

DISCLOSURE DE INFORMAÇÕES RELATIVAS À GESTÃO DA DIVERSIDADE SEXUAL PELAS EMPRESAS LGBT-FRIENDLY ATUANTES NO BRASIL

1. INTRODUÇÃO

Segundo o Regime Internacional de Direitos Humanos, todas as pessoas, independentemente de sexo, orientação sexual ou identidade de gênero, têm direito à vida, à segurança pessoal, à privacidade, à liberdade de expressão e o direito de ser livre de discriminação. Entretanto, muitos Estados têm falhado na proteção dos direitos e dos próprios indivíduos LGBT (NAÇÕES UNIDAS, 2013). De acordo com dados do Grupo Gay da Bahia (2018), o Brasil é o campeão mundial em crimes contra as minorias sexuais, registrando uma morte de pessoa LGBT, vítima de LGBTfobia, a cada 19 horas.

Nas últimas décadas, o tema diversidade tem se incorporado à vida política social e cultural do Brasil. Essa conscientização é resultado, em parte, das práticas de responsabilidade social implementadas pelas organizações corporativas, em resposta às demandas dos movimentos sociais por igualdade de tratamento entre os gêneros, maior inserção dos afrodescendentes no ensino superior e reconhecimento e não-discriminação das minorias sexuais (D'ADESKY, 2013). Por este motivo, os debates sobre as responsabilidades do mundo empresarial no tocante ao respeito dos direitos humanos, à promoção da equidade de gênero e da diversidade no mercado de trabalho têm aumentado significativamente (INSTITUTO ETHOS, 2013).

A abordagem mais utilizada pelas empresas para informar os *stakeholders* sobre suas ações e impactos das práticas de responsabilidade social é por meio de relatórios que abordem os conceitos de RSC (GOLOB; BARTLETT, 2007) e, neste quesito, os relatórios de sustentabilidade têm se revelado uma importante ferramenta contábil para a publicação de informações socioambientais (LEITE FILHO; PRATES; GUIMARÃES, 2009).

Os relatórios de sustentabilidade são ferramentas de comunicação da organização para evidenciar seu desempenho social, ambiental e econômico. Portanto, são um instrumento de prestação de contas aos *stakeholders* e à sociedade como um todo (GOMES et al., 2015). A divulgação dessas informações sociais e ambientais permite a construção de instrumentos efetivos capazes de medir e controlar as consequências, os custos e os benefícios advindos das práticas de responsabilidade socioambiental implantadas pelas empresas (HOLANDA et al., 2012). Por isso, a adequada evidenciação das práticas de RSC pode agregar valor às organizações e tem se tornando uma poderosa ferramenta de gestão interna e controle (DOMENICO; TORMEM; MAZZIONI, 2017).

Diante do contexto apresentado e visando contribuir com a, ainda escassa, literatura nacional a respeito da divulgação de ações de Responsabilidade Social Empresarial relacionadas à gestão da diversidade sexual, este trabalho objetiva analisar o *disclosure* de informações relativas às práticas corporativas de igualdade de tratamento e não-discriminação dos *stakeholders* LGBT nas empresas LGBT-friendly atuantes no Brasil. Para atingir este objetivo, foi conduzido um estudo com abordagem empírico-analítica e adotada a metodologia de pesquisa documental com análise de conteúdo. O documento escolhido para análise foi o Relatório disponibilizado na base de Dados do GRI, pois é a demonstração voluntária mais utilizada do mundo em termos de relatório de sustentabilidade (NIKOLAEVA; BICHO, 2011).

A definição operacional utilizada neste trabalho para a variável *disclosure* diz respeito à qualidade e quantidade de informações divulgadas voluntariamente pelas

empresas nos relatórios. Como *proxy* de empresas LGBT-friendly, será utilizada a relação das companhias com o Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+, organização informal brasileira que dissemina conhecimentos sobre práticas empresariais de gestão da diversidade sexual, com foco nos direitos dos indivíduos LGBT e no combate à homofobia.

2. REVISÃO DA LITERATURA

2.1 Gestão da Diversidade: uma prática de Responsabilidade Social Corporativa

A Responsabilidade Social Corporativa envolve o tratamento dos *stakeholders*, internos e externos, de forma ética e socialmente responsável. Ao adotar ações com esse intuito, as companhias estão aumentando o desenvolvimento humano dos *stakeholders* dentro e fora da organização (FAPOHUNDA, 2015), ao mesmo tempo em que desenvolvem relacionamentos mais fortes e sólidos com as principais partes relacionadas: acionistas, funcionários e clientes (SIAL et al., 2018). Um exemplo claro dessa relação são as práticas de igualdade de oportunidades e não discriminação no emprego, que são uma vertente fundamental da responsabilidade social corporativa (CHARTERED INSTITUTE OF PERSONNEL AND DEVELOPMENT, 2013).

Diretamente relacionada a essas práticas de não discriminação, a diversidade no ambiente de trabalho é, frequentemente, incluída nas definições de RSC como um dos objetivos a serem alcançados pelas organizações (KATO; KODAMA, 2016). Por isso, a responsabilidade social empresarial é considerada um dos principais desencadeadores das políticas de igualdade e gestão da diversidade no ambiente de trabalho (CHARTERED INSTITUTE OF PERSONNEL AND DEVELOPMENT, 2007).

A Gestão da diversidade corresponde ao conjunto de processos, sistemas ou práticas organizacionais formalizados, desenvolvidos e implementados com o propósito de gerir efetivamente a diversidade, que inclui, dentre outras, práticas para promoção da diversidade no local de trabalho, diversidade dos grupos de *stakeholders* e criação de valor a partir da diversidade (YANG; KONRAD, 2011). Entretanto, a diversidade reflete as diferenças entre os membros de uma organização com relação a vários fatores, como raça, gênero, etnia, idade, personalidade, estilo cognitivo, posse, função organizacional, educação, formação e muito mais (GREENBERG, 2013).

2.2 Políticas de proteção aos stakeholders LGBT e seus impactos na organização

Segundo King e Cortina (2010), a literatura tem demonstrado que os indivíduos LGBT enfrentam tratamento desigual no ambiente de trabalho devido à orientação sexual ou identidade de gênero, e que essas atitudes discriminatórias afetam o bem-estar e resultados corporativos. Desde 1992, quando a empresa Lotus Performance (EUA) se tornou a primeira companhia de capital aberto a oferecer benefícios aos parceiros de casais homoafetivos, o impacto no mercado de ações dessa igualdade de tratamento dos empregados LGBT tem sido tema de debate (JOHNSTON; MALINA, 2008). A crescente atenção empresarial ao público LGBT tem conduzido à necessidade de se compreender melhor como as práticas de apoio a esse grupo afetam o comportamento dos funcionários e o desempenho da companhia (WANG; SCHWARZ, 2010).

Geralmente, as discussões corporativas para inclusão dos LGBT nas políticas institucionais de diversidade, não discriminação e igualdade de oportunidades e emprego,

se baseiam no que é chamado “*Business Case for Diversity*” (JOHNSTON; MALINA, 2008).

O *Business Case for Diversity* sugere que a implantação de práticas que incentivam todos os funcionários a se comprometerem integralmente com emprego, faz com que eles sejam mais produtivos e a companhia se torne um “empregador preferível” (PICHLER et al., 2018). Conquistar a reputação de “empregador preferível” é um ativo intangível que concede à companhia vantagem competitiva na seleção, recrutamento e retenção de trabalhadores de todas as orientações sexuais, tanto para os funcionários atuais como para a próxima geração de empregados (CORDES, 2012). Esse benefício positivo é fruto de uma cadeia de fenômenos iniciados pela gestão da diversidade, e que culminam com um processo de recrutamento mais eficiente e maior retenção de mão-de-obra qualificada (JOHNSTON; MALINA, 2008).

3. METODOLOGIA

3.1 Tipologia da Pesquisa e fonte de dados

Foi conduzido um estudo com abordagem empírico-analítica para atingir o objetivo desta pesquisa. Em relação aos procedimentos para coleta de dados, o trabalho baseou-se na pesquisa documental por meio da metodologia de análise de conteúdo, caracterizada por Godoy (1995) como exame de materiais buscando-se interpretações novas e/ou complementares.

Os documentos analisados foram os Relatórios Anuais ou Relatórios de Sustentabilidade disponibilizados na base de dados do *Global Reporting Initiative*. A premissa adotada para seleção desse documento como fonte de dados é que o GRI é a demonstração voluntária mais utilizada do mundo em termos de relatório de sustentabilidade (NIKOLAEVA; BICHO, 2011). Além disso, os relatórios constantes na base de dados GRI não podem ser modificados ou substituídos pelas empresas reportantes, conferindo maior confiabilidade às informações divulgadas.

A unidade de medida para análise de conteúdo foi o parágrafo conforme Gray, Kouhy e Lavers (1995) é a melhor medida para análise das mensagens escritas. Os parágrafos analisados dizem à gestão da diversidade sexual. Para selecionar os parágrafos investigados, foi utilizada a ferramenta de busca por famílias de termos, tendo sido utilizados 9 termos pertinentes à temática LGBT. O Quadro 1 apresenta os termos que foram buscados nos relatórios analisados.

Quadro 1 - Família de termos utilizados para identificação dos parágrafos de interesse

Termos (em relatórios em português)	Termos (em relatórios em inglês)
Discriminação	<i>Discrimination</i>
Diversidade	<i>Diversity</i>
Gay	<i>Gay</i>
Gênero	<i>Gender</i>
Homossexual	<i>Homosexual</i>
Igualdade	<i>Equality</i>

Lésbica	<i>Lesbian</i>
LGBT	LGBT
Sexual	<i>Sexual</i>

Fonte: Elaborado pelos autores

3.2 Instrumento para coleta dos dados

A análise de conteúdo foi utilizada como instrumento para coleta dos dados. Ela um conjunto de técnicas para análise da comunicação expressa nos documentos visando obter, por meio do conteúdo das mensagens, indicadores (quantitativos ou não) que permitam a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção dessas notícias conforme Bardin (1977).

Considerando o caráter qualitativo do estudo, é indispensável, em alguns momentos, a interpretação dos pesquisadores quanto às informações publicadas (FREGONESI, 2009). Desta forma, o roteiro para análise dos Relatórios está dividido em duas partes, uma na qual os critérios de análise não necessitam de julgamento dos pesquisadores e outra na qual será necessária interpretação das informações divulgadas pelas companhias. A primeira parte do roteiro, na qual não é necessário julgamento das informações, é composta por 6 questões, que visam identificar se há relação do parágrafo com o objeto de estudo do trabalho, a qualidade da informação divulgada, o conteúdo reportado, a efetividade e fase do tema reportado, bem como classificar os dados dentre uma lista de categorias previamente definidas. A segunda parte do questionário é composta por duas questões, uma sobre a notícia que a informação reportada transmite aos *stakeholders* (Boa, Neutra ou Ruim) e outra sobre a propriedade dessa informação (*Soft* ou *Hard*).

3.3 Seleção da Amostra

Amostra do estudo foi composta por 31 empresas que divulgaram seus resultados sobre o GRI no período de 2016 e 2017. A amostra do trabalho é apresentada no Quadro 2.

Quadro 2 - Amostra de Empresas examinadas na pesquisa

Empresas Signatárias	Empresas Signatárias Pós 2016	Empresas Simpatizantes	Empresas do GT de Direitos Humanos	Melhores Empresas para Trabalhar 2016
- 3M - AMBEV - Basf - Braskem - EY - KPMG - Whirlpool	- Cargill - Coca-Cola Brasil - Grupo Pão de Açúcar - Itaú Unibanco - Vivo	- Alcoa - Bradesco - Bunge - Caixa Econômica Federal - Grupo Fleury - International Paper - Metrô SP - Santander	- CPFL Energia - Syngenta - Vale - Wilson Sons	- Aperam - Cielo - Elektro - Grupo Boticário - Laboratório Sabin - Sama - Unimed Federação Rio

Fonte: Elaborado pelos autores

Deve-se ressaltar que em alguns casos, ao acessar a página da publicação da companhia no *website* do GRI, o usuário é direcionado para a página do sítio da própria empresa, na qual estão disponibilizados os Relatórios de Sustentabilidade ou Relatórios Anuais. Nestes casos, o relatório foi coletado no sítio da própria empresa, visto que houve direcionamento direto pela base de dados do GRI. Esta situação ocorreu com as seguintes empresas: Caixa Econômica Federal, Grupo Fleury, International Paper e Wilson Sons. Além disso, é importante registrar que a publicação da companhia Unimed Federação Rio é um compilado de dados referente ao período de 2013 a 2016.

3.4 Caracterização da Base de Dados

Noventa e seis por cento das empresas que compõem a amostra são classificadas, pelo número de empregados, como de grande porte. Os dados do número de colaboradores foram extraídos dos relatórios analisados, com exceção da quantidade de empregados da companhia Syngenta, que foi coletado de outra fonte em função do relatório disponibilizado na base de dados GRI não apresentar esse dado.

Com relação ao setor de atuação, o enquadramento utilizado baseou-se nas definições adotadas pelos *rankings* “Melhores Empresas para Trabalhar” e “500 Maiores e Melhores”. Os dados evidenciam que 15 setores estão representados pela amostra de empresas analisadas, sendo que “Bens de Consumo”, “Financeiro” e “Química e Petroquímica” são os setores com maior representação (12,9% cada um). Outro setor com representação significativa (quase 10% da amostra) é o de “Serviços de Saúde”, que engloba 3 companhias das 31 analisadas.

Em relação ao controle acionário das empresas analisadas, constata-se que 38,5% das empresas possuem controle acionário brasileiro, 19,2% controle americano e 7,7%, possuem controle espanhol. Deve-se ressaltar que dentre as empresas de controle acionário brasileiro, 2 são estatais (Caixa e Metrô SP). Os dados apresentados revelam, ainda, que apenas 45,16% das empresas possuem capital aberto no Brasil, sendo que, dentre essas empresas, 50% são de controle brasileiro, 43% controle europeu e 14% controle americano. As informações pertinentes ao controle acionário também foram coletadas na base de dados dos *rankings* “Melhores Empresas para Trabalhar” e “500 Maiores e Melhores”, bem como do *website* EconoInfo.

Com relação à presença feminina no Conselho de Administração (CA) ou órgão equivalente da empresa no país, verifica-se que 48,4% das empresas contavam com mulheres nos órgãos superiores de governança. Os dados da composição dos Conselhos de Administração foram coletados nos próprios relatórios analisados ou, na ausência da informação, em outras fontes, como formulário 20-F, formulário de referência, relatório da administração ou site da empresa. Entretanto, apesar de extensa investigação, não foi possível identificar a composição e, conseqüentemente, se havia presença feminina no Conselho de Administração de 3 companhias da amostra, sendo elas: 3M, Alcoa e Coca-Cola Brasil.

4. RESULTADOS E ANÁLISES

Após a análise dos relatórios coletadas na base de dados do GRI, foram encontradas 1.247 observações relacionadas às famílias dos termos estabelecidos neste estudo, sendo 113 termos relacionados diretamente aos indivíduos LGBT e 221 termos

não explicitamente relacionados ao tema. Entretanto, considerando que a unidade de medida para a análise das informações estabelecida é o parágrafo e que, muitas vezes, havia mais de um termo buscado em um mesmo trecho do relatório, as informações foram congregadas para representar o número de parágrafos analisados por empresa. Esse agrupamento foi realizado considerando-se o termo constante no parágrafo com maior relação ao escopo do trabalho. A Tabela 1 apresenta um resumo dos dados coletados, explicitando a quantidade de parágrafos analisados vinculados a cada uma das famílias de termos que foram buscadas nas publicações das companhias.

Tabela 1 - Quantidade de parágrafos analisados vinculados a cada família de termos

Família de Termos	R	NE	NR	Total
Discriminação	2	41	163	206
Diversidade	4	109	163	276
Gay	1	0	0	1
Gênero	0	1	194	195
Homossexual	0	0	0	0
Igualdade	1	4	89	94
Lésbica	0	0	0	0
LGBT	20	0	0	20
Sexual	18	1	25	44
Total	46	156	634	836

Fonte: Elaborado pelos autores

Legenda: R = Termo relacionado ao escopo do trabalho.

NE = Termo não explicitamente relacionado ao tema do trabalho.

NR = Termo não relacionada à temática do trabalho.

Como é possível observar, considerando os termos encontrados de forma agregada, a base de dados é composta por 46 observações relacionadas diretamente ao tema LGBT, 156 observações não explicitamente pertinentes à essa minoria e 634 observações não relacionadas ao escopo do trabalho, totalizando 836 parágrafos analisados. Das 31 companhias analisadas, 16 divulgaram informações diretamente relacionadas aos indivíduos LGBT e 30 empresas apresentaram informações pertinentes à diversidade não diretamente vinculadas à minoria sexual estudada neste trabalho. Observa-se, também, que das 16 organizações com informações referentes à gestão da diversidade sexual, especificamente dos *stakeholders* LGBT, 6 são signatárias do Fórum e 5 são pós-signatárias, representando, conjuntamente, 68,75% das empresas.

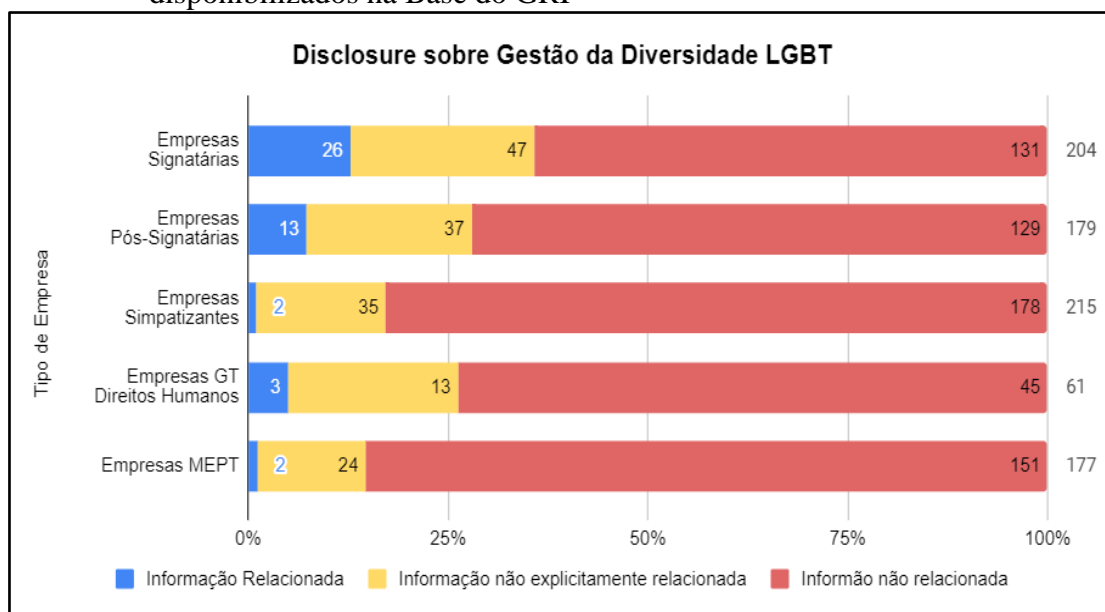
Com relação às informações diretamente relacionadas à temática LGBT, as companhias Ernst & Young e AMBEV apresentaram, dentre o grupo de empresas signatárias, o maior número de informações divulgadas, com o total de 10 e 8 observações, respectivamente. Seguindo o número absoluto de observações vinculadas ao tema, tem-se o Banco Itaú, com 5 dados pertinentes, e as companhias Cargill e Vale, ambas com 3 informações reportadas.

Os dados revelam que das empresas analisadas, 48,4% possuem participação feminina no Conselho de Administração. Entretanto, ao se analisar apenas as empresas que publicaram informações das práticas corporativas de igualdade e não discriminação

voltadas aos indivíduos LGBT, essa proporção sobe para 56% das companhias. Estes resultados são compatíveis com as conclusões de Everly e Schwarz (2015), que analisando empresas americanas, encontraram forte ligação entre a porcentagem de mulheres no Conselho de Administração e as políticas empresariais de proteção aos direitos das pessoas LGBT. É possível inferir, ainda, que 45,2% das empresas analisadas atuam em setor com predominância de mão-de-obra masculina e que metade destas empresas divulgaram informações relacionadas à temática LGBT. Ao realizar cruzamento dos dados com a participação feminina no Conselho de Administração, nota-se que todas as empresas *malem-dominated* que possuíam pelo menos uma mulher na composição do CA, publicaram dados pertinentes às práticas corporativas de responsabilidade social voltadas à população LGBT.

No Gráfico 1, que representa o nível de *disclosure* sobre gestão da diversidade sexual por grupo de empresas, é possível observar que as signatárias do Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+ apresentaram, no geral, maior nível de divulgação de informações a respeito do tema em comparação aos demais grupos analisados. É interessante notar, também, que o grupo com o segundo maior nível de *disclosure* relacionado ao assunto é composto por empresas que se tornariam signatárias do Fórum após o ano de 2016, revelando que essas companhias já desenvolviam práticas para inclusão, valorização e/ou respeito aos indivíduos LGBTs.

Gráfico 1 - Disclosure sobre Gestão da Diversidade LGBT nos relatórios disponibilizados na Base do GRI



Fonte: Elaborado pelos autores

Outra constatação importante por meio dos dados e gráfico apresentados refere-se à baixíssima divulgação de informações a respeito da minoria LGBT nos relatórios das empresas simpatizantes e das empresas do Grupo de Trabalho de Direitos Humanos do Instituto Ethos, que participaram diretamente da construção e criação do Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+, esperava-se que o volume de informações publicadas a respeito do tema fosse maior que o auferido pelos resultados.

3.1 Análise das Informações Relacionadas à Gestão da Diversidade LGBT

A respeito da qualidade das informações relacionadas aos indivíduos LGBTs, verifica-se que não foram apresentadas, por nenhuma empresa, informações quantitativas monetárias referentes à gestão da diversidade dessa minoria. Além disso, constata-se que das 46 observações analisadas, apenas 2 são referentes à dados quantitativos, tendo sido obtidos junto ao grupo de empresas que, posteriormente se tornariam signatárias do Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+.

Informações quantitativas foram publicadas pelas companhias Cargill e Itaú, que apresentaram o número de treinamentos relacionados à diversidade sexual oferecidos aos gestores e funcionários da empresa; e o número de reuniões realizadas pelos diversos Grupos de Trabalho da empresa, incluindo o Grupo de Afinidades LGBT, respectivamente. Em ambos os casos, as informações refletem dados atuais, ou seja, pertinentes ao ano de 2016, e que estão em fase de avaliação, uma vez que remetem à atividades executadas ao longo do período englobado pelo relatório.

Com relação ao conteúdo prestado pelas informações relacionadas à temática LGBT, verificou-se que, aproximadamente, 40% dos dados divulgados referem-se a fatos relativos ao ano-exercício de 2016.

No quesito efetividade, verificou-se, também, que as empresas Signatárias, Pós-Signatárias e do GT Direitos Humanos publicaram mais informações pertinentes às “Práticas”, enquanto os grupos de empresas simpatizantes e Melhores Empresas para Trabalhar tiveram maior *disclosure* em informações relacionadas aos “Valores” das companhias. A AMBEV foi a empresa que mais divulgou informações inerentes às “Práticas” organizacionais e uma dessas ações.

Quanto à fase de desenvolvimento das atividades reportadas pelas organizações, observa-se, conforme explicitado na Tabela 2, que mais de 90% das informações referem-se à execução das atividades, reforçando o caráter inicial que a gestão da diversidade LGBT possui no Brasil. Com relação às informações classificadas como em fase de “Planejamento”, ambas foram reportadas pela empresa Ernst & Young e estão relacionadas às medidas que a empresa adotará no futuro para atingir as metas estabelecidas na carta-acordo assinada para adesão ao Fórum LGBT. Conforme relatado anteriormente, as informações pertinentes à categoria “Avaliação” foram reportadas pelas companhias Cargill e Itaú.

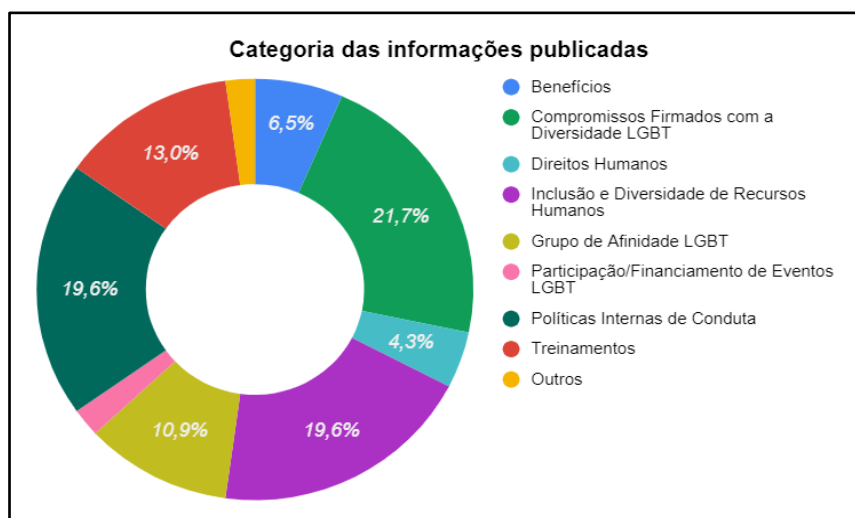
Tabela 2 - Fase de desenvolvimento da atividade reportada pela companhia, pertinente à informação relacionada à gestão da diversidade LGBT

Grupo de Empresa	Fase de Desenvolvimento			Total
	Planejamento	Execução	Avaliação	
Empresas Signatárias	2	24	0	26
Empresas Pós-Signatárias	0	11	2	13
Empresas Simpatizantes	0	2	0	2
Empresas GT Direitos Humanos	0	3	0	3
Empresas MEPT	0	2	0	2
Total	2	42	2	46

Fonte: Elaborado pelos autores

No tocante à categorização das informações publicadas pelas companhias, constata-se que 3 categorias agrupam mais de 60% dos dados, sendo elas: “Compromissos Firmados com a Diversidade LGBT”, “Políticas Internas de Conduta” e “Inclusão e Diversidade de Recursos Humanos”. A categoria “Outros” congrega apenas uma observação, que se refere à realização de evento cultural pelo Banco Itaú para discussão da sexualidade como um todo, englobando todos os gêneros possíveis. E pode ser vista no Gráfico 2.

Gráfico 2 - Categoria das informações relacionadas à gestão da diversidade LGBT



Fonte: Elaborado pelos autores

Outra categoria de destaque foi “Treinamentos”, que congrega os esforços das companhias para propagar os valores de respeito à diversidade e esclarecer aos gestores e funcionários vieses inconscientes que podem, indiretamente, discriminar determinado grupo de indivíduos. Das 15 empresas que apresentaram informações relacionadas à temática LGBT, 5 promoveram treinamentos e atividades específicas, sendo elas: 3M, Grupo Pão de Açúcar (GPA), Itaú, Cargill e Vale. Deve-se notar que destas companhias, apenas a empresa 3M era signatária do Fórum no ano de 2016 e que as demais, com exceção da Vale, assinaram a carta-acordo do Fórum após esse ano.

Com relação aos Grupos de Afinidade LGBT, que são essenciais para a discussão interna da temática, apenas 4 companhias explicitaram a existência de grupos específicos em seus relatórios. Dentre essas empresas, 3 são signatárias (3M, AMBEV e BASF) e uma se tornaria signatária após o ano de 2016 (Cargill).

Além disso, de acordo com os dados levantados, apenas a companhia AMBEV patrocinou e participou de evento público direcionado à população LGBT e apenas as empresas Ernst & Young e GPA reforçaram seu compromisso para assegurar a igualdade de benefícios aos cônjuges do mesmo sexo. Um exemplo desse comprometimento com a igualdade de direitos entre os casais heterossexuais e homoafetivos foi extraído do Relatório Anual 2016 da Ernst & Young Brasil, conforme segue:

[...] Além disso, atendemos aos requisitos legais do País e permitimos a inclusão do parceiro no plano de assistência médica quando é declarado pelo profissional união estável e/ou casamento com uma pessoa do mesmo gênero e/ou orientação sexual (ERNST & YOUNG, 2017, p. 15).

Com relação à mensagem transmitida e à propriedade das informações diretamente relacionadas à temática LGBT, verifica-se na Tabela 3 que todas as 46 observações foram classificadas como boas para a imagem corporativa das companhias, sendo que 30 dessas informações possuem propriedade “*Soft*” e as demais observações possuem característica “*Hard*”. As informações com propriedade “*Hard*” foram divulgadas por 7 empresas signatárias e 1 pós-signatária, sendo que a empresa com o maior número de informações divulgadas nesta foi a AMBEV, com 7 parágrafos do relatório categorizados com essa propriedade.

Tabela 3 - Mensagem transmitida e propriedade das informações relacionadas à gestão da diversidade LGBT

Mensagem transmitida pela Informação	Propriedade da Informação		Total
	<i>Soft</i>	<i>Hard</i>	
Boa	30	16	46
Neutra	0	0	0
Ruim	0	0	0
Total	30	16	46

Fonte: Elaborado pelos autores

Considerando os resultados e análises apresentados nesta subseção, é possível inferir que as empresas formalmente vinculadas ao Fórum, ou seja, que são signatárias, e as empresas que se tornariam signatárias posteriormente ao ano de 2016, são os grupos de empresas com maior nível de *disclosure* de informações pertinentes às práticas de responsabilidade social voltada aos indivíduos LGBT. Este fato pode sugerir que as empresas que assinam a carta-acordo dos “10 Compromissos da Empresa com a Promoção dos Direitos LGBTI+” são companhias que já adotam ou possuem práticas de defesa dos direitos das minorias sexuais.

3.2 Análise das Informações Não Explicitamente Relacionadas à Gestão da Diversidade LGBT

Com relação à qualidade das informações não explicitamente vinculadas à temática LGBT, constata-se que, da mesma forma que ocorreu com a qualidade das informações relativas ao escopo deste trabalho, a maioria dos dados encontrados é declarativa. Nesta categoria de informação, Bradesco, Itaú e KPMG foram as empresas com os maiores números de parágrafos publicados, tendo as duas primeiras divulgado 13 e a última 16 trechos relativos à diversidade.

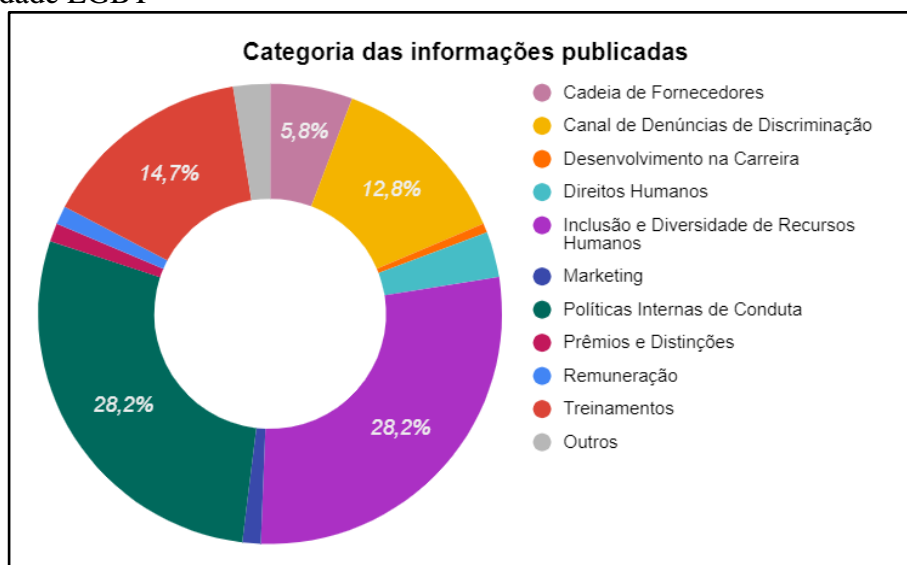
Em contraponto à categoria de informações analisadas na subseção anterior, esta apresenta maior proporção de informações quantitativas não monetárias, atingindo 18% dos parágrafos analisados. Novamente, as três empresas supramencionadas foram as que mais publicaram dados quantitativos, tendo a KPMG mantido a liderança de *disclosure*. Além disso, foi encontrada uma informação monetária a respeito da gestão da diversidade, divulgada pelo Banco Santander. O relatório da companhia apresenta os investimentos sociais e culturais realizados pelo Banco no Brasil, destacando que, apesar de ter investido quase R\$ 110 milhões de reais, não foram empregados recursos para a “Valorização da Diversidade” nos anos de 2014 a 2016.

No tocante ao conteúdo expresso pelas informações não explicitamente vinculadas aos indivíduos LGBT, da mesma forma que ocorreu com as informações relacionadas à temática, a maioria é referente à dados históricos e não pertinentes ao ano de 2016. Neste caso, porém, a diferença é menor, tendo os dados atuais atingido 39% dos trechos analisados. Observou-se em todos os grupos de empresas houve divulgação de conteúdos atuais e históricos, tendo o grupo de empresas do Grupo de Trabalho de Direitos Humanos obtido o menor número de dados atuais publicados.

Com relação à fase de desenvolvimento das atividades vinculadas às informações não explicitamente ligadas aos indivíduos LGBT verificou-se que há maior grau de amadurecimento das práticas de gestão da diversidade como um todo, uma vez que 21% dos dados coletados correspondem à fase de “Avaliação”. Dentre as 14 empresas que publicaram trechos pertinentes à essa categoria, apenas 2 pertencem ao grupo de “Empresas Pós Signatárias” e apenas 3 pertencem ao de “Empresas Signatárias”.

Outro fato interessante é que todas as informações divulgadas pelas empresas do “Grupo de Trabalho de Direitos Humanos” referem-se à execução de atividades, sendo que a companhia Vale apresentou o maior número de observações. A respeito das informações categorizadas na fase de “Planejamento”, foi constatado que houve publicação apenas por empresas que compõem os grupos de “Signatárias” e “Pós Signatárias”, especificamente 3M, Cargill, KPMG e Vivo. O Gráfico 3 apresenta as categorias de informações.

Gráfico 3 - Categoria das informações não explicitamente relacionadas à gestão da diversidade LGBT



Fonte: Elaborado pelos autores

Relativamente à categoria das informações não explicitamente vinculadas à questão LGBT, observa-se, novamente, que as categorias “Políticas Internas de Conduta” e “Inclusão e Diversidade de Recursos Humanos” foram as que apresentaram maior número de observações, totalizando, conjuntamente, mais de 56% dos dados reportados. As outras categorias de destaque foram “Treinamentos” e “Canais de Denúncias de Discriminação”. Em relação à essa última categoria, das 30 empresas que apresentaram informações não explicitamente relacionadas à gestão da diversidade LGBT, 13 divulgaram dados pertinentes às denúncias de discriminação recebidas pelos canais de comunicação interna, sendo 5 do grupo de “Empresas Signatárias”. O Banco Itaú foi a

única organização que explicitou não ter registrado no ano de 2016 “nenhuma decisão judicial condenatória indicando a ocorrência de discriminação com clientes ou colaboradores” (ITAÚ, 2017, p. A-283).

Além disso, os resultados revelaram que apenas 7 das 30 empresas analisadas publicaram as medidas adotadas quanto à avaliação da cadeia de fornecedores nos quesitos Direitos Humanos e Discriminação, conforme requerido pelo indicador GRI G4-DMA. No tocante à mensagem transmitida e à propriedade das informações não explicitamente relativas à gestão da diversidade LGBT, constata-se que, aproximadamente, 92% das observações foram categorizadas como benéficas à imagem corporativa das empresas reportantes, enquanto apenas 6% das notícias afetariam negativamente a reputação das mesmas. Vale ressaltar que o grupo de “Empresas do GT Direitos Humanos” não reportou nenhuma informação julgada como “Ruim”, ao passo que ao menos uma empresa dos demais grupos divulgou informações com essa mensagem.

As empresas que publicaram dados categorizados como “Ruins” foram: Braskem e Ernst & Young, do grupo de “Empresas Signatárias”; Itaú, do grupo de “Empresas Pós-Signatárias”; Bradesco, Caixa e Santander, do grupo de “Empresas Simpatizantes”; e Elektro e Grupo Boticário, do grupo de “Melhores Empresas para Trabalhar”. E pode ser visto na Tabela 4.

Tabela 4 - Mensagem transmitida e propriedade das informações não relacionadas explicitamente à gestão da diversidade LGBT

Mensagem transmitida pela Informação	Propriedade da Informação		Total
	Soft	Hard	
Boa	136	7	143
Neutra	4	0	4
Ruim	9	0	9
Total	149	7	156

Fonte: Elaborado pelos autores

Outra constatação foi que houve divulgação de informações com propriedade “Hard” em todos os grupos de empresas, tendo as empresas reportantes sido: AMBEV, que promoveu campanha de marketing pregando tolerância e respeito à várias foram de diversidade; Banco Bradesco, que foi eleito uma das “Melhores Empresas em Cidadania Corporativa” devido ao seu destaque na dimensão Diversidade e Inclusão Social; Banco Itaú, que foi premiada com o Selo Paulista da Diversidade do Estado de São Paulo por promover “inclusão, respeito, cuidado, valorização e promoção da igualdade nos diferentes ambientes de trabalho”; e Aperam, Laboratórios Sabin e Wilson Sons, que explicitaram que são signatárias do Pacto Global da Organização das Nações Unidas (ONU).

Diante dos resultados e análises desta subseção, constata-se, novamente, que as empresas signatárias e pós-signatárias do Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+ apresentaram maior nível de *disclosure* de informações relacionadas, mas não explicitamente, às minorias sexuais. No caso desse tipo de informação, verifica-se que as empresas pós-signatárias divulgaram maior proporção de informações classificadas como

práticas e intenções em comparação às empresas signatárias, reforçando a existência de práticas de apoio aos indivíduos LGBT previamente à adesão da carta-acordo do Fórum.

4. Considerações Finais

Conforme evidenciado ao longo deste trabalho, as literaturas nacionais e internacionais têm relatado o crescimento nos debates sobre as responsabilidades do mundo corporativo no tocante ao respeito dos direitos humanos, à promoção da equidade de gênero e da diversidade no mercado de trabalho. Dentre esses temas, as discussões sobre diversidade sexual, especialmente focada nos direitos das pessoas LGBT, vêm ganhando destaque em função das demandas, internas e externas, por maior respeito aos direitos dos *stakeholders* LGBT. Deve-se ressaltar que os movimentos empresariais em torno da responsabilidade social corporativa têm um papel fundamental na sensibilização da sociedade brasileira para que haja avanços concretos no reconhecimento e promoção dos Direitos Humanos das minorias sexuais.

Neste contexto, este trabalho teve por objetivo analisar o nível de *disclosure* de informações relativas às práticas corporativas de gestão da diversidade sexual, igualdade de tratamento e não discriminação dos *stakeholders* LGBT nas empresas LGBT-friendly atuantes no Brasil. Como *proxy* para definição de empresa LGBT-friendly foi utilizada a relação da companhia com a organização brasileira denominada “Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+”. A metodologia empregada foi estudo com abordagem empírico-analítica, tendo sido realizada análise de conteúdo dos Relatórios pertinentes ao ano de 2016, disponibilizados pelas 31 empresas da amostra na base de dados do *Global Reporting Initiative*. Ressalta-se que a escolha dos relatórios do ano de 2016 deve ao fato da maioria das empresas do universo de organizações do estudo não ter disponibilizado na base de dados do GRI, até a data de coleta dos dados, o relatório referente ao ano-exercício de 2017.

Na caracterização da base de dados, percebeu-se que a amostra de empresas analisadas era composta majoritariamente por empresas de grande porte, e, em sua maioria (quase 60%), por companhias multinacionais. Verificou-se, também, que 15 setores econômicos estavam representados pelas empresas da amostra, que havia participação feminina no Conselho de Administração de quase metade das empresas e que, aproximadamente, 45% das empresas atuavam em atividades *male-dominated*.

Os resultados encontrados revelaram que 15 das 31 empresas analisadas divulgaram, nos relatórios publicados junto à base de dados do GRI, informações pertinentes à gestão da diversidade dos *stakeholders* LGBT. Dentre essas empresas, 6 eram signatárias do Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+ e 5 se tornaram signatárias após o ano de 2016, evidenciando que 85% das empresas com acordo formal e 100% das empresas que se comprometeriam formalmente com os direitos das minorias sexuais divulgaram informações sobre a temática LGBT. Outra constatação inferida pelos resultados é que apenas as empresas signatárias do Fórum divulgaram informações relacionadas diretamente aos indivíduos LGBT com propriedade *hard*, ou seja, informações robustas em relação à atuação social da empresa no quesito diversidade sexual.

A análise dos dados pertinentes às informações não explicitamente relacionadas à gestão da diversidade sexual corroboraram os resultados encontrados na análise das informações diretamente vinculadas ao público LGBT, ou seja, as empresas signatárias e pós-signatárias do Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+ apresentam maior propensão a divulgar informações pertinentes às práticas corporativas de responsabilidade social

voltadas aos *stakeholders* LGBT. Em ambos os casos, constata-se que o proposto pela Teoria do *Disclosure* Voluntário é válido, uma vez que as empresas divulgaram muito mais notícias com mensagens que pode ser relacionada positivamente à sua imagem e reputação, do que notícias que podem impactar negativamente a organização.

Diante do exposto, conclui-se que companhias com compromisso formal com o Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+ e companhias que, posteriormente, se tornariam signatárias da organização, possuem maior nível de *disclosure* de informações referentes à gestão da diversidade sexual de seus *stakeholders*. Além disso, os resultados sugerem que: 1) empresas que se tornam signatárias do Fórum já possuem práticas efetivas de responsabilidade social voltadas à proteção dos direitos dos *stakeholders* LGBT; e 2) as empresas se tornam signatárias quando já possuem rol definido e implantado de ações para promoção da gestão da diversidade das diversas partes interessadas do negócio. Entretanto, deve-se ressaltar que o fato da maioria das empresas que reportaram informações relativa às práticas de RSC voltada aos *stakeholders* LGBT ser multinacional de controle acionário estrangeiro é um ponto de atenção, visto que o desenvolvimento das políticas de diversidade e inclusão podem ser reflexo dos valores incutidos nas organizações nos países de origem. Por isso, é necessário analisar os resultados encontrados com prudência.

Por fim, vale salientar que a criação de indicadores de diversidade no país, como é o caso do “Guia de Diversidade”, criado pelo do Instituto Ethos em parceria com a Exame e que começará a mapear as iniciativas voltadas à diversidade nas grandes empresas do Brasil a partir de 2018, possibilitará a obtenção de informações mais concretas a respeito das práticas adotadas pelas companhias para defesa e promoção da diversidade, abrindo espaço para novos estudos na temática LGBT. Outro canal que poderá ser fonte de estudos futuramente é o recente lançamento dos “Padrões de Conduta para Empresas enfrentarem a discriminação LGBT” da ONU no Brasil. Neste caso, a primeira e grande questão seria compreender os motivos pelos quais algumas empresas brasileiras se tornaram signatárias dos Padrões de Conduta da ONU, mas não do Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+.

REFERÊNCIAS

- AMBEV. **2017 Sustainability Report**. Brasil, 2017. 98 p. Disponível em: <<http://database.globalreporting.org/reports/49716/>>. Acesso em: 23 de out. 2018.
- BRDESCO. **Relatório Integrado 2016**. Brasil, 2017. 182 p. Disponível em: <<http://database.globalreporting.org/reports/59533/>>. Acesso em: 25 de out. 2018.
- BRASKEM. **2016 Sustainability Report**. Brasil, 2017. 121 p. Disponível em: <<http://database.globalreporting.org/reports/50104/>>. Acesso em: 23 de out. 2018.
- D’ADESKY, J. **Diversidade, Direitos Humanos e Justiça Social**. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo, v. 79, n. 3, p. 181-191, 2013.
- DOMENICO, D. D.; TORMEM, L.; MAZZIONI, S. **Nível de disclosure nos relatórios de sustentabilidade em conformidade com o Global Reporting Initiative (GRI)**. Revista Catarinense da Ciência Contábil, Vol. 16, n. 49, p. 84-100, set./dez. 2017.
- ELEKTRO. **Relatório de Sustentabilidade 2016**. Brasil, 2017. 145 p. Disponível em: <<http://database.globalreporting.org/reports/49223/>>. Acesso em: 27 de out. 2018.
- EVERLY, B. A.; SCHWARZ, J. L. **Predictors of the adoption of LGBT-Friendly HR Policies**. Human Resource Management, Vol. 54, N° 2, p. 367–384, 2015.
- FAPOHUNDA, T. M. **The human resource management dimensions of Corporate Social Responsibility**. European Journal of Research and Reflection in Management Sciences, Vol. 3, N° 2, 2015.

FREGONESI, M. S. F. A. **Investimentos socioambientais na Demonstração de Valor Adicionado: Formação ou Distribuição do Valor Adicionado?** 2009. Tese (Doutorado em Controladoria e Contabilidade) - Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo, São Paulo, 2009.

GODOY, A. S. **Pesquisa qualitativa: tipos fundamentais.** Revista de Administração de Empresas, São Paulo, vol. 35, n° 3, p. 20-29, mai/jun. 1995.

GOLOB, U; BARTLETT, J. L. **Communicating about corporate social responsibility: A comparative study of CSR reporting in Australia and Slovenia.** Public Relations Review, Vol. 33, 1–9, 2007.

GOMES, P. H. V.; LUCA, M. M. M.; VASCONCELOS, A. C.; PONTE, V. M. R. R. **Fatores determinantes do disclosure voluntário sob o enfoque da sustentabilidade: uma análise das empresas dos países do BRIC.** Revista de Gestão Social e Ambiental - RGSA, São Paulo, v. 9, n. 2, p. 70-87, mai/ago 2015.

GREENBERG, J. **Diversity in the workplace: Benefits, Challenges and Solutions.** The University of Houston, University Career Service Newsletter, Fall, 2013.

GRAY, R.; KOUHY, R.; LAVERS, S. **Methodological themes: Constructing a research database of social and environmental reporting by UK companies.** Accounting, Auditing and Accountability Journal, Brandford, vol. 8, n° 2, p. 78-101, 1995.

HOLANDA, A. P.; CARDOSO, V. I. C.; OLIVEIRA, J. D.; LUCA, M. M. M. **Investimentos em Responsabilidade Social: Análise Comparativa das Empresas Concessionárias de Serviços Públicos e não Concessionárias Listadas no ISE, da BM&FBovespa.** Pensar Contábil, Rio de Janeiro, v. 14, n. 53, p. 35 - 44, jan/abr. 2012.

ITAÚ. **Relatório Anual Consolidado 2016.** Brasil, 2017. 475 p. Disponível em: <<http://database.globalreporting.org/reports/49591/>>. Acesso em: 23 de out. 2018.

JOHNSTON, D.; MALINA, M. A. **Managing Sexual Orientation Diversity: The Impact on Firm Value.** Group & Organization Management, Vol 33, Issue 5, p. 602 – 625, 2008.

KATO, T.; KODAMA, N. **Corporate Social Responsibility and Gender Diversity in the Workplace: Evidence from Japan.** The Research Institute of Economy, Trade and Industry, Discussion Paper Series 16-E-63, 2016

KING, E. B.; CORTINA, J. M. **The Social and Economic Imperative of Lesbian, Gay, Bisexual, and Transgendered Supportive Organizational Policies.** Industrial and Organizational Psychology, Vol. 3, p. 69–78, 2010.

LEITE FILHO, G. A.; PRATES, L. A.; GUIMARÃES, T. N. **Análise dos níveis de evidenciação dos Relatórios de sustentabilidade das empresas brasileiras A+ do Global Reporting Initiative (GRI) no Ano de 2007.** Revista de Contabilidade e Organizações, FEA-RP/USP, Vol. 3, N° 7, p. 43-59, set-dez 2009.

NAÇÕES UNIDAS. **Nascidos livres e iguais: Orientação Sexual e Identidade de Gênero no Regime Internacional de Direitos Humanos.** Brasil, 2013. Disponível em: <https://www.ohchr.org/Documents/Publications/BornFreeAndEqualLowRes_Portuguese.pdf>. Acesso em 17 de jun. 2018.

NIKOLAEVA, R.; BICHO, M. **The role of institutional and reputational factors in the voluntary adoption of corporate social responsibility reporting standards.** Journal of the Academy of Marketing Science, Vol. 39, Issue 1, p. 136-157, 2011.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Promoção dos Direitos Humanos de pessoas LGBT no Mundo do Trabalho: Construindo a igualdade de oportunidades no mundo do trabalho: combatendo a homo-lesbo-transfobia.** Brasília, 2015.

PICHLER, S.; BLAZOVICH, J. L.; COOK, K. A.; HUSTON, J. M.; STRAWSER, W. R. **Do LGBT-supportive corporate policies enhance firm performance?** Human Resource Management, Vol. 57, Issue 1, p. 263-278, 2018.

SIAL, M. F.; ZHENG, C.; CHERIAN, J.; GULZAR, M. A.; THU, P. A.; KHAN, T.; KHUONG, N. V. **Does Corporate Social Responsibility Mediate the Relation between Boardroom Gender Diversity and Firm Performance of Chinese Listed Companies?**

YANG, Y.; KONRAD, A. M. **Understanding Diversity Management Practices: Implications of Institutional Theory and Resource-Based Theory.** Group & Organization Management, Vol. 36, Issue 1, p. 6-38, 2011.

WANG, P.; SCHWARZ, J. L. **Stock price reactions to GLBT nondiscrimination Policies.** Human Resource Management, Vol. 49, n° 2, p. 195-216, 2010.