



UNIVERSIDADE
FEDERAL DO CEARÁ

CONTEXTUS

REVISTA CONTEMPORÂNEA DE ECONOMIA E GESTÃO

Contextus – Contemporary Journal of Economics and Management

ISSN 1678-2089
ISSNe 2178-9258

www.periodicos.ufc.br/contextus

Disclosure social das empresas brasileiras referente aos objetivos de desenvolvimento sustentável da Organização das Nações Unidas (ONU): Um estudo da divulgação das metas relacionadas ao objetivo de igualdade de gênero

Level of social disclosure of Brazilian companies regarding the sustainable development objectives of United Nations (UN): A study of the dissemination of the objective of gender equality

Nivel de divulgación social de las empresas brasileñas sobre los objetivos de desarrollo sostenible de la Organización de las Naciones Unidas (ONU): Un estudio de la difusión del objetivo de igualdad de género

<https://doi.org/10.19094/contextus.2021.62547>

Edinete André da Rocha Garcia

<https://orcid.org/0000-0002-5782-9579>

Professora da Universidade Federal do Ceará
Doutora em Administração de Empresas pela
Universidade de Fortaleza
editinete@ufc.br

Isnara Anterio Araujo

<https://orcid.org/0000-0003-3383-9921>

Graduanda em Ciências Contábeis na
Universidade Federal do Ceará
isnaraanterio@alu.ufc.br

Antonio Rodrigues Albuquerque Filho

<https://orcid.org/0000-0003-2108-3979>

Professor Bolsista Produtividade no Centro
Universitário Estácio do Ceará
Doutorando e Mestre em Administração e
Controladoria pela Universidade Federal do
Ceará
antoniofilhoufc@hotmail.com

RESUMO

Este artigo teve como objetivo verificar se as empresas que elaboraram seus relatórios observando o padrão da Global Reporting Initiative (GRI) e que foram submetidos a auditoria, bem como se as empresas que fazem parte da carteira do Índice de Sustentabilidade Empresarial (ISE) adotam maior disclosure de igualdade de gênero. A pesquisa baseou-se na análise de 61 relatórios de sustentabilidade publicados em 2019, no padrão GRI. A partir da adoção de método quantitativo, os resultados do estudo demonstram que as empresas brasileiras apresentam um nível médio de 51,9% de disclosure das diretrizes do GRI relacionadas ao ODS5. Constatou-se que a asseguaração dos relatórios afeta positivamente o disclosure do ODS5, enquanto a participação da empresa no ISE não apresentou significância estatística.

Palavras-chave: asseguaração; disclosure social; igualdade de gênero; objetivos de desenvolvimento sustentável; responsabilidade social corporativa.

ABSTRACT

This paper aims to verify if the companies that prepared their reports observing the Global Reporting Initiative (GRI) standard and that were submitted to an audit and if the companies that are part of the Corporate Sustainability Index (ISE) portfolio adopt greater disclosure of gender equality. It was analyzed 61 sustainability reports published in 2019, in the GRI standard. From the adoption of a quantitative method, the results of the study demonstrate that Brazilian companies have an average level of 51.9% disclosure of the GRI guidelines related to SDG5. Furthermore, it was found that the assurance of the reports positively affects the disclosure of the SDG5, while the company's participation in the ISE did not present statistical significance.

Keywords: assurance; social disclosure; gender equality; sustainable development goals; corporate social responsibility.

RESUMEN

Este artículo tenía como objetivo verificar si las empresas que elaboraron sus informes observando el estándar Global Reporting Initiative (GRI) y que fueron sometidos a auditoría, así como si las empresas que forman parte del portafolio del Corporate Sustainability Index (ISE) adoptan una mayor divulgación de la igualdad de género. La investigación se basó en el análisis de 61 informes de sostenibilidad publicados en 2019, en el estándar GRI. A partir de la adopción de un método cuantitativo, los resultados del estudio demuestran que las empresas brasileñas tienen un nivel promedio de 51,9% de divulgación de los lineamientos GRI relacionados con el ODS5. Se encontró que el aseguramiento de los informes incide positivamente en la divulgación del ODS5, mientras que la participación de la empresa en el ISE no presentó significación estadística.

Palabras clave: aseguramiento; divulgación social; igualdad de género; metas de desarrollo sostenible; responsabilidad social empresarial.

Como citar este artigo:

Garcia, E. A. R., Araujo, I. A., Albuquerque, A. R., Filho. (2021). Disclosure social das empresas brasileiras referente aos objetivos de desenvolvimento sustentável da Organização das Nações Unidas (ONU): Um estudo da divulgação das metas relacionadas ao objetivo de igualdade de gênero. *Contextus – Revista Contemporânea de Economia e Gestão*, 19(14), 217-231. <https://doi.org/10.19094/contextus.2021.62547>

Informações sobre o Artigo

Submetido em 04/02/2021
Versão final em 12/04/2021
Aceito em 05/05/2021
Publicado online em 12/07/2021

Comitê Científico Interinstitucional
Editor-Chefe: Diego de Queiroz Machado
Editor Associado: Rosimeire Pimentel Gonzaga
Avaliado pelo sistema *double blind review*
(SEER/OJS – versão 3)



1 INTRODUÇÃO

Há evidências de que a igualdade de gênero exerce um efeito positivo na saúde de homens e mulheres (King et al., 2020). A desigualdade de gênero, por sua vez, tem gerado injustiça social em diversos países. A Organização Internacional do Trabalho (OIT) considera que a igualdade de gênero diz respeito ao gozo de direitos, oportunidades e tratamento iguais por homens, mulheres, meninos e meninas (International Labour Office, 2007). A OIT acrescenta que a igualdade de gênero implica que todos os homens e mulheres são livres para desenvolver suas habilidades pessoais sem as limitações estabelecidas por estereótipos ou preconceitos de gênero, papéis ou características de homens e mulheres.

No âmbito empresarial, a temática de igualdade de gênero emerge de estudos que tratam de Responsabilidade Social Corporativa (RSC), Ética nos Negócios, Sustentabilidade, Gerenciamento para *Stakeholders* e Gestão Estratégica de Recursos Humanos (Ali & Konrad, 2017; Grosser, 2009; Grosser & Moon, 2005; Medina-Vicent, 2014). A integração da igualdade de gênero nas políticas de RSC considera que as corporações são agentes morais com o dever de adotar a igualdade de gênero como uma prioridade relacionada a responsabilidade social e cidadania corporativa (Thompson, 2008; Torres et al., 2019).

Considerando-se o papel social, as empresas mostram-se mais comprometidas com a sociedade e os impactos que podem causar ao seu entorno (Kraemer, 2005). Em decorrência disso, a boa imagem social passou a ser um fator estratégico para a posição das grandes corporações no mercado e peça-chave em suas campanhas de marketing. Para fortalecer ainda mais essa imagem passaram a incluir a valorização da diversidade e a promoção da equidade em seus programas de responsabilidade social, em consonância com a Teoria dos *Stakeholders*, visando mostrar-se politicamente corretas perante acionistas e consumidores (Kraemer, 2005). Esse papel é o que se espera das empresas como anunciado no Manifesto de Davos (Schwab, 2019).

Diversos estudos foram desenvolvidos sobre a temática igualdade de gênero, sobretudo relacionados à presença de mulheres na gestão. Todos eles destacam a importância do contexto nacional para a igualdade de gênero como uma condição-limite para a compreensão da relação entre as características de liderança organizacional e a representação feminina no conselho (Halliday et al., 2020). Segundo os citados autores, as mulheres participantes da gestão influenciam a opção por ações voltadas para promover a igualdade de gênero, sugerindo um efeito positivo da presença de CEOs femininas em países com menos igualdade de gênero. Em 2019, as mulheres representavam 39% dos trabalhadores do mundo, apesar de constituir metade da população mundial em idade ativa. Nesse mesmo ano, as mulheres ocupavam 28% dos cargos de gestão, enquanto no ano 2000 a

proporção não passava de 25% (World Economic Forum, 2020). As questões de gênero aparecem, também, em várias iniciativas (Organização das Nações Unidas & Brasil, 2016). No Brasil, a igualdade de direitos e obrigações entre homens e mulheres é assegurada pela Constituição (1988).

No entanto, apesar dessa previsão constitucional, o Brasil ainda registra índices que apontam para um elevado nível de desigualdade. Com base no relatório do fórum econômico mundial, o país ocupa a posição a 92º em termos de diferença de gênero, dentre os 153 países (World Economic Forum, 2020). Em termos salariais, o relatório mostra que o Brasil ocupa a 130ª posição, no que tange à diferença de salário entre homem e mulher ocupando a mesma posição. Em relação à participação no conselho, apenas 8,4% dos cargos são ocupados por mulheres. Essa baixa porcentagem também se verifica em relação à presença de mulheres em cargos de alta gestão, com apenas 19,4%.

Apesar dessa diferença no tratamento entre gêneros, um movimento que pode fortalecer a atuação das empresas no cumprimento do ODS5 é a participação das companhias em um índice de sustentabilidade aferido pelas bolsas de valores. Os índices geridos pelas bolsas de valores utilizam metodologias que possibilitam comparar empresas e subsidiar as decisões de *stakeholders* (Orsato et al., 2015). Além da elaboração e publicação do relatório de sustentabilidade no padrão da Global Reporting Initiative (GRI), as empresas podem adicionalmente submetê-lo a auditoria externa, trazendo, assim, maior garantia de que os indicadores estão livres de distorções relevantes. Esse procedimento pode levar à redução da assimetria informacional, influenciando a elevação do nível de *disclosure* (Bagnoli & Watts, 2017; Hassan et al., 2020). Para esse fim, o termo “*disclosure* de gênero” significa *disclosure* social relacionado aos ODS5, e ainda *disclosure* se relaciona à prática voluntária que visa a aumentar a transparência.

A análise dessas práticas utilizou como padrão o Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 5 – Igualdade de gênero, publicado pela Organização das Nações Unidas (ONU), a fim de responder à seguinte questão: Qual a influência da asseguaração e da sustentabilidade no *disclosure* de igualdade de gênero nas empresas brasileiras?

Investiga-se, aqui, a prática de divulgação das práticas empresariais relacionadas a igualdade de gênero nas empresas brasileiras. Aborda-se a igualdade de gênero no campo das organizações, por se considerar que elas têm um impacto significativo na vida das pessoas, em âmbito mundial (Commission of the European Communities, 2020). O estudo verifica se as empresas que tiveram seus relatórios elaborados no padrão GRI e que foram submetidos a auditoria, bem como aquelas que fazem parte da carteira do Índice de Sustentabilidade Empresarial (ISE), adotam um maior *disclosure* de igualdade de gênero.

O estudo oferece uma contribuição teórica e uma contribuição prática. Do ponto de vista teórico, inclui a

igualdade de gênero como uma das questões sociais inseridas no conjunto de prática de RSC, por considerar um instrumento com potencial para promover a igualdade de gênero como proposto por Grosser (2009). O nível de *disclosure* de igualdade de gênero, medido a partir da análise da divulgação no padrão GRI, é a *proxy* utilizada para medir *disclosure* de gênero a ser testada de forma empírica.

Diversos estudos têm focado no *disclosure* relacionado à igualdade de gênero. A diversidade de gênero constitui um fator de encorajamento do *disclosure* (Pucheta-Martínez et al., 2018), ajuda a aumentar a frequência e o volume de todos os tipos de divulgação (Ahmed et al., 2017) e, também, a qualidade do *disclosure* dos relatórios ambientais, sociais e de governança (Bravo & Reguera-Alvarado, 2019). Abordam ainda a igualdade de gênero no campo da diversidade de gênero, como determinante do nível de *disclosure* de questões relacionadas à sustentabilidade (Ben-Amar et al., 2017; Haque & Jones, 2020; Liao et al., 2015; Tingbani et al., 2020; Wasiuzzaman & Mohammad, 2020). Esses estudos identificaram uma influência positiva entre diversidade de gênero e *disclosure* relacionados a questões ambientais.

Especificamente em relação a *disclosure* de gênero, Oliveira et al. (2018) desenvolveram um estudo em 150 empresas da América Latina que assinaram a Declaração de Apoio aos Princípios de Empoderamento da Mulher (WEPs). Os resultados mostram que o nível de concentração de poder e individualismo do país e a orientação para a feminilidade influenciam negativamente a divulgação de práticas de igualdade de gênero. Ainda em relação ao *disclosure* de gênero, Rodrigues et al. (2017) identificaram um nível de *disclosure* de gênero de aproximadamente 25%, nas empresas brasileiras, em relatórios de sustentabilidade ou outros tipos de documento.

Este estudo se alia a Hossain et al., (2016), ao considerar que *disclosure* de gênero é um direito humano, e, ainda, que os *stakeholders* de uma empresa têm o direito de conhecer as suas práticas de gênero e questões relacionadas à igualdade de gênero.

Do ponto de vista prático, o estudo apresenta um quadro da prática de divulgação das empresas brasileiras que divulgam voluntariamente o seu desempenho social na forma de relatórios elaborados com o padrão GRI. Essa verificação é importante para se avaliar o nível de *disclosure* voluntário das empresas, já que o Brasil é um dos países que adotam os objetivos de Desenvolvimento Sustentável, por ser membro da ONU.

O estudo foi desenvolvido na perspectiva da RSC, e seu referencial teórico aborda essa temática relacionada a igualdade de gênero, o *disclosure* de igualdade de gênero e ainda um quadro que confronta o ODS5 com as diretrizes do GRI. Adicionalmente, discute sobre assegurar de relatórios de sustentabilidade, participação em índices de sustentabilidade e *disclosure* de Igualdade de gênero.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Responsabilidade Social Corporativa e Igualdade de Gênero

A RSC desempenha papel de destaque quanto à atuação empresarial, já que a ação socialmente responsável chama a atenção de diversos *stakeholders*, podendo também influenciar uma série de aspectos que a direcionem para maior competitividade (Garcia et al., 2020). Além de ter por objetivo legitimar as atividades da empresa e ajudá-la a ganhar a confiança, as medidas de RSC são consideradas um critério de seleção de carteira por investidores (Martínez et al., 2020).

Apesar de estudos sobre RSC serem comuns ao longo das últimas décadas, não há consenso acerca do conceito e do escopo da temática (Dahlsrud, 2008). Segundo o citado autor, o conceito mais citado é o da Comissão Europeia, que define RSC como “a responsabilidade das empresas por seu impacto na sociedade” (Commission of the European Communities, 2020). Esse órgão considera que as empresas são responsáveis, não só pelo cumprimento da lei, mas também por incluir em seu planejamento de longo prazo estratégias relacionadas ao social, ao meio ambiente, à ética, ao consumo e aos direitos humanos.

O escopo da RSC engloba a temática igualdade de gênero em diversos níveis. A pirâmide proposta por Carroll (1991) identifica que a empresa apresenta quatro níveis de responsabilidade social: o econômico, o legal, o ético e o discricionário. A autora considera que esses níveis atendem às expectativas da sociedade em relação ao comportamento das empresas. Com base neles, ela propõe uma escala de conduta das empresas em relação a cada um, onde se pode avaliar se a resposta é do tipo reativo, defensivo, adaptativo ou proativo. A discriminação como uma questão social poderá ser analisada nessa perspectiva. A desigualdade de forma geral, e mais especificamente a desigualdade de gênero, é um problema que envolve todos esses aspectos, e é por isso que faz parte das discussões em âmbito internacional (a exemplo da ONU, da OIT e de outros organismos multilaterais).

No cerne da RSC reside a ideia de que ela reflete os imperativos sociais e as consequências sociais do sucesso empresarial. Assim, a RSC consiste em políticas e práticas de corporações claramente articuladas e comunicadas que refletem a responsabilidade empresarial por parte do bem mais amplo da sociedade (Matten & Moon, 2008). Apesar de as práticas de RSC se atrelar aos princípios de RSC adotado por cada organização, resultando em comportamento corporativo que leva a impactos sociais, programas sociais e políticas sociais, as empresas não podem negar sua responsabilidade em relação às questões de gênero no trabalho, considerando-se as fortes iniciativas de políticas internacionais, regionais e locais atualmente implementadas (Torres et al., 2019; Wood, 1991).

A igualdade de gênero é um direito humano básico, razão pela qual todas as empresas devem integrá-la ao cotidiano laboral e à gestão de negócios (Ben-Amar et al., 2017; Medina-Vicent, 2014). As empresas podem adotar dois tipos alternativos de postura como resposta a essa

temática: uma postura básica ou uma postura proativa (Torres et al., 2019). Ao adotar uma orientação básica de conformidade de RSC, a empresa irá agir em conformidade com as normas locais e os padrões do setor em que atua. Por outro lado, as empresas podem implementar uma estratégia de RSC proativa, fazendo mais do que o formalmente exigido, implementando mais iniciativas voluntárias e seguindo padrões éticos (Torres et al., 2019), porque isso é o correto a fazer. No entanto, não é o que ocorre, já que as empresas agem de acordo com o ambiente institucional em que estão inseridas, apesar das evidências de que a atuação em questões sociais relacionadas a *stakeholders* primários pode levar ao aumento da riqueza dos acionistas (Campbell, 2007; Hillman & Keim, 2001).

A igualdade de gênero é um direito reconhecido pela OIT (2010), que a coloca como um de seus princípios e a define como a premissa de que todos os seres humanos são livres para desenvolver suas habilidades pessoais e fazer escolhas sem as limitações estabelecidas pelos estereótipos, rígidos papéis de gênero e preconceitos. Outros organismos multilaterais, como a ONU, também incluem esse direito básico em seus princípios. A ONU indica esse direito quando define dentre os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável a igualdade de gênero (ODS5).

As discussões sobre igualdade de gênero no campo organizacional são contempladas nos estudos de RSC, gerenciamento para *stakeholders* e ética no negócio (Celis et al., 2015; Grosser & Moon, 2005). A corrente moderna de pensadores econômicos sobre a principal missão da empresa vai ao encontro da visão dos *stakeholders*, ao argumentar que os gestores têm a função ética de respeitar os direitos e promover o bem entre todos os agentes afetados pela empresa, incluindo, nesse conjunto, os clientes, os fornecedores, os funcionários, os acionistas ou cotistas (majoritários e minoritários), a comunidade local, bem como os próprios gestores (Oliveira et al., 2009). O Manifesto de Davos aponta nessa direção, quando considera que “as empresas devem pagar seus tributos justos, mostrar tolerância zero para corrupção, defender os direitos humanos em toda sua cadeia de suprimento...” (Schwab, 2019). Ao se considerar os *stakeholders* dessa maneira, como pessoas, também é possível vê-los como pessoas de gênero, e reconhecer que a igualdade de gênero é um fator relevante. Dessa forma, uma abordagem de responsabilidade social cega em relação ao gênero não pode garantir a igualdade, e dificilmente a promoverá (Grosser, 2009).

2.2 Objetivos de Desenvolvimentos Sustentável e Disclosure de Igualdade de gênero

Os Objetivos de Desenvolvimentos Sustentável (ODS) são objetivos e metas propostos para serem adotados pelos países de acordo com suas próprias prioridades. Os ODS possibilitam que as empresas atuem no espírito de uma parceria global que orienta as escolhas necessárias para melhorar a vida das pessoas, agora e no futuro. Os ODS são como uma lista de tarefas a serem

cumpridas pelos governos, pela sociedade civil, pelo setor privado e por todos os cidadãos na jornada coletiva para um ano 2030 sustentável (Plataforma Agenda 2030, [s.d.]). Os 17 Objetivos são integrados e indivisíveis, e mesclam as três dimensões do desenvolvimento sustentável – a econômica, a social e a ambiental – e as dimensões políticas da desigualdade e da injustiça.

A igualdade de gênero é contemplada pelo ODS5. Igualdade de gênero, que visa a alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas, focando especialmente no combate às discriminações e violências baseadas no gênero, como a carga do trabalho não remunerado das mulheres e o seu acesso desigual a recursos econômicos e ao poder (Razavi, 2016). Contempla ainda a promoção do empoderamento feminino, realizando reformas para dar igualdade de oportunidades às mulheres em relação ao seu acesso a esses recursos econômicos e naturais, propriedade e herança (Calabrese et al., 2018). Possibilita a atuação enfática na promoção do desenvolvimento sustentável, por meio da participação na política, na economia, e em diversas áreas (Objetivo 5. Igualdade de gênero, [s.d.]).

Aliado a esse objetivo, há a transparência como forma de dar visibilidade às ações implementadas. A transparência é um dos sete princípios de empoderamento feminino (WEPs) estabelecidos pela UN Global Compact e pela UN Women. Os WEPs são formados por padrões internacionais de trabalho e direitos humanos, e se baseiam no reconhecimento de que as empresas têm responsabilidade pela igualdade de gênero e pelo empoderamento das mulheres (<https://www.weps.org>).

O *disclosure* de informações sobre o exercício da RSC é o meio mais utilizado pelas empresas para facilitar a compreensão do seu desempenho social e ambiental e para melhorar o relacionamento com os *stakeholders* (Fuente et al., 2017). Além desse fator, os estudos desenvolvidos no campo do *disclosure* voluntário são ricos em explicar os diversos motivos pelos quais as empresas engajam-se no movimento de *disclosure* voluntário (Garcia et al., 2020). A revisão de literatura mostrou que, ao divulgar o desempenho social corporativo, as empresas buscam cada dia mais cumprir os princípios do bom negócio e satisfazer os interesses específicos dos diversos *stakeholders*.

A padronização da divulgação relacionada ao ODS5 foi proposta pelas diretrizes para elaboração do GRI. A Tabela 1 apresenta a interface das diretrizes com as metas estabelecidas para cumprimento do ODS5, contribuindo para a transparência das metas estabelecidas para o alcance desse objetivo. Observa-se que para cada meta relacionada ao ODS5 têm-se as diretrizes correspondentes, de modo que se possa verificar o *disclosure* das empresas relacionado a cada meta. As metas 5.3 e 5.6 não são contempladas pelas diretrizes do GRI, por estarem relacionadas a políticas definidas para cumprimento em âmbito internacional. Assim, as 15 diretrizes do GRI apresentadas na Tabela 1 constituem os itens a serem apresentados nos relatórios de sustentabilidade das empresas, elaborados no padrão GRI.

Tabela 1

Metas do ODS5 e sua relação com as diretrizes do GRI relacionadas ao gênero

Metas	Diretriz do GRI
5.1 Acabar com todas as formas de discriminação contra todas as mulheres e meninas em toda parte.	202-1 Relação entre o salário mais baixo, discriminado por gênero, comparado ao salário mínimo local
	401-1 Taxas de novas contratações de e rotatividade de empregados
	401-3 Licença maternidade e paternidade
	404-1 Média de horas de treinamento por ano por empregado
	404-3 Percentual de empregados que recebem regularmente análises de desempenho e de desenvolvimento de carreira
	405-1 Diversidade nos órgãos de governança e empregados
5.2 Eliminar todas as formas de violência contra todas as mulheres e meninas nas esferas públicas e privadas, incluindo o tráfico e exploração sexual e de outros tipos.	405-2 Razão matemática do salário e remuneração entre mulheres e homens
	414-1 Novos fornecedores selecionados com base em critérios sociais
5.4 Reconhecer e valorizar o trabalho de assistência e doméstico não remunerado, por meio da disponibilização de serviços públicos, infraestrutura e políticas de proteção social, bem como a promoção da responsabilidade compartilhada dentro do lar e da família, conforme os contextos nacionais.	414-2 Impactos sociais negativos na cadeia de fornecedores e medidas tomadas
	203-1 Desenvolvimento e impacto de investimentos em infraestrutura e serviços oferecidos
	401-2 Benefícios concedidos a empregados de tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou em regime de meio período
5.5 Garantir a participação plena e efetiva das mulheres e a igualdade de oportunidades para a liderança em todos os níveis de tomada de decisão na vida política, econômica e pública.	401-3 Licença maternidade e paternidade
	102-22 Composição do mais alto órgão de governança e seus comitês
	102-24 Nomeação e seleção do mais alto órgão de governança
	405-1 Diversidade nos órgãos de governança e empregados

Fonte: Global Reporting Initiative & United Nations Global Compact (2017).

Verifica-se uma crescente conscientização sobre questões de gênero, o que mostra que a diversidade de gênero pode fortalecer o desempenho financeiro da empresa, devendo o gênero ser destacado nos relatórios corporativos (Miles, 2011). Além disso, para se transformar o ODS5 em um verdadeiro desenvolvimento sustentável, são necessárias iniciativas específicas, e não apenas declarações de princípios (Calabrese et al., 2018). A Agenda 2030 reconhece que a empresa desempenha papel fundamental na abordagem dos ODS, e que os investidores estão cada dia mais interessados em direcionar fundos para empresas que lideram o caminho para negócios responsáveis (Global Reporting Initiative & United Nations Global Compact, 2017).

2.3 Asseguração de relatórios de sustentabilidade, participação em índices de sustentabilidade e disclosure de igualdade de gênero

É crescente o número de empresas, entre as maiores do mundo, que apresentam relatórios de sustentabilidade auditados. De acordo com pesquisa da KPMG (2020) 51% das 5.200 maiores de 52 países apresentaram relatórios de sustentabilidade auditados. Entre as 250 maiores empresas em receita, definidas pela Fortune 500, 71% apresentam relatórios de sustentabilidade auditados.

Os resultados têm mostrado que, quanto mais tenham seus relatórios de sustentabilidade auditados, as empresas mais aumentam a confiabilidade e melhoram a reputação (Simnett et al., 2009). Os citados autores consideram ainda que a asseguração dos relatórios contribui para redução do custo de agência e confere aos usuários a confiabilidade na exatidão e validade das informações fornecidas. Em decorrência disso, a asseguração constitui um direcionador para o aumento da

credibilidade e da transparência das organizações (Kolk & Perego, 2010).

Ao examinar a importância do desempenho ambiental como determinante da asseguarção dos relatórios de sustentabilidade, Dutta (2020) verificou que as empresas com melhores desempenhos ambientais apresentam nível mais alto de asseguarção a fim de mostrar o seu compromisso com questões ambientais, e com isso fortalecer a legitimidade. Esse achado é verificado na análise de Garcia et.al (2020) em diversos estudos que utilizaram como variável dependente o *disclosure* voluntário. Hassan et al. (2020) verificaram que as empresas que com nível mais elevado de *disclosure* são mais propensas a ter seus relatórios auditados.

O trabalho de asseguarção dos relatórios de sustentabilidade visa a apresentar a opinião dos auditores acerca das informações contidas nesses relatórios. Esse trabalho tem por finalidade aumentar o grau de confiança dos usuários, e envolve a obtenção de segurança sobre um relatório elaborado pela administração acerca da atuação da entidade (CTO 01 - Emissão de Relatório de Asseguarção Relacionado com Sustentabilidade e Responsabilidade Social, 2012; Norma Brasileira de Contabilidade – NBC TO 3000, 2015). Apesar da importância desse trabalho, a asseguarção dos relatórios de sustentabilidade no Brasil não é obrigatória para empresas que os elaboram e os publicam.

A asseguarção das informações sociais leva as empresas a uma elevação do nível da divulgação e as fortalece no compromisso com a sustentabilidade (Hassan et al., 2020). A qualidade no *disclosure* pode ser ampliada em empresas que realizam auditoria de seus relatórios de sustentabilidade. Os resultados indicam que a asseguarção relacionada ao *disclosure* ambiental é maior em empresas com relatórios auditados (Moroney et al., 2012).

Aliado à asseguarção, outro fator relacionado à elevação do nível de *disclosure* é a participação das empresas em índices de sustentabilidade do mercado de ações. A correlação entre *disclosure*, participação da empresa em índices de sustentabilidade e asseguarção foi apresentada por Clarkson et al. (2019). Os citados autores verificaram que as empresas com alto comprometimento em RSC elaboram relatórios padronizados e auditados, e que isso ajuda a aumentar a possibilidade de inclusão no índice de sustentabilidade, já que os participantes do mercado valorizam os relatórios auditados por uma das quatro maiores empresas de auditoria (*Big Four*). No mundo dos investimentos há uma crença cada dia maior de que as empresas que emponderam as mulheres e incentivam a diversidade de gênero podem, a longo prazo, superar aquelas que não o fazem (Miles, 2011).

Como o comprometimento em RSC é um impulsionador da empresa para a contratação de trabalhos de asseguarção, aumentando a possibilidade de inclusão em índices de sustentabilidade, infere-se que esses fatores podem também ser impulsionadores de um nível mais elevado de *disclosure* de gênero. Isso posto, infere-se para as empresas brasileiras que:

- Hipótese 1: A participação de empresas no ISE influencia positivamente o nível de *disclosure* de gênero.
- Hipótese 2: A asseguarção dos relatórios do GRI influencia positivamente o nível de *disclosure* de gênero.

3 METODOLOGIA

3.1 Dados da pesquisa

Para se identificar o nível de *disclosure* de gênero foram analisados os relatórios de sustentabilidade das empresas constantes na base de dados do GRI (<https://database.globalreporting.org>). Os relatórios de sustentabilidade têm sido utilizados por diversas pesquisas desenvolvidas no campo do *disclosure* voluntário (Braam et al., 2016; Fuente et al., 2017; Garcia-Sanchez & Martinez-Ferrero, 2018; Miles, 2011; Oliveira et al., 2018; Simnett et al., 2009). O GRI é o relatório mais usado por 66% das 5.200 maiores empresas de 52 países e por 75% das 250 maiores empresas em receita definidas pela Fortune 500 (KPMG, 2020).

A população do presente estudo compreende as empresas brasileiras que publicaram relatórios de sustentabilidade observando os padrões do GRI. Foram analisados todos os relatórios de sustentabilidade publicados em 2019 e disponibilizados na base de dados do GRI até outubro de 2019, totalizando 61 empresas. As 61 empresas da amostra pertencem a nove setores de atuação definidos pela B3 S/A Brasil Bolsa Balcão (B3), conforme apresentado na Tabela 2, sendo que 23 delas são signatárias da WEPs (<https://www.weps.org>).

De acordo com a Tabela 2, o setor Industrial é o mais representativo, reunindo 13 (21,3%) das 61 empresas da amostra, seguido por Consumo Não Cíclico, Financeiro e Utilidade Pública, com 10 (16,4%), cada.

Tabela 2

Composição amostral do estudo por setor

Setor	Número de empresas	Proporção (%)
Comunicações	01	1,6
Consumo cíclico	05	8,2
Consumo não-cíclico	10	16,4
Financeiro	10	16,4
Industrial	13	21,3
Materiais básicos	04	6,6
Saúde	07	11,5
Tecnologia da informação	01	1,6
Utilidade pública	10	16,4
TOTAL	61	100,0

Fonte: Elaborada pelos autores.

3.2 Variáveis utilizadas no estudo

A fim de se verificar o nível de *disclosure* de gênero, para posteriormente utilizá-lo como variável dependente, foi criado um índice de adesão ao ODS5, calculado pela proporção do número de diretrizes divulgadas dentre as 15 do GRI relacionadas ao ODS5, como evidenciado na Tabela 1. As empresas que divulgaram as 15 diretrizes alcançaram índice correspondente a 100%. O GRI tem sido utilizado como relatório para identificação de medida de *disclosure* social, como forma de melhorar a compreensão do impacto do nível de divulgação da RSC (Villiers & Marques, 2016).

Para se testar a influência da asseguarção e da participação em índices, utilizou-se como variáveis independentes a asseguarção e a participação no ISE, medida pela *dummy* “1”, se a empresa divulga o relatório de sustentabilidade com um relatório de asseguarção/participação do ISE, e pela *dummy* “0”, se a empresa não apresentou esse relatório auditado/não participa do ISE (Braam et al., 2016; Dutta, 2020; Martinez-Ferrero & Garcia-Sanchez, 2017a, 2017b; Simnett et al., 2009). Como variável de controle, utilizou-se o setor e WEPs (Celis et al., 2015; Garcia et al., 2020; Oliveira et al., 2018).

3.3 Tratamento dos dados

Em primeira análise, verificou-se a porcentagem de atendimento em relação ao *disclosure* de gênero de cada diretriz, e de cada meta relacionada ao ODS5. Em seguida, foi procedida uma análise do nível médio de adesão ao ODS5 por setor econômico, utilizando-se, para tanto, o teste de diferenças entre médias de Kruskal-Wallis, a fim de se verificar as diferenças entre setores, admitindo-se a não normalidade da variável de comparação entre os grupamentos confrontados (Fávero & Belfiore, 2017).

Posteriormente, utilizou-se a Anacor para verificar a associação entre o nível de adesão ao ODS5, por meio das diretrizes do GRI, e o setor econômico. Essa técnica possibilita identificar a relação entre variáveis qualitativas a partir de mapas perceptuais que propiciam uma noção de proximidade das categorias das variáveis não métricas (Fávero & Belfiore, 2017). Para tanto, recorreu-se a critérios de categorização para a variável nível de adesão ao ODS5, que levou em conta medidas em quartis (Albuquerque et al., 2019). Esse critério de categorização tem sido aplicado por diversos estudos que utilizam o nível de *disclosure*

como *proxy* para medir a *disclosure* (Botosan, 1997; Botosan & Plumlee, 2002; Mapurunga et al., 2011; Rufino & Machado, 2017; Villiers & Marques, 2016). Os citados autores utilizam as medidas de quartis para categorização de um conjunto de dados. Com base nesse critério, o *disclosure* de igualdade de gênero foi categorizado em baixo, médio-baixo, médio-alto e alto, utilizando-se medidas de quartis, conforme apresentado na Tabela 3.

Tabela 3

Caracterização do nível de adesão ao ODS5 para a Anacor

Quartil	Intervalo	Categorização
1º	Do valor mínimo ao 24º percentil	Baixo
2º	Do 25º ao 49º percentil	Médio-baixo
3º	Do 50º ao 74º percentil	Médio-alto
4º	Do 75º ao valor máximo	Alto

Fonte: Elaborada pelos autores.

Para se testar as hipóteses do estudo foi realizada regressão linear múltipla com o objetivo de analisar a influência do ISE (empresas que fazem parte do índice de sustentabilidade empresarial), da asseguarção (empresas que tiveram seus relatórios de sustentabilidade auditados), WEPs e setor no nível de *disclosure* de gênero. Assim, essa análise complementar ao estudo corresponde aos seguintes modelos econométricos:

- $na_ODS = \beta_0 + \beta_1 ISE_{it} + \beta_3 WEPs_{it} + \beta_4 setor_{it} + u_{ij}$ (Modelo 1)
- $na_ODS = \beta_0 + \beta_2 Asseg_{it} + \beta_3 WEPs_{it} + \beta_4 setor_{it} + u_{ij}$ (Modelo 2)

Tabela 4

Adesão das empresas à divulgação do ODS5 – Igualdade de gênero

Meta	Diretriz do GRI	Número de empresas	%
5.1 Acabar com todas as formas de discriminação contra todas as mulheres e meninas em toda parte.	202-1	13	21,3
	401-1	38	62,3
	401-3	19	31,1
	404-1	53	86,9
	404-3	37	60,6
	405-1	40	65,6
	405-2	26	42,6
Média			52,9
5.2 Eliminar todas as formas de violência contra todas as mulheres e meninas nas esferas públicas e privadas, incluindo o tráfico e exploração sexual e de outros tipos.	414-1	29	47,5
	414-2	26	42,6
Média			45,1
5.4 Reconhecer e valorizar o trabalho de assistência e doméstico não remunerado, por meio da disponibilização de serviços públicos, infraestrutura e políticas de proteção social, bem como a promoção da responsabilidade compartilhada dentro do lar e da família, conforme os contextos nacionais.	203-1	28	45,9
	401-2	28	45,9
	401-3	18	29,5
Média			40,4
5.5 Garantir a participação plena e efetiva das mulheres e a igualdade de oportunidades para a liderança em todos os níveis de tomada de decisão na vida política, econômica e pública.	102-22	22	36,1
	102-24	14	22,9
	405-1	39	63,9
Média			41,0

Fonte: Elaborada pelos autores.

Conforme apresentado na Tabela 4, em relação à meta ODS5.1, a diretriz do GRI 404-1 – Média de horas de treinamento por ano e por empregado foi a mais atendida, em termos de divulgação, com participação de 53 das 61 empresas da amostra (86,9%). A diretriz 405-1 – Diversidade nos órgãos de governança e empregados foi divulgada por 40 empresas (65,6%). A diretriz 202-1 – Relação entre o salário mais baixo, discriminado por

- $na_ODS = \beta_0 + \beta_1 ISE_{it} + \beta_2 Asseg_{it} + \beta_3 WEPs_{it} + \beta_4 setor_{it} + u_{ij}$ (Modelo 3)

Em que:

- na_ODS = nível de adesão ao *disclosure* de gênero, representado pela porcentagem relacionada ao número de diretrizes apresentadas no GRI por cada empresa dividida pelo número de diretrizes possíveis;
- ISE = *dummy* (1 ou 0) para indicar se a empresa faz parte da carteira do ISE;
- $Asseg$ = *dummy* (1 ou 0) para indicar se a empresa apresentou relatório de asseguarção;
- $WEPs$ = *dummy* (1 ou 0) para indicar se a empresa subscreveu a WEPs; e
- $setor$ = setor econômico a que pertence a empresa. Para realização dos testes, foram utilizados os aplicativos Stata® e SPSS®.

4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

4.1 Adesão às metas evidenciadas pelo ODS.5. Igualdade de gênero, através das diretrizes do GRI

Na Tabela 4, pode-se observar as quantidades e as porcentagens de empresas da amostra que divulgaram cada uma das diretrizes do GRI relacionadas ao ODS5. Igualdade de gênero no exercício de 2018.

gênero, comparado ao salário mínimo local, registrou o nível mais baixo, sendo divulgado por apenas 13 empresas (21,3%).

No que tange à meta ODS5.2, a diretriz 414-1 – Novos fornecedores selecionados com base em critérios sociais foi a mais evidenciada, reunindo 29 das 61 empresas da amostra. Com relação à meta ODS5.4, as diretrizes 203-1 – Desenvolvimento e impacto de

investimentos em infraestrutura e serviços oferecidos e 401-2 – Impactos sociais negativos na cadeia de fornecedores e medidas tomadas foram as que mais se destacaram, sendo divulgadas por 28 das 61 empresas da amostra (45,9%). Ademais, observa-se que a diretriz 405-1 – Diversidade nos órgãos de governança e empregados foi a mais evidenciada, com participação de 39 das 61 empresas (63,9%).

Por meio da Tabela 4, depreende-se que apenas cinco diretrizes do GRI são divulgadas por mais da metade das empresas da amostra: 401-1, (repetida), 404-3 e 405-1, que atendem à meta 5.1 – Acabar com todas as formas de discriminação contra todas as mulheres e meninas em toda parte, e 405-1, que compreende a meta 5.5 – Garantir a participação plena e efetiva das mulheres e a igualdade

de oportunidades para a liderança em todos os níveis de tomada de decisão na vida política, econômica e pública. Esse achado sinaliza que ainda é mediana a participação das empresas no cumprimento das diretrizes do GRI, e, conseqüentemente, também a adesão às metas do ODS5. Igualdade de gênero.

4.2 Nível médio dos ODS, tabela de contingência e associação entre o nível do ODS5 e o setor econômico

As empresas que publicaram relatórios no padrão GRI e os disponibilizaram na plataforma da entidade apresentaram 51,9% de divulgação dos itens atinentes ao cumprimento das metas relacionadas ao ODS5. Igualdade de gênero, como apresentado na Tabela 5.

Tabela 5

Estatística descritiva do índice de *disclosure*

Variável	Nº de Obs.	Mínimo	Máximo	Média	Desvio-padrão	Coefficiente de variação	p1	p50	p75	p99
na_ODS	61	13,3333	93,3333	51,9125	23,5738	0,454106	13,3333	53,3333	66,6666	93,3333

Fonte: Elaborada pelos autores.

Verifica-se ainda que as empresas divulgaram entre duas (13,3%) e 14 (93,3%) das 15 diretrizes apresentadas na Tabela 1, relacionadas às metas do ODS5. A Tabela 5 apresenta ainda as porcentagens-limite de cada quartil que resultaram na categorização mostrada na Tabela 3. No quartil 1, situam-se as empresas que apresentam porcentagem inferior a 13,3% de disclosure, no quartil 2 figuram aquelas que apresentaram entre 13,3% e 53,3%, no quartil 3 estão as que apresentaram proporção entre 53,3%, exclusive, e 66,7%, e no quartil 4 aquelas que apresentaram proporção entre 66,7% e 93,3%.

A Tabela 6, evidencia o nível médio de atendimento das empresas de cada setor econômico às metas do ODS5. Destaca-se inicialmente que as empresas dos setores Consumo Não Cíclico (54,7%) Financeiro (60,7%) e Utilidade Pública (54,7%) foram as que mais divulgaram informações atinentes às ações relacionadas com o ODS5. As dos setores Saúde e Tecnologia da Informação foram as que menos demonstraram ter essa preocupação. Apesar disso, infere-se, através do teste de Kruskal-Wallis, que a probabilidade associada (4,982) não foi estatisticamente significativa; ou seja, não há diferenças estatisticamente significantes entre os setores no tocante aos níveis de atendimento às metas do ODS5.

Tabela 6

Relação cruzada entre o nível de *disclosure* de gênero e o setor econômico

Setor	Nível de adesão ao ODS5/Número de empresas				Total
	Baixo	Médio baixo	Médio alto	Alto	
Comunicações	-	1	-	-	01
Consumo Cíclico	1	2	1	1	05
Consumo Não Cíclico	4	3	-	3	10
Financeiro	1	2	4	3	10
Industrial	4	3	1	5	13
Materiais Básicos	2	-	2	-	04
Saúde	3	3	1	-	07
Tecnologia da Informação	1	0	-	-	01
Utilidade Pública	2	4	1	3	10
Total	18	18	10	15	61

Fonte: Elaborada pelos autores.

Tabela 6

Nível médio de adesão às metas do ODS5. igualdade de gênero, por setor

Setor	Frequência	Nível Médio (%)	Teste de Kruskal-Wallis
Comunicações	01	53,3	4,982 (Significância 0,759)
Consumo cíclico	05	54,7	
Consumo não- cíclico	10	50,0	
Financeiro	10	60,7	
Industrial	13	52,8	
Materiais básicos	04	48,3	
Saúde	07	40,0	
Tecnologia da informação	01	26,7	
Utilidade pública	10	54,7	

Fonte: Elaborada pelos autores.

A Tabela 7 apresenta a relação cruzada entre o nível de adesão ao ODS5 e o setor econômico das empresas. Verifica-se que as empresas dos setores Consumo Não Cíclico, Financeiro, Industrial e Utilidade Pública se destacam na publicação de relatórios no padrão GRI. No que tange ao disclosure das ações relacionadas ao cumprimento do ODS5 – Igualdade de gênero, verifica-se um número maior de empresas nos níveis baixo e médio-baixo.

Adicionalmente, foi procedida uma análise de classificação cruzada, para se verificar se as categorias do perfil de *disclosure* de gênero das empresas associam-se de forma estatisticamente significativa com os setores econômicos, em uma perspectiva bivariada. Com base nos resultados da Anacor, por meio da aplicação do teste qui-quadrado ($P\text{-value} = 0,000$), observa-se que há uma associação estatisticamente significativa, ao nível de 5%, entre o perfil de *disclosure* de gênero da empresa e o respectivo setor econômico.

diz respeito à inexistência de multicolinearidade, foi afastado a partir da estatística $VIF < 5$ (Hair et al., 2009). Também foi confirmado que o pressuposto da homocedasticidade não foi violado (valor- $P \chi^2 = 0,1957 > 0,05$).

Tabela 8

Influência do setor econômico, da asseguarção e do ISE no nível de adesão ao ODS5

	(1) Na_ODS	(2) Na_ODS	(3) Na_ODS
Constant	0.505 ^(*) (0.08)	0.471 ^(*) (0.08)	0.468 ^(*) (0.08)
ISE	0.151 ^(***) (0.08)		0.026 (0.09)
Asseg		0.210 ^(*) (0.06)	0.197 ^(**) (0.08)
WEPS	-0.017 (0.06)	-0.056 (0.06)	-0.057 (0.06)
Setor	-0.003 (0.01)	-0.002 (0.01)	-0.001 (0.01)
R ² Ajustado	0.0241	0.1236	0.1093
Número de observações	61	61	61
F	1.49	3.82	2.84
Prob>F	0.23	0.01	0.03

Nota: Erro padrão entre parênteses *** $p < 0,10$, ** $p < 0,05$, * $p < 0,01$
Fonte: Elaborada pelos autores.

Os *outputs* observados na Tabela apresentam o efeito individual (modelos 1 e 2) e conjunto (modelo 3) das variáveis ISE e Asseg na presença das variáveis relacionadas a setor e WEPS (ser signatária dos princípios de empoderamento feminino). O modelo 1, mostra com base na estatística F, que o modelo não foi estatisticamente significativo, apesar da variável explicativa ISE ($\beta_1 = 0,151$; $p < 0,10$) ter apresentado significância estatística. O modelo 2, mostra que a variável Asseg ($\beta_2 = 0,210$; $p < 0,01$) é estatisticamente significativa para explicar o *disclosure* de gênero.

No modelo 3, o parâmetro da variável explicativa ISE ($\beta_1 = 0,026$; $p > 0,10$) não é estatisticamente significativo, enquanto a variável Asseg ($\beta_2 = 0,372$; $p < 0,05$) apresenta significância estatística, na presença das demais variáveis. Ademais, não se verifica uma influência da adesão das empresas aos WEPS e do setor no nível de *disclosure* de gênero.

5 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

A análise dos resultados levou em conta os três resultados apresentados, a saber: i) as porcentagens de *disclosure* das diretrizes do GRI relacionadas ao ODS5; ii) o nível de *disclosure* obtido a partir da categorização das porcentagens de *disclosure* em quartis (Quadro 4, Tabela 5 e Tabela 6) e o mapa percentual do nível de adesão ao ODS5 em relação ao setor econômico (Figura 1); e iii) o resultado dos testes da influência do ISE e da asseguarção no *disclosure* de gênero. Este último responde às duas hipóteses propostas neste estudo.

Em relação ao primeiro resultado, verifica-se uma variação de 13,3% a 93,3%, e média de 51,9%. Apesar de o Brasil ocupar a 92ª posição entre 153 países (World Economic Forum, 2020), em termos de desigualdade de

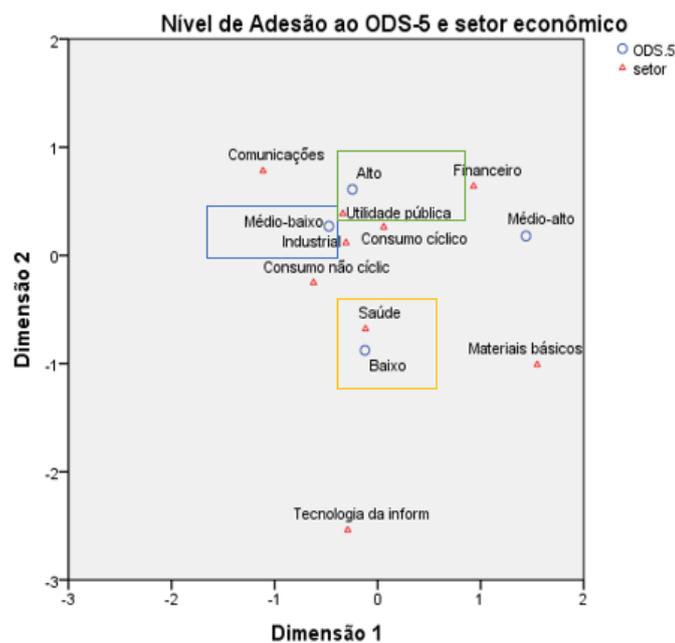


Figura 1. Mapa perceptual do nível de adesão ao ODS5 em relação ao setor econômico.

Fonte: Elaborada pelos autores.

De acordo com a relação de proximidade entre as variáveis do mapa perceptual apresentado na Figura 1, as empresas pertencentes ao setor Utilidade Pública se associam com o alto nível de adesão ao *disclosure* de gênero, enquanto as do Financeiro se associam ao nível médio-alto, as do Industrial se associam com o nível médio-baixo, e as do setor Saúde se associam com o nível baixo.

4.3 Influência do ISE e da asseguarção no disclosure de gênero

A Tabela 8 mostra o teste da hipótese de que a asseguarção (H_1) e a participação (H_2) em índices de sustentabilidade influenciam positivamente o nível de *disclosure* de gênero. O modelo, portanto, irá testar a influência da participação de empresas em índices de sustentabilidade e asseguarção dos relatórios de sustentabilidade elaborados com base nas diretrizes do GRI auditados no nível de *disclosure* de gênero. Das 61 empresas pesquisadas, 14 pertencem a carteira ISE da B3 (22,9%); 23 apresentaram o relatório de sustentabilidade acompanhado de relatório de asseguarção (37,7%); e 23 são empresas subscritoras dos WEPS (37,7%).

Para realização das regressões, verificou-se se os pressupostos dos modelos não haviam sido violados. Para tanto foi realizado o teste Shapiro-Francia, verificando-se que os termos de erro apresentam distribuição normal ao nível de significância de 5%. O segundo pressuposto, que

gênero, essa média de *disclosure* de gênero é superior aos 48,5% encontrados por Rodrigues (2020) para a América do Sul, referente ao período 2008-2017, com dados colhidos da base de dados da Thomson Reuters. Para esse período, o autor encontrou uma média geral de 53,3%.

Esse resultado corrobora a proposição de que as empresas brasileiras que adotam a transparência das ações de RSC, via relatórios de sustentabilidade, apresentaram as maiores percentuais de divulgação das diretrizes vinculadas ao ODS5. Essa afirmativa leva em conta que as empresas com alto nível de *disclosure* de gênero utilizam a transparência como forma de cumprir os princípios do bom negócio e satisfazer os interesses específicos dos *stakeholders*, como ficou evidenciado nos resultados apresentados por Garcia et al, (2020). Isso é coerente com a ideia de que as corporações são agentes morais, e, portanto, têm o dever de adotar a igualdade de gênero como prioridade (Thompson, 2008; Torres et al., 2019).

Alguns estudos mostram que as empresas estão mais comprometidas com o *disclosure*, e alcançam diversos benefícios (Ali & Konrad, 2017; Garcia et al., 2020; Kraemer, 2005; Schwab, 2019). Esse resultado influencia o quesito transparência do ODS5 nas empresas brasileiras. A média de 51,9% é superior também à média de 36% para o ano de 2017, calculada por Rodrigues (2020) na análise de uma amostra global de empresas, e, ainda, superior aos 12,2% calculados para a América do Sul, também do ano de 2017. Isso corrobora os achados do citado autor, o qual identificou que o porte e a adoção das diretrizes da GRI tiveram impacto positivo sobre o *disclosure*.

A porcentagem de *disclosure* médio (51,9%) apresentada pelas empresas deste estudo é superior àquelas verificadas nas amostras das empresas da América do Sul (48,5%) e de empresas brasileiras signatárias dos WEPs (25,7%), nos estudos de Rodrigues (2020) e Rodrigues et al. (2017). Apesar de essa porcentagem ser maior no grupo de empresas que publicam seus relatórios e os disponibilizam na plataforma GRI, ainda está bem abaixo do máximo de *disclosure* que uma empresa pode alcançar (100%). Esse resultado pode ser influenciado pela baixa participação de mulheres no conselho de administração e em cargos de alta gestão, apontada pelo World Economic Forum (2020). Alguns estudos têm verificado que o nível de *disclosure* de questões socioambientais é influenciado pela diversidade de gênero (Ben-Amar et al., 2017; Liao et al., 2015), corroborando o fenômeno conhecido como “teto de vidro”.

Esse fenômeno representa uma barreira invisível, porém forte o suficiente para dificultar a ascensão das mulheres em cargos mais altos na hierarquia organizacional em função exclusivamente de seu gênero, e não por incompetência (Steil, 1997). A baixa porcentagem de mulheres em cargos de gestão pode ser uma evidência de que as empresas tendem a negligenciar políticas voltadas para a igualdade de gênero no seu escopo da RSC, o que influencia a redução do *disclosure*. Isso é coerente com os achados de Celis et al. (2015), segundo os quais a presença de mulheres em conselhos de administração, na alta e média gestão de empresas, influencia as práticas de

igualdade de gênero no campo da RSC, confirmando que há uma correlação de influência da presença de mulheres no conselho no nível de *disclosure*, conforme apontado por García-Sánchez et al. (2020).

Em relação ao segundo resultado, a análise setorial, apresentada na Figura 1, foi desenvolvida a partir da categorização baseada em quartis, e, na sequência, utilizou a Anacor. Esse resultado sinaliza que os setores Financeiro, Industrial, Saúde e Utilidade Pública se associam com o alto, o médio-alto, o médio-baixo e o baixo níveis de *disclosure*, respectivamente. Esse resultado é coerente com os achados de diversos estudiosos, segundo os quais a indústria constitui importante direcionador do *disclosure*. Dependendo do setor, as empresas aumentam o seu nível de *disclosure* como forma de justificar e explicar suas operações (Garcia et al., 2020). As empresas com alto desempenho e aquelas que operam em indústrias socialmente sensíveis usam o *disclosure* para manter a legitimidade (Farag et al., 2015; Fernandez-Feijoo et al., 2014; Kuo et al., 2012; Pinto et al., 2014), o que explica o fato de o setor Utilidade Pública apresentar um alto posicionamento em relação às empresas da amostra. O resultado apresentado pelos setores Industrial e Saúde pode corroborar aquele apresentado por Rodrigues (2020), segundo o qual o setor Saúde influencia negativamente o *disclosure* de gênero.

As empresas do setor Financeiro apresentam *disclosure* médio-alto, sugerindo que o setor registra nível mais alto de *disclosure*, já que uma maior visibilidade corporativa e um maior risco financeiro aumentam a demanda das partes interessadas por transparência sobre o impacto social das instituições financeiras e suas práticas de RSC (Andrikopoulos et al., 2014).

Por fim, e em última análise, verificou-se a influência da asseguarção no *disclosure* (aceita-se a Hipótese 2), ao passo que o modelo do ISE não foi significativo (rejeita-se a Hipótese 1). Com base nos resultados apresentados no modelo 3, verifica-se que na presença das outras variáveis a asseguarção influencia positivamente o nível de *disclosure*, o que não ocorre com o ISE. Esse resultado reforça os achados de Moroney et al. (2012). Em relação à presença da variável de controle setor, verificou-se que os resultados relacionados aos setores não são estatisticamente significantes para explicar o *disclosure* das ações relacionadas às diretrizes do GRI atinentes ao ODS5. Esse resultado contraria aqueles apontados por Rodrigues (2020), ao identificar que a adoção das diretrizes da GRI teve impacto positivo sobre o *disclosure*.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo avança na discussão da igualdade de gênero, trazendo-a para o escopo das organizações, por considerar que estas têm o dever ético de se envolver nessa temática, pois isso é o certo a fazer, independentemente dos efeitos que essa atuação pode trazer para os seus resultados financeiros. Entende-se que o *disclosure* dessas práticas deve ser visto como um bom indicador do gerenciamento das ações relacionadas ao ODS5 no negócio de uma firma, e, ainda, que é esperada

uma conduta das empresas proativas em relação a essa temática.

O estudo confirma em nível de empresa brasileira o que foi constatado em nível de Brasil. As empresas apresentam um mediano nível de *disclosure* das ações relacionadas ao ODS5, o que revela um igualmente mediano nível de transparência dessa matéria pelas empresas brasileiras, que, conseqüentemente pode ser um determinante da posição do Brasil no *ranking* de diferenças de gênero (posição 92 de 153 países) apontado pelo World Economic Forum (2020).

Como ocorre uma baixa participação de mulheres no conselho e até em cargos de alta gestão (World Economic Forum, 2020), o estudo sugere também o que já foi verificado em outras pesquisas - a presença de mulheres na gestão influencia a transparência (García-Sánchez et al., 2020).

Com base nos resultados da pesquisa, verifica-se que a asseguuração dos relatórios ainda é um fator importante para a elevação do nível de *disclosure*. Esse achado traz uma contribuição prática, ao sinalizar para a elaboração de normas pelo conselho de classe como forma de contribuir para maior transparência e asseguuração de relatórios de sustentabilidade. Esse fator revelou-se mais forte do que a participação de empresas no índice de sustentabilidade, relacionando-se com os achados de García-Sánchez et al. (2020), segundo os quais o ambiente institucional influencia o *disclosure* de empresas em relação a igualdade de gênero. Além disso, os resultados da pesquisa apresentam um quadro da prática de divulgação das empresas brasileiras, sinalizando para um nível de divulgação a ser melhorado.

Apesar da análise que se pode fazer a partir dos dados, o estudo apresenta uma limitação relacionada à quantidade de empresas que publicaram seus relatórios seguindo as diretrizes do GRI e os disponibilizaram na base de dados da entidade. Outra limitação do estudo diz respeito à tempestividade na disponibilização dos relatórios. As empresas costumam fazê-lo com grande atraso, o que reduz a utilidade dessa informação no processo decisório dos *stakeholders*. O estudo também não avaliou as ações de atendimento ao ODS5 pelas empresas. Ademais, para efeito dos testes realizados não considerou a variável tamanho, o que poderá ser feito em estudos futuros.

Este estudo tem implicações em nível de Brasil, já que apresenta o atual cenário de atuação das empresas brasileiras na temática relacionada ao atendimento ao ODS5. Como contribuição prática, o estudo mostra que o Brasil precisa desenvolver políticas para incluir o atendimento ao ODS5, em nível de nação e de organizações, e ainda que devem ser desenvolvidas ações para alcançar esses objetivos, e, conseqüentemente, melhorar a posição do Brasil em termos de igualdade de gênero.

AGRADECIMENTOS

Programa Institucional de Bolsas de Iniciação Científica (PIBIC) da Universidade Federal do Ceará e com apoio da FUNCAP.

Programa Pesquisa Produtividade da ESTÁCIO FIC.

REFERÊNCIAS

- Agenda 2030. ([s.d.]). <http://www.agenda2030.org.br/sobre/>
- Ahmed, A., Monem, R. M., Delaney, D., & Ng, C. (2017). Gender diversity in corporate boards and continuous disclosure: Evidence from Australia. *Journal of Contemporary Accounting & Economics*, 13(2), 89-107. <https://doi.org/10.1016/j.jcae.2017.05.004>
- Albuquerque, A. R., Filho, Freire, M. M. A., Cabral, A. C. A., & Santos, S. M. (2019). Influência da Governança Corporativa e da Intangibilidade no desempenho das maiores empresas brasileiras. *Revista de Administração FACES Journal*, 18(4), 25-43. <https://doi.org/10.21714/1984-975FACESOVON0ART6763>
- Ali, M., & Konrad, A. M. (2017). Antecedents and consequences of diversity and equality management systems: The importance of gender diversity in the TMT and lower to middle management. *European Management Journal*, 35(4), 440-453. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2017.02.002>
- Andrikopoulos, A., Samitas, A., & Bekiaris, M. (2014). Corporate social responsibility reporting in financial institutions: Evidence from Euronext. *Research in International Business and Finance*, 32, 27-35. <https://doi.org/10.1016/j.ribaf.2014.02.001>
- Aribi, Z. A., Alqatamin, R. M., & Arun, T. (2018). Gender diversity on boards and forward-looking information disclosure: Evidence from Jordan. *Journal of Accounting in Emerging Economies*, 8(2), 205-222. <https://doi.org/10.1108/JAEE-05-2016-0039>
- Bagnoli, M., & Watts, S. G. (2017). Voluntary assurance of voluntary CSR disclosure. *Journal of Economics & Management Strategy*, 26(1), 205-230. <https://doi.org/10.1111/jems.12171>
- Ben-Amar, W., Chang, M., & McIlkenny, P. (2017). Board gender diversity and corporate response to sustainability initiatives: Evidence from the Carbon Disclosure Project. *Journal of Business Ethics*, 142(2), 369-383. <https://doi.org/10.1007/s10551-015-2759-1>
- Botosan, C. A. (1997). Disclosure level and the cost of equity capital. *Accounting Review*, 72(3), 323-349. <https://www.jstor.org/stable/248475>
- Botosan, C. A., & Plumlee, M. A. (2002). A re-examination of disclosure level and the expected cost of equity capital. *Journal of Accounting Research*, 40(1), 21-40. <https://doi.org/10.1111/1475-679X.00037>
- Braam, G. J. M., Weerd, L. U., Hauck, M., & Huijbregts, M. A. J. (2016). Determinants of corporate environmental reporting: The importance of environmental performance and assurance. *Journal of Cleaner Production*, 129, 724-734. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2016.03.039>
- Bravo, F., & Reguera-Alvarado, N. (2019). Sustainable development disclosure: Environmental, social, and governance reporting and gender diversity in the audit committee. *Business Strategy and the Environment*, 28(2), 418-429. <https://doi.org/10.1002/bse.2258>
- Calabrese, A., Costa, R., Ghiron, N. L., & Menichini, T. (2018). Gender equality among CSR managers and its influence on sustainable development: A comparison among Italy, Spain and United Kingdom. *European Journal of Sustainable Development*, 7(4), 451-462. <https://doi.org/10.14207/ejsd.2018.v7n4p451>

- Campbell, J. L. (2007). Why would corporations behave in socially responsible ways? An institutional theory of corporate social responsibility. *Academy of Management Review*, 32(3), 946-967. <https://doi.org/10.2307/20159343>
- Carroll, A. B. (1991). The pyramid of corporate social responsibility: Toward the moral management of organizational stakeholders. *Business Horizons*, 34(4), 39-48. [https://doi.org/10.1016/0007-6813\(91\)90005-G](https://doi.org/10.1016/0007-6813(91)90005-G)
- Celis, I. L.-R., Velasco-Balmaseda, E., Bobadilla, S. F., Alonso-Almeida, M. M., & Intxaurburu-Clemente, G. (2015). Does having women managers lead to increased gender equality practices in corporate social responsibility? business ethics: a european review, 24(1), 91-110. <https://doi.org/10.1111/beer.12081>
- Clarkson, P., Li, Y., Richardson, G., & Tsang, A. (2019). Causes and consequences of voluntary assurance of CSR reports International evidence involving Dow Jones Sustainability Index Inclusion and Firm Valuation. *Accounting Auditing & Accountability Journal*, 32(8), 2451-2474. <https://doi.org/10.1108/AAAJ-03-2018-3424>
- Commission of the European Communities. (2020). *Corporate social responsibility & Responsible business conduct*. Internal Market, Industry, Entrepreneurship and SMEs - European Commission. https://ec.europa.eu/growth/industry/sustainability/corporate-social-responsibility_en
- Conselho Federal de Contabilidade – CFC (2012). Resolução Nº 1407 de 21/09/2012. *CTO 01 - Emissão de Relatório de Asseguração Relacionado com Sustentabilidade e Responsabilidade Social*. https://www.cfc.org.br/sisweb/sre/detalhes_sre.aspx?Codigo=2012/001407
- Conselho Federal de Contabilidade – CFC (2015). *Norma Brasileira de Contabilidade - NBC TO 3000 - Trabalho de Asseguração Diferente de Auditoria e Revisão*. https://www2.cfc.org.br/sisweb/sre/detalhes_sre.aspx?Codigo=2015/NBCTO3000
- Dahlsrud, A. (2008). How corporate social responsibility is defined: An analysis of 37 definitions. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 15(1), 1-13. <https://doi.org/10.1002/csr.132>
- Dutta, P. (2020). Determinants of voluntary sustainability assurance: The importance of corporate environmental performance. *Social Responsibility Journal*, 16(8), 1403-1414. <https://doi.org/10.1108/SRJ-06-2019-0213>
- Farag, H., Meng, Q., & Mallin, C. (2015). The social, environmental and ethical performance of Chinese companies: Evidence from the Shanghai Stock Exchange. *International Review of Financial Analysis*, 42, 53-63. <https://doi.org/10.1016/j.irfa.2014.12.002>
- Fávero, L. P., & Belfiore, P. (2017). *Manual de análise de dados: Estatística e modelagem multivariada com Excel®, SPSS® e Stata®*. Elsevier Brasil.
- Fernandez-Feijoo, B., Romero, S., & Ruiz, S. (2014). Effect of stakeholders' pressure on transparency of sustainability reports within the GRI framework. *Journal of Business Ethics*, 122(1), 53-63. <https://doi.org/10.1007/s10551-013-1748-5>
- Fuente, J. A., García-Sánchez, I. M., & Lozano, M. B. (2017). The role of the board of directors in the adoption of GRI guidelines for the disclosure of CSR information. *Journal of Cleaner Production*, 141, 737-750. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2016.09.155>
- Garcia, E. A. R., Carvalho, G. M., Boaventura, J. M. G., & Souza, J. M., Filho. (2021). Determinants of corporate social performance disclosure: A literature review. *Social Responsibility Journal*, 17(4), 445-468. <https://doi.org/10.1108/SRJ-12-2016-0224>
- Garcia-Sanchez, I.-M., & Martinez-Ferrero, J. (2018). Corporate social responsibility performance, disclosure and assurance: Introduction to the Special Issue of Administrative Sciences. *Administrative Sciences*, 8(3), 54. <https://doi.org/10.3390/admsci8030054>
- García-Sánchez, I.-M., Oliveira, M. C., & Martínez-Ferrero, J. (2020). Female directors and gender issues reporting: The impact of stakeholder engagement at country level. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 27(1), 369-382. <https://doi.org/10.1002/csr.1811>
- Global Reporting Initiative, & United Nations Global Compact. (2017). *Business Reporting on the SDGs: An Analysis of the Goals and Targets*. <https://www.unglobalcompact.org/library/5361>
- Grosser, K. (2009). Corporate social responsibility and gender equality: Women as stakeholders and the European Union sustainability strategy. *Business Ethics: A European Review*, 18(3), 290-307. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8608.2009.01564.x>
- Grosser, K., & Moon, J. (2005). The role of corporate social responsibility in gender mainstreaming. *International Feminist Journal of Politics*, 7(4), 532-554. <https://doi.org/10.1080/14616740500284524>
- Hair, J. F., Jr., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2009). *Análise multivariada de dados*. Bookman Editora.
- Halliday, C. S., Paustian-Underdahl, S. C., & Fainshmidt, S. (2020). Women on boards of directors: A meta-analytic examination of the roles of organizational leadership and national context for gender equality. *Journal of Business and Psychology*, 36, 173-191. <https://doi.org/10.1007/s10869-019-09679-y>
- Haque, F., & Jones, M. J. (2020). European firms' corporate biodiversity disclosures and board gender diversity from 2002 to 2016. *British Accounting Review*, 52(2), 100893. <https://doi.org/10.1016/j.bar.2020.100893>
- Hassan, A., Elamer, A. A., Fletcher, M., & Sobhan, N. (2020). Voluntary assurance of sustainability reporting: Evidence from an emerging economy. *Accounting Research Journal*, 33(2), 391-410. <https://doi.org/10.1108/ARJ-10-2018-0169>
- Hillman, A. J., & Keim, G. D. (2001). Shareholder value, stakeholder management, and social issues: What's the bottom line? *Strategic Management Journal*, 22(2), 125-139. [https://doi.org/10.1002/1097-0266\(200101\)22:2<125::AID-SMJ150>3.0.CO;2-H](https://doi.org/10.1002/1097-0266(200101)22:2<125::AID-SMJ150>3.0.CO;2-H)
- Hossain, D. M., Ahmad, N. N. N., & Siraj, S. A. (2016). Marxist feminist perspective of corporate gender disclosures. *Asian Journal of Accounting and Governance*, 7, 11-24. <https://doi.org/10.17576/AJAG-2016-07-02>
- International Labour Office. (2007). *ABC of Women Worker's Rights and Gender Equality*. http://www.ilo.org/gender/Informationresources/Publication/s/WCMS_087314/lang--en/index.htm
- King, T. L., Kavanagh, A., Scovelle, A. J., & Milner, A. (2020). Associations between gender equality and health: A systematic review. *Health Promotion International*, 35(1), 27-41. <https://doi.org/10.1093/heapro/day093>
- Kolk, A., & Perego, P. (2010). Determinants of the adoption of sustainability assurance statements: An international investigation. *Business Strategy and the Environment*, 19(3), 182-198. <https://doi.org/10.1002/bse.643>
- KPMG. (2020). *The Time Has Come: The KPMG Survey of Sustainability Reporting 2020*. <https://home.kpmg/xx/en/home/insights/2020/11/the-time-has-come-survey-of-sustainability-reporting.html>
- Kraemer, M. E. P. (2005). Responsabilidade social corporativa: Uma contribuição das empresas para o desenvolvimento

- sustentável. *Revista Eletrônica de Ciência Administrativa*, 4(1), 1-50. <https://doi.org/10.5329/RECADM.20050401005>
- Kuo, L., Yeh, C.-C., & Yu, H.-C. (2012). Disclosure of corporate social responsibility and environmental management: Evidence from China. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 19(5), 273-287. <https://doi.org/10.1002/csr.274>
- Liao, L., Luo, L., & Tang, Q. (2015). Gender diversity, board independence, environmental committee and greenhouse gas disclosure. *British Accounting Review*, 47(4), 409-424. <https://doi.org/10.1016/j.bar.2014.01.002>
- Manita, R., Bruna, M. G., Dang, R., & Houanti, L. (2018). Board gender diversity and ESG disclosure: Evidence from the USA. *Journal of Applied Accounting Research*, 19(2), 206-224. <https://doi.org/10.1108/JAAR-01-2017-0024>
- Mapurunga, P. V. R., Ponte, V. M. R., Coelho, A. C. D., & Meneses, A. F. (2011). Determinantes do nível de disclosure de instrumentos financeiros derivativos em firmas brasileiras. *Revista Contabilidade & Finanças*, 22(57), 263-278. <https://doi.org/10.1590/S1519-70772011000300003>
- Martínez, M. C. V., Cervantes, P. A. M., & Rambaud, S. C. (2020). Women on corporate boards and sustainable development in the American and European markets: Is there a limit to gender policies? *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 27(6), 2642-2656. <https://doi.org/10.1002/csr.1989>
- Martinez-Ferrero, J., & Garcia-Sanchez, I.-M. (2017a). Coercive, normative and mimetic isomorphism as determinants of the voluntary assurance of sustainability reports. *International Business Review*, 26(1), 102-118. <https://doi.org/10.1016/j.ibusrev.2016.05.009>
- Martinez-Ferrero, J., & Garcia-Sanchez, I.-M. (2017b). Sustainability assurance and cost of capital: Does assurance impact on credibility of corporate social responsibility information? *Business Ethics - A European Review*, 26(3), 223-239. <https://doi.org/10.1111/beer.12152>
- Matten, D., & Moon, J. (2008). "Implicit" and "explicit" CSR: A conceptual framework for a comparative understanding of corporate social responsibility. *Academy of Management Review*, 33(2), 404-424. <https://doi.org/10.5465/AMR.2008.31193458>
- Medina-Vicent, M. (2014). Business ethics and gender equality: The basis for a new leadership model. In C. Bratianu, A. Zbucnea, F. Pinzaru, & E. M. Vatamanescu (Orgs.), *Strategica: Management, Finance, and Ethics* (pp. 931-943). Tritonic Publ House.
- Miles, K. (2011). Embedding gender in sustainability reports. *Sustainability Accounting, Management and Policy Journal*, 2, 139-146. <https://doi.org/10.1108/20408021111162164>
- Moroney, R., Windsor, C., & Aw, Y. T. (2012). Evidence of assurance enhancing the quality of voluntary environmental disclosures: An empirical analysis. *Accounting & Finance*, 52(3), 903-939. <https://doi.org/10.1111/j.1467-629X.2011.00413.x>
- OIT. (2010). *Igualdade de gênero e raça no trabalho: Avanços e desafios*. http://www.ilo.org/brasil/publicacoes/WCMS_229333/lang-pt/index.htm
- Oliveira, M. C., Luca, M. M. M., Ponte, V. M. R., & Pontes, J. É., Junior. (2009). Disclosure of social information by Brazilian companies according to United Nations indicators of corporate social responsibility. *Revista Contabilidade & Finanças*, 20(51), 116-132. <https://doi.org/10.1590/S1519-70772009000300008>
- Oliveira, M. C., Rodrigues, M. S., Junior, Oliveira Lima, S. H., & Freitas, G. A. (2018). The Influence of the Characteristics of the National Business System in the Disclosure of Gender-Related Corporate Social Responsibility Practices. *Administrative Sciences*, 8(2), 14. <https://doi.org/10.3390/admsci8020014>
- Organização das Nações Unidas, & Brasil. (2016). *Transformando nosso mundo: A agenda 2030 para o desenvolvimento sustentável*, 2016. <http://www.agenda2030.org.br/ods/5/>
- Orsato, R. J., Garcia, A., Mendes-Da-Silva, W., Simonetti, R., & Monzoni, M. (2015). Sustainability indexes: Why join in? A study of the 'Corporate Sustainability Index (ISE)' in Brazil. *Journal of Cleaner Production*, 96, 161-170. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2014.10.071>
- Pinto, S., Villiers, C., & Samkin, G. (2014). Corporate social responsibility disclosures during the Global Financial Crisis: New Zealand evidence. *New Zealand Journal of Applied Business Research (NZJABR)*, 12(2), 33-49.
- Pucheta-Martínez, M. C., Bel-Oms, I., & Olcina-Sempere, G. (2018). The association between board gender diversity and financial reporting quality, corporate performance and corporate social responsibility disclosure. *Academia Revista Latinoamericana de Administración*, 31(1), 177-194. <https://doi.org/10.1108/ARLA-04-2017-0110>
- Razavi, S. (2016). The 2030 Agenda: Challenges of implementation to attain gender equality and women's rights. *Gender & Development*, 24(1), 25-41. <https://doi.org/10.1080/13552074.2016.1142229>
- Rodrigues, M. S., Junior, Oliveira, M. C., Marcos, I. M. A. R. A., & Rodrigues, G. R. (2017). Disclosure of gender-based social information by Brazilian companies that signed the women's empowerment principle. *Risus - Journal on Innovation and Sustainability*, 8(4), 3-23. <https://doi.org/10.24212/2179-3565.2017v8i4p3-23>
- Rodrigues, M. S., Junior. (2020). *Análise multinível da divulgação de ações de responsabilidade social empresarial relativas à equidade de gênero* (Tese de doutorado). Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, Ceará, Brasil. <http://www.repositorio.ufc.br/handle/riufc/54245>
- Rufino, M. A., & Machado, M. R. (2017). Relação de dependência entre a divulgação voluntária social e ambiental e as características das empresas de capital aberto no Brasil. *Revista Ambiente Contábil*, 9(1), 344-363.
- Schwab, K. (2019). Why we need the "Davos Manifesto" for a better kind of capitalism. *World Economic Forum*. <https://www.weforum.org/agenda/2019/12/why-we-need-the-davos-manifesto-for-better-kind-of-capitalism/>
- Simnett, R., Vanstraelen, A., & Chua, W. F. (2009). Assurance on sustainability reports: An international comparison. *The Accounting Review*, 84(3), 937-967. <https://doi.org/10.2308/accr.2009.84.3.937>
- Steil, A. V. (1997). Organizações, gênero e posição hierárquica – compreendendo o fenômeno do teto de vidro. *Revista de Administração*, 32, 62-69.
- Thompson, L. J. (2008). Gender equity and corporate social responsibility in a post-feminist era. *Business Ethics: A European Review*, 17(1), 87-106. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8608.2008.00523.x>
- Tingbani, I., Chithambo, L., Tauringana, V., & Papanikolaou, N. (2020). Board gender diversity, environmental committee and greenhouse gas voluntary disclosures. *Business Strategy and the Environment*, 29(6), 2194-2210. <https://doi.org/10.1002/bse.2495>
- Torres, L. D., Jain, A., & Leka, S. (2019). (Un) doing gender for achieving equality at work: The role of corporate social responsibility. *Business Strategy and Development*, 2(1), 32-39. <https://doi.org/10.1002/bsd2.40>
- Villiers, C., & Marques, A. (2016). Corporate social responsibility, country-level predispositions, and the consequences of choosing a level of disclosure. *Accounting and Business Research*, 46(2), 167-195. <https://doi.org/10.1080/00014788.2015.1039476>

- Wasiuzzaman, S., & Mohammad, W. M. W. (2020). Board gender diversity and transparency of environmental, social and governance disclosure: Evidence from Malaysia. *Managerial and Decision Economics*, 41(1), 145-156. <https://doi.org/10.1002/mde.3099>
- Wood, D. J. (1991). Corporate social performance revisited. *Academy of Management Review*, 16(4), 691-718. <https://doi.org/10.5465/AMR.1991.4279616>
- World Economic Forum. (2020). Global Gender Gap Report 2020. *World Economic Forum*. <https://www.weforum.org/reports/gender-gap-2020-report-100-years-pay-equality/>

CONTEXTUS

REVISTA CONTEMPORÂNEA DE ECONOMIA E GESTÃO.

ISSN 1678-2089

ISSNe 2178-9258

1. Economia, Administração e Contabilidade – Periódico
2. Universidade Federal do Ceará. FEAAC – Faculdade de Economia, Administração, Atuária e Contabilidade

**FACULDADE DE ECONOMIA, ADMINISTRAÇÃO,
ATUÁRIA E CONTABILIDADE (FEAAC)**Av. da Universidade – 2486, Benfica
CEP 60020-180, Fortaleza-CE**DIRETORIA:** Paulo Rogério Faustino Matos
Danielle Augusto Peres**Website:** www.periodicos.ufc.br/contextus**E-mail:** revistacontextus@ufc.br

A Contextus está classificada no sistema Qualis – Capes como periódico B1, na área de Administração Pública e de Empresas, Ciências Contábeis e Turismo (2013-2016).



A Contextus está de acordo e assina a Declaração de São Francisco sobre a Avaliação de Pesquisas (DORA).



A Contextus é associada à Associação Brasileira de Editores Científicos (ABEC).



Esta obra está licenciada com uma licença Creative Commons Atribuição – Não Comercial 4.0 Internacional.

EDITOR-CHEFE

Diego de Queiroz Machado (UFC)

EDITORES ADJUNTOSAlane Siqueira Rocha (UFC)
Márcia Zabdiele Moreira (UFC)**EDITORES ASSOCIADOS**

Adriana Rodrigues Silva (IPSantarém, Portugal)
Alessandra de Sá Mello da Costa (PUC-Rio)
Allysson Alex Araújo (UFC)
Andrew Beheregarai Finger (UFAL)
Armindo dos Santos de Sousa Teodósio (PUC-MG)
Brunno Fernandes da Silva Gaião (UEPB)
Carlos Enrique Carrasco Gutierrez (UCB)
Dalton Chaves Vilela Júnior (UFAM)
Elionor Farah Jreige Weffort (FECAP)
Gabriel Moreira Campos (UFES)
Guilherme Jonas Costa da Silva (UFU)
Henrique César Muzzio de Paiva Barroso (UFPE)
Jorge de Souza Bispo (UFBA)
Keysa Manuela Cunha de Mascena (UNIFOR)
Manuel Anibal Silva Portugal Vasconcelos Ferreira (UNINOVE)
Marcos Cohen (PUC-Rio)
Marcos Ferreira Santos (La Sabana, Colômbia)
Márcia Paes-de-Souza (UNIR)
Minelle Enéas da Silva (La Rochelle, França)
Pedro Jácome de Moura Jr. (UFPB)
Rafael Fernandes de Mesquita (IFPI)
Rosimeire Pimentel (UFES)
Sonia Maria da Silva Gomes (UFBA)
Susana Jorge (UC, Portugal)
Thiago Henrique Moreira Goes (UFPR)

CONSELHO EDITORIAL

Ana Sílvia Rocha Ipiranga (UECE)
Conceição de Maria Pinheiro Barros (UFC)
Danielle Augusto Peres (UFC)
Diego de Queiroz Machado (UFC)
Editinete André da Rocha Garcia (UFC)
Emerson Luís Lemos Marinho (UFC)
Eveline Barbosa Silva Carvalho (UFC)
Fátima Regina Ney Matos (ISMT)
Mario Henrique Ogasavara (ESPM)
Paulo Rogério Faustino Matos (UFC)
Rodrigo Bandeira-de-Mello (FGV-EAESP)
Vasco Almeida (ISMT)

CORPO EDITORIAL CIENTÍFICO

Alexandre Reis Graeml (UTFPR)
Augusto Cezar de Aquino Cabral (UFC)
Denise Del Pra Netto Machado (FURB)
Ednilson Bernardes (Georgia Southern University)
Ely Laureano Paiva (FGV-EAESP)
Eugenio Ávila Pedrozo (UFRGS)
Francisco José da Costa (UFPB)
Isak Kruglianskas (FEA-USP)
José Antônio Puppim de Oliveira (UCL)
José Carlos Barbieri (FGV-EAESP)
José Carlos Lázaro da Silva Filho (UFC)
José Célio de Andrade (UFBA)
Luciana Marques Vieira (UNISINOS)
Luciano Barin-Cruz (HEC Montréal)
Luis Carlos Di Serio (FGV-EAESP)
Márcia Colares Oliveira (UFC)
Maria Ceci Araujo Misoczky (UFRGS)
Mônica Cavalcanti Sá Abreu (UFC)
Mozar José de Brito (UFL)
Renata Giovinazzo Spers (FEA-USP)
Sandra Maria dos Santos (UFC)
Walter Bataglia (MACKENZIE)