

**DISCLOSURE SOBRE DIVERSIDADE SEXUAL: ESTUDO EM EMPRESAS
LISTADAS NO ÍNDICE DE SUSTENTABILIDADE EMPRESARIAL**

**DISCLOSURE ON SEXUAL DIVERSITY: A STUDY IN COMPANIES LISTED IN
THE CORPORATE SUSTAINABILITY INDEX**

Maria Zilda Rosado Costa Neta

Graduada em Ciências Contábeis (UniCatólica do RN)
Centro Universitário UniCatólica do Rio Grande do Norte (UniCatólica do RN)
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3927-3140>
e-mail: zildarosadocont@gmail.com

Ítalo Carlos Soares do Nascimento

Doutor em Administração e Controladoria (UFC)
Universidade Estadual Vale do Acaraú (UVA)
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8151-696X>
e-mail: italocarlos25@gmail.com

Geison Calyo Varela de Melo

Doutor em Administração e Controladoria (UFC)
Universidade Estadual Vale do Acaraú (UVA)
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8520-4605>
e-mail: geisoncalyo@hotmail.com

Editinete André da Rocha Garcia

Doutora em Administração (Unifor)
Universidade Federal do Ceará (UFC)
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5782-9579>
e-mail: editinete@ufc.br

Dário Policarpo dos Santos Moreira

Mestrando em Administração (UFERSA)
Universidade Federal Rural do Semi-Árido (UFERSA)
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1710-4052>
e-mail: dariopolicarpo7@gmail.com

RESUMO: Este estudo objetiva analisar como as empresas listadas no ISE divulgam evidências de práticas relacionadas à diversidade sexual e identificar quais se destacam nessa temática. Trata-se de pesquisa qualitativa, descritiva e documental, baseada na análise de conteúdo dos relatórios de 2022 de 44 empresas. Os resultados revelam que 63,6% abordaram o tema, com predominância de ações internas, como grupos de afinidade, treinamentos e eventos temáticos. Práticas externas, como parcerias e programas de empregabilidade, foram menos frequentes. Conclui-se que, embora haja avanços, ainda predomina a divulgação de ações internas, evidenciando a necessidade de ampliar iniciativas externas. O estudo contribui ao oferecer evidências empíricas e reflexões sobre o papel do disclosure na promoção da diversidade sexual.

Palavras-Chave: análise de conteúdo; diversidade; diversidade sexual; disclosure; índice de sustentabilidade empresarial.

ABSTRACT: This study aims to analyze how companies listed on the ISE disclose evidence of practices related to sexual diversity and identify which stand out in this area. This is a qualitative, descriptive, and documentary study based on content analysis of the 2022 reports of 44 companies. The results reveal that 63.6% addressed the topic, with a predominance of internal initiatives, such as affinity groups, training, and themed events. External practices, such as partnerships and employability programs, were less frequent. The conclusion is that, although progress has been made, the disclosure of internal initiatives still predominates, highlighting the need to expand external initiatives. The study contributes by offering empirical evidence and reflections on the role of disclosure in promoting sexual diversity.

Keywords: content analysis; corporate sustainability index; disclosure; diversity; sexual diversity.

1 INTRODUÇÃO

Garantir o desenvolvimento sustentável é um desafio que demanda participação e práticas concretas nas organizações (Imperador; Silva, 2018). Surgem assim, os anseios, necessidades e reivindicações que estão presentes na sociedade, inclusive em grandes organizações que impactam o ambiente corporativo (Cristófaló et al., 2016). Um exemplo é a exigência social de inserção da diversidade e inclusão como pauta estratégica das organizações pelo mercado que está progressivamente mais atento às expectativas sociais (Maia & Leopoldino, 2024; Régio, Alencar & Oliveira, 2022).

Dentro desse contexto, os temas sustentabilidade empresarial e a responsabilidade social das empresas têm sido amplamente discutidos e são uma tendência mundial (Cruz et al., 2023). Ambas as temáticas são de crescente interesse dos diversos *stakeholders*, ou seja, interessa a todos aqueles que influenciam e são influenciados diretamente pelas decisões das empresas (Nascimento et al., 2020).

A abordagem sistêmica relacionada com as temáticas citadas acima demonstra que apenas garantir o crescimento econômico não é suficiente (Imperador & Silva, 2018). É necessário pensar estrategicamente em políticas internas e boas práticas nos mais diversos temas, que comprovam a concordância ao novo paradigma de desenvolvimento, baseado nos pilares de sustentabilidade (Santos, Rosa & Soares, 2024), sendo muitas vezes as práticas voluntárias divulgadas em relatórios empresariais (Souza et al., 2012).

No Brasil, empresas que se destacam no tocante a responsabilidade social, podem integrar a carteira do Índice de Sustentabilidade Empresarial (ISE) da Bolsa de Valores Brasileira, a Brasil, Bolsa, Balcão (B3). O índice possui uma metodologia que mede o retorno médio de ações de empresas que apresentam melhores práticas relacionadas à sustentabilidade. Hoje, o ISE é uma ferramenta avaliativa do mercado financeiro que mostra anualmente uma carteira de empresas que se destacam por possuir práticas, como por exemplo, as voltadas a diversidade e inclusão social (Orsatto, Silva & Holtman, 2023; Cruz et al., 2023).

No ISE, a dimensão social é encontrada nos relatórios anuais, relatos integrados e/ou relatórios de sustentabilidade divulgados anualmente. Assim, a empresa evidencia uma imagem competitiva no mercado com práticas realizadas (Guimarães et al., 2018), como exemplo a gestão da diversidade que prioriza grupos minoritários (Ferreira et al., 2022), onde está inserido o grupo de pessoas lésbicas, gays, bissexuais, travestis, pessoas trans e intersexo (LGBTI+) que são vítimas de preconceito e discriminação na sociedade e justifica a criação de políticas e práticas voltadas a igualdade de direitos (Laurini; Santos, 2020).

Nesse contexto, nos últimos anos foram desenvolvidas pesquisas a respeito do disclosure de informações de cunho social em relatórios das organizações de capital aberto, com foco específico na diversidade. No entanto, a maioria dessas pesquisas abordou a diversidade de forma ampla e superficial. Poucas se dedicaram a buscar evidências sobre o disclosure da diversidade sexual, como nas pesquisas de Gordiano et al. (2023) e Régio, Alencar e Oliveira (2022), que aprofundaram suas investigações em questões específicas de diversidade.

Nesse cenário, os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) das Nações Unidas (Agenda 2030), particularmente o ODS 5 (Igualdade de Gênero) e o ODS 10 (Redução das Desigualdades), são relevantes. O ODS 5 propõe a eliminação de todas as formas de discriminação e violência contra mulheres e meninas, abrangendo também a promoção da igualdade de gênero em todas as esferas. Já o ODS 10 busca reduzir desigualdades dentro e entre países, promovendo a inclusão social, econômica e política de todos, independentemente de idade, gênero, deficiência, raça, etnia, origem ou outra condição. A relação desses objetivos com as práticas empresariais reforça a urgência de integrar ações concretas voltadas à diversidade sexual e à equidade no ambiente corporativo (Nascimento, Oliveira & Rodrigues Júnior, 2022).

Considerando-se que há um crescente interesse das organizações privadas em promover políticas que priorizem os grupos minorizados (Ferreira et al., 2022), a relevância da temática e que o ISE passou por mudanças quanto à sua estrutura de análise, emerge a seguinte questão-problema: **Como as empresas listadas na carteira teórica do ISE evidenciam em seus relatórios anuais as iniciativas práticas voltadas à diversidade sexual?** Desta forma, o objetivo da pesquisa é analisar como as empresas listadas no ISE divulgam evidências de práticas relacionadas à diversidade sexual e identificar quais se destacam nessa temática.

A presente pesquisa se dedica a analisar as divulgações e evidências de práticas voltadas ao tema da diversidade, mais especificamente às ações em prol da diversidade sexual, contempladas na dimensão de Capital Humano e divulgadas anualmente por empresas listadas na carteira do ISE no ano de 2022.

O recorte temático justifica-se, em primeiro lugar, pela observância ao ODS 10 e ao ODS 5, haja vista que essas metas globais reforçam a relevância de promover a equidade e a inclusão dentro do ambiente corporativo. Ademais, o estudo apresenta um diferencial acadêmico ao explorar um tema ainda incipiente em pesquisas científicas no Brasil, especialmente no que diz respeito à análise de relatórios corporativos sobre diversidade sexual. Embora existam estudos que abordem a diversidade de forma ampla, poucos se dedicam a investigações específicas e aprofundadas sobre a inclusão do público LGBTI+ nas organizações.

No campo prático, a análise de empresas listadas no ISE oferece contribuições para a

sociedade e para o ambiente corporativo ao destacar exemplos de boas práticas que podem inspirar outras organizações a adotar e divulgar iniciativas semelhantes. Destarte, a pesquisa busca evidenciar como essas práticas reforçam o compromisso das empresas com a sustentabilidade social e promovem um ambiente de trabalho mais inclusivo e equitativo, atendendo às demandas de *stakeholders* e fortalecendo a competitividade no mercado.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 ÍNDICE DE SUSTENTABILIDADE EMPRESARIAL

No atual cenário capitalista, a sustentabilidade assume um papel fundamental no desenvolvimento da sociedade, junto a responsabilidade social empresarial. As organizações inseridas nesse novo paradigma, devem se atentar aos aspectos ambientais, sociais e econômicos no cenário em que estão inseridas. Tais aspectos passaram a ser pautados por investidores em suas tomadas de decisões por preferirem empresas que se preocupam e adotam práticas sustentáveis e se preocupem com o desempenho socioambiental e de governança corporativa (Damas, Pereira & Lima, 2023).

As iniciativas sustentáveis tomadas por grandes empresas evidenciam a relevância e a urgência de desenvolver de forma sustentável, principalmente após eventos que repercutiram na agenda ambiental mundial. No contexto internacional, índices como o *Dow Jones Sustainability Index* (DJSI), o *FTSE4Good* e o *Bloomberg Gender-Equality Index* vêm ampliando a pressão sobre as corporações para maior disclosure em diversidade e inclusão. A incorporação de tais práticas de transparência global reforça a comparabilidade dos resultados e evidencia a necessidade de avanços no cenário brasileiro, com o surgimento de carteiras teóricas compostas exclusivamente por empresas que se comprometem com iniciativas sustentáveis, em especial o Índice de Sustentabilidade empresarial (ISE), que vem crescendo e se transformando com o passar dos anos (Souza et al., 2019).

A criação do ISE em 2005 pela B3 foi uma Iniciativa pioneira na América Latina e é quarto índice de sustentabilidade no mundo (B3, 2023). Comprometidas em desenvolver de forma sustentável, as empresas brasileiras de capital aberto que voluntariamente adotam práticas ESG (Ambiental, Social e de Governança Corporativa, na sigla em inglês) hoje são reconhecidas pelo seu comprometimento através do ISE B3, além de obterem vantagens competitivas e financeiras (Souza et al., 2019) uma vez que pertencer ao indicador de sustentabilidade contribui com a própria imagem e a perenidade dos negócios.

Para Silva e Lucena (2019) esse índice é baseado em eficiência econômica, equilíbrio ambiental, governança corporativa e justiça social. Os autores destacam que o índice cria mecanismos em prol do desenvolvimento da sociedade, a partir do estímulo da responsabilidade ética das organizações que possuem ações valorizadas e destacadas com uma forma de recompensa pela responsabilidade com a sustentabilidade. O estudo realizado resultou em uma boa relação entre a participação das empresas no ISE e a rentabilidade das mesmas (Silva; Lucena, 2019).

A pesquisa de Duda et al. (2022), com empresas listadas no ISE, mostrou em seus resultados que existe relação positiva com o ativo intangível, ou seja, a imagem das empresas

é mensurada e classificada dentro dos ativos intangíveis, com capacidade de criar valor a longo prazo e despertar o interesse dos investidores e clientes. Já Bianco et al. (2019), com base em relatórios divulgados pela B3, constataram que há um crescente interesse de empresas de grande porte e grande rentabilidade listadas no ISE aderirem aos preceitos da responsabilidade social corporativa, principalmente com abordagem voltada para questões relacionadas a diversidade e ao bem-estar dos colaboradores.

2.2 RESPONSABILIDADE SOCIAL E DIVERSIDADE NAS CORPORAÇÕES

As mudanças sociais provocadas pela globalização contemporânea observada mais intensamente a partir do final do século XX trouxeram em pauta, dentre outros assuntos, a discussão da importância da diversidade nas organizações, onde o perfil dos colaboradores passou a ser mais plural (Laurini & Santos, 2020). Mesmo assim, ainda existem problemas sociais como padrões estabelecidos e preconceitos que interferem dentro das empresas e resultam no desafio da gestão em promover a diversidade em todas as suas nuances.

Com os ODS, a Organização das Nações Unidas (ONU) buscou transformações em nível global por meio de objetivos e metas para toda a sociedade, inclusive para as empresas. Dentro do contexto, o destaque se dá ao ODS 5, que visa a igualdade de gênero, e ao ODS 10, que visa reduzir as desigualdades dentro dos países e entre eles (Nascimento, Oliveira & Rodrigues Júnior, 2022). Os autores enfatizam ainda que o movimento de Responsabilidade Social possibilitou um aumento na inserção da temática da diversidade no ambiente corporativo.

A responsabilidade social e a governança corporativa podem ser observadas no modo de como as empresas realizam e divulgam seus feitos relacionados a causas socioambientais e isso inclui aspectos internos e externos à organização, como o seu porte e a pressão com diversos *stakeholders*, principalmente para empresas que estão no mercado de ações (Pinheiro et al., 2021).

É indispensável promover a inclusão social e política, criar ações afirmativas, promover debates acerca de temas socialmente relevantes, adotar políticas de proteção salarial, promoção de normas mais adequadas e inclusivas. Também vale salientar a existência das Instituições como o Grupo de Institutos, Fundações e Empresas (GIFE) e o Instituto Ethos, que buscam disseminar práticas globais de responsabilidade empresarial e valorização da diversidade entre empresas brasileiras (Michetti, 2017).

Para tornar a discussão mais compreensível dentro do ambiente corporativo, Silva et al. (2020) conceituam a diversidade como a maneira como os seres humanos se diferem entre si de forma pessoal e na instituição onde atua. Os autores mostram que além de apresentar novas possibilidades e perspectivas, a diversidade pluraliza o ambiente corporativo que, ao promover iniciativas voltadas à temática, percebem aumento da produtividade e da harmonia da equipe. É evidente que o discurso de diversidade possui legitimidade e implicações muito mais complexas e amplas dentro do contexto social (Michetti, 2017), porém o recorte que se faz nesta pesquisa é dentro do ambiente corporativo.

A relevância da temática é apresentada por Jesus e Costa (2022) ao enfatizarem que as organizações precisam de diferencial e destaque no mercado com valores e comportamentos que repercutem nas relações internas, externas e na gestão de diversos potenciais, ao abordar a

gestão da diversidade nas organizações por meio de políticas e programas que apresentam inúmeras vantagens para além da lucratividade. Os autores destacam ainda que as empresas têm o dever de promoverem bem-estar social e, assim, promover mudanças reais na sociedade em que está inserida.

Seja por mais competitividade ou para promover transformações sociais positivas, a presença da diversidade nas empresas e a responsabilidade corporativa, com o Capital Humano, agrega valor e pode ser considerada como uma estratégia de gestão. Fonseca e Kogut (2023) ao pesquisarem como as empresas multinacionais gerenciam seus programas de diversidade e inclusão globalmente, destacam as estratégias utilizadas pelas matrizes e motivação das subsidiárias para internalizar essas práticas, principalmente em países em desenvolvimento, podendo ocasionar um impacto social global.

Ao elencar os benefícios e discutir a importância para o desenvolvimento empresarial, Luz e Alves (2023) mostram que instrumentalizar e investir na diversidade por meio de práticas pode proporcionar maior competitividade, engajamento dos envolvidos, sinergia e valor ao negócio, mesmo que em alguns casos, as empresas não trabalhem de forma estratégica e tratem a gestão da diversidade apenas como uma obrigação legal, sem responsabilidade social.

Portanto, torna-se pertinente analisar se as práticas internas das empresas são realizadas de forma superficial ou se há um comprometimento profundo com a diversidade. Entender essa dinâmica pode ajudar a identificar se as ações são genuínas e alinhadas com os valores organizacionais ou se são meramente cosméticas.

2.3 DIVERSIDADE SEXUAL E DISCLOSURE DA DIVERSIDADE SEXUAL

Mesmo com a melhora significativa de conscientização social sobre diversidade e inclusão no ambiente de trabalho, a população de lésbicas, gays, bissexuais, queer, intersex, assexual, pansexual, não binário (LGBTQIAPN+) ainda sofrem com o principal desafio dentro e fora do âmbito organizacional: o preconceito.

Pinheiro e Gois (2013) afirmam que, por muito tempo, o tema diversidade de orientação sexual foi evitado dentro dos contextos organizacionais e considerado irrelevante para a definição de estratégias organizacionais. Porém, hoje, a tendência é que esse seja um assunto naturalizado e tratado como um fator diretamente ligado ao bem-estar dos colaboradores dentro do contexto organizacional.

Farinha (2018) argumenta que apesar da crescente discussão nos diversos meios, a sexualidade humana ainda é tratada de forma restrita e limitada. A autora cita a Declaração Universal dos Direitos Humanos Adotada pela ONU sobre a igualdade e a dignidade humana, porém ressalta a violação dos direitos no âmbito sexual do indivíduo no ambiente de trabalho. Cita também “O Compromisso das Empresas com os Direitos Humanos LGBT” proposta pelo Instituto Ethos em 2013 ao incentivar as empresas a se comprometerem efetivamente com a igualdade e não discriminação (Instituto Ethos, 2013).

A existência da homofobia viola direitos e dificulta a diversidade sexual nas empresas. Pompeu e Souza (2019) ao abordarem sobre o preconceito na sociedade, afirmam que a homofobia é nada mais que uma resposta a um medo daquilo que se apresenta como diferente do modelo heterossexual e da lógica heteronormativa. Logo, diante de tal situação, é

imprescindível que as organizações invistam e se atentem a temática da diversidade sexual, mediante a gestão da diversidade (Santos, 2019).

Assuntos relacionados à diversidade sexual e de gênero têm ganhado cada vez mais atenção no mundo corporativo, devido as transformações sociais, globalização, mudanças constitucionais, avanços tecnológicos e de comunicação. Tal realidade pode ser observada em pesquisas no âmbito dos estudos sobre diversidade sexual no ambiente corporativo, que apresentam a forma que a temática está inserida na política das organizações (Botan, 2020) e como se apresentam de forma prática (Ferreira et al., 2022), com divulgações baseadas em padrões e diretrizes como as do *Global Reporting Initiative* (GRI) em seus relatórios (Régio, Alencar & Oliveira, 2022) e até mesmo como está a produção e divulgação científica sobre diversidade LGBTQ+ dentro das organizações em Programas de Pós-Graduação (Laurini & Santos, 2020).

É relevante analisar como as organizações estão agindo e se comprometendo com a diversidade e inclusão, especialmente a causa LGBTQIAPN+, para além do que as leis obrigam e do que é falado. Gordiano et al. (2023) ao analisarem as discrepâncias entre o discurso proferido e a prática efetiva das empresas divulgadas em seus relatos integrados destacaram que os resultados indicam que a abordagem da temática é pouco específica, tratada de forma genérica pela empresa, junto a outras abordagens da diversidade e a criação de Ações e Políticas externas e internas, como a criação de grupos de afinidade, comitês de diversidade e eventos internos.

Os resultados da pesquisa de Régio, Alencar e Oliveira (2022), que tinha como objetivo identificar em que medida as divulgações das iniciativas voltadas às pessoas LGBTI por empresas estavam de acordo com Padrões de Conduta da ONU, mostraram que o nível dessa divulgação foi, em média, de 22% do total de informações a serem divulgadas, confirmando a ideia de que as empresas adotam práticas de diversidade e inclusão, mas que são insuficientes e existem melhorias a serem executadas no tocante à divulgação. Dentre as práticas divulgadas está a criação de programas para promover o engajamento da comunidade local com “foco LGBTI”, porém sem mostrar dados quantitativos.

É importante frisar que ao realizar uma pesquisa documental de análise de discurso em relatórios de sustentabilidade, relatos integrados e códigos de conduta ética e outros documentos oficiais, algumas inconsistências são identificadas. Como no caso de grandes empresas que posicionam formalmente acerca da diversidade por orientação sexual com base nos critérios do *Corporate Equality Index da Human Rights Campaign* (HRC), mas dedicam pouco espaço em seus extensos relatórios dedicado ao tema, como mostra Pompeu (2016), ao mesmo tempo que são iniciativas pontuais, diversas umas das outras e, por vezes, sem continuidade.

Por outro lado, no Brasil existem empresas mais atentas à questão da gestão da diversidade por orientação sexual, como a Avon, como é apresentado por Freire e Fossá (2023) que se atentou para o apelo social de respeito e inclusão junto aos diversos grupos de interesse, em especial o LGBTQIA+ e em investir numa força de trabalho representativa. Em alguns casos, a representatividade não é o ponto forte das empresas, que não possuem indicadores quantitativos do grupo (Freitas, 2020).

Nesses casos, as políticas e práticas organizacionais devem incluir abordagens específicas das pessoas com orientação sexual minoritárias, para desenvolver a inclusão por meio da educação corporativa, como sugere Pompeu (2020). É fundamental ouvir a voz dos funcionários do grupo, junto a treinamentos e momentos de discussão promovidos por estes, que podem efetivamente fazer a diferença, sendo ativos no processo de não discriminação e de respeito à diversidade (Caproni Neto, 2023).

3 METODOLOGIA

O delineamento desta pesquisa foi realizado a partir do objetivo, dos procedimentos e da abordagem do problema. Ao analisar como as empresas listadas no ISE divulgam evidências de práticas relacionadas à diversidade sexual e identificar quais se destacam nessa temática, a pesquisa se enquadra como descritiva quanto ao seu objetivo. O estudo descritivo, para Gil (2010), têm como objetivo primordial a descrição das características de determinada população ou fenômeno, dentro de um contexto específico, que podem ser observados de forma sistemática.

Quanto à natureza da pesquisa e abordagem, classifica-se como uma pesquisa qualitativa, por buscar informações a fim de se obter perspectivas diversas sobre comportamentos de uma população específica (Gil, 2010). Na abordagem qualitativa procura-se captar não só as aparências como também as essências do fenômeno, procurando explicar sua origem, relações e mudanças, e tentando intuir as consequências (Oliveira, 2011).

Quanto à técnica de coleta de dados, trata-se de uma pesquisa documental. Segundo Marconi e Lakatos (2009) a pesquisa documental faz o levantamento de dados úteis restritamente em documentos, que podem ser feitos no momento que o fato ocorre, ou depois, sendo o último o caso desta pesquisa, por se tratar de relatórios de empresas publicados referentes a períodos que passaram, o que Gil (2010) denomina de fontes secundárias.

O objetivo do trabalho delimitou que a população a ser buscada para fins de análise documental são as empresas que compõem a carteira do Índice de Sustentabilidade Empresarial da B3, que possui metodologia específica e requisitos mínimos para sua composição. No ano de 2022 estava em vigor a 17ª carteira do ISE B3, que foi anunciada em 29 de dezembro de 2021 e vigorou no período de 03 de janeiro de 2022 a 30 de dezembro de 2022, sendo esta a primeira carteira a ser selecionada por meio de nova metodologia, que além da análise de evidências, considerou informações de fontes externas.

A 17ª carteira do ISE B3 no ano de 2022 reunia 46 ações, de 46 companhias, pertencentes a 27 setores que juntas somavam 38,26% do total do valor de mercado das companhias com ações negociadas na B3. Em 02 de maio de 2022 ocorreu um rebalanceamento dos critérios de inclusão, quando duas novas empresas passaram a fazer parte da carteira do ISE B3, somando 48 empresas na carteira.

A primeira busca mostrou que 44 das 48 empresas do ISE 2022 divulgaram, até o momento da pesquisa (descrito na coleta de dados), seus relatórios anuais, como mostra a Tabela 1. Apenas 4 companhias não apresentaram relatórios até a data de pesquisa mencionada,

foram elas: Americanas, Fleury, Light e SulAmérica. Portanto, a amostra desta pesquisa reúne 44 empresas.

Tabela 1 - Composição e amostra do estudo

Operação	Descrição	Quantidade de empresas
=	População (empresas listadas no ISE em 2022)	48
(-)	Exclusão de empresas que não apresentaram relatórios no período analisado	04
=	Amostra	44

Fonte: Dados da pesquisa.

Com as mudanças nos questionários do ISE, passou a ser concebido temas e tópicos correspondentes às dimensões, como a de Capital Humano. Nesta dimensão, são questionados aspectos como o engajamento, a diversidade e a inclusão dos colaboradores, refletindo o compromisso das organizações com a promoção dessas temáticas. A temática de diversidade sexual, quando abordada pela empresa, é divulgada nos relatórios anuais a serem analisados nesta pesquisa. A primeira coleta de dados é direcionada a responder se são divulgadas as práticas voltadas ao tema diversidade sexual e, posteriormente, de que forma a informação é evidenciada e como as empresas abordam o tema, averiguando se estão alinhados com uma postura compromissada ante as pessoas LGBTQIAPN+.

A pesquisa e análise documental foi realizada no mês de abril de 2024 em documentos divulgados por empresas do ISE referentes ao ano de 2022. O critério para seleção é a existência dos relatórios de sustentabilidade, relatos integrados ou anuais e o seu acesso. Como mencionado, a seleção totalizou 44 empresas para coleta de dados. Os documentos divulgados foram acessados de duas maneiras: no próprio sítio eletrônico da organização ou por meio de documentos disponibilizados no portal da B3.

Para o tratamento dos dados, utilizou-se a técnica de análise de conteúdo nos relatórios disponíveis, assim como foi feito na pesquisa de Gordiano et al. (2023) norteado pelo modelo de análise de conteúdo de Bardin (2016) que se baseia em três etapas principais que buscarão trazer respostas ao objetivo do presente estudo: pré-análise; exploração do material; tratamento de resultados, inferência e interpretação, explicadas na Tabela 2.

Para o processamento de dados, foi realizada busca pelos descritores nos documentos com o auxílio de editor de texto para se analisar o contexto de onde se encontravam as palavras buscadas sobre diversidade sexual. A partir da busca, os resultados foram levantados em planilha de dados em planilha do Microsoft Excel com o nome da companhia que as divulgou, de modo a facilitar a análise geral e comparativa.

Tabela 2 - Procedimentos propostos por Bardin (2016) adotados no estudo

Etapa	Procedimento	Descrição
Pré-análise – Organização	Escolha de documentos	Busca e escolha dos documentos oficiais divulgados suscetíveis de fornecer informações relevantes à pesquisa dentro de um universo demarcado.
	Leitura flutuante	Contato prévio com o relatório divulgado a fim de se estabelecer o primeiro contato, as primeiras impressões e as primeiras decisões norteadoras à análise propriamente dita.
Exploração do Material – Análise sistemática	Unidade de Registro	Com foco no tema, busca em editores de texto por termos como “diversidade”, “diversidade sexual”, “LGBT”, “pessoas trans” e “orientação sexual” como bases de registro para a divulgação sobre diversidade sexual nos relatórios escolhidos.
	Unidade de Contexto	Ao localizar os descritores definidos, foi analisado o contexto na qual estão inseridos a fim de lhes atribuir sentido, identificando se realmente condizem com as divulgações sobre a diversidade sexual nas companhias.
Tratamento dos dados obtidos e interpretação – Resultados	Interpretação, Síntese de Resultados e operações estatísticas simples	A partir da análise documental, interpretou-se de modo crítico e reflexivo as informações encontradas, fazendo-se apontamentos na temática da pesquisa com amparo na literatura e utilizando-se de elementos estatísticos simples para mensurar a porcentagem da amostra que apresenta as informações pertinentes.

Fonte: Elaborado pelos autores com base em Bardin (2016) e Gordiano et al. (2023).

Adicionalmente, também serão utilizadas técnicas de estatística descritiva, indicando os percentuais das análises, com o objetivo de categorizar alguns aspectos da amostra e discutir de forma mais detalhada aqueles que se destacaram em suas ações. Para melhor visualização, os resultados serão apresentados em tabelas, e discutidos por meio de um confronto com o referencial teórico.

4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Após a busca e seleção da documentação, bem como a primeira análise documental descrita na metodologia – realizada por meio da leitura flutuante dos relatórios anuais disponibilizados por 44 empresas referentes ao ano de 2022 –, tornou-se necessário caracterizar alguns aspectos da amostra. Para isso, foram empregadas técnicas de estatística descritiva, com o objetivo de fornecer uma visão geral das empresas, compreendê-las e analisar o contexto em que estão inseridas na B3, utilizando dados disponibilizados no portal da própria B3.

4.1 CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA

A caracterização da pesquisa apresenta a amostra composta por 44 empresas do ISE que disponibilizaram seus relatórios anuais. Após a exploração do material – ou seja, a análise sistemática dos documentos por meio da busca de unidades de registro –, foi possível classificar as empresas por setor de atuação, de acordo com a classificação setorial da B3. A Tabela 3

também apresenta os percentuais de frequência dentro da amostra analisada, distinguindo as empresas que divulgam informações sobre diversidade sexual daquelas que não o fazem.

Tabela 3 - Divulgação de Diversidade Sexual por Setor de Atuação

Setor de atuação	Divulga		Não Divulga	
	Frequência	%	Frequência	%
Bens industriais	4	9	1	2,5%
Consumo cíclico	5	11%	2	4,5%
Consumo não cíclico	3	7%	3	7%
Materiais básicos	4	9%	-	-
Financeiro	6	13,5%	2	4,5%
Petróleo, gás e biocombustíveis	2	4,5%	-	-
Saúde	1	2,5%	-	-
Telecomunicações	2	4,5%	-	-
Utilidade Pública	7	16%	2	4,5%

Fonte: Dados da pesquisa.

O Setor de Utilidade Pública, por representar a maior parte da amostra, representa também maior quantitativo dentre as empresas que divulgam informações sobre diversidade sexual, seguido pelo setor financeiro e o de consumo cíclico. Todas as empresas do setor de materiais básicos, petróleo gás e biocombustíveis, saúde e telecomunicações da amostra apresentam as informações buscadas em seus relatórios. Dentre as que não trazem as informações a que apresenta maior percentual é o setor de consumo não cíclico.

Também se considerou pertinente trazer a informação sobre o tipo de documentação analisada. As 44 empresas que disponibilizaram seus relatórios no site da B3 ou em seus próprios sites comerciais elaboram e publicam diferentes tipos de relatórios anuais não financeiros, contendo informações que consideram importantes sobre os principais resultados da companhia ao longo do ano. Vale ressaltar que estes relatórios não se confundem com os relatórios financeiros ou cartilhas informativas. A Tabela 4 apresenta o quantitativo e o percentual dos tipos de relatórios divulgados.

Tabela 4 - Tipo de Relatório Divulgado

Tipo de Relatório	Quantidade	%
Relatório Anual	8	18,2
Relato Integrado	17	38,6
Relatório de Sustentabilidade	19	43,2

Fonte: Dados da pesquisa.

Antes de escolher o que divulgar, as empresas escolhem qual será o instrumento de divulgação, ou seja, o relatório a ser elaborado. Mais de 43% das companhias analisadas optaram por relatório de sustentabilidade, seguido por Relatos Integrados (38,6%) e Relatórios Anuais (18%). Algumas optam em mudar detalhes nas nomenclaturas do documento, mas de modo geral, para fins de análise, os três tipos citados acima são os utilizados pelas companhias do ISE.

Alguns documentos analisados foram construídos com base em diretrizes e normas internacionais, como as propostas pelo *Global Reporting Initiative* (GRI) e aos Objetivos de

Desenvolvimento Sustentável da ONU. A Tabela 5 traz informações do quantitativo e o percentual das empresas da amostra que afirmam aderir aos padrões internacionais e trazem essa informação em seus relatórios.

Tabela 5 - Divulgação sobre a padronização internacional do relatório

Padronização Internacional	Quantidade	%
Informa	44	100
Não informa	0	-

Fonte: Dados da pesquisa.

Todos os relatórios analisados seguem (ou afirmam seguir) os padrões internacionais para a elaboração e apresentação de informações relevantes em sua estrutura. Na maioria das companhias, essa padronização é destacada logo no início do texto, quando se apresenta uma explicação sobre a natureza do documento. Para orientar essa análise, também foi utilizado o procedimento de unidade de registro, conforme descrito na metodologia.

4.2 DIVULGAÇÃO SOBRE DIVERSIDADE SEXUAL

Nesta seção, serão apresentados o conteúdo e a forma como as empresas da amostra divulgam suas práticas voltadas à diversidade sexual. A análise foi realizada por meio da busca de termos e da avaliação do contexto em que estão inseridos, a fim de atribuir-lhes sentido (unidades de registro e de contexto). Ao todo, foram examinados 44 relatórios para a apresentação dos resultados relacionados às práticas divulgadas.

Inicialmente, todas as empresas analisadas utilizam o termo “diversidade” em seus relatórios, abordando-o de forma ampla no âmbito do Capital Humano. Elas reconhecem a importância da gestão da diversidade por meio de políticas, normas internas e ações voltadas à comunicação e à adoção de condutas não discriminatórias (Silva et al., 2020). No entanto, nem todas mencionam especificamente a “diversidade sexual” ou fazem referência a indivíduos não heterossexuais. Esse padrão reforça as análises de Gordiano et al. (2023) e Régio, Oliveira e Alencar (2022), que apontam a abordagem do tema de forma genérica, sem aprofundamento em aspectos específicos.

Cabe destacar que algumas empresas mencionam os termos buscados, porém o contexto apresentado não corresponde à divulgação de práticas específicas voltadas para o grupo. É importante ressaltar que a simples menção a essas questões, mesmo fora de um contexto específico nos relatórios, não garante a inexistência de homofobia no ambiente de trabalho, tampouco assegura a implementação de medidas suficientes para lidar com a situação, conforme apontado por Pompeu et al. (2016). A Tabela 6 apresenta o quantitativo de empresas da amostra analisadas sob esse aspecto inicial.

Tabela 6 - Divulgação sobre a “diversidade sexual” nos relatórios

Divulgação	Quantidade	%
Divulga sobre o assunto	28	63,6
Não divulga sobre o assunto	8	18,2
Apenas menciona	8	18,2

Fonte: Dados da pesquisa.

Ambipar, BRF, Itaú S.A, Marfrig, Minerva, Movida, Simpar e Weg não divulgam nada específico sobre o assunto. Além disso, as empresas que apenas mencionam os termos sem divulgações específicas, condicionando outras temáticas de diversidade de forma conjunta, não serão analisadas para os fins desta pesquisa. A partir daqui, a análise dos resultados seguirá com as empresas que divulgam suas ações de forma detalhada, indo além da comunicação interna e dos códigos de ética. São 28 companhias, totalizando 63,6% da amostra inicial.

Visando facilitar a apresentação dos resultados, esta etapa da pesquisa subdividirá em dois grupos de acordo com o conteúdo encontrado na busca textual: Destaque em divulgação de práticas internas e divulgação de práticas externas.

4.2.1 Divulgação sobre Diversidade Sexual: práticas internas

A apresentação das ações internas pelas empresas em seus relatórios segue um formato semelhante, tanto no uso de recursos textuais quanto na inclusão de gráficos, figuras e outros elementos visuais para ilustrar as práticas adotadas em prol da diversidade sexual e do grupo LGBT+. Essa uniformidade permitiu a organização e a categorização dessas ações em seis práticas recorrentes, conforme apresentado na Tabela 7, que enumera as práticas internas mais frequentemente citadas nos relatórios e detalha a relação das empresas com essas práticas. É importante destacar que uma mesma empresa pode estar associada a mais de uma prática listada.

Tabela 7 - Divulgação de Práticas Internas

Práticas	Empresas
1. Pesquisas censo corporativas e acompanhamento psicológico	Cielo; EcoRodovias; EDP; Klabin; Renner; Natura e Telefônica
2. Criação de páginas na rede interna e conteúdo didático	BTG Pactual; Copel; Eletrobrás e Neoenergia
3. Grupos de afinidade, acolhimento e mentorias	Bradesco; BTG Pactual; GPA; Cielo; EcoRodovias; EDP; Klabin; Magazine Luiza; Santander; VIA e telefônica
4. Capacitações e treinamentos conscientizadores	Arezzo; Azul; Bradesco; CCR; Dexco; EDP; Eletrobrás; Klabin; Renner; Magazine Luiza; MRV; Raia Drogasil; Santander; Tim e Via
5. Agenda temática, eventos e mês temático	Bradesco; BTG pactual; GPA; CPFL; EcoRodovias; Klabin; Renner; M Dias Branco; Magazine Luiza; Natura; Neoenergia; Raia Drogasil; Santander; Suzano; Tim e Via
6. Estratégias e ações afirmativas para colaboradores LGBT+	Azul; Banco do Brasil; Dexco; EcoRodovias; EDP; Natura; Neoenergia; Raia Drogasil; Suzano; Telefônica; Tim e Via

Fonte: Dados da pesquisa.

No âmbito interno das empresas, a Prática 2, que se refere a criação de cartilhas, páginas informativas da rede interna voltadas à temática, é adotada por 4 empresas, sendo 3 delas do setor de utilidade pública. Algumas empresas realizam pesquisas censo que abordam a temática e se referem a essa ação como “pesquisa diversidade”. Nos grupos de afinidade, os colaboradores participam de forma voluntária de debates, consultorias, conversas sobre a temática e conquistam seu espaço de maneira ativa. Já nas ações de sensibilização que são

voltadas ao combate à discriminação e a violência contra pessoas LGBTQIAPN+, se destacam as empresas do setor de Consumo Cíclico, como Arezzo, Renner, Magazine Luiza, MRV e Via.

A Prática 5, que se refere a eventos e datas temáticas, foi a mais presente dentre as analisadas nos relatórios. Ao todo, 16 empresas mencionam e divulgam tais práticas dentro da temática e isso demonstra interesse em práticas que tenham maior visibilidade, já que geralmente tais práticas são divulgadas em outros meios e atraem atenção de investidores e público externo em geral.

A Prática 6 que se refere a adoção de estratégias e ações afirmativas é o destaque das práticas internas, pois atua de modo a conferir dignidade e oportunidades aos indivíduos. Ressaltando as divulgações detalhadas, se destacam as empresas Banco do Brasil, Suzano, Telefônica, Tim e Via, sendo duas delas do setor de telecomunicações. O fato de detalhar e trazer páginas em seus relatórios dedicados a essas divulgações constituem um avanço em relação ao que foi constatado por de Gordiano et al. (2023) ao analisar o mesmo aspecto.

Em linhas gerais, a análise das práticas internas relacionadas à divulgação sobre diversidade sexual reflete um avanço no compromisso das empresas com a promoção da igualdade de gênero e da inclusão social, alinhando-se aos ODS 5 e ODS 10. A Prática 6, destacada como a adoção de estratégias e ações afirmativas para colaboradores LGBTQI+, evidencia uma tentativa concreta de reduzir barreiras estruturais e discriminações no ambiente corporativo, permitindo que indivíduos se desenvolvam profissionalmente com dignidade e equidade, refletindo diretamente a meta 5.1 do ODS 5, que visa acabar com todas as formas de discriminação contra mulheres e grupos marginalizados em todos os lugares.

A Prática 2, que envolve a criação de conteúdos educativos e páginas informativas, e a Prática 4, que compreende capacitações e treinamentos conscientizadores, reforçam a promoção de uma cultura corporativa mais inclusiva e sensibilizada às questões de diversidade, alinhando-se à meta 10.2, que visa empoderar e promover a inclusão social, econômica e política de todos, independentemente de idade, gênero, deficiência, raça, etnia, origem, religião ou status econômico.

Além disso, a prevalência da Prática 5, que organiza eventos e agendas temáticas, demonstra o esforço das empresas em trazer visibilidade a essas questões, criando espaços de diálogo e aprendizado que extrapolam o ambiente interno e alcançam a sociedade. Essa visibilidade contribui para a normalização do respeito às diversidades, favorecendo uma transformação cultural mais ampla, alinhada tanto ao ODS 5 quanto ao ODS 10.

Portanto, as ações relatadas nos relatórios analisados representam um avanço em direção à construção de um ambiente corporativo mais inclusivo e igualitário. Entretanto, ainda há espaço para melhorias, especialmente no que diz respeito à ampliação dessas práticas a um número maior de empresas e setores.

4.2.2 Divulgação sobre Diversidade Sexual: destaque em práticas externas

A Tabela 8 lista as práticas que se destacam e impactam além dos muros e colaboradores das organizações, na forma em que foram analisadas de modo a possibilitar a discussão. As práticas externas frequentes incluem parcerias com organizações diversas, participação em feiras relacionadas à diversidade, iniciativas de empregabilidade LGBTQI+ e investimentos em

projetos de diversidade. Essas ações refletem o compromisso das empresas com a promoção da diversidade e inclusão não apenas internamente, mas também na sociedade em geral. A Tabela 8 apresenta a relação das empresas com as práticas listadas anteriormente.

Tabela 8 - Divulgação de Práticas Externas

Práticas	Empresas
1. Parcerias e Associações	Arezzo; Braskem; Cielo; Klabin; Renner; Magazine Luiza; Raia Drogasil; Santander; Suzano, Telefônica; Tim e Via.
2. Participação Feira Diversa	Bradesco; BTG pactual; GPA e Tim.
3. Setor de empregabilidade LGBT+	Arezzo; Azul; Bradesco; CPFL; EcoRodovias; M Dias Branco; Raia Drogasil; Suzano; Telefônica e Via.
4. Investimentos e Patrocínios	Telefônica e Tim

Fonte: Dados da pesquisa.

Em relação às práticas de impacto externo, o primeiro grupo do quadro traz um quantitativo de 12 empresas. A Arezzo é parceira da TransEmpregos, um portal de fomento à diversidade, voltando para pessoas trans. A Braskem firma parceria com a *Out & Equal* que trabalha com inclusão de pessoas LGBTQ+ para transformar o local de trabalho. A Cielo possui cláusula de diversidade nos contratos e as demais empresas são signatárias do Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+, um movimento empresarial com atuação permanente reunindo empresas em torno de 10 Compromissos com a promoção dos direitos humanos LGBTI+.

A Feira Diversa foi criada para a população LGBT+ e é um evento idealizado pelo Instituto Mais Diversidade, que promove trabalho digno e geração de renda para as pessoas, envolvendo articulação e conexões entre estudantes, profissionais e empresas que querem diversidade e inclusão. Quatro empresas analisadas divulgaram fazer parte dessa Iniciativa. E em relação ao setor de empregabilidade voltado a esse público, 10 empresas divulgaram processos seletivos, setor de empregabilidade, recrutamento para esse fim.

O posicionamento aliado que se espera das empresas pode ser firmado também através de investimentos e patrocínios e, nesse quesito, a Tim e a Telefônica Brasil (Vivo) divulgam campanhas e patrocínios a eventos de grandes proporções. A Tim, por exemplo, é patrocinadora de um aplicativo gratuito desenvolvido para a plataforma tecnológica *mobile*, direcionado ao público LGBTQIAP+, fornecendo informações sobre empregabilidade, capacitação e oportunidades.

A empresa Telefônica divulgou o patrocínio à Parada do Orgulho LGBT+ com a campanha “Eu Vivo esse Orgulho”, que apresenta colaboradores pertencentes ao grupo de afinidade Vivo Pride como embaixadores da marca. A causa é apoiada e patrocinada pela empresa de telecomunicação que acredita possuir um papel importante na transformação social, ajudando a construir um ambiente mais diverso.

Uma observação que cabe para concluir a análise é que um número menor de empresas divulga práticas de impacto externo, ou seja, a incidência de divulgações de práticas internas é maior em relação ao quantitativo de empresas que trazem a informação em seus documentos oficiais de práticas como participação em eventos externos, posicionamento aliado e patrocínios a grandes eventos de repercussão nacional, corroborando com o que foi constado por Giordano et al. (2023) ao fazer um comparativo do conteúdo.

Em linhas gerais, as práticas externas divulgadas pelas empresas também evidenciam um esforço para ampliar o impacto das ações voltadas à diversidade sexual e inclusão da população LGBTQIAP+ além do ambiente interno, demonstrando a potencialidade de influenciar positivamente a sociedade em direção aos ODS 5 e o ODS 10.

A Parceria da Arezzo com a TransEmpregos e da Braskem com a Out & Equal são exemplos concretos de como as empresas estão utilizando suas redes e recursos para oferecer suporte direto à comunidade LGBTQIAP+, atuando como um meio de empoderamento e ampliando a inserção dessas populações no mercado de trabalho, alinhando-se, portanto, à meta 5.1 do ODS 5.

Além disso, a Feira Diversa, mencionada como uma prática significativa, conecta indivíduos LGBTQIAP+ a empresas comprometidas com a diversidade, criando oportunidades concretas de empregabilidade e desenvolvimento econômico, fortalecendo a meta 5.5, que busca assegurar a plena e efetiva participação de todos os grupos em todos os níveis de decisão econômica e social.

Por outro lado, o ODS 10, que trata da redução das desigualdades, encontra alinhamento com práticas como a criação de setores específicos de empregabilidade para pessoas LGBTQIAP+ e os investimentos em projetos voltados à diversidade. As campanhas de patrocínio realizadas por empresas como Tim e Telefônica ilustram uma atuação estratégica para criar espaços inclusivos e representativos, que promovem visibilidade e empoderamento. Essas práticas reforçam a meta 10.3, que busca eliminar as discriminações e promover a igualdade de oportunidades, ao mesmo tempo que trabalham para reduzir desigualdades estruturais.

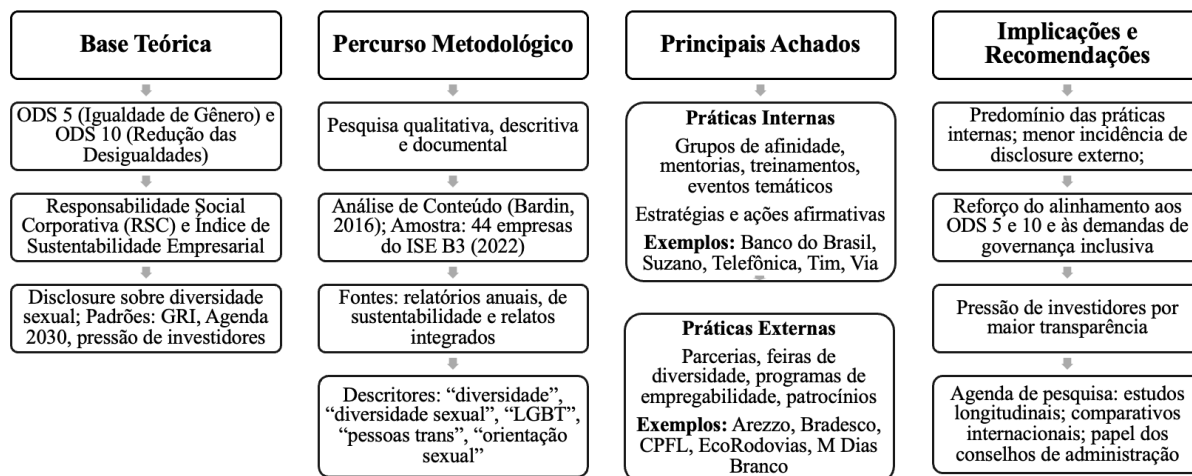
Como já mencionado, apesar desses avanços, observa-se que um menor número de empresas divulga práticas externas em comparação às internas. Essa disparidade reforça a necessidade de expandir as ações externas, já que iniciativas como parcerias, feiras e eventos de grande porte têm o potencial de influenciar positivamente a sociedade em geral, promovendo mudanças culturais e comportamentais alinhadas aos ODS.

Por fim, é importante destacar que, ao investir em práticas externas de impacto social, as empresas assumem um papel de agentes de transformação, demonstrando que a diversidade e a inclusão não são apenas uma questão interna, mas uma responsabilidade global. Expandir essas ações e assegurar sua continuidade são passos fundamentais para consolidar os avanços rumo à igualdade e à inclusão social, contribuindo diretamente para o alcance das metas estabelecidas nos ODS 5 e 10.

Com o intuito de integrar os elementos centrais do estudo, apresenta-se a Figura 1, que sistematiza a articulação entre o referencial teórico, a estratégia metodológica, os resultados obtidos e suas implicações.



Figura 1 – Framework conceitual: Integração entre base teórica, percurso metodológico, resultados e implicações



Fonte: Elaboração própria.

A Figura 1 evidencia a coerência entre teoria, método e resultados, destacando as empresas mais relevantes e apontando implicações práticas e científicas. As implicações do estudo evidenciam que, embora haja avanços, ainda prevalece o disclosure de práticas internas, o que indica a necessidade urgente de ampliar a transparência sobre ações externas, especialmente aquelas voltadas ao impacto social mais amplo. Além de reforçar o alinhamento das organizações aos ODS 5 e 10 e às demandas globais por governança inclusiva, o modelo proposto contribui para compreender a pressão exercida por investidores e organismos internacionais em torno do disclosure da diversidade sexual.

Do ponto de vista científico, o *framework* pode servir como base para futuras pesquisas comparativas entre países, análises longitudinais sobre a evolução das práticas corporativas e estudos focados no papel da governança e dos conselhos de administração na promoção da diversidade. Do ponto de vista prático, pode orientar empresas na estruturação de relatórios mais consistentes e apoiar formuladores de políticas na avaliação do grau de transparência corporativa, ampliando o alcance e a efetividade das práticas inclusivas.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante da insipiência e da relevância da temática em pesquisas científicas, este trabalho buscou analisar como as empresas listadas no ISE divulgam evidências de práticas relacionadas à diversidade sexual e identificar aquelas que se destacam nesse tema. Não se limitou a identificar menções genéricas sobre diversidade sexual, mas concentrou-se em companhias que demonstram preocupação efetiva em divulgar tais iniciativas, tanto no âmbito interno quanto externo, por meio de seus relatórios anuais elaborados conforme padrões internacionais.

Observou-se que a maioria das empresas optou por relatórios de sustentabilidade e relatos integrados, sendo que todas declararam aderir a padrões internacionais de elaboração de



relatórios. No que tange à divulgação de informações sobre diversidade sexual, 63,6% das empresas analisadas abordaram o tema, destacando-se em práticas internas e externas.

Entre as práticas internas mais comuns estão a criação de cartilhas e páginas informativas, grupos de afinidade, ações de sensibilização e eventos temáticos. No âmbito externo, as principais iniciativas incluem parcerias com organizações, participação em feiras de diversidade e projetos voltados à empregabilidade LGBTQIAP+. Entretanto, observou-se uma menor frequência na divulgação de práticas externas, o que indica um campo com potencial para maior desenvolvimento.

As práticas adotadas pelas empresas analisadas evidenciam um compromisso significativo com um grupo social historicamente invisibilizado. Essas iniciativas impactam diretamente o ambiente interno das organizações e têm potencial para gerar mudanças culturais mais amplas. Contudo, ainda há muito a ser feito, especialmente no que diz respeito à permanência e ao desenvolvimento das pessoas LGBTQIAP+ nos espaços que ocupam, além de ampliar as discussões e oferecer mais oportunidades e estratégias de crescimento pessoal e profissional.

Ao analisar as práticas divulgadas pelas empresas, destaca-se o alinhamento direto com os ODS 5 e ODS 10, pois contribuem para eliminar barreiras estruturais, promovendo inclusão e igualdade de oportunidades. Iniciativas como parcerias com organizações LGBTQIAP+, feiras de diversidade e setores de empregabilidade ampliam o acesso dessas populações ao mercado de trabalho e reforçam o compromisso corporativo com a transformação social. Ademais, ao investir em ações de impacto externo, as empresas influenciam positivamente o ecossistema empresarial, fomentando práticas mais inclusivas e sustentáveis em toda a sociedade.

Destarte, este estudo apresenta contribuições teóricas e práticas. Do ponto de vista acadêmico, avança ao discutir a temática da diversidade sexual com base em documentos oficiais de grandes empresas, oferecendo *insights* relevantes para *stakeholders* e outras organizações que desejam ampliar suas práticas nessa área. Do ponto de vista prático, as análises podem inspirar outras empresas a adotar iniciativas semelhantes, promovendo um ciclo virtuoso de inclusão.

Entre as limitações, destaca-se o recorte temporal restrito a apenas um ano, o que não permite compreender mudanças ao longo do tempo. Para estudos futuros, sugere-se análises longitudinais para identificar evoluções nas práticas de diversidade sexual, bem como abordagens quantitativas que mensurem o impacto e a transformação gerados dentro e fora das organizações. Ademais, seria enriquecedor investigar o papel da governança corporativa, com foco nos diferentes níveis de governança e na atuação dos conselhos de administração, na promoção e divulgação de práticas inclusivas.

Por fim, recomenda-se que as empresas detalhem em seus relatórios os impactos concretos de suas iniciativas, incluindo valores financeiros investidos, resultados alcançados e propostas futuras, de modo a assegurar a continuidade e o aprimoramento das práticas, fortalecendo o papel das organizações como agentes transformadores em prol de uma sociedade mais justa e igualitária. Reforça-se, portanto, a urgência de ampliar o disclosure externo sobre diversidade sexual, alinhando-o às pressões de investidores e às demandas globais por



governança inclusiva. Tal transparência não deve ser entendida apenas como uma escolha estratégica, mas como uma exigência científica, social e de mercado, fundamental à sustentabilidade e à legitimidade corporativa no século XXI.

REFERÊNCIAS

- B3, Brasil, Bolsa e Balcão. (2023). *Índice de Sustentabilidade Empresarial*. Recuperado de: <https://iseb3.com.br/> em 20 de novembro de 2023.
- Bardin, L. (2016). *Análise de conteúdo*. Lisboa: Edições 70.
- Bianco, A. C., Sigahi, T. F. A. C., Saltorato, P., & Vieira, M. H. P. (2019). Vantagens competitivas associadas à adoção da responsabilidade social e à participação no índice de sustentabilidade empresarial. *Organizações e Sustentabilidade*, 7(2), 62. DOI: <https://doi.org/10.5433/2318-9223.2019v7n2p62>
- Botan, K. I. (2020). *Contexto organizacional: possibilidades e barreiras para discussão de sexualidade e diversidade* (Dissertação de mestrado). Universidade Estadual Paulista "Júlio de Mesquita Filho", Araraquara, SP.
- Caproni Neto, H. L. C. (2023). Diversidade sexual nas organizações: um estudo com trabalhadores bissexuais. *Revista Brasileira de Estudos Organizacionais*–v, 10(1), 178-205. DOI: <https://doi.org/10.21583/2447-4851.rbeo.2023.v10n1.531>
- Cristófaló, R. G., Ataki, A. S., Abe, T. C., Morano, R. S., & Miraglia, S. G. E. K. (2016). Sustentabilidade e o mercado financeiro: estudo do desempenho de empresas que compõem o índice de sustentabilidade empresarial (ISE). *Rege Revista de Gestão*, 23(4), 286–297.
- Cruz, V. L., Bezerra, A. M. R., Felix Júnior, L. A., & Silva, M. dos S. (2023). Índice de sustentabilidade empresarial: um estudo nas empresas de energia elétrica. *Redeca, Revista Eletrônica do Departamento de Ciências Contábeis & Departamento de Atuária e Métodos Quantitativos*, 10, e60125. DOI: <https://doi.org/10.23925/2446-9513.2023v10id60125>
- Damas, D. dos S., Pereira, D. da S., Lima, G. B. A., & Rego, R. B. (2023). Análise da composição das carteiras teóricas nos 15 anos do Índice de Sustentabilidade Empresarial (ISE). *Revista Produção Online*, 22(3), 3162–3182. DOI: <https://doi.org/10.14488/1676-1901.v22i3.4406>
- Duda, E. do N., Silva, D. J. C. da, Lagioia, U. C. T., & Santos, M. A. (2022). Cultura sustentável rima com bom desempenho? Um estudo das empresas listadas no índice de sustentabilidade empresarial (ISE). *Revista de Gestão Social e Ambiental*, 16(2), 1–18.
- Farinha, C. A. (2018). Um olhar sobre a inclusão da diversidade sexual nas organizações. *Perspectivas em Políticas Públicas*, 10(2), 211–240.
- Ferreira, L. L., Maciel, P. D., Coleti, J. de C., & Macedo, K. G. (2022). Departamento de diversidade, equidade e inclusão: uma nova tendência empresarial. *E-Acadêmica*, 3(3), 1–10.
- Fonseca, L. da, & Kogut, C. S. (2023). Programas de diversidade e inclusão em multinacionais: oportunidade para transferência reversa de conhecimento. *Revista de Administração de Empresas*, 63(5), 1–22.
- Freire, G. D. A., & Fossá, M. I. T. (2023). Retrato da temática LGBTQIA+ na gestão da diversidade da Avon Brasil. *Esferas*, (27), 1–26.



- Freitas, N. B. de. (2020). O olhar da diversidade a partir da perspectiva dos profissionais de gestão de pessoas. [Dissertação de mestrado, Universidade Federal do Rio Grande do Sul]. Escola de Administração, Porto Alegre, Brasil.
- Gil, A. (2010). *Como elaborar projetos de pesquisa* (5ª ed.). São Paulo: Atlas.
- Gordiano, C. A. S. G., Pontes, E. R., Nascimento, A. M., Lopes, I. F., & Nascimento, I. C. S. (2023). Para além do discurso: desvendando a diversidade sexual nos relatos integrados de empresas brasileiras integrantes do IBRX 100. *Anais do Congresso de Ciências Contábeis e Atuariais da Paraíba* (CONCICAT), João Pessoa: UFPB.
- Guimarães, E. F., et al. (2018). A participação no índice de sustentabilidade empresarial (ISE): uma comparação do desempenho financeiro de bancos participantes e não participantes da carteira. *Enfoque: Reflexão Contábil*, 37(1), 147. DOI: <https://doi.org/10.4025/enfoque.v37i1.34859>
- Imperador, A. M., & Silva, M. V. H. (2018). Sustentabilidade empresarial: considerações sobre diferentes sistemas de mensuração do desenvolvimento sustentável. *Holos*, 3, 429-445.
- Jesus, J. S. de, & Costa, E. C. da. (2022). Desafios da gestão da diversidade nas organizações. *Revista Interface Tecnológica*, 19(2), 418-430.
- Laurini, M. M., & Santos, A. S. dos. (2020). Diversidade nas organizações: uma análise das produções científicas nos eventos da anpad. *Revista Brasileira de Administração Científica*, 12(1), 83-93.
- Luz, V. C., & Alves, M. F. (2023). A gestão da diversidade e inclusão e seus benefícios para as empresas. *Revista Foco*, 16(1), 1-11.
- Maia, L. S., & Leopoldino, C. B. (2024). Práticas de gestão da diversidade em uma empresa multinacional do setor de papel e celulose. *Contextus – Revista Contemporânea de Economia e Gestão*, 22 (spe.), 1-12. DOI: <https://doi.org/10.19094/contextus.2024.83331>
- Marconi, M. de A., & Lakatos, E. M. (2009). *Fundamentos de metodologia científica* (6ª ed.). São Paulo: Atlas.
- Martins, M. N. S. P., Campos, A. L. S., & Martins, F. S. (2016). Influência dos investimentos sociais para inclusão de empresas no Índice de sustentabilidade empresarial (ISE). *Revista de Gestão Social e Ambiental*, 10(1), 58-71.
- Michetti, M. (2017). O discurso da diversidade no universo corporativo: institutos empresariais de cultura e a conversão de capital econômico em poder político. *Contemporânea - Revista de Sociologia da Ufscar*, 7(1), 119-146.
- Nascimento, Í. C. S. do, Oliveira, M. C., & Rodrigues Júnior, M. S. (2022). Diversidade nas organizações: contribuições para o alcance dos objetivos de desenvolvimento sustentável da agenda 2030. *Revista de Gestão e Secretariado*, 13(3), 1033-1058.
- Nascimento, Í. C. S. do, Santos, A. R. S., Pessoa, A. F. P., Guimarães, D. B., & Rebouças, S. M. D. P. (2020). Internacionalização e Sustentabilidade Empresarial no Brasil. *Internext*, 15(3), 63-79. DOI: <https://doi.org/10.18568/internext.v15i3.591>
- Oliveira, M. F. (2011). *Metodologia científica: um manual para a realização de pesquisas em Administração*. Universidade Federal de Goiás, Catalão-GO.
- Orsatto, L. F., Silva, M. A., & Holtman, K. (2023). Estudo comparativo do índice de sustentabilidade empresarial (ISE) – dimensão social – entre cooperativas de crédito e bancos listados na B3. *Revista Competitividade e Sustentabilidade*, 9(2), 101-120.

- Pinheiro, A. B., Sampaio, T. S. L., Batistella, A. J., & Carraro, W. W. H. (2021). Efeito da representação feminina na divulgação de responsabilidade social corporativa: análise internacional do setor energético. *Internext*, 16(2), 183-202. DOI: <https://doi.org/10.18568/internext.v16i2.629>
- Pinheiro, J. L. A., & Gois, J. B. H. (2013). Amplitude da gestão da(s) diversidade(s) - implicações organizacionais e sociais. *Revista de Carreiras e Pessoas*, 3(2), 72-90.
- Pompeu, S. L. E. (2016). Comunicação no contexto organizacional: um estudo de caso com relatórios empresariais da Petrobrás sobre a diversidade por orientação sexual. *Revista Conhecimento em Ação*, 1(2), 52-74.
- Pompeu, S. L. E. (2020). Educação corporativa e diversidade por orientação sexual: desafios e possibilidades no ambiente de trabalho. *Revista Conhecimento em Ação*, 5(2), 204-232.
- Pompeu, S. L. E., & Souza, E. M. de. (2019). A discriminação homofóbica por meio do humor: naturalização e manutenção da heteronormatividade no contexto organizacional. *Organizações & Sociedade*, 26(91), 645-664.
- Régio, B. de A., Alencar, R. V. de, & Oliveira, M. C. (2022). A divulgação de práticas corporativas voltadas para a inclusão da população LGBTI. *Revista Direito GV*, 18(2), 1-31.
- Santos, L. S., Rosa, A. F. V., & Soares, J. L. (2024). Diversidade e inclusão no ambiente contábil: Um estudo bibliométrico. *Contextus – Revista Contemporânea de Economia e Gestão*, 22 (spe.), 1-18, 2024. DOI: //doi.org/10.19094/contextus.2024.83522
- Santos, G. L. dos, Gaspar, F. L., Rodrigues, M. B., & Baldissarelli, J. M. (2020). A diversidade geracional e as políticas e práticas de recursos humanos em instituições de ensino superior. *Revista de Administração da UFSM*, 12, 1108-1126.
- Silva, J. T., Rodrigues, I., Ferreira, G. T. C., & Queiroz, M. J. de. (2020). Pilares da diversidade e inclusão em uma multinacional. *Revista de Carreiras e Pessoas*, 10(1), 43-62.
- Silva, V. M., & de Lucena, W. G. L. (2019). Contabilidade ambiental: análise da participação no índice de sustentabilidade empresarial (ISE) e a rentabilidade das empresas listadas na B3. *Revista Gestão & Tecnologia*, 19(2), 109-125.
- Souza, F. de, Madureira, G. H. F., Damásio Filho, V., & Teixeira, A. T. J. (2012). Desenvolvimento sustentável como novo paradigma. *Fórum de Administração*, 4(2), 73-86.
- Souza, R. F. de, Gomes, A. R. V., Lima, S. L. L. de, Santos, G. V. dos, & Vesco, D. G. dal. (2019). A legitimidade do Índice de Sustentabilidade Empresarial (ISE) frente aos demais Índices B3. *RACE - Revista de Administração, Contabilidade e Economia*, 1-22.