



ISSN on-line: 2238-4170

<http://estacio.periodicoscientificos.com.br/index.php/gestaocontemporanea>
Gestão Contemporânea, v.14, n.1, p. 137-161, jun. 2024.

ARTIGO ORIGINAL

RELATÓRIO INTEGRADO: UM ESTUDO DA DIVERSIDADE DE GÊNERO E EQUIDADE SALARIAL NO SEGMENTO FINANCEIRO

ORIGINAL ARTICLE

INTEGRATED REPORT: A STUDY OF GENDER DIVERSITY AND PAY EQUITY IN THE FINANCIAL SECTOR

Tarliane Luciano Pereira¹

Elis Regina de Oliveira²

Brasilino José Ferreira Neto³

Antônio Torquato Silva⁴

Pontifícia Universidade Católica de Goiás – PUC GOIÁS, Brasil

Resumo

A análise de conformidade do relatório integrado, divulgado por entidade que declara utilizar os padrões Iniciativa Global de Informação (GRI), possibilita verificar a qualidade das informações prestadas, contribuindo para evidenciar o seu compromisso social, transparência e responsabilidade empresarial. Nesse sentido, este estudo objetiva analisar a qualidade e completude das informações referentes à diversidade de gênero e equidade salarial, constantes nos relatórios integrados, considerando os padrões GRI, no período de 2019 a 2022. Os relatórios integrados foram analisados por meio da técnica de análise de conteúdo, considerando a amostra composta pelas cinco maiores instituições financeiras do Brasil. Os resultados indicam que o Banco do Brasil alcançou a pontuação mais elevada entre as cinco instituições financeiras, seguido pelo Banco Bradesco, que manteve 15 pontos em todos os anos analisados. A Caixa Econômica Federal obteve a segunda menor nota, atrás do Banco Santander, que recebeu a pontuação mais baixa em todos os anos analisados. Este estudo contribui com a literatura ao evidenciar que as principais instituições financeiras do Brasil, que afirmam seguir o padrão GRI nos relatórios integrados, não seguiram efetivamente as diretrizes. Demonstrou, ainda, que a inclusão de identidades LGBTQIAPN+ na discussão sobre diversidade de gênero é negligenciada, restringindo-se apenas a homens e mulheres.

Palavras-chave: Relatório Sustentabilidade; GRI; Instituições Financeiras; LGBTQIAPN+; Minorias.

Abstract

The compliance analysis of the integrated report, disclosed by an entity that declares to use the Global Reporting Initiative (GRI) standards, allows verifying the quality of the provided information, thus contributing to highlighting its social commitment, transparency, and corporate responsibility. In this sense, this study aims to analyze the quality and completeness of information regarding gender diversity and pay equity, as stated in the integrated reports, considering GRI standards, from 2019 to 2022. The integrated reports were analyzed using content analysis technique, considering the sample composed

¹ Graduada em Ciências Contábeis (PUC Goiás). E-mail: tarlianeluciano@gmail.com.

² Doutora em Ciências Ambientais pela UFG. E-mail: elisregina@pucgoias.edu.br.

³ Mestre em Controladoria e Contabilidade (USP). E-mail: brasilino@pucgoias.edu.br.

⁴ Mestre em Engenharia de Produção (UFSC). E-mail: torquato.con@pucgoias.edu.br.

by the five largest financial institutions in Brazil. The results indicate that Banco do Brasil achieved the highest score among the five financial institutions, followed by Banco Bradesco, which maintained 15 points in all analyzed years. Caixa Econômica Federal obtained the second lowest score, behind Banco Santander, which received the lowest score in all analyzed years. This study contributes to the literature by highlighting that the main financial institutions in Brazil, which claim to follow the GRI standard in integrated reports, did not effectively adhere to the guidelines. It also demonstrated that the inclusion of LGBTQIAPN+ identities in the gender diversity discussion is neglected, limited only to men and women.

Keywords: Sustainability Report; GRI; Financial Institutions; LGBTQIAPN+; Minority.

INTRODUÇÃO

No cenário global cada vez mais voltado para a responsabilidade social, as empresas que compreendem e abraçam a diversidade no ambiente de trabalho, não apenas respondem às expectativas dos *stakeholders*, mas também se posicionam para construir resultados sólidos em longo prazo. As expectativas dos *stakeholders* sejam eles investidores, clientes, funcionários ou a sociedade em geral, têm se intensificado na busca por organizações que promovem a igualdade de oportunidades e a representatividade em todos os níveis hierárquicos (Boaventura, 2012; Freeman, 1984).

A teoria dos *stakeholders* destaca a importância de considerar os interesses e perspectivas de diferentes grupos envolvidos com a empresa, indo além dos acionistas, e reconhece que as empresas têm obrigações para com a sociedade em que atuam. Nesse contexto, a diversidade no local de trabalho não é apenas uma questão de responsabilidade social, mas uma estratégia que pode gerar resultados positivos para a entidade (Barakat *et al.*, 2016; Boaventura, 2012).

A promoção da diversidade não apenas contribui para a inclusão de grupos historicamente subrepresentados, mas também enriquece a tomada de decisões, estimula a inovação, melhora a reputação da empresa e fortalece as relações com clientes e funcionários. Portanto, a análise da diversidade de gênero e equidade salarial nos relatórios integrados das instituições financeiras brasileiras, se insere nesse contexto, explorando como esses aspectos são incorporados em suas estratégias corporativas, analisando o impacto nas operações, nos resultados e na qualidade e completude das informações que são divulgadas pelas instituições (Hunt, Layton, Prince, 2015).

Rodrigues Júnior *et al.* (2017) investigaram o grau de divulgação das iniciativas relacionadas à promoção da equidade de gênero em empresas que aderiram ao Princípio de Empoderamento das Mulheres (WEP). Ferraro e Cristiano (2022) investigaram o impacto na qualidade dos dados relacionados à igualdade de gênero nos relatórios integrados, verificando que após a implementação da obrigatoriedade de divulgação, as informações de gênero passaram a estar em conformidade com os requisitos das normas da União Europeia e da Itália, em 2019.

Sasikala e Sankaranarayanan (2022) evidenciaram em estudo internacional, a implementação de iniciativas de diversidade de gênero, com foco na conformidade com as ações anunciadas, na indústria de mineração, em países localizados em diversos continentes. Já Zavatieri (2016) avaliou a assimetria de informações presentes nesses relatórios, aderindo à estrutura conceitual estabelecida pelo *International Integrated Reporting Council* para a elaboração do relatório integrado. Com base na revisão da literatura realizada, não foi identificada pesquisa que tenha o foco na análise da qualidade e completude das informações relacionadas com a diversidade de gênero e equidade salarial, direcionadas pelos padrões da GRI, no segmento bancário brasileiro.

Nesse sentido, este estudo apresenta a seguinte questão de pesquisa: as informações referentes à diversidade de gênero e equidade salarial constantes nos relatórios integrados, divulgados pelas instituições financeiras brasileiras, estão em conformidade com os padrões GRI? Assim, direcionado por esta questão de pesquisa, o presente estudo teve por objetivo analisar a qualidade e completude das informações referentes à diversidade de gênero e equidade salarial, constantes nos relatórios integrados, considerando os padrões GRI, no período de 2019 a 2022.

Trata-se de pesquisa qualitativa, realizada pelo método de análise de conteúdo, seguindo os padrões GRI para relato das informações referentes aos quesitos de diversidade de gênero e equidade salarial. Os critérios de pontuação dos indicadores GRI relacionados à diversidade de gênero e equidade salarial, quanto à qualidade e completude da informação, foram adaptados da pesquisa de Ferraro e Cristiano (2022). A amostra está composta pelas cinco instituições financeiras brasileiras com

maior ativo total (Bancos Brasil, Bradesco, Caixa Econômica Federal, Itaú Unibanco e Santander).

É importante verificar se as instituições que declaram seguir os padrões GRI na geração dos relatórios integrados estão de fato fazendo-o em conformidade com esse conjunto de normas. A observância aos conteúdos e orientações da GRI para elaboração do relatório integrado é importante para que de fato os *stakeholders* tenham informação de qualidade e completas, permitindo estabelecer comparações e acompanhar a evolução das instituições na geração de desempenho não financeiro. Ferraro e Cristiano (2022) evidenciaram que na Itália a obrigatoriedade de divulgação do relatório integrado contribuiu para a melhoria da qualidade da informação prestada.

A divulgação não obrigatória no Brasil dos relatórios integrados gera benefícios de legitimação das empresas perante a sociedade e tendem a direcionais investidores, que buscam alinhar rentabilidade com responsabilidade social corporativa. Então, a divulgação desses relatórios devem apresentar qualidade e completude das informações e não apenas fazendo-as constar de forma vaga ou imprecisa ou mesmo omitindo (Ferraro; Cristiano, 2022).

Os resultados desta pesquisa podem contribuir com a produção científica acerca da responsabilidade social corporativa das empresas de capital aberto ao evidenciar a qualidade e completude dos conteúdos relativos à diversidade de gênero e equidade salarial, das principais instituições financeiras brasileiras. Por outro lado, possibilita aos *stakeholder* serem críticos com relação aos relatórios integrados, para que eles não sejam apenas uma peça de marketing institucional, mas de fato prestação de informações úteis e confiáveis aos usuários externos.

REFERENCIAL TEÓRICO

TEORIA DOS *STAKEHOLDERS* E DISCLOSURE VOLUNTÁRIO

O conceito de *stakeholders* surgiu na literatura de Administração em 1963, por meio de um memorando interno do Instituto de Pesquisa de Stanford. No memorando, os *stakeholders* (partes interessadas) foram descritos como grupos essenciais para a continuidade da organização, sendo representados pelos acionistas, trabalhadores, clientes, fornecedores, credores e sociedade. Nessa perspectiva, a organização

depende do apoio desses grupos-chave para alcançar a sua sustentabilidade (Boaventura, 2012; Freeman, 1984).

A abordagem gerencial, direcionada pela Teoria dos *Stakeholders*, passa a considerar os *stakeholders*, como um grupo ou indivíduo (pessoa física ou jurídica) que afeta ou é afetado pelos objetivos de uma organização. Para Freeman (1984) os gestores que estão no comando das operações empresariais têm a responsabilidade de adotar estratégias que incluam os interesses dos *stakeholders* nas diretrizes organizacionais, com a finalidade de eles se verem representados e juntarem esforços a favor da sustentabilidade da organização e da promoção do bem-estar da comunidade em sua totalidade.

Nas últimas décadas o envolvimento e cooperação dos *stakeholders* passaram a ser considerados estratégicos para alcançar a sustentabilidade da organização e a sua atuação com responsabilidade social corporativa, contribuindo para a legitimação da organização perante a sociedade (Barakat *et al.*, 2016; Boaventura, 2012). O diálogo entre a organização e os *stakeholders* pode ser estabelecido por meio de diversos canais, mas ressalta-se neste estudo a relevância da divulgação voluntária dos relatórios integrados, como meio para a organização comunicar suas práticas econômicas, ambientais, sociais, e de governança corporativa aos diversos grupos interessados (Boaventura, 2012; Castro; Oliveira, 2019; Correia *et al.*, 2017).

Os benefícios que conduzem a maximização do valor da organização, que a empresa pode obter com essa divulgação voluntária, e a credibilidade dos *stakeholders* nas informações contidas no relatório integrado podem ser afetados pela prática de divulgação apenas de informações que são benéficas à organização. Ao considerar o pressuposto que o gestor é racional, então ele somente divulgará, de forma espontânea, informações que estejam alinhadas com os interesses da organização (Murcia; Santos, 2016; Verrechia, 2001).

Com vista a atribuir maior credibilidade ao relatório integrado em alguns países a sua publicação se tornou obrigatória, bem como a necessidade de certificação por

auditor ou certificador independente acreditado; enquanto no Brasil ainda se trata de disclosure voluntário (Pereira *et al.*, 2015; Conselho da União Europeia, 2021).

A Iniciativa Global de Informação denominada em inglês *Global Reporting Initiative* (GRI), é uma organização internacional sem fins lucrativos, que desenvolveu as diretrizes e padrões para a elaboração de relatórios de sustentabilidade corporativa. Fundada em 1997, originada de um encontro entre ambientalistas, ativistas sociais e representantes de fundos socialmente responsáveis, a GRI estabeleceu normas globais para a prestação de contas sobre responsabilidade social e sustentabilidade (Mazzioni *et al.*, 2010).

De acordo com a perspectiva da GRI, uma economia global sustentável é aquela em que as organizações são capazes de mensurar de maneira ética e transparente seus desempenhos e impactos nas esferas econômica, ambiental e social. Isso é essencial para garantir eficácia nas interações com os *stakeholders*, nas tomadas de decisão de investimento e em outras transações do mercado. A missão da GRI reside em satisfazer essa necessidade, oferecendo uma estrutura robusta para a elaboração de relatórios de sustentabilidade (Almeida *et. al.* 2017).

As Diretrizes da GRI apresentam princípios e conteúdos que norteiam o processo de criação do relatório, com vista a alcançar os seus objetivos de disseminar e permitir a comparabilidade de desempenho nas dimensões econômica, ambiental e social. São elas que fundamentam todas as demais orientações destinadas à elaboração de relatórios, abrangendo o conteúdo considerado relevante para as organizações de qualquer tamanho, setor ou localização (GRI, 2011).

As diretrizes estabelecidas pela GRI apresentam dois tipos de conteúdo padrão: gerais e específicos. Esses padrões precisam ser apresentados pelas organizações por meio de programas, iniciativas ou indicadores. Os conteúdos padrão gerais, dividem-se em sete partes: Estratégia e Análise; Perfil Organizacional; Aspectos Materiais Identificados e Limites; Engajamento de Stakeholders; Perfil do Relatório; Governança e Ética e Integridade (GRI, 2016).

Já os conteúdos de padrão específico são organizados em três grupos: Econômico, Ambiental e Social, representando os três pilares da sustentabilidade reconhecidos objetivamente na GRI. Ressalta-se que, em contraste com as categorias

econômica e ambiental, a categoria social está dividida em quatro subcategorias: Práticas Trabalhistas e Trabalho Decente; Direitos Humanos; Sociedade e Responsabilidade pelo Produto (GRI, 2016).

Os objetos de estudos desta pesquisa (diversidade de gênero e equidade salarial) estão inseridos na categoria social e especificamente na subcategoria Práticas Trabalhistas e Trabalho Decente, que traz aspectos como: Emprego; Relações Trabalhistas; Saúde e Segurança no Trabalho; Treinamento e Educação; Diversidade e Igualdade de Oportunidades; igualdade de Remuneração para Mulheres e Homens ; Avaliação de Fornecedores em Práticas Trabalhistas; Mecanismos de Queixas; Reclamações Relacionadas a Práticas Trabalhistas (GRI, 2013).

As informações sobre a abordagem de gestão de uma organização em relação a cada categoria de indicador, devem fornecer uma breve visão geral para estabelecer o contexto das informações de desempenho. A organização tem flexibilidade de estruturar essas informações de diferentes maneiras, abrangendo todos os aspectos de uma categoria ou agrupando-os de outra forma. Porém, independente do formato escolhido pela gestão, é fundamental que as informações sobre a abordagem de gestão cubram todos os aspectos de cada categoria, proporcionando uma visão abrangente dos riscos e oportunidades que afetam a organização como um todo (GRI, 2016).

DIVERSIDADE DE GÊNERO E EQUIDADE SALARIAL

De acordo com as análises de Agócs e Burr (1996), nos Estados Unidos e Canadá, na década de 1960, teve início um debate premente sobre a diversidade cultural. A importância dessa temática cresceu concomitantemente à emergência de movimentos políticos que propugnavam pela diversificação racial nas corporações e nas instituições de ensino. Com a promulgação da lei denominada "*Affirmative Action*" (Ação Afirmativa - em tradução livre) no final da década de 1960 nos Estados Unidos, por regulamentação federal, as empresas que recebiam subsídios do governo norte-americano ou mantinham contratos com o governo deveriam avaliar a composição

étnica e cultural de seus quadros de colaboradores, além de estabelecer metas de contratação com o intuito de aprimorar a representatividade de grupos historicamente desfavorecidos e sub-representados em relação à diversidade existente no mercado de trabalho.

Esses grupos sub-representados compreendiam mulheres, negros, hispânicos, asiáticos e nativos americanos, com exceção das pessoas com deficiências, que somente foram abarcadas por essa política em 1991, por meio da aprovação da "*The Americans with Disabilities Act*" (Lei dos Americanos com Deficiências). Já no Canadá, a promulgação de uma lei que promovesse a luta das minorias ocorreu em 1986, alguns anos após a implementação da lei "*Affirmative Action*" nos Estados Unidos (Agócs; Burr, 1996).

Essa lei serviu de inspiração para a criação do "*Employment Equity Act*" (Lei de Igualdade de Emprego, em tradução livre) e do "*Federal Contractors Program*" (Programa Federal de Contratantes, em tradução livre) no Canadá. Essas políticas tinham como propósito, além de melhorar a representatividade dos grupos sub-representados por meio de ações de contratação, a promoção de sistemas de emprego mais equitativos e o oferecimento de apoio às minorias (Agócs; Burr, 1996).

No Brasil, a sociedade brasileira experimenta um desenvolvimento culturalmente diversificado e miscigenado. A diversidade cultural se tornou relevante para as empresas brasileiras em um contexto de mudanças nos anos 90, especialmente em empresas multinacionais que inseriram o mecanismo de cotas para promover a igualdade e justiça nas relações de emprego (Fleury, 2000).

Ainda, conforme Fleury (2000) as empresas que se dedicam à gestão da diversidade cultural, visam melhorar as relações de trabalho, desenvolver talentos diferenciados, que se somam e/ou se complementam, ter representatividade interna de diversos grupos, possibilitando inovações em produtos e serviços e criar ambiente mais saudável.

Para Ferrari e Cabral (2019), a promoção da diversidade representa um imperativo fundamental na contemporaneidade, particularmente no âmbito empresarial. Um contingente de empresas vem se empenhando na harmonização de suas práticas organizacionais com os preceitos que orientam a valorização da

diversidade cultural, englobando discussões pertinentes às dimensões de gênero; etnicidade, inclusão de grupos minoritários, inclusive Lésbicas, Gays, Bissexuais, Transexuais, Queer/Questioning, Intersexuais, Assexuais, Pansexuais e Não-Binários, denominados por LGBTQIAPN+; considerações geracionais, variáveis religiosas, estratificações de classes sociais, entre outras temáticas afins.

Entretanto, ao examinar o cenário nacional, fica evidente que a relação entre gênero, raça e classe social se manifesta de maneira complexa e interconectada no mercado de trabalho. Nessa direção, as estatísticas sociais evidenciam que embora as mulheres apresentem maior quantidade de anos de estudo, paradoxalmente, historicamente recebem salários inferiores aos dos homens que ocupam cargos equivalentes (Peret, 2019; Viotti, 1995).

A segregação ocupacional e a discriminação salarial podem explicar essas diferenças de remunerações. Contudo, quando se alinham as categorias étnico-raciais identifica-se, ainda, maior segregação ocupacional e discriminação salarial de mulheres negras ou pardas em relação às mulheres brancas. Ressalta-se que as mulheres negras ou pardas apresentam menor nível de escolaridade em relação às mulheres brancas, conforme Peret (2019).

A discriminação sentida pelos empregados LGBTQIAPN+ os impelem a ocultar sua orientação sexual ou identidade de gênero para colegas e gestores, além do medo à rejeição e exclusão (BELLONI, 2016). Instituições, como a ONU, têm emitido diretrizes para promover condutas éticas e inclusivas em organizações em relação à diversidade de gênero (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS [ONU], 2017).

A norma temática GRI 405: Diversidade e Igualdade de Oportunidades contém diretrizes que as organizações devem seguir ao divulgar dados sobre os impactos que a diversidade e a igualdade de oportunidades têm em seus ambientes de trabalho, bem como suas estratégias de resposta a esses efeitos e a abordagem da organização para lidar com temas no local de trabalho (GRI, 2016). As normas da GRI que possui conteúdos com relação a não discriminação e a avaliação dos direitos humanos também são abordadas respectivamente na GRI 406-1 e GRI 412-2, conforme Quadro 1.

Quadro 1 – Conteúdos Temáticos conforme GRI (2023)

GRI	ódigo	Recomendações de relato GRI
Novas Contratações e Rotatividade de empregados	01-1	A organização relatora deverá relatar as seguintes informações: i. Número total e taxa de novas contratações de empregados durante o período de relato, discriminados por faixa etária, gênero e região. ii. Número total e taxa de rotatividade de empregados durante o período de relato, discriminados por faixa etária, gênero e região.
Licença maternidade/paternidade	01-3	A organização relatora deverá relatar as seguintes informações: Número total de empregados com direito a tirar licença maternidade/paternidade, discriminados por gênero. i. Número total de empregados que tiraram licença maternidade/paternidade, discriminados por gênero. ii. Número total de empregados que retornaram ao trabalho depois do término da licença maternidade/paternidade, discriminados por gênero. iii. Número total de empregados que retornaram ao trabalho depois do término da licença maternidade/paternidade e continuaram empregados doze meses após seu retorno ao trabalho, discriminados por gênero. iv. Taxas de retorno ao trabalho e retenção de empregados que tiraram licença maternidade/paternidade, discriminadas por gênero
Percentual de empregados que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira	04-3	A organização relatora deverá relatar as seguintes informações: i. Percentual do total de empregados, discriminados por gênero e categoria funcional, que receberam avaliação regular de desempenho e de desenvolvimento de carreira durante o período de relato.
Diversidade e Igualdade Oportunidade 2016 - Diversidade de órgãos e funcionários de governança.	05-1	A organização relatora deve relatar as seguintes informações: a) Porcentagem de indivíduos nos órgãos de governança da organização em cada um dos seguintes categorias de diversidade: i. Gênero; ii. Faixa etária: abaixo de 30 anos, 30-50 anos, acima de 50 anos; iii. Outros indicadores de diversidade, quando relevantes (como grupos minoritários ou vulneráveis). b) Porcentagem de funcionários por categoria de funcionário em cada uma das seguintes categorias de diversidade: i. Gênero; ii. Faixa etária: abaixo de 30 anos, 30-50 anos, acima de 50 anos; iii. Outros indicadores de diversidade, quando relevantes (como grupos minoritários ou vulneráveis).
Diversidade e Igualdade Oportunidade 2016 - Proporção de salário básico e remuneração de mulheres para homens.	05-2	A organização relatora deve relatar as seguintes informações: a) Proporção do salário básico e da remuneração de mulheres e homens paracada categoria de empregado, por unidades operacionais importantes; b) A definição usada para 'locais significativos de operação'.
Não discriminação 2016 - Incidentes de discriminação e ações corretivas tomadas.	06-1	A organização relatora deve relatar as seguintes informações: a) Número total de casos de discriminação durante o período do relatório.

		<p>b) Status dos incidentes e ações tomadas com referência ao seguinte:</p> <p>i. Incidente revisado pela organização;</p> <p>ii. Planos de remediação sendo implementados;</p> <p>iii. Planos de remediação implementados, com resultados revisados por meio de rotina processos de análise de gestão interna;</p> <p>iv. O incidente não está mais sujeito a ação.</p>
<p>Avaliação dos Direitos Humanos 2016 - Treinamento de funcionários sobre políticas ou procedimentos de direitos humanos.</p>	12-2	<p>A organização relatora deve relatar as seguintes informações:</p> <p>a) Número total de horas no período do relatório dedicado ao treinamento em políticas de direitos humanos ou procedimentos relativos a aspectos dos direitos humanos relevantes para as operações.</p> <p>b) Percentual de empregados treinados durante o período do relatório em políticas de direitos humanos ou procedimentos relativos a aspectos dos direitos humanos relevantes para as operações.</p>

Fonte: *Global Reporting Initiative (2020)*.

As organizações ao informar que optaram pelo modelo GRI devem ter seguido as orientações de relato constantes no Quadro 1. É possível encontrar informações relacionadas à diversidade de gênero e equidade salarial nos conteúdos relacionados aos códigos constantes nesse quadro (GRI, 2016).

ESTUDOS CORRELATOS

Os estudos de Rodrigues Júnior *et al.* (2017) e Sasikala e Sankaranarayanan (2022) evidenciam que a divulgação sobre equidade de gênero é baixa e diferem entre o que se diz nos relatórios e o que se faz; diferem, também, entre países a depender de normas, cultura, pressões coercitivas sobre as empresas e setor econômico, conforme evidenciado no Quadro 2.

Quadro 02 - Estudos Correlatos

Autores	Objetivo	Aspectos metodológicos	Principais resultados
Rodrigues Júnior <i>et al.</i> (2017)	Identificar e analisar o nível de divulgação das práticas relativas à equidade de gênero, nas empresas que aderiram ao princípio de empoderamento das mulheres (WEP).	Pesquisa qualitativa e documental, com uso da técnica de análise de conteúdo. Amostra composta por 99 empresas brasileiras que assinaram o WEP, tendo por base os indicadores das Diretrizes GRI para Relato de Sustentabilidade, que tratam de equidade de gênero.	Da análise das divulgações de 99 entidades, 29 receberam nota zero por não divulgarem ações de equidade de gênero. A média das pontuações foi 7,20, revelando 25% do potencial de evidenciação. Apenas 37% divulgaram acima da média (7,20). Excluindo as 29 sem nota, a média é 10,19, com nível de evidenciação de 40%.

Ferraro e Cristiano (2022)	Investigar se a divulgação obrigatória de informações sobre diversidade não financeira melhorou a qualidade dos dados sobre igualdade de gênero em relatórios de sustentabilidade.	Pesquisa qualitativa documental com aplicação de análise de conteúdo. Estudo de caso (cooperativa financeira italiana). Período de análise longitudinal: 2017-2021. Atributos (GRI) avaliados quanto à completude/qualidade: 1 – a informação fornecida é vaga (mencionada); 2 – a informação fornecida descreve (descritiva); 3 – A informação fornecida é quantitativa (avaliação).	Os relatórios progrediram em conformidade com as normas GRI de diversidade, mas destacaram lacunas na inclusão de informações sobre licença parental e aprimoramento contínuo na qualidade das informações ao longo do tempo. Esses dois critérios: “Informações sobre empregados e demais trabalhadores”; e a “Média de horas de treinamento por ano, por funcionário”, estão presentes em todos os anos com atribuição de nota máxima (3). Os demais critérios foram avaliados pelos pesquisadores com nota 3 a partir de 2019, inclusive. A análise longitudinal evidencia que as informações sobre gênero passaram a refletir plenamente os requisitos da exigidos por normas da UE e da Itália a partir de 2019.
Sasikala e Sankaranarayanan (2022)	Investigar as iniciativas de diversidade de gênero, com ênfase no “fazendo o que dizem”, na indústria de mineração em diversos países, incluindo o Brasil.	Pesquisa qualitativa (análise de conteúdo), analisando (i) declarações de diversidade (ii) iniciativas de Gestão da Diversidade de Gênero (GDG) e (iii) a natureza da interligação entre a declaração de diversidade e as iniciativas de GDG obtidos dos relatórios de sustentabilidade ano 2020. A amostra final incluiu 24 empresas, sendo sediadas em 11 países.	Eles evidenciaram que a relação entre o “fazendo o que dizem” é forte para as empresas sediadas na Austrália, África do Sul, EUA e Reino Unido; moderada para as empresas sediadas no Canadá e na América Latina; e fraca para as empresas sediadas na Rússia, Suíça e a China. E que, ainda, há um longo caminho a percorrer para todas elas em efetivamente fazer o que dizem. Sugerem que as empresas precisam melhorar políticas de recrutamento; programas de mentoria para formação de cargos de liderança; grupos de redes de diversidade e sistemas de reclamação para tratar de assédio.
Zavatieri (2016)	Avaliar a descrição do capital humano nos relatórios integrados de 4 bancos, no período de 2013 e 2014.	Trata-se de pesquisa qualitativa, descritiva, documental. Com análise dos conteúdos relativos ao capital humano. Amostra: Bradesco, Itaú Unibanco e Santander, durante os anos de 2013 e 2014.	A assimetria de informações de um ano para o outro e entre bancos dificulta a comparabilidade. Os bancos apresentavam diferenças na forma de reportar esses elementos evidenciando a distinção entre as ações e a importância que davam às pessoas que trabalhavam na instituição. As informações e dados reportados estavam norteados pelo aspecto da legalidade.

Fonte: Rodrigues Júnior *et al.* (2017), Ferraro e Cristiano (2022), Sasikala e Sankaranarayanan (2022), Zavatieri (2016)

Ferraro e Cristiano (2022) avaliaram se a obrigatoriedade de divulgação de relatórios de sustentabilidade na Itália promoveu melhorias na qualidade dos dados referentes à diversidade de gênero. Enquanto Zavatieri (2016) identificou que há assimetria de dados sobre capital humano nos relatórios de instituições financeiras, dificultando a comparabilidade entre eles. Verifica-se que as estratégias de pesquisa (qualitativa com análise de conteúdo; descritiva e documental) são comuns em todos os estudos correlatos.

ASPECTOS METODOLÓGICOS

Adotou-se a estratégia de análise de conteúdo para realização deste estudo, norteada pela questão de pesquisa, sendo realizada em três etapas: pré-análise (identificação e seleção de material), descrição analítica (identificação das unidades de análise e categorização) e interpretação inferencial dos resultados obtidos (Martins; Theóphilo, 2018). Na fase de pré-análise foram obtidos os relatórios integrados das cinco instituições, no período de 2019 a 2022, e verificado se neles constavam a declaração que eles estavam orientados pelos princípios e diretrizes da GRI e identificado os códigos da GRI que poderiam trazer informações sobre diversidade de gênero e equidade salarial.

Na fase de descrição analítica foram estudadas as orientações constantes na GRI sobre como as entidades deveriam relatar as informações sobre esses conteúdos, bem como foram identificados os princípios considerados pela GRI, para análise da qualidade e completude das informações prestadas. Assim, o objeto de análise foram os conteúdos constantes nos setes códigos (GRI: 401-1; GRI: 401-3; GRI: 404-3; GRI: 405-1; GRI: 405-2; GRI: 406-1; e GRI: 412-2) do relatório anual integrado das instituições financeiras, considerando duas categorias de análise: diversidade de gênero e equidade salarial, caracterizadas conforme diretrizes da GRI, modelo 2016 em vigência (Quadro 1).

A busca pelas categorias no relatório integrado foi realizada por meio do recurso “localizar”, considerando primeiro os códigos (Quadro 1), em seguida os seguintes termos de busca: novas contratações, rotatividade, licença maternidade, licença paternidade, desenvolvimento de carreira, diversidade de gênero, equidade

salarial, igualdade de oportunidade, não discriminação e direitos humanos. Essa busca por meio dos termos se justificou, pois em alguns poucos casos não constavam os códigos numéricos no relatório, mas tratava o conteúdo temático.

Os conteúdos temáticos foram analisados, considerando os princípios indicadores de qualidade (equilíbrio, comparabilidade, exatidão e tempestividade) e a completude da informação. Pelo princípio do equilíbrio, a organização deve relatar aspectos positivos e negativos do desempenho, de forma a permitir avaliação equilibrada do seu desempenho geral. Pelo princípio da comparabilidade, a organização deve fazer a seleção, compilar e relatar as informações de forma consistente, permitindo comparabilidade ao longo do tempo e com o desempenho de outras organizações (GRI, 2016).

O princípio de completude está relacionado com a cobertura dos aspectos materiais e seus limites amplos que possibilitem reflexão sobre impactos econômicos, ambientais e sociais significativos para que os stakeholders possam avaliar a instituição. Em síntese, o princípio da completude está centrado no escopo, limite do aspecto, e tempo. Norteados por esses princípios, os sete indicadores (Quadro 1) foram analisados e pontuados, conforme os critérios apresentados no Quadro 3, o que possibilitou a realização da terceira etapa da análise de conteúdo (interpretação inferencial).

Quadro 3 – Critérios de pontuações dos indicadores GRI relacionados à diversidade de gênero e equidade salarial.

Pontuação	Critério de avaliação do princípio de qualidade e completude
0	Quando não há informação para o indicador
1	Quando a informação foi fornecida de forma vaga (apenas mencionada)
2	Quando a informação foi fornecida de forma qualitativa (apenas descrita)
3	Quando a informação foi fornecida de forma quantitativa, permitindo avaliação mais clara e objetiva (avaliação)

Fonte: adaptado de Ferraro e Cristiano (2022).

A amostra foi selecionada de forma intencional composta pelas instituições financeiras: Bancos Brasil, Bradesco, Caixa Econômica Federal, Itaú Unibanco e Santander, durante o período de 2019 a 2022, considerando como critério a representatividade deles no mercado brasileiro, conforme ativo total. Em 2022, em

conjunto essas instituições representam 90,95% do ativo total do segmento bancário brasileiro, conforme dados do Balanço Patrimonial (Martins; Theóphilo, 2018).

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Apresentam-se por meio da Tabela 1 as pontuações referentes à presença e qualidade das informações relativas à diversidade de gênero e equidade salarial as pontuações, conforme metodologia de pontuação. O Banco do Brasil alcançou o total mais elevado entre as cinco instituições financeiras, no entanto ele apresentou redução de desempenho nos quesitos avaliados em 2022, pois não foi localizada informações referentes ao conteúdo GRI sobre treinamento de funcionários e sobre políticas ou procedimentos de direitos humanos. Ressalta-se a importância do princípio de comparabilidade que norteia a GRI, que possibilitaram a análise longitudinal do desempenho da própria instituição e entre elas, conforme esperado por Zavatieri (2016).

Tabela 1 - Pontuação dos relatórios integrados do Banco do Brasil e Bradesco, conforme GRI

Indicadores	Banco do Brasil				Bradesco			
	2019	2020	2021	2022	2019	2020	2021	2022
GRI 401-1	3	3	3	3	3	3	3	3
GRI 401-3	1	1	1	1	3	3	3	3
GRI 404-3	3	3	3	3	1	1	1	1
GRI 405-1	3	3	3	3	2	2	2	2
GRI 405-2	3	3	3	3	3	3	3	3
GRI 406-1	3	3	3	3	3	3	3	3
GRI 412-2	3	3	3	0	0	0	0	0
Total	19	19	19	16	15	15	15	15

Fonte: relatórios integrados (2019-2022).

Legenda: GRI401-1 relativos às novas contratações e rotatividade; GRI 401-3 licença parental; GRI 404-3 proporção de funcionários que recebem avaliações periódicas de desempenho e desenvolvimento profissional; GRI 405-1 diversidade nos órgãos de governança e entre funcionários de natureza quantitativa; GRI 405-2 promoção entre salário base e remuneração entre mulheres e homens; GRI 406-1 incidentes de discriminação e ações corretivas tomadas; GRI 412-2 treinamento de funcionários sobre políticas ou procedimentos de direitos humanos.

Ainda conforme Tabela 1, verificou-se que o Banco Bradesco no indicador GRI 404-3, não divulgou informações por gênero e nem categoria funcional como estabelece os padrões da GRI, fazendo apenas uma menção sobre a ausência da

divulgação dessa informação em seus relatórios. Em relação ao indicador GRI 412-2, esta informação não esteve presente nos relatórios integrados nos anos analisados.

Por meio da Tabela 2, apresentam-se as pontuações agora relativas à Caixa Econômica Federal (CEF) e ao Banco Itaú Unibanco. Observa-se que a CEF obteve pontuação máxima na divulgação das informações dos indicadores 401-1, 404-3 e 405-1. No entanto, no ranking geral de desempenho, a instituição ocupou o segundo lugar com a nota mais baixa em relação à divulgação em conformidade com os padrões GRI, em comparação com as demais instituições financeiras. Isso se deve à falta de divulgação dos indicadores GRI 406-1 e GRI 412-2 em todos os anos analisados. Além disso, em 2022 a instituição não utilizou o modelo GRI, o que impossibilitou a avaliação do desempenho da CEF no período completo. Zavatieri (2016) destacou a importância da padronização para alcançar o princípio da comparabilidade e reduzir a assimetria informacional.

Tabela 2 - Pontuação dos relatórios integrados da CEF e Itaú Unibanco, conforme GRI.

Indicadores	CEF				Itaú Unibanco			2022
	2019	2020	2021	2022	2019	2020	2021	
GRI 401-1	3	3	3		3	2	2	2
GRI 401-3	2	2	2		2	2	2	2
GRI 404-3	3	3	3		1	1	1	1
GRI 405-1	3	3	3		3	3	2	2
GRI 405-2	2	2	2		3	3	3	3
GRI 406-1	0	0	0		3	3	3	3
GRI 412-2	0	0	0		0	0	0	0
Total	13	13	13	0	15	14	13	13

Fonte: relatórios integrados (2019-2022).

Com base nos dados fornecidos pelos relatórios integrados do Itaú Unibanco, verificou-se uma queda no desempenho do indicador GRI 401-1, relativo às novas contratações e rotatividade, a partir de 2020 (Tabela 2). A nota menor (2) foi atribuída em consequência de redução na qualidade das informações relacionadas ao índice de rotatividade e novas contratações, pois o banco não forneceu esses dados também por região, portanto houve incompletude da informação, considerando as diretrizes da GRI. Em 2021, a informação foi mais sintetizada, pois o banco omitiu a faixa etária, no entanto inseriu pela primeira vez o detalhamento da natureza da rotatividade (voluntária ou involuntária) em âmbito nacional.

No relatório integrado do Itaú Unibanco de 2022, a GRI 401-1 é representada apenas pela rotatividade, mas sem cumprir efetivamente as recomendações, pois aborda a rotatividade da mesma forma que em 2021, e as informações sobre novas contratações não foram divulgadas. Essa evolução negativa no indicador GRI 401-1 ao longo dos anos sugere a necessidade de o Itaú Unibanco revisar e aprimorar sua abordagem na divulgação de informações sobre novas contratações e rotatividade, alinhando às recomendações da GRI 401-1, isso contribuirá para uma divulgação mais transparente de dados relevantes para a responsabilidade social da organização.

Já o indicador GRI 404-3, proporção de funcionários que recebem avaliações periódicas de desempenho e desenvolvimento profissional, durante o período de 2019 a 2022 o Itaú Unibanco fez menções escritas sobre as informações nos relatórios, não permitindo uma avaliação clara dos dados. Quanto à GRI que aborda o treinamento de funcionários sobre políticas ou procedimentos de direitos humanos (412-2), essa informação não foi abordada no relatório integrado do banco, portanto, trata-se de incompletude de informação.

Conforme Tabela 3, em 2022 o Banco Santander apresentou melhora no desempenho dos indicadores GRI 401-3 (licença parental), GRI 405-1 (diversidade nos órgãos de governança e entre funcionários de natureza quantitativa) e GRI 406-1 (incidentes de discriminação e ações corretivas tomadas). No entanto, nos demais indicadores, a instituição manteve uma pontuação baixa e não demonstrou progresso na divulgação das informações, conforme os critérios estabelecidos pela GRI, como é o caso dos indicadores 404-3, 405-2 e 412-2.

Tabela 3 - Pontuação dos relatórios integrados do Banco Santander, conforme GRI.

Indicadores	Santander			
	2019	2020	2021	2022
GRI 401-1	2	2	2	2
GRI 401-3	2	2	2	3
GRI 404-3	2	0	0	0
GRI 405-1	2	2	2	3
GRI 405-2	0	0	0	0
GRI 406-1	0	0	0	3
GRI 412-2	0	0	0	0
Total	8	6	6	11

Fonte: relatórios integrados (2019-2022).

Apresenta-se por meio da Tabela 4 o comparativo de desempenho em qualidade e completude de informações sobre diversidade de gênero e equidade salarial, entre as cinco instituições, conforme GRI. Verificou-se que o Banco do Brasil obteve pontuação mais elevada, sugerindo que essa instituição apresentou maior qualidade da informação prestada e completude.

Tabela 4 – Consolidado das pontuações por instituição, conforme GRI.

Instituição	2019	2020	2021	2022	Total
Banco do Brasil	19	19	19	16	73
Bradesco	15	15	15	15	60
CEF	13	13	13	0	39
Itaú Unibanco	15	14	13	13	55
Santander	8	6	6	11	31

Fonte: relatórios integrados (2019-2022).

Conforme Ferraro e Cristiano (2022), na Itália a obrigatoriedade legal do cumprimento das diretrizes GRI como relatório não financeiro, melhorou a qualidade das informações prestadas, mas não assegurou a completude delas, tendo em vista as lacunas de inclusão de informações sobre licença parental e aprimoramento contínuo na qualidade das informações ao longo do tempo. Essa incompletude também foi observada nas instituições financeiras brasileiras analisadas, exceto o Bradesco que manteve a nota máxima.

Com base nos indicadores mais específicos sobre diversidade de gênero e equidade salarial (GRI 405-1, 405-2 e 406-1) discorre-se sobre a evolução dessas entidades em análise. A começar com a GRI 405-1, que trata da diversidade de órgãos e funcionários de governança corporativa, nota-se que o Itaú Unibanco registrou uma queda de qualidade e completude a partir de 2021. Dado que a instituição deixou de divulgar informações quantitativas, optando por abordá-las de forma qualitativa. Isso resultou na falta de exposição dos dados, o que dificulta a comparação e avaliação, limitando as informações a uma descrição superficial.

A proporção de homens e mulheres, por instituição financeira, constantes nos relatórios integrados não permitiu a comparabilidade para avaliar a representatividade de mulheres, pois, nem todas as instituições financeiras publicaram as informações,

conforme orientações de relato da GRI. O Banco Santander informou por gênero, grupos minoritários ou vulneráveis e categoria de funcionários de 2019 a 2021, porém em 2022 o banco incluiu no conteúdo de divulgação a faixa etária, mas retirou grupos minoritários. O Banco Itaú aborda as informações com completude em 2019 e 2020, já em 2021 e 2022 as informações são fornecidas apenas de forma qualitativa. Assim, esses resultados estão em conformidade com os achados de Rodrigues Júnior *et al.* (2017), que não encontram uniformidade de informações com a GRI nos relatórios integrados de empresas que aderiram ao princípio de empoderamento das mulheres.

Em relação ao indicador GRI 405-2, que avalia a proporção de salário básico e remuneração de mulheres em comparação com homens, o Banco do Brasil demonstrou que, a empresa trabalha com plano de cargos e salários e de funções, sem diferença na remuneração entre homens e mulheres, que ocupam mesmo cargo e/ou função, e ainda disponibilizou informações quantitativas apresentando esta situação nos relatórios. O Banco Bradesco e o Itaú Unibanco cumpriram os padrões GRI ao divulgar informações quantitativas para equidade de remuneração por gênero. Já a Caixa Econômica Federal abordou esse indicador apenas de forma qualitativa em todos os anos, recebendo uma pontuação de 2 ao informar apenas que não há diferenciação de salários por gênero, não fazendo constar as informações quantitativas. Por outro lado, o Banco Santander não mencionou esse indicador em seus relatórios integrados, resultando em uma pontuação zero.

No que diz respeito ao indicador GRI 406-1, que trata da não discriminação, incidentes de discriminação e ações corretivas tomadas, observa-se que o Banco do Brasil, Bradesco e Itaú Unibanco obtiveram a pontuação máxima ao divulgar as informações de acordo com as diretrizes da GRI. O Banco Santander não divulgou e nem mencionou esse indicador nos relatórios, resultando em uma pontuação zero, exceto em 2022, quando ele passou a publicar essas informações, seguindo as diretrizes desse indicador, tendo avanço na pontuação.

Já a Caixa Econômica Federal não prestou informações referentes à GRI 406-1, em nenhum dos anos analisados. Em contrapartida, o Banco Santander abordou esse tópico apenas em seu relatório de 2022, onde registrou 21 incidentes. Ressalta-se que o Santander tomou medidas corretivas, que incluíram o envio de 2 cartas de advertência, 1 carta de orientação e 5 desligamentos, essas ações foram submetidas

à avaliação do setor de *Compliance*, assegurando a adequação e eficácia das medidas adotadas sobre os riscos de reincidência.

Em 2019, o Banco do Brasil com relação à GRI 406-1, registrou 12 incidentes de discriminação submetidos a investigação, todos julgados como não procedentes. A mesma tendência continuou em 2020 (17 casos) e 2021 (14 casos), julgados não procedentes, não cabendo processos judiciais ou administrativos. Porém, em 2022, houve um aumento para 21 incidentes, dos quais 3 foram considerados procedentes, mas no relatório anual não fala quais as medidas corretivas foram tomadas.

É notável que, que no Banco do Brasil houve um aumento significativo no número de incidentes investigados ao longo dos anos, indo de 12 em 2019 para 21 em 2022. Entretanto, é importante ressaltar que a maioria desses incidentes continua a ser julgada como não procedentes, sugerindo a necessidade de aprofundar a análise dessas situações para avaliar se há uma tendência crescente de discriminação ou se o processo de apuração de precedente está apurado adequadamente. Conforme observado por Sasikala e Sankaranarayanan (2022), há um considerável percurso a ser percorrido para que todas essas instituições efetivamente coloquem em prática o que afirmam.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conforme o objetivo, analisou-se a qualidade e completude dos relatórios integrados das instituições financeiras quanto à diversidade de gênero e equidade salarial, no período de 2019 a 2022. Utilizou-se como categoria de análise a qualidade e completude das informações prestadas nos relatórios integrados das instituições financeiras que utilizaram o modelo GRI.

A síntese dos resultados indica que as instituições financeiras apresentaram em seus relatórios integrados incompletude de dados referentes aos conteúdos relacionados às novas contratações e rotatividade (GRI401-1); licença parental (GRI 401-3); proporção de funcionários que recebem avaliações periódicas de desempenho e desenvolvimento profissional (GRI 404-3); diversidade nos órgãos de governança e entre funcionários de natureza quantitativa (GRI 405-1); promoção entre salário base e remuneração entre mulheres e homens (GRI 405-2); incidentes de

discriminação e ações corretivas tomadas (GRI 406-1); treinamento de funcionários sobre políticas ou procedimentos de direitos humano (GRI 412-2).

Mesmo o Banco do Brasil que alcançou nota máxima, no quesito de licença parental a informação foi vaga, razão pela qual foi atribuída nota 1, conforme Tabela 1. O Banco Santander obteve a menor pontuação indicando predomínio de ausência de dados para a maioria dos conteúdos avaliados. No geral, a qualidade e comparabilidade das informações relacionadas aos conteúdos, onde é possível identificar desigualdade de gênero e de salário, sugere que as maiores instituições financeiras dizem seguir as diretrizes da GRI, no entanto o faz com baixa qualidade e incompletude, no período analisado.

De acordo com os relatórios anuais do Banco do Brasil referentes ao período de 2019 a 2022, a instituição não apresenta discriminação de gênero em seu plano de cargos e salários suas funções técnicas/gerenciais. No entanto, uma análise mais aprofundada dos membros do Conselho de Administração, da Diretoria Executiva, do Conselho Fiscal (apenas titulares), revela uma baixa representatividade do gênero feminino nos grupos responsáveis pela governança. Em 2022, por exemplo, 78,57% dessas posições foram ocupadas por homens, enquanto apenas 21,43% ocupadas por mulheres.

Embora formalmente o Banco do Brasil tenha políticas que estipulam igualdade salarial entre homens e mulheres e não restrinja o acesso de mulheres a cargos de alta diretoria, a realidade informal reflete a persistência de barreiras de gênero. Isso se manifesta nas microrrelações cotidianas, que sutilmente dificultam o progresso das mulheres em direção a essas posições. Há preconceitos arraigados que permeiam a cultura corporativa, como a ideia de que as mulheres podem engravidar e, portanto, não são ideais para cargos de alta responsabilidade ou a percepção de que a mulher sempre vai priorizar a família em detrimento do trabalho.

Esses estereótipos de gênero e preconceitos criam um ciclo que perpetua a baixa representatividade das mulheres em cargos de liderança, uma vez que indicações e promoções são influenciadas por indivíduos que compartilham desses preconceitos e que se beneficiam desses mecanismos. Para alcançar a igualdade de gênero e representatividade mais equilibrada nos níveis mais altos da hierarquia corporativa, é essencial abordar essas questões culturais e promover uma mudança

significativa nas atitudes e percepções em relação às mulheres no ambiente de trabalho.

Observou-se que a *Global Reporting Initiative* (GRI) ao abordar a diversidade de gênero em seus conteúdos, promoveu análise reducionista tratando o gênero apenas como homem e mulher, não evidenciando as demais identidades, o que pode conduzir a não visibilidade desses outros gêneros, dentro do conteúdo que trata exatamente da diversidade.

Nesse contexto, as instituições se tornam cenários de conflitos emergentes, cujas raízes exigem discussões aprofundadas e uma compreensão mais abrangente. A mediação e resolução desses conflitos dependem da adaptação das práticas de gestão, que devem ser sensíveis às variações da diversidade de gênero e às múltiplas identidades de gênero que podem existir dentro de uma organização.

É fundamental que a GRI e as instituições ampliem sua abordagem em relação à questão de gênero, ou trate por sexo (abordagem biológica), o que também descaracterizaria o objetivo de diversidade. O uso do termo gênero conduz ao reconhecimento da construção social, cultural e individual que vai além do binário homem e mulher. Essa expansão permitirá uma compreensão mais completa das dinâmicas de gênero nas organizações e promoverá ambientes de trabalho mais inclusivos e equitativos (MAÇÃO, ALVIM, RODRIGUES, 2021).

Este trabalho apresenta contribuição teórica ao evidenciar que as maiores instituições financeiras, que declaram utilizar o modelo GRI para elaboração de seus relatórios integrados, não apresenta conformidade com as orientações de relatos da GRI (Quadro 1). Outra contribuição teórica é a percepção da diversidade de gênero, tratada na GRI, envolver apenas homens e mulheres, omitindo os demais tipos de identidade.

Como contribuição prática reforça a necessidade de que os relatos integrados sejam certificados para que não constituam apenas em declaração de informações convenientes às instituições relatoras. Quanto à diversidade de gênero e equidade salarial, os próprios critérios de relato não permitem a inclusão de outros gêneros que não sejam os homens e mulheres; e não captura as barreiras que conduzem a presença de poucas mulheres nos cargos/funções de maiores remunerações.

Os resultados desta pesquisa tiveram por limite a dificuldade de localizar as informações analisadas em decorrência do relato realizado conforme conveniência da

instituição relatora da informação, com alterações na completude das informações em relação aos anos anteriores. Para nova pesquisa sugere-se analisar as informações quantitativas e qualitativas do relato integrado relacionados às questões ambientais.

REFERÊNCIAS

AGÓCS, C.; BURR, C. Employment equity, affirmative action and managing diversity: assessing the differences. **International Journal Of Manpower**, [S.L.], v. 17, n. 4/5, p. 30-45, jun. 1996. Emerald.

ALMEIDA J. L.; NASCIMENTO JUNIOR, R.; COSTA, E. J. A. Práticas de sustentabilidade corporativa no Brasil: análise das instituições financeiras integrantes do índice de sustentabilidade empresarial. **Revista Gestão e Desenvolvimento**, Novo Hamburgo, RS, v. 14, n.1, p.84-99, 2017.

BARAKAT, S. R *et al.* Legitimidade: uma análise da evolução do conceito na teoria dos stakeholders. **Ciências da Administração**, v. 18, n. 44, p. 66-80, 2016.

BELLONI, L. **61% dos profissionais LGBT brasileiros escondem sua orientação no trabalho**, 2016 - Disponível em: <https://exame.com/brasil/61-dos-lgbt-brasileiros-escondem-sua-orientacao-no-trabalho/> . Acesso em: 20 abr. 2024.

BOAVENTURA, J.M.G. **Dominância de stakeholders em empresas brasileiras: Contribuições à teoria dos stakeholders**. Tese de Doutorado. Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade. Universidade de São Paulo. 2012.

CABRAL, R; GONÇALVES, G.M.; SALHANI, J. Violência organizacional: reflexões a partir da contribuição dos Estudos para a Paz. **Revista ORGANICOM**, n. 28, p. 247-264, 2018.

CASTRO, M. H. R.; OLIVEIRA, L.N. Comunicação organizacional como aliada na gestão estratégica dos stakeholders. **Revista Valore**, v. 4, p. 155-174, 2019.

CONSELHO DA UNIÃO EUROPEIA. **Novas regras sobre a comunicação de informações em matéria de sustentabilidade das empresas**: acordo político provisório entre o Conselho e o Parlamento Europeu. 2021. Disponível em: <https://bit.ly/4bhogFs>. Acesso em: 30 mar. 2024.

FERRARI, M.A.; CABRAL, R. Comunicação Intercultural e Interseccionalidade: breve reflexão sobre as perspectivas e desafios da diversidade nas organizações.

In: Congresso Brasileiro Científico de Comunicação Organizacional e de Relações Públicas - Abrapcorp, 13, 2019, São Paulo, **Anais...** SP. Disponível em: <https://bit.ly/3VzY6bn>. Acesso em: 11 mar. 2024.

FERRARO, O.; CRISTIANO, E. Investigating the quality of gender equality non-financial information disclosed in the cooperative credit sector: a case study. **Journal of Risk and Financial Management**, v. 15, n. 12, p. 595, 2022.

FLEURY, M.T. L. Gerenciando a diversidade cultural: experiências de empresas brasileiras. **Revista de Administração de Empresas**, [S.l.], v. 40, n. 3, p. 18-25, set. 2000.

FREEMAN, E.; Mc Vea, J. **A Stakeholder approach to strategic management**. Disponível em: http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=263511. Acesso: 25 abr. 2024.

GLOBAL REPORTING INITIATIVE. **GRI 405 Diversidade e Igualdade de Oportunidades**. 2016 São Paulo: GRI. Disponível em: <https://bit.ly/3VSASP3>. Acesso em: 20 fev. 2024.

GLOBAL REPORTING INITIATIVE. **GRI-Diretrizes para relato de sustentabilidade**. 2013. Disponível em: <https://bit.ly/3RvNfO7>. Acesso em: 2023.

HUNT, V. H; LAYTON, D; PRINCE. Why diversity matters. **McKinsey**, 2015. Disponível em: <https://bit.ly/4ba6kwr>. Acesso em: 16 maio 2024.

RODRIGUES JÚNIOR, M. S., *et al.* Divulgação de informações sociais Relativas a Gênero pelas empresas Brasileiras Signatárias dos Women's Empowerment Principles. **Journal on Innovation and Sustainability RISUS**, v. 8, n. 4, p. 3-23, 2017.

MAÇÃO, I.R; ALVIM, D.M; RODRIGUES, A. Desfazendo sexo: uma genealogia dos conceitos de sexo biológico e gênero. **Kínesis-Revista de Estudos dos Pós-Graduandos em Filosofia**, v. 13, n. 34, p. 231-252, 2021.

MARTINS, G.A.; THEÓPHILO, C.R. **Metodologia científica para ciências sociais aplicadas**. 3 ed. São Paulo, 2018.

MAZZIONI, S.; DI DOMENICO, D.; ZANIN, A. A evidenciação da prática corporativa de ações de responsabilidade social com o uso do balanço social. **Revista Catarinense da Ciência Contábil**, Florianópolis, SC, v.9, n.27, p. 47, 2010.

MURCIA, F.D.; SANTOS, A. Fatores determinantes do nível de disclosure voluntário das companhias abertas no Brasil. **Revista de Educação e Pesquisa em Contabilidade (REPeC)**, v. 3, n. 2, p. 72-95, 2009.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **Direitos Humanos**. Padrões de conduta para empresas: enfrentando a discriminação contra lésbicas, gays,

bissexuais, travestis, pessoas trans e intersexo. 2017. Disponível em: bit.ly/2uRGn2t. Acesso em: 28 abr. 2024.

PEREIRA, N.S.P. *et al.* Relatórios de sustentabilidade: ferramenta de interface no desempenho social, econômico e ambiental das organizações. **RAGC**, v. 3, n. 5, 2015.

PERET, E. Mulher estuda mais, trabalha mais e ganha menos do que o homem. **Agencia de Notícias IBGE**. 2019. Disponível em: <https://bit.ly/3xgNENR>. Acesso em: 12 abr. 2024.

SASIKALA, V.; SANKARANARAYANAN, V. 'Walking the talk': Exploring heterogeneity in gender diversity performance in mining. **Resources Policy**, v. 78, p. 102771, 2022.

STANDISH, J.; BOSSI, M; TAIANO, J. **All in: Inclusion & Diversity drive shopper habits**. Accenture Research, p. 01-11, 2019. Disponível em: <https://bit.ly/3z5lJj4>. Acesso em: 7 maio 2024.

VERRECCHIA, R. Essays on disclosure. **Journal of Accounting and Economics**, v. 22, p. 97-180, 2001. Disponível em: [https://doi.org/10.1016/S0165-4101\(01\)00025-8](https://doi.org/10.1016/S0165-4101(01)00025-8). Acesso em: 25 mar. 2024.

VIOTTI, M.L.R. Declaração e plataforma de ação da IV Conferência Mundial Sobre a Mulher. **Instrumentos internacionais de direitos das mulheres**, Pequim, p. 148-258, 1995. Disponível em: <https://bit.ly/3KPoclJ>. Acesso em: 12 abr. 2024.

ZAVATIERI, I. M. **Relato Integrado**: um estudo de estruturas de divulgação do capital humano em relatórios bancários. Dissertação de Mestrado em Ciências Contábeis, Centro Universitário FECAP, São Paulo, SP, 2016.