



Universidade de Brasília (UnB)

Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Gestão de Políticas Públicas (FACE)

Departamento de Ciências Contábeis e Atuariais (CCA)

Curso de Graduação em Ciências Contábeis

Elisa Ferreira Silveira

***DISCLOSURE* AMBIENTAL E MULHERES NA LIDERANÇA: UMA ANÁLISE DAS
EMPRESAS LISTADAS NO NOVO MERCADO**

Brasília, DF

2020

Professora Doutora Márcia Abrahão Moura
Reitora da Universidade de Brasília

Professor Doutor Enrique Huelva Unternbäumen
Vice-Reitor da Universidade de Brasília

Professor Doutor Sérgio Antônio Andrade de Freitas
Decano de Ensino de Graduação

Professor Doutor Eduardo Tadeu Vieira
**Diretor da Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Gestão de
Políticas Públicas**

Professor Doutor Paulo César de Melo Mendes
Chefe do Departamento de Ciências Contábeis e Atuarias

Professor Doutor Alex Laquis Resende
Coordenador de Graduação do curso de Ciências Contábeis – Diurno

Professor Mestre Elivânio Geraldo de Andrade
Coordenador de Graduação do curso de Ciências Contábeis – Noturno

Elisa Ferreira Silveira

DISCLOSURE AMBIENTAL E MULHERES NA LIDERANÇA: UMA ANÁLISE DAS
EMPRESAS LISTADAS NO NOVO MERCADO

Trabalho de Conclusão de Curso na modalidade de artigo científico apresentado ao Departamento de Ciências Contábeis e Atuariais da Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Gestão de Políticas Públicas como requisito parcial à obtenção do grau de Bacharel em Ciências Contábeis.

Linha de Pesquisa: Impactos da Contab. Na Sociedade

Área: Cont. Social/Ambiental

Orientadora: Professora Doutora Francisca Aparecida de Souza

Brasília, DF

2020

SILVEIRA, Elisa Ferreira

Disclosure ambiental e mulheres na liderança: uma análise das empresas listadas no Novo Mercado/ Elisa Ferreira Silveira; Orientadora: Francisca Aparecida de Souza – Brasília, 2020, 27 p.

Artigo Científico (Graduação – Ciências Contábeis), Universidade de Brasília, 2020.

1. Liderança Feminina. 2. Diretrizes GRI. 3. Disclosure Ambiental. 4. Novo Mercado.

ELISA FERREIRA SILVEIRA

Disclosure ambiental e mulheres na liderança: uma análise das empresas listadas no
Novo Mercado

Trabalho de Conclusão de Curso na modalidade de artigo científico, apresentado ao Departamento de Ciências Contábeis e Atuariais da Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Gestão de Políticas Públicas como requisito parcial à obtenção do grau de Bacharel em Ciências Contábeis, sob a orientação da Prof. Francisca Aparecida de Souza, Doutora.

Aprovado em 4 de dezembro de 2020

Prof.^a Dr.^a Francisca Aparecida de Souza
Orientadora

Prof.^a. Dr.^a. Danielle Montenegro Salamone Nunes
Examinadora

Brasília, DF, 30 de novembro de 2020

*“Coma arroz tenha, fé nas mulheres
O que eu não sei agora
Ainda posso aprender
Lentamente, lentamente”*

(Fran Winant, Coma arroz, tenha fé nas mulheres)

AGRADECIMENTOS

À minha mãe e a meu pai que me proveram e cuidaram por todo tempo, obrigada. À minhas amigas do coração, Juliana e Fernanda, que sempre acreditaram em mim. A minha colega Débora, que me fez pertencer ao curso. Ao meu colega Arthur, que me ajudou incomensuravelmente. Às professoras e professores do Departamento que se esforçam continuamente para melhorarem e nos ensinar. A todas as mulheres que vieram antes de mim e permitiram que eu estivesse onde estou, e a todas as que virão depois.

RESUMO

Este estudo buscou identificar se o *disclosure* ambiental de empresas com maior quantidade de mulheres em cargos de liderança também possuía maior quantidade de informações divulgadas. Para tanto, as empresas listadas na Bolsa de Valores do Brasil (B3) sob o segmento de Novo Mercado foram selecionadas e analisadas no período de 2018 e 2019, coletando dados acerca da presença de mulheres em cargos de liderança e itens relacionados ao meio ambiente nos relatórios anuais/ de sustentabilidade. Esperava-se que as empresas com maior quantidade de mulheres em cargos de liderança apresentassem maior quantidade de informações no *disclosure* ambiental, entretanto, a análise da amostra evidenciou para esse segmento que as empresas com maior quantitativo de mulheres na liderança divulgaram menor quantidade de informações em seus relatórios ambientais; ainda assim a média de mulheres líderes cresceu.

Palavras-chave: Liderança feminina. Disclosure ambiental. Novo Mercado. Diretrizes GRI.

ABSTRACT

This study aimed to identify whether the environmental disclosure of companies with more women in leadership positions also had more information disclosed. Companies listed on the Brazilian Stock Exchange (B3) under the “New Market” (*Novo Mercado*) segment were selected and analyzed in the period of 2018 and 2019, collecting data on the presence of women in leadership positions and items related to the environment in their annual/ sustainability reports. It was expected that companies with the largest number of women in leadership positions would present the largest amount of information in their environmental disclosure, however, the analysis of the sample showed that for this segment companies with the largest number of women leaders were the ones that least disclosed information in their environmental reports; nonetheless, the average number of women leaders grew.

Keywords: Female leadership. Environmental disclosure. GRI Standards. Sustainability disclosure.

LISTA DE TABELAS E GRÁFICOS

Tabela 1: Total de empresas que divulgam relatórios para os anos de 2018 e 2019.

Tabela 2: Empresas listadas por setor de atuação.

Tabela 3: Relação de setores que mais divulgam de acordo com o GRI.

Tabela 4: Porcentagem de mulheres em cargos de liderança por setor de atuação em 2018.

Tabela 5: Porcentagem de mulheres em cargos de liderança por setor de atuação em 2019.

Gráfico 1: Mulheres na liderança versus divulgação ambiental em 2018.

Gráfico 2: Mulheres na liderança versus divulgação ambiental em 2019.

SUMÁRIO

Introdução.....	1
Referencial Teórico.....	2
Metodologia.....	5
Dados e Análise de Dados.....	7
Considerações Finais.....	11
Referências Bibliográficas.....	12
Apêndice.....	17

1. Introdução

O crescimento orientado pelos valores da economia linear prega unicamente a maximização dos lucros, como visto em Friedman (1962, apud BUALLAY, 2019) e logo a maximização da exploração dos recursos naturais, de forma compulsiva e inconsequente (CARROBREZ, 2019). Da Natureza se extraem as matérias-primas que se tornam produtos, que geram resíduos em sua produção e viram lixo ao final de sua vida útil. Mesmo no ordenamento jurídico, conforme exposto por Gussoli (2014), as teorias que regem o mundo ocidental convergem para justificar a dominação do mundo pelos humanos, reduzindo a Natureza à coisa, a bens.

É somente a partir da década de 1970 que a preocupação com o meio ambiente começa a permear o cenário econômico, e nas décadas de 1970 e 1980 houve grande crescimento econômico, mesmo as desigualdades não tendo diminuído (BUSCH, 2013). Em 1972, um dos principais marcos da Conferência de Estocolmo foi a Declaração de Estocolmo sobre o Ambiente Humano, que dentre vários pontos destaca:

3.[...]Em nosso redor vemos multiplicar-se as provas do dano causado pelo homem em muitas regiões da terra, níveis perigosos de poluição da água, do ar, da terra e dos seres vivos; grandes transtornos de equilíbrio ecológico da biosfera; destruição e esgotamento de recursos insubstituíveis e graves deficiências, nocivas para a saúde física, mental e social do homem, no meio ambiente por ele criado, especialmente naquele em que vive e trabalha. (ESTOCOLMO, 1972 p.1)

Já em 1992 o Brasil sediava a conferência Eco-92, mostrando-se alinhado aos valores do desenvolvimento sustentável discutidos nas décadas anteriores e propondo definitivamente a Agenda 21 (GLOBO, 2012), roteiro para a adoção de modelo socioeconômico sustentável (LOPES, 2007). A conferência posterior, Rio+20, ficou conhecida por trazer menos especificidade e tratar de dois temas: economia verde e erradicação da pobreza e estruturas de governança para o desenvolvimento sustentável (BRASIL, s.d.). A Rio+20 contou com a presença do maior número de estados-membro da ONU até então, 191, e pela primeira vez na história seu país-sede foi representado por uma chefe de estado mulher.

Para medir a desigualdade entre homens e mulheres (dois grupos de pessoas) é preciso analisar sua presença em posições de poder: no Brasil apenas 39,1% das posições de lideranças da vida pública (trabalho fora de casa ou para o governo) segundo o IBGE (2018) são ocupadas por mulheres, ainda que estas formem, segundo dados do PNAD (IBGE, 2019), 51,8% da população brasileira.

Como os homens compõem a maioria em cargos de liderança, a presença das mulheres nesses mesmos cargos agregaria diversidade ao processo decisório – e conseqüentemente

maior *disclosure* ambiental (CIOCIRLAN, 2012). Entretanto, as mulheres sofrem com o impedimento de ascender a cargos mais elevados, muitas vezes de forma velada no fenômeno conhecido como Teto de Vidro (LIMA, 2013).

O Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 5, da ONU, trata da igualdade de gênero e propõe a meta 50-50 até 2030 (ONU, 2020), e para saber o quanto faltam às empresas brasileiras para atingir essa meta é preciso saber primeiro em que patamar se encontram, reforçando a importância de estudos que avaliem a diversidade de gênero dentro das empresas. A hipótese levantada é de que as empresas brasileiras com alto grau de governança corporativa perseguem essa meta, e portanto, aumentam o número de mulheres em cargos de liderança.

No Brasil a elaboração e divulgação de Relatório Anual, de Sustentabilidade ou Socioambiental não é obrigatória por força de lei, cabendo à entidade elaborá-los voluntariamente utilizando quaisquer metodologias. Conforme o CPC 00 (R2), a averiguação entre o discurso e a prática de uma entidade “pode ser dada através da padronização e comparabilidade dos relatórios elaborados e divulgados pelas entidades”.

Dessa necessidade surge a adoção de metodologias já conhecidas e amplamente aceitas como é o GRI Standards “com a ideia de que a disponibilidade de tais relatórios pode resultar em exposição positiva da empresa junto à mídia e aos consumidores” (CONCEIÇÃO, 2012), também reconhecendo a baixa adoção e relevância de abordagens dentro da Contabilidade Ambiental, como a norma NBC T 15 e a minuta NBC TE XXX.

O presente trabalho buscou avaliar se as empresas listadas na Bolsa de Valores do Brasil (B3) dentro do segmento de Novo Mercado seguem a tendência mundial em relação à maior divulgação de itens de Responsabilidade Social Corporativa e maior inclusão de mulheres em cargos de liderança, assim como identificar a existência (ou não) de correlação entre maior número de mulheres e maior *disclosure* ambiental.

Este trabalho está estruturado em cinco sessões: esta que é a introdução, apresentando o contexto de onde surge a pergunta de pesquisa; o referencial teórico que detalha o contexto e delimita a metodologia, apresentada na sessão posterior. Na quarta sessão estão apresentados os dados e os resultados de sua análise, e por último as conclusões e considerações finais.

2. Referencial Teórico

Em dez anos (2000-2010) no Brasil houve um crescimento de 13.300% do uso do modelo GRI, contando com 130 empresas em 2010 (CORRÊA, 2012). Em 2017, foram 192 empresas e para os anos de 2018 e 2019 ainda não havia dados disponíveis (GRI, c2016). Diversos estudos analisaram a evolução do uso dos GRI standards no Brasil (MADALENA, 2016; DIAS, 2006; CORRÊA, 2014), demonstrando que ao longo dos anos a adoção e fidedignidade dos dados evidenciados pelas empresas que usam os GRI tende a aumentar.

A agenda da ONU para os objetivos de desenvolvimento sustentável (ODS) elenca 17 itens das esferas da vida humana e não-humana (meio ambiente e economia), e dentre eles o ODS 5: Igualdade de gênero ressalta a importância da inclusão das mulheres no mercado de trabalho e outras esferas de liderança política (ONU, 2020), passo importante para garantir a igualdade de gênero em diversas instâncias da vida privada também.

Ainda sobre as esferas da vida não-humana, a falta de capacidade delas próprias advogarem em seu favor, com voz político-econômica, as impede de serem reconhecidas como stakeholders, ou que tenham acesso à sua parte (*stake*), qualquer que seja (STARIK, 1995). Diferindo dessa visão antropocêntrica, uma visão biocêntrica seria capaz de conceder direitos à própria natureza, como na Constituição do Equador:

“Art. 71. A Natureza ou Pacha Mama, onde se reproduz e se realiza a vida, tem direito a que se respeite integralmente a sua existência e a manutenção e regeneração de seus ciclos vitais, estrutura, funções e processos evolutivos.” (Equador, 2008)

O ODS 13, letra b, visa a promoção de mecanismos para criar capacidade de planejamento relacionado às mudanças climáticas e à gestão eficaz, com foco em mulheres, jovens, comunidades locais e marginalizadas (ONU, 2020a), abrindo espaço para novas visões e estilos gerenciais advindos das diferentes formas de socialização e a experiência que elas causam aos diferentes grupos. Elaborar um novo modelo de divisão de trabalho é necessário para que haja respeito e igualdade de gênero nas atividades profissionais (VIEGAS, 2020).

Divisar esse modelo pode ser possível ao considerar dentro do planejamento estratégico diferentes grupos, ou diferentes stakeholders, como sendo aqueles que afetam ou são afetados com a realização da missão de uma empresa (FREEMAN, 1984 p.25). Por vezes, pode não ser tão evidente para uma empresa que determinado grupo seja seu stakeholder (FREEMAN, 1984, p.46), e já que somente humanos são percebidos como possuidores e

exercedores de direitos políticos e econômicos, apenas os humanos e seus grupos são considerados stakeholders (STARIK, 1995).

O Relatório de Sustentabilidade ou Relatório Anual não é uma demonstração obrigatória pela legislação brasileira, sua divulgação depende inteiramente do interesse das empresas em coletar e divulgar esse tipo de dados. Seguindo a tendência mundial, o Comitê de Pronunciamentos Contábeis em 2004 aprova a norma NBC T 15, “Informações de natureza social e ambiental” (CFC, 2004):

*“15.1.2 – [...] entende-se por informações de natureza social e ambiental: a) a geração e a distribuição de riqueza; b) os recursos humanos; c) a interação da entidade com o ambiente externo; d) a interação com o meio ambiente. 15.1.3 – A Demonstração de Informações de Natureza Social e Ambiental, ora instituída, quando elaborada deve evidenciar os dados e as informações de natureza social e ambiental da entidade, **extraídos ou não da contabilidade**, de acordo com os procedimentos determinados por esta norma..” (grifo adicionado)*

No texto da Minuta NBC TE XXX “Interação da entidade com o meio ambiente” (CPC, sem data) é possível ver que há notável avanço no sentido do reconhecimento e aplicabilidade da contabilidade em sua vertente ambiental, mas essa minuta não foi regularmente aprovada pelo CFC, e portanto sua obediência não é obrigatória.

Conhecer o nível de detalhamento das informações ambientais pode influenciar possíveis investidores nas empresas (BETTIN, 2019), e no estudo de Buallay (2019) foi mostrado que bancos listados em bolsas de valores de países com menor PIB possuíam maior disclosure ambiental do que os listados em países de PIBs mais elevados. Dias (2006) nota que a adoção de um padrão de elaboração reconhecido mundialmente permite que sejam feitas comparações entre empresas e países diferentes, como é o caso da adoção do GRI.

Pode ser notado que companhias com mais mulheres no quadro da diretoria têm maiores ganhos nas ações, retorno sobre as vendas e do capital investido do que companhias com menos mulheres na diretoria (CATALYST, 2004; apud CHISHOLM-BURNS, 2017), ainda que as mulheres em posições de liderança tendam a ser mais democráticas e menos autoritárias (Amâncio, 1993), usando um estilo de liderança diferente do tradicional masculino tido como autoritário, levando à percepção de que são mais frágeis (CARBAJAL, 2018).

A diferenciação binária de gênero entre homem/mulher– e sendo o gênero uma categoria historicamente construída, derivada das diferenças culturais de cada grupo social (LIMA et al, 2013), também é apontada pelas ecofeministas na diferenciação vigente entre humanos/natureza (CARROBREZ, 2019). Anteriormente, cabia à mulher apenas o domínio

privado: cuidar da casa e dos filhos, e a partir do século 20 é que foi reivindicada a vida pública (KANAN, 2010).

No cenário empresarial as mulheres buscam considerar cada situação dentro de seu próprio contexto, enquanto os homens perceberão a situação segundo as regras por eles internalizadas (MENDELL, 1997; apud CRAMER, 2012).

Sánchez (2020) propõe que o conselho administrativo (*board*) é o corpo que decide e garante a implementação de estratégias de responsabilidade social corporativa (RSC) favoráveis às questões de gênero e seu respectivo disclosure. Steil (1997) conta que a “estrutura organizacional é parcialmente determinada pelos valores dos que possuem poder para influenciá-la”, e a presença de diferentes gêneros (mulheres) contribui para diferentes pontos de vista e heterogeneidade no processo decisório (AMORELLI, 2019).

A resistência à igualdade de gênero no ambiente profissional é conhecida como Fenômeno do Teto de Vidro, discriminações veladas e subjetivas, de difícil detecção por parte das mulheres mas que sistematicamente inviabilizam a ascensão a níveis hierarquicamente mais altos dentro das organizações (LIMA et al, 2013; STEIL, 1997). Ainda conforme Steil (1997) e Lima et. al. (2013), os gestores tendem a reconhecer a capacidade e escolaridade das mulheres, mas veem representadas nelas “riscos de desprender tempo e recursos de treinamento em uma funcionária que pode abandonar a organização ao casar-se ou ter filhos”.

3. Metodologia

Para identificar o nível de divulgação dos relatórios socioambientais GRI no Brasil e a partir dessa coleta de dados identificar a quantidade de mulheres em cargos de liderança; a quantidade de empresas que divulgam dados sobre impacto ambiental; e estabelecer (ou não) a conexão entre mulheres na liderança e *disclosure* ambiental, foi escolhida uma amostra de 142 empresas de capital aberto, listadas na Bolsa de Valores do Brasil (B3).

Essas empresas pertenciam ao segmento do Novo Mercado, sendo escolhidas ao invés das empresas listadas no ISE (Índice de Sustentabilidade Empresarial), indicador próprio da B3. A escolha foi influenciada pelos critérios de enquadramento do ISE, que reduziriam a amostra a 30 empresas para os exercícios de 2018 e 2019, cada (B3, 2018). Não foram escolhidas apenas as empresas listadas no ISE B3, pois assim como em outros estudos tal qual Corrêa (2012) essa amostra se constitui diminuta e uma limitação maior ao escopo.

Dessas 30 empresas, 15 também se encontram listadas no Novo Mercado, e no ano de 2018 entrou em vigor a nova versão do Regulamento do Novo Mercado (B3, c2020), mais um fator para delimitar o período de coleta de dados para os anos de 2018 e 2019.

Também foi coletado o setor de atuação de cada empresa, sendo eles: bens industriais, comunicações, consumo cíclico, consumo não cíclico, financeiro, materiais básicos, petróleo, gás e biocombustíveis, saúde, tecnologia da informação e utilidade pública. Os dados coletados foram processados com o uso do software open source LibreOffice (Calc e Writer).

O Novo Mercado foi escolhido devido à característica das empresas listadas adotarem voluntariamente práticas de governança corporativa adicionais às legalmente exigidas (B3, 2020). Os dados sobre disclosure ambiental e diversidade de gênero no alto escalão foram coletados a partir dos relatórios anuais ou relatórios de sustentabilidade divulgados pelas próprias empresas, via sítio institucional ou de relação com investidores.

De acordo com Oliveira et al (2008), a governança corporativa representa o conjunto de práticas adotadas pelas corporações empresariais nos aspectos que concernem transparência e publicidade, divulgação das informações, observância e controle de legalidade, dever do respeito das leis e prestação de contas. Assumiu-se a ideia de que as empresas com maiores índices de governança corporativa listada na Bolsa de Valores demonstrariam mais esses resultados voluntários, o que justifica a escolha desse segmento para compor a amostra do presente trabalho.

A análise desse trabalho utiliza os Indicadores GRI (GRI Standards), um dos mais difundidos padrões para divulgação de itens relacionados à sustentabilidade empresarial (financeira, ambiental e social). A Global Reporting Initiative (GRI) se descreve como “a organização independente e internacional que auxilia empresas e outras organizações a assumir a responsabilidade pelos seus impactos, fornecendo-lhes linguagem comum e global para comunicar esses impactos.” (GRI, c2020).

Os indicadores da nova série GRI Standards foram publicados em 2016 e passaram a vigorar no lugar da série antiga, G4, em 2018 –portanto apenas os anos de 2018 e 2019 foram avaliados para garantir a padronização dos dados.

No escopo da pesquisa foram selecionados os indicadores ambientais da série GRI 300 (301 a 308, respectivamente Matérias-primas, Energia, Água, Biodiversidade, Emissões, Descarte e Efluentes, Compliance Ambiental e Avaliação de Fornecedores de Cadeia) e os da série social GRI 405 – Diversidade e Igualdade de Oportunidade, item 405.1 – Diversidade nos corpos de governança e empregados; e GRI 102 – Disclosure Geral, item 102.8 – Informações sobre empregados e outros trabalhadores.

Os itens da série ambiental (GRI 300), ao total 32, foram contabilizados em valores absolutos, somando cada item divulgado no Relatório de Sustentabilidade da companhia; o item 405.1 foi a escolha preferencial para obtenção dos números de mulheres em cargos de liderança e o total de funcionárias mulheres dentro das empresas.

Nas empresas em que este valor percentual estava divulgado somente em números absolutos o percentual foi calculado a partir dos números absolutos. O item 102.8 foi utilizado quando este trazia informação o suficiente para contabilizar os dados sobre mulheres em cargos de liderança em casos em que a empresa não os divulgava sob o item 405.1.

Cabe notar que assim como em Belkhir (2017), o nível de divulgação de dados ambientais não revela necessariamente a sustentabilidade de uma empresa, apenas reflete quantos indicadores de sustentabilidade a empresa está disposta a divulgar. E ainda como o exposto em Corrêa (2014), sobre os itens relativos à emissão de gases de efeito estufa, as empresas podem citar que fazem controle, mas não demonstrar isso de forma quantitativa e mensurável. As tabelas e gráficos foram montadas a partir dos dados coletados, agregando-os conforme a variável a ser analisada.

4. Resultados e análise

As demonstrações escolhidas foram o Relatório Anual ou Relatório de Sustentabilidade. Também forneceu uma atualização ao estudo de Gordo (2019), onde foram encontradas 48 empresas que divulgaram para o ano de 2018 e configurando-o como o segmento de listagem com mais companhias adeptas ao modelo GRI.

A Tabela 1 mostra os anos de 2018 e 2019, trazendo o percentual de empresas que: publicaram o relatório anual no padrão GRI; divulgaram a quantidade total de funcionárias do gênero feminino; divulgaram a quantidade de mulheres em cargos de liderança; e as empresas que divulgaram os itens da série ambiental GRI 300.

Cabe ressaltar que apesar do número de empresas que divulgam esses itens ser muito semelhante, não necessariamente são compostos pelas mesmas empresas, já que uma empresa pode deixar de divulgar uma informação ou outra. Podemos notar a diferença de 2018 para 2019: 7% a mais de empresas divulgaram seus dados sobre mulheres em cargos de liderança e 6% a mais divulgaram qualquer quantidade de itens GRI 300.

Tabela 1: Total de empresas que divulgam relatórios para os anos de 2018 e 2019

Ano	Total de empresas que divulgaram:	Relatório de acordo com o GRI Standards	O número de total de empregadas na empresa	O número total de mulheres em cargos de liderança	Itens da série GRI 300
2018		35%	28%	24%	31%
2019		39%	31%	31%	37%

Fonte: Elaboração própria.

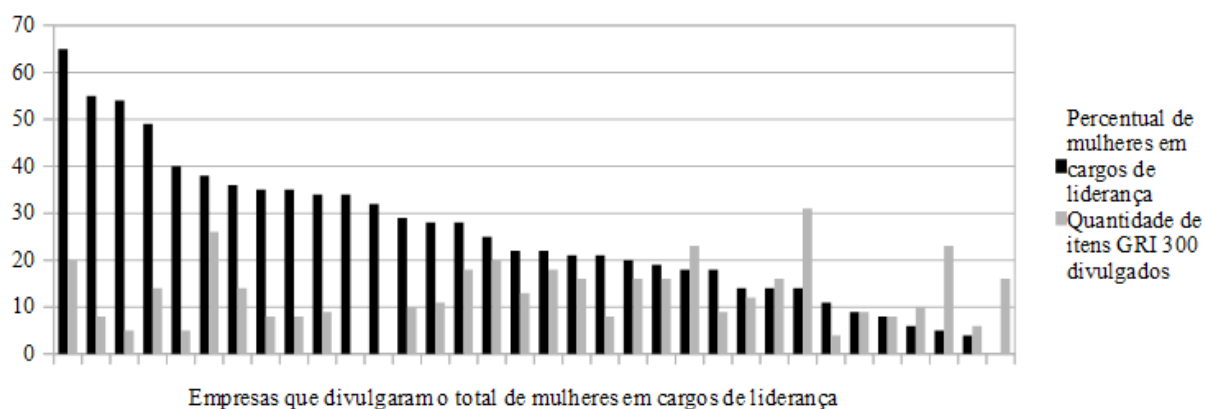
No Gráfico 1 foram elencadas as empresas pela porcentagem decrescente de mulheres em cargos de liderança e a quantidade de itens GRI 300 – série ambiental que a empresa divulgou nos anos de 2018 e no Gráfico 2, em 2019 (listagem completa no apêndice 1).

Calculando a correlação de Pearson foram encontrados os valores de $r_{2018} = -0,1707$ e $r_{2019} = -0,3159$. Esses valores demonstram que existe uma fraca correlação entre um maior número de mulheres em cargos de liderança e menor disclosure ambiental, ao contrário do esperado e encontrado em outros estudos (CIORCILAN, 2012; SÁNCHEZ, 2019) em que mais mulheres promovem maior disclosure.

Gráfico 1: Mulheres na liderança versus divulgação ambiental em 2018

Gráfico 1

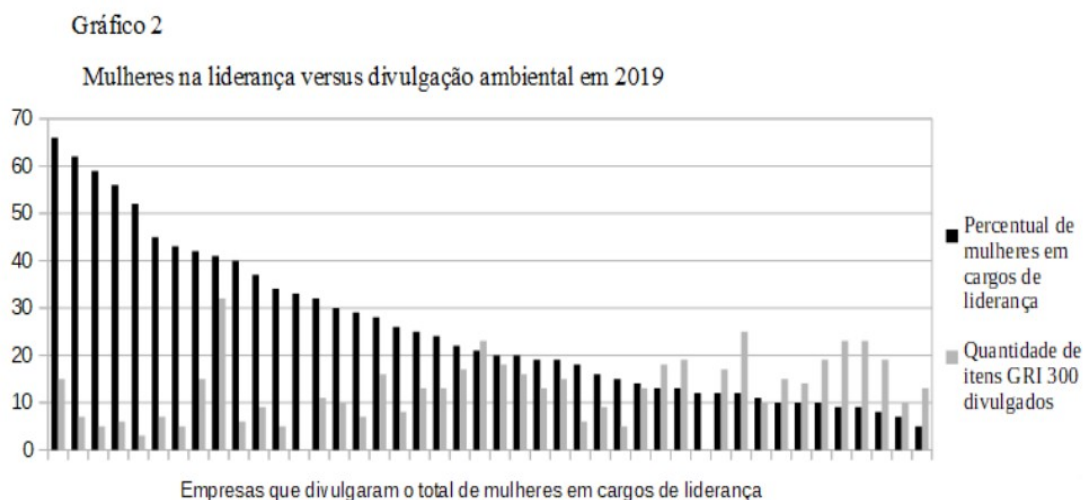
Mulheres na liderança versus divulgação ambiental em 2018



Fonte: Elaboração própria

Na Tabela 2 foram classificadas as empresas por setor de atuação. As empresas de Bens Industriais e Consumo não-cíclico, demonstraram queda em relação a 2018; as empresas de Materiais básicos mantiveram o nível e os demais setores tiveram aumento na adesão de divulgação. O maior aumento fica a cargo do setor de Tecnologia da Informação, com 40% a mais em 2019 em relação a 2018.

Gráfico 2: Mulheres na liderança versus divulgação ambiental em 2019



Fonte: Elaboração própria

Tabela 2: Empresas listadas por setor de atuação

Setor de Atuação	Total de empresas listadas	Empresas que divulgaram em 2018	%	Empresas que divulgaram em 2019	%
Bens industriais	21	6	28	5	23
Comunicações	1	1	100	1	100
Consumo cíclico	47	11	23	12	25
Consumo não cíclico	15	10	66	7	46
Financeiro	18	4	22	7	38
Materiais básicos	6	4	66	4	66
Petróleo, gás e biocombustíveis	7	3	42	4	57
Saúde	10	3	30	5	50
Tecnologia da informação	5	0	0	2	40
Utilidade pública	11	8	72	9	81

Fonte: Elaboração própria.

Corrêa (2012) achou que os setores de energia e mineração constituem grupos que comunicam práticas de sustentabilidade empresarial GRI de forma relevante, por conta do impacto ambiental de suas atividades. Dentro das empresas do Novo Mercado atuantes nos setores de Utilidade pública (inclui energia) e Materiais básicos (inclui mineração) há uma grande adesão ao relatório de sustentabilidade: 81% e 66%, respectivamente, para o ano de 2019, confirmando os achados de Corrêa (2012).

Outro setor com grande impacto ambiental é o de Petróleo, gás e biocombustíveis que também conta com boa aderência ao relatório de sustentabilidade com 57% das empresas listadas o tendo divulgado, corroborando com outros achados (GAMERSCHLAG et al., 2011,

apud FEIJOO, 2014) que mostram que setores de atuação econômica de maior impacto ambiental sofrem mais pressão dos stakeholders externos para realizar esse tipo de disclosure.

A Tabela 3 elenca os setores em ordem de maior para menor divulgação, em termos percentuais, nos anos de 2018 e 2019. O setor de Comunicações é representado por apenas uma empresa, que divulgou relatório de sustentabilidade nos dois anos. O menor valor em 2018 era de 0%, e em 2019 de 23%, indicando a tendência de empresas de todos os setores à adesão da metodologia GRI.

Tabela 3: Relação de setores que mais divulgam de acordo com o GRI

	2018		2019
Comunicações	100%	Comunicações	100%
Utilidade pública	72%	Utilidade pública	81%
Consumo não cíclico	66%	Materiais básicos	66%
Materiais básicos	66%	Petróleo, gás e biocombustíveis	57%
Petróleo, gás e biocombustíveis	42%	Saúde	50%
Saúde	30%	Consumo não cíclico	46%
Bens industriais	28%	Tecnologia da informação	40%
Consumo cíclico	23%	Financeiro	38%
Financeiro	22%	Consumo cíclico	25%
Tecnologia da informação	0%	Bens industriais	23%

Fonte: Elaboração própria.

As tabelas 4 e 5 elencam os setores de atuação com a maior quantidade de mulheres em cargos de liderança e o percentual de cada setor na adesão aos índices GRI. É possível notar que os setores que menos divulgam são os que têm mais mulheres, e para as empresas listadas no Novo Mercado, a variável “setor de atuação” parece influenciar mais a divulgação de relatório de sustentabilidade do que a diversidade de gênero nos conselhos e cargos de liderança.

Tabela 4: Porcentagem de mulheres em cargos de liderança por setor de atuação em 2018

Setor de atuação	Total de empresas	Percentual de empresas que divulgaram de acordo com GRI	Porcentagem média de mulheres na liderança
Consumo cíclico	47	15%	38%
Bens industriais	21	10%	32%
Saúde	10	30%	30%
Petróleo, gás e biocombustíveis	7	29%	27%
Utilidade pública	11	45%	23%
Materiais básicos	6	50%	21%
Consumo não cíclico	15	40%	21%
Financeiro	18	22%	12%
Comunicações	1	100%	0%
Tecnologia da informação	5	0%	-

Fonte: Elaboração própria.

Tabela 5: Porcentagem de mulheres em cargos de liderança por setor de atuação em 2019

Sector de atuação	Total de empresas	Percentual de empresas que divulgaram de acordo com GRI	Porcentagem média de mulheres na liderança
Consumo cíclico	47	19%	37%
Saúde	10	50%	32%
Utilidade pública	11	64%	31%
Petróleo, gás e biocombustíveis	7	29%	30%
Bens industriais	21	19%	25%
Consumo não cíclico	15	47%	24%
Materiais básicos	6	50%	23%
Financeiro	18	39%	14%
Comunicações	1	100%	11%
Tecnologia da informação	5	40%	-

Fonte: Elaboração própria.

Já a média total de mulheres na liderança aumentou em 2019, subindo de 25% em 2018 para 27% em 2019, uma variação positiva de 2%, confirmando o compromisso com a inclusão de diversidade de gênero em cargos de liderança.

5. Conclusão e considerações finais

O caminho para a sustentabilidade e o desenvolvimento sustentável é um que está sendo trilhado há décadas, especialmente desde os anos 1970 após a Conferência de Estocolmo, e se tornou um desafio intergeracional. Garantir que o presente seja habitável e que as gerações futuras tenham acesso aos meios de reprodução da vida humana se torna, cada vez mais, um imperativo. Confrontadas com a responsabilidade ambiental ou a própria extinção, as empresas aderem gradualmente à práticas sustentáveis.

Utilizar ferramentas de comunicação é uma prática que permite à empresa ser transparente com seus stakeholders e ao mesmo tempo ter conhecimento de seus impactos através de dados, e que desta maneira, seja capaz de incluir em seu planejamento estratégico formas de reduzi-los. Saber que o Novo Mercado, segmento que mais divulgou dados de acordo com o modelo GRI em 2018 (GORDO, 2019), aumentou em 4% as divulgações em 2019 confirma a tendência de adesão ao modelo. E para Dias (2006), a adoção desse modelo vem a permitir comparações entre as empresas – essencial para a transparência.

O Relatório de Sustentabilidade/Anual não é uma demonstração obrigatória e ainda que a divulgação voluntária de indicadores GRI por si só não promova melhorias na sustentabilidade e que os padrões GRI ofereçam às companhias guias específicos para resolverem problemas pontuais (BELKHIR, 2017), uma empresa que inclui em seus relatórios

esse tipo de divulgação passa a promover a adoção desses critérios e se mostra atenta às tendências de mercado e legislação, e a existência de informações de boa qualidade permite que sejam realizadas avaliações bem fundamentadas sobre a performance de uma entidade (SÁNCHEZ, 2019), tanto internamente quanto externamente.

O objetivo da pesquisa foi identificar nos *disclosures* ambientais das empresas se mais mulheres na liderança levariam a maior quantidade de informações ambientais, além de verificar se houve maior adesão ao modelo de relatório GRI e aumento no total de mulheres ocupando cargos de liderança. Foi verificada que a média das mulheres em cargos de liderança aumentou de 2018 para 2019, aproximando-se da meta 50-50 de igualdade de gênero proposta pela ONU, mas ainda encontra-se à distância de 23% a menos de mulheres ocupando cargos de liderança.

A diversidade de gênero nos conselhos e outros cargos de liderança não mostrou forte correlação com a adesão aos relatórios de sustentabilidade. Em pesquisas futuras, outras variáveis podem ser analisadas para explicar esse fenômeno, como: setor de atuação, grau de escolaridade e faixa etária dos membros dos órgãos de governança e demais cargos de liderança, diversidade racial/étnica e tamanho da empresa.

Como limitação de pesquisa menciona-se que o presente trabalho não buscou em seu escopo avaliar a qualidade das informações divulgadas acerca dos itens GRI, e portanto a análise qualitativa dessas informações fica sugerida para futuras pesquisas, como no estudo de Sánchez (2019) onde é utilizado um índice e um software para analisar as palavras presentes no texto dos relatórios em relação ao seu nível de otimismo. Sugere-se também a repetição desta pesquisa em anos seguintes para montar uma série histórica.

Referências

AMÂNCIO, L. Gênero: representações e identidades. Análise das representações do masculino e do feminino e sua articulação com as identidades. **Sociologia – problemas e práticas**, n.14, p.127 – 140, 1993 CIES-ISCTE / CELTA, Lisboa, Portugal. Disponível em: <http://hdl.handle.net/10071/909> Acesso em: 23 jul. 2020.

AMORELLI, M-F; SÁNCHEZ, I-M G. Critical mass of female directors, human capital, and stakeholder engagement by corporate social reporting. **Corporate Social Responsibility and Environmental Management** v 27, n1 January/February 2020 p 204-221 Disponível em: <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/csr.1793> Acesso em: 23 out. 2020.

B3 DIVULGA a 14ª carteira do ISE – Índice de Sustentabilidade Empresarial. **B3**, 2018. Disponível em: http://www.b3.com.br/pt_br/noticias/carteira-do-ise.htm Acesso em: 13 nov. 2020.

Brasil, Bolsa, Balcão. **B3**, c2020. Segmentos de listagem, Novo Mercado. Disponível em: http://www.b3.com.br/pt_br/produtos-e-servicos/solucoes-para-emissores/segmentos-de-listagem/novo-mercado/ Acesso em: 20 jul. 2020.

BELKHIR, L; BERNARD, S; ABDELGADIR, S. Does GRI reporting impact environmental sustainability? A cross-industry analysis of CO2 emissions performance between GRI-reporting and non-reporting companies. **Management of Environmental Quality**, Vol. 28 No. 2, pp. 138-155 Março 2017. Disponível em: <https://doi.org/10.1108/MEQ-10-2015-0191> Acesso em: 03 nov. 2020.

BETTIN, E M. **Contabilidade ambiental**: uma análise sobre os relatórios de sustentabilidade publicados pelas empresas brasileiras de capital aberto com alto grau de poluição. TCC (Graduação) - Universidade Federal de Santa Catarina. Centro Socioeconômico. Ciências Contábeis. 2019 VI Conferência Sulamericana de Contabilidade Ambiental Florianópolis – SC – BRASIL 29 e 30 de agosto de 2019

BRASIL, Senado Federal. PROBLEMAS e consensos na conferência sobre Desenvolvimento Sustentável Rio+20. **Senado**, [s.d]. Disponível em: <https://www.senado.gov.br/noticias/Jornal/emdiscussao/rio20/a-rio20/problemas-e-consensos-na-conferencia-sobre-desenvolvimento-sustentavel-rio20.aspx> Acesso em: 23 out. 2020.

BUALLAY, A. Is sustainability reporting (ESG) associated with performance? Evidence from the European banking sector. **Management of Environmental Quality**, Vol. 30 No. 1, pp. 98-115.14 January 2019 Disponível em: <https://doi.org/10.1108/MEQ-12-2017-0149> Acesso em: 30 out. 2020.

BUSCH, S E; RIBEIRO, H. Responsabilidade socioambiental empresarial: revisão da literatura sobre conceitos. **InterfacEHS** Revista de Gestão Integrada Saúde do Trabalho e Meio Ambiente v4, n2, 2013 Disponível em: http://www3.sp.senac.br/hotsites/blogs/InterfacEHS/wp-content/uploads/2013/08/1_ARTIGO_vol4n2.pdf Acesso em: 07 nov. 2020.

CARBAJAL, J. Women and work: Ascending to leadership positions. **Journal of Human Behavior in the Social Environment**, v28 n1, p. 12-27, 2018. Disponível em: <https://doi.org/10.1080/10911359.2017.1387084> Acesso em: 31 out. 2020.

CARROBREZ, M; LESSA, P. **Por um ecofeminismo animalista**: contribuições de Carol Adams e Greta Gaard In: ROSENDO, Daniela et al. (Org.). Ecofeminismos: fundamentos teóricos e práxis interseccionais. Rio de Janeiro: Ape’Ku 2019 cap.4

CARVALHO, E. Considerada fracasso na época, Rio92 foi sucesso para especialista. **G1**, 2012. Disponível em: <http://g1.globo.com/natureza/rio20/noticia/2012/05/considerada-fracasso-na-epoca-rio-92-foi-sucesso-para-especialistas.html> Acesso em: 23 out. 2020.

CFC, CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE. **Minuta da Norma NBC TE XXX Interação da entidade com o meio ambiente**. Disponível em:

https://cfc.org.br/wp-content/uploads/2016/02/NBC_TE_INTERACAO_DA_ENTIDADE_M EIO_AMBIENTE.pdf Acesso em: 10 nov. 2020.

CFC, CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE. **Resolução CFC nº 1.003/04 NBC T 15 Informações de natureza social e ambiental**. Brasília, 2004. Disponível em: https://www2.cfc.org.br/sisweb/sre/detalhes_sre.aspx?Codigo=2004/001003&arquivo=Res_1003.doc Acesso em: 10 nov. 2020.

CHISHOLM-BURNS, M A et al. Women in leadership and the bewildering glass ceiling. **American Journal of Health-System Pharmacy**, Volume 74, Issue 5, 1 March 2017, p312–324, Disponível em: <https://doi.org/10.2146/ajhp160930> Acesso em: 27 jul. 2020.

CIOCIRLAN, C; PETTERSSON, C. Does workforce diversity matter in the fight against climate change? An analysis of Fortune 500 companies. **Corporate Social Responsibility and Environmental Management**, v19 n1, p.47–62. 2012 Disponível em: <https://doi.org/10.1002/csr.279> Acesso em: 31 out. 2020.

CONCEIÇÃO, S H; DOURADO, G B; SILVA, S F. Global Reporting Initiative (GRI) - um estudo exploratório da prática de evidenciação em sustentabilidade empresarial na América Latina. **Revista de Gestão, Finanças e Contabilidade**, Vol. 2, No 3 (2012) Disponível em: <http://www.atena.org.br/revista/ojs-2.2.3-06/index.php/RGFC/article/view/2141> Acesso em: 10 nov. 2020.

CORRÊA, R; RIBEIRO, H C M; SOUZA, M T S de. Disclosure ambiental: informações sobre GEEs das empresas brasileiras que declaram no nível A+da GRI. **Revista de Administração da Unimep**, vol. 12, núm. 3, setembro/dezembro 2014, p. 1-22 . Universidade Metodista de Piracicaba. São Paulo, Brasil. Disponível em: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=273733503001> Acesso em: 03 nov. 2020.

CORRÊA, Rosany et al. Evolução dos Níveis de Aplicação de Relatórios de Sustentabilidade (GRI) de Empresas do ISE/Bovespa. **Sociedade, Contabilidade e Gestão**. v. 7, n. 2, 2º semestre de 2012. Rio de Janeiro, 2012. Disponível em: <http://www.atena.org.br/revista/ojs-2.2.3-06/index.php/ufjr/article/viewArticle/1492> Acesso em: 03 nov. 2020.

CRAMER, Luciane et al. Representações femininas da ação empreendedora: uma análise da trajetória das mulheres no mundo dos negócios. **Revista de Empreendedorismo e Gestão de Pequenas Empresas** v1, n1, 2012. São Paulo, Brasil. Disponível em: regepe.org.br/regepe/article/view/14 Acesso em: 23 jul. 2020.

DIAS, L N da S; SIQUEIRA, J R M de; ROSSI, M G. Balanço Social: a Utilização dos Indicadores do Global Reporting Initiative (GRI) em Empresas Brasileiras. **30º Encontro da ANPAD**, 23 a 27 de setembro de 2006 – Salvador, Bahia, Brasil Disponível em: http://www.anpad.org.br/diversos/down_zips/10/enanpad2006-aps-0303.pdf Acesso em: 05 nov. 2020.

EQUADOR. **Constituição da República do Equador**, 2008.

FEIJOO, B F; ROMERO, S; RUIZ, S. Effect of Stakeholders' Pressure on Transparency of Sustainability Reports within the GRI Framework. **Journal of Business Ethics** 122, 53–63 (2014). Disponível em: <https://doi.org/10.1007/s10551-013-1748-5> Acesso em: 05 nov. 2020.

FREEMAN, R E. **Strategic Management: A Stakeholder Approach** (Pitman Series in Business and Public Policy) Pitman Publishing, 1984.

GORDO, L. B. **Análise do nível de atendimento das atuais diretrizes da Global Reporting Initiative Standards nos relatórios de sustentabilidade de 2018 das companhias listadas na B3**. 2019 - Trabalho de conclusão de curso. Universidade de Brasília, 2019

GRI. **Global Reporting Initiative**. Banco de dados, c2016 Disponível em: <https://database.globalreporting.org/search/> Acesso em: 6 nov. 2020.

GRI, **Global Reporting Initiative**. About GRI, c2020. Disponível em: <https://www.globalreporting.org/about-gri/> Acesso em: 7 out. 2020.

GUSSOLI, F K. **A natureza como sujeito de direito na Constituição do Equador: considerações a partir do caso Vilacamba**. Anais da XVI Jornada de Iniciação Científica. Vol. 1, n. 5. Curitiba, 2014 1 e 2 de outubro Paraná Brasil. Disponível em: <http://www.direito.ufpr.br/portal/wp-content/uploads/2014/12/Artigo-Felipe-Gussoli-classificado-em-1%C2%BA-lugar-.pdf> Acesso em 10 nov. 2020.

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Estatísticas de Gênero Indicadores sociais das mulheres no Brasil**. Rio de Janeiro, 2018. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101551_informativo.pdf Acesso em: 20 out. 2020.

_____. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios: Quantidade de Homens e Mulheres 2019**. Rio de Janeiro, 2020. Disponível em: <https://educa.ibge.gov.br/jovens/conheca-o-brasil/populacao/18320-quantidade-de-homens-e-mulheres.html> Acesso em 20 out. 2020.

KANAN, L A. Poder e liderança de mulheres nas organizações de trabalho. **Organizações & Sociedade**, vol. 17, núm. 53, abril-junio, 2010, pp. 243-257 Universidade Federal da Bahia Salvador, Brasil. Disponível em: <https://www.redalyc.org/pdf/4006/400638321002.pdf> Acesso em: 10 nov. 2020.

LIMA, G. S. et al O teto de vidro das executivas brasileiras. **Revista Pretexto**, v. 14, n. 4, p. 65-80, 2013. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/30066/o-teto-de-vidro-das-executivas-brasileiras/i/pt-br> Acesso em: 27 jul. 2020.

LOPES, L. O legado das discussões sobre meio ambiente na Rio92. **Repórter Brasil**, 2007. Disponível em: <https://reporterbrasil.org.br/2007/06/o-legado-das-discussoes-sobre-meio-ambiente-na-rio-92/> Acesso em: 23 out. 2020.

MADALENA, J D. **Estudo dos Relatórios de Sustentabilidade GRI de Empresas Brasileiras**. 2016- Trabalho de Conclusão de Curso. Universidade Federal de Santa Catarina, 2016. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/xmlui/handle/123456789/166634> Acesso em: 05 nov. 2020.

MELO, C M. M. D; DANTAS, F N; ARAUJO, A O. Custos sociais e ambientais e GRI: uma análise das empresas integrantes do índice de sustentabilidade empresarial (ISE). **Revista**

Ambiente Contábil, Vol. 8, Nº. 2, 2016 p.155-172. Disponível em:
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5434205> Acesso em: 12 nov. 2020.

ONU – ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Declaração de Estocolmo sobre o Meio Ambiente Humano**. Estocolmo, 6p., 1972. Disponível em:
https://www.mma.gov.br/estruturas/agenda21/_arquivos/estocolmo.doc Acesso em: 21 out. 2020.

_____. **Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 5: Igualdade de gênero**, c2020. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs/5> Acesso em: 19 out. 2020.

_____. **Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 13: Ação contra a mudança global do clima**. c2020a. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs/13> Acesso em: 19 out. 2020.

OLIVEIRA, A M S De et al. **Contabilidade internacional: gestão de riscos, governança corporativa e contabilização de derivativos**. Grupo GEN, 2008. p.194 Disponível em:
<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522470136/> . Acesso em: 07 out. 2020.
 SÁNCHEZ et al. Female directors and impression management in sustainability reporting. **International Business Review** v. 28, n. 2, April 2019, p.359-374
<https://doi.org/10.1016/j.ibusrev.2018.10.007> Acesso em: 23 out. 2020.

SÁNCHEZ, I-M; OLIVEIRA, M C; FERRERO, J M. Female directors and gender issues reporting: The impact of stakeholder engagement at country level , **Corporate Social Responsibility and Environmental Management** v27, n1 January/February 2020 p. 369-382 Disponível em: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/csr.1811> Acesso em: 23 out. 2020.

STARIK, M. **Should trees have managerial standing?** Toward stakeholder status for non-human nature. **Journal of Business Ethics** v14, p.207–217, 1995. Disponível em:
<https://doi.org/10.1007/BF00881435> Acesso em 04 out. 2020.

STEIL, A. V. Organizações, gênero e posição hierárquica - compreendendo o fenômeno do teto de vidro. **RAUSP Management Journal**, v. 32, n. 3, p. 62-69, 1997. Disponível em:
<http://www.spell.org.br/documentos/ver/18443/organizacoes--genero-e-posicao-hierarquica---compreendendo-o-fenomeno-do-teto-de-vidro> Acesso em: 25 out. 2020.

VIEGAS, C M. de A. R; FILHOS, RM. V. P. Discriminação de gênero e orientação sexual nas relações de trabalho. **Revista Argumentum - Argumentum Journal of Law** v. 21, n. 1, 2020 Disponível em: <http://201.62.80.75/index.php/revistaargumentum/article/view/1003> Acesso em: 25 out. 2020.

Apêndices

1. Relação de Mulheres em cargos de liderança e itens de disclosure ambiental divulgados pelas empresas nos anos de 2018 e 2019

2018		2019	
Porcentagem de mulheres em cargos de liderança	Total de itens da série GRI 300	Porcentagem de mulheres em cargos de liderança	Total de itens da série GRI 300

65	20	87	17
55	8	66	12
54	5	62	15
49	14	59	7
40	5	56	5
38	26	52	6
36	14	45	3
35	8	43	7
35	8	42	5
34	9	41	15
34	0	40	32
32	0	37	6
29	10	34	9
28	11	33	5
28	18	32	0
25	20	30	11
22	13	29	10
22	18	28	7
21	16	26	16
21	8	25	8
20	16	24	13
19	16	22	13
18	23	21	17
18	9	20	23
14	12	20	18
14	16	19	16
14	31	19	13
11	4	18	15
9	9	16	6
8	8	15	9
6	10	14	5
5	23	13	13
4	6	13	18
0	16	12	19
		12	0
		12	17
		12	25
		11	10
		10	15
		10	14
		10	19
		9	23
		9	23
		8	19
		7	10
		5	13
