

Influência do *Disclosure* de Gênero na Sustentabilidade Empresarial das Empresas Brasileiras

Influence of Gender Disclosure on the Corporate Sustainability of Brazilian Companies

Antonio Rodrigues Albuquerque Filho

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

Beatriz Pereira da Silva

<https://orcid.org/0000-0002-2001-7155>

Gerlania Coelho da Silva

<https://orcid.org/0000-0003-0500-7220>

Gizelli Cristini dos Santos Costa

<https://orcid.org/0000-0003-3381-517X>

Victor Anderson da Silva Façanha

<https://orcid.org/0000-0002-0396-1355>

Paulo Henrique Vieira Gomes

<https://orcid.org/0000-0001-5488-3513>

Doutorando em Administração e Controladoria. Centro Universitário Estácio do Ceará (FIC) – Brasil. antoniofilhoufc@hotmail.com.

Bacharel em Ciências Contábeis do Centro Universitário Estácio do Ceará – Brasil. beatriz.psilva.ps@gmail.com

Bacharel em Ciências Contábeis do Centro Universitário Estácio do Ceará – Brasil. gerlaniacs@hotmail.com

Bacharel em Ciências Contábeis do Centro Universitário Estácio do Ceará – Brasil. gizellcristini21@gmail.com

Bacharel em Ciências Contábeis do Centro Universitário Estácio do Ceará – Brasil. victorf.adm@live.com

Mestre em Administração e Controladoria. Universidade Federal do Ceará (UFC) – Brasil. phgomes@live.com

RESUMO

O objetivo deste estudo consiste em analisar a influência do *disclosure* de gênero na sustentabilidade empresarial das empresas brasileiras que tiveram seus relatórios elaborados no padrão GRI. Para esse fim, o termo “*disclosure* de gênero” significa *disclosure* social relacionado aos ODS5 – Igualdade de gênero. Para tanto foi realizada uma pesquisa descritiva, documental e com abordagem quantitativa dos dados, em uma amostra de 61 relatórios de sustentabilidade publicados em 2019, na base de dados do GRI. Foi identificado que o *disclosure* de gênero se associa positivamente com o a sustentabilidade das empresas. Assim, denota-se que para conseguir maior nível de sustentabilidade, as empresas buscam por estratégias competitivas, como por exemplo, o *disclosure* de gênero.

Palavras-chave: *disclosure*; *disclosure* de gênero; sustentabilidade.

ABSTRACT

The objective of this study is to analyze the influence of gender disclosure on the corporate sustainability of Brazilian companies that had their reports prepared in accordance with the GRI standard. For this purpose, the term “gender disclosure” means social disclosure related to SDG5 – Gender Equality. For this purpose, a descriptive, documentary and quantitative data approach was carried out, in a sample of 61 sustainability reports published in 2019 in the GRI database. It was identified that the disclosure of gender is positively associated with the sustainability of companies. Thus, it is shown that to achieve a higher level of sustainability, companies look for competitive strategies, such as gender disclosure.

Keywords: disclosure; disclosure of gender; sustainability.

Recebido em 21/09/2021. Aprovado em 03/11/2021. Avaliado pelo sistema *double blind peer review*. Publicado conforme - da ABNT. <https://doi.org/10.22279/navus.2022.v12.p01-12.1686>

1 INTRODUÇÃO

Na busca de fortalecer a organização e auxiliar na fiscalização e a regulamentação da empresa, são adotadas práticas para um melhor entendimento entre os sócios, diretores, acionistas entre outros. Dessa forma, a governança corporativa torna-se um elemento essencial para o funcionamento adequado das atividades empresariais (RAHMAN, 2019), sendo necessária a revisão frequente dessa sistemática para um contínuo melhoramento (GUIMARÃES; PEIXOTO; CARVALHO, 2017; HUSSAIN; RIGONI; ORIJ, 2018).

Tendo em vista a necessidade de melhoria de suas práticas de investimento, as empresas identificaram que há uma grande demanda de pôr em prática questões sociais e de gênero, Responsabilidade Social Empresarial e Sustentabilidade visto que proporcionam para as empresas melhor retorno financeiro e melhora de suas políticas (MILANI *et al.*, 2012).

Com as novas políticas de gênero, voluntariamente, alguns países vêm aumentando suas equipes com um número mais significativo de mulheres. Com o aumento da participação de mulheres introduzidas nas empresas e em seus conselhos, vem crescendo a participação feminina em cargos mais elevados e com maiores salários. Em relação a isso, países da Europa, Ásia e África vêm implementando metas para apresentar certa porcentagem de mulheres nos conselhos da empresa, sendo que essa ideia começou inicialmente na Noruega, em 2006, do qual evidenciou que cerca de pelo menos 40% de mulheres no conselho. Na União Europeia e no estado da Califórnia, nos EUA, já se tem elaborado um regulamento que determina um número mínimo de mulheres como membros dos conselhos de Administração (CHARUMATHI; RAHMAN, 2019; SILVA, 2020).

Os estudos realizados sobre a igualdade de gênero destacam a importância das mulheres, principalmente, em cargos de liderança. As mulheres se destacam nesses cargos por melhor compreender as relações interpessoais com os colaboradores, entres outros pontos. Assim mostrando a importância da representatividade nesses ambientes como também nos conselhos administrativos (HALLIDAY *et al.*, 2020; FERNANDEZ-FEIJOO; ROMERO; RUIZ-BLANCO, 2014).

Segundo Halliday *et al.* (2020), mulheres na gestão de empresas levantando a pauta de igualdade de gênero traz inspiração para outros países que têm menos mulheres no comando, sinalizando a importância e a eficácia de aumentar a possibilidade de levantarem essa pauta em suas empresas, revelando assim, uma relação positiva entre a presença de CEOs femininas em países que possuem menor igualdade de gênero.

Uma pesquisa levantada em 2019, mostrou que cerca de 39% dos trabalhadores no mundo são mulheres, embora representem metade da população mundial em idade ativa. No mesmo ano, cerca de 28% dos cargos de gestão eram ocupados por mulheres, ao passo que em 2000 a proporção não passava de 25% (NAM, 2020).

No Brasil, mesmo assegurada pela Constituição Federal (1988), os direitos e obrigações entre homens e mulheres ainda apresenta uma grande discrepância. No ranque entre 153 países, o país se encontra na posição de 92ª em termos de igualdade de gênero, como apontado pelo relatório do Fórum Econômico Mundial (NAM, 2020). Ressalta-se ainda, de acordo com o mesmo relatório, que o Brasil ocupa a 130ª posição no que tange à diferença de salário entre homem e mulher ocupando a mesma posição na empresa. Ademais, no que tange à participação no conselho, apenas 8,4% dos cargos são ocupados por mulheres, ao passo que, no que se refere aos cargos de alta gestão, cerca de 19,4 % são ocupados por mulheres.

Com base nessas informações e tendo em vista a importância do tema, há estudos focados em disseminar a igualdade de gênero através do *disclosure*. Com isso diversidade de gênero traz grande incentivo ao estudo do *disclosure* (PUCHETA-MARTÍNEZ; BEL-OMS; OLCINA-SEMPERE, 2018), ajudando na sua disseminação (AHMED *et al.*, 2017), além de evidenciar a eficácia do *disclosure* nos diferentes relatórios ambientais, sociais e de governança (VIDRO; COOK; INGERSOLL, 2016). Assim, a diversidade de gênero é essencial no *disclosure* com embasamento na sustentabilidade (BEN_AMAR *et al.*, 2017; HAQUE; JONES, 2020; LIAO *et al.*, 2015; TINGBANI *et al.*, 2020; WASIUZZAMAN; MOHAMMAD, 2020). Esses estudos nos possibilitam ressaltar que a diversidade de gênero e o *disclosure* juntos são positivamente importantes para os fatores ambientais.

A sustentabilidade empresarial, tendo por base o tripé de Elkington, é compreendida neste estudo como um conjunto de atividades que aborda a relação da empresa com o ambiente, a economia e a sociedade ao qual a empresa está inserida. Esse Tripé da Sustentabilidade (ELKINGTON, 1997), consiste no modelo mais clássico e propagado no meio acadêmico e empresarial, e do qual suas ações são dimensionadas em três categorias: a social, a ambiental e a econômica.

Cabe ponderar que na década de 70, passou-se a exigir um posicionamento mais amplo com as temáticas sociais e ambientais em termos de políticas públicas pelas empresas (ROSE-ACKERMAN, 1975; MCDONALD; PUXTY, 1979). Durante esse período, o conceito de sustentabilidade passou a ser difundido com um intuito de promover um equilíbrio entre valores econômicos, ambientais e sociais, culminando com o conhecido tripé de Elkington (1997) – tripé da sustentabilidade, mencionado a partir da primeira conferência da Organização das Nações Unidas (ONU) que abordou as temáticas, homem e meio ambiente (CARDOSO, 2014). Com essa primeira conferência, os EUA e a Europa começaram a trabalhar essas questões, ao passo que em outros países passou-se a ter um interesse pelos temas, somente após à segunda conferência da ONU, passando a ganhar destaque global e a ter importância para a governança das grandes empresas, na medida que os stakeholders, acionistas e consumidores passaram a exigir que as questões sociais e ambientais fossem colocadas em prática nas empresas (DYLLICK; HOCKERTS, 2002).

Baseado na importância dos 3 (três) pilares - econômico, social e ambiental, as maiores bolsas de valores do mundo, como as de Nova Iorque, Londres e São Paulo, destacaram a relevância em criar indicadores para as empresas listadas sendo eles: Dow Jones *Sustainability Index* (DJSI), FTSE4Good e Índice de Sustentabilidade Empresarial (ISE), respectivamente. A importância disso, passa pelo próprio valor da empresa, na medida que ela está cada vez mais envolvida com os interesses da sociedade, assim como sinalizado pela Teoria dos Stakeholders (JENSEN, 2002), que destaca que para garantir o valor da firma no longo prazo, é necessário conciliar os interesses dos acionistas com empregados, clientes, fornecedores, comunidade e demais interessados (GUIMARÃES; PEIXOTO; CARVALHO, 2017). Nesse ínterim, com base na Teoria dos Stakeholders, a continuidade da empresa no mercado está ligada diretamente com as questões econômicas e sociais, que ajudam na geração de valor para a empresa (GALBREATH, 2011).

Assim, o presente estudo busca analisar a influência do *disclosure* de gênero de empresas brasileiras e a sustentabilidade empresarial. Com base em algumas pesquisas, a ética na divulgação de informações e no ambiente empresarial pode apresentar mudanças conforme o gênero, assim, evidencia-se que as mulheres tendem a ser mais condizentes e voltadas para as pessoas, enquanto os homens mais voltados para resultados e crescimento da empresa (BETZ; O'CONNELL; SHEPARD, 2013).

Para tal, utilizou-se 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 do *disclosure* de gênero na sustentabilidade empresarial das empresas brasileiras? Para tal, o objetivo geral do estudo consiste em analisar a influência do *disclosure* de gênero na sustentabilidade empresarial das empresas brasileiras que tiveram seus relatórios elaborados no padrão GRI. Para esse fim, o termo "*disclosure* de gênero" significa *disclosure* social relacionado aos ODS5 – Igualdade de gênero.

O estudo traz uma contribuição teórica e uma contribuição prática. Em termos teóricos, evidencia a sinergia entre os dois construtos - *disclosure* de gênero e sustentabilidade empresarial. Destaca-se que os estudos nacionais sobre o gênero, têm focado na participação de mulheres no conselho da administração (BOULOUTA; PITELIS, 2014; BYRON; POST, 2016; GALBREATH, 2011), assim, este estudo traz a questão da participação de mulheres na gestão sob a perspectiva da igualdade de gênero, medida pelo *disclosure* de gênero a partir da análise da divulgação GRI, que segue os estudos de Ben-Amar *et al.* (2017); Haque e Jones (2020), Liao *et al.* (2015), Tingbani *et al.* (2020) e Wasiuzzaman e Mohammad (2020) que abordam a igualdade de gênero no campo da diversidade de gênero, como aspecto determinante das empresas relacionados as questões ambientais. Portanto, avança com as temáticas trazendo novas constatações e procurando preencher lacunas ainda existentes, especialmente no contexto brasileiro.

Do ponto de vista prático, demonstra a importância em divulgar as informações voluntárias relacionadas à diversidade de gênero associadas ao ODS5, tendo em vista que o Brasil é um dos países que adotam os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável. Além disso, as empresas que sinalizam informações

sobre o gênero e sobre a sustentabilidade, são bem-vistas por seus stakeholders, o que pode contribuir sobremaneira para o aumento de sua competitividade e permanência no mercado (GARCIA; ARAÚJO; ALBUQUERQUE FILHO, 2021).

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Esta seção traz os posicionamentos teóricos, que servirão de base para o desenvolvimento da linha de raciocínio da pesquisa. Inicialmente, apresentam-se ponderações, sobre os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável e *Disclosure* de Igualdade de Gênero. Na sequência, trazem-se informações, sobre a Sustentabilidade empresarial. Por último, evidenciam-se o *Disclosure* de Igualdade de Gênero e Sustentabilidade Empresarial.

2.1 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável e *Disclosure* de Igualdade de Gênero

Os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) - são objetivos e metas propostas a serem adotados pelos países obedecendo aos seus critérios de prioridades. Os ODS5 configuram-se 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 (GARCIA; ARAÚJO; ALBUQUERQUE FILHO, 2021) e que possibilitam que os países criem regras em comum com objetivo de melhorar a qualidade de vida das pessoas. Na composição dos ODS5 há 17 objetivos que são integrados e indivisíveis e que abarcam três dimensões do desenvolvimento sustentável a econômica, a social e a ambiental – além das dimensões políticas da desigualdade e da injustiça.

Um dos tópicos abordados pelos ODS5 é a igualdade de gênero. Esse tópico visa o alcance da igualdade de gênero em todos os setores sociais visando o empoderamento de todas as mulheres e meninas, frisando o combate às discriminações e violências baseadas no gênero, como a carga do trabalho não remunerado das mulheres, além de seu acesso desigual a recursos econômicos e ao poder. Abrange também a promoção do empoderamento feminino, realizando reformas para dar igualdade de oportunidades às mulheres no que tange ao seu acesso a recursos econômicos e naturais, propriedade e herança (RAZAVI, 2016).

A padronização da divulgação relacionada ao ODS5 foi elaborada com base nas diretrizes do GRI. O quadro 1 evidencia a interface das diretrizes a partir das metas destacadas para o cumprimento do ODS5 que permitem uma maior transparência das metas estabelecidas para o alcance desse objetivo. Cada uma das metas do ODS5 possui sua(s) diretriz(es), permitindo que se verifique o *disclosure* das empresas em relação a cada meta. No que tange as metas, destaca-se que a 5.3 e 5.6, não são mencionadas nas diretrizes do GRI, por estarem relacionadas a políticas definidas para o cumprimento em âmbito internacional. No Quadro 1, é possível verificar 15 diretrizes do GRI, assim como os itens a serem apresentados nos relatórios de sustentabilidade das empresas, conforme o padrão GRI.

Faz-se necessário também que sejam apresentadas as diretrizes a serem alcançadas no âmbito político. Assim é possível verificar no Quadro 1 apresentam relatórios de sustentabilidade das empresas deixando um padrão a ser alcançado.

Quadro 1 - Metas do ODS5 e sua relação com as diretrizes do GRI relacionadas ao gênero

ODS5. Igualdade de gênero	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 e de 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
	405-2 Razão matemática do salário e remuneração entre mulheres e homens
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 Novos fornecedores selecionados com base em critérios sociais
	414-2 Impactos sociais negativos na cadeia de fornecedores e medidas tomadas
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 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
	401-3 Licença maternidade e paternidade
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 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: Elaborado com base em Garcia, Araújo e Albuquerque Filho(2021).

2.2 Sustentabilidade Empresarial

Gradativamente, aumenta o número de empresas que se preocupam, não só com seu desempenho financeiro, mas também com as dimensões sociais e ambientais, apoiando suas atividades no tripé da sustentabilidade empresarial (SPEZAMIGLIO; GALINA; CALIA, 2016). Assim, a empresa deve conduzir suas práticas a fim de atender ao interesse de todas as partes relacionadas, ciente do seu papel para com a sustentabilidade (HUMPHRIES; WHELAN, 2017).

O tema Sustentabilidade tornou-se significativo a partir da década de 1970, assim constituindo a elaboração de planos governamentais, empresariais, de organizações estrangeiras e de ONGs (DYLLICK; HOCKERTS, 2002). Estabelecida como um conjunto práticas que engloba a estabilidade entre os efeitos econômicos, sociais e ambientais, a sustentabilidade, por seu conceito complexo, molda o tripé de Elkington (1997). Apesar de vários desses costumes, ainda hoje, não serem exigidos por lei, a teoria dos *Stakeholders*, defende a ideia de que as instituições usem dessas condutas com intenção de atender as expectativas, não somente do público envolvido, como também de toda sociedade que pode sofrer as consequências por condutas imprudentes (DONALDSON; PRESTON, 1995). Não se tratando apenas de um assunto institucional, os dirigentes das organizações devem tomar suas medidas respeitando o contentamento de suas partes interessadas (FREEMAN; MCVEA, 2001).

A Teoria dos *Stakeholders*, importa-se com ações inadequadas de maus dirigentes e em como as organizações se relacionam com seus *Stakeholders*. Na visão da teoria relacionada, o intuito da entidade deve ser determinado tendo como missão atender ao interesse de todos os envolvidos com a companhia (DONALDSON; PRESTON, 1995). Então, a aprovação do público estratégico é responsável para o funcionamento duradouro das entidades (JENSEN, 2002). Tal teoria salvaguarda que as entidades têm que atender às expectativas dos *Stakeholders*, mas tenham como prioridade o desenvolvimento de seu valor. Neste enquadramento, que envolve não só a economia, mas também a sociedade e o meio ambiente, pode ser detectado o desenvolvimento sustentável das empresas (GUIMARÃES; PEIXOTO; CARVALHO, 2017).

Como forma de evidenciar a sustentabilidade empresarial, uma série de índices, rankings e recomendações foram elaboradas por diversas organizações nacionais e estrangeiras, ONGs e bolsas de valores. Impulsionado em 1990 pela bolsa nova-iorquina, o Dow Jones *Sustainability Index* (DJSI) destaca-se

nos rankings de índices criados a fim de avaliar a sustentabilidade empresarial, pois aliado ao tripé da sustentabilidade empresarial ele aponta as mais importantes entidades sustentáveis dos EUA (KNOEPFEL, 2001).

Após a criação do DJSI, surgiu o FTSE4Good, lançado em 2001 pelo Financial Times Stock Exchange (FTSE), da Grã-Bretanha – do grupo de comunicação e edição do jornal Financial Times – que incorporou dados do Reino Unido, EUA, mercados europeus e Japão. Em seguida, no ano de 2004, foi criado o primeiro índice de sustentabilidade de países em desenvolvimento, o *Socially Responsible Index* (SRI) da bolsa de valores de Johannesburgo (GUAY; DOH; SINCLAIR, 2004). Surgiu então no Brasil em 2005, o Índice de Sustentabilidade Empresarial (ISE), da Bolsa de Valores, Mercadorias e Futuros (BM&FBovespa), com a Fundação Getúlio Vargas a frente de suas metodologias e produções.

Para ser incluso no ISE, a empresa deve cumprir certas condições com requisito obrigatório de que sua ação esteja entre as 200 com maior liquidez da bolsa de valores, além de responder um questionário com questões relacionadas a sustentabilidade da corporação. Um total de até 40 empresas podem ser incluídas no ISE durante o ano seguinte, quando são selecionadas novas empresas para que o ranking seja atualizado (MACHADO; MACHADO; CORRAR, 2009). Paralelamente, foi criado o Índice Carbono Eficiente (ICO2) que reúne as instituições que participam do índice IBrX-50, que colaboram com essa iniciativa a partir da adoção de práticas transparentes no que tange a emissão de gases do efeito estufa (GUIMARÃES; PEIXOTO; CARVALHO, 2017).

Somando-se aos índices, evidencia-se também o Guia Exame de Sustentabilidade que elenca publicamente as empresas que adotam práticas de sustentabilidade no Brasil (GARCIA; ARAÚJO; ALBUQUERQUE FILHO, 2021). Outros veículos, como a Revista Exame, disponibilizam anualmente as melhores e maiores empresas brasileiras, embora tenha um enfoque mais econômico, ainda utiliza a sustentabilidade como um de seus critérios, ao passo que a Revista Você S/A divulga também um ranking elucidando as 50 maiores companhias para se trabalhar, com base na questão social, tendo em vista que o enquadramento da empresa nessa lista considera itens que levam em consideração o ponto de vista do trabalhador.

2.3 Disclosure de Igualdade de Gênero e Sustentabilidade Empresarial

Com relação ao ambiente empresarial, a questão de igualdade de gênero cresceu bastante nos últimos anos a partir de estudos que falam sobre a RSC (Responsabilidade Social Corporativa, Ética nos Negócios, Sustentabilidade, Gerenciamento para Stakeholders e Gestão Estratégica de Recursos Humanos (ALI; KONRAD, 2017; GROSSER; MOON, 2005).

Uma das características que pode se observar, é a preocupação que a sociedade vem demonstrando pelas questões de gênero ligadas às questões do meio ambiente, na medida que houve um aumento de estudos que fazem menção à presença da mulher nos conselhos de administração. E, com base na nossa pesquisa, os problemas relativos à igualdade de gênero que levaram em conta esta situação, ajudaram a elevar a divulgação das informações a que se relacionam. Ademais, mesmo não sendo algo obrigatório para as empresas, tem se mostrado uma boa estratégia e até uma vantagem competitiva das mesmas a divulgação e evidenciação destes dados (TINGBANI *et al.*, 2020).

Nessa perspectiva, a igualdade de gênero fundamenta-se em ações práticas das empresas que visem reduzir, ou mesmo extinguir, a diferença salarial entre homens e mulheres que ocupem a mesma função dentro da companhia, mais também possibilitar a ascensão feminina fomentando o equilíbrio entre a vida profissional e a vida pessoal e combatendo de forma efetiva possíveis casos de discriminação de gênero estabelecendo políticas que permitam uma equidade de gênero na cadeia de suprimentos e na comunidade ao qual estão inseridas (SILVA, 2020).

No Brasil, grande parte das pesquisas sobre a sustentabilidade não menciona, de forma mais específica, a divulgação de ações voltadas para o gênero. Quando o assunto em questão é colocado em pauta, é feita uma análise da divulgação destas questões, mostrando apenas que os avanços nessa área são bem lentos – mesmo com a existência de políticas públicas que buscam incentivar a igualdade de gênero ou mesmo

sobre o ponto de vista da presença de mulheres no conselho de administração das companhias (TINGBANI *et al.*, 2020).

A participação da mulher no mercado e até mesmo no ambiente acadêmico ajudou a elevar sua participação em cargos de liderança das empresas, deste modo a reivindicação para alterar a composição dos conselhos diretivos não é algo regional, mas sim global, e cresceu à medida que os conselhos de administração passaram a publicar suas classificações, diversidade, atenção da imprensa além de mudanças legais e desenvolvimento de boas práticas de governança corporativa.

Ben-Amar *et al.* (2017) destacaram através de seus estudos que a diversidade de gênero dentro dos conselhos de administração eleva a eficácia na gestão da empresa e ainda eleva o debate sobre a adoção de iniciativas de sustentabilidade, sendo isso bom para ambos os lados. Descobriram também que, conselhos com mais de duas mulheres, tendem a exercer ainda mais influência na divulgação sobre os níveis de emissão de GHGs e as estratégias das empresas no combate ao aquecimento global.

Estudos prévios, como o de Boulouta (2014) analisaram se a performance social da empresa é influenciada por um conselho de administração com a presença feminina. Para tanto, a autora analisou 126 empresas que fazem parte do S&P500, a bolsa de valores de Nova Iorque, durante cinco anos. Com base nos resultados, a autora concluiu que há uma associação positiva entre uma maior participação feminina no conselho e ações sociais por parte da empresa.

Fernandez-Feijoo, Romero e Ruiz-Blanco (2014) analisaram a relação entre a divulgação de relatórios de sustentabilidade e a existência de pelo menos três mulheres no conselho de administração e evidenciaram que em países com maior proporção de conselhos de administração com pelo menos três mulheres, a quantidade de relatórios de sustentabilidade divulgados é maior.

Vidro, Cook e Ingersoll (2016) estudaram os resultados da performance ambiental de 500 empresas dos Estados Unidos no que diz respeito ao conselho de administração e na diretoria com participação feminina por um período de 10 anos. Os resultados sinalizaram que a empresa na qual a participação das mulheres no conselho e na diretoria é superior ao de homens possui uma forte inclinação às práticas ligadas à questão de sustentabilidade.

Rodríguez-Ariza, Martínez-Ferrero e García-Sánchez (2016) analisaram, comparativamente, o papel da mulher em cargos de alta gestão em 550 empresas internacionais familiares e não familiares no período de 2004 a 2010, no que tange à realização de práticas sustentáveis. Apesar de boa parte dos estudos fazerem uma ligação entre a presença feminina nestes cargos com um maior grau de comprometimento social responsável, os resultados evidenciaram que em empresas familiares o compromisso com a RSC não sofria nenhuma variação significativa, pois nestas empresas os gestores/administradores se comportam de forma tendenciosa de acordo com o que a família dona do negócio deseja, e estes podem ou não concordar com esse tipo de abordagem.

Pathak e Pattanayak (2018) destacaram em seus estudos a importância da diversidade de gênero nos conselhos diretivos da Índia conforme a recente reforma regulatória que, entre outras coisas, introduziu na Lei das Empresas, de 2013, a presença de pelo menos uma mulher no conselho de administração de todas as empresas listadas na bolsa de valores do país. De forma analítica, os resultados indicaram uma relação positiva entre a presença de mulheres nos conselhos de administração e o retorno sobre os ativos (ROA) e uma relação negativa sobre o custo do patrimônio líquido.

Mahmood *et al.* (2018), por seu turno, analisaram as 100 maiores empresas listadas na Bolsa de Valores do Paquistão entre os anos de 2012 a 2015, com o intuito de verificar o impacto da governança corporativa nas divulgações de sustentabilidade. Os resultados sinalizaram que um grande conselho de administração, constituído por uma diretoria majoritariamente feminina e que possui um comitê de Responsabilidade Social Empresarial, seria bem mais capacitado, no que diz respeito às questões de sustentabilidade, para verificar e controlar as decisões de gestão.

Diante dessas considerações, em que se evidencia a relação entre os construtos, elabora-se a seguinte hipótese:

H: Nas empresas industriais brasileiras, o *disclosure* de gênero influencia positivamente a sustentabilidade empresarial.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Este estudo trata-se de uma pesquisa descritiva, documental e com abordagem quantitativa dos dados (COLLIS; HUSSEY, 2005). A população do estudo corresponde as empresas brasileiras que publicaram relatórios de sustentabilidade conforme padrões do GRI. Foram analisados todos os relatórios de empresas que divulgaram seus Relatórios de Sustentabilidade publicados em 2019 e que estavam disponibilizados na base de dados do GRI até outubro de 2019, no total de 61 relatórios de diversas empresas (amostra). As empresas compreendem diversos setores de atuação, conforme apresentado na Tabela 1.

Tabela 1- Composição amostral do estudo por setor

Sector econômico da B3	Número de empresas	%
Comunicações	1	1,6%
Consumo Cíclico	5	8,2%
Consumo não Cíclico	10	16,4%
Financeiro	10	16,4%
Industrial	13	21,3%
Materiais básicos	4	6,6%
Saúde	7	11,5%
Tecnologia da informação	1	1,6%
Utilidade pública	10	16,4%
TOTAL	61	100,0%

Fonte: Elaborada pelos autores (2021)

Por meio da Tabela 1, depreende-se que o setor Industrial é o de maior representatividade, compreendendo 21,3% das empresas da amostra, seguido pelos setores de Consumo não Cíclico, Financeiro e Utilidade Pública que concentram 16,4% cada.

Com o intuito de atender o objetivo proposto, a sustentabilidade compreendeu uma variável *dummy*, do qual recebe valor 1 se a empresa adere a pelo menos um dos índices de sustentabilidade da B3 (ISE e ICO2) (GUIMARÃES; PEIXOTO; CARVALHO, 2017) ou esteja listada em rankings de sustentabilidade (edições de 2017, com base em informações de 2016) a saber: Guia Exame de Sustentabilidade, Guia Exame Maiores e Melhores Empresas do Brasil, 150 Melhores Empresas Para Trabalhar – Você S/A, Ranking Imprensa – As Empresas Mais Sustentáveis Segundo a Mídia e Ranking Merco – Monitor Empresarial de Reputação Corporativa; e 0 caso contrário. Destaca-se que tais índices e rankings são os mais elencados nas pesquisas nacionais prévias (CARDOSO; DE LUCA; GALLON, 2014; LIAO *et al.*, 2015).

Para verificar 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 já foram instrumentos de análise algumas pesquisas desenvolvidas no campo do *disclosure* voluntário (TINGBANI *et al.*, 2020; GOMES *et al.*, 2015). O GRI trata-se do relatório mais utilizado, abrangendo 66% das 5.200 maiores empresas de 52 países e por 75% das 250 maiores empresas em receita definida pela Fortune 500 (KPMG, 2020).

Assim, a fim de verificar o nível de *disclosure* de gênero e, posteriormente utilizar essa variável como variável independente foi calculado um índice de adesão ao ODS5. Esse índice foi calculado pela proporção do número de diretrizes divulgadas das 15 diretrizes do GRI relacionadas a ODS5, evidenciadas no Quadro 1. As empresas que divulgaram as 15 diretrizes alcançaram índice de 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 Responsabilidade Social Corporativa (MARTÍNEZ-FERRERO; RODRÍGUEZ-ARIZA; GARCÍA-SÁNCHEZ, 2016).

Alinhado à literatura, o estudo adotou como variáveis de controle: o tamanho da empresa representada pelo logaritmo natural do ativo total (ADJAOUD; BEN-AMAR, 2010), o endividamento medido

pela divisão do passivo circulante e não circulante pelo ativo total (KAYO, TEH; BASSO, 2006) e crescimento da empresa que é mensurado pelo quociente entre venda no ano t e vendas no ano t-1 (BADOLATO *et al.*, 2014).

O tratamento e a análise dos dados são delineados pelos objetivos apresentados no estudo. Assim, com o intuito de atingir o objetivo do estudo, aplicou-se de início uma estatística descritiva das variáveis, do qual foram extraídas medidas de tendência central e variabilidade (média, mínimo, máximo e desvio-padrão), para verificar uma prévia dos comportamentos dos dados. Em seguida, procedeu-se com a consecução do teste de normalidade de Kolmogorov-Smirnov que demonstrou que a distribuição das variáveis atende ao pressuposto da normalidade ao nível de 5% (FÁVERO; BELFIORE, 2017), possibilitando a consecução do coeficiente correlação de Pearson para verificar a correlação entre as variáveis, além evidenciar em um primeiro momento, a presença ou não de multicolinearidade entre as variáveis.

Ao final, aplicou-se a regressão logística para verificar o *disclosure* de gênero na sustentabilidade empresarial das empresas brasileiras. Dessa forma o modelo econométrico do estudo consiste:

$$\text{logit (SUST}_{ij}) = \beta_0 + \beta_1\text{N_ODS}_{ij} + \beta_2\text{TAM}_{ij} + \beta_3\text{CRES}_{ij} + \beta_4\text{END}_{ij} + u_{ij} \text{ (Equação 1)}$$

Em que:

SUST representa A sustentabilidade empresarial; N_ODS5 o nível de adesão ao *disclosure* de gênero, representado pelo percentual relacionado ao número de diretrizes apresentadas no GRI por cada empresa dividido pelo número de diretrizes possíveis; TAM (tamanho) e CRES (crescimento); END (endividamento), β_0 é o intercepto; e u_{ij} é o termo de erro.

Para realização dos testes, foram utilizados os programas Stata® e SPSS®.

4 ANÁLISE DOS RESULTADOS

Inicia-se a análise dos resultados apresentando a estatística descritiva das variáveis (Tabela 2), que refletem as características das empresas da amostra.

Tabela 2 – Estatística descritiva das variáveis quantitativas (2019)

Estatística Descritiva	Variáveis				
	SUST	N_ODS	TAM	END	CRESC
Nº de empresas	61	61	61	61	61
Média	0,580	51,91	12,13	0,556	1,054
Desv. Padrão	0,039	23,57	1,005	0,172	0,058
Coef. Variação	0,067	0,4541	0,082	0,309	0,055
Mínimo	0	13,33	11,428	0,100	0,000
Máximo	1	93,33	20,618	1,234	49,029

Fonte: Elaborada pelos autores (2021).

Depreende-se pela Tabela 2, a partir da média da sustentabilidade (0,580) que a maioria das empresas da amostra participa de algum dos índices de sustentabilidade ou rankings de sustentabilidade destacados neste estudo, sinalizado uma maior preocupação quando suas ações para com a sociedade. Esse achado corrobora Humphries e Whelan (2017) que destacaram que a empresa busca conduzir suas táticas a fim de atender a todos os interessados, já que a regência da organização influi nas atividades socioambiental.

No que tange ao disclosure de gênero, destaca-se que 51,91% das empresas atendem algumas das diretrizes do GRI. Apesar desse resultado, ainda é evidente que a participação de empresas brasileiras no cumprimento das diretrizes do GRI, e conseqüentemente, sua adesão às metas do ODS5 – igualdade de gênero, é mediana. Esse resultado corrobora a proposição de que as empresas brasileiras que adotam a

transparência das ações de RSC, via relatórios de sustentabilidade, apresentam os maiores percentuais de divulgação das diretrizes vinculadas ao ODS5.

Essa assertiva 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 Wasiuzzaman e Mohammad (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 (BRAVO; REGUEIRA-ALVARADO, 2019).

Em relação as variáveis de controle, a de maior destaque foi o tamanho da empresa que apresentou maior média menor amplitude e valores mais homogêneos entre as empresas, quando comparado com o crescimento e o endividamento.

Posteriormente, apresenta-se os resultados relativos à existência de correlação entre as variáveis, por meio da Tabela 3.

Tabela 3 - Correlação de Pearson das variáveis quantitativas

Variável	ROA	Q de Tobin	CRES	TAM	END
SUST	1,000				
N_ODS	0,256*	1,000			
TAM	0,029**	-0,023	1,000		
CRES	0,113*	0,244*	0,309*	1,000	
END	-0,230*	-0,132*	0,012	0,137*	1,000

Nota: * significativa a 1%; ** Significante a 5%.

Fonte: Elaborada pelos autores (2021)

Observa-se pela Tabela 3 que a o nível de *disclosure* de gênero se correlaciona positivamente com a sustentabilidade (SUST) a um nível de significância de 1%. Esse resultado evidencia que as empresas que divulgam suas informações de gênero, tendem a apresentar uma maior sustentabilidade, ou seja, quanto maior o *disclosure* de gênero, maior a sustentabilidade da empresa. Adicionalmente, infere-se pela tabela que o Crescimento (CRES) e o tamanho (TAM) associam-se positivamente com a sustentabilidade, ao passo que o endividamento se associa negativamente.

Por fim, a Tabela 4 destaca os resultados da análise de regressão logística para verificar influência do *disclosure* de gênero na sustentabilidade empresarial das empresas brasileiras que tiveram seus relatórios elaborados no padrão GRI.

Tabela 4 – Análise de regressão logística

Variável	Modelo (efeitos aleatórios)
N_ODS	1,6983**
TAM	0,1801
CRES	0,0522
END	-0,0150**
_cons	2,9228**
Nº de empresas	61
2Loglikelihood	-165,47406
LR Chi2	26,94
Sig.	0,0001**
Pseudo R2	7,53%

Nota: ** Significante a 5%.

Fonte: Elaborada pelos autores (2021)

Na Tabela 4, nota-se pelo teste de LR Chi2 que o modelo foi globalmente significativa ao nível de 5%. Vê-se também que o poder explicativo (Pseudo R2) corresponde a 7,53%. Dessa forma, tais parâmetros possibilitam a análise da regressão.

Inferese, ainda, que o coeficiente estimado para o *Disclosure* de gênero (N_ODS) foi estatisticamente significativa ao nível de 5%. Assim, o sinal positivo evidenciados pelo N_ODS, leva a inferir que quanto maior o *Disclosure* de gênero, maior será a probabilidade de a empresa se inserir em práticas de sustentabilidade, o que permite destacar que a hipótese do estudo foi aceita, já que o *Disclosure* de gênero influencia a sustentabilidade das empresas.

Esse resultado corrobora Mahmood *et al.* (2018) que identificaram que há uma relação positiva entre a presença de mulheres nos conselhos de administração e o retorno sobre os ativos (ROA) e uma relação negativa sobre o custo do patrimônio líquido e sustentabilidade e Pathak e Pattanayak (2018) na qual seus resultados sinalizaram que um grande conselho de administração, constituído por uma diretoria majoritariamente feminina e que possui um comitê de Responsabilidade Social Empresarial, seria bem mais capacitado, no que diz respeito às questões de sustentabilidade, para verificar e controlar as decisões de gestão.

De acordo com Garcia, Araújo e Albuquerque Filho (2021) as empresas brasileiras que adotam a transparência das ações de sustentabilidade tendem a demonstrar maior divulgação das diretrizes relacionadas ao ODS5 (igualdade de gênero). Isso, pode sinalizar que as empresas que costumam divulgar suas informações de *disclosure* de gênero se utilizam da transparência para gerar valor e atender os interesses dos stakeholders.

Ademais, nota-se que o tamanho e o crescimento não apresentaram significância estatísticas, ao passo que o endividamento foi negativo e estatisticamente significativo. Dessa forma, destaca-se que quanto mais endividada a empresa, menos ela irá aderir a práticas de sustentabilidade.

Na perspectiva da Teoria dos Stakeholders, os gestores formulam e implementam suas estratégias objetivando à satisfação de seus stakeholders, em vez de maximizarem os direitos de um único grupo em detrimento dos demais. Assim, as mulheres integrantes de conselho de administração influenciam a governança corporativa da organização, já que apresentam melhor empenho e diferentes percepções em comparação com os homens, notadamente por possuírem sentimento altruístico e senso de coletividade (GUIMARÃES; PEIXOTO; CARVALHO, 2017).

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O estudo objetivou analisar a influência do *disclosure* de gênero na sustentabilidade empresarial das empresas brasileiras que tiveram seus relatórios elaborados no padrão GRI.

Em relação a estatística descritiva, inferiu-se que as empresas brasileiras, em sua maioria, participam de índices de sustentabilidades ou estão listadas em rankings de sustentabilidade. No que tange ao *disclosure* de gênero, destaca-se que 51,91% das empresas participam e atendem algumas das diretrizes do GRI.

No que tange a análise correlacional, foi identificado que o *disclosure* de gênero se associa positivamente com o a sustentabilidade das empresas. Outrossim, os resultados apresentados pela regressão, evidenciou que o *disclosure* de gênero influencia positivamente a sustentabilidade das empresas, confirmando a hipótese geral do estudo. Assim, denota-se que para conseguir maior nível de sustentabilidade, as empresas buscam por estratégias competitivas, como por exemplo, o *disclosure* de gênero.

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.

REFERÊNCIAS

- ADJAOUD, Fodil; BEN-AMAR, Walid. Corporate Governance and Dividend Policy: Shareholders' Protection or Expropriation? **Jornal of Business Finance & Accounting**, v. 37, n. 6, p. 648-667, 2010
- ALI, Muhammad; KONRAD, Alison M. 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**, v. 35, n. 4, p. 440-453, 2017.
- ALMEIDA, Ivana Carneiro; ANTONIALLI, Luiz Marcelo; GOMES, Almiralva Ferraz. Comportamento estratégico de mulheres empresárias: estudo baseado na tipologia de Miles e Snow. **Revista Ibero Americana de Estratégia**, v. 10, n. 1, p. 102-127, 2011.
- BADOLATO, Patrick G.; DONELSON, Dain C.; EGE, Matthew. Audit committee financial expertise and earnings management: The role of status. **Journal of Accounting and Economics**, v. 58, n 2, p. 208-230, 2014.
- BEN-AMAR, Walid; CHANG, Millicent; MCILKENNY, Philip. Board gender diversity and corporate response to sustainability initiatives: Evidence from the carbon disclosure project. **Journal of business ethics**, v. 142, n. 2, p. 369-383, 2017.
- BEN-AMAR, Walid; CHANG, Millicent; MCILKENNY, Philip. Diversidade de gênero do conselho e resposta corporativa às iniciativas de sustentabilidade: evidências do projeto de divulgação de carbono. **Journal of Business Ethics**, v. 142, n. 2, p. 369-383, 2017.
- BETZ, Michael; O'CONNELL, Lenahan; SHEPARD, Jon M. Gender differences in proclivity for unethical behavior. **Journal of Business Ethics**, v. 8, p. 427-432, 2013.
- BOULOUTA, Ioanna; PITELIS, Christos N. Who needs CSR? The impact of corporate social responsibility on national competitiveness. **Journal of business ethics**, v. 119, n. 3, p. 349-364, 2014.
- BOULOUTA, Ioanna; PITELIS, Christos N. Quem precisa de RSE? O impacto da responsabilidade social corporativa na competitividade nacional. **Journal of Business Ethics**, v. 119, n. 3, p. 349-364, 2014.
- BRAVO, Francisco; REGUEIRA-ALVARADO, Nuria. Divulgação do desenvolvimento sustentável: Relatórios ambientais, sociais e de governança e diversidade de gênero no comitê de auditoria. **Estratégia Empresarial e Meio Ambiente**, v. 28, n. 2, p. 418-429, 2019.
- BYRON, Kris. Women on boards of directors and corporate social performance: a meta-analysis. **Corporate Governance: An International Review**, v. 24, n. 4, p. 428-442, 2016.
- BYRON, Kris; POST, Corinne. Women on boards of directors and corporate social performance: A meta-analysis. **Corporate Governance: An International Review**, v. 24, n. 4, p. 428-442, 2016.
- CARDOSO, Cláudia Pons. Amefricanizando o feminismo: o pensamento de Lélia Gonzalez. **Revista Estudos Feministas**, v. 22, p. 965-986, 2014.
- CARDOSO, Vanessa Ingrid Costa; DE LUCA, Márcia Martins Mendes; GALLON, Alessandra Vasconcelos. Reputação corporativa e o disclosure socioambiental de empresas brasileiras. **Journal of Accounting, Management and Governance**, v. 17, n. 2, p. 1-18, 2014.
- CHARUMATHI, B; RAHMAN, Habeebu. Do Women on Boards Influence Climate Change Disclosures to CDP? – Evidence from Large Indian Companies. **Australasian Accounting, Business and Finance Journal**, v. 13, n. 2, p. 5-13, 2019.
- COLLIS, J.; HUSSEY, R. **Pesquisa em administração**. Porto Alegre: Bookman, 2005.
- DONALDSON, Thomas; PRESTON, Lee E. The stakeholder theory of the corporation: concepts, evidence, and implications. **Academy of Management Review**Vol, v. 20, n. 1, p. 65-91, 1995.

DYLLICK, Thomas; HOCKERTS, Kai. Além do business case para sustentabilidade corporativa. **Estratégia empresarial e meio ambiente**, v. 11, n. 2, pág. 130-141, 2002.

ELKINGTON, John. The triple bottom line. *Environmental management: Readings and cases*, v. 2, p. 1-663, 1997.

FÁVERO, Luiz Paulo Lopes; BELFIORE, Patrícia Prado. **Manual de análise de dados: estatística e modelagem multivariada com excel, SPSS e stata**, Elsevier Brasil, 2017.

FERNANDEZ-FEIJOO, Belen; ROMERO, Silvia; RUIZ-BLANCO, Silvia. Women on boards: Do they affect sustainability reporting? **Corporate Social Responsibility and Environmental Management**, v. 21, n. 6, p. 351-364, 2014.

FREEMAN, R. Edward; MCVEA, John. A stakeholder approach to strategic management. **Handbook of strategic management**. Oxford: Blackwell Publishing, p. 189-207, 2001.

GALBREATH, Jeremy. Are there gender-related influences on corporate sustainability? A study of women on boards of directors. **Journal of Management & Organization**, v. 17, n. 1, p. 17-38, 2011.

GARCIA, Editinete André; ARAUJO, Isnara Anterio; ALBUQUERQUE FILHO, Antonio Rodrigues. 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. **Contextus–Revista Contemporânea de Economia e Gestão**, v. 19, p. 217-231, 2021.

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

GROSSER, Kate; MOON, Jeremy. Gender mainstreaming and corporate social responsibility: reporting workplace issues. **Journal of Business Ethics**, v. 62, p. 327–340, 2005.

GUAY, Terrence; DOH, Jonathan P.; SINCLAIR, Graham. Organizações não governamentais, ativismo de acionistas e investimentos socialmente responsáveis: implicações éticas, estratégicas e de governança. **Journal of Business Ethics**, v. 52, n. 1, p. 125-139, 2004.

GUIMARÃES, Thayse Machado; PEIXOTO, Fernanda Maciel; CARVALHO, Luciana. Sustentabilidade empresarial e governança corporativa: uma análise da relação do ISE da BM&FBOVESPA com a compensação dos gestores de empresas brasileiras. **Revista de Educação e Pesquisa em Contabilidade (REPEC)**, v. 11, n. 2, p. 134-149, 2017.

HALLIDAY, Fletcher W.; ROHR, Jason R.; CIVITELLO, David J. HUDSON, Peter J; LAFFERTY, Kevin D. Towards common ground in the biodiversity–disease debate. **Nat Ecol Evol.**, v. 4, p. 24–33, 2020.

HAQUE, Faizul; JONES, Michael John. European firms' corporate biodiversity disclosures and board gender diversity from 2002 to 2016. **The British accounting review**, v. 52, n. 2, p. 100-121, 2020.

HUMPHRIES, Sarah A.; WHELAN, Catherine. National culture and corporate governance codes. **Corporate Governance International Journal of Business in Society**, v. 17, n. 1, p. 1-21, 2017.

HUSSAIN, N.; RIGONI, U.; ORIJ, R.P. Corporate Governance and Sustainability Performance: Analysis of Triple Bottom Line Performance. **J Bus Ethics**, v. 149, p. 411–432, 2018.

JENSEN, M.C. Value maximization, stakeholder theory, and the corporate objective function. **Business Ethics Quarterly**, v. 12, p. 235-256, 2002.

KAYO, E. K.; TEH, C. C.; BASSO, L. F. C. Ativos intangíveis e estrutura de capital: a influência das marcas e patentes sobre o endividamento. **Revista De Administração**, v. 41, n. 2, p. 158-168, 2006.

KNOEPFEL, Ivo. Índice Dow Jones de Sustentabilidade do Grupo: uma referência global em sustentabilidade corporativa. **Estratégia Ambiental Corporativa**, v. 8, n. 1, p. 6-15, 2001.

KPMG. **Os relatórios de sustentabilidade nas empresas**, 2020. Disponível em: <https://home.kpmg/br/pt/home/insights/2021/06/relatorios-sustentabilidade-empresas-brasileiras.html>. Acesso em: 10 set. 2021.

LIAO, Shengcai *et al.* Reidentificação de pessoas por representação local de ocorrência máxima e aprendizado métrico. In: **Anais da conferência IEEE sobre visão computacional e reconhecimento de padrões**, p. 2197-2206, 2015.

MACHADO, Márcia Reis; MACHADO, Márcio André Veras; CORRAR, Luiz João. Desempenho do índice de sustentabilidade empresarial (ISE) da Bolsa de Valores de São Paulo. **Revista Universo Contábil**, v. 5, n. 2, p. 24- 38, 2009.

MAHMOOD, Zeeshan; Kouser, Rehana; ALI, Waris; AHMAD, Zubair; SALMAN, Tahira. Does Corporate Governance Affect Sustainability Disclosure? A Mixed Methods Study. **Sustainability**, v. 10, n. 1, p. 207-227, 2018.

MARTÍNEZ-FERRERO, Jennifer; RODRÍGUEZ-ARIZA, Lázaro; GARCÍA-SÁNCHEZ, Isabel-María. Responsabilidade social corporativa como estratégia de consolidação, com foco nas implicações da propriedade familiar. **Journal of Cleaner Production**, v. 135, p. 760-770, 2016.

MCDONALD, Denys; PUXTY, Anthony G. An inducement-contribution approach to corporate financial reporting. **Accounting, Organizations and Society**, v. 4, n. 1-2, p. 53-65, 1979.

MILANI, Bruno; RIGHI, Marcelo Brutti; CERETTA, Paulo Sérgio; DIAS, Valéria da Veyga. Práticas de sustentabilidade, governança corporativa e responsabilidade social afetam o risco e o retorno dos investimentos? **Revista de Administração da Universidade Federal de Santa Maria**, v. 5, p. 667-682, 2012.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (BRASIL). **Transformando nosso mundo: a agenda 2030 para o desenvolvimento sustentável**, 2021. Disponível em: <http://www.agenda2030.org.br/ods/5/>. Acesso em: 22 jun. 2021.

PATHAK, P.; PATTANAYAK, S. J. K. The effect of quarterly earnings announcements on Sensex: A case with clustering of events. **The IUP Journal of Accounting Research and Audit Practices**, v. 7, n. 4, p. 64-78, 2018.

PUCHETA-MARTÍNEZ, María Consuelo; BEL-OMS, Inmaculada; OLCINA-SEMPERE, Gustau. The association between board gender diversity and financial reporting quality, corporate performance, and corporate social responsibility disclosure: a literature review. **Academia Revista Latinoamericana de Administración**, v. 31, p. 177-194, 2018.

RAZAVI, Saman. A new framework for comprehensive, robust, and efficient global sensitivity analysis: 1. Theory. **Water Resources Research**, v. 52, n. 1, p. 423-439, 2016.

RODRÍGUEZ-ARIZA, Lázaro; MARTÍNEZ-FERRERO, Jennifer; GARCÍA-SÁNCHEZ, Isabel-María. Corporate social responsibility as an entrenchment strategy, with a focus on the implications of family ownership. **Journal of Cleaner Production**, v. 135, p.1-23, 2016.

ROSE-ACKERMAN, Susan. A economia da corrupção. **Journal of public economics**, v. 4, n. 2, p. 187-203, 1975.

SILVA, L. K. S. **Mais é melhor! mulheres no conselho de administração e a divulgação de responsabilidade social corporativa relacionada a gênero**. 2020. 80 f. Dissertação (Mestrado em Administração e Controladoria) - Programa de Pós-Graduação em Administração e Controladoria, Faculdade de Economia, Administração, Atuária e Contabilidade, Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, 2020.

SPEZAMIGLIO; Bárbara dos Santos, GALINA, Simone Vasconcelos Ribeiro, CALIA, Rogério Cerávolo. Competitividade, inovação e sustentabilidade: uma inter-relação por meio da sistematização da literatura. **Revista eletrônica de administração**, v. 22, n. 2, p. 363-393, 2016.

TINGBANI, Ishmael *et al.* Divulgação voluntária do conselho sobre diversidade de gênero, comitê ambiental e gases de efeito estufa. **Estratégia Empresarial e Meio Ambiente**, v. 29, n. 6, p. 2194-2210, 2020.

VIDRO, Christy; COOK, Alison; INGERSOLL, Alicia R. As mulheres líderes promovem a sustentabilidade? Analisando o efeito da composição da governança corporativa no desempenho ambiental. **Estratégia Empresarial e Meio Ambiente**, v. 25, n. 7, p. 495-511, 2016.

WASIUZZAMAN, Shaista; MOHAMMAD, Wan Masliza. Board gender diversity and transparency of environmental, social and governance disclosure: Evidence from Malaysia. **Managerial and Decision Economics**, v. 41, n. 1, p. 145-156, 2020.