

LUANA NATALI ÁVILA

[luananatali28@gmail.com](mailto:luananatali28@gmail.com)

(75) 9.8328-2320

(75) 9.9117-8283

**Relato Integrado e Diversidade nas Organizações: Gênero e Raça sob a Perspectiva da Teoria da Divulgação**

Projeto de Pesquisa apresentado como requisito parcial para o mestrado do Programa de Pós-Graduação em Gestão, Organizações e Sociedade da Universidade Estadual de Feira de Santana – UEFS.

Orientador(a): Prof.(a). Dra. Thayse Santos da Cruz

FEIRA DE SANTANA-BA

AGOSTO DE 2025

## 1 INTRODUÇÃO

Desde o surgimento da Responsabilidade Social Corporativa (RSC) na década de 1970 – que representou uma tentativa inicial de integrar valor, equilíbrio e responsabilidade às práticas empresariais –, houve um vínculo do valor da organização aos benefícios retornados a sociedade, conectando desempenho organizacional com os impactos socioambientais. (Ribeiro; Sampaio, 2023; Silva; Santos, 2010)

Ao longo do tempo, essa visão se moldou sob a forte pressão da sociedade por maior transparência, equidade e responsabilidade corporativa. Nesse processo, destaca-se o surgimento da agenda ESG (*Environmental, Social and Governance*), formalizada em 2004 com a publicação do relatório *Who Cares Wins*, iniciativa do Pacto Global da ONU em parceria com instituições financeiras internacionais. A proposta era incorporar critérios ambientais, sociais e de governança às análises de risco e decisões de investimento, promovendo práticas empresariais mais sustentáveis e responsáveis. Isso motivou uma demanda por práticas alinhadas com os princípios ambiental, social e de governança, incentivando as organizações a adotarem novas formas de comunicar seus desempenhos e resultados aos *stakeholders*. (B3, 2022; Costa et al., 2022)

De acordo com a Teoria da Divulgação, a divulgação de informações sociais e ambientais – frequentemente feita voluntariamente – pode servir como um mecanismo para minimizar a assimetria de informações entre a organização e os interessados, ao mesmo tempo em que reforça sua legitimidade social. (Ferreira, 2021; Oliveira; Santos; Junior, 2022; Rufino; Monte, 2015)

É nesse cenário que o Relato Integrado ganha relevância. Desenvolvido pelo *International Integrated Reporting Council* (IIRC), esse modelo busca conectar, em um único documento, a estratégia, o desempenho e a criação de valor da organização no curto, médio e longo prazos, considerando múltiplos capitais que compõem sua estrutura (intelectual, humano, social, natural, manufaturado e financeiro). Essa abordagem é especialmente importante para promover a transparência nas empresas e reforçar a confiança para as partes envolvidas, que estão cada vez mais interessados em avaliar a sustentabilidade e a robustez das organizações. (B3, 2022; COMITÊ, 2021; IFRS, 2021)

Embora o Relato Integrado ainda não possua obrigatoriedade legal no Brasil, como ocorre com as demonstrações contábeis tradicionais, sua adoção tem crescido significativamente impulsionada por pressões institucionais, expectativas de *stakeholders* e pela busca por legitimação social. (Fernandes; Barbosa, 2022). Nesse cenário, o RI funciona como uma resposta estratégica a um ambiente regulatório em transformação, em que a transparência e a prestação de contas assumem papel central na relação das empresas com a sociedade. (Ara; Harani, 2020)

Nesse contexto, destaca-se a atuação da Comissão Brasileira de Acompanhamento do Relato Integrado (CBARI), um network oficial do IIRC no Brasil formado por profissionais de diferentes segmentos (jurídico, contábil, acadêmico e corporativo), com o propósito de fomentar, acompanhar e difundir o modelo do Relato Integrado no país (CBARI, 2019). Sua atuação contribui para consolidar o RI como ferramenta legítima de reporte corporativo, incentivando sua adoção voluntária e fortalecendo a cultura de transparência, geração de valor sustentável e diálogo com públicos de interesse.

No Brasil, a OCPC 09 (2020) representa uma tentativa de alinhar a contabilidade nacional a essa proposta internacional, embora o RI ainda seja uma prática voluntária. Como enfatizam Fernandes e Barbosa (2022), mesmo sendo voluntário, o RI tem se difundido no país, especialmente entre empresas de maior porte, revelando um esforço de alinhamento às boas práticas globais.

No entanto, a existência desse documento indica um reconhecimento institucional crescente da importância do RI como instrumento legítimo de prestação de contas, sugerindo um caminho em direção à padronização futura da prática. Assim, mesmo em um ambiente de não obrigatoriedade formal, as empresas adotam o RI como forma de alinhar-se às expectativas sociais e fortalecer sua reputação institucional (Dragu; Tiron-Tudor, 2013).

A governança corporativa, nesse contexto, tem sido cada vez mais desafiada a incorporar práticas que não se limitem aos aspectos financeiros, mas que também contemplem questões ambientais, sociais e humanas. Por integrar múltiplos capitais em sua estrutura conceitual, o RI demanda um novo modelo de governança. Ao exigir a integração desses diferentes capitais ele requer que a criação de valor desse modelo esteja intrinsecamente ligada à sustentabilidade, à equidade e à transparência. (Camilleri, 2018; Mähönen, 2020; Pigatto et al., 2023)

No entanto, embora o RI tenha potencial para ampliar a transparência e a responsabilização, são ainda escassos os estudos que verificam como as empresas utilizam essa ferramenta para tratar de desigualdades estruturais, especialmente aquelas relacionadas a gênero e raça.

No Brasil, o debate sobre diversidade organizacional tem raízes profundas, marcadas por desigualdades históricas no acesso a oportunidades de trabalho e ascensão profissional para grupos minorizados. As desigualdades raciais e de gênero são marcantes, refletindo a herança de um histórico social excludente e profundamente enraizado no racismo estrutural e no patriarcado. Em especial, as mulheres negras ocupam uma posição de interseccionalidade que as coloca na base da pirâmide corporativa, enfrentando diversas barreiras institucionais à sua ascensão profissional. (Anjos et al., 2022; Bento, 2022; Silva, 2016)

Esse cenário é reproduzido também nos espaços empresariais, onde a presença de mulheres negras em cargos de liderança permanece extremamente reduzida (Anjos et al., 2022; Bento, 2022; Silva, 2016). Apesar disso, poucas organizações reconhecem essas desigualdades em seus processos formais de *disclosure*, o que sugere uma possível omissão estratégica ou a superficialidade de suas práticas de diversidade.

A Teoria da Divulgação questiona não apenas o que é divulgado, mas também o que é ocultado – e com quais interesses, oferecendo uma lente interpretativa sobre os motivos e estratégias que orientam a decisão das organizações em divulgar determinadas informações (Ferreira, 2021; Oliveira; Santos; Junior, 2022). A aplicação dessa perspectiva ao Relato Integrado e à temática da diversidade permite investigar se as informações sobre gênero e raça divulgadas pelas organizações constituem um comprometimento com a equidade ou se são utilizadas de forma simbólica para atender às expectativas institucionais.

Sendo assim, a indagação que norteará a pesquisa será: **De que forma os aspectos de diversidade de gênero e raça são abordados nos Relatos Integrados das empresas listadas pela Comissão Brasileira de Acompanhamento do Relato Integrado?**

## **2 OBJETIVOS**

### **2.1 Objetivo Geral**

O objetivo geral do estudo proposto é debater como as empresas que adotam o Relato Integrado apresentam aspectos sobre diversidade de gênero e raça na divulgação.

### **2.2 Objetivos Específicos**

- a) Analisar as inter-relações dos conceitos da Teoria da Divulgação, Relato Integrado e diversidade de gênero e raça;
- b) Identificar como as empresas listadas na base da CBARI analisam indicadores de diversidade relacionados a mulheres negras;
- c) Examinar a qualidade e profundidade das informações divulgadas sobre gênero e raça nos relatos integrados;
- d) Investigar se a Teoria da Divulgação contribui para interpretar a intencionalidade da apresentação das informações sobre diversidade de gênero e raça.

### 3 JUSTIFICATIVA

A presente pesquisa justifica-se, primeiramente, por ser um tema de relevância social. As desigualdades raciais e de gênero no Brasil têm impacto direto sobre as oportunidades de inserção e ascensão profissional, especialmente para as mulheres negras. Apesar disso, os mecanismos formais de *disclosure* das empresas ainda são pouco utilizados para reconhecer ou enfrentar essas disparidades. A forma como as organizações divulgam (ou deixam de divulgar) informações sobre diversidade de gênero e raça podem revelar algo sobre os seus valores institucionais, prioridades estratégicas e formas de se posicionar diante da sociedade.

Do ponto de vista teórico, a aplicação da Teoria da Divulgação permite um aprofundamento crítico sobre o conteúdo, a profundidade e a intencionalidade das informações divulgadas. A teoria evidencia que a divulgação de informações pelas empresas é influenciada por uma série de fatores, como o custo da informação, a assimetria entre *stakeholders*, o interesse em preservar a imagem organizacional e a busca por legitimidade. Essa perspectiva torna possível compreender as motivações que levam empresas a destacar certas iniciativas e omitir outras, especialmente no campo da diversidade e inclusão, iluminando os limites entre comprometimento real e discurso simbólico.

Para além disso, a escolha pelo Relato Integrado como objeto de estudo se justifica pela sua importância como fonte de divulgação de informações financeiras e não financeiras, com sua visão mais holística de valor. No entanto, por não existir uma determinação de padronização e obrigatoriedade das informações divulgadas cabe a organização ditar quais temas são relevantes e como será realizada a divulgação delas. Essa pesquisa questiona se ele está sendo apropriado como mais um instrumento de legitimação simbólica diante das pressões institucionais e de mercado.

Assim, esta pesquisa pretende contribuir com a produção acadêmica voltada para a análise crítica do discurso corporativo ao lançar luz sobre a forma como as empresas estão incorporando (ou não) a diversidade em seus discursos formais de divulgação das ações institucionais. Espera-se, assim, promover uma discussão crítica sobre a qualidade, profundidade e efetividade das informações divulgadas, bem como suas implicações para a promoção da equidade nas organizações, além de fornecer elementos que possam auxiliar empresas, pesquisadores e formuladores de políticas públicas na construção de práticas mais justas, inclusivas e socialmente responsáveis.

Assim, ao alinhar-se a pautas globais e nacionais, esta pesquisa contribui diretamente para os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), especialmente o ODS 5 – Igualdade de Gênero, ao analisar criticamente como as organizações tratam a equidade de gênero em seus Relatos Integrados, além de dialogar com o ODS 18 – Combate ao Racismo e Promoção da Igualdade Racial, uma iniciativa brasileira que amplia a Agenda 2030 da ONU, reconhecendo a urgência de enfrentar o racismo estrutural como elemento central para o desenvolvimento sustentável. Nesse sentido, espera-se que os resultados deste estudo não apenas fortaleçam o debate acadêmico e organizacional, mas também ofereçam subsídios práticos para políticas públicas e empresariais voltadas à promoção de uma sociedade mais justa, inclusiva e equitativa.

## 4 REFERENCIAL TEÓRICO PRELIMINAR

### 4.1 Relato Integrado

O Relato Integrado (RI) surge como uma inovação no campo da prestação de contas corporativa, ao propor a integração das informações financeiras e não financeiras em um único documento, buscando refletir como a organização gera valor ao longo do tempo. Desenvolvido inicialmente pelo *International Integrated Reporting Council* (IIRC), o modelo de RI busca oferecer uma visão holística da organização, destacando como ela cria valor no curto, médio e longo prazo, a partir de múltiplos capitais: financeiro, humano, intelectual, social, natural e manufaturado (COMITÊ, 2021; IFRS, 2021).

A seguir, apresenta-se um quadro com a descrição dos seis capitais fundamentais que compõem essa estrutura:

Quadro 1 – Múltiplos capitais do Relato Integrado

<b>Tipo de Capital</b>	<b>Descrição</b>
Financeiro	Recursos disponíveis para uso na produção de bens ou prestação de serviços, incluindo caixa, investimentos e ativos. É tradicionalmente o foco principal dos relatórios contábeis.
Manufaturado	Bens físicos e infraestrutura utilizados pela organização, como edifícios, equipamentos, sistemas e tecnologias.
Intelectual	Conhecimento organizacional, propriedade intelectual, marcas, patentes, software, cultura e capital estrutural que apoiam a inovação e vantagem competitiva.
Humano	Competências, capacidades, experiências e motivação das pessoas que trabalham para a organização, bem como seus valores, cultura e liderança.
Social e Relacional	Relacionamentos estabelecidos com partes interessadas externas, reputação, confiança mútua, licença social para operar e contribuição para o capital social.
Natural	Recursos ambientais utilizados ou afetados pela organização, incluindo água, ar, terra, biodiversidade e serviços ecossistêmicos.

Fonte: International Integrated Reporting Council (IIRC); adaptado conforme Mähönen (2020) e Camilleri (2018).

Essa perspectiva foi reforçada por Camilleri (2018), que analisa como a inclusão dos capitais não financeiros amplia a utilidade da divulgação corporativa. O autor ainda busca mostrar que o RI não se resume a uma técnica contábil mas pode ser uma estratégia narrativa e reputacional, enfatizando que “não é apenas uma ferramenta de reporte, mas um mecanismo de comunicação para fortalecer a legitimidade e o engajamento com os stakeholders”. Em

conformidade com isso, Pigatto et al. (2023) destaca a sua importância por ser uma abordagem integrada e holística da criação de valor.

Por sua vez Mähönen (2020) posiciona o RI como um instrumento que expande a lógica clássica da governança corporativa, afastando-se do modelo centrado apenas no acionista e integrando múltiplas formas de capital.

Além de responder às exigências do mercado, o RI pode ser utilizado como um mecanismo estratégico de divulgação, especialmente diante da crescente demanda por informações ambientais, sociais e de governança (ASG) (B3, 2022; COMITÊ, 2021; IFRS, 2021). Nesse sentido, Costa et al. (2022) enfatiza a relevância do ESG como vetor para os desafios de sustentabilidade nas organizações, reforçando a importância da transparência na comunicação com stakeholders.

Diferentemente dos relatórios tradicionais, o Relato Integrado não apenas descreve os resultados econômicos de uma organização, mas também aborda elementos qualitativos, como governança, estratégia e impacto social. Essa abordagem visa atender a uma demanda crescente por transparência e responsabilidade social, especialmente em um contexto global marcado por crises de legitimidade e confiança nas instituições corporativas (Ara; Harani, 2020; Camilleri, 2018; Mähönen, 2020).

No cenário brasileiro, embora a Comunicação Técnica Geral (CTG) 09, emitida pelo Conselho Federal de Contabilidade (CFC), forneça diretrizes para a elaboração e apresentação de Relatos Integrados, ela tem caráter orientativo e não normativo, o que reforça seu status de adesão voluntária. O documento define o RI como um “relato conciso que comunica de que forma a estratégia, a governança, o desempenho e as perspectivas de uma organização conduzem à criação de valor no curto, médio e longo prazos” (CFC, 2020, p. 3), indicando seu papel orientador e a expectativa de que as organizações alinhem voluntariamente suas práticas aos princípios de transparência e geração de valor.

Apesar de seu caráter orientativo, a existência desse documento revela um reconhecimento institucional cada vez mais sólido sobre a relevância do Relato Integrado como mecanismo legítimo de prestação de contas. Esse movimento sinaliza uma possível trajetória de evolução rumo à padronização futura da prática. Nesse cenário de adoção voluntária, ainda que sem imposição normativa, as organizações passam a incorporar o RI como estratégia de alinhamento às expectativas sociais, ao mesmo tempo em que fortalecem sua legitimidade e reputação institucional (Dragu; Tiron-Tudor, 2013).

Esse movimento de adoção voluntária pode ser compreendido à luz da teoria institucional, segundo a qual empresas são pressionadas a se conformar com normas e valores socialmente legitimados, mesmo na ausência de coerção legal formal (Dragu; Tiron-Tudor, 2013; Kılıç et al., 2021). A adoção do RI também pode ser interpretada pela ótica da teoria da divulgação voluntária, à medida que visa reduzir assimetrias informacionais e atender à demanda por *accountability* e sustentabilidade (Nishitani; Unerman; Kokubu, 2021). Por sua vez, Ara e Harani (2020) reforçam essa ideia ao demonstrar que o relato é frequentemente adotado para responder às expectativas dos stakeholders, ainda que sem necessariamente promover mudanças estruturais internas.

Para além disso, o RI contribui para a melhoria da qualidade da divulgação e da relevância das informações divulgadas, consolidando-se como um instrumento de comunicação estratégica e criação de valor para as organizações (Cortesi; Vena, 2019; Pigatto et al., 2023). Isso se alinha aos achados de Raimo et al. (2022), que identificaram uma relação positiva entre práticas de governança corporativa e o nível de disclosure de riscos via RI, indicando que características como diversidade no conselho e independência dos diretores contribuem para relatos mais robustos.

Essa liberdade na aplicação do RI, contudo, suscita críticas quanto à padronização, comparabilidade e profundidade das informações divulgadas. Oliveira et al. (2022)

argumentam que a falta de obrigatoriedade permite que as empresas selecionem estrategicamente o que divulgar, priorizando temas que reforcem sua imagem institucional. Isso pode comprometer a efetividade do RI como instrumento de transformação organizacional.

Em conformidade com isso, Giacomini e Ott (2018) ao analisarem relatórios de empresas de setores ambientalmente sensíveis, destacam que a maioria das divulgações voluntárias é de natureza declarativa, com baixa incidência de indicadores objetivos e comparáveis, o que fragiliza sua utilidade analítica e prejudica a padronização necessária para análise crítica entre organizações. Camilleri (2018) também aponta que a flexibilidade do modelo pode favorecer práticas narrativas que mais ocultam do que revelam.

Nesse contexto, surgem propostas alternativas mais robustas, como a Demonstração de Impacto Social (DIS), composta por mais de 90 indicadores divididos em áreas como relações de trabalho, impacto na sociedade e meio ambiente, buscando maior padronização e transparência na responsabilidade social corporativa. A DIS visa mitigar os problemas de subjetividade e narrativa estratégica presentes no RI (Siqueira et al., 2008).

Em estudos realizados com empresas asiáticas, identificou-se que a diversidade de gênero e experiência no conselho de administração influencia positivamente a extensão do *disclosure* em Relatos Integrados (Husna; Rosdini; Fatmawati, 2024). Resultados semelhantes foram encontrados por Huei e Kee (2021) que observaram que empresas com maior diversidade de gênero tendem a apresentar melhores práticas de RI, ainda que o uso estratégico dessas informações não esteja descartado.

No entanto, o Relato Integrado pode também ser apropriado como uma estratégia simbólica, especialmente em contextos marcados por pressões institucionais e baixa regulação, como é o caso brasileiro. Essa dualidade coloca o RI no centro de um debate entre forma e substância, uma vez que muitas organizações demonstram adesão formal ao modelo, mas carecem de integração substantiva entre os capitais, revelando um uso predominantemente superficial da prática (Pigatto et al., 2023).

## 4.2 Diversidade de Gênero e Raça nas Empresas

As organizações não estão dissociadas da sociedade em que estão inseridas. No caso brasileiro, as desigualdades raciais e de gênero têm raízes históricas profundas que moldam o acesso a oportunidades e a distribuição de poder (Anjos et al., 2023). Mulheres negras, por exemplo, ocupam de forma desproporcional cargos de baixa remuneração e prestígio, enfrentando o que Crenshaw (1991) conceituou como "interseccionalidade", ou seja, a sobreposição de opressões de gênero e raça.

As desigualdades estruturais de gênero e raça no Brasil constituem um dos principais desafios sociais contemporâneos, refletindo-se também no ambiente organizacional. De acordo com dados de diferentes instituições de pesquisa, mulheres negras são o grupo mais afetado pelas assimetrias no mercado de trabalho, apresentando os piores indicadores de inserção e ascensão profissional. Essas desigualdades não são ocasionais, mas estruturais, resultantes de uma herança colonial marcada por racismo e patriarcado (Bento, 2022; Carneiro, 2005). Como demonstram os estudos de Anjos et al. (2022) as barreiras enfrentadas por mulheres negras no campo contábil não se limitam ao ingresso na profissão, mas se estendem à progressão na carreira, à remuneração e à representação em espaços de decisão.

O conceito de interseccionalidade, cunhado por Kimberlé Crenshaw (1991), é fundamental para compreender como as opressões de gênero e raça se entrelaçam, criando experiências únicas de marginalização. Mulheres negras, por exemplo, enfrentam tanto o machismo quanto o racismo institucional, o que as posiciona na base da hierarquia organizacional. Estudos como os de Anjos et al. (2022) e Silva (2016) evidenciam como a contabilidade, enquanto campo profissional e científico, também reproduz essas estruturas de

exclusão. Essa exclusão é reforçada por mecanismos simbólicos e estruturais, como os “tetos de vidro” e as “paredes de concreto”, que limitam a mobilidade profissional e a visibilidade de grupos minorizados. No caso das mulheres negras, Silva (2016) propõe a metáfora dos “tetos de vitrais”, indicando que, embora estejam visíveis nas organizações — muitas vezes como símbolo de diversidade —, permanecem enclausuradas em posições decorativas, sem acesso real ao poder decisório.

Nas organizações, a diversidade tem ganhado espaço como valor estratégico, mas muitas vezes de forma superficial. O discurso sobre diversidade nem sempre é acompanhado de políticas efetivas de inclusão. Em muitos casos, observa-se um "tokenismo", no qual pessoas de grupos minorizados são inseridas apenas para atender a expectativas institucionais, sem uma real mudança nas estruturas de poder (Dover; Major; Kaiser, 2014).

A divulgação de informações sobre diversidade pode funcionar como ferramenta de promoção de equidade, mas também como instrumento de legitimação simbólica. Em estudo com empresas da Nova Zelândia, Ghauri et al. (2021) observaram que a maioria das organizações restringe a divulgação de diversidade ao gênero no conselho de administração, negligenciando aspectos mais profundos como raça, orientação sexual e deficiência.

Na Austrália, Wright et al. (2024) mostram que apesar de avanços na representatividade feminina, a diversidade étnica permanece quase inalterada, sugerindo uma “desacoplagem retórica” entre discurso e prática. A pesquisa mostra como a diversidade é instrumentalizada por empresas para atender a pressões externas sem transformar as estruturas internas de poder. Essa lógica se repete em contextos como o brasileiro, onde a visibilidade da diversidade é racialmente seletiva e desproporcional.

Em conformidade com isso, Fernández et al. (2019) evidenciaram que empresas com maior presença feminina em cargos de liderança apresentam menor tendência a explicações egoístas em seus relatórios de gestão, resultando em maior neutralidade e qualidade informacional, reforçando assim a ideia de que a diversidade impacta não apenas a governança, mas também a integridade das divulgações. Isso aponta para um efeito qualitativo da diversidade que vai além da representatividade simbólica.

O uso estratégico de figuras representativas em cargos de visibilidade, sem redistribuição de poder, é comum em estruturas organizacionais tradicionais. Estudos indicam que a presença de mulheres no board aumenta a divulgação, mas não garante mudança institucional concreta (Ali et al., 2024). O mesmo ocorre com diversidade étnica, cuja presença é frequentemente invisibilizada nos relatórios corporativos (Wright et al., 2024). Husna, Rosdini e Fatmawati (2024) identificaram que a diversidade de gênero e experiência no conselho influencia positivamente a amplitude do Relato Integrado em empresas asiáticas, porém, sem garantia de efeitos transformadores nas práticas internas.

Essa assimetria entre os diferentes marcadores sociais da diferença evidencia a importância de uma abordagem interseccional também nas práticas de *disclosure*. É essencial questionar não apenas a presença de informações, mas sua profundidade, coerência e impacto na transformação estrutural das organizações, especialmente em instrumentos formais como o Relato Integrado. Como demonstram Bento (2022) e Anjos et al. (2023), a inclusão verdadeira requer mudança nas estruturas de poder, e não apenas o adorno de imagens institucionais com representações simbólicas.

### 4.3 Teoria da Divulgação (*Disclosure Theory*)

A Teoria da Divulgação (*Disclosure Theory*) oferece um arcabouço teórico robusto para compreender os processos de comunicação entre empresas e seus públicos de interesse. A divulgação organizacional é influenciada por fatores como custos de informação, assimetria informacional, preservação da imagem institucional e busca por legitimidade (Ferreira, 2021).

Esse delineamento permite analisar tanto os incentivos à transparência quanto as estratégias de omissão, configurando a divulgação como uma prática estratégica.

No contexto do Relato Integrado, essa teoria permite problematizar não apenas o conteúdo das informações divulgadas, mas também as omissões. A escolha de quais dados incluir, como apresentá-los e quais silenciar pode revelar estratégias de gestão da percepção e busca por legitimidade. Informações sobre diversidade, por exemplo, podem ser utilizadas tanto para demonstrar compromisso com valores sociais quanto para atender superficialmente a pressões externas, sem que haja mudanças concretas na cultura organizacional. Essa seletividade estratégica é uma das marcas da comunicação corporativa no contexto contemporâneo (Oliveira; Santos; Junior, 2022).

A Teoria da Divulgação, portanto, não se limita à análise do que é visível, mas também propõe uma leitura crítica sobre o não dito. Esse olhar crítico é fundamental para avaliar a qualidade, a intencionalidade e a profundidade das informações prestadas pelas organizações. Essa abordagem se alinha ao conceito de “*redacted disclosure*”, apresentado por Verrecchia e Weber (2006) no qual a informação é parcialmente revelada ou moldada de maneira a induzir interpretações específicas sem incorrer em falsidade explícita.

As contribuições de Ronald Dye são fundamentais para aprofundar esse entendimento. Em seu estudo com Sridhar, Dye (2002) demonstra que a reação dos preços do mercado de capitais às divulgações pode influenciar diretamente as decisões estratégicas dos gestores, estabelecendo um fluxo bilateral de informação entre empresas e mercados. A divulgação não é neutra sendo parte ativa do processo de alocação de recursos.

Em outro estudo, Dye (2010) argumenta que gestores podem agrupar informações estratégicas em um único momento de divulgação, fenômeno denominado “*disclosure bunching*”, como forma de gerenciar a percepção do mercado e proteger informações proprietárias. Tal comportamento revela que a escolha sobre o que divulgar e quando divulgar é orientada por incentivos econômicos, estratégicos e reputacionais. Dye (2010) ainda destaca que quando os custos de reação do mercado (ex: queda nas ações) são altos, gestores tendem a controlar o fluxo de informação e a transparência pode ser reduzida sem violar normas contábeis ou de governança.

Ainda, em estudos anteriores, Dye (1985, 1986) apresenta modelos em que a divulgação é determinada por assimetrias de informação entre gestores e investidores, destacando que empresas com informações negativas têm menor incentivo a divulgar. Esse comportamento estratégico pode reforçar desigualdades no acesso à informação e distorcer decisões alocativas no mercado.

O autor destaca que “as decisões de divulgação dependem não apenas do conteúdo da informação, mas do uso estratégico do silêncio como ferramenta de gestão de percepção” (Dye, 1986). Isso demonstra que a gestão não avalia somente o valor informativo como também se a não divulgação pode ser favorável, reforçando o quanto a omissão é uma decisão ativa.

A dimensão de risco também tem ganhado destaque nos estudos mais recentes. Raimo et al. (2022) evidenciam que características da governança corporativa, como diversidade de gênero no conselho, frequência de reuniões e independência de diretores, afetam positivamente o nível de *disclosure* de riscos via Relato Integrado. Isso mostra que a divulgação estratégica é também uma ferramenta de antecipação e mitigação de riscos.

Verrecchia (1983, 1990, 2001) também contribui para essa discussão ao destacar os custos relacionados à divulgação e os incentivos para a omissão estratégica de informações desfavoráveis.

Em seu modelo de *disclosure* discricionário, Verrecchia (1983) destaca que o silêncio pode ser racionalizado quando os custos de divulgar superam os benefícios de informar. De acordo com o modelo o gestor não é obrigado a divulgar tudo que sabe, ele escolhe o que divulgar com base em incentivos econômicos, não apenas em ética ou transparência.

Avançando nessa teoria Verrecchia (1990) passa a investigar como a qualidade da informação influencia as decisões voluntárias de divulgação de uma empresa. Ele observa que nem toda informação tem o mesmo peso ou qualidade. O autor define a qualidade da informação com base na precisão (o quanto a informação é confiável e livre de ruído) e na relevância (o quanto ela é útil para os investidores avaliarem o valor da empresa) e destaca que “informações imprecisas introduzem ambiguidade, aumentando o risco de má interpretação pelo mercado”, fazendo com que informações imprecisas ou ambíguas sejam mais frequentemente retidas. Nesse contexto ele defende que a qualidade funciona como uma espécie de filtro para determinar o que será divulgado voluntariamente e o que será retido.

Visando a divulgação voluntária Verrecchia (2001) acrescenta que “as divulgações não tratam apenas da verdade; elas envolvem influência, persuasão e posicionamento estratégico”, reforçando que a divulgação simbólica pode ser usada como instrumento retóricos voltados para legitimar a imagem institucional diante de pressões institucionais e reputacionais.

Além disso, Verrecchia e Weber (2006) introduzem o conceito de divulgação redigida (*redacted disclosure*), segundo o qual a informação divulgada pode ser intencionalmente incompleta ou moldada de forma a induzir determinadas interpretações pelos stakeholders, sem incorrer em falsidade factual. Os autores trazem a discussão para além da dicotomia “divulgar ou omitir” mostrando que as empresas também podem divulgar parcialmente, de forma estratégica, moldando a percepção dos usuários da informação. Eles abordam como uma comunicação incompleta que favorece a organização e minimiza ou oculta aquilo que pode gerar críticas ou desvalorização.

A fim de sistematizar as principais ideias dos autores Robert Verrecchia e Ronald Dye e compreender como suas abordagens se articulam no campo da Teoria da Divulgação, apresenta-se a seguir um quadro comparativo com os principais pontos de convergência, divergência e contribuição teórica de cada um.

Quadro 2 – Contribuições de Verrecchia e Dye para a Teoria da Divulgação

<b>Aspecto</b>	<b>Robert Verrecchia</b>	<b>Ronald Dye</b>
Foco Principal	Conteúdo da divulgação e decisão de silenciar	Forma, momento e agrupamento das divulgações
Tema-chave	Omissão estratégica / Qualidade da informação / Redacted disclosure	Disclosure bunching / Reações de mercado / Alocação de recursos
Silêncio como sinal	O silêncio é interpretado como sinal informativo pelo mercado	Pouco foco no silêncio; maior atenção à estrutura e frequência
Qualidade da informação	Alta qualidade incentiva a divulgação; baixa qualidade inibe	Relevante, mas menos central no modelo de decisão
Impacto da divulgação	Influencia preços e reputação no mercado	Influencia preços e decisões reais na economia
Divulgação parcial	Redacted disclosure: divulgação editada e incompleta	Agrupamento de divulgações: gestão de percepção através de timing
Incentivos para divulgar	Divulga-se quando o conteúdo é favorável e os custos são baixos	Divulga-se quando se pode controlar a narrativa e percepção
Contribuição para a teoria	Fundador da teoria de disclosure voluntário e omissão estratégica	Integra disclosure com efeitos macroeconômicos e gerenciais

Fonte: Elaborado com base em Verrecchia (1983, 1990, 2001, 2006) e Dye (1985, 1986, 2001, 2010).

Enquanto a teoria institucional enfatiza as pressões sociais, profissionais e regulatórias que moldam o comportamento organizacional — por meio de mecanismos coercitivos, miméticos e normativos —, a teoria da divulgação voluntária foca nos incentivos estratégicos e informacionais que levam as empresas a divulgarem seletivamente conteúdos que reduzam assimetrias e reforcem sua posição no mercado. O comportamento de divulgação das organizações pode ser simultaneamente motivado pela busca de legitimidade e pelo desejo de controlar a narrativa perante os stakeholders (Ara; Harani, 2020; Dragu; Tiron-Tudor, 2013; Kılıç et al., 2021).

A seguir, apresenta-se um quadro que sistematiza como os autores Ara e Harani (2020), Kılıç et al. (2021) e Dragu e Tiron-Tudor (2013) abordam os mecanismos de difusão institucional do RI, resumindo como eles aplicam os três mecanismos da teoria institucional (coercitivo, mimético e normativo) à adoção do Relato Integrado (RI)

Quadro 3 – Mecanismos de difusão da teoria institucional nos Relatos Integrados.

<b>Mecanismo Institucional</b>	<b>Descrição</b>	<b>Ara &amp; Harani (2020)</b>	<b>Kılıç et al. (2020)</b>	<b>Dragu &amp; Tiron-Tudor (2013)</b>
Coercitivo	Pressão formal exercida por regulações, leis ou exigências de órgãos governamentais.	Aparece como fator secundário, especialmente em países com pouca regulação.	Não significativo estatisticamente : empresas não adotam RI por obrigação legal.	Pouco relevante na fase inicial de difusão; adoção é mais simbólica do que legal.
Mimético	Adoção por imitação de organizações consideradas líderes ou bem-sucedidas.	Relevante: empresas seguem tendências do setor e pares internacionais.	Positivamente associado à adoção do RI — imitação como resposta à incerteza.	Crucial para legitimação inicial: empresas adotam RI para parecer modernas.
Normativo	Pressões oriundas de associações profissionais, academia, mídia e expectativa social.	Muito presente: influência de padrões profissionais e movimentos sociais.	Forte associação: influência de normas e recomendações não obrigatórias.	Fundamental para a difusão: profissionais contábeis e reguladores moldam a prática.

Fonte: elaborado com base em Ara e Harani (2020), Kılıç et al. (2021) e Dragu e Tiron-Tudor (2013)

Os três estudos indicam que, em contextos de baixa coercitividade regulatória, como em mercados emergentes, os mecanismos mimético e normativo são os principais vetores da adoção do Relato Integrado. O RI é frequentemente utilizado como ferramenta simbólica de legitimação, mais voltada à reputação institucional do que à transformação organizacional efetiva.

Estudos como os de Huei e Kee (2021) mostram que empresas com maior diversidade de gênero no conselho tendem a apresentar melhores práticas de Relato Integrado, o que sugere uma relação entre inclusão e qualidade da informação divulgada. Contudo, mesmo nesses casos, há o risco de que as informações sobre diversidade sejam instrumentalizadas para atender às expectativas institucionais, sem promover mudanças concretas.

## 5 METODOLOGIA

De acordo com a classificação metodológica proposta por Gil (2017), esta pesquisa é caracterizada como aplicada, pois visa gerar conhecimento voltado à resolução de um problema prático: compreender como o Relato Integrado tem sido utilizado por empresas para divulgar informações sobre diversidade. A natureza aplicada da investigação se justifica pelo seu direcionamento a realidades específicas e pelo objetivo de produzir conhecimentos úteis para a melhoria de práticas organizacionais, conforme propõe Triviños (2008) ao destacar que esse tipo de pesquisa visa responder a necessidades práticas e contribuir com soluções contextualizadas.

Quanto à abordagem, adota-se um enfoque metodológico misto, combinando estratégias qualitativas e quantitativas. A combinação dessas técnicas permite uma análise mais abrangente e aprofundada do fenômeno investigado, integrando a mensuração objetiva de variáveis com a interpretação contextual e simbólica das práticas de *disclosure*. Essa abordagem mista é especialmente adequada para estudos que envolvem fenômenos sociais complexos, como é o caso da comunicação institucional sobre diversidade (Creswell, 2010).

Do ponto de vista dos objetivos, trata-se de uma pesquisa descritiva. Seu propósito é observar, registrar, analisar e interpretar a forma como as empresas apresentam suas ações e compromissos com diversidade e inclusão em seus Relatos Integrados, sem a intenção de interferir diretamente sobre a realidade observada. Conforme apontam Lakatos e Marconi (2003) a pesquisa descritiva busca descrever as características de determinado fenômeno e a relação entre variáveis, sendo adequada para investigações voltadas à compreensão de práticas organizacionais.

Em relação aos procedimentos técnicos, esta pesquisa será desenvolvida por meio de análise documental. Os dados serão extraídos de Relatos Integrados publicados por empresas, além de diretrizes oficiais de reporte, como a CTG 09 do Conselho Federal de Contabilidade e os princípios estabelecidos pelo International *Integrated Reporting Council* (IIRC).

A unidade de análise da pesquisa será composta por documentos institucionais (Relatos Integrados), e não por indivíduos. A amostra será do tipo intencional, composta por 30 empresas selecionadas com base em critérios previamente definidos. O principal critério de inclusão será a presença da empresa na base da Comissão Brasileira de Acompanhamento do Relato Integrado (CBARI), bem como a disponibilidade pública de Relatos Integrados no período de 2020 a 2024.

Como a base da CBARI contempla apenas os documentos referentes ao ano de 2020, os relatórios dos anos subsequentes serão coletados diretamente nas páginas institucionais das empresas.

A coleta será realizada por meio de um protocolo estruturado de leitura e extração de informações dos Relatos Integrados, orientado pelos objetivos da pesquisa. Serão identificadas variáveis como a presença de informações sobre diversidade de gênero e raça, menções específicas a mulheres negras, indicadores utilizados, além da frequência e profundidade das divulgações. A extração dos dados seguirá critérios padronizados, permitindo a sistematização das informações para posterior organização, codificação e análise.

As variáveis que serão observadas incluem a presença de informações sobre diversidade racial e de gênero, a frequência e profundidade dessas divulgações, bem como os indicadores e métricas utilizados para mensurar o impacto de políticas de diversidade dentro das organizações. Os dados serão organizados com o auxílio do *software* NVivo, para a codificação e agrupamento das informações por categorias analíticas e o *software* R para complementar a análise quantitativa dos dados, permitindo a mensuração estatística de padrões identificados, assim como a tabulação, a geração de gráficos, a comparação de frequências e a análise

estatística descritiva dos dados geração de gráficos e comparação de frequências, em alinhamento com a abordagem mista da pesquisa.

A análise dos dados será realizada por meio da técnica de análise de conteúdo, definida por Silva e Fossá (2015) como:

um conjunto de técnicas de análise das comunicações visando obter, por procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens, indicadores que permitam a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção/recepção dessas mensagens (Silva & Fossá, 2015, p. 3).

Visando identificar padrões discursivos e práticas de comunicação institucional sobre diversidade, as informações coletadas serão classificadas com base em critérios relacionados à intencionalidade da divulgação, permitindo distinguir entre práticas de divulgação proativa (ações estruturadas com metas e indicadores), divulgação reativa (respostas a pressões externas, sem planejamento contínuo) e divulgação simbólica (referências genéricas e superficiais ao tema), conforme quadro a seguir.

Quadro 4 – Categorias de Divulgação em Sustentabilidade.

<b>Categoria</b>	<b>Características principais</b>	<b>Exemplos típicos</b>	<b>Referência</b>
Proativa / Substantiva	Ações estruturadas, com metas e indicadores; mudanças reais em políticas e práticas; integração da sustentabilidade à estratégia organizacional.	Relatórios com métricas auditáveis, investimentos em inovação sustentável, mudanças operacionais.	Ahmad, Amran e Siti-Nabiha (2022); Hrasky (2011)
Reativa	Respostas a pressões externas (sociedade, ONGs, governo, mídia), geralmente sem planejamento contínuo; ações pontuais..	Divulgação após crises ambientais ou sociais; respostas a novas exigências legais.	Hrasky (2011)
Simbólica	Uso de linguagem genérica, seletiva ou superficial; ênfase em imagem e reputação sem mudanças estruturais; pode caracterizar <i>greenwashing</i> .	Relatórios com fotos, slogans e compromissos vagos, mas sem indicadores claros.	Ahmad, Amran e Siti-Nabiha (2022); Hrasky (2011)

Fonte: elaborado pela autora de acordo com Ahmad, Amran e Siti-Nabiha (2022); Hrasky (2011).

Também será realizada uma análise comparativa entre empresas com programas consistentes de diversidade e aquelas cuja abordagem se limita a menções superficiais. Essa comparação permitirá avaliar o grau de efetividade do Relato Integrado como instrumento de promoção da diversidade nas organizações.

## 6 REFERÊNCIAS

- AHMAD, Saidatul Nurul Hidayah Jannatun Naim; AMRAN, Azlan; SITI-NABIHA, A. K. Symbolic or substantive change? How a Malaysian palm oil company managed sustainability issues in words and deeds. **Qualitative Research in Accounting & Management**, v. 19, n. 4, p. 473–510, 22 jul. 2022.
- ALI, Mazurina Mohd *et al.* The influence of board gender diversity and ownership structure on integrated reporting: Evidence from Malaysia. **International Journal of Management and Sustainability**, v. 13, n. 3, p. 535–553, 29 jul. 2024.
- ANJOS, Ludmilla Gomes da Silva dos *et al.* Desigualdade Racial no Mercado Contábil: uma Análise sob a Perspectiva de Mulheres Negras do Rio de Janeiro. **Desigualdade Racial no Mercado Contábil: uma Análise sob a Perspectiva de Mulheres Negras do Rio de Janeiro**, n. EAC/FEA/USP, 2022.
- ANJOS, Ludmilla Gomes da Silva dos *et al.* Um Retrato da Desigualdade Racial no Mercado Contábil Produzido pela Ótica das Mulheres Negras do Rio de Janeiro. **Pensar Contábil**, v. 25, n. 86, p. 4–15, 2023.
- ARA, Musarrat; HARANI, D. Integrated Reporting Insight: Why Organisation Voluntarily Reports? v. 9, n. 01, 2020.
- B3. **Sustentabilidade e Gestão ASG nas Empresas**. São Paulo, , 2022.
- BENTO, Cida. **O Pacto Da Branquitude**. São Paulo, SP: Companhia Digital, 2022.
- CAMILLERI, Mark Anthony. Theoretical insights on integrated reporting: The inclusion of non-financial capitals in corporate disclosures. **Corporate Communications: An International Journal**, v. 23, n. 4, p. 567–581, 9 out. 2018.
- CARNEIRO, Aparecida Sueli. **A construção do outro como não-ser como fundamento do ser (2005)**. Doutorado em Educação—São Paulo: Universidade de São Paulo, 2005.
- CBARI. **CBARI. Relato Integrado Brasil**, 2019. Disponível em: <<https://relatointegrado brasil.com.br/home/a-comissao/>>. Acesso em: 30 jun. 2025
- CFC. 9. NORMA BRASILEIRA DE CONTABILIDADE, CTG 09, DE 26 DE NOVEMBRO DE 2020. . 26 nov. 2020.
- COMITÊ, D. P. C. C. 9. Orientação Técnica OCPC 9: Relato Integrado. . 2021.
- CORTESI, Alessandro; VENA, Luigi. Disclosure quality under Integrated Reporting: A value relevance approach. **Journal of Cleaner Production**, v. 220, p. 745–755, maio 2019.
- COSTA, Ricardo *et al.* ESG – OS PILARES PARA OS DESAFIOS DA SUSTENTABILIDADE. **RECIMA21 - Revista Científica Multidisciplinar - ISSN 2675-6218**, v. 3, n. 9, p. e391920, 28 set. 2022.

CRENSHAW, Kimberle. Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence against Women of Color. **Stanford Law Review**, v. 43, n. 6, p. 1241, jul. 1991.

CRESWELL, John W. **Projeto de pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto**. [S.l.]: Artmed, 2010.

DOVER, Tessa L.; MAJOR, Brenda; KAISER, Cheryl R. Diversity initiatives, status, and system-justifying beliefs: When and how diversity efforts de-legitimize discrimination claims. **Group Processes & Intergroup Relations**, v. 17, n. 4, p. 485–493, jul. 2014.

DRAGU, Ioana-Maria; TIRON-TUDOR, Adriana. The Integrated Reporting Initiative from an Institutional Perspective: Emergent Factors. **Procedia - Social and Behavioral Sciences**, v. 92, p. 275–279, out. 2013.

DYE, Ronald A. Disclosure of Nonproprietary Information. **Journal of Accounting Research**, v. 23, n. 1, p. 123, 1985.

DYE, Ronald A. Proprietary and Nonproprietary Disclosures. **The Journal of Business**, v. 59, n. 2, p. 331, jan. 1986.

DYE, Ronald A. Disclosure “Bunching”. **Journal of Accounting Research**, v. 48, n. 3, p. 489–530, jun. 2010.

DYE, Ronald A.; SRIDHAR, S. Resource Allocation Effects of Price Reactions to Disclosures\*. **Contemporary Accounting Research**, v. 19, n. 3, p. 385–410, set. 2002.

FERNANDES, Ruhama Bezerra; BARBOSA, Alexandro. Factors associated with the voluntary disclosure of the integrated report in Brazil. **Journal of Financial Reporting and Accounting**, v. 20, n. 3/4, p. 446–471, 12 jul. 2022.

FERNÁNDEZ, Óscar Suárez *et al.* Las atribuciones egoístas en los informes de gestión y diversidad de género en los órganos directivos de la empresa. **Spanish Journal of Finance and Accounting / Revista Española de Financiación y Contabilidad**, v. 48, n. 1, p. 87–112, 2 jan. 2019.

FERREIRA, T. S. V. et al. **TEORIAS APLICADAS À PESQUISA EM CONTABILIDADE: uma introdução às Teorias Econômicas, Organizacionais e Comportamentais**. Joao Pessoa, PB: Editora Ufpb, 2021.

GHAURI, Ehtasham; MANSI, Mansi; PANDEY, Rakesh. Diversity in totality: A study of diversity disclosures by New Zealand stock exchange listed companies. **The International Journal of Human Resource Management**, v. 32, n. 7, p. 1419–1459, 12 abr. 2021.

GIACOMIN, Juciléia; OTT, Ernani. Divulgação de Informações Voluntárias sobre Meio Ambiente: Uma Análise das Categorias e Subcategorias das Informações Divulgadas por Companhias Abertas Listadas na B3 Pertencentes aos Setores de alto Impacto Ambiental. **Revista Meio Ambiente e Sustentabilidade**, v. 14, n. 7, 1 out. 2018.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. [S.l.]: Editora Atlas Ltda, 2017.

HRASKY, Sue. Carbon footprints and legitimation strategies: symbolism or action? **Accounting, Auditing & Accountability Journal**, v. 25, n. 1, p. 174–198, 30 dez. 2011.

HUEI, Lok Yee; KEE, Phua Lian. The Relationship between Integrated Reporting Disclosures and Firm Performance in Malaysia: The Roles of Family Firms and Board Gender Diversity. **Asia Proceedings of Social Sciences**, v. 7, n. 2, p. 175–178, 28 mar. 2021.

HUSNA, Tsabita Pharama; ROSDINI, Dini; FATMAWATI, Faoziah Ulfah. The Effect of Gender Diversity, Experience, and Busyness of Directors on Integrated Reporting Disclosure (Study on Companies in India, Japan, and Malaysia). **Journal of Accounting Auditing and Business**, v. 7, n. 1, p. 39–51, 7 jan. 2024.

IFRS, Foundation. **ESTRUTURA CONCEITUAL INTERNACIONAL PARA RELATO INTEGRADO**. , 2021.

KILIÇ, Merve *et al.* Does institutional theory explain integrated reporting adoption of Fortune 500 companies? **Journal of Applied Accounting Research**, v. 22, n. 1, p. 114–137, 25 jan. 2021.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina De Andrade. **Fundamentos De Metodologia Científica**. [S.l.]: Atlas, 2003.

MÄHÖNEN, Jukka. Integrated Reporting and Sustainable Corporate Governance from European Perspective. **Accounting, Economics, and Law: A Convivium**, v. 10, n. 2, p. 20180048, 26 out. 2020.

NISHITANI, Kimitaka; UNERMAN, Jeffrey; KOKUBU, Katsuhiko. Motivations for voluntary corporate adoption of integrated reporting: A novel context for comparing voluntary disclosure and legitimacy theory. **Journal of Cleaner Production**, v. 322, p. 129027, nov. 2021.

OLIVEIRA, William Augusto Sousa De; SANTOS, Mariana De Paula Cardoso Dos; JUNIOR, Pedro Borges. Legitimação Corporativa e a Qualidade do Disclosure Socioambiental. **Revista Evidenciação Contábil & Finanças**, v. 10, n. 1, p. 89–104, 12 jul. 2022.

PIGATTO, Giacomo *et al.* Disclosing value creation in integrated reports according to the six capitals: a holistic approach for a holistic instrument. **Sustainability Accounting, Management and Policy Journal**, v. 14, n. 7, p. 90–123, 18 dez. 2023.

RAIMO, Nicola *et al.* Corporate governance and risk disclosure: evidence from integrated reporting adopters. **Corporate Governance: The International Journal of Business in Society**, v. 22, n. 7, p. 1462–1490, 12 out. 2022.

RIBEIRO, Luiz Gustavo Gonçalves; SAMPAIO, José Adércio Leite. RESPONSABILIDADE SOCIAL CORPORATIVA: ENTRE OS SENTIDOS E O SEM SENTIDO. **Veredas do Direito – Direito Ambiental e Desenvolvimento Sustentável**, v. 20, p. e202513, 29 jun. 2023.

RUFINO, Maria Audenôra; MONTE, Paulo Aguiar Do. Fatores que Explicam a Divulgação Voluntária das 100 Empresas com Ações Mais Negociadas na BM&FBOVESPA. **Sociedade, Contabilidade e Gestão**, v. 9, n. 3, 5 maio 2015.

SILVA, Andressa Hennig; FOSSÁ, Maria Ivete Trevisan. ANÁLISE DE CONTEÚDO: EXEMPLO DE APLICAÇÃO DA TÉCNICA PARA ANÁLISE DE DADOS QUALITATIVOS. **Qualit@s Revista Eletrônica**, n. 1, 2015.

SILVA, Rogério Rodrigues Da; SANTOS, Maria João Nicolau. A importância da responsabilidade social corporativa para a potenciação do capital social em pequenas e médias empresas. **Revista de Ciências da Administração**, p. 190–207, 1 jan. 2010.

SILVA, Sandra Maria Cerqueira Da. **Tetos de vitrais: gênero e raça na contabilidade no Brasil**. Doutorado em Controladoria e Contabilidade: Contabilidade—São Paulo: Universidade de São Paulo, 18 ago. 2016.

SIQUEIRA, José Ricardo Maia de *et al.* Demonstração de Impacto Social: uma Contribuição para Evidenciação da Responsabilidade Social. **Pensar Contábil**, n. 39, 2008.

TRIVIÑOS, Augusto Nivaldo Silva. **Introdução à pesquisa em ciências sociais a pesquisa qualitativa em educação**. São Paulo: Atlas, 2008.

VERRECCHIA, Robert E. Discretionary disclosure. **Journal of Accounting and Economics**, v. 5, p. 179–194, jan. 1983.

VERRECCHIA, Robert E. Information quality and discretionary disclosure. **Journal of Accounting and Economics**, v. 12, n. 4, p. 365–380, mar. 1990.

VERRECCHIA, Robert E. Essays on disclosure. **Journal of Accounting and Economics**, v. 32, n. 1–3, p. 97–180, dez. 2001.

VERRECCHIA, Robert E.; WEBER, Joseph. Redacted Disclosure. **Journal of Accounting Research**, v. 44, n. 4, p. 791–814, set. 2006.

WRIGHT, Claire E. F. *et al.* The Whiteboard: Decoupling of ethnic and gender diversity reporting and practice in corporate Australia. **Australian Journal of Management**, v. 49, n. 1, p. 33–52, fev. 2024.