizar uma análise hipotético-dedutiva que verifica hipóteses previamente estabelecidas e as confirma ou rejeita. (Gunter, 2013).

Uma estratégia de investigação quantitativa amplamente utilizada são os indicadores, elaborados usualmente para medir questões sociais, com o objetivo de ter instrumentos evidenciáveis para medir os resultados atingidos e antecipar mudanças. Para que a avaliação seja consistente, deve-se selecionar indicadores assertivos e que reflitam o objetivo da avaliação. Posteriormente, é recomendável ponderar os indicadores selecionados e agregar esses indicadores em um índice composto (Juwana et al., 2012).

Portanto, foram elaborados indicadores de sustentabilidade amplos e robustos, que consideraram as cinco dimensões identitárias de Diversidade e Inclusão: Género, Etária, Racial, LGBTQIA+ e Deficiências. Cada dimensão considerou sete fatores referentes ao panorama atual e mais sete fatores relativos às perspectivas futuras. No total, esta base de dados contou com 9.380 apontamentos.

Os dados foram tabulados em uma planilha de excel e consolidados em dois índices compostos. Por fim, a evolução temporal dos indicadores foi avaliada e comparada com o referencial teórico e com as hipóteses levantadas, culminando nos resultados e conclusões que serão apresentados nesta dissertação.

4.2. Indicadores

Para realizar uma análise perspicaz através de indicadores, Ginevičius (2009) destaca que deve-se contemplar todos os aspetos relevantes do fenómeno em consideração. É importante também utilizar como referência sistemas de indicadores e informações padronizadas, que sejam considerados modelos internacionais de qualidade na dimensão de estudo (Wilburn & Wilburn, 2013).

Portanto, utilizou-se como referencial teórico para a construção dos indicadores de Diversidade e Inclusão, organizações e académicos considerados referência internacional e nacional, conforme detalhado na Tabela 1 abaixo:

Tabela 1: Referencial teórico dos indicadores de Diversidade e Inclusão

Indicador	Descrição	Contexto	Referencial teórico
IDIG	Indicador de Diversidade e Inclusão de Género	Limitadores de carreira e recrutamento; Menor representatividade em cargos de alta gestão; Salários menores que pares do género masculino; Assédio moral e sexual; Menores oportunidades de promoção e reconhecimento.	Belingheri et al. (2021), GRI (2022), Hunt et al. (2018; 2020), IBGE (2020), ISE (2022).
IDIR	Indicador de Diversidade e Inclusão Racial	Limitadores de carreira e recrutamento; Menor representatividade em cargos de alta gestão; Salários menores que pares de característica racial branca; Racismo estrutural e preconceito; Menores oportunidades de promoção e reconhecimento.	GRI (2022), Hunt et al. (2018; 2020), IBGE (2020), ISE (2022), Madeira e Gomes (2018), Opie e Roberts (2017).
IDILGBTQIA+	Indicador de Diversidade e Inclusão LGBTQIA+	Discriminação/ estigma/ homofobia; Limitadores de carreira e recrutamento; Menor representatividade em cargos de alta gestão; Salários menores que pares de diferentes características identitárias; Menores oportunidades de promoção.	Blazovich et al. (2013), GRI (2022), IBGE (2020), ISE (2022), Vu (2022).
IDIPCD	Indicador de Diversidade e Inclusão Etária	Discriminação/ estigma; Acessibilidade; Limitadores de carreira e recrutamento; Menor representatividade em cargos de alta gestão; Salários menores que pares; Menores oportunidades de promoção.	Garcia (2014), GRI (2022), IBGE (2020), ISE (2022).
IDIE	Indicador de Diversidade e Inclusão Etária	Discriminação/ estigma, Limitadores de carreira, reconhecimento e recrutamento; Reforma previdência que adiou a possibilidade de aposentadoria.	Backes-Gellner, U., & Veen, S. (2013), GRI (2022), IBGE (2020), ISE (2022).

Fonte: Autor

A maior referência internacional ao analisar indicadores e padronizações de informações sobre sustentabilidade é a GRI. Por isso, muitos deles relacionados a D&I. Dessa forma, os indicadores de D&I elaborados foram referenciados nas seguintes normas (GRI, 2022):

- GRI 401 - Emprego;
- GRI 402 - Relações de Trabalho;
- GRI 404 - Capacitação e Educação ;
- GRI 405 - Diversidade e Igualdade de Oportunidades;
- GRI 406 – Não Discriminação.

Embora o GRI 405 tenha sido introduzido em 2014 e aborde especificamente a diversidade e a igualdade de oportunidades, os outros padrões GRI utilizados também contemplam métricas relacionadas à avaliação de programas de D&I, principalmente nos aspectos relacionados a direitos humanos , gestão trabalhista e métricas de emprego.

Além da GRI, optou-se por referenciar os indicadores elaborados na dimensão de capital humano contempladas pelo ISE B3, principal organização brasileira e latino-americana no âmbito de indicadores de sustentabilidade. Considerou-se especificamente os fatores de práticas trabalhistas, engajamento, diversidade e inclusão dos funcionários (ISE B3, 2022). Como a pesquisa avaliou cinco dimensões distintas da Diversidade e Inclusão organizacional, considerou-se também como referência para construção dos indicadores, pesquisadores e acadêmicos especialistas nestas dimensões.

Em resumo, uma ampla quantidade de indicadores foi elaborada, categorizada e revisada. Posteriormente, reduziu-se o número de indicadores com o objetivo de selecionar os mais relevantes em cada categoria. Os indicadores foram categorizados em dois contextos distintos: panorama atual e perspectivas futuras.

O indicador de panorama atual avalia se a organização é atualmente uma instituição diversa e inclusiva. Os aspectos elencados levaram em consideração todos os fatores chave do fenômeno analisado. Portanto, analisou-se se o conselho de administração, quadro de colaboradores e líderes possui representatividades identitárias alinhadas as características demográficas do país.

Além disso, avaliou-se se existe políticas de paridade salarial, canal de denúncias independente, indicadores internos e da cadeia de valor monitorados, metas públicas e o percentual de atingimento destas metas. Neste indicador, foram considerados os aspectos apresentados na Tabela 2:

Tabela 2: Premissas de avaliação do Panorama Atual de D&I nas organizações

Indicador	Descrição	Premissas
IDIG - PA	Indicador de Diversidade e Inclusão de Género	Indicadores monitorados e percentual de metas atingidas; Possui canal de denúncias independente; Indicadores monitorados na cadeia de valor e percentual de metas atingidas; % de mulheres no quadro total de funcionários; % de mulheres em cargos de liderança; % de mulheres nos cargos de alta gestão e/ou representantes dos conselhos administrativos; Políticas de paridade salarial.
IDIR - PA	Indicador de Diversidade e Inclusão Racial	Indicadores monitorados e percentual de metas atingidas; Possui canal de denúncias independente; Indicadores monitorados na cadeia de valor e percentual de metas atingidas; % de pessoas pretas e pardas no quadro total de funcionários; % de pessoas pretas e pardas na liderança; % de pessoas pretas e pardas nos cargos de alta gestão e/ou representantes dos conselhos administrativos; Políticas de paridade salarial.
IDILGBTQIA+ PA	Indicador de Diversidade e Inclusão LGBTQI+	Indicadores monitorados e percentual de metas atingidas; Possui canal de denúncias independente; Indicadores monitorados na cadeia de valor e percentual de metas atingidas; % de pessoas LGBTQIA+ no quadro total de funcionários; % de pessoas LGBTQIA+ em cargos de liderança; % de pessoas LGBTQIA+ nos cargos de alta gestão e/ou representantes dos conselhos administrativos; Políticas de paridade salarial.
IDIPCD - PA	Indicador de Diversidade e Inclusão Etária	Indicadores monitorados e percentual de metas atingidas; Possui canal de denúncias independente; Indicadores monitorados na cadeia de valor e percentual de metas atingidas; % de mulheres no quadro total de funcionários; % de mulheres em cargos de liderança; % de mulheres nos cargos de alta gestão e representantes dos conselhos administrativos; Políticas de paridade salarial.
IDIE - PA	Indicador de Diversidade e Inclusão Etária	Indicadores monitorados e percentual de metas atingidas; Possui canal de denúncias independente; Indicadores monitorados na cadeia de valor e percentual de metas atingidas; % de pessoas com mais de 50 anos no quadro total de funcionários; % de pessoas com mais de 50 anos em cargos de liderança; % de pessoas com mais de 50 anos nos cargos de alta gestão e/ou representantes dos conselhos administrativos; Políticas de paridade salarial.

Fonte: Autor

Outro grupo de indicadores avaliou as perspetivas futuras, a aferir se há condições favoráveis para que a Diversidade e Inclusão avance no futuro. O objetivo é avaliar se as

organizações estão criando estruturas e condições internas que possibilitarão avanços reais no médio prazo, conforme premissas descritas na Tabela 3.

Tabela 3: **Premissas de avaliação das Perspectivas Futuras de D&I nas organizações**

Indicador	Descrição	Contexto
IDIG - PF	Indicador de Diversidade e Inclusão de Gênero	<p>Possui metas e indicadores de diversidade de gênero, objetivas, públicas, auditáveis e monitoráveis;</p> <p>Integra acordos nacionais/ internacionais e compromissos públicos com o tema;</p> <p>Possui uma área ou comitê para promover ações sobre o tema;</p> <p>Existe metas de diversidade de gênero a nível de alta gestão;</p> <p>As metas são atreladas ao pagamento de bônus ou avaliação de performance;</p> <p>Existe uma política ou código de conduta sobre o tema;</p> <p>Possui diretrizes relacionadas ao tema para todos integrantes da cadeia de valor.</p>
IDIR - PF	Indicador de Diversidade e Inclusão Racial	<p>Possui metas e indicadores de diversidade racial, objetivas, públicas, auditáveis e monitoráveis;</p> <p>Integra acordos nacionais/ internacionais e compromissos públicos com o tema;</p> <p>Possui uma área ou comitê para promover ações sobre o tema;</p> <p>Existe metas de diversidade étnico-racial a nível de alta gestão;</p> <p>As metas são atreladas ao pagamento de bônus ou avaliação de performance;</p> <p>Existe uma política ou código de conduta sobre o tema;</p> <p>Possui diretrizes relacionadas aos temas para todos integrantes da cadeia de valor.</p>
IDILGBTQIA+ PF	Indicador de Diversidade e Inclusão LGBTQIA+	<p>Possui metas e indicadores de diversidade LGBTQIA+, objetivas, públicas, auditáveis e monitoráveis;</p> <p>Integra acordos nacionais/ internacionais e compromissos públicos com o tema;</p> <p>Possui uma área ou comitê para promover ações sobre o tema;</p> <p>As metas são atreladas ao pagamento de bônus ou avaliação de performance;</p> <p>Existe uma política ou código de conduta sobre o tema;</p> <p>Possui diretrizes relacionadas aos temas para todos integrantes da cadeia de valor.</p>
IDIPCD - PF	Indicador de Diversidade e Inclusão Etária	<p>Possui metas e indicadores de PCD, objetivas, públicas, auditáveis e monitoráveis;</p> <p>Integra acordos nacionais/ internacionais e compromissos públicos com o tema;</p> <p>Possui uma área ou comitê para promover ações sobre o tema;</p> <p>Existe metas de diversidade PCD de gênero a nível de alta gestão;</p> <p>As metas são atreladas ao pagamento de bônus ou de avaliação de performance;</p> <p>Existe uma política ou código de conduta sobre o tema;</p> <p>Possui diretrizes relacionadas ao tema para todos integrantes da cadeia de valor.</p>
IDIE - PF	Indicador de Diversidade e Inclusão Etária	<p>Possui metas e indicadores de diversidade etária, objetivas, públicas, auditáveis e monitoráveis;</p> <p>Integra acordos nacionais/ internacionais e compromissos públicos com o tema;</p> <p>Possui uma área ou comitê para promover ações sobre o tema;</p> <p>Existe metas de diversidade etária de alta gestão;</p> <p>As metas são atreladas ao pagamento de bônus ou de avaliação de performance;</p> <p>Existe uma política ou código de conduta sobre o tema;</p> <p>Possui diretrizes relacionadas ao tema para todos integrantes da cadeia de valor.</p>

Fonte: Autor

Analisar os indicadores com critérios específicos e distintos para o contexto de panorama atual e perspectivas futuras, permitiu avaliar os avanços reais da diversidade e inclusão de forma objetiva. Ao analisar o indicador de contexto atual, por exemplo, é possível identificar uma situação realista e evidenciável, ao retirar dados que não contribuem para identificar organizações mais inclusivas no momento presente.

Dentro da gestão ESG, especificamente no que diz respeito a diversidade e inclusão, promessas futuras podem ser uma ótima alavanca de imagem e marketing. Portanto, foi essencial diferenciar metas de diversidade e inclusão monitoráveis, de metas vagas. Por exemplo, quando uma organização informa que ela tem uma meta de ter 30% de mulheres no conselho administrativo até 2023, existe uma meta consistente e verificável. Mas se uma organização informa que tem como meta ser cada vez mais inclusiva para as mulheres, não existe um comprometimento real e esse dado não é considerado como um fator que impulsionará a D&I no futuro.

Através de uma análise criteriosa das informações, foi possível analisar a evolução temporal dos indicadores de forma assertiva através de dados relevantes, comparáveis, materiais e evidenciáveis.

4.3. Definição da amostra e critérios de pontuação

A amostra considerou todos os Relatórios de Sustentabilidade e Relatos Integrados divulgados por 45 empresas listadas no Índice de Sustentabilidade Empresarial (ISE) da Bolsa de Valores do Brasil (B3), referentes aos períodos de 2019 a 2021, publicados nos sites institucionais empresariais. Os documentos foram analisados em sua totalidade, incluindo todos os anexos e arquivos complementares.

Definiu-se o último triênio como período de análise devido a maior parte das organizações disponibilizarem nos seus sites apenas informações referentes aos últimos três anos. Ademais, como a pauta ESG no país ganhou impulso a partir de 2020, a análise do triênio poderá refletir essa evolução temporal.

Selecionou-se todas as empresas listadas no ISE B3 em 2022, por serem consideradas modelo de sustentabilidade no país e mais aderentes aos critérios ESG. Além disso, a qualidade das divulgações voluntárias de ESG é maior em empresas listadas no ISE, a garantir a abrangência, relevância e acessibilidade dessas informações.

Atualmente, o ISE contempla 46 organizações, entretanto, considerou-se apenas 45 na análise, pois a Azul S.A ainda não publicou o Relato Integrado de 2021 e, portanto, foi excluída da análise. As organizações analisadas estão descritas na Tabela 4.

Tabela 4: 45 empresas listadas no ISE em 2022 e objetos deste estudo.

Empresas (1 a 23)		Empresas (24 a 45)	
1	AES Brasil	24	Itaú
2	Ambipar	25	Itausa
3	Arezzo	26	Klabin
4	B2W	27	Light
5	Banco do Brasil	28	M Dias Branco
6	Bradesco	29	Magazine Luiza
7	Braskem	30	Minerva Foods
8	BRF	31	Movida
9	BTG	32	MRV
10	CCR	33	Natura
11	Cemig	34	Neoenergia
12	Cielo	35	Renner
13	Copel	36	Rumo
14	Cosan	37	Santander
15	CPFL	38	Simpar
16	Dexco	39	Sulamerica
17	Drogasil	40	Suzano
18	Ecorodovias	41	Tim
19	EDP Brasil	42	ViaVarejo
20	Engie Brasil	43	Vibra
21	GPA	44	Vivo
22	Grupo Fleury	45	Weg
23	Iochp-Maxion		

Fonte: Autor

Primeiramente, cada empresa foi avaliada conforme seu panorama atual em cinco dimensões identitárias. Cada dimensão levou em consideração sete fatores chaves, com

critérios de pontuação enquadrados em uma escala de 0 a 1, conforme premissas listadas abaixo:

Tabela 5: Premissas de pontuação dos indicadores de D&I - Panorama Atual

Premissa	Descrição	Intervalo de pontuação	
PADI 1	Percentual de metas atingidas dos indicadores internos monitorados	<= 15,00%	pontuação = 0,00
		15,01% a 25,00%	pontuação = 0,25
		25,01% a 50,00%	pontuação = 0,50
		50,01% a 75,00%	pontuação = 0,75
		75,01% a 100%	pontuação = 1,00
PADI 2	Possui canal de denúncias independente	Sim	pontuação = 1,00
		Não	pontuação = 0,00
PADI 3	Percentual de metas atingidas dos indicadores da cadeia de valor monitorados	<= 15,00%	pontuação = 0,00
		15,01% a 25,00%	pontuação = 0,25
		25,01% a 50,00%	pontuação = 0,50
		50,01% a 75,00%	pontuação = 0,75
		75,01% a 100%	pontuação = 1,00
PADI 4	Percentual de pessoas pertencentes ao grupo identitário analisado no quadro total de funcionários	<= 75,00 %	pontuação = 0,00
		75,01% a 81,25%	pontuação = 0,25
		81,26% a 87,50%	pontuação = 0,50
		87,51% a 93,75%	pontuação = 0,75
		93,76% a 100%	pontuação = 1,00
PADI 5	Percentual de pessoas pertencentes ao grupo identitário analisado em cargos de liderança	<= 75,00 %	pontuação = 0,00
		75,01% a 81,25%	pontuação = 0,25
		81,26% a 87,50%	pontuação = 0,50
		87,51% a 93,75%	pontuação = 0,75
		93,76% a 100%	pontuação = 1,00
PADI 6	Percentual de pessoas pertencentes ao grupo identitário analisado como representantes do conselho	<= 75,00 %	pontuação = 0,00
		75,01% a 81,25%	pontuação = 0,25
		81,26% a 87,50%	pontuação = 0,50
		87,51% a 93,75%	pontuação = 0,75
		93,76% a 100%	pontuação = 1,00
PADI 7	Políticas de paridade salarial que contempla o grupo identitário analisado	Sim	pontuação = 1,00
		Não	pontuação = 0,00

Fonte: Autor

O percentual de pessoas de determinada dimensão identitária no quadro total de funcionários, posições de liderança e pertencentes ao conselho administrativo, foi avaliado conforme a aderência a realidade demográfica do país, conforme informações atualizadas do IBGE.

Posteriormente, cada empresa foi avaliada conforme as perspectivas futuras, ou seja, fatores que fornecem bases sólidas para que a Diversidade & Inclusão avance futuramente. Dessa forma, os indicadores de perspectivas futuras contemplam cinco dimensões identitárias e sete fatores chaves em cada dimensão, com critérios de pontuação enquadrados em uma escala de 0 a 1, conforme premissas listadas na Tabela 6.

Tabela 6: **Premissas de pontuação dos indicadores de D&I - Perspectivas Futuras**

Premissa	Descrição	Intervalo de pontuação	
PFDI 1	Possui metas e indicadores de D&I referentes a dimensão identitária analisada (as metas e os indicadores devem ser evidenciáveis, ou seja, objetivos, públicos, auditáveis e monitoráveis)	Sim Não	pontuação = 1,00 pontuação = 0,00
PFDI 2	Integra acordos nacionais/ internacionais e compromissos públicos referentes a dimensão identitária analisada	Sim Não	pontuação = 1,00 pontuação = 0,00
PFDI 3	Possui uma área ou comitê para promover ações referentes a dimensão identitária analisada	Sim Não	pontuação = 1,00 pontuação = 0,00
PFDI 4	Existe metas de diversidade e inclusão referentes a dimensão identitária analisada ao nível de alta gestão	Sim Não	pontuação = 1,00 pontuação = 0,00
PFDI 5	As metas descritas em PFDI*4 são atreladas ao pagamento de bônus/ avaliação de performance	Sim Não	pontuação = 1,00 pontuação = 0,00
PFDI 6	Existe uma política ou um código de conduta para colaboradores com normas e regras que contemplem a dimensão identitária analisada	Sim Não	pontuação = 1,00 pontuação = 0,00
PFDI 7	Existe uma política ou um código de conduta para todos os integrantes da cadeia de valor com normas e regras que contemplem a dimensão identitária analisada	Sim Não	pontuação = 1,00 pontuação = 0,00

Fonte: Autor

Em resumo, cada empresa recebe uma pontuação de 0 ou 1 para cada força real de Diversidade e Inclusão existente em sua força de trabalho ou cadeia de valor. Além disso, os

esforços direcionados para a estruturação de uma empresa mais diversa e inclusiva no futuro, também são considerados.

Posteriormente, os sete fatores analisados em cada dimensão identitária foram consolidados em um indicador único, de acordo com a fórmula descrita abaixo para o panorama atual:

$$D\&I\ PA = \frac{PADI\ 1 + PADI\ 2 + PADI\ 3 + PADI\ 4 + PADI\ 5 + PADI\ 6 + PADI\ 7}{7}$$

A fórmula descrita acima foi segmentada para cada dimensão identitária analisada: Género, Racial, Etária, LGBTQIA+ e Deficiências. A mesma lógica de cálculo foi utilizada para o indicador referente as perspectivas futuras:

$$D\&I\ PF = \frac{PFDI\ 1 + PFDI\ 2 + PFDI\ 3 + PFDI\ 4 + PFDI\ 5 + PFDI\ 6 + PFDI\ 7}{7}$$

Dessa forma, foi possível avaliar o panorama atual e as perspectivas futuras de cada dimensão identitária analisada. Por fim, os indicadores foram consolidados em dois índices compostos, conforme fórmulas descritas abaixo:

$$IDI\ PA = \frac{IDIG\ PA + IDIR\ PA + IDILGBTQIA\ PA + IDIPCD\ PA + IDIE\ PA}{5}$$

$$IDI\ PF = \frac{IDIG\ PF + IDIR\ PF + IDILGBTQIA\ PF + IDIPCD\ PF + IDIE\ PF}{5}$$

5. Resultados e discussões

A evolução temporal dos indicadores de D&I indica um avanço anual em ambos os contextos: panorama atual e perspectivas futuras, sendo mais expressivo no contexto de perspectivas futuras, conforme demonstrado Figura 7.

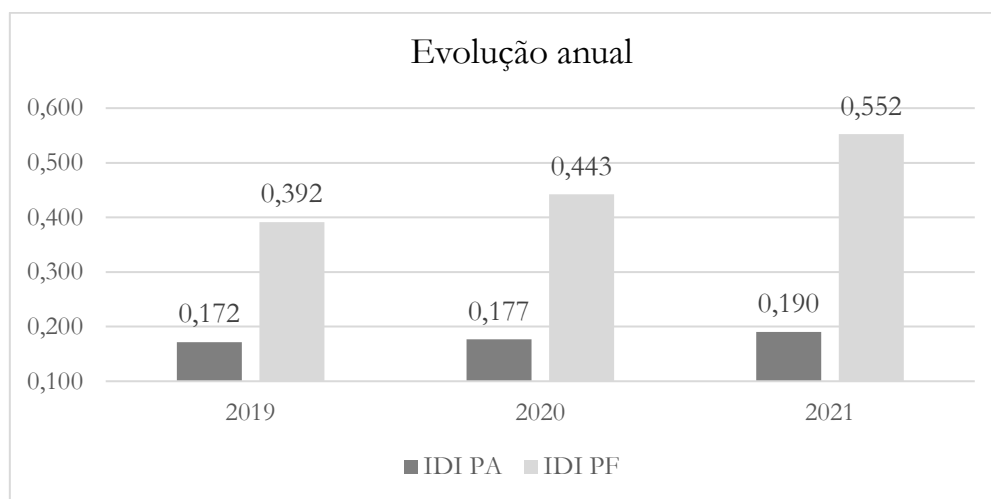


Figura 7: Evolução anual dos Indicadores de D&I referentes ao Panorama Atual e Perspectivas Futuras.
Fonte: Autor.

O Indicador de Diversidade e Inclusão do Panorama Atual (IDI PA) teve um avanço percentual de 2,9% ao comparar 2020 com 2019 e de 7,3% na comparação entre 2021 e 2020. Ou seja, é possível visualizar que a diversidade e inclusão avançou em um ritmo 2,5 vezes maior no último ano da análise, a demonstrar que as empresas estão mais inclusivas e com resultados mais expressivos a partir de 2020, possivelmente impactados pelo avanço da pauta *ESG* no país. A considerar também a avaliação qualitativa dos Relatos Integrados e Relatórios de Sustentabilidade, grande parte das organizações passa a abordar o tema da diversidade e inclusão com mais frequência a partir de 2020, consolidando estes indicadores nos *reports* da esfera *ESG*.

Outro ponto de destaque é o Indicador de Diversidade e Inclusão das Perspectivas Futuras (IDI PF) que teve um avanço percentual muito relevante no período analisado: 13% ao comparar 2020 com 2019 e de 24,6% na comparação entre 2021 e 2020. Ao analisar os fatores que compõe o indicador é possível identificar que as empresas estruturaram seus programas de D&I de forma mais sólida: criaram comitês sobre o tema, realizaram compromissos públicos, elaboraram políticas internas e para toda a cadeia de valor, também estabeleceram metas e indicadores.

Ao analisar os resultados de forma mais detalhada é possível observar que existem dimensões identitárias mais avançadas nas empresas, como a diversidade e inclusão de gênero, por exemplo. Dando indicativos que políticas de D&I de gênero são mais presentes e aceitas no meio empresarial, principalmente por existir estudos que demonstram uma forte relação positiva entre diversidade de gênero e desempenho econômico (Cook & Glass, 2011; Silva Júnior & Martins, 2017). Nas demais dimensões ainda há muito a ser feito, conforme demonstrado na Tabela 7.

Tabela 7: Evolução anual dos Indicadores de D&I segmentados por dimensão identitária referentes ao Panorama Atual.

Premissa	2019	2020	2021
IDIG	0,33	0,34	0,36
IDIR	0,17	0,17	0,20
IDILGBTQIA+	0,10	0,11	0,12
IDIPCD	0,11	0,12	0,12
IDIE	0,15	0,15	0,15
Total PA	0,17	0,18	0,19

Fonte: Autor

O Brasil possui 50,85% de mulheres ativas economicamente (IBGE,2020) e nas empresas analisadas representam em média 35,7% da força de trabalho total, 29,1% dos cargos de liderança e 13,3% dos conselhos administrativos. Mesmo sendo a dimensão com os melhores resultados desta análise, ainda há muito a avançar para que as organizações sejam de fato diversas e inclusivas na dimensão de gênero, visto que atualmente as organizações não refletem a demografia do país e ao analisar as posições de liderança e de conselho administrativo, a realidade é ainda pior. Entretanto, 82% das organizações possui políticas de paridade salarial entre homens e mulheres, o que é um fator positivo.

Ao analisar a dimensão racial, a situação é ainda mais crítica: o país possui 54,9% de pessoas pretas e pardas ativas (IBGE, 2020), mas nas organizações analisadas elas representam em média 24,9% da força de trabalho, 9,8% dos cargos de liderança e não há informações sobre a diversidade racial nos conselhos administrativos. Nenhuma organização reportou informações sobre paridade salarial entre pessoas brancas e pessoas pretas. Existe um longo caminho a avançar no âmbito de inclusão racial nas organizações ditas como mais sustentáveis do país.

Referente ao indicador de diversidade etária, a situação também é complexa, enquanto pessoas com mais de 50 anos representam 18,85% da população ativa, são 8,85% da força de trabalho das organizações contempladas na análise, 6,7% das lideranças e 39,1% dos conselhos administrativos. É notável que os conselhos administrativos de grande parte das organizações são formados por homens com mais de 50 anos, demonstrando um quadro pouco diverso em posições de grande influência.

Pessoas com deficiência representam 6,1% da população ativa do país, entretanto apenas 2% da força de trabalho analisada, mesmo com uma legislação específica que obriga a contratação de PCDs no Brasil, há muito a avançar neste âmbito. Quase não existem pessoas com deficiência entre os líderes e participantes de conselhos de administração.

Ainda mais crítica é a situação de pessoas LGBTQIA +, extremamente invisibilizadas nas organizações, há pouquíssimas informações sobre esta população nas empresas, apenas 17,77% das empresas realizam um censo que abrange esta dimensão, ou seja, 82,23% das organizações não possui informações e nem ações para inclusão deste público.

As perspectivas futuras da diversidade e inclusão são mais favoráveis para todas as dimensões analisadas, como se percebe pela análise da Tabela 8.

Tabela 8: Indicadores de D&I segmentados por dimensão identitária referentes as Perspetivas Futuras.

Premissa	2019	2020	2021
IDIG	0,38	0,46	0,64
IDIR	0,35	0,41	0,56
IDILGBTQIA+	0,32	0,37	0,47
IDIPCD	0,59	0,63	0,69
IDIE	0,31	0,34	0,41
Total PF	0,39	0,44	0,55

Fonte: Autor

Os indicadores são muito mais favoráveis nas cinco dimensões identitárias analisadas quando analisam-se as perspectivas futuras, o que demonstra que as empresas estão se estruturando para melhorar as condições de diversidade e inclusão para a maior parte das identidades analisadas.

Em primeiro lugar a diversidade de PCDs possui as melhores pontuações demonstrando que as empresas tem programas mais estruturados neste âmbito, principalmente devido a legislação obrigar um percentual de 2% a 5% no quadro de funcionários ocupados por esta população. A dimensão de género é a segunda com melhores perspectivas futuras, seguida da racial, LGBTQIA+ e etária.

Cabe destacar que apenas 20% das organizações possuem metas de diversidade e inclusão atreladas as avaliações de performance e remuneração variável da alta liderança, fator essencial para que os avanços ocorram.

O segmento de atuação das empresas foi outro fator levado em consideração na análise realizada, conforme demonstrado na Figura 8.

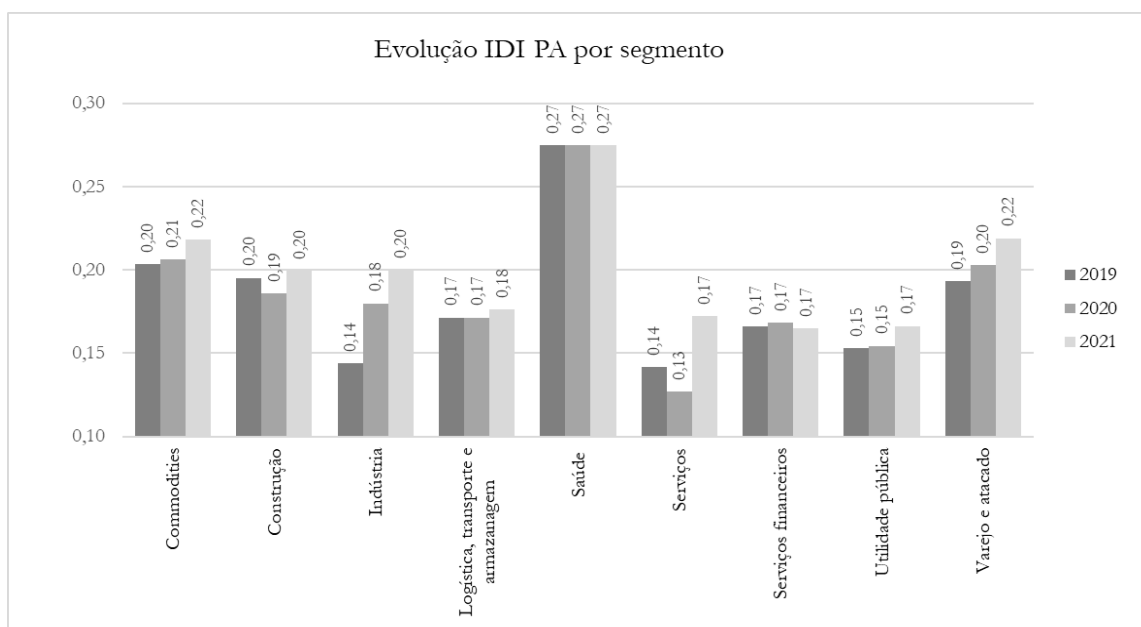


Figura 8: Evolução anual dos Indicadores de D&I referentes ao Panorama Atual por segmento de atuação.

Fonte: Autor

Ao analisar o panorama atual o segmento de serviços de saúde tem os melhores resultados, embora tenha parado de evoluir, demonstrando estagnação de evolução desde 2019. Em segundo lugar o setor com melhores resultados é o de varejo e atacado. Dessa forma, há indicativos que possivelmente é verdadeira a hipótese de que empresas do setor e serviços e varejo são mais sensíveis as políticas de D&I, devido ao fato de serem mais dependentes do capital humano (McMillan-Capehart et al., 2010).

Ao analisar as perspectivas futuras por segmento, Commodities e Utilidade Pública estão com os melhores resultados, conforme demonstrado na Figura 9.

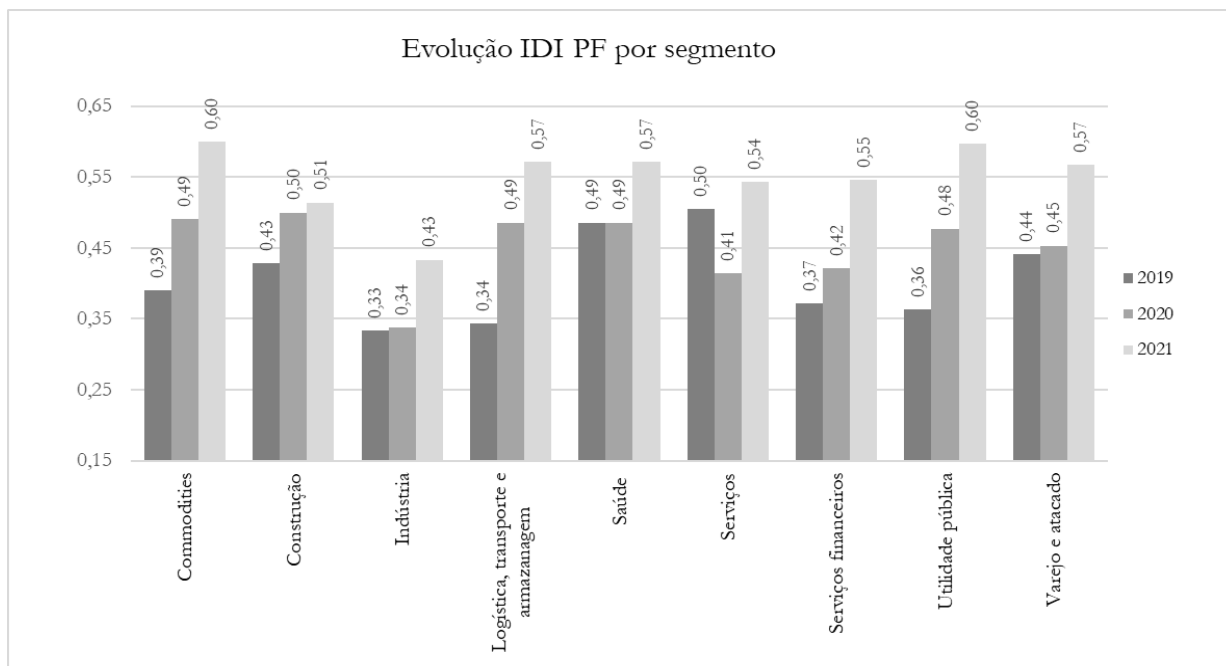


Figura 9: Evolução anual dos Indicadores de D&I referentes as Perspectivas Futuras por segmento de atuação.

Fonte: Autor

Entretanto, a maior parte do índice ISE é composto por empresas do segmento de utilidade pública, seguida por serviços financeiros, varejo e atacado, conforme demonstrado na figura abaixo:

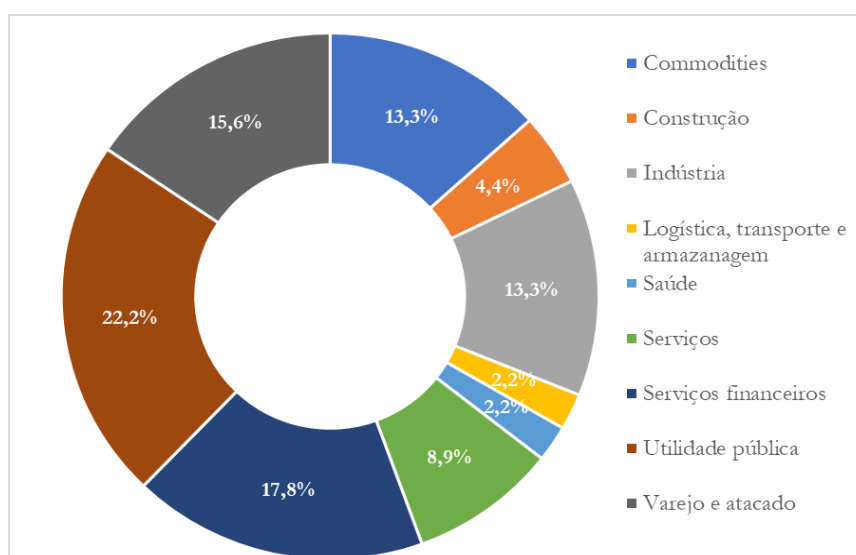


Figura 10: Segmento de atuação das 45 empresas objetos deste estudo.

Fonte: Autor

A empresa com melhores resultados analisando o panorama atual é a Itausa, que atua no setor de serviços financeiros, conforme demonstrado na Tabela 10.

Tabela 9: Evolução anual dos Indicadores de D&I nas 5 empresas com melhor pontuação média referente ao Panorama Atual.

Premissa	2019	2020	2021	Δ 2021 - 2019
Itausa	0,25	0,29	0,31	0,06
Suzano	0,24	0,27	0,29	0,05
Renner	0,24	0,26	0,28	0,03
Grupo Fleury	0,27	0,27	0,27	0,00
Natura	0,24	0,31	0,27	0,03

Fonte: Autor

A Itausa possui um percentual de mulheres na força total de trabalho e nas lideranças mais condizente com a realidade do país: 57,9% e 56,3% respectivamente. Além disso, tem 22% de mulheres no conselho de administração, um percentual bem superior à média.

A Suzano, a Renner, o Grupo Fleury e a Natura também são organizações com resultados de destaque no âmbito da diversidade e inclusão, a maior parte delas mais avançadas nas dimensões de gênero, racial e PCD.

Ao analisar as perspectivas futuras, a empresa de energia AES Brasil se destaca por ter se estruturado muito bem em todos os fatores analisados, para garantir que os avanços em diversidade e inclusão se concretizem, seguida por Suzano, EDP Brasil, Ecorodovias e Grupo Pão de Açúcar, conforme demonstrado na Tabela 10.

Tabela 10: Evolução anual dos Indicadores de D&I nas 5 empresas com melhor pontuação média referente as Perspetivas Futuras.

Premissa	2019	2020	2021	Δ 2021 - 2019
AES Brasil	0,09	0,23	1,00	0,91
Suzano	0,49	0,89	0,89	0,40
EDP Brasil	0,69	0,86	0,86	0,86
Ecorodovias	0,49	0,51	0,80	0,80
GPA	0,66	0,66	0,77	0,77

Fonte: Autor.

6. Conclusões

Não há dúvidas que os princípios ESG estão impulsionando investimentos responsáveis a nível mundial, embora o Brasil ainda esteja dando os primeiros passos nessa direção. Entretanto, cresce anualmente no país o número de empresas engajadas no âmbito da sustentabilidade social e ambiental, seja para atrair investimentos, fortalecer suas marcas ou atender as demandas sociais.

É importante ressaltar que os investidores que aportam capital no mercado brasileiro estão analisando os critérios ESG das companhias com mais frequência, antes de direcionar os recursos financeiros. Além disso, é crescente o número de pessoas que buscam consumir produtos e serviços de empresas sustentáveis. (Pacto Global, 2021).

Dessa forma, os investidores avaliam que uma boa gestão do capital humano é vital para aumentar o valor e o desempenho das empresas no longo prazo, portanto, o foco na forma que uma empresa trata das questões relacionadas aos funcionários está crescendo, a afetar cada vez mais a marca organizacional, a relação com os investidores e com os consumidores.

O debate sobre capital humano está avançando a nível nacional e a avaliação de como as empresas cumprem seus compromissos com a diversidade e a inclusão também. Há exigências sociais de informações mais aprimoradas sobre o capital humano, incluindo o fornecimento de dados para demonstrar o progresso e a responsabilidade em torno dos compromissos declarados neste âmbito, além da alocação de responsabilidades e o nível de supervisão do conselho administrativo (Smith, 2020).

A dimensão da diversidade e inclusão organizacional começa a ser incorporada nas companhias, através da criação de comitês internos para discutir o tema e implementar ações que aumentem a representatividade de pessoas de diferentes identidades entre os colaboradores e demais integrantes da cadeia de valor organizacional.

Além disso, com o objetivo de aprimorar a análise de critérios *ESG* e alinhar suas práticas com o mercado global, a Comissão de Valores Mobiliários brasileira passará a exigir que os formulários de referência divulgados pelas empresas de capital aberto passem a incluir informações sobre os riscos sociais, ambientais e climáticos que as empresas estão expostas, e também que apresentem as diferenças salariais dos seus colaboradores por gênero, etnia e cor. Essa exigência será válida a partir do ano de competência 2022 (Adachi, 2021).

Em consonância com este cenário, esta pesquisa demonstrou que o Indicador de Diversidade e Inclusão do Panorama Atual (IDI PA) apresenta avanços ano a ano, com um percentual 2,9% superior ao comparar 2020 com 2019 e 7,3% maior na comparação entre 2021 e 2020. O resultado mais expressivo a partir de 2020, pode ser reflexo do avanço da pauta ESG no país.

Ademais, o Indicador de Diversidade e Inclusão das Perspetivas Futuras (IDI PA) apresentou um avanço muito relevante no período analisado: 13% superior ao comparar 2020 com 2019 e de 24,6% maior na comparação entre 2021 e 2020, também com um resultado mais expressivo a partir de 2020 e a demonstrar que as organizações estão se estruturando para garantir avanços futuros consistentes.

Dessa forma, esta pesquisa demonstrou que as organizações brasileiras listadas no ISE estão se estruturando para ser cada vez mais diversas e inclusivas, embora exista um longo caminho a ser percorrido para que a força de trabalho represente a demografia do país.

Através da análise da evolução de indicadores e documental realizada, foi possível medir os avanços reais das políticas pró-diversidade e inclusão organizacional, agregando informações relevantes, que auxiliam no debate público em prol da construção de uma sociedade mais inclusiva.

O referencial teórico pesquisado demonstra que as empresas mais competitivas no futuro serão aquelas que consideram os critérios *ESG* nas suas práticas, políticas e ações. E o Brasil está a avançar nesta tendência, embora que ainda lentamente.

Por fim, é importante destacar que este estudo apresenta diversas limitações, como qualquer estudo, incluindo as seguintes: diz respeito apenas a um país, sendo os resultados dificilmente generalizáveis; analisa uma amostra de empresas relativamente reduzida; o período analisado é de apenas três anos. Além disso, uma vez que se trata de um estudo exploratório, é essencialmente descritivo e temporal, não contemplando fatores estatísticos que expliquem as diferenças entre os comportamentos observados. Mas, destas limitações também derivam pistas para investigações futuras: seria interessante efetuar o mesmo tipo de análise realizada em comparações entre países. Também seria rico analisar amostras mais alargadas, que contemplem evoluções de um período temporal maior. Por fim, recomenda-se avaliar fatores relacionados as singularidades entre as organizações (país de atuação, dimensão, adesão ao PRI, diversidade nos conselhos de administração, etc.).

7. Referências Bibliográficas

- ABERJE (2019). *A Diversidade e Inclusão nas Organizações no Brasil*. Disponível em: <http://www.sjpmg.org.br/wp-content/uploads/2019/08/ABERJE-Pesquisa-Diversidade-deInclus%C3%A3o.pdf>.
- Adachi, V. (2021). ISE 2.0: Como vai funcionar o novo Índice de Sustentabilidade da B3. *Capital Reset*. Disponível em: <https://www.capitalreset.com/ise-2-0-como-vai-funcionar-o-novo-indice-de-sustentabilidade-da-b3/>
- Adachi, V. (2021). CVM passa a exigir informações ESG de companhias listadas. *Capital Reset*. Disponível em: <https://www.capitalreset.com/cvm-passa-a-exigir-informacoes-esg-de-companhias-listadas/>
- Adams, W. M. (2006). The future of sustainability: Re-thinking environment and development in the twenty-first century.
- Alhaddi, H. (2015). Triple bottom line and sustainability: A literature review. *Business and Management Studies*, 1(2), 6-10.
- Backes-Gellner, U., & Veen, S. (2013). Positive effects of ageing and age diversity in innovative companies—large-scale empirical evidence on company productivity. *Human Resource Management Journal*, 23(3), 279-295.
- Blazovich, J. L., Cook, K. A., Huston, J. M., & Strawser, W. R. (2013). Do gay-friendly corporate policies enhance firm performance. *SSRN Electronic Journal*.
- Belingheri, P., Chiarello, F., Fronzetti Colladon, A., & Rovelli, P. (2021). Twenty years of gender equality research: A scoping review based on a new semantic indicator. *PLoS one*, 16(9), e0256474.
- Benner, C., & Pastor, M. (2013). *Just growth: Inclusion and prosperity in America's metropolitan regions*. Routledge.
- Berger-Schmitt, R. (2000). *Social cohesion as an aspect of the quality of societies: Concept and measurement* (Vol. 14). Mannheim: ZUMA.
- Brasil. (2019). *Emenda Constitucional nº 103, de 12 de novembro de 2019*. Altera o sistema de previdência social e estabelece regras de transição e disposições transitórias. Diário Oficial da República Federativa do Brasil.

- Campbell, S. (1996). Green cities, growing cities, just cities?: Urban planning and the contradictions of sustainable development. *Journal of the American Planning Association*, 62(3), 296-312.
- Camarano, A. A., Kanso, S., & Fernandes, D. (2016). Brasil envelhece antes e pós-PNI.
- Carroll, A. B. (1979). A three-dimensional conceptual model of corporate performance. *Academy of Management Review*, 4(4), 497-505.
- Castilho, P., Callegaro, H., & Szwarcwald, M. (2020). Diversity matters: Latin America. *McKinsey & Company*, New York, NY.
- Cook, A., & Glass, C. (2011). Leadership change and shareholder value: how markets react to the appointments of women. *Human Resource Management*, 50 (4), 501–519.
- Cook, A., & Glass, C. (2014). Do diversity reputation signals increase share value? *Human Resource Development Quarterly*, 25(4), 471-491.
- Committee for Economic Development, 1971. *Social responsibilities of business corporation: a statement on national policy*. New York. Arlington: CED.
- Da Conceição, E., & Spink, P. (2013). Which foot first: Diversity management and affirmative action in Brazilian business. *International Management*, 17, 25-36.
- Daub, C. H. (2007). Assessing the quality of sustainability reporting: an alternative methodological approach. *Journal of Cleaner Production*, 15(1), 75-85.
- Deloitte & Fortune (2022). Winter 2022 Fortune/Deloitte CEO Survey. Disponível em: <https://www2.deloitte.com/us/en/pages/chief-executive-officer/articles/ceo-survey.html>
- Diniz, A. P. R., Carrieri, A.P., Gandra, G., & Bicalho, R. A (2013). Políticas de diversidade nas organizações: as relações de trabalho comentadas por trabalhadores homossexuais. *Revista Economia & Gestão*, 13(31), 93-114.
- Donald S, S. (2009). Green management matters only if it Yields more green: an economic/strategic perspective. *Academy of Management Perspectives*, 23(3), 5-16.
- Elkington, J. (1997). The triple bottom line. *Environmental management: Readings and cases*, 2, 49-66.

- Fairfax, L. (2005). The bottom line on board diversity: a cost-benefit analysis of the business rationales for diversity on corporate boards. *Wisconsin Law Review*, 795.
- Fleury, M. T. L. (2000). Gerenciando a Diversidade Cultural: Experiência de Empresas Brasileiras. *Revista de Administração de Empresas*, 40(3), 18–25.
- Galvin, T.L. (2006). Re-evaluating diversity: reviving critical discourse in diversity research in organization studies. *Academy of Management Best Conference Paper of 2006*. Disponível em: <http://web.ebscohost.com/ehost/pdf>.
- Garcia, V. G. (2014). Características ocupacionais, nível de rendimentos e perfil social dos trabalhadores com deficiência no Brasil. *Revista da Associação Brasileira do Trabalho*, 12(2).
- Ginevičius, R. (2009). Some problems of quantitative evaluation of the state of social-economic systems. *Business: Theory and Practice*, 10(2), 69-83.
- Giovannoni, E., & Fabietti, G. (2014). La sfida della sostenibilità integrata. *Equilibri*, 18(2), 371-380.
- Global Reporting Initiative (2022). Latest Guidelines. Disponível em: <https://www.globalreporting.org/> [20 Maio 2022].
- Google Trends (2022). Google Trends: Research Diversity and Inclusion. Disponível em: <https://trends.google.com.br/trends/explore?date=2011-04-01%202022-04-01&q=Diversity%20and%20Inclusion>
- Google Trends (2022). Google Trends: Buscas para sigla ESG no Brasil. Disponível em: <https://trends.google.com.br/trends/explore?date=2011-04-01%202022-04-01&geo=BR&q=ESG>
- Guyatt, D. J. (2006). Identifying and overcoming behavioural impediments to long term responsible investment: A focus on UK institutional investors. *Available at SSRN 1911821*.
- Gunter, B. (2013). The quantitative research *process*. In Jensen, K. B. (Ed.). (2002), *A handbook of media and communication research*, (pp. 251-278). Routledge.
- Hagart, G., & Knoepfel, I. (2006). Communicating ESG value drivers at the company-investor interface: *Who Cares Wins annual event 2006-conference report*.

- Hunt, V., Prince, S., Dixon-Fyle, S. & Yee, L. (2018). Delivering through Diversity. *McKinsey and Company*, New York, NY.
- Hunt, V., Prince, S., Dixon-Fyle, S., & Dolan, K. (2020). Diversity wins. *McKinsey and Company*, New York, NY.
- Hutchins, M. J., Richter, J. S., Henry, M. L., Sutherland, J. W. (2019). Development of indicators for the social dimension of sustainability in a U.S. business context. *Journal of Cleaner Production*, vol. 212, 687–697.
- ISE (2022). ISE B3 2022. Disponível em: <http://iseb3.com.br> [20 Maio 2022].
- Instituto Ethos (2016). Perfil social, racial e de gênero das 500 maiores empresas do Brasil e suas ações afirmativas. São Paulo. Disponível em: https://issuu.com/institutoethos/docs/perfil_social_tacial_genero_500empr
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) (2018). Estatísticas de Gênero: Indicadores sociais das mulheres no Brasil. Rio de Janeiro. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101551_informativo.pdf
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) (2019). Desigualdades sociais por cor ou raça no Brasil. Rio de Janeiro. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101681_informativo.pdf
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) (2020). Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua: características gerais dos domicílios e dos moradores 2019. Rio de Janeiro. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101707_informativo.pdf
- Juwana, I., Muttill, N., & Perera, B. J. C. (2012). Indicator-based water sustainability assessment—A review. *Science of the Total Environment*, 438, 357-371.
- Jurvale, C., Lewis, A. (2009). Identifying impediments to SRI in Europe: A review of the practitioner and academic literature. *Business Ethics: A European Review*, 17, 285-310.
- Koskela, M. (2014). Occupational health and safety in corporate social responsibility reports. *Safety Science*, 68, 294-308.
- Larghi, N. (2022). Quesito que avalia práticas trabalhistas e diversidade deixa desejar no ISE. Disponível em: <https://valorinveste.globo.com/mercados/renda->

variavel/empresas/noticia/2022/01/28/quesito-que-avalia-praticas-trabalhistas-e-diversidade-deixa-a-desejar-no-ise.ghml

- Madeira, Z., & Gomes, D. D. D. O. (2018). Persistentes desigualdades raciais e resistências negras no Brasil contemporâneo. *Serviço Social & Sociedade*, 463-479.
- McMillan-Capehart, A., Aaron, J. R., & Cline, B. N. (2010). Investor reactions to diversity reputation signals. *Corporate Reputation Review*, 13(3), 184–197.
- Minayo, M. C. de S., & Sanches, O. (1993). “Quantitativo-qualitativo: oposição ou complementaridade?”. *Cadernos de Saúde Pública*, 9(3), 237-248.
- Moran, G. (2006). *The business case for diversity*. (5th ed.). Newark, NJ: DiversityInc.
- Opie, T., & Roberts, L. M. (2017). Do black lives really matter in the workplace? Restorative justice as a means to reclaim humanity. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*.
- Oswick, C., & Noon, M. (2014). Discourses of diversity, equality and inclusion: trenchant formulations or transient fashions?. *British Journal of Management*, 25(1), 23-39.
- Pacto Global. (2021). Stilingue e Rede Brasil do Pacto Global lançam estudo sobre a evolução do ESG no Brasil. Disponível em:
<https://www.pactoglobal.org.br/noticia/520/stilingue-e-rede-brasil-do-pacto-global-lancam-estudo-sobre-a-evolucao-do-esg-no-brasil>
- PRI. (2021). Principles for Responsible Investment: Annual Report 2021. London: PRI Association. Disponível em:
https://dwtyzx6upklss.cloudfront.net/Uploads/y/o/i/pri_annualreport_2021_web_346706.pdf
- PwC (2021). Diversity & Inclusion Benchmarking Survey: Global Report. Disponível em: <https://www.pwc.com/gx/en/services/people-organisation/global-diversity-and-inclusion-survey/global-report.pdf>
- Roca, L. C., & Searcy, C. (2012). An analysis of indicators disclosed in corporate sustainability reports. *Journal of Cleaner Production*, 20(1), 103-118.

- Santo Caos (2015). *Demitindo preconceitos*. Porque as empresas precisam sair do armário. São Paulo. Disponível em:
<https://estudos.santocaos.com.br/demitindopreconceitos>
- Silva Júnior, C. P., & Martins, O. S. (2017). Mulheres no Conselho Afetam o Desempenho Financeiro? Uma Análise da Representação Feminina nas Empresas Listadas na BM&FBovespa. *Sociedade, Contabilidade e Gestão*, 12 (1), 62–76.
- Smith, J. (2020). Four ESG Highlights from the 2020 Proxy Season. Ernst & Young. Disponível em: https://www.ey.com/en_us/board-matters/four-esg-highlights-from-the-2020-proxy-season.
- Thomas, D. A., & Ely, R. J. (1996). Making differences matter: A new paradigm for managing diversity. *Harvard business review*, 74(5), 79-90.
- United Nations (2015). “The Millennium Development Goals Report 2014”. New York. Disponível em:
<http://www.un.org/millenniumgoals/2014%20MDG%20report/MDG%202014%20English%20web.pdf>
- Ungaretti, Marcella (2020). ESG de A Z: Tudo o que você precisa saber sobre o tema. *Expert XP*, 2-29. Disponível em: <https://conteudos.xpi.com.br/esg/esg-de-a-a-z-tudo-o-que-voce-precisa-saber-sobre-o-tema/>
- Vu, T. V. (2022). Linking LGBT inclusion and national innovative capacity. *Social Indicators Research*, 159(1), 191-214.
- Wiethoff, C. (2004). Motivation to learn and diversity training: Application of the theory of planned behavior. *Human Resource Development Quarterly*, 15(3), 263–278.
- Wilburn, K., & Wilburn, R. (2013). Using global reporting initiative indicators for CSR programs. *Journal of Global responsibility*, 4 (1), 62-75.