REVISTA ELETRÔNICA DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS
FACCAT

TRANSPARÊNCIA E DIVERSIDADE SEXUAL: um estudo nos relatos integrados de empresas brasileiras

TRANSPARENCY AND SEXUAL DIVERSITY: a study on the integrated reports of brazilian companies

Dr. Sérgio Luiz Pedrosa Silva[1]
Leandro Albertino Fialho[2]
Dra. Wênyka Preston Leite Batista da Costa[3]
Dr. Jandeson Dantas da Silva[4]

RESUMO

A pesquisa objetivou avaliar o nível de divulgação de informações sobre diversidade sexual nos Relatos Integrados (RI) de empresas brasileiras de capital aberto listadas na B3, analisando como essas companhias abordam a inclusão da comunidade LGBTQIAPN+ em suas práticas e políticas. A pesquisa utilizou uma abordagem qualitativa, baseada em análise documental de RI de 18 empresas de maior ativo total. Os principais achados destacam que, embora todas as empresas mencionem a diversidade de forma ampla, a inclusão LGBTQIAPN+ é frequentemente tratada genericamente, sem detalhamento de políticas específicas. Empresas como Ambev e Petrobras se destacam por ações concretas, como treinamentos e campanhas públicas de conscientização, enquanto outras, como Banrisul e Marfrig, apresentam abordagens superficiais ou inexistentes. Apesar de avanços em algumas companhias, os relatórios em geral refletem um compromisso ainda incipiente, sugerindo que a inclusão LGBTQIAPN+ muitas vezes é abordada simbolicamente. Além disso, as iniciativas robustas tendem a ser impulsionadas por pressões externas, como demandas de investidores e consumidores, e não por uma estratégia organizacional proativa. A falta de métricas claras e indicadores de impacto reforça a dificuldade das empresas em medir e demonstrar efetivamente o progresso na promoção da diversidade sexual. O estudo contribui para o avanço do debate acadêmico e prático ao oferecer percepções sobre como as maiores empresas brasileiras comunicam suas políticas de inclusão sexual. Além disso, fornece subsídios para que organizações aprimorem suas estratégias de divulgação e práticas efetivas, fomentando um ambiente corporativo inclusivo e transparente.

Palavras-chave: Diversidade Sexual; LGBTQIAPN+; Relato integrado.

ABSTRACT

[1] Professor adjunto do Curso de Ciências Contábeis da Universidade do Estado do Rio Grande do Norte (UERN). Doutor em Geografia (UFPE). *E-mail*: sergiopedrosa@uern.br
[2] Graduado em Ciências Contábeis pela (UERN). *E-mail*: leandroalbertino14@gmail.com
[3] Professora adjunta do curso de Ciências Contábeis da UERN. Doutora em Administração (UNP-RN). *E-mail*: wenykaleite@uern.br
[4] Professor adjunto do Curso de Ciências Contábeis da UERN. Doutor em Ciências Contábeis UNISSINOS-PR. *E-mail:* jandesondantas@uern.br

The research aimed to evaluate the level of disclosure of information regarding sexual diversity in the Integrated Reports (IR) of publicly traded Brazilian companies listed on B3, analyzing how these companies address the inclusion of the LGBTQIAPN+ community in their practices and policies. The study employed a qualitative approach, based on documentary analysis of the IRs of 18 companies with the highest total assets. The main findings highlight that, although all companies broadly mention diversity, LGBTQIAPN+ inclusion is often addressed generically, without specific policies being detailed. Companies such as Ambev and Petrobras stand out for concrete actions, such as training sessions and public awareness campaigns, while others, such as Banrisul and Marfrig, show superficial or non-existent approaches. Despite progress in some companies, the reports generally reflect a still nascent commitment, suggesting that LGBTQIAPN+ inclusion is often symbolically addressed. Furthermore, robust initiatives tend to be driven by external pressures, such as investor and consumer demands, rather than by a proactive organizational strategy. The lack of clear metrics and impact indicators further underscores companies' challenges in effectively measuring and demonstrating progress in promoting sexual diversity. The study contributes to advancing academic and practical discussions by providing insights into how major Brazilian companies communicate their sexual inclusion policies. Additionally, it offers guidelines for organizations to improve their disclosure strategies and implement effective practices, fostering an inclusive and transparent corporate environment.

Keywords: *sexual diversity; LGBTQIAPN+ people; integrated report.*

1 INTRODUÇÃO

O mês de junho é reconhecido mundialmente como o Mês do Orgulho LGBTQIAPN+, em homenagem aos eventos de 28 de junho de 1969, conhecidos como a Rebelião de Stonewall, em Nova York. Naquela época, a comunidade LGBTQIAPN+ enfrentava forte repressão e discriminação, com frequentes operações policiais em bares e locais de encontro. O Stonewall Inn, situado em Greenwich Village, era um dos poucos refúgios para essa comunidade, especialmente para pessoas trans, drag queens e jovens sem-teto. Na madrugada de 28 de junho, durante uma dessas operações, os frequentadores do bar e outros membros da comunidade resistiram à polícia, iniciando-se protestos e confrontos. Esses eventos marcaram o início do movimento moderno pelos direitos LGBTQIAPN+, simbolizando a luta contínua por igualdade e justiça (Gordiano *et al*., 2023; Froemming; *et al*, 2024).

No ano seguinte à Rebelião de Stonewall, a primeira parada do orgulho foi realizada em Nova York para comemorar o aniversário dos eventos. Esse evento inspirou outras cidades a fazerem o mesmo, transformando junho no Mês do Orgulho LGBTQIAPN+ mundialmente. Este período é dedicado a reconhecer as contínuas lutas por direitos e aceitação, além de celebrar a diversidade e a identidade da comunidade (Matheus; *et al*, 2024; Aragão *et al*., 2024).

Dessa forma, a sigla LGBTQIAPN+ abrange identidades de gênero e orientações sexuais, como lésbicas, gays, bissexuais, transgêneros/travestis, queer, intersexuais, assexuais,

pansexuais e pessoas não-binárias. Assim, representação inclusiva busca promover a aceitação e a inclusão de todas as orientações sexuais e identidades de gênero, elevando a diversidade e o enredamento das vivências humanas (Villela; *et al*, 2024).

Atualmente, a compreensão e abordagem das questões de diversidade tornaram-se abrangentes e holísticas. No século XXI, as organizações estão se empenhando para adotar uma perspectiva ampla em relação à diversidade. O crescimento da sociedade e a globalização criaram um ambiente interconectado, onde a diversidade é vista como uma vantagem competitiva, promovendo ações e práticas para a inclusão de minorias sociais nas empresas, como a população LGBTQIAPN+, negros, indígenas, mulheres, entre outros (Oliveira, 2022).

Para Gordiano e Chaves (2022), as ações desenvolvidas para a população LGBTQIAPN+ impactam diretamente diversas áreas do negócio, indo além da responsabilidade social. Essas práticas frequentemente aparecem nos Relatos Integrados das organizações, que divulgam informações financeiras e não financeiras. Em que, permitem-se observar o grau de conexão entre as empresas e a comunidade LGBTQIAPN+, evidenciando suas iniciativas e ações, ressalta-se que o Relato Integrado (RI) é uma ferramenta que mostra como os empreendimentos utilizam ou impactam recursos financeiros, sociais e humanos, entre outros (Pereira *et al.*, 2024; Aragão *et al*., 2024).

Na pesquisa de Nogueira, Pereira e Costa (2021) investigaram o engajamento de empresas brasileiras em ações para a comunidade LGBTQIA+, no estudo de Gordiano *et al*. (2023) pesquisaram como as empresas do IBRX 100 reportam iniciativas de diversidade sexual em seus RI. No projeto de Gordiano *et al* (2022) analisaram as políticas de diversidade e inclusão para a população LGBTQIA+ em RI de empresas brasileiras, no trabalho de Oliveira (2022) examinaram a divulgação corporativa de práticas de não discriminação e inclusão LGBTI, associando os Padrões de Conduta para Empresas da ONU aos indicadores das Diretrizes da GRI.

A pesquisa sobre o nível de divulgação de informações relativas à diversidade sexual em empresas brasileiras é para entender como essas práticas estão sendo implementadas e comunicadas. Com base nos RI, é possível avaliar o compromisso das empresas com a inclusão e o impacto dessas ações na comunidade LGBTQIAPN+.

Com base na contextualização, surge a seguinte questão de pesquisa: qual o nível de divulgação de informações relativas à diversidade sexual dos relatos integrados de companhias de capital aberto brasileiras? Desta forma, o objetivo desta pesquisa consiste em avaliar o nível de divulgação de informações sobre diversidade sexual nos Relatos Integrados (RI) de empresas brasileiras de capital aberto listadas na B3, analisando como essas companhias abordam a

inclusão da comunidade LGBTQIAPN+ em suas práticas e políticas. O estudo busca identificar boas práticas, lacunas e desafios, contribuindo para uma compreensão aprofundada do compromisso corporativo com a diversidade sexual e a inclusão."

Espera-se que esta pesquisa contribua para a compreensão do papel das empresas brasileiras de capital aberto na promoção da inclusão e da diversidade sexual, em um contexto de crescente valorização das práticas ESG. Ao analisar o nível de divulgação de informações relacionadas à diversidade sexual nos RI, busca-se evidenciar não apenas o grau de engajamento corporativo com a comunidade LGBTQIAPN+, mas também como essas ações refletem o compromisso com a equidade, a responsabilidade social e a sustentabilidade.

2 DIVERSIDADE SEXUAL NAS ORGANIZAÇÕES

A diversidade é definida como um conjunto de características ou diferenças presentes em um determinado cenário, podendo estar relacionada a pessoas, ideias, culturas ou qualquer outra realidade, ou seja, sendo capaz de se manifestar de diferentes formas, e nesse contexto se pode abordar as distinções raciais, étnicas, de orientação sexual, de gênero etc. (Azevedo, 2023).

Em relação à diversidade sexual, Marques (2024) declaram que é um conceito abrangente que identifica e celebra a pluralidade de personalidade e expressões de gênero, orientações sexuais e particularidades sexuais das pessoas. Especificamente no que diz respeito à diversidade sexual, observa-se que o reconhecimento e promoção dos direitos das pessoas LGBTQIAPN+ apresentam-se como questões urgentes ao nível global. Atualmente, cerca de 70 países ainda criminalizam a homossexualidade, sendo que em alguns deles chegam até a pena de morte (Nascimento; *et al*, 2022).

Ao tratar da diversidade no cenário organizacional, Carvalho (2024), reiteram que vai muito além das dimensões tradicionais de raça, gênero e etnia, ou seja, no ambiente de trabalho ela abrange uma cadeia de práticas e identidades que são capazes de desenvolver a formação e a condução de uma equipe ou organização. Diante deste cenário, as empresas têm implementado mecanismos conectados à gestão da diversidade, tanto no contexto cultural, religioso, de orientação sexual, entre outros. Essa necessidade de administrar a diversidade organizacional, fez-se comum em empresas multinacionais, tornando-se referência para as demais empresas (Luz; *et al*, 2023; Froemming; *et al*, 2024).

A temática da diversidade emergiu na esfera acadêmica, a partir da década de 1990. O crescimento das investigações nesse âmbito é atribuído, em parte, à ampliação da diversidade

na composição da força de trabalho e às possíveis implicações dessa diversidade no desempenho das entidades. Com o tempo, passou-se a enxergar a diversidade como um recurso estratégico a ser administrado nas organizações, visando mitigar suas desvantagens e otimizar suas vantagens (Azevedo, 2023; Pereira *et al.*, 2024).

A despeito das abordagens, como gênero, etnia, idade, religião ou orientação sexual, dados empíricos ratificam que a composição da força de trabalho está se tornando diversificada ao longo das últimas décadas na União Europeia e nos Estados Unidos (Viana; *et al*, 2023). Esse cenário tem motivado acadêmicos de variadas disciplinas a ampliarem suas pesquisas sobre esse fenômeno (Chefer; *et al*, 2023).

No âmbito dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável 10 (ODS 10), a igualdade de tratamento e a eliminação da discriminação são metas-chave. Assegurar que todas as pessoas, incluindo a comunidade LGBTQIAPN+, tenham igualdade de oportunidades, acesso a serviços e proteção legal é essencial para avançar em direção a um mundo igualitário e inclusivo. O respeito pela diversidade e a promoção da inclusão são elementos-chave para o alcance dessas metas e para a construção de uma sociedade onde todos possam viver sem medo de discriminação ou preconceito (Pereira *et al*., 2024).

Neste sentido, considerar as políticas públicas inclusivas, sensibilização social e a promoção de uma cultura de aceitação e respeito. Países que adotam uma abordagem progressista na legislação, incluindo o reconhecimento do casamento igualitário, adoção por casais do mesmo sexo e políticas antidiscriminatórias, estão demonstrando um compromisso claro com a igualdade e a diversidade (Luz; *et al*, 2023; Irineu *et al*., 2024).

No cenário político brasileiro, o enfrentamento das questões relacionadas à comunidade LGBTQIAPN+ carece de atenção, recentemente, a Comissão de Previdência, Assistência Social, Infância, Adolescência e Família da Câmara dos Deputados aprovou um projeto de lei que propõe uma modalidade distinta de união civil para pessoas do mesmo sexo, evitando o uso dos termos ‘casamento’ e ‘união estável’ e propondo uma ‘união homoafetiva por meio de contrato’ para fins patrimoniais. Essa proposta tem enfrentado críticas por seu viés discriminatório e retrocesso em relação à equiparação de direitos para a comunidade LGBTQIAPN+, ratificando a luta contínua por igualdade de direitos e respeito à diversidade (Matheus; *et al*, 2024; Froemming; *et al*, 2024).

No ambiente empresarial, a promoção da igualdade e dos direitos humanos é guiada pela iniciativa *Standards of Conduct for Business*, desenvolvida pelo Alto Comissário das Nações Unidas para os Direitos Humanos e lançada pela ONU. Esta iniciativa define padrões que as empresas devem seguir para fomentar a igualdade e os direitos humanos. A diversidade

sexual e de gênero, reconhecidas como atributos positivos do indivíduo, são essenciais para combater a desigualdade histórica e cultural (Régio; *et al*, 2022; Luz; *et al*, 2023).

É necessário que as empresas atuem para superar essas desigualdades por meio da capacitação e do desenvolvimento de grupos minoritários, criando uma representação equitativa em seus quadros profissionais. Essa abordagem não só promove a justiça social, mas também pode resultar em benefícios econômicos e aumento de produtividade ao longo prazo. A falta de qualificação, proveniente de um legado de barreiras estruturais, necessita ser endereçada para permitir que profissionais de grupos minoritários integrem efetivamente o mercado de trabalho (Vanin *et al*, 2024).

Os Padrões de Conduta para Empresas, baseados em princípios internacionais de direitos humanos, representam um avanço na promoção desses direitos no ambiente corporativo. Alinhados com a Declaração Universal dos Direitos Humanos e complementados pelos Princípios Orientadores da ONU e pelo Pacto Global da ONU, esses padrões fornecem orientações para que as empresas respeitem os direitos de todos, incluindo a comunidade LGBT. Eles oferecem um guia prático para as empresas agirem no ambiente de trabalho, no mercado e na comunidade, estabelecendo cinco padrões de conduta específicos que promovem a inclusão e o respeito pelos direitos das pessoas LGBT em todas as suas operações (Rodrigues *et al*, 2024).

Para promover globalmente os Padrões de Conduta, a ONU incentiva as empresas a declararem seu apoio publicamente. Já são cerca de 140 empresas mundialmente que se comprometeram com esta iniciativa, que é voluntária e gratuita. A adesão crescente, por empresas de capital aberto, é motivada pelos benefícios em termos de imagem, reputação e desempenho organizacional (Pereira *et al.*, 2024).

Em suma, o estudo sobre diversidade sexual nas organizações destaca a necessidade de reconhecer e promover a diversidade em suas várias formas. A gestão da diversidade, tornou-se estratégica, especialmente nas multinacionais, que veem a inclusão como uma vantagem competitiva. Apesar dos avanços, a comunidade LGBTQIAPN+ enfrenta discriminação e violência no trabalho, resultando em disparidades salariais e menos oportunidades de carreira. No Brasil, persistem desafios na promoção da igualdade de direitos, com propostas legislativas frequentemente criticadas por perpetuar a discriminação. Empresas, guiadas por iniciativas como os Padrões de Conduta para Empresas da ONU, promovem a igualdade e os direitos humanos. A capacitação e o desenvolvimento de grupos minoritários devem superar desigualdades históricas e culturais, promovendo um ambiente de trabalho mais justo e equitativo.

2.1 Transparência e inclusão do Relatório Integrado

No final dos anos 80, os relatórios corporativos eram predominantemente financeiros. Porém, com a crescente competitividade de mercado, empresas de capital aberto, começaram a enfrentar pressões sociais e coercitivas de diversos *stakeholders* para diversificar as informações divulgadas. Em resposta a isso e à instabilidade financeira, o *International Integrated Reporting Council* (IIRC) foi criado em 2010. Este órgão, composto por reguladores globais, investidores e empresas, buscando promover uma comunicação, abordando riscos e oportunidades para todas as partes (Matheus; *et al*, 2024; Andrelo; *et al*, 2024).

O IIRC lançou um projeto-piloto que incentivou empresas de vários países e setores a publicar voluntariamente relatórios que combinam informações financeiras e não financeiras, seguindo as normas do IIRC para RI. Essas empresas pioneiras começaram a incluir seis elementos de criação de valor nos relatórios, abordando os capitais não financeiros anteriormente negligenciados, ampliando assim o escopo e a utilidade dos relatórios corporativos (Chefer; *et al*, 2023; Pereira *et al.*, 2024).

Deste modo, no *framework* há seis capitais e estão classificados em: financeiro, manufaturado, humano, intelectual, social e Relacionamento e Natural, conforme especifica. O RI fortaleceu, o que anteriormente era unicamente financeiro, para incorporar em um modo seis componentes denominados elementos de criação de valor, complementando os capitais não financeiros que não eram lembrados (Irineu *et al*., 2024; Andrelo; *et al*, 2024).

Qualquer capital estabelece recursos e componentes agrupados no qual são existentes no dia a dia das empresas que podem possibilitar geração de valor, cada um possui ferramentas de desempenho exclusivas. Na observação dos capitais Humano e Social e de Relacionamento, verifica-se que esses possuem indicadores específicos quando se trata da diversidade e recursos sociais, inserindo disposições aos RI das organizações para desenvolver projetos de conscientização, políticas antidiscriminatórias, entre outros temas relacionados a diversidade, até mesmo a sexual, assim como a inserção de segmentos não heteronormativos (Luz; *et al* 2023).

Nesse norte, Chefer *et al* (2023) asseveram que as organizações foram além de seu papel econômico e financeiro, passando a congregar interesses sociais que modelam sua dinâmica e reflexões sobre seu papel ético na sociedade. De acordo com Pereira *et al.* (2024), o RI é uma ferramenta para atender os anseios das partes interessadas, centralizando-se na responsabilidade social e na criação de valor corporativa.

Este relatório deve mostrar como as atividades da empresa afetam diferentes aspectos, conectando as informações e estruturando uma comunicação coesa. Gordiano *et al*. (2023) destacam que o RI é fundamental para que os *stakeholders* possam avaliar a autenticidade dos relatórios das empresas, especialmente no que diz respeito à diversidade sexual. Esse método verifica se as políticas de diversidade promovidas, refletem ações concretas, em relação à comunidade LGBTQIAP+.

Por fim, segundo Marques (2024), os relatórios, seguindo o modelo de RI, devem explicar os fatores que influenciam o desempenho empresarial no curto, médio e longo prazo. Essa abordagem visa ajudar os investidores a entender a sustentabilidade e a viabilidade futura do negócio, permitindo uma alocação de recursos equilibrada.

A introdução do RI representa um avanço na transparência das informações empresariais, esse modelo incentiva a inclusão de informações financeiras e não financeiras nos relatórios corporativos. Abrangendo seis capitais, a inclusão desses permite uma visão sistêmica da criação de valor, incorporando aspectos de diversidade e recursos sociais. Essa prática promove a responsabilidade social corporativa, melhora a compreensão da sustentabilidade e viabilidade futura dos negócios, e ajuda os investidores na alocação equilibrada de recursos.

2.2 Estudos anteriores relacionados com o tema

Estudos de diferentes apresentam uma visão sobre diversidade e inclusão nas empresas brasileiras, evidenciando avanços e deficiências. Por sua vez, Rohm, *et al* (2021) identificaram contradições entre o discurso e a prática das empresas filiadas ao fórum de empresas e direitos LGBTI+. Embora promovam publicamente a diversidade sexual, muitas delas não implementam ações concretas para apoiar a comunidade LGBTQIA+, usando a filiação ao fórum mais como uma ferramenta de marketing. A falta de integração dessas ações como parte estratégica reforça a crítica de que a gestão da diversidade é frequentemente instrumentalizada para ganho de imagem.

Gordiano e Chaves (2022) constataram que as políticas de diversidade e inclusão para a população LGBTQIA+ são tratadas com superficialidade. Dado que, incluem códigos de ética, grupos e comitês para incentivar a diversidade. Conquanto a inclusão dessas políticas nos RI seja um progresso, a implementação ainda precisa de um maior aprofundamento, evidenciando que a divulgação é mais um marketing empresarial do que como uma representação real de práticas efetivas.

Corroborando esses achados, a pesquisa de Oliveira (2022) destacou que, das 28 empresas que aderiram aos padrões de conduta da ONU, apenas 22% das informações esperadas foram divulgadas. Empresas que seguem as diretrizes da *Global Reporting Initiative* (GRI) mostraram maior transparência, especialmente no setor bancário. No entanto, áreas críticas como a inclusão de fornecedores e a revisão de contratos baseados em direitos humanos foram menos abordadas, evidenciando a necessidade de maior compromisso e clareza nas práticas de responsabilidade social corporativa voltadas para a população LGBTI.

Por outro lado, a pesquisa de Silveira, (2023) nas 'Big Four' (Deloitte, Pricewaterhouse, Ernest Young e KPMG) mostrou que, apesar do aumento da conscientização e dos programas de Diversidade e Inclusão (D&I), ainda existem desafios. A neurociência tem sido a base teórica predominante, com o treinamento como a estratégia mais comum para abordar vieses inconscientes. Apesar do compromisso público das lideranças com as metas de D&I, a implementação prática varia entre as empresas, e a transparência na divulgação de dados ainda apresenta lacunas.

No estudo de Pereira *et al.* (2024), expôs disparidades na forma como as empresas propagam suas políticas de inclusão LGBTQIA+. Das trinta empresas estudadas, apenas seis evidenciaram um conjunto abrangente de práticas inclusivas. A maioria menciona a diversidade de maneira simplista, não fornecendo informações sobre o efeito das políticas divulgadas. Enquanto algumas empresas se destacam com práticas minuciosas de inclusão, a maioria delas precisam aprimorar a transparência e detalhamento de suas ações para gerar um ambiente de inclusão.

Em suma, os estudos demonstram que, a despeito da relevância da diversidade e inclusão nas empresas brasileiras, a aplicação práticas dessas políticas não são demonstradas efetivamente. A superficialidade e a falta de transparência são problemas recorrentes, evidenciando que ainda há muito a ser realizado para se obter uma inclusão de fato. As entidades necessitam, sobrepujar a simples menção das políticas de diversidade; é essencial que essas ações se transformem em práticas reais, para que se crie um ambiente laboral que seja inclusivo e justo.

3 METODOLOGIA

O objetivo desta pesquisa consistiu em avaliar o nível de divulgação de informações sobre diversidade sexual nos Relatos Integrados (RI) de empresas brasileiras de capital aberto listadas na B3, analisando como essas companhias abordam a inclusão da comunidade

LGBTQIAPN+ em suas práticas e políticas. Conforme apontado por Gil (2022), o objetivo principal deste tipo de pesquisa é descrever as características de uma determinada população ou fenômeno ou estabelecer relações entre variáveis.

Quanto aos procedimentos, trata-se de uma pesquisa documental, com a utilização dos RI de empresas de capital aberto brasileiras, tendo em vista que os dados se encontram no website da B3, e em consequência, precisam ser organizados para alcançarem o devido processo analítico. nas palavras de Gil (2022), a pesquisa documental utiliza material que ainda não foi processado analiticamente ou que ainda pode ser modificado conforme os objetivos da pesquisa.

O estudo é classificado como longitudinal em relação ao tempo, pois tem como objetivo examinar o RI de 18 empresas de capital aberto brasileiras listadas na B3 de maior ativo total em 2023 que divulgaram suas informações não financeiras. Tais companhias foram escolhidas dada a relevância no mercado de ações do Brasil. Os documentos foram acessados de dois modos: no *site* eletrônico da organização ou, quando não localizado, mediante os documentos disponibilizados no portal da B3.

A pesquisa em questão adota uma abordagem qualitativa, que busca compreender as particularidades dos RI das 18 empresas selecionadas (AMBEV S/A, BANRISUL, BRADESCO, BRASIL, BTGP BANCO, CIELO, ELETROBRAS, ITAUSA, ITAUUNIBANCO, JBS, MARFRIG, NEOENERGIA, NU HOLDINGS LTD, PETROBRAS; REDE D OR, SANTANDER BR, SUZANO HOLD, TELEF BRASIL. Conforme definido por Marconi e Lakatos (2022), a pesquisa qualitativa se concentra na descrição, compreensão e interpretação de eventos, fenômenos ou informações que geralmente não são quantificáveis. Ou ainda, utiliza dados não estruturados para compreender profundamente o objeto de estudo por meio de análise interpretativa.

Utilizou-se a técnica de análise de conteúdo nos RI, conforme também aplicado nos estudos de Gordiano *et al.,* (2023)., adotando o modelo de Bardin (2016) a qual se fundamenta em três fases principais: 1) pré-análise, que compreende a organização do material e sua operacionalização; 2) exploração do material, que consiste na análise e codificação do material a partir da definição de categorias de análise e unidades de contexto nos documentos; e 3) tratamento de resultados, inferência e interpretação, etapa em que são destacadas as informações, analisando-as de forma crítica e reflexiva e fazendo-se inferências. Dessa forma, o Quadro 1 resume os procedimentos utilizados para elaboração do presente estudo.

Quadro 1 - Procedimentos propostos por Bardin (2016) adotados no estudo

Fases	Procedimento adotado	Descrição do que foi realizado
Pré-análise	Leitura flutuante	Foi estabelecido o contato inicial com o arquivo (RI) a ser analisado e pesquisaram-se suas informações e nuances, de maneira a tomar alguns sinais e uma prévia direção.
	Formulação de hipóteses e objetivos	Observou-se como é encontrado a divulgação das informações quanto a diversidade sexual, analisando se há ou não informações estatísticas quanto a presença de profissionais LGBTQIAP+, políticas determinadas a eles, uso de pactos e compromissos organizacionais voltados a essa população tanto ao nível interno quanto externo ao ambiente de trabalho.
Exploração do Material	Unidade de Registro	Para explorar a diversidade sexual, foram selecionados termos específicos como "bissexual", "diversidade", "diversidade sexual", "fobia", "homoafetivo", "homossexual", "lésbicas", "LGBT", "orientação sexual", "preconceito" e "transexual". Esses descritores guiaram a investigação dos dados relacionados à diversidade sexual nos documentos.
	Unidade de Contexto	Quando encontrados os descritores definidos na unidade de Registro, verificou-se o estudo do contexto e texto em que eram encontrados, investigando se de realmente condiziam e tinham relação com as informações de diversidade sexual.
Tratamento de resultados, inferência e interpretação	Interpretação e Operações estatísticas	Diante dos resultados encontrados e analisados, foi interpretado de maneira crítica e reflexiva a existência ou inexistência de informações nos documentos, efetuando apontamentos no tema em questão com assistência da literatura e estudos relacionados com a temática.

Fonte: Elaborado com base em Gordiano *et al.* (2023)

As informações forão coletadas no período de abril a junho de 2024 em arquivo PDF e obtidos no *site* de compartilhamento com acionistas das organizações ou por meio do portal eletrônico da B3, na aba Informações Relevantes das empresas pesquisadas (B3, RI, 2023).

Quanto ao processamento dos dados, primeiramente se pesquisou pelos descritores nos arquivos com auxílio de editor de texto, para analisar se o uso deles está de acordo e relacionados a respeito da diversidade sexual. A partir dessa verificação, utilizou-se planilha do Microsoft Excel para levantamento das informações relativas à diversidade LGBTQIAPN+ e as práticas que as companhias aplicava ao tema. Em seguida foi realizando uma análise de informações e junção com outros estudos relacionados com a temática.

4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

Os descritores estabelecidos permitiram identificar padrões e direcionamentos específicos relacionados à diversidade sexual devido a análise detalhada dos documentos do RI. Com isso, foi possível observar como a temática é tratada e incorporada nas práticas

institucionais. Conforme demonstrado nos procedimentos metodológicos, os relatórios foram explorados conforme os descritores determinados na Unidade de Registro. Este procedimento possibilitou algumas deduções preliminares, conforme especificado no Quadro 2.

Quadro 2 – Levantamento da presença dos descritores no Relato Integrado

nº	Empresas	Bissexual	Diversidade	Diversidade sexual	Fobia	Homoafetivo	Homossexual	Lésbicas	LGBT	Orientação sexual	Preconceito	Transexual
1	AMBEV S/A		X						X	X		
2	BANRISUL		X									
3	BRADESCO		X						X	X		
4	BRASIL		X						X		X	
5	BTGP BANCO		X						X	X		
6	CIELO		X		X				X		X	
7	ELETROBRAS		X						X			
8	ITAUSA		X									
9	ITAUUNIBANCO		X						X	X		
10	JBS		X									
11	MARFRIG		X									
12	NEOENERGIA		X									
13	NU HOLDINGS LTD	X	X					X	X			X
14	PETROBRAS		X						X		X	
15	REDE D OR		X							X		
16	SANTANDER BR		X						X	X	X	
17	SUZANO HOLD		X						X			
18	TELEF BRASIL		X			X			X	X	X	

Fonte: Dados da pesquisa (2023)

A análise dos 18 Relatórios de Inclusão evidencia um ato institucional padronizado no uso da terminologia referente à diversidade sexual. Este ato não só repercute um comprometimento com a inclusão e destaque das identidades LGBTQIAPN+, mas também determina um suporte para o crescimento de políticas e práticas inclusivas. Esta padronização análoga de comunicação é um indício de uma conduta desenvolvida e consciente em relação à diversidade sexual no cenário organizacional explorado (Gordiano *et al*., 2023).

A pesquisa aponta que, com exceção da Nu Holdings Ltd, as organizações evitam usar os termos específicos como ‘lésbicas’, ‘bissexuais’ e ‘transexuais’ em seus RI. A Nu Holding Ltda, ao agregar esses termos na descrição da sigla LGBTQIAPN+, afirma uma prática inclusiva e representada, impulsionando a visibilidade e o reconhecimento das identidades da comunidade LGBTQIAPN+. Esta atitude diferenciada pode provocar outras entidades a adotarem uma comunicação representativa e inclusiva no que diz respeito à diversidade sexual.

A própria sigla ‘LGBT’ e suas diferentes versões não foram mencionadas em seis das 18 empresas analisadas.

Todos os 18 relatórios incluem o termo ‘diversidade’ em seus documentos para referir-se ao que se trata o tema LGBTQIAPN+, além disso, incluem temas étnicos, de gênero, idade e pessoas com deficiência. Gordiano *et al*., (2023) afirmam que há uma tendência das organizações em abordar a diversidade amplamente, sem focar no que se trata da diversidade sexual. O tema abordado, diversidade sexual, por outra perspectiva, foi discutido de maneira superficial ou até mesmo evitada, refletindo a luta histórica e cultural das empresas em citar a diversidade sexual e de gênero, podendo haver desconforto em abordar o assunto ou devido a tabus culturais (Andrelo; *et al*, 2024).

Vale ressaltar que, para fins de pesquisa do nível de existência das práticas em questão, foram consideradas apenas 12 das 18 amostras desse estudo, uma vez que a Barinsul, Itausa, JBS, Marfrig, Neoenergia e Rede Or ‘não’ fazem menção à comunidade LGBTQIAPN+ em seus RI de 2023.

4.1 A diversidade sexual nos capitais do RI

Baseado nos capitais dos quais o RI se responsabiliza a discutir, nesta sessão buscou-se averiguar o contexto que as organizações disponibilizam em seus relatórios para abordagem do tema foco desta pesquisa. Passe-se a descrever as identidades que se destacaram nos relatórios RI das empresas analisadas, em que se fará uma análise de conteúdo e cruzamentos de outros estudos relacionados com o tema.

4.1.1 Práticas Inclusivas para a Diversidade Corporativa

A diversidade corporativa não é apenas uma questão ética, mas um componente essencial para o sucesso empresarial no mundo moderno. A promoção de um ambiente inclusivo permite que os funcionários de diferentes origens, gêneros, orientações sexuais e capacidades se sintam valorizados e respeitados, resultando em maior produtividade e moral no local de trabalho. Para o público externo, essas práticas melhoram a reputação da empresa, atraindo consumidores e investidores que valorizam a responsabilidade social (Viana; *et al*, 2023; Vitorino, 2023).

A Ambev é reconhecida como um exemplo de empresa que vai além do discurso, implementando ações concretas para promover a diversidade e inclusão. Segundo Chefer *et al*

(2023), a valorização da diversidade é fundamental para a transformação das organizações, especialmente em uma sociedade marcada por desigualdades e discriminação. A empresa mantém uma política robusta de valorização da diversidade por meio de treinamentos regulares e programas que educam seus funcionários sobre preconceitos e estereótipos. Além disso, iniciativas como o grupo de afinidade LAGER (Lesbian & Gay & Everyone Respected) destacam-se ao sugerir políticas internas e criar um espaço seguro para funcionários LGBTQIAPN+. Campanhas como o movimento #OrgulhoResiste exemplificam os esforços da Ambev em celebrar a luta LGBTQIAPN+ e promover visibilidade através de eventos e doações para projetos sociais, alinhando-se aos princípios de inclusão no mercado de trabalho. (B3. RI, 2023).

Em comparação, empresas como o Banrisul mencionam a diversidade apenas de forma genérica, sem adotar ações efetivas para promover a inclusão de identidades LGBTQIAPN+. Essa lacuna evidencia que, para evoluir, o Banrisul poderia implementar programas educacionais similares aos da Ambev, introduzir grupos de afinidade e adotar políticas de não discriminação que incluam identidade de gênero e orientação sexual. Tais práticas não apenas beneficiariam os funcionários, mas também reforçariam a reputação corporativa (Roland, *et al*, 2023; Irineu *et al*., 2024).

Na América do Norte e Europa Ocidental, a diversidade é amplamente reconhecida nos relatórios corporativos devido a contextos culturais receptivos e legislações favoráveis. Nessas regiões, as empresas frequentemente incluem identidades específicas e adotam práticas inclusivas transparentes. Em contraste, na América Latina e Ásia, as iniciativas tendem a ser generalistas e cautelosas, limitadas por tabus culturais e restrições legais (Roland; *et al*, 2023; Irineu *et al*., 2024).

A abordagem progressista da Ambev contrasta com os desafios enfrentados por empresas em outras regiões. Na América do Norte e Europa Ocidental, é comum que empresas líderes adotem políticas de inclusão detalhadas, apoiadas por legislações favoráveis e pressões de grupos ativistas. Nogueira (2021) destacam que, em países com regulamentações avançadas, a diversidade é frequentemente integrada aos relatórios corporativos, incluindo menções específicas a políticas LGBTQIAPN+.

Entretanto, na América Latina, empresas como Banrisul enfrentam um ambiente menos receptivo, onde as práticas de diversidade frequentemente carecem de padronização e profundidade. Esse cenário foi evidenciado por Gordiano *et al.* (2023), que identificaram uma tendência de menções superficiais à diversidade sexual nas organizações brasileiras, sem detalhar as ações implementadas ou os grupos beneficiados.

A Petrobras tem se destacado no Brasil como uma líder em políticas de diversidade e inclusão, implementando programas abrangentes que incluem treinamentos regulares para seus colaboradores e participação ativa em campanhas de conscientização. Essa postura reflete o compromisso da empresa em promover um ambiente inclusivo e seguro, abordando questões de preconceito e discriminação. Essa abordagem também é reforçada por iniciativas de comunicação interna e externa, que ajudam a consolidar a imagem da empresa como uma aliada da diversidade (B3. RI, 2023; Rodrigues; *et al*, 2023).

De maneira similar, o Santander Brasil vem promovendo a inclusão ativa através de ações concretas, como programas de apoio a grupos LGBTQIAPN+ e eventos voltados para a visibilidade dessas comunidades. Estudos de Gordiano *et al.* (2023) apontam que empresas que adotam campanhas públicas de conscientização, como as realizadas pelo Santander, têm maior facilidade em atrair e reter talentos, além de aprimorar sua reputação corporativa. Essa abordagem evidencia o papel do banco como uma referência em práticas inclusivas, integrando diversidade a seus valores organizacionais.

Em contraste, a Suzano Holdings menciona a diversidade em seus relatórios, mas seus esforços ainda são percebidos como insuficientes para alcançar um impacto. Como destacado por Nogueira, (2021), as empresas brasileiras enfrentam desafios para traduzir menções genéricas de diversidade em ações tangíveis. A Suzano poderia adotar treinamentos regulares, criar grupos de afinidade e fortalecer parcerias com organizações da sociedade civil, iniciativas que têm se mostrado eficazes para outras empresas da região.

Apesar dos avanços em algumas organizações, a superficialidade na abordagem da diversidade ainda é um problema recorrente. A maioria dos relatórios corporativos apenas mencionam a inclusão genericamente, sem detalhar políticas concretas ou identificar os beneficiários das ações. Essa falta de transparência dificulta tanto a análise quanto a comparação entre empresas, prejudicando a credibilidade e efetividade das iniciativas. Como apontado por Nogueira, (2021), essa lacuna também compromete a capacidade das organizações de demonstrar um compromisso real com a inclusão e a igualdade.

Estudos recentes, como os de Gordiano *et al.* (2023), corroboram essas críticas ao identificar que a maioria das empresas ainda trata a diversidade sexual de forma restrita, sem fazer referências claras à comunidade LGBTQIAPN+. Essa abordagem limitada reflete uma falta de engajamento com as demandas dessas comunidades e evidencia a prevalência de uma postura simbólica do que prática. Gordiano e Chaves (2022) destacam que essa postura genérica é evidente nas empresas do IBRX 100, onde a diversidade sexual é frequentemente mencionada de maneira unificada e abstrata, sem ações específicas.

Segundo Irineu *et al.* (2024), iniciativas de inclusão bem estruturadas têm um impacto direto na reputação organizacional e na fidelização de consumidores que valorizam a responsabilidade social. Contudo, é essencial que essas iniciativas sejam concretas e transparentes, evitando a superficialidade frequentemente criticada em relatórios corporativos. Nessa ótica, Nascimento, Oliveira (2022) destacam que muitas empresas ainda falham em fornecer detalhes claros sobre suas políticas de diversidade e os grupos beneficiados.

Os Benefícios da Inclusão Autêntica, como observado por Irineu *et al*. (2024), destacando que empresas que incorporam diversidade em suas políticas internas experimentam benefícios tangíveis, como aumento da produtividade, maior inovação e melhoria na satisfação dos colaboradores. Além disso, práticas inclusivas fortalecem os laços com a comunidade e constroem uma reputação corporativa positiva, atraindo clientes e investidores engajados com questões sociais.

4.1.2 Divulgação da Diversidade LGBTQIAPN+ nas Empresas

A análise dos Relatórios Integrados de 18 empresas evidencia um progresso na divulgação de questões relacionadas à diversidade LGBTQIAPN+, refletindo um compromisso crescente com a inclusão e a visibilidade dessas identidades. No entanto, a forma como essa divulgação é realizada varia entre as empresas, apresentando tanto boas práticas quanto desafios que demandam atenção e aprimoramento (Andrelo *et al*, 2024; Irineu *et al.*, 2024).

Empresas como Petrobras, Nu Holdings, Ambev, Santander Brasil e Telef Brasil têm se destacado por integrarem políticas inclusivas voltadas à comunidade LGBTQIAPN+. Essas iniciativas incluem treinamentos regulares, políticas de não discriminação e participação em campanhas públicas de conscientização. Além disso, a formação de grupos de afinidade, como no caso da Petrobras e da Nu Holdings, cria espaços seguros para troca de experiências e apoio mútuo, promovendo um ambiente de trabalho mais acolhedor e diverso (B3. RI, 2023).

Por outro lado, empresas como Banrisul e JBS apresentam abordagens genéricas, limitando-se a mencionar a diversidade sem detalhar ações específicas. Essa falta de transparência dificulta a avaliação da eficácia de suas iniciativas e revela um espaço para melhorias (Villela *et al*, 2024).

Ademais, empresas como BTG Pactual e Cielo têm avançado em suas práticas, investindo em treinamentos regulares sobre diversidade e inclusão, além de oferecer suporte psicológico e emocional para colaboradores LGBTQIAPN+. Tais práticas demonstram um

compromisso que transcende o discurso, mostrando ações tangíveis voltadas para a promoção de um ambiente de trabalho seguro e respeitoso (Ramos Filho, 2023).

No entanto, apesar desses avanços, a superficialidade ainda é um problema recorrente em muitas empresas. Embora a sigla LGBTQIAPN+ seja frequentemente incluída nos relatórios, poucas organizações detalham as ações específicas que estão sendo tomadas para promover a inclusão. Como observado por Gordiano *et al* (2022), a diversidade é tratada como uma estratégia de marketing, e não como um compromisso real, evidenciando a necessidade de maior transparência e clareza.

A abordagem à diversidade também varia entre regiões. Na América do Norte e Europa Ocidental, empresas operam sob pressões sociais e regulamentações que favorecem práticas inclusivas mais detalhadas e transparentes. Em contraste, na América Latina e em partes da Ásia e Oriente Médio, as iniciativas ainda enfrentam resistência cultural e institucional, resultando em divulgações mais genéricas e menos comprometidas Pontes *et al*, (2021).

No Brasil, o engajamento de empresas como Santander Brasil e Telef Brasil em campanhas públicas de conscientização representa um avanço. Essas iniciativas promovem a visibilidade da comunidade LGBTQIAPN+ e reforçam a relevância de políticas inclusivas. No entanto, como apontado por Gordiano *et al*. (2023), muitas empresas brasileiras ainda precisam aprimorar suas práticas, especialmente em termos de detalhamento das ações e métricas de impacto.

Para que a inclusão LGBTQIAPN+ avance, as empresas precisam ir além de menções superficiais em seus relatórios corporativos. Programas de treinamento específicos, suporte a funcionários LGBTQIAPN+ e iniciativas claras de combate à discriminação devem ser prioridade. Além disso, relatórios devem incluir métricas e indicadores que permitam avaliar o impacto real dessas políticas, garantindo que as ações não sejam apenas simbólicas, mas também eficazes e mensuráveis (Ramos filho, 2023; Vanin; *et al* 2024).

Em suma, enquanto algumas empresas se destacam por suas abordagens inclusivas e detalhadas, outras ainda precisam avançar significativamente para alinhar suas práticas aos padrões esperados por consumidores e investidores. A promoção de um ambiente de trabalho inclusivo e igualitário é um esforço contínuo que requer comprometimento genuíno e ações concretas, contribuindo para a construção de uma sociedade mais justa e igualitária.

4.1.3 Orientação Sexual: Desafios e Compromissos

A inclusão da orientação sexual no ambiente corporativo transcende uma simples questão de igualdade, representando um componente essencial para a construção de locais de trabalho respeitosos e inovadores. Essa inclusão permite que funcionários LGBTQIAPN+ possam ser autênticos em seus ambientes profissionais, promovendo não apenas o bem-estar individual, mas também benefícios organizacionais, como engajamento e criatividade (Silveira; *et al* 2023; Viana; *et al*, 2023).

Algumas empresas, como Itaú Unibanco e Cielo, têm adotado uma postura diferenciada ao tratar do tema, indo além da inclusão genérica. Essas organizações investem na criação de plataformas internas para a denúncia de discriminação e na disponibilização de suporte psicológico para colaboradores LGBTQIAPN+. Além disso, incorporam questões relacionadas à orientação sexual em suas estratégias de negócios, promovendo treinamentos regulares e campanhas educativas que visam desconstruir preconceitos entre líderes e equipes (Ramos filho, 2023; Da silva *et al*, 2024).

Apesar de avanços, a inclusão da orientação sexual enfrenta desafios, principalmente em contextos regionais conservadores. Na América Latina, por exemplo, as empresas ainda lidam com barreiras culturais que dificultam a implementação de políticas explícitas voltadas à inclusão LGBTQIAPN+. Em alguns casos, o medo de retaliações externas impede empresas de adotarem posicionamentos progressistas (Carvalho; *et al*, 2024; Rodrigues; *et al*, 2023).

Na Ásia e no Oriente Médio, esses desafios são ampliados por legislações restritivas que criminalizam certas orientações sexuais. Em tais cenários, empresas multinacionais têm enfrentado dilemas ao equilibrar conformidade legal e a promoção de valores inclusivos. Iniciativas como diálogos internos e suporte confidencial a funcionários LGBTQIAPN+ vêm ganhando espaço como alternativas viáveis, ainda que limitadas (Pontes; *et al*, 2021).

Um dos fatores decisivos para o sucesso de iniciativas voltadas à inclusão da orientação sexual é o papel da liderança empresarial. Organizações como a Vale têm trabalhado para envolver líderes de diferentes níveis hierárquicos em programas de conscientização sobre diversidade, incluindo treinamentos específicos para gestores sobre como lidar com questões de orientação sexual com empatia. Tais práticas são essenciais para transformar a cultura organizacional e reduzir microagressões que frequentemente passam despercebidas em ambientes de trabalho tradicionais (Vanin; *et al*, 2024).

Embora muitas empresas mencionem inclusão LGBTQIAPN+ em relatórios corporativos, a falta de métricas detalhadas e indicadores claros limita a capacidade de

monitorar e avaliar o impacto das ações implementadas. A Gerdau, por exemplo, tem buscado preencher essa lacuna, estabelecendo metas específicas para aumentar a representação LGBTQIAPN+ em cargos de liderança e divulgando relatórios anuais com dados sobre progresso e desafios. Essa abordagem não apenas melhora a transparência, mas também serve como um modelo para outras organizações que buscam consolidar seus compromissos com a diversidade (Nogueira; *et al*, 2021).

A inclusão da orientação sexual nas práticas empresariais deve ir além do discurso simbólico, exigindo ações concretas e mensuráveis. Através da criação de políticas de não discriminação detalhadas, programas de apoio personalizados e o estabelecimento de métricas de impacto. Empresas como Itaú Unibanco, Cielo e Gerdau mostram que, mesmo em contextos desafiadores, é possível adotar práticas que promovam ambientes de trabalho acolhedores e respeitosos.

O progresso rumo à inclusão total ainda é desigual, mas a pressão de consumidores, investidores e colaboradores continua a ser uma força motriz para mudanças. O papel da liderança, o uso estratégico de métricas e a sensibilidade às realidades culturais locais serão determinantes para a consolidação de ambientes corporativos inclusivos e inovadores.

4.1.4 O Preconceito nas corporações

O preconceito, em suas diversas formas, continua sendo um obstáculo no ambiente corporativo, afetando a produtividade, o bem-estar e o engajamento dos funcionários. Seja por razões de raça, gênero, orientação sexual ou outras características pessoais, o preconceito cria barreiras que impedem uma convivência harmoniosa e igualitária nas organizações. Combater esse problema exige uma abordagem ativa e estratégica, baseada em políticas claras e práticas mensuráveis (Rodrigues; *et al*, 2023; Silva *et al*, 2024).

Empresas como a Gerdau e a Vale têm se destacado ao implementar sistemas de denúncia anônima e programas de suporte para vítimas de discriminação. Além disso, investem em iniciativas de conscientização que abordam temas como preconceito implícito e microagressões, promovendo um ambiente de trabalho onde os funcionários se sintam seguros para relatar casos de discriminação. Esses esforços não apenas fortalecem a confiança dos colaboradores, mas também consolidam a reputação dessas empresas como líderes em responsabilidade social (Chefer *et al*, 2023).

Apesar de alguns avanços, muitas empresas ainda abordam o preconceito de forma genérica em seus relatórios corporativos, limitando-se a menções superficiais sem detalhar

estratégias concretas para sua erradicação. Esse problema é particularmente evidente em setores tradicionais, onde práticas inclusivas são vistas como opcionais e não como um imperativo ético e estratégico. Marfrig e Neoenergia, por exemplo, mencionam a diversidade em seus relatórios, mas carecem de políticas detalhadas que tratem especificamente do combate ao preconceito (Nascimento; *et al*, 2022).

Uma boa prática emergente é a inclusão de métricas e indicadores que avaliem o impacto de políticas contra o preconceito. A Nu Holdings é um exemplo, pois não apenas divulga suas ações de combate à discriminação, mas também monitora e avalia regularmente o progresso dessas iniciativas. Essa transparência inspira confiança entre os *stakeholders* e serve como modelo para outras empresas (Viana *et al*, 2023).

Nesse ótica, treinamentos regulares sobre diversidade e preconceito são ferramentas indispensáveis para sensibilizar funcionários e gestores sobre um ambiente inclusivo. Empresas como a Cielo e o Bradesco têm investido em programas de conscientização que destacam o impacto do preconceito no ambiente de trabalho e a relevância da empatia. Essas iniciativas incluem simulações de cenários, palestras com especialistas e campanhas internas para reforçar o respeito à diversidade (Rodrigues, *et al* 2024).

No entanto, para que esses treinamentos sejam eficazes, é fundamental que eles abordem também as dinâmicas estruturais do preconceito, como as desigualdades sistêmicas e os vieses inconscientes. Além disso, o engajamento ativo da liderança é fundamental para garantir que as mensagens transmitidas nos treinamentos sejam integradas à cultura organizacional (Silveira *et al*, 2023).

A abordagem ao preconceito também varia por região. Nos Estados Unidos e na Europa Ocidental, legislações rígidas e uma sociedade civil ativa têm impulsionado práticas corporativas robustas e transparentes. Em contrapartida, na América Latina e em partes da Ásia, as barreiras culturais e institucionais continuam a limitar avanços. Mesmo assim, empresas como Santander Brasil têm mostrado que é possível promover mudanças através de campanhas públicas e políticas inclusivas detalhadas, mesmo em contextos desafiadores (Pontes; *et al*, 2021).

Para enfrentar de forma eficaz o preconceito no ambiente corporativo, algumas ações se destacam como indispensáveis, incluindo sistemas robustos de denúncia e proteção às vítimas, a definição de metas claras e mensuráveis, e o comprometimento da liderança. Essas iniciativas são fundamentais para promover um ambiente de trabalho inclusivo e seguro, alinhado às melhores práticas de diversidade e inclusão (Rodrigues; *et al* , 2023).

Um sistema robusto de denúncia e proteção a vítimas é essencial para garantir que os colaboradores se sintam seguros ao relatar situações de preconceito e discriminação. Esses sistemas devem ser acessíveis, anônimos e confiáveis, de modo a encorajar a denúncia sem o medo de retaliações. Além disso, é imprescindível que as organizações ofereçam suporte às vítimas, como aconselhamento psicológico e medidas de proteção. Estudos como os de Nascimento, Oliveira e Rodrigues Júnior (2022) enfatizam esses mecanismos para criar um ambiente de trabalho saudável, onde os funcionários se sintam respeitados e valorizados.

A definição de metas claras e mensuráveis para a inclusão é outro passo esencial. Essas metas permitem às empresas monitorar o impacto de suas políticas de diversidade e identificar áreas que ainda precisam de melhorias. Organizações como a Nu Holdings têm demonstrado o valor dessa abordagem ao divulgar relatórios detalhados que incluem métricas específicas sobre progresso e desafios na inclusão de grupos minoritários. Como destacado por Chefer e De Souza Lima (2023), a transparência e a medição de resultados não apenas fortalecem a credibilidade corporativa, mas também facilitam ajustes estratégicos para alcançar resultados eficazes.

Desta forma, o comprometimento da liderança desempenha um papel central na transformação cultural das organizações. Líderes corporativos precisam atuar como modelos de comportamento inclusivo, promovendo valores de respeito e equidade. Quando os gestores se engajam diretamente em iniciativas de diversidade e inclusão, isso gera um efeito cascata, influenciando positivamente toda a organização. Silveira *et al* (2023) destacam que a liderança ativa é essencial para alinhar as práticas organizacionais às expectativas sociais, criando uma cultura corporativa que valorize a diversidade como um ativo estratégico.

Essas medidas, quando implementadas de forma integrada, não apenas ajudam a combater o preconceito, mas também fortalecem a reputação corporativa e promovem um ambiente de trabalho produtivo e harmônico. Elas evidenciam que o compromisso com a diversidade vai além de discursos simbólicos, transformando-se em ações tangíveis e impactantes.

O combate ao preconceito nas corporações é um processo contínuo que exige esforço coletivo e estratégias bem definidas. Empresas como Gerdau, Vale e Nu Holdings demonstram que é possível avançar nessa área ao combinar ações práticas com transparência e monitoramento. Para que o ambiente de trabalho se torne inclusivo, é essencial que as organizações assumam um compromisso genuíno com a diversidade, transformando políticas em práticas concretas e mensuráveis que beneficiem tanto os indivíduos quanto os negócios.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pesquisa atingiu seu objetivo ao avaliar o nível de divulgação de informações sobre diversidade sexual nos Relatos Integrados (RI) de empresas brasileiras de capital aberto listadas na B3, analisando como essas companhias abordam a inclusão da comunidade LGBTQIAPN+ em suas práticas e políticas.

A análise revelou que a maioria das empresas apresenta a diversidade de forma geral, incluindo aspectos variados da diversidade. Contudo, a diversidade sexual é tratada genericamente. Entidades como Ambev e Petrobras se destacam por proporem programas de sensibilização e treinamentos sobre diversidade e inclusão, promovendo ambientes seguros para funcionários LGBTQIAPN+. Por outro lado, empresas como Banrisul e Marfrig, abordam a diversidade superficialmente.

A divulgação das questões LGBTQIAPN+ nos relatórios corporativos é fundamental, mas existem diferenças na forma como são apresentadas as informações. Entidades como Nu Holdings Ltd. e Telef Brasil se evidenciam com práticas inclusivas minuciosamente apresentadas, enquanto outras apenas mencionam a sigla LGBTQIAPN+ sem fornecer detalhes específicos sobre políticas e programas de apoio.

A questão da orientação sexual é tratada superficialmente na maioria dos relatórios. Enquanto empresas como Ambev e Petrobras adotam políticas claras de não discriminação e programas de apoio, outras não detalham suas ações para apoiar diferentes orientações sexuais, refletindo uma abordagem mais simbólica do que prática.

O estudo, todavia, apresenta contribuições no campo teórico e prático. Da perspectiva acadêmica, este estudo avança ao desenvolver discussões pertinentes sobre a temática, considerando a falta de pesquisas sobre o tema, principalmente analisando documentos oficiais de empresas de grande porte que podem servir de exemplo a serem seguidos por outras organizações empresariais que queiram aprimorar suas práticas inclusivas, possibilitando a que as divulgações das ações sejam concretizadas.

As limitações deste estudo incluem a limitação das amostras e o período de análise de apenas um ano, com o intuito de averiguar se as organizações estavam divulgando suas ações relacionadas ao tema. Destaca-se que este estudo não avaliou a eficiência e eficácia dessas ações, o que sugere a necessidade de pesquisas futuras, desenvolvendo análises quantitativas para avaliar o efeito e a permanência das iniciativas de diversidade e inclusão nas empresas.

Uma crítica é que as empresas adotam um discurso genérico de diversidade, o que pode mascarar a falta de ações concretas e específicas para a inclusão da diversidade sexual. A

ausência de termos específicos relacionados à diversidade sexual nos relatórios sugere uma falta de comprometimento com a inclusão dessas identidades. A resistência em abordar diretamente a diversidade sexual aponta para a necessidade de uma mudança cultural nas organizações para que a inclusão seja real.

Em conclusão, a pesquisa não só alcançou seu objetivo de analisar a divulgação de informações sobre diversidade sexual nas maiores empresas brasileiras da B3, como também ofereceu percepções para a academia, a sociedade e as práticas corporativas. Ao promover a inclusão e combater o preconceito, as empresas não apenas fortalecem sua competitividade, mas também contribuem para uma sociedade justa e humanizada.

REFERÊNCIAS

ANDRELO, R.; MARQUES, L. Organização comunicada e as produções de sentido sobre gestão da diversidade: um estudo de caso da consultoria Mezcla. **Comunicação & Informação**, v. 27, p. 16-38, 2024. DOI: https://doi.org/10.5216/ci.v27.74624

ARAGÃO, Paula Balardin Ribeiro; CAMPOS, Simone Alves Pacheco de; COSTA, Vânia Medianeira Flores; POSSER, Talita Gonçalves. O compliance antidiscriminatório como ferramenta de inclusão das diversidades sexuais, combate ao preconceito e concretização dos direitos humanos. **Revista Contribuciones a Las Ciencias Sociales**, [s.l], v. 17, n. 1, p. 1760-1775, 2024. DOI: https://doi.org/10.55905/revconv.17n.1-101

AZEVEDO, Crislane Barbosa. As diferenças não devem ser toleradas: reflexões sobre escola inclusiva e educação para a diversidade. **Revista LES - Linguagens, Educação e Sociedade**, Teresina-PI, v. 27, n. 53, p. 273-299, 2023. DOI: https://doi.org/10.26694/rles.v27i53.2915

BARDIN, Laurence. **Análise de Conteúdo.** Edição revista e ampliada. São Paulo: Edições 70 Brasil, 2016.

BOLSA, BALCÃO, BRASIL – **B3. Relatório Integrado**. Documentos. Disponível em: https://www.b3.com.br/pt_br/b3/b3-social/relatorios-e-documentos/ 2023. Acesso em: 10 jan. 2024.

CHEFER, Lucas Bernardes; DE SOUZA LIMA, Mônica. A inclusão do grupo LGBTQIA+ nas corporações. **Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação**, São Paulo-SP, v. 9, n. 6, p. 818-833, 2023. DOI: https://doi.org/10.51891/rease.v9i6.10297

DA SILVA MOREIRA, Edson; PEREIRA, Jaiane Aparecida. Percepção da comunidade LGBTQIAP+ sobre práticas de inclusão da diversidade sexual em empresas de Naviraí-MS. **Encontro Internacional de Gestão, Desenvolvimento e Inovação (EIGEDIN)**, Naviraí-MS, v. 7, n. 1, 2024. Disponível em: https://periodicos.ufms.br/index.php/EIGEDIN/article/view/20657 Acesso em: 19 jun. 2024.

DE CARVALHO, Henrique Rabello; DE OLIVEIRA, Fábio Alves Gomes. A ideologia de gênero como dispositivo bioético político:: Políticas antigênero no Brasil, o crescimento da

extrema direita e o papel contra majoritário do Supremo Tribunal Federal. **Revista Brasileira de Estudos da Hemocultura**, v. 7, n. 22, 2024. Disponível em: https://periodicoscientificos.ufmt.br/ojs/index.php/rebeh/article/view/16050 Acesso em: 12 jun. 2024.

FROEMMING, Cecília.; LARRAT, Symmy. Empoderamento e Resistência: a construção da Estratégia Nacional de Trabalho Digno, Geração de renda e Educação para pessoas LGBTQIA+ em situação de vulnerabilidade social. **Revista Brasileira de Estudos da Homocultura**, v. 7, n. 22, 2024. Disponível em: https://periodicoscientificos.ufmt.br/ojs/index.php/rebeh/article/view/18477 Acesso em: 21 jun. 2024.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 7. Ed. Barueri- SP, Atlas, 2022.

GORDIANO, Adriano Santos Gomes; CHAVES, Lucas Cavalcante. **Políticas de diversidade e inclusão LGBTQIA+ em empresas brasileiras: um olhar sobre os relatos integrados**. XVI Congresso ANPCONT. Foz de Iguaçu-PR, 2022. Disponível em: https://anpcont.org.br/wp-content/uploads/2023/02/ID_275.pdf Acesso em: 22 abr. 2024.

GORDIANO, Adriano Santos Gomes*;* PONTES, Everardhy Rebouças; NASCIMENTO, Ariane Mota Nascimento; LOPES, Iago França; NASCIMENTO, Ítalo Carlos Soares do. Para Além do Discurso: Desvendando a Diversidade Sexual nos Relatos Integrados de Empresas Brasileiras Integrantes do IBRX 100. *In:* Congresso de Ciências Contábeis – CONCICAT, 9., 2023. **Anais[...]** João Pessoa: Centro de Ciências Sociais Aplicadas, 2023. Disponível em: https://drive.google.com/file/d/1cYMJX1jbXwuonRNbl_G5HzH26SPIhuKc/view Acesso em: 5 dez. 2023.

IRINEU, Bruna Andrade *et al*. Trabalho, emprego e renda para a população LGBTI+: fortalecendo a rede científica de garantia de direitos. **Revista Brasileira de Estudos da Homocultura**, v. 7, n. 22, 2024. Disponível em: https://periodicoscientificos.ufmt.br/ojs/index.php/rebeh/article/view/18594 Acesso em: 12 jun. 2024

LUZ, Victor Costa; ALVES, Micael Franco. A gestão da diversidade e inclusão e seus benefícios para as empresas. **Revista Foco – Interdisciplinary Studies**, [S. l.], v. 16, n. 1, p. 01-11, 2023. DOI: https://doi.org/10.54751/revistafoco.v16n1-036

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria**. Metodologia Científica.** São Paulo: Editora Atlas, 2022.

MATHEUS, Leticia Cantarela; MOSTARO, Filipe. A construção de um ídolo transcultural no mercado global. **Revista Comunicação, Cultura e Política - ALCEU**, Rio de Janeiro-RJ, v. 24, n. 52, p. 238-255, 2024. DOI: https://doi.org/10.46391/ALCEU.v24.ed52.2024.400

NASCIMENTO, Ítalo Carlos Soares.; OLIVEIRA, M. C.; RODRIGUES JÚNIOR, M. S. Diversidade nas organizações: contribuições para o alcance dos objetivos de desenvolvimento sustentável da Agenda 2030. **Revista de Gestão e Secretariado**, [s.l], v. 13, n. 3, p. 1033–1058, 2022. Disponível em: https://ojs.revistagesec.org.br/secretariado/article/view/1390/630 Acesso em: 2 jan. 2024.

NOGUEIRA, João Victor Nogueira; PEREIRA, Edinei Morais; COSTA, Abimael de Jesus Barros. Os indicadores sociais relacionados a LGBTQIA+ divulgados em Relatórios de Sustentabilidade em empresas Brasileiras. **4 UFU de contabilidade**, Uberlândia-MG, 2021. Disponível em: https://eventos.ufu.br/sites/eventos.ufu.br/files/documentos/contufu2021.completo0138pdf Acesso em: 21 dez. 2024.

PEREIRA, Tarliane Luciano; OLIVEIRA, Elis Regina; NETO, Brasilino José Ferreira; SILVA, Antônio Torquato. Relatório integrado: um estudo da diversidade de gênero e equidade salarial no segmento financeiro. **Revista Gestão Contemporânea**, Vitória-ES, v. 14, n. 1, p. 137-161, 2024. Disponível em: https://estacio.periodicoscientificos.com.br/index.php/gestaocontemporanea/article/view/3172 Acesso em: 21 abr. 2024.

PONTES, Everardhy Rebouças; GOMES, Carlos Adriano Santos. Diversidade Sexual em Sociedades Anônimas brasileiras integrantes do IBRX 100: um olhar sobre o relato integrado. **Revista Encontros Universitários da Universidade Federal do Ceará**, Fortaleza-CE, v. 6, n. 4, 2021. Disponível em: http://www.periodicos.ufc.br/eu/article/view/75954 Acesso em: 12 abr. 2024.

RAMOS FILHO, Augusto Ferreira. Privilégio heteronormativo: uma reflexão a partir de vidas LGBTQIAPN+. **Diversitas Journal**, Santana do Ipanema-AL, v. 8, n. 3, p. 2510-2525, 2023. DOI: https://doi.org/10.48017/dj.v8i3.2586

RÉGIO, Beatriz Araújo; ALENCAR, Rafael Vieira; OLIVEIRA, Marcelle Colares. A divulgação de práticas corporativas voltadas para a inclusão da população LGBTI. **Revista Direito Getúlio Vargas**, São Paulo-SP, v. 18, n. 2, 2022. Disponível em: https://www.scielo.br/j/rdgv/a/qBmSgyqRkKXvMDJDtzcYwwQ/?format=pdf&lang=pt Acesso em: 3 jan. 2024.

RODRIGUES, Paula Izabela Nogueira Bartkiw Rodrigues; GZECHNIK, Roseli Aparecida .Cotas para deficientes nas empresas brasileiras: as dificuldades encontradas pelas empresas no cumprimento da lei. **Latin American Journal of Development**, [s.l], v. 5, n. 1, p. 361-376, 2023. DOI: https://doi.org/10.46814/lajdv5n1-024

ROHM, Ricardo Henry Dias; DE SOUZA VALUANO, Gabriel; MARTINS, José Otávio Alcântara Lucas. Compromisso com a diversidade ou gestão da imagem? Uma análise das empresas filiadas ao fórum de empresas e direitos LGBTI+. **Revista Brasileira de Estudos Organizacionais**, v. 8, n. 2, p. 339-382, 2021. DOI: https://doi10.21583/2447-4851.rbeo.2020.v7n1.272

ROLAND, Manoela Carneiro; SOARES, Andressa Oliveira; SENA, Aline Laís Lara. Responsabilização de empresas e a proteção de defensores de direitos humanos. **Homa Publica-Revista Internacional de Derechos Humanos y Empresas**, Juiz de Fora-MG, v. 7, n. 1, p. 116-116, 2023. Disponível em: https://periodicos.ufjf.br/index.php/HOMA/article/view/43482 Acesso em: 4 mai. 2024.

SILVEIRA, Maysa Léila da; ALBERTON, Anete; GHEDINI, Tatiana. Diversidade e inclusão nas Big Four: a abordagem dos vieses inconscientes. **RECADM - Revista Eletrônica de Ciência Administrativa**, Curitiba-PR, v. 22, n. 3, p. 414-441, 2023. DOI: https://doi.org/10.21529/RECADM.2023017

VANIN, Luís Fernando; SALES, Rodrigo. Organização das memórias e patrimônios culturais LGBTQIAPN+ sob a perspectiva da desclassificação. **Revista Em Questão**, [s.l], v. 30, p. 137368-137368, 2024. DOI: https://doi.org/10.1590/1808-5245.30.137368.B

VIANA, Camila Daniele; VIERA, Ailson José. diversidade de gênero e de raça nos escritórios de contabilidade do rio grande do SUL. **Revista Eletrônica de Ciências Contábeis**, Taquara-RS, v. 12, n. 3, p. 20-45, 2023. Disponível em: https://seer.faccat.br/index.php/contabeis/article/view/3097 Acesso em: 5 mai. 2024.

VILLELA, Hebert de Paula Giesteira; **GIMENES**, Éder Rodrigo. Participação social, Estado e direitos de minorias: a conformação democrática de políticas públicas para a população LGBTI+ no Brasil. **Argumentos-Revista do Departamento de Ciências Sociais da Unimontes**, v. 21, n. 2, p. 92-119, 2024. DOI: https://doi.org/10.46551/issn.2527-2551v21n2p.92-119

VITORINO, Natália Santos. Diferenciação de gênero no ambiente corporativo: uma análise do recrutamento ao exercício do trabalho. **RSD - Research, Society and Development**, Vargem Grande Paulista-SP, v. 12, n. 7, p. e14112742625, 2023. DOI: https://doi.org/10.33448/rsd-v12i7.42625