



Editor Responsável: Jorge Katsumi Niyama
Jomar Miranda Rodrigues
Editor Associado: Ilirio José Rech
Processo de Avaliação: Double Blind Review pelo SEER/OJS

O Impulso ESG e a Diversidade e Inclusão nas Empresas Mais Sustentáveis da Bolsa de Valores Brasileira

RESUMO

Objetivo: Avaliação da pauta ESG na diversidade e a inclusão organizacional (D&I) das empresas de capital aberto consideradas referências em sustentabilidade no Brasil e suas perspectivas de avanços futuros nesta esfera.

Método: Análise documental e de tendência temporal de indicadores dos Relatórios de Sustentabilidade de 45 empresas do Índice de Sustentabilidade Empresarial da Bolsa de Valores do Brasil em 2022 (ISE 2022) considerando dados de 2019 a 2021. Foram analisadas as cinco dimensões identitárias de D&I: Gênero, Étnica, Racial, LGBTQIA+ e Deficiências, totalizando 9.380 apontamentos.

Originalidade/ Relevância: A pauta ESG tem dominado os investimentos sustentáveis no Brasil e parece impactar a diversidade e a inclusão empresarial. Entretanto faltam estudos aprofundados este tema. Esta pesquisa visa preencher essa lacuna, destacando a pauta ESG como catalisadora de ações pró-diversidade organizacional. Apesar da diversidade demográfica do Brasil, essa não se reflete no meio empresarial, perpetuando retrocessos e desigualdades.

Resultados: A análise revelou avanços anuais no panorama atual e nas perspectivas futuras, indicando que as organizações estão mais diversas e inclusivas. Contudo, ainda há um longo caminho para que a força de trabalho represente a demografia do país.

Contribuições Teóricas: A pauta ESG impactou positivamente a diversidade e inclusão organizacional. Este estudo fornece subsídios para aprofundar a análise de D&I em empresas com estratégias ESG, indicando que as empresas mais competitivas serão aquelas que adotam práticas de ESG e D&I.

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

Gabriela Mesquita Quartucci
Universidade do Porto, Porto, Portugal
gabi-mesquita@hotmail.com

Manuel Emílio Mota de Almeida
Delgado Castelo Branco
Universidade do Porto, Porto, Portugal
mcbranco@fep.up.pt

Recebido: Novembro 06, 2023
Revisado: Dezembro 03, 2024
Aceito: Dezembro 10, 2024
Publicado: Dezembro 30, 2024



How to Cite (APA)

Quartucci, G., & Branco, M. E. M. A. D. C. (2024). O Impulso ESG e a Diversidade e Inclusão nas Empresas Mais Sustentáveis da Bolsa de Valores Brasileira. *Revista Contabilidade, Gestão e Governança*, 27(2), 157-186. <http://dx.doi.org/10.51341/cgg.v27i2.3171>

1 INTRODUÇÃO

Promover a Diversidade e a Inclusão (D&I) é fundamental para a sustentabilidade, a redução de desigualdades e o avanço do bem-estar social (ONU, 2015). Além dos benefícios sociais do desenvolvimento de 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 serem traduzidas para português, significam Ambiental, Social e Governança. O conceito é utilizado principalmente no mercado financeiro para avaliar se as condutas empresariais estão de acordo com critérios de sustentabilidade, e, dessa forma, se servem como base para as decisões de investimentos sustentáveis (Ungaretti, 2020).

Contudo, 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).

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, o que aumenta a desigualdade social e reduz as possibilidades de um crescimento econômico sustentável e inclusivo (ETHOS, 2016; Pacto Global, 2021).

Apesar da pauta ESG ter impactado o cenário de investimentos sustentáveis no Brasil nos últimos anos (Ungaretti, 2020) e a dimensão de D&I empresarial parecer ter sido impactada, há carência de estudos aprofundados neste âmbito.

Portanto, o objetivo desta pesquisa é avaliar o impacto do impulso *ESG* na diversidade e inclusão das empresas mais sustentáveis de capital aberto brasileiras, por meio de análises de informações de D&I presentes nos Relatórios de Sustentabilidade e Relatos Integrados das 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 a D&I nestas empresas no período em análise, existe a possibilidade deste impacto ser diferente do esperado, visto que é uma questão relativamente nova no Brasil, pois somente a partir de 2020 este tópico passou a ter relevância na pauta de investimentos (Ungaretti, 2020).

Através da análise documental e também da tendência temporal de indicadores de D&I, 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.

2 REVISÃO DE LITERATURA

2.1 A importância social e econômica de políticas de D&I

Há uma demanda social crescente para que as empresas desempenhem um papel maior no desenvolvimento sustentável, visto que atividades empresariais sustentáveis deixam um legado positivo em fatores fundamentais para o bem-estar social, principalmente na redução

das desigualdades sociais e na mitigação dos impactos das mudanças climáticas (ONU, 2015; Pacto Global, 2021). Dessa forma, o tema de D&I consolidou-se como uma pauta socialmente relevante, principalmente devido às diferenças culturais, étnicas e demográficas existentes na força de trabalho (Hunt et al., 2018; 2020).

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

Além dos benefícios sociais de desenvolver modelos de negócios sustentáveis, são notáveis também os impactos econômicos 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).

Em consonância com Moran, a pesquisa *Delivering through Diversity*, realizada pela renomada consultoria McKinsey and Co. e divulgada em janeiro de 2018, relata que as empresas com maior diversidade de gênero 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 aumentam para 33%. A análise abrangeu 12 países e mais de mil empresas globais (Hunt et al., 2018).

2.2 Panorama demográfico nacional e internacional de D&I

É notável que os impactos do ESG no âmbito da diversidade e inclusão são relevantes, mas é importante ressaltar que há um longo caminho a ser percorrido para que a diversidade

demográfica esteja refletida nas empresas (Hunt et al., 2020). Segundo dados da pesquisa *Diversity wins*, a diversidade de gênero nas organizações ainda tem muito a 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 (Hunt et al., 2020).

Ao analisar aspectos de diversidade 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. No Brasil, essa mesma falta de diversidade em postos de liderança é de 91% e , nos Estados Unidos, de 97% (Hunt et al., 2020).

Ao examinar a realidade brasileira na ótica da diversidade e inclusão, é importante destacar que o Brasil caracteriza-se por sua diversidade racial e étnica, pois sua população é o resultado de uma confluência de diferentes etnias. Conforme a 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, composta por 51,8% de mulheres e 48,2% de homens (IBGE, 2020).

Apesar desses números, 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, adicionalmente, ao considerar as posições de alta liderança, esse percentual é inferior a 5% (ETHOS, 2016).

Além disso, mulheres em posição de alta gestão representam uma fatia inferior a 15% nas empresas (ETHOS, 2016), mesmo apresentando um índice superior de escolaridade, pois, conforme dados do IBGE, também de 2016, relacionados ao gênero das pessoas que possuem ensino superior completo no país 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).

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% da população (Camarano & Fernandes, 2016). Dessa forma, os brasileiros terão que trabalhar por mais tempo e as empresas precisarão absorver colaboradores de diferentes idades nos seus quadros.

No âmbito da diversidade e inclusão de pessoas com deficiência (PCD), o Brasil está mais avançado na parte legislativa. A Lei 8.213, de 1991, 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. Todavia, ainda há muito o que progredir, visto que, 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).

Na análise da 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 relataram já ter vivenciado preconceito no local de trabalho e, por isso, passaram a omitir sua orientação sexual (Santo Caos, 2015).

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, as quais também são observadas no mundo do trabalho (ETHOS, 2016).

2.3 Contexto ESG nacional e seus impactos na pauta de D&I

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 (Ungaretti, 2020).

Entretanto, os investidores estão começando a perceber que a sustentabilidade e a lucratividade estão interligadas. 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. Ao analisar o período de 2006 até 2020, o ISE B3 valorizou 269%, enquanto o Ibovespa subiu apenas 202% (Ungaretti, 2020).

Contudo, mesmo com mais de quinze anos de utilização do ISE, ele não se consolidou entre os investidores, principalmente devido à falta de transparência, materialidade e critérios para incluir ou excluir empresas (Adachi, 2021).

Em janeiro de 2022, no entanto, a B3 tornou públicas as informações sobre as empresas que se candidataram para participar do ISE (ISE, 2022). 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.

Além disso, a B3 também divulgou um novo Índice de Sustentabilidade Empresarial (ISE), válido a partir de 2022, e que tem o objetivo de tornar-se referência no mercado e passar mais segurança para os investidores analisarem os critérios *ESG* das empresas brasileiras. O índice considera cinco dimensões para avaliação: capital humano; governança corporativa e alta gestão; modelo de negócio e inovação; capital social e meio ambiente (ISE,

2022). A dimensão de capital humano avalia fatores relacionados a práticas trabalhistas, saúde e segurança dos trabalhadores, engajamento, diversidade e inclusão (Largui, 2022).

É importante destacar que, entre as 10 empresas mais bem avaliadas no ISE em 2021, 80% apresentaram no fator capital humano as pontuações mais baixas (Largui, 2022). 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).

Como o tema ESG está impactando a temática de investimentos sustentáveis no Brasil, esta pesquisa busca avaliar se a dimensão da diversidade e inclusão empresarial está sendo afetada e, além disso, quais as perspectivas futuras para esta pauta no país.

3 METODOLOGIA

Com o objetivo de garantir um consistente grau de fundamentação metodológica nesta pesquisa, optou-se por realizar uma pesquisa empírica, através de uma abordagem descritiva, de análise documental e de análise quantitativa de natureza exploratória. Dessa forma, foi possível realizar um estudo consistente e aprofundado de Relatórios Integrados e de Relatórios de Sustentabilidade, com o fito de pesquisar complexos problemas sociais, uma vez que a investigação quantitativa atua com dados, indicadores e tendências observáveis (Minayo & Sanches, 1993).

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), considerando 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, que é a instituição referência em padrões de divulgações de informações sobre sustentabilidade, sendo o modelo mais utilizado por organizações em todo o mundo (GRI, 2022).

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).

Inicialmente, realizou-se a coleta de dados através dos relatórios disponíveis nos sites das organizações. Uma vez que todas as informações relevantes sobre o tema foram extraídas dos documentos, foram incorporadas em planilhas de Excel e analisadas através da evolução temporal dos indicadores.

Para esta pesquisa, foram elaborados indicadores de sustentabilidade amplos e robustos, que consideraram as cinco dimensões identitárias de Diversidade e Inclusão: 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.

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, culminando nos resultados e conclusões que serão apresentados nesta pesquisa.

3.1 Indicadores

Para realizar uma análise perspicaz através de indicadores, Ginevičius (2009) destaca que se devem contemplar todos os aspectos relevantes do fenômeno em consideração.

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

Tabela 1

Referencial Teórico dos Indicadores de Diversidade e Inclusão

Indicador	Descrição	Contexto	Referencial teórico
IDIG	Indicador de Diversidade e Inclusão de Gênero	Limitadores de carreira e recrutamento; Menor representatividade em cargos de alta gestão; Salários menores que pares do gênero 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).
IDILGBT QIA+	Indicador de Diversidade e Inclusão LGBTQIA+	Discriminação/estigma/homo-fobia; 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 de PCDs	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 da previdência que adiou a possibilidade de aposentadoria.	Backes-Gellner, U., & Veen, S. (2013), GRI (2022), IBGE (2020), ISE (2022).

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. 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 Gênero	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.
IDILGBTQI A+ 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 de PCDs	Indicadores monitorados e percentual de metas atingidas; Possui canal de denúncias independente;
		Indicadores monitorados na cadeia de valor e percentual de metas atingidas; % de PCDs no quadro total de funcionários; % de PCDs em cargos de liderança; % de PCDs 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.

Outro grupo de indicadores foi elaborado para avaliar as perspectivas futuras, a aferir se há condições favoráveis para que a D&I avance no futuro. O objetivo é avaliar se as organizações estão criando estruturas e condições internas que possibilitarão avanços reais a 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	Possui metas e indicadores de diversidade de gênero, objetivas, públicas, auditáveis e monitoráveis; Integra acordos nacionais/internacionais e compromissos públicos com o tema; Possui uma área ou comitê para promover ações sobre o tema; Existe metas de diversidade de gênero a nível de alta gestão; As metas são atreladas ao pagamento de bônus ou avaliação de performance; Existe uma política ou código de conduta sobre o tema; Possui diretrizes relacionadas ao tema para todos os integrantes da cadeia de valor.
IDIR - PF	Indicador de Diversidade e Inclusão Racial	Possui metas e indicadores de diversidade racial, objetivas, públicas, auditáveis e monitoráveis; Integra acordos nacionais/internacionais e compromissos públicos com o tema; Possui uma área ou comitê para promover ações sobre o tema; Existe metas de diversidade étnico-racial a nível de alta gestão; As metas são atreladas ao pagamento de bônus ou avaliação de performance; Existe uma política ou código de conduta sobre o tema; Possui diretrizes relacionadas aos temas para todos os integrantes da cadeia de valor.
IDILGBT QIA+ PF	Indicador de Diversidade e Inclusão LGBTQIA+	Possui metas e indicadores de diversidade LGBTQIA+, objetivas, públicas, auditáveis e monitoráveis; Integra acordos nacionais/internacionais e compromissos públicos com o tema; Possui uma área ou comitê para promover ações sobre o tema; As metas são atreladas ao pagamento de bônus ou avaliação de performance; Existe uma política ou código de conduta sobre o tema; Possui diretrizes relacionadas aos temas para todos os integrantes da cadeia de valor.
IDIPCD - PF	Indicador de Diversidade e Inclusão PCDs	Possui metas e indicadores de PCD, objetivas, públicas, auditáveis e monitoráveis; Integra acordos nacionais/internacionais e compromissos públicos com o tema; Possui uma área ou comitê para promover ações sobre o tema; Existe metas de diversidade PCDs a nível de alta gestão; As metas são atreladas ao pagamento de bônus ou de avaliação de performance; Existe uma política ou código de conduta sobre o tema; Possui diretrizes relacionadas ao tema para todos os integrantes da cadeia de valor.
IDIE – PF	Indicador de Diversidade e Inclusão Etária	Possui metas e indicadores de diversidade etária, objetivas, públicas, auditáveis e monitoráveis; Integra acordos nacionais/internacionais e compromissos públicos com o tema; Possui uma área ou comitê para promover ações sobre o tema; Existe metas de diversidade etária de alta gestão; As metas são atreladas ao pagamento de bônus ou de avaliação de performance; Existe uma política ou código de conduta sobre o tema; Possui diretrizes relacionadas ao tema para todos os integrantes da cadeia de valor.

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 a D&I no momento presente.

Promessas futuras de diversidade e inclusão organizacional podem ser uma ótima alavanca de imagem e marketing. Portanto, foi essencial diferenciar as metas de diversidade e inclusão monitoráveis das metas vagas. Por exemplo, quando uma organização informa que possui 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. Dessa forma, realizou-se uma análise criteriosa das informações para analisar a evolução temporal de indicadores de forma assertiva, através de dados comparáveis, materiais e evidenciáveis.

3.2 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.

Definiu-se o último triênio como período de análise devido à 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.

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 à realidade demográfica do país, conforme informações atualizadas do IBGE.

Selecionaram-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, já que este garante a abrangência, a relevância e a acessibilidade dessas informações.

Tabela 4

45 Empresas Listadas no ISE em 2022 e Objetos deste Estudo

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

Primeiramente, cada empresa foi avaliada conforme seu panorama atual nas cinco dimensões identitárias. Cada dimensão levou em consideração sete fatores chaves, enquadrados em uma escala de pontuação de 0 a 1, conforme premissas listadas na Tabela 5.

Posteriormente, cada empresa foi avaliada conforme as perspectivas futuras, ou seja, fatores que fornecem bases sólidas para que a diversidade e inclusão avance futuramente. Dessa forma, os indicadores de perspectivas futuras contemplam cinco dimensões identitárias e sete fatores chaves em cada dimensão. Os indicadores de perspectivas futuras possuem

critérios de pontuação enquadrados em uma escala de 0 a 1, conforme premissas detalhadas na Tabela 6.

Tabela 5

Premissas de pontuação dos indicadores de D&I - Panorama Atual (PADI)

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

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 quatorze fatores analisados (sete de panorama atual e sete de perspectivas futuras), foram consolidados em dez indicadores, dois para cada dimensão identitária analisada: Gênero, Racial, Etária, LGBTQIA+ e Deficiências.

Tabela 6

Premissas de Pontuação dos Indicadores de D&I - Perspectivas Futuras (PFDI)

Premissa	Descrição	Intervalo de pontuação
PFDI 1	Possui metas e indicadores de D&I referentes à 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 à dimensão identitária analisada	Sim Não pontuação = 1,00 pontuação = 0,00
PFDI 3	Possui uma área ou comitê para promover ações referentes à dimensão identitária analisada	Sim Não pontuação = 1,00 pontuação = 0,00
PFDI 4	Existe metas de diversidade e inclusão referentes à 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

Em seguida, os sete fatores analisados em cada dimensão identitária foram consolidados em um indicador único, de acordo com a fórmula (1) descrita abaixo para o panorama atual:

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

A fórmula descrita acima foi segmentada para cada dimensão identitária analisada: Gênero, Racial, Etária, LGBTQIA+ e Deficiências. A mesma lógica de cálculo foi utilizada para o indicador referente as perspectivas futuras (2):

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

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, contemplando todas as dimensões identitárias e fornecendo um panorama completo sobre o cenário atual (3)

e perspectivas futuras (4) da D&I organizacional das empresas listadas no ISE, conforme fórmulas descritas abaixo:

$$IDI PA = \frac{IDIG PA + IDIR PA + IDILGBTQIA PA + IDIPCD PA + IDIE PA}{5} \quad (3)$$

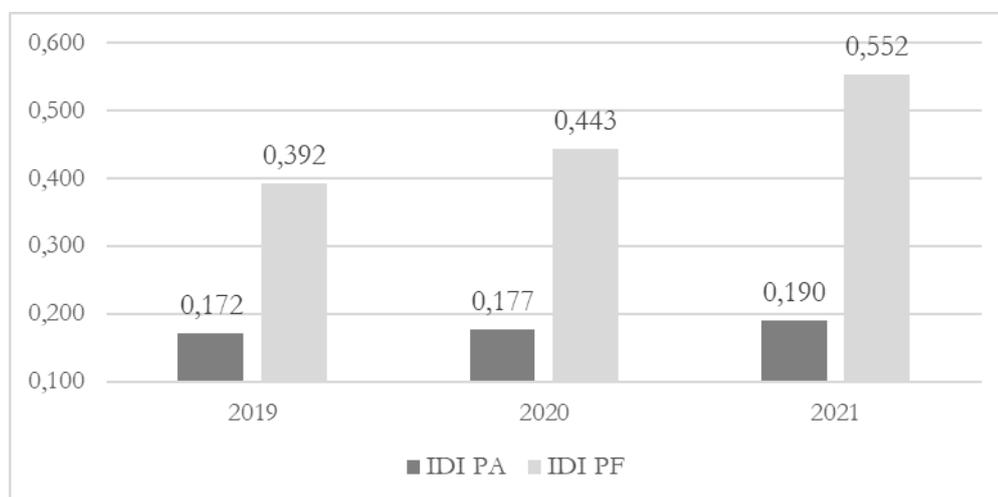
$$IDI PF = \frac{IDIG PF + IDIR PF + IDILGBTQIA PF + IDIPCD PF + IDIE PF}{5} \quad (4)$$

4 APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS

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 na Figura 1.

Figura 1

Evolução Anual dos Indicadores de D&I - Panorama Atual (IDI PA) e as Perspectivas Futuras (IDI PF)



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 constatar 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 relatórios, 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 PA) 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. O avanço demonstra 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.

Esta análise demonstra que as organizações listadas no ISE estão avançando anualmente na pauta de D&I organizacional e há indicativos que a pauta ESG tem impulsionado estes avanços. Além disso, as perspectivas futuras são ainda melhores que os resultados do panorama atual, o que indica que avanços ainda maiores acontecerão nos próximos anos.

5 DISCUSSÕES DOS RESULTADOS

Ao analisar os resultados, é possível observar que existem algumas dimensões identitárias mais avançadas que outras, 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, possivelmente por existirem 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 - 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

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. As empresas analisadas possuem muito a avançar para estarem aderentes à demografia brasileira, mas mostram avanços quando comparadas ao contexto brasileiro. Segundo dados da pesquisa “Diversity wins”, realizada com mais de 1.000 grandes empresas, as mulheres representam em média 8% dos membros dos conselhos administrativos no Brasil.

Um ponto de destaque observado na dimensão de gênero é que 82% das organizações possuem políticas de paridade salarial entre homens e mulheres, o que demonstra políticas fortes de equiparação salarial no âmbito de gênero, reduzindo desigualdades salariais.

Ao analisar a dimensão racial, a situação é 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. Ou seja, a inclusão racial e a equiparação salarial de pessoas pretas nas organizações consideradas mais sustentáveis do país ainda não são uma realidade e não há indicativos de avanços nesta esfera. Os dados confirmam pesquisas realizadas, pois, 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).

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. A diversidade etária 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 e será essencial para o bem-estar social que o mercado de trabalho se adapte a esta nova realidade.

Pessoas com deficiência, por sua vez, representam 6,1% da população ativa do país, entretanto é apenas 2% da força de trabalho analisada, mesmo com uma legislação específica que obriga a contratação de PCDs no Brasil, logo, há muito a avançar neste âmbito. Ainda, 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 possuem informações e nem ações para a inclusão deste público.

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

Tabela 8

Indicadores de D&I Segmentados por Dimensão Identitária - Perspectivas 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

Os indicadores são mais favoráveis aos grupos nas cinco dimensões identitárias em perspectivas futuras, o que demonstra que as empresas estão se estruturando para melhorar a diversidade e inclusão em todas as dimensões identitárias analisadas.

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

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

A empresa com melhores resultados, analisando o panorama atual, é a Itausa, que atua no setor de serviços financeiros, conforme demonstrado na Tabela 9.

Tabela 9

Evolução Anual dos Indicadores de D&I nas 5 Empresas com Melhor Pontuação Média - Panorama Atual (IDI PA)

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

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, 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 - Perspectivas Futuras (IDI - PF)

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

Os dados demonstram que, a partir de 2020, ocorre um salto no indicador de Diversidade e Inclusão de Perspectivas Futuras, evidenciando que o Impulso ESG impactou a diversidade e inclusão organizacional (D&I) das empresas de capital aberto consideradas referências em sustentabilidade no Brasil.

Além disso, os Relatórios e Relatos Integrados das empresas destacam que o tema da diversidade e inclusão organizacional começou a ser incorporado nas companhias de forma sólida, através da criação de comitês internos e metas claras de diversidade e inclusão. Estes dados apontam a mesma direção que Ungaretti, que destaca que, a partir de 2020, o tema ESG passou a ter maior relevância na pauta de investimentos brasileira e que diversas empresas

têm se estruturado para implementar ações que aumentem a representatividade de pessoas de diferentes identidades entre os colaboradores (Ungaretti, 2020).

6 CONCLUSÕES

Não há dúvidas que os princípios ESG estão impulsionando investimentos responsáveis a nível mundial, embora o Brasil ainda seja incipiente nessa direção. Entretanto, cresce anualmente no país o número de empresas engajadas no âmbito da sustentabilidade socioambiental, seja para atrair investimentos, fortalecer suas marcas, seja atender às 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 seus recursos financeiros. Além disso, é crescente o número de pessoas que buscam consumir produtos e serviços de empresas sustentáveis (Pacto Global, 2021).

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. Em consonância com este cenário, os resultados indicam que o Indicador de Diversidade e Inclusão do Panorama Atual (IDI PA) apresenta avanços a cada 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 demonstra um 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, demonstrando 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 progressivamente mais diversas e inclusivas, embora exista um longo caminho a ser percorrido para que a força de trabalho represente a demografia do país. Portanto, através da análise 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.

Por fim, é importante destacar que este estudo apresenta diversas limitações, não contemplando fatores estatísticos que expliquem as diferenças entre os comportamentos observados. Destas limitações também derivam pistas para investigações futuras: seria interessante efetuar o mesmo tipo de análise realizada em comparações entre países e evoluções de um período temporal maior. Por fim, recomenda-se avaliar fatores relacionados às singularidades entre as organizações (país de atuação, dimensão, adesão ao PRI, diversidade nos conselhos de administração, etc.).

De forma geral, o estudo agrega contribuições para o debate público de diversidade e inclusão organizacional no Brasil, demonstrando que as empresas estão avançando significativamente nesta esfera quando analisamos o panorama atual, e as perspectivas futuras são ainda melhores.

É importante destacar que a diversidade de gênero é a que teve maiores avanços entre os indicadores analisados referentes ao panorama atual. Adicionalmente, os indicadores de diversidade no âmbito de PCDs são os que apresentam as melhores perspectivas futuras. Tais dados demonstram a necessidade de mais ações no âmbito etário, racial e LGBTQTIA+ para que a diversidade e inclusão organizacional se torne ampla e contemple todas as dimensões identitárias.

Além disso, é importante que organizações alcancem maior diversidade nos cargos de gestão, desenvolvam programas de equiparação salarial, acompanhem indicadores internos e realizem planos de ação estruturados para aumentar a diversidade organizacional em todos os níveis, para que, no futuro, as empresas reflitam a demografia brasileira e a equidade social seja uma realidade.

REFERÊNCIAS

- Adachi, V. (2021, 20 de julho). ISE 2.0: Como vai funcionar o novo Índice de Sustentabilidade da B3. *Capital Reset*. <https://www.capitalreset.com/ise-2-0-como-vai-funcionar-o-novo-indice-de-sustentabilidade-da-b3/>
- 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. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12011>
- Belingeri, 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. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0256474>
- Blazovich, J. L., Cook, K. A., Huston, J. M., & Strawser, W. R. (2013). Do gay-friendly corporate policies enhance firm performance. *SSRN Electronic Journal*.

- 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.
- Camarano, A. A., Kanso, S., & Fernandes, D. (2016). Brasil envelhece antes e pós-PNI.
- 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. <https://doi.org/10.1002/hrdq.21183>
- Deloitte & Fortune. (2022). *Winter 2022 Fortune/Deloitte CEO Survey*.
<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.
- 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.
<https://doi.org/10.1590/S0034-75902000000300003>
- Galvin, T. L. (2006). Re-evaluating diversity: reviving critical discourse in diversity research in organization studies. *Proceedings*, 2006(1), F1-F6.

- 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.
<https://doi.org/10.3846/1648-0627.2009.10.69-83>
- Global Reporting Initiative (2022). Latest Guidelines. *GRI*. <https://www.globalreporting.org/>
- Hunt, V., Prince, S., Dixon-Fyle, S., & Dolan, K. (2020). Diversity wins. *McKinsey and Company*, New York, NY.
- Hunt, V., Prince, S., Dixon-Fyle, S., & Yee, L. (2018). *Delivering Through Diversity*. McKinsey & Company. https://www.mckinsey.com/~media/mckinsey/business%20functions/organization/our%20insights/delivering%20through%20diversity/delivering-throughdiversity_full-report.ashx.
- 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.
<https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2018.11.199>
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) (2018). *Estatísticas de Gênero: Indicadores sociais das mulheres no Brasil*.
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*.
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. https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101707_informativo.pdf
- Instituto Ethos (2016). *Perfil social, racial e de gênero das 500 maiores empresas do Brasil e suas ações afirmativas*. https://issuu.com/institutoethos/docs/perfil_social_tacial_genero_500empr
- ISE (2022). *Indicador de Sustentabilidade Empresarial B3 2022*. <http://iseb3.com.br>
- Koskela, M. (2014). Occupational health and safety in corporate social responsibility reports. *Safety Science*, 68, 294-308. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2014.04.011>
- Larghi, N. (2022, 28 de janeiro). Quesito que avalia práticas trabalhistas e diversidade deixa desejar no ISE. *Valor Investe*. <https://valorinveste.globo.com/mercados/renda-variavel/empresas/noticia/2022/01/28/quesito-que-avalia-praticas-trabalhistas-e-diversidade-deixa-a-desejar-no-ise.ghtml>
- Madeira, Z., & Gomes, D. D. D. O. (2018). Persistentes desigualdades raciais e resistências negras no Brasil contemporâneo. *Serviço Social & Sociedade*, (133), 463-479. <https://doi.org/10.1590/0101-6628.154>
- 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*, 36(8), 707-719.
- Pacto Global. (2021). Stilingue e Rede Brasil do Pacto Global lançam estudo sobre a evolução do ESG no Brasil. *Pacto Global*. <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. *PRI Association*.
https://dwtyzx6upklss.cloudfront.net/Uploads/y/o/i/pri_annualreport_2021_web_346706.pdf
- Roca, L. C., & Searcy, C. (2012). An analysis of indicators disclosed in corporate sustainability reports. *Journal of Cleaner Production*, 20(1), 103-118.
<https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2011.08.002>
- Santo Caos (2015). *Demitindo preconceitos. Porque as empresas precisam sair do armário*.
<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*.
https://www.ey.com/en_us/board-matters/four-esg-highlights-from-the-2020-proxy-season.
- Ungaretti, M. (2020). ESG de A Z: Tudo o que você precisa saber sobre o tema. *Expert XP*, 2-29. <https://conteudos.xpi.com.br/esg/esg-de-a-a-z-tudo-o-que-voce-precisa-saber-sobre-o-tema/>
- United Nations (2015). The Millennium Development Goals Report 2014. *ONU*.
<http://www.un.org/millenniumgoals/2014%20MDG%20report/MDG%202014%20English%20web.pdf>
- 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.
<https://doi.org/10.1002/hrdq.1103>

ESG Diversity and Inclusion in the Most Sustainable Companies on the Brazilian Stock Exchange

ABSTRACT

Objective: Evaluation of the ESG framework in the diversity and organizational inclusion (D&I) of publicly traded companies considered as references in sustainability in Brazil and their prospects for future advances in this sphere.

Method: Documentary and time trend analysis of indicators from the Sustainability Reports of 45 companies in the Corporate Sustainability Index of the Brazilian Stock Exchange in 2022 (ISE 2022) considering data from 2019 to 2021. The five dimensions of identity of D&I were analyzed: Gender, Age, Racial, LGBTQIA+ and Disabilities, totaling 9,380 notes.

Originality/Relevance: ESG has dominated sustainable investments in Brazil and seems to impact diversity and corporate inclusion. However, there are no in-depth studies on this topic. This research aims to fill this gap, highlighting the ESG agenda as a catalyst for pro-diversity organizational actions. Despite the demographic diversity of Brazil, this is not reflected in the business environment, perpetuating setbacks and inequalities.

Results: The analysis revealed annual advances in the current panorama and future perspectives, indicating that organizations are more diverse and inclusive. However, there is still a long way to go for the labour force to represent the country's demography.

Theoretical/Methodological contributions: The ESG agenda has positively impacted organizational diversity and inclusion. This study provides subsidies to deepen the analysis of D&I in companies with ESG strategies, indicating that the most competitive companies will be those that adopt ESG and D&I practices.

Keywords: ESG, Diversity and Inclusion, Sustainability, Investments, ISE.

Gabriela Mesquita Quartucci 
University of Porto, Porto, Portugal
gabi-mesquita@hotmail.com

Manuel Emílio Mota de Almeida
Delgado Castelo Branco 
University of Porto, Porto, Portugal
mcbranco@fep.up.pt

Received: November 06, 2023
Revised: December 03, 2024
Accepted: December 10, 2024
Published: December 30, 2024

