

UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIÁS - UFG
FACULDADE DE ADMINISTRAÇÃO, CIÊNCIAS CONTÁBEIS E CIÊNCIAS
ECONÔMICAS
CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS

BIANCA TEIXEIRA ARAÚJO

**PARTICIPAÇÃO DAS MULHERES PRETAS E PARDAS NAS
EMPRESAS BRASILEIRAS: UMA ANÁLISE DOS INDICADORES
SOCIAIS DOS RELATÓRIOS DE SUSTENTABILIDADE (2019)**

GOIÂNIA

2021



UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIÁS
FACULDADE DE ADMINISTRAÇÃO, CIÊNCIAS CONTÁBEIS E CIÊNCIAS ECONÔMICAS

TERMO DE CIÊNCIA E DE AUTORIZAÇÃO PARA DISPONIBILIZAR VERSÕES ELETRÔNICAS DE TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO DE GRADUAÇÃO NO REPOSITÓRIO INSTITUCIONAL DA UFG

Na qualidade de titular dos direitos de autor, autorizo a Universidade Federal de Goiás (UFG) a disponibilizar, gratuitamente, por meio do Repositório Institucional (RI/UFG), regulamentado pela Resolução CEPEC no 1240/2014, sem ressarcimento dos direitos autorais, de acordo com a Lei no 9.610/98, o documento conforme permissões assinaladas abaixo, para fins de leitura, impressão e/ou download, a título de divulgação da produção científica brasileira, a partir desta data.

O conteúdo dos Trabalhos de Conclusão dos Cursos de Graduação disponibilizado no RI/UFG é de responsabilidade exclusiva dos autores. Ao encaminhar(em) o produto final, o(s) autor(a)(es)(as) e o(a) orientador(a) firmam o compromisso de que o trabalho não contém nenhuma violação de quaisquer direitos autorais ou outro direito de terceiros.

1. Identificação do Trabalho de Conclusão de Curso de Graduação (TCCG)

Nome completo da autora: Bianca Teixeira Araújo

Título do trabalho: PARTICIPAÇÃO DAS MULHERES PRETAS E PARDAS NAS EMPRESAS BRASILEIRAS: UMA ANÁLISE DOS INDICADORES SOCIAIS DOS RELATÓRIOS DE SUSTENTABILIDADE (2019)

2. Informações de acesso ao documento (este campo deve ser preenchido pelo orientador) Concorda com a liberação total do documento[X] SIM [] NÃO¹

[1] Neste caso o documento será embargado por até um ano a partir da data de defesa. Após esse período, a possível disponibilização ocorrerá apenas mediante: a) consulta à autora e ao orientador; b) novo Termo de Ciência e de Autorização (TECA) assinado e inserido no arquivo do TCCG. O documento não será disponibilizado durante o período de embargo.

Casos de embargo:

- Solicitação de registro de patente;
- Submissão de artigo em revista científica;
- Publicação como capítulo de livro.

Obs.: Este termo deve ser assinado no SEI pelo orientador e pelo autor.



Documento assinado eletronicamente por **Ednei Morais Pereira, Professor do Magistério Superior**, em 11/06/2021, às 13:49, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **BIANCA TEIXEIRA ARAÚJO, Discente**, em 11/06/2021, às 14:18, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site https://sei.ufg.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **2127394** e o código CRC **BED8DD1D**.

Referência: Processo nº 23070.029331/2021-36

SEI nº 2127394

BIANCA TEIXEIRA ARAÚJO

**PARTICIPAÇÃO DAS MULHERES PRETAS E PARDAS NAS
EMPRESAS BRASILEIRAS: UMA ANÁLISE DOS INDICADORES
SOCIAIS DOS RELATÓRIOS DE SUSTENTABILIDADE (2019)**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Ciências Contábeis da Faculdade de Administração, Ciências Contábeis e Ciências Econômicas da Universidade Federal de Goiás, como requisito para a obtenção do título de Bacharel em Ciências Contábeis.

Orientador: Prof. Ms. Ednei Morais Pereira

GOIÂNIA - GO

2021

Ficha de identificação da obra elaborada pelo autor, através do Programa de Geração Automática do Sistema de Bibliotecas da UFG.

Araújo, Bianca Teixeira

Participação das mulheres pretas e pardas nas empresas brasileiras: Uma análise dos indicadores sociais dos relatórios de sustentabilidade (2019) [manuscrito] / Bianca Teixeira Araújo. - 2021. XXIX, 29 f.

Orientador: Prof. Prof. Ms. Ednei Morais Pereira.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) - Universidade Federal de Goiás, Faculdade de Administração, Ciências Contábeis e Ciências Econômicas (FACE), Ciências Contábeis, Goiânia, 2021.

Bibliografia. Anexos.

Inclui tabelas.

1. Mulheres Negras. 2. Diversidade. 3. Direitos Humanos. 4. Relatório de Sustentabilidade. I. Morais Pereira, Prof. Ms. Ednei , orient. II. Título.

CDU 657



UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIÁS
FACULDADE DE ADMINISTRAÇÃO, CIÊNCIAS CONTÁBEIS E CIÊNCIAS ECONÔMICAS

ATA DE DEFESA DE TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

ATA DE DEFESA DO PROJETO DE PESQUISA COMO REQUISITO PARA CUMPRIMENTO DA DISCIPLINA “TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO II” (FAC0259)

Ao(s) 02 dia(s) do mês de junho do ano de dois mil e vinte e um iniciou-se a sessão pública de defesa do Trabalho de Conclusão de Curso II (TCC II) intitulado “**PARTICIPAÇÃO DAS MULHERES PRETAS E PARDAS NAS EMPRESAS BRASILEIRAS: UMA ANÁLISE DOS INDICADORES SOCIAIS DOS RELATÓRIOS DE SUSTENTABILIDADE (2019)**”, de autoria da discente **Bianca Teixeira Araújo**, matrícula **201404532** do curso de Ciências Contábeis, da Faculdade de Administração, Ciências Contábeis e Ciências Econômicas da UFG. Os trabalhos foram instalados pelo presidente da banca **Ednei Morais Pereira - orientador (FACE/UFG)** com a participação das demais membros da Banca Examinadora: **Luciana de Oliveira Dias (FL/UFG)** e **Débora Chaves Meireles (FACE/UFG)**.

Após exposição de quinze minutos, a discente foi arguida oralmente pelas membros da Banca Examinadora. Nesta arguição a Banca buscou aferir a suficiência de conhecimento e a capacidade de sistematização do tema desenvolvido pela discente em seu TCC II. Após realização dos comentários de cada uma das professoras examinadoras, a Banca reuniu-se reservadamente e atribuiu a nota final de 7,0 (**sete**), tendo sido o TCC II considerado **aprovado**.

Proclamados os resultados, os trabalhos foram encerrados e, para constar, lavrou-se a presente ata que segue assinada pelos membros da Banca Examinadora.



Documento assinado eletronicamente por **Luciana De Oliveira Dias, Professora do Magistério Superior**, em 02/06/2021, às 19:09, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **Debora Chaves Meireles, Professora do Magistério Superior**, em 02/06/2021, às 19:10, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **Ednei Morais Pereira, Professor do Magistério Superior**, em 02/06/2021, às 19:10, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site https://sei.ufg.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **2110125** e o código CRC **6953D42A**.

DEDICATÓRIA

“Dedico este trabalho de conclusão de curso primeiramente à Deus, por colocar tantas pessoas maravilhosas em minha vida. À minha mãe Angélica que me ajudou do início ao fim, à minha tia Cledina e minha Bisa Judith que cederam um espaço em sua casa no início do curso, as perdemos, mas sei que estão com Deus. Sou grata à cada um, amigos e professores que passaram pela minha vida nestes anos de curso, foram muitos quilômetros até aqui. Agradeço meu orientador Ednei, sou grata por tudo, principalmente por este tema tão importante que construímos.

Por fim, em especial, dedico ao meu colega, irmão, amigo, Rodolfo Gomes de Sousa, meu par o qual hoje está morando com Deus, e continua brilhando lá de cima, íamos terminar juntos o curso, mas os planos de Deus são maiores que os nossos, eu não seria a pessoa que me tornei sem você, escolheria novamente, todos os dias, estudar e trabalhar contigo mais uma vez! Muito obrigada à todos!”

PARTICIPAÇÃO DAS MULHERES PRETAS E PARDAS NAS EMPRESAS BRASILEIRAS: UMA ANÁLISE DOS INDICADORES SOCIAIS DOS RELATÓRIOS DE SUSTENTABILIDADE (2019)

RESUMO

Esta pesquisa objetivou analisar a participação das mulheres negras (pretas ou pardas) nas empresas brasileiras quando divulgado nos relatórios de sustentabilidade de 2019, com o foco em avaliar empresas que as divulgaram e classificaram nos índices sociais e busca em objetivos específicos identificar como foi reportado a presença e a representação delas nas empresas. Quanto aos métodos e técnicas de pesquisa, trata-se de descritiva, com abordagem qualitativa por meio de análise de conteúdo. A amostra da pesquisa é um grupo de 139 empresas, que divulgaram relatórios de sustentabilidade em 2019, no padrão GRI. Os resultados obtidos foram que apenas 9 empresas classificam as mulheres negras como minoria, as outras 130, apenas mulheres, sem o recorte racial, e pessoas com deficiência como parte do grupo de minorias da empresa. Ao mencionar diversidade, 116 empresas consideraram diversidade racial, de gênero ou LGBTQI+ (Lésbicas, Gays, Bissexuais, Transsexuais, Queer, Intersex e Outros), não havendo nenhuma menção sobre mulheres negras. Deste modo conclui-se que apenas 6,5 % das empresas que divulgaram o relatório no modelo GRI Standards no ano de 2019, mencionaram mulheres negras nos índices sociais analisados. A ausência de dados sobre a representação e conscientização nas empresas, impede a identificação de ações em prol da inclusão e combate a discriminação.

Palavras-chave: Mulheres Negras. Diversidade. Direitos Humanos. Relatório de Sustentabilidade.

ABSTRACT

This research aimed to analyze the participation of black women (black or brown) in Brazilian companies when disclosed in the 2019 sustainability reports, with a focus on assessments of companies that disclosed and classified them in social indexes and seek specific objectives to identify how presence and their representation in companies. As for the research methods and techniques, it is descriptive, with a qualitative approach through content analysis. The survey sample is a group of 139 companies, which released sustainability reports in 2019, without a GRI standard. The results obtained were that only 9 companies classify black women as a minority, the other 130, only women, without racial background, and people with disabilities as part of the company's minority group. When mentioning diversity, 116 companies considered racial, gender or LGBTQI + diversity (Lesbians, Gays, Bisexuals, Transsexuals, Queer, Intersex and Others), with no mention of black women. Thus, it is concluded that only 6.5% of the companies that published the report in the GRI Standards model in the year 2019 mentioned black women in the social indexes. The absence of data on representation and awareness in companies prevents the identification of actions in favor of inclusion and combating discrimination.

Keywords: Black Women. Diversity. Human rights. Sustainability report.

1 INTRODUÇÃO

Em um quadro global de profundas desigualdades sociais, já amplamente reconhecido, evidencia-se uma hierarquia; os homens brancos (não negros) e que vai descendo para as mulheres brancas, homens negros e mulheres negras. Obviamente, essa realidade resulta de complexos e interativos mecanismos de discriminação, preconceito, diferenciação, superexploração, entre outros, cuja compreensão requer a análise de suas raízes e determinações histórico-estruturais (QUADROS, 2004).

Em âmbito nacional, os negros experimentaram, desde o Brasil Colonial, uma realidade que os manteve em uma situação de subalternidade, sendo que, naquele período, foram alocados

na base de uma sociedade sustentada pelo trabalho escravo. Após a abolição da escravatura, os negros deixaram a condição de escravizados e, além de terem pouca ou nenhuma qualificação profissional e nenhum prestígio social, não encontraram uma estrutura socioeconômica e política que conseguisse absorvê-los de maneira equânime (DIAS, 2012).

Ainda no contexto racial, de acordo com o Instituto Ethos, em 2012, observa que o final da escravidão não aboliu as práticas e valores escravistas da sociedade. Após a libertação os negros livres permaneceram, de modo geral, ocupando as posições mais subalternas e não tiveram condições de disputar as oportunidades de trabalho oferecidas (INSTITUTO ETHOS, 2012). A naturalização desse modelo que hierarquiza os indivíduos a partir da categorização racial atravessa de forma perversa a vida das mulheres negras. Podemos observar que desde o regime escravista ocorre o sequestro das crianças de mulheres negras, os estupros, a prostituição, a reprodução involuntária para manutenção da força de trabalho escravizada, a maternagem imposta (criação das crianças brancas); tudo isso marca a composição da formação social brasileira e, ainda hoje, se faz presente nas relações sociais (PASSOS, 2020).

Considerando o enfoque na desigualdade de gênero no mercado de trabalho brasileiro, através de dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), identificou-se que a mulher tem a maior participação em ocupações historicamente femininas, havendo uma segregação ocupacional e diferenciais de rendimento, este último, por sua vez, existente na maioria dos setores, com a variação de 80% a 84% nos percentuais a menor para as mulheres (BRASIL, 2019).

De 2004 a 2014 houve um aumento significativo na participação das mulheres no mercado, além de um quadro macroeconômico favorável as políticas de incentivo e apoio foram fundamentais para este quadro. A partir de 2015 devido recessão econômica e a reforma trabalhista houve uma precarização nas relações trabalhistas. Não há oportunidades igualitárias na contratação, permanência e ascensão profissional de homens e mulheres. E falta muito para que o trabalho feminino seja reconhecido e equiparado ao trabalho masculino em todos os tipos de estabelecimentos (COTRIM; TEIXEIRA; PRONI, 2020).

As mulheres representaram 44% dos vínculos em 2019, enquanto os homens representaram 56%, no recorte raça, a força de trabalho entre pretos e pardos era de 44%, acerca de salário, as mulheres ganhavam 86% do salário dos homens, ou seja 14% a menos e no contexto raça, a negra representava apenas 15% do todo, em comparativo com a maior faixa salarial, que eram os amarelos, representavam 54%, 46% a menos. Ainda, conforme os dados da pesquisa Desigualdades Sociais por Cor ou Raça no Brasil, divulgada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) em 2018, apenas 29,9% dos cargos gerenciais eram ocupados por negros (IBGE, 2019).

Nessa realidade, as mulheres negras representam uma minoria, Pereira (2011) evidencia o fato de que elas representam a base da pirâmide social, sobre a evolução destas mulheres – que passaram de escravas domésticas a empregadas domésticas, uma vez que a abolição da escravatura não mudou as estruturas hierárquicas impostas pela lógica escravista. A situação das mulheres negras é fruto de raízes históricas, cujo ideologia vigente ainda determina que o seu lugar seja a cozinha e os cuidados como lar. Esta condição de empregada doméstica foi passada de geração em geração nas famílias, que se veem sem oportunidades no mercado de trabalho (PEREIRA, 2011).

É possível reafirmar as dificuldades sociais das mulheres negras através do estudo de Pinto (2006) sobre a inclusão no mercado de trabalho, considerou indicadores sociais a partir de 2000 e identificou a existência das desigualdades de acesso ao buscar o ingresso no mercado de trabalho formal. Por mais que seja crescente a participação no mercado de trabalho, elas passam por uma séria de desigualdades. Considerando rendimentos por cor e sexo, estas ficam abaixo de todos os outros grupos. No que diz respeito à escolaridade, ainda apresentam taxas menores que as mulheres brancas; além do mais, sofrem ainda com o peso do racismo, pois mesmo quando se fala em níveis iguais de escolaridade, as mulheres negras tendem a ganhar menos (PINTO, 2006).

Lage e Souza (2017), na pesquisa que realizaram, sobre racismo e sexismo no ambiente organizacional. Citam a hegemonia branca que inferioriza traços e a cultura negra,

principalmente acerca do cabelo afro, no ambiente organizacional. Por meio de entrevistas, identificaram que as mulheres negras sofrem desde a violência velada (representada por piadas e gestos) até o assédio sexual, desde criança até a idade adulta, deixando-as em situações de inferioridade e desqualificação. Os dados evidenciam que o espaço organizacional é palco de atitudes discriminatórias por parte dos colegas e supervisores de trabalho. Como legado da pesquisa, deixaram a reflexão acerca de quais atitudes são tomadas pelas empresas para questionar como são tratadas as mulheres negras, que tipo de políticas organizacionais, de fato, deve ser implementadas para que não sejam opressoras (LAGE; SOUZA, 2017).

No estudo realizado pelo Center for Talent Innovation (CTI) e publicado pela revista Valor Econômico em 2019, 65% dos profissionais negros disseram que precisam trabalhar mais duro para avançar na carreira – mas apenas 16% dos profissionais brancos entrevistados concordam com isso (BIGARELLI, 2019). Além do mais, constatou-se que as mulheres negras têm menos probabilidade de ter acesso ao apoio que as mulheres brancas têm: 35% das mulheres brancas afirmaram contar com indivíduos em sua rede de contatos que já defenderam suas ideias e habilidades, em comparação com apenas 19% das mulheres negras. “Os resultados mostram que, apesar das boas intenções anunciadas, as companhias estão falhando em criar ambientes de trabalho igualitários para os negros”, afirma o presidente do Center for Talent Innovation (CTI) (BIGARELLI, 2019).

Diante dos estudos, apesar da evolução, está-se longe de se ter um ambiente social igualitário, pois a discriminação contra homens negros e mulheres negras estão enraizados na sociedade brasileira. O que significa que devem estar no foco de políticas de valorização da diversidade. Mas, deve-se sempre considerar que os preconceitos se manifestam de muitas maneiras, especialmente contra segmentos minoritários da sociedade, como as pessoas com necessidades especiais, assim como os grupos estigmatizados por sua orientação sexual ou por suas crenças (INSTITUTO ETHOS, 2012).

Mediante a necessidade de evidenciação para a sociedade das medidas de inclusão e políticas de igualdades no mercado de trabalho, em entrevista à Exame, em 2012, o presidente da GRI, Ernst Ligteringen, destaca a relevância da divulgação dos relatórios de sustentabilidade; medir o desempenho sustentável de empresas, repartições públicas, ONGs e outras organizações; desenvolver uma estratégia de gestão voltada para o futuro, baseada em informações consistentes sobre os impactos positivos e negativos da sustentabilidade; melhorar o diálogo entre os acionistas; e ajudar a mudar a mentalidade, buscando o que faz sentido para os negócios em um mundo dinâmico, onde importa não somente o âmbito financeiro, mas também o econômico, o social e o ambiental (BITARELLO, 2012).

Na pesquisa internacional de Truant *et al.*, em 2017, nota-se, uma vertente de preocupação socioambiental macro, conforme publicação na Itália, com amostra de 40 empresas multinacionais e grandes organizações públicas e privadas, a fim de identificar as principais variáveis que afetam a divulgação de riscos de sustentabilidade, apenas 9 organizações utilizaram o serviço prestado pela GRI na elaboração de seu relatório, demonstra-se o nível de utilidade dos relatórios de sustentabilidade como uma ferramenta de decisão externa para bancos, investidores, agências de classificação e todas as partes interessadas nos processos e mecanismos internos das empresas que podem afetar os desempenhos contra a prevenção de riscos (TRUANT *et al.*, 2017).

Em face do exposto, o presente trabalho traz para o debate a questão problema: o que foi evidenciado sobre a participação das mulheres negras pelas empresas que divulgaram relatórios de sustentabilidade, modelo GRI Standards, em 2019? O objetivo geral é o de analisar como as informações foram apresentadas nos relatórios de sustentabilidade divulgados, de acordo com os critérios do GRI Standards, pelas empresas no ano de 2019, e busca em objetivos específicos identificar a presença e a representação delas através dos indicadores sociais.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Desigualdades de raça e gênero nas empresas – mulheres negras

O termo ‘Gênero’ refere-se às diferenças socialmente construídas em atributos e oportunidades associadas com o sexo feminino ou masculino e as suas interações e relações sociais. No que se refere ao gênero feminino, a partir do pós-guerra as mulheres vêm consolidando, em particular ao longo das últimas décadas, sua participação no mercado de trabalho no Brasil – que deixa, aos poucos, de ser percebida como secundária ou intermitente.

A inserção das mulheres nesta realidade é, no entanto, marcada por diferenças de gênero e raça. Além de estarem menos presentes do que os homens no mercado de trabalho, ocupam espaços diferenciados, estando sobrerrepresentadas nos trabalhos precários (BRASIL, 2011).

Raça refere-se ao âmbito biológico; referindo-se a seres humanos, é um termo que foi utilizado historicamente para identificar categorias humanas socialmente definidas. As diferenças mais comuns referem-se à cor de pele, tipo de cabelo, conformação facial e cranial, ancestralidade e genética. Portanto, a cor da pele, amplamente utilizada como característica racial, constitui apenas uma das características que compõem uma raça. Entretanto, apesar do uso frequente na Ortodontia, um conceito crescente advoga que a cor da pele não determina a ancestralidade, principalmente nas populações brasileiras, altamente miscigenadas. (SANTOS *et al.*, 2010).

Neste contexto de gênero e raça, a RAIS demonstra evolução das mulheres no mercado de trabalho de 2010 à 2019 foi de 12,4% e dos homens 3,4% (BRASIL, 2019). Já o IBGE em 2018 reporta que o recorte por cor ou raça indica que as mulheres pretas ou pardas são as que mais se dedicam aos cuidados de pessoas e/ou aos afazeres domésticos, com o registro de 18,6 horas semanais naquele ano (IBGE, 2018a).

Conforme exposto o que identificou-se em 2016, segundo dados da PNAD Contínua, a taxa de frequência escolar líquida ajustada masculina, de 15 a 17 anos de idade, no Ensino Médio, era de 63,2% – o que corresponde a 10,3 pontos percentuais abaixo da taxa feminina (73,5%). Observa-se considerável desigualdade entre as mulheres por cor ou raça, fazendo com que as mulheres negras de 15 a 17 anos de idade apresentem atraso escolar em 30,7% dos casos; enquanto 19,9% das mulheres brancas desta mesma faixa etária estão na mesma situação. (IBGE, 2018b).

Por consequência a trajetória escolar desigual, relacionada a papéis de gênero e à entrada precoce dos homens no mercado de trabalho, as mulheres atingem, em média, um nível de instrução superior ao dos homens. A maior diferença percentual por sexo se encontra no nível superior completo, especialmente entre as pessoas da faixa etária mais jovem – de 25 a 44 anos de idade, em que o percentual de homens que completou a graduação foi de 15,6%, enquanto o de mulheres atingiu 21,5% (IBGE, 2018a).

Já quanto à visualização no mercado, no estudo de Gonçalves *et al.* (2016) sobre a diversidade quanto à gênero e raça nas organizações, observa-se que duas situações, primeira: várias empresas da amostra – 30 maiores empresas listadas na revista Exame – não divulgam dados sobre a população negra e suas ocupações funcionais. Segunda: a presença de mulheres vem crescendo ao longo dos anos nas organizações brasileiras, porém, quando comparados os cargos ocupados por homens e por mulheres, percebe-se que mesmo com este avanço ainda está longe a garantia de equidade salarial e de ascensão na carreira entre mulheres e homens.

O estudo reforça a carência da expansão do tema ‘diversidade na cultura das organizações’ e demonstra a superficialidade da tratativa do tema pelas empresas brasileiras. Há uma maquiagem sobre essas questões e que partem do pressuposto de que elas não existem, isso em um país onde predomina a miscigenação de povos e raças (GONÇALVES *et al.*, 2016). Meinhard e Faria (2020) identificaram que mudanças nas relações de gênero ainda dependem de mudanças da posição masculina na empresa. Isso não significa conceder aos homens o protagonismo, mas reconhecer que a efetividade da igualdade de gênero depende da luta social das mulheres e dos homens trabalhadores, ou seja, de uma prática de classe. Criar um espaço para trabalhar os atributos femininos no mundo masculino como uma não distinção de gênero pode ser um processo para a adoção de uma condição de classe a ser atingida que está representada na mulher trabalhadora atual, que preserva seus atributos femininos e desenvolve mecanismos e atitudes políticas para conquistar espaços no mundo do trabalho. A partilha

isonômica das responsabilidades entre os trabalhadores e as trabalhadoras na vida profissional e doméstica pode construir um sistema social capaz de contribuir com o enfrentamento das tensões e dificuldades das relações de trabalho (MEINHARD; FARIA, 2020).

2.2 Garantias sociais – não discriminação e igualdade

As garantias sociais de não discriminação são apresentadas com base na Constituição de 1988 (BRASIL, 1988), que, em seu artigo terceiro, assegura o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação. E em seu artigo quinto, onde fala que todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, assim como é garantido o direito à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, onde homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações (BRASIL, 1988).

Como se observa também na Declaração Universal dos Direitos Humanos, em seu primeiro artigo, todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e direitos; no segundo artigo diz que todo ser humano, independentemente de cor, raça, sexo, idioma e classe social tem direito sobre todos os itens da declaração; e, por fim, no sétimo artigo, declara que todos são iguais perante a lei e têm direito, sem qualquer distinção, a igual proteção da lei (ONU, 1948).

No mesmo sentido, a Organização das Nações Unidas (ONU) Mulheres e o Pacto Global da ONU vêm trabalhando para promover os Princípios de Empoderamento das Mulheres (da sigla em inglês WEPs) no Brasil e no mundo. Tendo como lema a afirmação ‘Igualdade significa negócios’ e baseados em práticas empresariais bem-sucedidas, os Princípios de Empoderamento das Mulheres orientam as corporações a adaptar as políticas existentes ou criar práticas para trabalhar elementos-chave para a promoção da igualdade entre homens e mulheres no local de trabalho, no mercado, em sua cadeia de valor e na sociedade. Em 2017 o Brasil contava com 33 empresas que executavam os princípios da ONU, portanto através destas ferramentas de apoio, as empresas tendem a praticar as políticas de igualdade e equidade no mercado. (ONU MULHERES, 2017). Apesar deste aparato constitucional e do apoio da ONU, Canabarro e Salvagni (2015), uma pesquisa sobre as desigualdades encaradas pelas mulheres nas organizações, carreira e família, identificaram que quando elas alcançam cargos de liderança e gestão têm que mostrar capacidade profissional para garantir a conquista do cargo. Mesmo que esta conquista tenha ocorrido por mérito e esforço próprios e não por outras questões, como favorecimento. Por outro lado, quando são homens nestes cargos, a tendência é não duvidar da capacidade masculina (CANABARRO; SALVAGNI, 2015).

No que diz respeito ao rendimento financeiro mensal, ainda foram encontradas desigualdades nos índices do IBGE: em 2018 o rendimento médio mensal das pessoas brancas ativas foi 73,9% superior ao das pretas ou pardas (R\$ 2.796 contra R\$ 1.608). O recorte em categorias de rendimento, segundo o tipo de ocupação, revela que, tanto na ocupação formal como na informal, as pessoas pretas ou pardas receberam menos do que as de cor ou raça branca. As razões de rendimentos combinadas por cor ou raça e sexo mostram diferentes resultados comparativos (IBGE, 2019).

Destaca-se a vantagem dos homens brancos sobre os demais grupos populacionais, sendo que a maior distância de rendimentos ocorre quando se compara os rendimentos deles aos das mulheres pretas ou pardas, que recebem menos da metade do que os homens brancos auferem (44,4%). O segundo grupo de maior vantagem é o da mulher branca, que possui rendimentos superiores não só aos das mulheres negras, como também aos dos homens desta cor ou raça (razões de 58,6% e 74,1%, respectivamente). Os homens negros, por sua vez, possuem rendimentos superiores somente aos das mulheres desta mesma cor ou raça (razão de 79,1%, a maior entre as combinações) (IBGE, 2019).

2.3 Hierarquia – discriminação social

A hierarquia social envolve desde a teoria das classes sociais de Karl Marx – que traz as realidades objetivas decorrentes das posições que ocupam na esfera produtiva, à Max Weber – que define a classe social como quantidade de posse de determinados bens que têm importância decisiva na esfera do mercado, estas aplicáveis no capitalismo. No Brasil há algumas hierarquias que combinam com a classe, a raça ou a cor e que estão intimamente ligadas ao processo de formação das diferenças sociais – considerando a classificação humana por raças, mesmo que após o holocausto diversas pesquisas foram realizadas no sentido de banir o termo, tornando-o uma simples construção social e cultural. No Brasil os negros se encontram na camada mais pobre da sociedade, o que é justificado pelo passado escravista da sociedade brasileira (AGUIAR, 2007).

O gênero é uma das dimensões fundamentais na construção das hierarquias sociais. Pode-se observar que esse conceito começa a ser considerado importante para se pensar as hierarquias no Brasil a partir da década de 1980, com a ascensão dos chamados Novos Movimentos Sociais, motivados pelas desigualdades. Desigualdades estas que são ainda maiores com as mulheres negras, que no Brasil é discriminada duas vezes: por seu gênero e sua raça; trata-se de um grupo social historicamente discriminado. Suas características físicas ligadas à negritude foram estigmatizadas. Basta se pensar no padrão estético ainda vigente na sociedade brasileira. Em uma cultura com forte viés eurocêntrico, o belo está associado à pele branca, aos cabelos lisos e olhos claros. Os meios de comunicação, assim como os livros didáticos, reforçam um padrão de beleza que coloca a mulher negra em uma condição de inferioridade (AGUIAR, 2007).

Ainda sobre as minorias, elas não devem ser entendidas somente em termos percentuais gerais, mas sim em termos de baixa representatividade em cenários socioculturais e políticos, de poder, de tomada de decisão e de capacidade de significação nas bases culturais gerais (DIAS, 2012)

2.4 Relatório de Sustentabilidade – Global Reporting Initiative (GRI)

A Global Reporting Initiative (GRI), fundada em Boston, EUA (Estados Unidos da América) em 1997, ajuda empresas e governos em todo o mundo a entender e comunicar seu impacto em questões críticas de sustentabilidade, como mudanças climáticas, direitos humanos, governança e bem-estar social. Isso permite uma ação real para criar benefícios sociais, ambientais e econômicos para todos. Os Padrões de Relatórios de Sustentabilidade da GRI são desenvolvidos com contribuições reais de várias partes interessadas e enraizados no interesse público, a primeira versão do guia do relatório foi divulgada em 2000. A GRI possui órgãos de governança que supervisionam o desenvolvimento de seus Padrões de Relatório de Sustentabilidade e aqueles que supervisionam as partes de engajamento e aprimoramento de suas atividades. Todos os membros dos órgãos de governança da GRI contribuem com seu tempo e conhecimento de forma voluntária e não recebem remuneração (GLOBAL REPORTING INITIATIVE, 2019).

Para construção e orientação na elaboração dos relatórios, o conselho diretor da GRI divulgou, em 2013, as diretrizes do GRI G4; em julho de 2018 o GRI lançou os primeiros padrões globais para relatórios de sustentabilidade; e em maio de 2020 houve a atualização final do G4 para o GRI Standard. Desenvolvido pelo Conselho Global de Padrões de Sustentabilidade (GSSB), os Padrões da GRI permitem que todas as organizações relatem publicamente seus impactos econômicos, ambientais e sociais – e mostrem como elas contribuem para o desenvolvimento sustentável. As normas da GRI também são uma referência confiável para formuladores de políticas e reguladores e possuem uma estrutura modular para

que estas possam ser mantidas atualizadas e relevantes (GLOBAL REPORTING INITIATIVE, 2019).

O GRI Standard é o primeiro padrão global para esse tipo de divulgação de informações econômicas, ambientais e sociais. Sendo desenvolvido para utilização em conjunto, com uma estrutura modular maleável e inter-relacionada. No total são cinco módulos, três normas de caráter geral e 33 sobre tópicos específicos. O novo formato garante, às empresas relatoras, distinções mais claras entre o que é requisito, recomendação e orientação para se declarar de acordo com as opções GRI Standards – Essencial ou Abrangente. De acordo com a GRI, sabe-se que, até aqui, muitas empresas declaravam reportar com G4, mas não seguiam a metodologia de forma adequada. O GRI Standards estabelece com mais rigor essa transformação, sugerindo um pouco mais de firmeza quanto ao uso da metodologia. Contudo, há flexibilidade para relatar parte do conteúdo ou uma série específica ambiental, social ou econômica (TRANSIÇÃO, 2018).

A implementação do novo GRI Standards se justifica em maior facilidade de atualização do formato de módulos, permitindo acompanhar a evolução nessa área, já que apenas uma peça precisa ser alterada ou adicionada em vez de toda a estrutura (TRANSIÇÃO, 2018). A GRI também uniu forças ao Pacto Global das Nações Unidas (UNGC) e ao Conselho Empresarial Mundial para o Desenvolvimento Sustentável (WBCSD) para desenvolver diretrizes no setor privado que ajudariam as empresas a aprimorar sua gestão e os relatórios desustentabilidade com vistas a atingir as metas e os objetivos globais de desenvolvimento sustentável. Lançada pelo Secretário-Geral da ONU na Cúpula de Líderes da UNGC em 2013, a Arquitetura de Engajamento de Negócios Pós-2015 reuniu esses atores para afirmar sua colaboração mútua no apoio e no empoderamento das empresas para que tomem medidas no sentido do desenvolvimento sustentável (GLOBAL REPORTING INITIATIVE, 2019).

As premissas do Pacto Global das Nações Unidas (UNGC) foram inspiradas na Declaração Universal dos Direitos Humanos, nos Princípios Fundamentais dos Direitos ao Trabalho da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e nos Princípios do Rio sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento, em particular nos tópicos que tratam da não discriminação no emprego, diversidade e igualdade de oportunidades e de remuneração entre mulheres e homens. Os indicadores GRI para estes tópicos estão dispostos no Quadro 1.

Quadro 1 - Indicadores GRI voltados para não discriminação, igualdade de oportunidades e remuneração entre mulheres e homens - Padrão a Série 400 (Tópicos Sociais)

Índice GRI	Código	Dados Necessários
Diversidade e Igualdade Oportunidade 2016 - Diversidade de órgãos e funcionários de governança	405-1	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 (comogrupos 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 (comogrupos minoritários ou vulneráveis).
Diversidade e Igualdade Oportunidade 2016 - Proporção de salário básico e remuneração de mulheres para homens	405-2	A organização relatora deve relatar as seguintes informações: a. Proporção do salário básico e da remuneração de mulheres e homens para cada 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	406-1	A organização relatora deve relatar as seguintes informações: a. Número total de casos de discriminação durante o período do relatório. b. Status dos incidentes e ações tomadas com referência ao seguinte: i. Incidente revisado pela organização; ii. Planos de remediação sendo implementados; iii. Planos de remediação implementados, com resultados revisados por meio de rotina processos de análise de gestão interna; iv. O incidente não está mais sujeito a ação.
Avaliação dos Direitos Humanos 2016 - Treinamento de funcionários sobre políticas ou procedimentos de direitos humanos	412-2	A organização relatora deve relatar as seguintes informações: 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. 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.

Fonte: Elaborado a partir de dados da Global Reporting Initiative (2020).

Os estudos sobre o relatório de sustentabilidade GRI, desde as primeiras orientações divulgadas pelo GRI, tendem, em sua maioria, a buscar análises com foco ambiental ou de aplicabilidade das diretrizes. Entre os encontrados, cita-se Dias, Siqueira e Rossi (2006), Roble e Gomes (2014), Aveiro (2016) e Aquino (2018).

Dias, Siqueira e Rossi (2006) buscaram analisar o grau de aderência plena aos indicadores essenciais do GRI em 2002 entre dez empresas brasileiras listadas como usuárias do relatório. O relatório era recente para o ano e as empresas variaram na aplicabilidade, do mínimo ao máximo dos indicadores – um sinal de processo de amadurecimento relativo à divulgação dos relatórios. O estudo concluiu que a Natura era, naquele ano, a empresa que possuía maior aderência aos indicadores essenciais do GRI.

Roble e Gomes (2014) buscaram, em seu estudo, analisar a qualidade de vida no trabalho nas empresas que publicaram o GRI. Buscaram verificar se a qualidade de vida se enquadrava no *triple bottom line*¹ identificar a satisfação dos trabalhadores e os principais fatores que interferiam em sua qualidade de vida. Consideraram seis empresas listadas no Guia Exame de Sustentabilidade de 2011 e concluíram que a grande maioria dos indicadores de qualidade de vida foram avaliados positivamente. Mas, pela conveniência de já estarem listadas entre as melhores empresas para se trabalhar e não o estudo ter sido a partir de uma amostra muito grande, não foi indicada a generalização.

Aveiro (2016) pesquisou por um viés não muito explorado até o momento. Com um olhar mais social, o estudo tinha, como objetivo, identificar as diversidades e possíveis desigualdades de gêneros, raças, gerações e pessoas com deficiências nas empresas que reportaram o relatório entre 2009 e 2013. O pesquisador constatou que essas empresas possuíam, em seu quadro de funcionários, mulheres e homens de diversas gerações e raças, mas nem todas citavam a existência de pessoas com deficiências. Também identificou: predominância de homens, de brancos e da geração X em cargos de liderança e nos demais cargos; que existem diferenças salariais entre homens e mulheres, seja em cargos de liderança e seja nos demais cargos; que os homens obtiveram os maiores salários; e que a cota de pessoas com deficiências nas empresas, em média, foi atingida, pois é estabelecida por lei. Por fim, houve desigualdade na diversidade das empresas, portanto, Aveiro (2016) conclui que a gestão da diversidade nas empresas deveria ser melhorada.

Aquino (2018) identifica no âmbito social, com um recorte das desigualdades já estudadas por autores pioneiros, sobre as questões relacionadas à desigualdade de gênero em empresas brasileiras do setor financeiro. O objetivo era identificar quais desigualdades de gênero existiam nas empresas brasileiras do setor financeiro que reportaram o relatório de sustentabilidade de 2016 e de 2018. Constatou que, mesmo nas empresas onde o corpo de funcionários era composto por 60% de mulheres, a porcentagem destas em cargos gerenciais

era menor, principalmente em cargos de governança. Percebeu que o salário dos homens era maior que os das mulheres e, ainda, que o número total de homens nestas empresas do setor financeiro, em média, era maior que o de mulheres. Os resultados desta pesquisa são uma alerta sobre a posição ainda desvalorizada da mulher no mercado.

3 METODOLOGIA

O trabalho exposto teve, como foco, o recorte social mais atingido pelas desigualdades: as mulheres negras. A proposta é analisar como as informações sobre elas foram apresentadas nos índices sociais dos relatórios de sustentabilidade divulgados, de acordo com os critérios do GRI Standards, pelas empresas no ano de 2019. O objeto da pesquisa é um grupo de 139 empresas – listadas no apêndice A, que divulgaram relatórios de sustentabilidade em 2019. Trata-se de uma pesquisa descritiva com abordagem qualitativa por meio de análise conteúdo.

No Quadro 2 estão dispostos os critérios de avaliação usados para identificar informações ligadas à igualdade e respeito entre o gênero e raça nos relatórios de sustentabilidade das empresas selecionadas.

Quadro 2 – Descrição dos critérios de avaliação

Indicadores	Categorias analisadas	
405-1	Gênero	Verificou-se a porcentagem de mulheres Negras nos órgãos de governança, e por categoria de funcionário na organização
	Grupos minoritários	Verificou-se se há menções a mulheres Negras na organização.
	Outros indicadores de diversidade	Verificou-se se houve menção de programas de inclusão às mulheres e negros na organização.
405-2	Salário	Verificou-se a proporção salarial para cada categoria de empregados, entre homens e mulheres e se havia menção por raça.
406-1	Discriminação	Verificou-se se houve menção de casos relacionados à discriminação voltados para mulheres Negras.
412-2	Treinamento em políticas de direitos humanos	Verificou-se se houve horas dedicadas a treinamentos em políticas voltadas a questões raciais e femininas.

Fonte: Elaborado em 2020.

3.1 Base de dados e variáveis

A GRI, fundada em 1997, existe para ajudar as organizações a serem transparentes e se responsabilizarem perante a sociedade, os dados dos índices sociais dos relatórios de sustentabilidade, colaboram para checagem das políticas que as entidades adotam, ou seja, se há apoio às minorias, especialmente a que está em discussão.

As variáveis analisadas foram os indicadores GRI voltados para não discriminação, igualdade de oportunidades e remuneração entre mulheres e homens - Padrão a Série 400 (Tópicos Sociais), 405-1 que faz menção à gênero, grupos minoritários outros indicadores de diversidade, 405-2 salário, 406-1 discriminação e 412-2 treinamento em políticas de direitos humanos, o ano escolhido de 2019 justifica-se devido à grande concentração de relatórios divulgados em seu recente padrão *Standards* e sua respectiva atualidade.

A necessidade da pesquisa está em analisar os dados de maneira que identifique como a inclusão social e permanência no mercado de trabalho das mulheres negras está sendo garantida pelas empresas.

4 ANÁLISE DE DADOS

O quadro 3 mostra os números gerais dos relatórios analisados, os quais possuem nos índices do GRI, informações sobre mulheres negras. Das 139 empresas, 12 apresentaram dados sobre elas nos seus relatórios de sustentabilidade, apenas 17% das empresas analisadas possuem apoio e ações para inclusão da participação nas empresas. Destas 12 empresas 10 são de grande porte, 1 de médio e 1 de pequeno porte.

Quadro 3 – Números Gerais da localização de informações sobre Mulheres Negras nos relatórios analisados

Empresas	Porte	Sector	Qtd de índices identificados com menção à mulheres Negras
Sociedade Beneficente Israelita Brasileira Albert Einstein	Grande	Serviços de Saúde	1
BRF S.A.	Grande	Produtos Alimentares e Bebidas	1
BSBIOS ENERGIA RENOVAVEL	Grande	Agricultura	1
Caixa Economica Federal (CEF) - Federal Savings Bank - Brazil	Grande	Serviços Financeiros	2
CESP	Grande	Utilitários de energia	1
Cia de Saneamento de Minas Gerais - COPASA	Grande	Utilitários de Água	2
Cielo	Média	Serviços Financeiros	1
Fundação Bradesco	Grande	Sem fins Lucrativos	1
Sabesp	Pequena	Utilitários de Água	1
São Carlos Empreendimentos	Grande	Imobiliária	1
SPDM - Associação Paulista para o Desenvolvimento da Medicina	Grande	Serviços de Saúde	1
Whirlpool Corporation Brasil	Grande	Conglomerados	1

Fonte: Elaborado em 2020.

Dentre as 12 empresas, 11 classificaram as funcionárias negras como minoria, são elas: Sociedade Beneficente Israelita Brasileira Albert Einstein, BRF S.A., BSBIOS Energia Renovável, Caixa Econômica Federal (CEF) - Federal Savings Bank – Brazil, CESP, Cia de Saneamento de Minas Gerais – COPASA, Cielo, Fundação Bradesco, Sabesp, São Carlos Empreendimentos e SPDM - Associação Paulista para o Desenvolvimento da Medicina. Portanto, estas empresas consideram no item GRI Standards 405 – 1, as mulheres negras como grupos minoritários nos detalhes do índice que trata a diversidade na empresa. As demais 128 empresas consideraram em seu grupo minoritário apenas mulheres, negros e PCD, não fizeram menção ao recorte, somente na forma generalizada de gênero ou raça.

Em análise dos índices referentes à salários GRI Standards 405 – 2 e discriminação 406-1, identificou-se que nenhuma das empresas listadas apresentaram a classificação. Para o índice 412-2 sobre treinamento em políticas de direitos humanos, apenas duas empresas listadas citaram ações neste sentido, são elas: Cia de Saneamento de Minas Gerais – COPASA com a celebração do mês da consciência negra aplicando o Concurso Literário, como tema identidade negra, sendo um convite à reflexão sobre a igualdade racial no mundo do trabalho e uma forma de respeitar, valorizar e resgatar a identidade racial e Whirlpool Corporation Brasil ressaltou o comprometimento em aumentar o número de mulheres negras em cargos de governança.

Quadro 4 - Dados analíticos por empresa e por indicador

Empresas	Grupos Minoritários	Outros Indicadores de Discriminação	Treinamentos em Políticas de Direitos Humanos
Sociedade Beneficente Israelita Brasileira Albert Einstein	Na página 79 menciona as mulheres Negras em outros indicadores de diversidade por categoria funcional, apenas em 2018, sem comparabilidade.	Não teve indicador	Não teve indicador
BRF S.A.	Na página 116 mostra o percentual de empregados por categoria, função e gênero, nota-se que reduziu os cargos de governança de Mulheres Negras de 2016 a 2019, aumentou somente operacional.	Não teve indicador	Não teve indicador
BSBIOS ENERGIA RENOVAVEL	Na página 43 identifica apenas a porcentagem de Mulheres Negras empregadas na empresa, representando a minoria.	Não teve indicador	Não teve indicador
Caixa Economica Federal (CEF) - Federal Savings Bank - Brazil	Na página 39 apontam empregados por raça, gênero e faixa etária. E na 118 o capital humano – diversidade, as Mulheres Negras empregadas na empresa, representando a minoria nos dois tópicos.	Não teve indicador	Não teve indicador
CESP	Na página 68 menciona apenas a porcentagem de Mulheres Negras empregadas na empresa, representando a minoria e via comparabilidade houve redução na participação ao passar dos anos.	Não teve indicador	Não teve indicador
Cia de Saneamento de Minas Gerais - COPASA	Na página 165 aponta a distribuição de empregados por gênero e raça, a porcentagem de Mulheres Negras empregadas na empresa aumentou a participação ao passar dos anos.	Não teve indicador	Na página 111 mostra a iniciativa do concurso literário, com o tema identidade negra sendo um convite à reflexão sobre a igualdade racial do mundo do trabalho e uma forma de respeitar, valorizar e resgatar a identidade racial.
Cielo	Na página 81 destaca apenas a porcentagem de Mulheres Negras empregadas na empresa na classificação de empregados por raça, via comparabilidade houve aumento na participação ao passar dos anos.	Não teve indicador	Não teve indicador
Fundação Bradesco	Na página 78 apresenta o indicador de Mulheres Negras como minoria na empresa como também na página 81 a participação por categoria funcional, sem presença em cargos de governança apenas em coordenação e operacional, com pequena variação ao passar dos anos.	Não teve indicador	Não teve indicador
Sabesp	Na página 88 menciona o número de empregados por raça e categoria funcional, estes indicadores mostram aumento do percentual nos dois casos ao passar dos anos.	Não teve indicador	Não teve indicador

São Carlos Empreendimentos	Na página 64 apresenta as Mulheres Negras no indicador de diversidade funcional como minoria e em cargos operacionais e coordenação, inclusive aumento na porcentagem ao passar dos anos.	Não teve indicador	Não teve indicador
SPDM - Associação Paulista para o Desenvolvimento da Medicina	Na página 56 menciona as Mulheres Negras no campo diversidade, como minoria, representando um pequeno aumento no percentual ao passar dos anos.	Não teve indicador	Não teve indicador
Whirlpool Corporation Brasil	Não teve indicador	Não teve indicador	Na página 44 a empresa cita o comprometimento em aumentar o número de mulheres Negras em cargos de alto escalão para os próximos cinco anos, mas não sinalizou quanto há.

Fonte: Elaborado em 2021.

Os relatórios analisados não apresentaram informações relacionadas às mulheres negras os indicadores de salário e discriminação.

Além dos indicadores relacionados acima, foi analisado se as empresas possuem, em seus relatórios, os termos ‘diversidade’ e ‘direitos humanos’. Identificou-se 117 empresas que possuem um dos termos em seus valores do negócio. Destas 117, apenas 12 apresentam em seus indicadores GRI, informações e dados voltados a mulheres negras, conforme apresentado no quadro 5.

Quadro 5 - Empresas que possuem os termos ‘diversidade’ e ‘direitos humanos’ em seus valores e apresentaram indicadores de apoio a mulheres negras

Crítérios Analisados	Quantidade de Empresas	Empresas
Gênero	9	Albert Einstein, Bs Bios, BRF, caixa, CESP, COPASA, FUNDAÇÃO BRADESCO, SABESP, SÃO CARLOS
Grupos minoritários	0	Nenhuma
Outros indicadores de diversidade	0	Nenhuma
Salário	0	Nenhuma
Discriminação	0	Nenhuma
Treinamento em políticas de direitos humanos	3	COPASA, Whirlpool Corporation Brasil

Fonte: Elaborado em 2021.

Dentre as 12 empresas que possuem indicadores GRI voltados para as mulheres negras, a Cia de Saneamento de Minas Gerais – COPASA, foi a que apresentou mais ações concretas direcionadas ao processo de inclusão e divulgação da diversidade. A empresa reportou como minoria, e ainda incentivou a equidade e conhecimento cultural com o concurso literário no mês da consciência negra.

5 CONCLUSÃO

Ao analisar as empresas brasileiras que publicam o relatório de sustentabilidade conforme os critérios do GRI Standard, verificou-se que das 139 empresas apenas 9 empresas classificaram mulheres negras como minoria, as outras 130 apenas mulheres, sem o recorte racial, pessoas com deficiência e pessoas LGBTQI+ como parte do grupo de minorias da empresa.

Ao mencionar diversidade das 116 empresas consideraram diversidade racial, de gênero (homem e mulher) ou LGBTQI+, não havendo nenhuma menção sobre mulheres negras. A ausência de

dados sobre a representação e conscientização nas empresas, impede a identificação de ações em prol da inclusão e combate a discriminação.

Salienta-se ainda que das 116 empresas que citaram ‘diversidade’ ou ‘direitos humanos’, apenas 2 investiram em políticas de apoio as mulheres negras, ou seja, as demais não enfatizaram a necessidade de inclusão.

Nota-se ainda que apesar da nova estrutura mais simplificada e padronizada do GRI Standards, nem todas as empresas brasileiras publicam seus relatórios de sustentabilidade, ou até mesmo as que publicam não seguem os padrões exigidos pelo comitê, quando publicam não passam por uma auditoria, pois não é um relatório obrigatório, tornando assim limitada a análise efetuada.

Outra limitação é que ainda que poucas as empresas que publicaram ações em prol das mulheres negras, não há garantia que possuem ações concretas voltadas à causa. Considerando as limitações, sugere-se que a pesquisa seja estendida a outros relatórios de sustentabilidade, que não estejam nos padrões do GRI Standards, podendo assim aumentar a amostra analisada a fim de obter resultados complementares, quiçá enfatizar a conclusão desta pesquisa. Outra possibilidade é usar da comparabilidade de outros anos, uma amostra maior de relatórios, sugerindo assim revelar a evolução ao passar dos anos, das informações reportadas pelas empresas.

REFERÊNCIAS

AGUIAR, Carlos. A construção das hierarquias sociais: classe, raça, gênero e etnicidade. **Cadernos de Pesquisa do CDHIS**, Uberlândia, v. 20, n. 36/37, p. 83-88, 2007. Disponível em: <https://files.ufgd.edu.br/arquivos/arquivos/78/NEAB/AGUIAR-%20MARCIO.%20A%20construcao%20das%20hierarquias%20sociais%20classe-%20raca-%20genero%20e%20eticidade.pdf>. Acesso em: 2 jul. 2020.

AQUINO, Julia Villarino de. **Desigualdade de gênero em empresas brasileiras do Setor Financeiro**: um estudo por meio do relatório de sustentabilidade GRI. 2018. Trabalho de conclusão de Curso (Graduação em Administração) - Faculdade de Administração e Ciências Contábeis, Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2018. Disponível em: <https://pantheon.ufrj.br/handle/11422/11824>. Acesso em: 2 jul. 2020.

AVEIRO, Patrícia Lima Denipotti. **Diversidade e desigualdades em empresas brasileiras**: um estudo por meio do relatório de sustentabilidade GRI. 2016. Dissertação (Mestrado em Administração de Organizações) - Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade de Ribeirão Preto, Universidade de São Paulo, Ribeirão Preto, 2016. Disponível em: <https://teses.usp.br/teses/disponiveis/96/96132/tde-12072016-110722/pt-br.php>. Acesso em: 28 maio 2020.

BIGARELLI, Barbara. Investimento em diversidade não muda situação de profissionais negros nas empresas, diz estudo. **Valor Econômico**, Rio de Janeiro, 10 dez. 2019. Carreira. Disponível em: <https://valor.globo.com/carreira/noticia/2019/12/10/investimento-em-diversidade-nao-muda-situacao-de-profissionais-negros-nas-empresas-diz-estudo.ghtml>. Acesso em: 29 maio 2020.

BITARELLO, Maria. Qual é a importância dos relatórios de sustentabilidade? **Exame**, São Paulo, 6 jul. 2012. Mundo. Disponível em: <https://exame.com/mundo/qual-e-a-importancia-dos-relatorios-de-sustentabilidade/>. Acesso em: 31 maio 2020.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 2 jul. 2020.

BRASIL. Ministério da Economia. **Relação Anual de Informações Sociais**: ano-base 2019. Brasília, DF: Ministério da Economia, 2020. Disponível em: http://pdet.mte.gov.br/images/RAIS/2019/2-Sum%C3%A1rio_Executivo_RAIS_2019.pdf. Acesso em: 1º jun. 2020.

BRASIL. Ministério da Economia. **Retrato das desigualdades de gênero e raça**. 4. ed. Brasília: IPEA, 2011. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/livros/livros/livro_retradodesigualdade_e_d4.pdf. Acesso em: 1º jun. 2020.

CANABARRO, Janaína Raquel dos Santos; SALVAGNI, Julice. Mulheres líderes: as desigualdades de gênero, carreira e família nas organizações de trabalho. **Revista de Gestão e Secretariado**, São Paulo, v. 6, n. 2, p. 88-110, maio/ago. 2015. Disponível em: <https://www.revistagesec.org.br/secretariado/article/view/347>. Acesso em: 20 maio 2020.

COTRIM, Luisa Rabioglio; TEIXEIRA, Marilane Oliveira; PRONI, Marcelo Weishaupt. Desigualdade de gênero no mercado de trabalho formal no Brasil. **Texto para Discussão**. Campinas: Unicamp, 2020. Disponível em: <https://www.eco.unicamp.br/images/arquivos/artigos/TD/TD383.pdf>. Acesso em: 19 maio de 2021.

DIAS, Lidiane Nazaré da Silva; SIQUEIRA, José Ricardo Maia de; ROSSI, Mônica Zaidan Gomes. Balanço Social: a Utilização dos indicadores do GlobalReporting Initiative (GRI) em empresas brasileiras. *In*: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 30., 2006, Salvador. **Anais eletrônicos** [...]. Salvador: ANPAD, 2006. Disponível em: http://www.anpad.org.br/abrir_pdf.php?e=NTM2NA==. Acesso em: 5 maio 2020.

DIAS, Luciana. Desigualdades étnico raciais e políticas públicas no Brasil. **Revista da ABPN**, v. 3, n. 7, p. 07-28, mar./jun. 2012.

GLOBAL REPORTING INITIATIVE. **About GRI**. Amsterdam: GRI, 2019. Disponível em: <https://www.globalreporting.org/about-gri/>. Acesso em: 2 jul. 2020.

GONÇALVES, Ednéia Batista do Prado *et al.* Gestão da diversidade: um estudo de gênero e raça em grandes empresas brasileiras. **Enfoque Reflexão Contábil**, v. 35, n. 1, p. 95-112, 2016. DOI: 10.4025/enfoque.v35i1.30050. Disponível em: <https://periodicos.uem.br/ojs/index.php/Enfoque/article/view/30050>. Acesso em 2 jul. 2020.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Desigualdades sociais por cor ou raça no Brasil. **Estudos e Pesquisas**: Informação Demográfica e Socioeconômica, Rio de Janeiro, n. 41, 2019. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101681_informativo.pdf. Acesso em: 1º jul. 2020.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil. **Estudos e Pesquisas**: Informação Demográfica e

Socioeconômica, Rio de Janeiro, n. 38, jun. 2018a. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101551_informativo.pdf. Acesso em: 24 jun. 2020.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Estatísticas de gênero:** responsabilidade por afazeres afeta inserção das mulheres no mercado de trabalho. Rio de Janeiro: Agência IBGE Notícias, 2018b. Estatísticas sociais. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/20232-estatisticas-de-genero-responsabilidade-por-afazeres-afeta-insercao-das-mulheres-no-mercado-de-trabalho>. Acesso em: 31 maio 2020.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. IBGE Educa. **Conheça o Brasil** - população: quantidade de homens e mulheres. Rio de Janeiro: IBGE, c2020. Disponível em: <https://educa.ibge.gov.br/jovens/conheca-o-%20brasil/populacao/18320-quantidade-de-homens-e-mulheres.html>. Acesso em: 31 maio 2020.

INSTITUTO ETHOS. **Como as empresas podem (e devem) valorizar a diversidade**. São Paulo: Instituto Ethos, 2012. Disponível em: <https://www.ethos.org.br/cedoc/como-as-empresas-podem-e-devem-valorizar-a-diversidade-setembro2000/>. Acesso em: 29 maio 2020.

LAGE, Mariana Luísa da Costa; SOUZA, Eloisio Moulin de. Da cabeça aos pés: racismo e sexismo no ambiente organizacional. **Revista de Gestão Social e Ambiental**, São Paulo, p. 55-72, dez. 2017. Edição especial. Disponível em: <https://rgsa.emnuvens.com.br/rgsa/article/view/1378>. Acesso em: 10 abr. 2020.

MEINHARD, Vera Regina; FARIA, José Henrique de. Representatividade das mulheres na hierarquia de empresas: estudo de caso com base no Women's Empowerment Principles. **RECADM**, Curitiba, v. 19, n. 1, p. 33-60, ja./abr. 2020. DOI: 10.21529/RECADM.2020002. Disponível em: <http://www.periodicosibepes.org.br/index.php/recadm/article/view/2736/1095>. Acesso em: 15 maio 2020.

ONU. Organização das Nações Unidas. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. Paris: ONU, 1948. Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos> Acesso em: 26 out. 2019.

ONU MULHERES. **Princípios de empoderamento das mulheres da ONU alcança o marco de 150 empresas signatárias no Brasil**. Brasília, DF: ONU Mulheres Brasil, 2017. Disponível em: <https://www.onumulheres.org.br/noticias/principios-de-empoderamento-das-mulheres-da-onu-alcanca-o-marco-de-150-empresas-signatarias-no-brasil/>. Acesso em: 2 jul. 2020.

PASSOS, R. G. **Mulheres negras, sofrimento e cuidado colonial**. Revista Em Pauta, Rio de Janeiro, v. 18, n. 45, p. 116-129, 2020. Disponível em: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/revistaempauta/article/viewFile/47219/31983>. Acesso em: 08 jun. 2021.

PEREIRA, Bergman de Paula. De escravas a empregadas domésticas: a dimensão social e o "lugar" das Mulheres Negras no pós- abolição. In: SIMPÓSIO NACIONAL DE HISTÓRIA, 26., 2011, São Paulo. **Anais eletrônicos** [...]. São Paulo: ANPUH, 2011. Disponível em: <http://www.snh2011.anpuh.org/site/anaiscomplementares#B>. Acesso em: 3 jul. 2020.

PINTO, Giselle. Situação das Mulheres Negras no mercado de trabalho: uma análise dos indicadores sociais. *In*: ENCONTRO NACIONAL DE ESTUDOS POPULACIONAIS, 14., 2006, Caxambú. **Anais eletrônicos** [...]. Caxambú: ABEP, 2006. Disponível em: <http://www.abep.org.br/publicacoes/index.php/anais/article/view/1486/1451>. Acesso em: 3 jul. 2020.

QUADROS, Waldir. Gênero e raça na desigualdade social brasileira recente. **Estudos Avançados**, São Paulo, v. 18, n. 50, p. 95-117, jan./abr. 2004. DOI: 10.1590/S0103-40142004000100010. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ea/a/RGrfjV8wFpzRxkw4kmf9Dvz/?lang=pt>. Acesso em: 5 jun. 2020.

ROBLE, Gilmara Lima de Elua; GOMES, Silvia Cressoni. Qualidade de vida no trabalho: um estudo em empresas que publicam balanço GRI. *In*: ENCONTRO INTERNACIONAL SOBRE GESTÃO EMPRESARIAL E MEIO AMBIENTE, 16., 2014, São Paulo. **Anais eletrônicos** [...]. São Paulo: FEA, 2014. Disponível em: <https://www.engema.org.br/XVIENGEMA/181.pdf>. Acesso em: 6 jun. 2020.

SANTOS, Diego *et al.* Raça versus etnia: diferenciar para melhor aplicar. **Dental Press Journal of Orthodontics**, v. 15, n. 3, p. 121-124, 2010. DOI: <https://doi.org/10.1590/S2176-94512010000300015>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/dpjo/a/cpSn3rmDvrkMNTHj7bsPxgh/?lang=pt>. Acesso em: 5 jun. 2021.

TRANSIÇÃO da G4 para a GRI Standards: compreenda a normaglobal. **Blog SGS Sustentabilidade**. São Paulo, 13 jun. 2018. Disponível em: <https://sgssustentabilidade.com.br/transicao-da-g4-para-a-gri-standards/>. Acesso em: 2 jul. 2020.

TRUANT, Elisa *et al.*, 2017. Sustainability and risk disclosure: an exploratory study on sustainability reports. *Sustainability*, v. 9, p. 636. DOI: 10.3390/su9040636. Disponível em: <https://www.mdpi.com/2071-1050/9/4/636/htm>.

¹ O tripé da sustentabilidade, também chamado de triple bottom line, ou social, ambiental, financeiro corresponde aos resultados de uma organização medidos em termos sociais, ambientais e econômicos.

ANEXO A – Quadro das empresas que emitiram o relatório de sustentabilidade de acordo com as normas da gri e reportaram à instituição

Nº	Empresa	Setor
1	A.C.Camargo Cancer Center	Serviços De Saúde
2	Aché Laboratórios Farmacêuticos	Produtos Químicos
3	Aegea	Utilitários De Água
4	Aes Brasil	Utilitários De Energia
5	Aes Tietê	Utilitários De Energia
6	Algar Telecom (Former Ctbc)	Telecomunicação
7	Altona	Equipamentos
8	Amaggi	Outros
9	Ambev	Produtos Alimentares E Bebidas
10	Anbima - Associação Brasileira Das	Sem Fins Lucrativos /Serviços
11	Arcelor Mittal	Produtos Metais
12	Arteris	Outros
13	Atvos	Agricultura
14	Avibras	Aeroespacial
15	B2W - Companhia Digital	Serviços Comerciais
16	Banco Bradesco	Serviços Financeiros
17	Banco Do Brasil	Serviços Financeiros
18	Banco Do Nordeste Do Brasil S/A	Serviços Financeiros
19	Banco Santander	Serviços Financeiros
20	Biosev	Agricultura
21	Bp - A Beneficência Portuguesa De São Paulo	Serviços De Saúde
22	Brasilcap	Serviços Financeiros
23	Braskem	Produtos Químicos
24	Brf S.A.	Produtos Alimentares E Bebidas
25	Bs Bios Energia Renovavel	Agricultura
26	Bunge	Produtos Alimentares E Bebidas

27	Caixa Economica Federal (Cef) - Federal Savings Bank - Brazil	Serviços Financeiros
28	Carrefour Brazil	Revendedoras
29	Cdhu - Companhia De Desenvolvimento Habitacional E Urbano DoEstado De São Paulo	Agência Pública
30	Celpe	Utilitários De Energia
31	Celulose Irani	Produtos Florestais E DePapel
32	Cenibra	Produtos Florestais E DePapel
33	Cesp	Utilitários De Energia
34	Chesf	Utilitários De Energia
35	Cia De Saneamento De Minas Gerais - Copasa	Utilitários De Água
36	Cielo	Serviços Financeiros
37	Citrosuco	Produtos Alimentares E Bebidas
38	Cnseg - Confederação Nacional Das Seguradoras	Serviços Financeiros
39	Construtora Barbosa Mello	Construção
40	Copagaz	Logística
41	Copasa	Utilitários De Água
42	Copel	Utilitários De Energia
43	Cosan	Outros
44	Cosmotec	Produtos Químicos
45	Grupo Cpl Energia	Utilitários De Energia
46	Ctg Brasil	Utilitários De Energia
47	Dotse Software Engineering	Serviços Comerciais
48	Ecorodovias	Outros
49	Eldorado Brasil Celulose	Produtos Florestais E DePapel
50	Eletrobras	Utilitários De Energia
51	Eletrobras Eletronorte	Utilitários De Energia
52	Embasa	Utilitários De Água
53	Embraer	Aviação
54	Enauta	Utilitários De Energia
55	Engie Brasil Energia (Tractebel Energia)	Utilitários De Energia

56	Ernst & Young Brasil	Serviços Comerciais
57	Febraban	Serviços Financeiros
58	Fundação André E Lúcia Maggi	Outros
59	Fundação Banco Do Brasil	Sem Fins Lucrativos /Serviços
60	Fundação Bradesco	Sem Fins Lucrativos /Serviços
61	Gol	Aviação
62	Grupo Fleury	Serviços De Saúde
63	Grupo Malwee	Têxteis E Vestuário
64	Grupo O Boticário	Grupo Boticário
65	Hering	Produtos Domésticos E Pessoais
66	Ibgc - Brazilian Institute Of Corporate Governance	Sem Fins Lucrativos /Serviços
67	Iharabras	Produtos Químicos
68	Empresa Brasileira De Infraestrutura Aeroportuária - Infraero	Aviação
69	Inpev (Instituto Nacional De Processamento De Embalagens Vazias)	Agricultura
70	Instituto Da Oportunidade Social	Sem Fins Lucrativos /Serviços
71	Ipm - Instituto Presbiteriano Mackenzie	Outros
72	Instituto Superior De Administracao E Economia (Isae)	Universidades
73	Itaipu Binacional	Utilitários De Energia
74	Itausa	Serviços Financeiros
75	Jbs S.A.	Produtos Alimentares E Bebidas
76	Jsl	Logística
77	Klabin	Produtos Florestais E DePapel
78	Leroy Merlin Brasil	Construction Materials
79	Light	Utilitários De Energia
80	Lojas Americanas	Revendedoras
81	Grupo Marfrig	Produtos Alimentares E Bebidas
82	Metrô De São Paulo	Logística

83	Minerva Foods	Produtos Alimentares E Bebidas
84	Mrv Engenharia	Construção
85	Multiplan	Imobiliária
86	Neoenergia	Utilitários De Energia
87	Nexa Resources	Mineração
88	Ocyan	Utilitários De Energia
89	Ourofino Saúde Animal	Produtos De Saúde
90	Oxiten S/A	Produtos Químicos
91	Paranapanema	Produtos Metais
92	Parque Tecnológico Da Ufrj	Universidades
93	Portonave	Logística
94	Porto Seguro	Serviços Financeiros
95	Raizen	Agricultura
96	Renault Brasil	Automotivos
97	Roche Brasil	Produtos De Saúde
98	Rumo	Logística
99	Sabesp	Utilitários De Água
100	Sanasa – Sociedade De Abastacimento De Água E Saneamento S/A	Utilitários De Água
101	Sancor Seguros Brasil	Serviços Financeiros
102	São Carlos Empreendimentos	Imobiliária
103	São Martinho	Agricultura
104	Seta Engenharia S.A.	Construção
105	Sicredi	Serviços Financeiros
106	Sistema Federação Das Indústrias Do Estado Do Paraná - Fiep	Sem Fins Lucrativos /Serviços
107	Slc Agrícola	Agricultura
108	Sociedade Beneficente Israelita Brasileira Albert Einstein	Serviços De Saúde
109	Spdm - Associação Paulista Para O Desenvolvimento Da Medicina	Serviços De Saúde
110	Sul América Companhia De Seguros Saúde	Serviços Financeiros
111	Suzano Papel E Celulose	Produtos Florestais E DePapel
112	Tigre	Construção

113	Tim Participações	Telecomunicação
114	Triunfo Participações E Investimentos (Tpi)	Logística
115	Ufsc - Universidade Federal De Santa Catarina	Universidades
116	Unimed Paraná	Serviços De Saúde
117	Unimed Rio	Serviços De Saúde
118	Unimed São João Del Rei	Serviços De Saúde
119	Unimed Alto Do Vale	Serviços De Saúde
120	Unimed Amparo	Serviços De Saúde
121	Unimed Araraquara	Serviços De Saúde
122	Unimed Brasil	Serviços De Saúde
123	Unimed Cascavel	Serviços De Saúde
124	Unimed Circuito Das Águas	Serviços De Saúde
125	Unimed Cuiabá	Serviços De Saúde
126	Unimed Erechin	Serviços De Saúde
127	Unimed Missões	Serviços De Saúde
128	Unimed Porto Alegre	Serviços De Saúde
129	Unimed Santa Catarina	Serviços De Saúde
130	Unimed Sorocaba	Serviços De Saúde
131	Unimed Sul Mineira	Serviços De Saúde
132	Unimed Vale Do Taquari	Serviços De Saúde
133	Unimed Vitória	Serviços De Saúde
134	Usaflex - Indústria & Comércio S/A	Produtos Domésticos E Pessoais
135	Vale	Mineração
136	Votorantim Cimentos	Materiais De Construção
137	Votorantim Energia	Utilitários De Energia
138	Votorantim Industrial S/A	Conglomerados
139	Whirlpool Corporation Brasil	Conglomerados