O Boletim de Conjuntura (BOCA) publica ensaios, artigos de revisão, artigos teóricos e empíricos, resenhas e vídeos relacionados às temáticas de políticas públicas.

O periódico tem como escopo a publicação de trabalhos inéditos e originais, nacionais ou internacionais que versem sobre Políticas Públicas, resultantes de pesquisas científicas e reflexões teóricas e empíricas.

Esta revista oferece acesso livre imediato ao seu conteúdo, seguindo o princípio de que disponibilizar gratuitamente o conhecimento científico ao público proporciona maior democratizacão mundial do conhecimento.



BOLETIM DE CONJUNTURA

BOCA

Ano VI | Volume 18 | Nº 52 | Boa Vista | 2024

http://www.ioles.com.br/boca

ISSN: 2675-1488

https://doi.org/10.5281/zenodo.11180083

BOLETIM DE CONJUNTURA

www.ioles.com.br/boca

A DIVERSIDADE RACIAL EM RELATÓRIOS DE SUSTENTABILIDADE PADRONIZADOS: UM TEMA MATERIAL

Samantha Luiza de Souza Broman[1]

Vanessa Almeida Guimarães[2]

Resumo

Este estudo visa a fomentar o debate acerca do tema da diversidade racial que tem sido abordado no tema material de Diversidade, Equidade & Inclusão nos Relatórios de Sustentabilidade brasileiros. O processo de desenvolvimento desses relatórios globalmente padronizados visa a fortalecer a Transparência Corporativa para além das exigências regulatórias. Por meio da análise da Dupla-Materialidade, que reúne as perspectivas da Materialidade de Impacto e a Financeira, as organizações buscam o engajamento de todas as partes interessadas para identificar, priorizar e gerir os temas materiais - mais significativos, pelos quais suas atividades afetam o meio-ambiente, a sociedade, a economia e aos direitos humanos. Esse processo pode ser visto como agente promotor das estratégias e planos das organizações voltadas para o Desenvolvimento Sustentável, não sendo limitado ao papel de comunicação posterior. Adotou-se uma abordagem qualitativa. Foram selecionadas 15 empresas de diferentes setores de atividade para uma análise documental de relatórios de sustentabilidade padronizados desses múltiplos casos, dos anos 2021 e 2022. Por uma análise descritiva e iterativa identificou-se que todas essas organizações possuem objetivos voltados para a mitigação do racismo estrutural no país, com iniciativas de letramento, capacitação, associação a ONGs, uso de vagas afirmativas e outras, além do uso de algum indicador com meta. Assim, iniciativas a serem integradas. Pesquisas futuras podem investigar empiricamente e longitudinalmente essas iniciativas em ESG, assim como os riscos de lapsos de transparência e o combate à "lavagem verde", caso esses relatórios sejam usados de forma simbólica e parcial.

Palavras-chave: Diversidade; Equidade; Racial; Relatórios de Sustentabilidade; Sustentabilidade.

Abstract

This study aims to foster the debate on the topic of racial diversity that has been addressed in the material topic of Diversity, Equity & Inclusion in Brazilian Sustainability Reportings. The process to develop these globally standardized reports aims to strengthen Corporate Transparency beyond regulatory requirements. Through the analysis of Double-Materiality, that congregates the perspectives of Impact Materiality and Financial Materiality, organizations seek all stakeholders engagement to identify, prioritize and manage the most significant- material topics by which their activities affect the environment, society, the economy and human rights. This process can be seen as an agent to promote the strategies and plans of organizations that are focused on Sustainable Development, then not being limited to the role of ending communication. A qualitative approach was adopted. A total of 15 companies from different sectors were selected for a documentary analysis of the standardized sustainability reports of these multiple cases, from the years 2021 and 2022. Through a descriptive and iterative analysis, it was identified that all these organizations have objectives to mitigate structural racism in the country, with initiatives of literacy, training, association with NGOs, use of affirmative jobs and others, in addition to the use of some indicator with a goal, all to be proceeded in an integrated way. Future research can empirically and longitudinally investigate these ESG initiatives, as well as research the warnings of the risks of transparency gaps and to combat "greenwashing", if these reports are used in a symbolic and partial way.

Keywords: Diversity; Equity; Racial; Sustainability; Sustainability Report.

[1] Professora da Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ). Doutora em Administração pela Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro (PUC-Rio). E-mail: samantha.broman@coppead.ufrj.br

[2] Professora da Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ). Doutora em Engenharia de Transportes pela Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ). E-mail: vanessa.guimarães@coppead.ufrj.br

INTRODUÇÃO

O presente texto aborda o tema da Diversidade Racial no Brasil que tem sido abordado como um tema material em Diversidade Equidade e Inclusão (DE&I) no processo de desenvolvimento e de publicação de Relatórios de Sustentabilidade (SR) padronizados [*Sustainability Reporting*]. As iniciativas descritas nesses relatórios revelam compromissos dos planos estratégicos e operacionais de empresas de diversos setores de atividade, no contexto de ASG Ambiental Social e Governança (ASG) [*ESG - Environment, Social and Governance*].

Para este fim, a prática corporativa e a literatura discorrem sobre o processo de priorização dos temas de sustentabilidade conforme a noção da Dupla Materialidade, que busca o engajamento dos diferentes *stakeholders* para a priorização dos temas, reunindo a perspectiva da materialidade financeira (os interesses dos acionistas) e a perspectiva da materialidade de impacto [*Impact materiality*] que percorre formas estruturadas e de credibilidade para dar voz aos diversos *stakeholders*, em base de legitimidade e em termos do valor gerado para a sociedade, para o planeta e aos direitos humanos.

Em relatórios de sustentabilidade brasileiros, as iniciativas de combate ao racismo sistêmico brasileiro, que são apresentadas entre os temas de impactos socioambientais mais significativos, são adotadas no contexto de empresas cujos colaboradores e lideranças são majoritariamente de brancos, enquanto, segundo o Censo 2022 (IBGE 2023), 44,% da população se declara como parda e 10,2% como preta.Todavia, enquanto isso, persistem alertas a respeito do risco de os relatórios de sustentabilidade serem usados de forma simbólica ou parcial ou compreendidos como práticas de 'lavagem verde' [*greenwashing*], quando a organização faz uma comunicação com ênfase tendenciosa para divulgar as iniciativas positivas de sustentabilidade, mas deixa obscuro os impactos negativos, mesmo quando há riscos de abalos de reputação da empresa.

Com a finalidade de se estudar qualitativamente o tema de Diversidade Racial em casos múltiplos, investigando-se as respectivas iniciativas que visam a redução/mitigação do racismo estrutural brasileiro e a não discriminação, foi realizada uma análise do conteúdo documental de Relatórios de Sustentabilidade padronizados de 15 empresas de diferentes setores de atividade (para se obter um panorama mais amplo e evitar tendências setoriais) dos anos de 2021 e 2022. Para tanto, foram feitas análises descritivas e iterativas desse material, cujos relatórios somaram 4589 páginas (GHAURY, 2004; BOFF; CABRAL, 2023). Adotou-se como orientação para a localização das informações acerta do tema a codificação da norma 405 do tema material DE&I 2016, divulgado pela instituição padronizadora *Global Reporting Initiatives* - GRI. Em formas complementares de consulta, buscou-se identificar em sites de outras organizações (ONGs) as respectivas menções acerca dos achados

relacionados a projetos sociais. Anteriormente, foram feitas as revisões de literatura dos temas do Racismo e do SR na Web of Science, a fim de se evidenciar as lacunas das respectivas literaturas.

Nos relatórios analisados, as empresas (re)estabelecem objetivos e metas em padrões globais, revistos na periodicidade desses relatórios, com ações de letramentos, associações com ONGs, capacitações, processos seletivos com vagas afirmativas e outras, que visam a romper com o 'silêncio' acerca das distorções de iniquidades no trabalho e nas carreiras. Desse modo, compreende-se que o relatório de sustentabilidade não se limita a ser apenas uma ferramenta para uniformizar a linguagem e a codificação de 'normas e padrões' e comunicar *ex-post*, uma vez que é esperado o SR seja uma fonte confiável e útil para tomadas de decisões no escopo do Desenvolvimento Sustentável (DS), além de ser promotor de maior senso de responsabilidade [*accountability*] dos profissionais.

Futuras pesquisas que investiguem a Diversidade Racial no Brasil e a efetividade no longo prazo das iniciativas adotadas em DE&I no escopo ESG para o combate ao racismo estrutural e contribuição com o Desenvolvimento Sustentável, podendo-se explorar como avançam as respectivas políticas internas, estruturas de governança, a cultura e o comportamento de conformidade e como são percebidas pelos profissionais, tendo em vista que estas influenciam e renovam estratégias e planos operacionais a este fim. Estudos futuros também podem avançar em lacunas da literatura de SR com uso de abordagens metodológicas que investiguem as variadas formas pelas quais pode haver desvios na divulgação de impactos negativos potenciais em DS.

Após esta introdução, o referencial teórico deste trabalho no segundo item explica os temas de SR, em ESG. O terceiro item introduz o recorte do tema de Diversidade Equidade e Inclusão, à luz de lacunas do racismo brasileiro. O quarto item informa o procedimento metodológico com o levantamento feito em relatórios de sustentabilidade de diversas empresas e respectivas análises, feito posteriormente às revisões de literatura dos temas do referencial. Em seguida, são apresentados os conteúdos identificados e analisados no tema e acerca dos compromissos assumidos publicamente pelas organizações. Por fim, as considerações finais e a agenda de pesquisas.

DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL E OS RELATOS DE SUSTENTABILIDADE

O DS, conceituado como o "desenvolvimento que atende às necessidades atuais, sem comprometer a capacidade de atender as necessidades das gerações futuras" (WECD; BRUNDTLAND COMMISSION, 1987) a ONU estabeleceu 17 ODS [*Sustainable Development Goals – SDG*] (NU, 2015) e convoca as organizações a contribuírem com a agenda 2030.

O entendimento de 'responsabilidade social' data da década de 1950. No século 21, o termo RSC

se desloca para a noção ASG - Ambiental Social e Governança [ESG - *Environment, Social and Governance*] com enfoque em formas de se mitigar riscos (CARROLL, 1999; POLLMAN, 2021). Segundo a Comissão das Comunidades Europeias (EU COMISSION, 2011 p. 6) uma definição moderna de RSC se refere a:

> a responsabilidade das empresas por seus impactos na sociedade [...] Para cumprir plenamente a sua responsabilidade social empresarial, as empresas devem ter em vigor um processo para integrar as preocupações sociais, ambientais, éticas, de direitos humanos e dos consumidores nas suas operações empresariais e na sua estratégia principal, em estreita colaboração com as partes interessadas, com o objetivo de: – maximizar a criação de valor partilhado para os seus proprietários/acionistas e para as suas outras partes interessadas e a sociedade em geral; – identificar, prevenir e mitigar os seus possíveis impactos adversos.

Assim, contempla-se o foco em legitimação por parte dos *stakeholders* das organizações para as estratégias e iniciativas de sustentabilidade delas (DEEGAN, 2002), o que, inclusive, endossa o aumento de confiança por parte dos investidores e consumidores (NIELSEN; THOMSEN, 2018; HALKO; NOMIKOS, 2021).

A maneira pela qual as empresas tornam público como suas atividades geram impactos ao tripé (*TPL* - Triple *Botton Line*): econômico, ambiental e social - termo cunhado por Elkington em 1994 (ELKINGTON, 2004; CARROLL; BROWN, 2018) refere-se ao processo de desenvolvimento de relatos da RSC (ABERNATHY *et al*., 2017). Para o processo SR, os termos 'CSR *reporting'* e 'ESG *reporting'* chegam a ser usados de maneira equivalente (BAUMÜLLER; SOPP, 2021). A adoção da padronização internacional de SR, com diretrizes, normas e orientações vem ganhando ênfase nas três últimas décadas, tendo em vista que, com essa divulgação pública e periódica das estratégias de sustentabilidade, as organizações visam a serem valorizadas por sua legitimidade, e credibilidade (DEEGAN, 2002). Segundo Ruiz-Lozano *et al*. (2021), esses relatórios de sustentabilidade precisam ter credibilidade ou podem ocorrer decisões equivocadas e gerar ameaças à reputação das empresas em ESG (FIANDRINO *et al*. 2022).

Para exemplificar os temas materiais que são abordados pelas instituições que promovem a padronização global o texto da CSRwire (2022) aponta:

> 'E' – [Environmental] - Ambiental:[...] emissões de carbono; consumo de energia; efeitos das mudanças climáticas; poluição; eliminação de resíduos; energia renovável; esgotamento de recursos;
> 'S' – [Social] - Social:[...] refere-se a pessoas, comunidades e cultura: discriminação; diversidade; direitos humanos; relacionamento com a comunidade;
> 'G' – [Governance] Governança: como as empresas são dirigidas e controladas e como líderes são responsabilizados [...]: direitos dos acionistas remuneração de executivos; defesas em aquisições; corpo de conselheiros e de diretoria; contribuições políticas.

Este estudo adota as siglas ESG, SDG, CSR e SR em inglês. Observa-se que o termo *Reporting* em inglês adota o gerúndio '*ing*', o que sugere a perspectiva processual '*ongoing*' e da dinâmica das rotinas organizacionais (FELDMAN *et al*., 2021).

O processo de desenvolvimento de relatórios de sustentabilidade, breve histórico

O processo do SR denota a "prática das organizações de divulgação pública de seus impactos econômicos, ambientais e sociais mais significativos e, portanto, de como contribuem para o objetivo do desenvolvimento sustentável", sendo também chamados de informações 'extra-financeiras' (VIGNEAU; ADAMS, 2021; 2022).

Os relatórios de sustentabilidade são mais recentes que os Relatórios Financeiros, inclusive em termos de padronização global, como nos padrões *IFRS* [*International Finance Reporting Standards*], pois os relatórios financeiros foram deflagrados após a grande depressão dos anos 1930 (HERREMANS, 2020), enquanto o movimento de SR foi impulsionado pelos desastres ambientais da década de 1980, especialmente, para a indústria de extração (química, petrolífera, mineração e silvicultura). Assim sendo, os indicadores de performance de sustentabilidade, chamados de 'não-financeiros' ainda se encontram em desenvolvimento (HOWARD, 2022; BAUMÜLLER; SOPP, 2021).

Em 1975, a Shell publicou seu primeiro relato de sustentabilidade – *Social Balance Report*. A seguir, a partir do derramamento de óleo Exxon Valdez em 1989, uma coalisão de empresas lançou a versão CERES [*Coalition for Environmentally Responsible Economies*], seguido pelo movimento PERI [*Public Environmental Rerporting Initiative*] de algumas multinacionais, que em 1997, se juntaram ao GRI. Assim, no começo da década de 1980, enquanto WCED [*World Comission in Environment Development*] produziu o marco em sustentabilidade do *Brundtland Report*, a OECD [*Organization for Economic Co-operaation and Development*] promoveu as diretrizes para empresas multinacionais (OECD, 2023; HERREMANS, 2020). A recente revisão de literatura de Jámbor e Zanócz (2023, p. 2) que adota o termo *ESG reporting*, detectou a relevância de publicações sobre o tópico a partir de 2013. Esses autores esclarecem que o surgimento do regime CSRD [*Corporate Sustainability Reporting Directive*] ocorreu em 2021, enquanto indicaram que o pico de publicações de informações não-financeiras iniciado em 2015 e se tornou crescente desde 2017.

Na década de 2010, foram promovidos os Relatos Integrados (RI), de maneira que essa integração das abordagens de finanças e de sustentabilidade para as decisões de investimentos visou congregar informações de ESG com clareza, conexão, consistência e comparabilidade. Este movimento gerou melhora na qualidade tanto dos processos de relatos separados [*standalone*], assim como nos

integrados (ARNOLD; BASSAN; FRANK, 2012). Os Relatórios ESG em empresas listadas em bolsa foram estimulados pela iniciativa da Dow Jones, nos Estados Unidos, em 1999, quando foi criado o indicador DJSI - *Dow Jones Sustainability Index* (HERREMANS, 2020) e adotado por 10% das 2.500 maiores empresas do S&P Global BMI.

No ambiente da prática organizacional atual, existem diferentes organizações padronizadoras internacionais (*standards setters* e *frameworks*) que orientam esses processos e estabelecem normas e padrões. Estes, juntamente com a literatura de SR, destacam a relevância da análise de 'materialidade' em sustentabilidade. Na perspectiva da dupla materialidade, considera-se que a vertente da Materialidade Financeira observa o valor gerado para a empresa (para as ações das empresas), enquanto a vertente da Materialidade de Impacto ou 'materialidade de sustentabilidade baseada no engajamento de *stakeholders'* observa o valor gerado para o meio ambiente, sociedade e economia (BAUMÜLLER; SOPP, 2021 p. 13; FIANDRINO *et al*, 2022, p. 685).

No entanto, a literatura de ESG – SR destaca a carência de pesquisas empíricas, qualitativas e quantitativas que investiguem: o *gap* entre a prática processual e as decisões de o quê é relatado; como as empresas ranqueiam os temas materiais mais significativos; o papel da cultura organizacional no DS; e como essa análise têm evoluído, entre outras (MACHADO *et al*., 2020; FIANDRINO *et al*., 2022; PIZZI *et al*., 2021).

Ao se debater a lente teórica acerca da *performance* corporativa social em face às análises da *performance* financeira, Chen, Feldmann e Tang (2015) consideram a necessidade de avanços na padronização global dos indicadores de sustentabilidade, concluindo que bons resultados nestes indicadores globalizados auxiliam (p. 446) a "boa *performance* financeira" (em indicadores de retorno ao capital, crescimento do faturamento e geração de caixa), especialmente na medição de ROE [*Return on Equity*].

Relatórios de Sustentabilidade como engajamento voluntário à luz da teoria da legitimidade e respectivas vantagens percebidas

Tendo em vista que organizações buscam que suas estratégias, seus valores e crenças sejam reconhecidos por seus *stakeholders* como legitimamente adequados e desejáveis (NIELSEN; THOMSEN, 2018), elas decidem relatar sua *performance* social e ambiental e suas estratégias CSR/ESG para fortalecer essa legitimidade. Assim, em uma noção de 'contrato social e ambiental' as organizações buscam a congruência entre seus valores e as normas sociais do ambiente/mundo social a que pertencem, logo, buscam obter uma 'licença' para operarem e para promoverem a sua reputação

(DEEGAN, 2002).

Halko e Nomikos (2021) informam que a literatura se interessa por pesquisas que observem como esse 'voluntarismo social e ambiental' afeta a *performance* financeira das empresas, com atenção aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável – ODS, enquanto a sociedade também pressiona para que haja aumento da Transparência Corporativa (VIGNEAU; ADAMS, 2022). Nesse sentido, diversas vantagens são relacionadas ao compromisso por parte das organizações ao processo de SR: a possibilidade de obtenção de menor custo de capital (ABERNATHY *et al*., 2017) e de menores custos de conformidade com a regulamentação governamental (DHALIWAL *et al*., 2011), maior motivação dos funcionários, a publicidade positiva da organização que aumenta a fidelidade dos clientes e atrai a colaboração da sociedade (HALKO; NOMIKOS, 2021), dentre outras. Assim, os benefícios associados ao SR podem superar os custos com as iniciativas de sustentabilidade (ABERNATHY *et al*, 2017).

No entanto, Puroila e Makela (2018) alertam sobre a dificuldade em incorporar os pontos de vista dos diferentes *stakeholders* no processo de SR. Por exemplo, os objetivos de colaboradores, de acionistas, de um conservador ambiental e de um representante de uma comunidade são diferentes, sendo ora complementares, ora conflitantes, requerendo que existam critérios e limites.

A natureza voluntária do SR (DEEGAN, 2002; VIGNEAU; ADAMS, 2022) não impede que haja manipulação das informações dos relatórios de sustentabilidade com intuito de evitar que os aspectos negativos da *performance* sustentável sejam de conhecimento público, causando ruptura da legitimidade presente (BESCKE *et al*., 2020; MACHADO *et al*., 2020), mesmo, no longo prazo, haja risco reputacional. Nesse sentido, Adams *et al*. (2021 p. 7) explicam que as organizações tendem a "divulgar a boa *performance* em sustentabilidade e a ignorar a parte da má performance para alcançar a legitimidade por parte dos *stakeholders*, mesmo desorientando-os".

Relatórios de Sustentabilidade globalmente padronizados

A padronização global dos relatos de sustentabilidade congrega normas, conceitos, princípios e requisitos, além de serem participativos e abrangentes por envolver diversas áreas da organização. Trata-se de um processo que visa a minimizar que ocorram variações de interpretações de conteúdo (JACKSON, 2010; DIENES; SASSEN; FICHER, 2016) e aumentar o compromisso, a confiabilidade e a comparabilidade mundial (DIENES; SASSEN; FICHER, 2016).

Algumas instituições para padronização global são específicas para determinados focos ou tipos de temas: o CDP [*Carbon Disclosure Project*] tem foco nas questões climáticas, o IR [*Integrated Report*] atenta para os 'capitais' que afetam o valor de empresa privadas, o SASB *Sustainability Accounting Standards Board*] tem foco no investidor - em empresas listadas na bolsa americana

(HERREMANS, 2020; IFRS, 2022) e outros. Em 2023, o IFRS lançou os *frameworks* S1 e S2 e busca integrar informações financeiras e as 'não-financeiras' (TUO *et al*., 2024).

A GRI – *Global Reporting Initiatives* é instituição de padronização para o SR (*standard setters for SR*) mais adotada globalmente, (TUO *et al*., 2024; KPMG, 2015; 2022; CHEN, FELDMANN; TANG, 2015; HALKO; NOMIKOS, 2021) tendo se tornado a principal diretriz SR com caráter voluntário.

> GRI é uma organização internacional independente que ajuda as empresas e outras organizações a assumir a responsabilidade por seus impactos, fornecendo-lhes a linguagem comum global para comunicá-los.". Existe há 25 anos e tem sede em Amsterdam (GRI, 2021a).

A GRI recomenda a análise de materialidade de impacto (de engajamento dos *stakeholders*, a ser explicada mais adiante) (DIENES; SASSEN; FICHER, 2016; POLLMAN, 2021; HALKO; NOMIKOS, 2021; KMPG, 2022) e tem interoperabilidade com outras instituições de SR, como SASB e IFRS S1 e S2, a OECD, sendo adotado por 96% de as grandes empresas (G250) e atingindo 79% entre as N100. Em setembro de 2023 foi publicado a Declaração Conjunta de Interoperabilidade entre *European Sustainability Reporting Standards* e o GRI (EFRAG, 2023b), que reforça o alinhamento entre essas instituições e a atenção ao regulatório, no objetivo de fortalecer a padronização global e a Transparência Corporativa. Nesse sentido, percebe-se o empenho europeu. Na América Latina, embora essa taxa de adesão tenha tido uma queda de 81% em 2017 para 69% em 2022, no Brasil, a GRI abrange 93% das N100 maiores empresas.

Análise de Materialidade em Desenvolvimento Sustentável e da Dupla Materialidade para os Relatórios de Sustentabilidade

A análise de materialidade decorre do conceito pelo qual uma informação é material quando é significativa, a ponto que a sua omissão e/ou afirmação equivocada influencia as decisões e bases financeiras de análise (UNERMAN; ZAPPETTINI, 2014).

Análise de materialidade em Desenvolvimento Sustentável

No contexto do DS, a materialidade é explicada por Calabrese *et al*. (2019) como uma ferramenta pela qual os assuntos de sustentabilidade são priorizados, adotando-se a dupla perspectiva dos stakeholders e da empresa. Ou seja, a literatura de SR a explica como o percurso para se identificar,

avaliar e priorizar os impactos ou riscos/oportunidades em sustentabilidade.

Calabrese *et al*. (2019, p. 1017) atentam que a finalidade de contribuir com o DS requer que as análises não se limitem ao regulatório (conformidade legal), visto que precisam ter a visão da geração de valor e de inovação. Esses autores explicam que o conceito do termo 'materialidade' vem dos processos de relatórios financeiros, sendo que passou a ser adotado também no processo dos relatórios de sustentabilidade, de maneira que promove o senso de responsabilidade com os *stakeholders* e, assim, torna as iniciativas de sustentabilidade mais efetivas. Enquanto isso, Torelli *et al*. (2020, p. 470) informam que a análise de materialidade é o princípio "mais significativo e complexo" entre aqueles indicados pelas instituições padronizadoras. Logo, os relatórios de sustentabilidade não devem ter suas informações estabelecidas à priori (pré-definidas pela cúpula da empresa, por exemplo), pois recomenda-se que se siga a análise [processual] de materialidade.

Segundo a ESRS 1 – *European Sustainability Reporting Standards* (EU COMISSION, 2023) a análise de materialidade é necessária e é o primeiro passo para SR, nas divulgações gerais e na identificação de quais riscos, oportunidades e impactos devem ser reportados nos relatórios de sustentabilidade. Logo, ela determina e explica como os temas materiais prioritários são definidos e endereçados nas agendas de sustentabilidade das organizações. Compreende-se que embora essa diretriz tenha origem e empenho da comunidade europeia, o princípio de que as iniciativas de sustentabilidade compreendem fornecedores e parceiros em outros continentes, logo, essas diretrizes acabam por afetar o movimento global. Isto conforme o Grupo Europeu Consultivo de Relatos Financeiros, o EFRAG [*European Financial Reporting Advisory Group*] informa (EFRAG, 2023a).

Dupla Materialidade: Materialidade Financeira e Materialidade de Impacto

A Dupla Materialidade vem sendo discutida na literatura (BAUMÜLLER; SOPP, 2021), e foi indicada pelo ESRS (EU COMMISSION, 2021; 2023) de forma regulamentada tanto para os países da Europa, como os de suas cadeias (com vigor oficial a partir de 2025). Assim, compreende duas dimensões: a Materialidade Financeira e a Materialidade de Impacto, sendo a primeira com foco em riscos e oportunidades e a segunda com foco nos impactos.

A análise de materialidade financeira, que segundo Pollman (2021) ganhou predominância nos EUA no século XX, observa a análise de riscos e oportunidades relacionados à sustentabilidade em termos de como podem afetar a capacidade de competir no mercado (o valor das ações), ou seja, foca na percepção de valor pelo investidor/acionista, à luz da primazia da maximização do lucro [*shareholder primacy*]. O ESRS explica que a materialidade financeira contempla os temas materiais que geram

riscos e oportunidades em sustentabilidade que venham a gerar influência material nos resultados financeiros (como acesso à financiamentos/capital e geração de caixa, por exemplo), seja no curto ou no longo prazo, de maneira que se avalia se deveriam estar contemplados nos demonstrativos financeiros.

A análise da materialidade de impacto defende o engajamento dos diversos *stakeholders*, cuja abordagem requer que as organizações adotem formas de endereçar suas estratégias de sustentabilidade aos demais *stakeholders* (para além dos acionistas/investidor), uma vez que as organizações (sozinhas) não conseguem dialogar e atendê-los mutuamente (CALABRESE *et al*., 2017; TORELLI *et al*., 2020). O ESRS e o GRI dão destaque ao processo de *due dilligence* da análise de materialidade de impacto, de forma alinhada às indicações das ONU e as diretrizes OECD para empresas multinacionais (OECD 2023). Dessa forma, por meio da apreciação de severidade e de probabilidade, apura-se os impactos materiais reais e potenciais que a organização (e sua cadeia) podem gerar ou geram no ambiente, na sociedade, na economia e nos direitos humanos, seja positivamente ou negativamente, de curto ou de longo prazo.

A noção da Dupla Materialidade tem avançado com consideração que os temas materiais que impactam os diversos *stakeholders* também gerarão implicações financeiras futuras para as organizações e, consequentemente, impactarão na reputação delas (EU COMMISSION, 2023). Logo, essa noção coaduna: i. uma perspectiva conhecida como ‘de fora para dentro’ [*outside-in*] de materialidade financeira [*financial materiality*] (a perspectiva do acionista); e, ii. uma perspectiva ‘de dentro para fora [*inside-out*] que considera a perspectiva de engajamento dos *multi-stakeholders* (EU COMMISSION, 2021). A interconectividade entre ambas as abordagens de materialidade também tem sido foco de atenção tanto no universo empresarial, como na literatura de SR (EFRAG, 2023b; BAUMÜLLER; SOPP, 2021; FIANDRINO *et al*., 2022).

Relatórios de Sustentabilidade possuem agência para influenciar a prática e processos internos

Jackson (2010, p. 79) explica que as forças obrigatórias das regras escritas (documentos) afetam a forma como o trabalho e os projetos são realizados, podendo ser modificados de maneira substancial e duradoura por meio de (p. 82): 1) estabelecimento de padrões; (2) desenvolvimento de estruturas regulatórias; e, (3) criação de sistemas de avaliação e aplicação (monitoramento). Como exemplo, este autor apontou melhoras perceptíveis nos padrões trabalhistas, inclusive ao longo de cadeias de suprimentos. Logo, percebe-se que compromissos e prevenções escritas no processo de SR pode gerar mudanças estratégicas, como sugerido por McMahon (2020). Assim, quando organizações identificam e compreendem ‘riscos de ESG mais significativos’, elas se tornam mais aptas a dialogar com

empresas/agências terceiras que fazem monitoramento, avaliação e *rating* de ESG.

Segundo D'Adderio (2011), os artefatos de trabalho (incluindo os documentos escritos) não se limitam ao papel de registro de informações normativas ou descritivas, uma vez que congrega interesses, racionais, experiências e premissas (D'ADDERIO, 2008). Como exemplo dessa agência material, os demonstrativos orçamentários são artefatos escritos que, ao sofrem consecutivas modificações acerca das verbas e das metas em revisões orçamentárias periódicas (em função de variações de resultado financeiro ao longo do ano) provocam consecutivas alterações/recriações de práticas em diversas rotinas operacionais (BROMAN; ROCHA-PINTO, 2023). Assim, a literatura da dinâmica das rotinas [*Routine Dynamics*] pode explicar e ilustrar como os artefatos (os relatórios) podem provocar que os profissionais modiquem ou recriem suas rotinas (FELDMAN *et al*., 2021).

Conforme dito, a literatura de SR adverte que as organizações podem manipular as informações dos relatórios para afetar a forma como o ambiente externo percebe suas atividades e questões não positivas que impactem nas normas sociais (BESCKE *et al*., 2020). Paralelamente, a tensão entre a legitimidade social e o foco das organizações em buscar a maior eficiência interna pode levá-las a dissociar [*decouple*] as suas práticas de suas políticas escritas (GRAAFLAND; SMID, 2019). Delmas e Burbano (2011) explicam que a prática de iludir o consumidor (de produtos e/ou serviços) acerca de iniciativas favoráveis ao DS é conhecida como 'lavagem verde' [*greenwashing*] e defendem que organizações tenham códigos de ética efetivos, treinamentos e uma cultura de comunicação aberta e colaborativa. O *greenwasing* pode ser ilustrado com o exemplo de uma empresa que divulga suas ações de caridade, mas não deixa de causar poluição ambiental (NIELSEN; THOMSEN, 2018; GRAY; KOUHY; LEVERS, 1995). No entanto, Ruiz-Blanco *et al*. (2022) identificaram que empresas que seguem diretrizes padronizadoras da instituição GRI (que orienta a perspectiva da análise de materialidade de impacto) praticam menos a g*reenwhasing* em seus SR. Assim, a literatura sugere que novas pesquisas empíricas procurem compreender melhor os 'lapsos de transparência' [*transparency gaps*] que persistem no processo de SR (VIGNEAU; ADAMS, 2022).

O TEMA MATERIAL DE DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO EM RELATÓRIOS DE SUSTENTABILIDADE BRASILEIROS – DIVERSIDADE RACIAL

Em uma análise de amostra ampla que os investigou relatórios de sustentabilidade em países desenvolvidos e em desenvolvimento, Stanislavská *et al*. (2023) detectaram que o tema Diversidade, Equidade e Inclusão (DE&I) é mencionado como o segundo tópico mais frequente. Desse modo, esses autores sugerem o aprofundamento nesse tema por meio de estudos qualitativos que observem países

individualmente.

A DE&I é um tema material que endereça ‘se’ e ‘como’ ocorre o recrutamento, a contratação e a inclusão de profissionais que pertencem a grupos de diversidade minoritários, historicamente menos atendidos pela sociedade e com menos oportunidades de trabalho, de desenvolvimento de carreiras ou para atuarem em lideranças (CHANG; LEVINE, 2022). Mesmo que diferentes nações e culturas variem na forma como tratam desse tema, as consequências de esses profissionais não se sentirem incluídos nos processos decisórios e *networks* podem ser semelhantes (BARACK *et al*., 2016).

Na década de 1980-1990 as pesquisas sobre diversidade contemplavam a idade, classe-social, opiniões, habilidades. O foco na questão racial foi incorporado a partir das pesquisas do racismo americano, acerca de grupos *racioethnics* africo-americanos, hispano-americanos e europeus-americanos (LARKEY, 1996). A noção de ‘Diversidade’ atual contempla as diferenças raciais, de gênero, étnica, habilidades e de origem geográfica. As preocupações com a discriminação consideram a forma de evitação (mesmo que inconsciente) pela qual determinados indivíduos tenham acesso a informações e oportunidades de trabalho.

Em uma classificação de tipos de diversidade (inclusive físicos, geográficos ou socioeconômicos), Milliken e Martins (1996) indicaram dois grupos: i. Visíveis: raça, etnia; idade e gênero; ii. Não visíveis: educação, habilidades técnicas, *background* e poder. Esses autores mencionam que supervisores, geralmente, avaliam pessoas negras com pontuações/*rates* menores que as brancos. Ademais, eles recomendam que se investigue como a diversidade afeta o *turnover* (taxa de giro de funcionários que deixam a empresa), visto que um *turnover* elevado pode indicar falhas na maneira como esses novos profissionais foram integrados.

Adejumo (2021) no contexto racial dos afro-americanos, apresenta publicações que questionam a ideologia de predominância de lideranças brancas americanas que bloqueiam os programas diversidade, de inclusão e o sentimento pertencimento. Logo, eles questionam que organizações tratam o recrutamento de diversidade para cargos de liderança como uma simples lista de conferência [*checkbox list*] e alertam acerca do *tokeism* (p. 65), que denota quando as contratações de DE&I são apenas “figurativas”, visto que não são incorporadas na cultura organizacional.

A respeito do debate do racismo no Brasil, Teixeira *et al*. (2020) apontam que há certo o ‘silêncio’ histórico das organizações e de pesquisadores para o tratamento e avanço desse tema. Rezende e Andrade (2023, p. 8) apontam que “características únicas do escravismo de cada país determinaram o grau de miscigenação entre as raças”, assim, a literatura carece de pesquisas brasileiras. Enquanto isso, para a prática organizacional, Coehn *et al*. (2019) destacam que líderes médios se tornem responsáveis [*be accountable of*] pelo progresso de políticas raciais implantadas pelas áreas de Recursos Humanos e

pela mudança cultural.

PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS DA PESQUISA

Para o referencial teórico deste trabalho com foco no processo de SR e nas discussões acerca da análise de materialidade, especialmente a análise de materialidade de impacto, foi feita uma revisão de literatura com base em artigos publicados na Web of Science, relatórios e livros. Adicionalmente, atentou-se para as lacunas apresentadas nos trabalhos recentes da autora Carol Adams (ADAMS *et al*., 2021; VIGNEAU; ADAMS, 2022), membro GSSB [*Global Sustainability Starndard Board*) que suporta e desenvolve a GRI (GRI 2021a; GSSB 2023), a instituição padronizadora [*Standard Setter*] predominante atualmente (KPMG, 2022). Assim, procurou-se também a referência da problemática de *greenwashing, windowdressing*.

Para enfatizar escolha do tema do racismo em DE&I desta pesquisa, foram feitas buscas na base de dados Web of Science em março. As palavras-chave foram procuradas em todos os tópicos possíveis, em todas as áreas, sem qualquer tipo de recorte temporal para que fosse alcançada uma amostra mais abrangente. No dia 25/03/2024, ao se usar os termos "sustainab* report*" AND "racism" e "sustainab* report*" AND "racial", nenhum artigo foi encontrado. Fazendo uma busca com um termo mais abrangente, "sustainab* report*" AND "rac*" (* permite buscar palavras com todos aqueles radicais), foram encontrados 17 artigos publicados em revistas, sendo que nenhum deles foca especificamente em estudos de raça. Há trabalhos focados em gênero, em pessoas com necessidade especial ou que usam "rac*" para se definir a uma corrida na direção de algum resultado específico de sustentabilidade. Isso demonstra que o tema, embora relevante e diretamente relacionado às ODS, ainda não é estudado sistematicamente.

Ao adotar as palavras "sustainab* report*" and ("colour" or "color"), apareceram quatro artigos, mas nenhum deles estudando especificamente o termo cor associada à raça. Mesmo quando se combina o tópico diversidade ("diversit*"), com "sustainab* report*", a base retorna menos de 200 artigos. Estas buscas indicam que existem diversas lacunas a serem tratadas pela literatura científica relacionadas tanto ao tema diversidade, de maneira abrangente, quanto ao racismo. Assim, este trabalho traz à tona tais questões para serem abordadas em estudos futuros, de revisões sistemáticas para melhor compreensão das tendências e gaps do campo de estudo ou empíricos, para contribuições práticas.

Para o presente debate acerca do SR pela perspectiva processual, com enfoque em como as empresas endereçam o tema de diversidade racial no âmbito das iniciativas de sustentabilidade divulgadas em SR, em ESG, foi feita uma análise qualitativa do conteúdo de Relatórios de

Sustentabilidade de grandes empresas, nos quais a forma de se organizar as informações acerca de cada tema material (com codificações, linguagem e processos) segue aos padrões internacionais e diretrizes da GRI que recomenda que as empresas adotem a perspectiva de engajamento dos *stakeholders* por meio da análise de Materialidade de Impacto (GRI 2021a; HALKO; NOMIKOS, 2021).

Trata-se, portanto, de uma análise qualitativa de múltiplos casos (GHAURI, 2004), documental, tendo como fonte de dados os relatórios de sustentabilidade de 15 grandes empresas, dos anos de 2021 e 2022, que são públicos e disponíveis na internet. Cabe ressaltar que, de acordo com Stake (2010), a análise qualitativa pelo exame de artefatos (o que inclui relatórios) é comum, considerando-se que não são dos dados em si que respondem às questões (p. 41), mas como eles são interpretados. O autor observa que mesmo que o contexto não seja o objeto de estudo, na análise qualitativa, ele é estudado com atenção, dando sentido a como as coisas acontecem. Ademais, a análise também considera a lente da agência dos artefatos (D'ADDERIO, 2011; FELDMAN *et al*. 2021).

A fim de apresentar um panorama mais abrangente sobre o tema, buscou-se a variedade de setores de atividade para se evitar riscos de tendências setoriais. Assim foram selecionadas 15 empresas, das quais 13 estão entre as 100 maiores atuantes no Brasil em 2022 e representam 11 setores de atividade, sendo que 2 duas delas foram incluídas pela grande capilaridade nacional (Tabela 1).

O tema de diversidade racial do Brasil configura-se na norma GRI com o código 405 – Diversidade e Igualdade de Oportunidades (versão 2016). A identificação dessa norma 405 nos 30 relatórios analisados (dos anos de 2021 e 2022 que somaram um total de 2160 e 2699 páginas, em média 144 e 180 páginas por relatório, respectivamente) pôde ser feita por meio do sumário padrão GRI ou pela lupa de procura por este código ou em consultas pelos termos raça, racial e racismo. Assim, foram obtidos os dados referentes os projetos e iniciativas de políticas antirracismo das empresas selecionadas, inclusive para se observar comentários nas cartas de cúpula dos relatórios. Desse modo, a abordagem descritiva e iterativa do tema DE&I nos relatórios de empresas de diferentes setores (GHAURY, 2004; BOFF E CABRAL, 2023) foi favorecida pela forma padronizada desses relatórios em termos de organização, estruturação e codificação por temas materiais (conforme um *framework* internacional).

As informações coletadas foram organizadas de forma separada em planilhas em função do volume de dados, possibilitando análises de semelhanças e agrupamentos. Este trabalho explorou o processo, o escopo e como as empresas pesquisadas discorrem acerca da análise de materialidade, com o enfoque e análise detalhada no recorte do tema material de DE&I e respectivos indicadores e objetivos.

Nos casos em que os relatórios mencionavam parcerias e incentivos para organizações sem fins lucrativos dedicadas a iniciativas para desenvolvimento de profissionais (universidades e outras instituições) foi feita uma conferência cruzada de que essas declarações de adesão (com nome e logotipo

das empresas) também constam nos respectivos sites dessas organizações específicas (especialmente no caso da instituição MOVER voltada para redução do racismo estrutural que será apontada no capítulo a seguir). Todavia, como não se pode assegurar a efetividade das iniciativas, a agenda para estudos longitudinais e empíricos são justificados pelos achados.

ANÁLISE E DISCUSSÃO

Esta seção visa a ilustrar este debate com os compromissos das organizações com a questão do racismo (em DE&I) evidenciados nos relatórios de sustentabilidade.Foram selecionadas 15 empresas de grande porte atuantes no Brasil, para a leitura dos respectivos Relatórios de Sustentabilidade em acordo com a GRI dos anos de 2021 e 2022 (Tabelas 1 e 2) (GRI 2021a).

Os achados deste trabalho também endossam a agenda para que pesquisa futuras investiguem o SR empiricamente, os entendimentos tácitos e se/como esses compromissos escritos (os relatórios de sustentabilidade) são agentes mudanças nas práticas organizacionais, assim como investigar como ocorrem lapsos de transparência ao longo do processo.

Verificou-se que todos os relatórios das 15 empresas endereçam, de alguma forma, o tema/tópico/norma temática GRI 405 com a abordagem racial. O indicador 'racial' quantifica os percentuais de pessoas pretas, pardas, amarelas e brancas (e de indígenas) (IBGE, 2023) e, em geral, é localizado nos relatórios proximamente às metas de redução da desigualdade de gênero – avanços na liderança feminina. Todavia, observou-se que, em geral, os relatórios não apresentam [ainda] um recorte que conjugue as diversidades racial e a de gênero na liderança (ex. percentual de mulheres pretas na liderança) e, tampouco, indicadores específicos estabelecidos e padronizados para a medição e redução de *turnover* nos grupos específicos, que favoreçam a gestão efetiva da inclusão dos contratados pelos processos seletivos, capacitações e outros que foram revisados.

A tabela 1 lista as empresas com a indicação do setor de atividade e mostra o percentual de negros + pardos e as demais raças com o respectivo indicador de percentual em 2021. Não se observou variações significativas nessas proporções em 2022. Já o quadro 1 demonstra apontamentos acerca de iniciativas relatadas que são relacionadas ao tema diversidade racial, implantadas ou em plano de ação, com indicações de meta.

De acordo com a análise dos relatórios GRI das 15 empresas nos dois anos, é possível observar que todas se ocupam de endereçar suas políticas internas, com o enfoque racial e com diversos casos de metas para promover a equidade. Na Tabela 1 observa-se que em poucos casos a proporção de pretos e pardos é próxima ou supera 50% no ano de 2021 e permaneceu em 2022. Enquanto isso, observou-se que muitos dos relatórios apresentam diversas fotos de profissionais pretos ou pardos, embora, apenas as

organizações E10, E14 e E15 apresentem esse grupo como maioria em seu quadro de colaboradores.

Tabela 1 - Proporção divulgada por raça em relatório de sustentabilidade 2021

#	Setor	Pretos + Pardos	Indígenas	Amarelos	Brancos	Sem Resposta
1	Instituição Financeira	23,7%	0,2%	0,0%	76,1%	#
2	Energia	35,6%	0,1%	0,4%	60,2%	3,6%
3	Bebidas*	#	#	#	#	#
4	Óleo e Gás	29,7%	0,3%	1,5%	56,3%	12,2%
5	Fármaco e Cosmético	16,5%	#	#	83,5%	#
6	Alimentos	37,6%	#	#	62,4%	#
7	Energia	46%	#	#	#	#
8	Bebidas	48,0%	0,6%	1,2%	47,0%	3,2%
9	Varejo	44,3%	#	#	36,5%	#
10	Mineração	64,0%	0,4%	2,0%	31,2%	#
11	Vestuário	43,5%	#	#	52,6%	#
12	Papel e Celulose	33,0%	0,2%	1,6%	60,1%	5,2%
13	Telecomunicações	41,2%	0%	1,4%	55,2%	#
14	Alimentos	72,0%	#	#	#	#
15	Siderurgia	53,0%	0,3%	1,0%	43,0%	2,7%

Fonte: Elaborado pelos autores
Nota: O Símbolo # indica que a informação não foi localizada nos relatórios; * Embora não tenha sido localizado os percentuais, a empresa informa iniciativas de combate ao racismo.

O quadro 1, por sua vez, procura retratar as iniciativas e programas de diversidade racial que têm sido implementados e que geram a percepção de serem críveis e que podem vir a ser aferidas em estudos empíricos. Alguns dos relatórios citam ações efetivadas, como exemplo, as Empresas 10 e 12 afirmam sobre aceleração de carreiras realizadas no grupo de diversidade racial. Outras empresas discorrem sobre ações de comunicação e treinamento para letramento.

Evidenciou-se nos relatórios de sustentabilidade, que algumas empresas estão aderindo à ONGs ou organizações sem fins lucrativos que promovem a capacitação para aos grupos de diversidade minoritários, historicamente com menos oportunidades de trabalho e de desenvolvimento profissional para atuarem em lideranças (CHANG; LEVINE, 2022).

A partir da leitura qualitativa dos relatórios, observou-se que praticamente todas possuem algum plano de ação específico para letramento e iniciativas recentes de treinamentos com palestras, publicações internas, 'rodas de conversa' acerca do tema do racismo e racismo estrutural. Os principais achados estão sintetizados a seguir:

- A Empresa 2 divulgou a meta de 21% de pretos e pardos em cargos de liderança sênior em 2022, tendo sido identificado que alcançou 16,7%;
- As Empresas 3, 6, 8, 9, 10 e 15 afirmam adesão ao programa de igualdade racial da organização MOVER* para capacitar pessoas pretas para cargos de liderança;
- A Empresa 4 reserva percentual de vagas para novos colaboradores pardos e pretos. Em 2022 declara ter adotado o indicador de turnover na diversidade racial.
- As Empresas 5, 7 e 10 mencionam planos dedicados aos jovens profissionais com programas exclusivos de estágio ou *trainee* e de convênio com universidades;

- As Empresas 5 e 6 apresentam metas percentuais para no futuro próximo ou até 2030 que congregam a diversidade racial e de gênero (mulheres negras na liderança). Enquanto as Empresas 10 e 11 afirmam programa de aceleração de carreira para mulheres negras;
- A Empresa 11 aponta o primeiro passo de se realizar censo étnico-racial para posterior estabelecimento das iniciativas e, assim como a Empresa 14 destaca a criação de grupo específico para gestão dos programas relacionados ao tema DE&I;
- A Empresa 12 cita uma forma complementar para dar atenção ao tema de Diversidade por meio de incentivos (remuneração variável) à diretoria.

Quadro 1 - Iniciativas relatadas no tema DE&I, em diversidade racial

#	Setor	2021	2022
1	Instituição Financeira	Inclusão do tema raça/etnia na Pesquisa de Clima Organizacional	Divulgação da meta de 21% de pretos e pardos em cargos de liderança sênior, sendo 23% até 2025
2	Energia	Possui Grupo de Valorização da Diversidade, subordinado ao Comitê de Sustentabilidade Empresarial; Inserção de estrato de diversidade na Pesquisa de Clima	16,6% de pretos e pardos estão em cargo de liderança, sendo que 27,6% em cargos de nível universitário.
3	Bebidas	Adesão ao MOVER* e ao selo Sim à Equidade Racial	O relatório é internacional e informa sobre comitê DE&I e alinhamento étnico com política internacional
4	Óleo e Gás	As contratações reservam 20% das vagas para pessoas pretas	Divulgação de turnover em grupos de diversidade
5	Fármaco e Cosmético	Declarou programa de aceleração de carreira para colaboradores negros e programa de estágio com mais de 50% das vagas para universitários negros	Informou sobre iniciativa de letramento racial dos colaboradores. Divulga meta de mulheres negras na liderança.
6	Alimentos	Aderiu à MOVER*	Campanha racial com objetivo de letramento e programa de 2 colaboradores na liderança negra capacitados pela Mover
7	Energia	Programa de desenvolvimento de jovens pretos	37% de vagas de estágio foram preenchidas por pretos e pardos
8	Bebidas	Compromisso público com a equidade racial. Aderiu à MOVER*.	Alcançou 52% entre colaboradores pretos e pardos. Lançamento de programa de liderança negra e exclusivo de estágio
9	Varejo	Programa de letramento e de *trainee* exclusivo para objetivo de diversidade racial. Aderiu à MOVER*.	Prosseguiu com os programas de 2021.
10	Mineração	Adaptou o programa de *trainee* para priorizar a contratação de mulheres e pessoas negras. Aderiu à MOVER*.	Programa de aceleração de carreira 100 mulheres negras.
11	Vestuário	Realizou censo étnico-racial e programa de letramento com o tema do racismo estrutural	Meta percentual de mulheres negras na liderança.
12	Papel e Celulose	Informou que a diretoria teve remuneração variável atrelada à Diversidade.	Aceleração de carreira de pessoas pretas em lideranças, chegando a cerca de 20%
13	Telecomunicações	Criação de eventos internos e treinamento sobre diversidade, incluindo a questão racial	Eventos de conscientização com mais de mil colaboradores e parcerias com canais de comunicação e redes sociais.
14	Alimentar	Criação de comitê, grupo de trabalho com grupos de diversidade, incluindo a racial	Políticas revisitadas em compliance/ sustentabilidade promovendo equidade racial
15	Siderurgia	Aderiu à MOVER*	Debates e treinamentos no tema DE&I

Fonte: Elaboração própria.
Nota: * O quadro indica o nome MOVER para se referir à instituição 'somos MOVER' (Movimento pela Equidade Racial), sendo esta uma organização sem fins lucrativos que reúne a participação de cerca de "50 empresas que juntas empregam mais de 1,3 milhão de colaboradores" e promove "o objetivo de eliminar a desigualdade e o racismo no mercado de trabalho", com programas de capacitação.

Chen, Feldmann e Tang (2015, p. 454) apontam uma lista de variáveis para avaliadores de indicadores com base nas normas GRI, na qual para o tema material da diversidade e oportunidades equalitárias descrevem o acompanhamento de: "Composição dos órgãos de governança e repartição dos

funcionários por categoria funcional de acordo com sexo, idade, grupo, participação em grupos minoritários e outros indicadores de diversidade". Esses autores discorrem sobre as práticas do trabalho decente e citam o acompanhamento da 'não-discriminação' com base no total de incidentes de discriminação em relação às ações corretivas tomadas. Assim sendo, a norma padronizada estabelecida pela GRI 406 orienta que as organizações devem tornar público casos de discriminação, apontando a bibliografia da ONU "Convenção Internacional Sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial", 1965.

Verificou-se que os relatórios tecem comentários das políticas em relação às normas que abordam a 'não-discriminação'. Isto que parece motivar que sejam desenvolvidos indicadores acerca de como as políticas de desenvolvimento (capacitação e educação) podem cruzar com os avanços das políticas de contratação em diversidade, assim com os indicadores relacionados às análises, prevenção, mitigação e detecções de discriminação e ações de não-discriminação.

Nos programas de ética e conformidade [*compliance*] das empresas são estabelecidos que requerem que as organizações estabeleçam canais de denúncias de discriminação que garantam anonimato (do tipo de ouvidorias) (CHEN; FELDMANN; TANGO, 2015). Observou-se nos 15 relatórios de sustentabilidades de 2022 a ocorrência desse tipo de denúncias relacionadas (sem especificar a tipificação - raça, gênero ou outra) em quadros com índices percentuais e apontamentos. Na amostra, evidenciou-se um caso de redução dessa taxa em 0,05 ponto percentual. Todavia, cabe a reflexão que a indicação de reduções nas taxas de ocorrência de denúncias (especialmente nos primeiros anos de implementação destes canais) pode não refletir uma efetiva redução nelas, mas a possível situação de os colaboradores não se sentirem confiantes para fazerem essas denúncias por falta de segurança psicológica, de maneira que se compreende que possam ter receio de que o anonimato não seja preservado nesses canais ou mesmo que haja tratamento diferenciado ou retaliação ao denunciante (CHEN; SOLTES, 2018; EDMONSON, 1999; HAYWARD, 2019).

Com o recorte do tema de Diversidade Racial adotado neste trabalho, é possível considerar que as iniciativas de sustentabilidade identificadas nos relatórios analisados evidenciam como os compromissos divulgados no SR GRI sinalizam compromissos de mobilização das práticas organizacionais, suas políticas e rotinas.

Como há na literatura alguns questionamentos a respeito da necessidade de mais auditorias e asseguração externas dos Relatórios de Sustentabilidade (POLLMAN, 2021; ABERNATHY *et al*, 2017; JÁMBOR; ZANÓCZ, 2023), observou-se nos relatórios integrados lidos neste trabalho que as cartas das empresas de auditorias externas apontam que auditaram as informações financeiras, mas que as informações de sustentabilidade são de responsabilidade da empresa divulgadora. Assim, persistem as

atuais recomendações que os relatórios sejam assegurados externamente, antes de serem publicados (conforme feito nas informações financeiras, sejam relatórios integrados ou não). Portanto, ampliando-se o movimento global de Transparência Corporativa.

Por fim, compreende-se resultados da análise dos relatórios endossa o debate acerca da relevância do tema de SR em ESG, assim como endossa a agenda de pesquisa para se investigue empiricamente como a análise de materialidade de impacto é conduzida nas organizações e se/como ocorrem os lapsos e desengajamentos com a transparência, para contribuir com o combate ao '*greenwashing*', caso os relatórios de sustentabilidade sejam usados de forma simbólica e parcial (priorizando a comunicação dos impactos positivos e oportunidades em DS e não os negativos).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Pesquisas acadêmicas que investigam os processos do SR são endossadas pelo crescente avanço da adesão das empresas aos processos de desenvolvimento e de publicação periódica de relatórios de sustentabilidade padronizados por *frameworks* internacionais, no campo ESG. Esse contexto considera tantos aspectos normativos (mercado de capitais e as atuais exigências da Comissão Europeia e para respectiva cadeia), como em essência voluntária embasada na intenção de legitimidade das empresas perante o mercado, e com a ênfase na dupla-materialidade pela qual as empresas explicam a gestão de interesses dos diferentes *stakeholders* em seus relatórios de sustentabilidade. Desse modo, debatem-se as lentes teóricas da legitimidade e engajamento dos *stakeholders* e a noção da agência dos artefatos (escritos) como compromissos em artefatos 'falantes' que influenciam mudanças nos processos/dinâmica das rotinas nas organizações. Este entendimento está em consonância com a literatura, como em Benvenuto *et al*. (2023) que defendem que a informação conjugada de indicadores financeiros e de sustentabilidade podem gerar maior consciência e mudanças estratégicas.

No que diz respeito as ações afirmativas, de formação de diálogo, cabe lembrar que políticas antirracistas estabelecidas, conjugadas a programas de seleção com vagas assertivas e programas estruturados seguem 'embarcadas' no avanço de definições processuais de SR em termos de padronização de indicadores e discussão acerca do caráter voluntário e/ou normativo tendo vista diferenças regulatórias entre países e recomendações de que se amplie as apreciações/verificações externas *[assurance]*, como juntamente às auditorias.

Ao se observar a ênfase no conceito da dupla materialidade adotados no SR e impulsionado como uma ação normativa pelo movimento europeu (conforme proposto em 2021 pelo *Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD*), com atuais definições EFRAG (2023a) para o quadriênio

2024-2027), que se propõe a ser 'voz europeia' de sustentabilidade e de influência na cadeia para a conectividade entre os processos de relatórios de sustentabilidade e financeiros IASB (*International Accouting Standards Board*) (IFRS, 2022), é possível compreender que o caráter voluntário e de legitimidade (de pacto social) é preservado na perspectiva da análise de materialidade realizada pelas empresas que adotam as padronizações internacionais, especialmente tendo em vista variações de regulamentações entre diferentes países e empresas multinacionais. Não obstante, a forma instrumental de se percorrer a identificação análise, priorização e decisão dos objetivos e projetos em ESG pelas empresas segue requerendo a atenção e ação em caso de manipulação da informação com intenção de 'lavagem verde'. Desse modo, é possível concluir que os relatórios de sustentabilidade não se limitam ao papel de comunicação *ex-post*, mas têm o potencial para mobilizar e modificar a prática e o escopo das iniciativas de sustentabilidade das organizações, sendo influenciador das práticas de DS tanto no cunho normativo como voluntário, em face aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentáveis, na agenda da ONU.

Estudos futuros podem avançar em lacunas da literatura de SR com uso de abordagens metodológicas que investiguem as variadas formas pelas quais pode haver desvios na divulgação de impactos negativos potenciais em DS. Adicionalmente, podem explorar como políticas internas, estruturas de governança, cultura e comportamento de conformidade [*compliance*] são percebidos pelos profissionais cujas rotinas são modificadas/recriadas no contexto de ESG.

Para além da importância dos relatórios padronizados de sustentabilidade, as discussões apresentadas neste trabalho visam a contribuir com o fomento ao debate sobre o processo de SR, com destaque ao tema de DE&I – Diversidade Racial no Brasil, considerando que há escassez de estudos na América do Sul sobre esse tema aquecido. A presença do tema da diversidade racial como material nos diversos relatórios lidos sugere que há a oportunidade de se investigar mais profundamente e empiricamente (se/quando/como/variadas formas) as iniciativas voltadas para esse tema, inclusive agregando-se a questão da diversidade de gênero (por categoria).

A efetividade de longo prazo das iniciativas que mitiguem o racismo brasileiro e as relativas iniquidades na força de trabalho (assim como para outros grupos minoritários em outros países) não foi investigada neste estudo. Os resultados indicam que as empresas começaram movimento no sentido de "conscientização para o combate ao racismo", mas as metas, os indicadores e os programas propostos parecem carecer de avanços para que as ações relatadas se transformem em estratégias integradas ao comportamento organizacional e social, suportadas por recursos nos orçamentos e estruturas, inclusive tornando-se possível aferi-las. O que também previne que as iniciativas de DE&I sejam percebidas (mesmo internamente nas organizações) como iniciativas 'de marketing' ou *greenwashing*.

Questões comportamentais, vieses de interpretação e situações de falta de segurança psicológica nas equipes para falarem abertamente de riscos, receios, dúvidas e de condições da aprendizagem organizacional também podem ser investigadas no processo de SR adotando-se o paradigma interpretativista, com interesse pelo fenômeno na prática e a perspectiva processual.

O presente debate teórico acerca do SR acena para relevância desse recorte da literatura em ESG, embora este trabalho tenha a limitação de abordar uma amostragem pequena, que não possibilita uma análise estatística ou uma abordagem ampla de análise de conteúdo. Não obstante, enfatiza que o objetivo foi apresentar um panorama sobre como o tema tem sido tratado no contexto brasileiro, visando a fomentar o debate e estudos futuros.

REFERÊNCIAS

ABERNATHY, J. *et al*. "Literature review and research opportunities on credibility of corporate social responsibility reporting". **American Journal of Business**, vol. 32, n. 1, 2017.

ADAMS, C. A. *et al*. "The double-materiality concept: application and issues. In: Why double-materiality is crucial for reporting organizational impacts". **Global Reporting Initiative**. [2021]. Disponível em: <www.globalreporting.org>. Acesso em: 04/03/2024.

ADEJUMO, V. "Beyond diversity, inclusion, and belonging". **Leadership**, vol. 17, n. 1, 2021.

ARNOLD, M. C.; BASSEN, A.; FRANK, R. "Integrating sustainability reports into financial statements: an experimental study". **SSRN** [2012]. Disponível em: <www.ssrn.com>. Acesso em: 23/03/2024.

BARACK, M. E. M. *et al*. "Diversity, inclusion, and commitment in organizations: International empirical explorations". **Journal of Behavioral and Applied Management**, vol. 2, n. 2, 2016.

BAUMÜLLER, J.; SOPP, K. "Double materiality and the shift from non-financial to European sustainability reporting: Review, outlook and implications". **Journal of Applied Accounting Research**, vol. 23, n. 1, 2021.

BENVENUTO, M. *et al*. A systematic literature review on the determinants of sustainability reporting systems. **Heliyon**, vol, 9, 2023.

BESCKE, F. *et al*. "Materiality analysis in sustainability and integrated reports". **Sustainability Accounting, Management and Policy Journal**, vol. 11, n. 1, 2020.

BOFF, R. A.; CABRAL, S. M. "Vulnerabilidade socioeconômica: desigualdade social, exclusão e pobreza no Brasil". **Boletim de Conjuntura (BOCA)**, vol. 13, n. 38, 2023.

BROMAN, S. L. S.; ROCHA-PINTO, S. R. "Truces (re) construction at the boundaries of budgeting routines". **RAUSP: Management Journal**, vol. 58, n. 1, 2023.

BRUNDTLAND COMMISSION. **Our common future**: Report of the World Commission on Environment and Development. Oslo: United Nations, 1987.

CALABRESE, A. *et al*. "Materiality analysis in sustainability reporting: a method for making it work in practice". **European Journal of Sustainable Development**, vol. 6, n. 3, 2017.

CALABRESE, A. *et al*. "Materiality analysis in sustainability reporting: A tool for directing corporate sustainability towards emerging economic, environmental and social opportunities". **Technological and Economic Development of Economy**, vol. 25, n. 5, 2019.

CARROLL, A. B. "Corporate social responsibility: Evolution of a definitional construct". **Business and Society**, vol. 38, n. 3, 1999.

CARROLL, A. B.; BROWN, J. A. "Corporate Social Responsibility: A Review of Current Concepts, Research, and Issues". *In*: WEBER, J.; WASIELESKI, D. M. (eds.). **Corporate Social Responsibility**. Bingley: Emerald Publishing Limited, 2018.

CHANG, E.; LEVIGNE, B. "To Drive Diversity Efforts – Don't Tiptoe around your legal risk". **Harvard Business Review** [2022]. Disponível em: <www.hbr.org>. Acesso em: 14/03/2024.

CHEN, H.; SOLTES, E. "Why compliance programs fail and how to fix them". **Harvard Business Review**, vol. 96, n. 2, 2018.

CHEN, L.; FELDMANN, A.; TANG, O. "The relationship between disclosures of corporate social performance and financial performance: Evidences from GRI reports in manufacturing industry". **International Journal of Production Economics**, vol. 170, 2015.

COEHN, p. *et al*. "The Day-to-Day Work of Diversity and Inclusion". **Harvard Business Review** [2019]. Disponível em: <www.hbr.org>. Acesso em: 14/03/2024.

CSRWIRE. "What Is ESG? Everything You Need To Know About Environmental, Social, and Governance". **CSR** [2022]. Disponível em: <www.csrwire.com>. Acesso em: 04/0832024.

D'ADDERIO, L. "The performativity of routines: Theorising the influence of artefacts and distributed agencies on routines dynamics". **Research Policy**, vol. 37, n. 5, 2008.

D'ADDERIO, L. "Artifacts at the centre of routines: Performing the material turn in routines theory". **Journal of Institutional Economics**, vol. 7, n. 2, 2011.

DEEGAN, C. "Introduction: The legitimising effect of social and environmental disclosures–a theoretical foundation". **Accounting, Auditing and Accountability Journal**, vol. 15, n. 3, 2002.

DELMAS, M. A.; BURBANO, V. C. "The drivers of greenwashing". **California Management Review**, vol. 54, n. 1, 2011.

DHALIWAL, D. S. *et al*. "Voluntary nonfinancial disclosure and the cost of equity capital: The initiation of corporate social responsibility reporting". **The Accounting Review**, vol. 86, n. 1, 2011.

DIENES, D. *et al*. "What are the drivers of sustainability reporting? A systematic review". **Sustainability Accounting, Management and Policy Journal**, vol. 7, n. 2, 2016.

EDMONSON, A. "Psychological safety and learning behavior in work teams". **Administrative Science Quarterly**, vol. 44, n. 2, 1999.

EFRAG - European Financial Reporting Advisory Group. “2022 Annual Report: Thought leadership, transparency and public accountability”. **EFRAG** [2023a]. Disponível em: <www.efrag.org>. Acesso em: 05/02/2024.

EFRAG - European Sustainability Advisory Group. “EFRAG-GRI Joint Statement of Interoperability”. **EFRAG** [2023b]. Disponível em: <www.efrag.org>. Acesso em: 05/02/2024.

ELKINGTON, J. “Enter the Triple Botton line”. *In*: HENRIQUES, A.; RICHARDSON, J. (eds.). **The Triple Bottom Line**: Does It All Add Up. London: Earthscan, 2004.

EU COMMISSION. “A renewed EU strategy 2011-14 for Corporate Social Responsibility”. **European Comission** [2011]. Disponível em: <www.eur-lex.europa.eu>. Acesso em: 31/01/ 2024.

EU COMMISSION. “Commission Delegated Regulation (EU) 2023/2772”. **European Comission** [2023]. Disponível em: <www.eur-lex.europa.eu>. Acesso em: 31/01/ 2024.

EU COMMISSION. “Proposal for a directive of the European parliament and of the Council amending directive 2013/34/EU, Directive 2004/109/EC, Directive 2006/43/EC and Regulation (EU) No 537/2014, as regards corporate sustainability reporting”. **European Comission** [2021]. Disponível em: <www.eur-lex.europa.eu>. Acesso em: 31/01/ 2024.

FELDMAN, M. S. *et al*. (eds.). **Cambridge handbook of routine dynamics**. Cambridge: Cambridge University Press, 2021.

FIANDRINO, S. *et al*. “Sustainability materiality research: a systematic literature review of methods, theories and academic themes”. **Qualitative Research in Accounting and Management**, vol. 19, n. 5, 2022.

GHAURI, P. “Designing and conducting case studies in international business research”. *In*: MARSCHAN-PIEKKARI, R.; WELCH, C. **Handbook of qualitative research methods for international business**. Cheltenham: Edward Elgar, 2004.

GRAAFLAND, J.; SMID, H. “Decoupling among CSR policies, programs, and impacts: An empirical study”. **Business and society**, vol. 58, n. 2, 2019.

GRAY, R.; KOUHY, R.; LAVERS, S. “Corporate social and environmental reporting: a review of the literature and a longitudinal study of UK disclosure”. **Accounting, Auditing and Accountability Journal**, vol. 8, n. 2, 1995.

GRI – Global Reporting Initiative. “‘Get ready for enhanced sustainability reporting with GRI’”. **GRI** [2022]. Disponível em: <www.globalreporting.org>. Acesso em: 07/03/2024.

GRI – Global Reporting Initiative. “About GRI”. **GRI** [2021a]. Disponível em: <www.globalreporting.org>. Acesso em: 07/03/2024.

GRI – Global Reporting Initiative. “Temas Materiais” **GRI** [2021b]. Disponível em: <www.globalreporting.org>. Acesso em: 07/03/2024.

GSSB - Global Sustainability Standard Board. GSSB members. **GSSB** [2023]. Disponível em: <www.globalreporting.org>. Acesso em: 05/04/2024.

HALKO, G., E NOMIKOS, S. "Corporate social responsibility: Trends in global reporting initiative standards". **Economic Analysis and Policy**, vol. 69, 2021.

HAYWARD, A. **The business guide to effective compliance and ethics**: why compliance isn't working-and how to fix it. London: Kogan Page, 2019.

HERREMANS. I. "The Future of Sustainability Reporting" In: Sustainability performance and reporting**. Business Expert Press**, vol. 2, 2020.

HOWARD, C. "Innovating in Uncertain Times: Lessons from 2022". **Harvard Business Review** [2022]. Disponível em: <www.hbr.org>. Acesso em: 06/03/2024.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. "Censo Demográfico 2022: Identificação étnico-racial da população, por sexo e idade". **IBGE** [2023]. Disponível em: <www.ibge.gov.br>. Acesso em: 23/02/2024

IFRS – International Finance Reporting Standards. "ISSB at COP27: CDP to incorporate ISSB Climate-related Disclosures Standard into global environmental disclosure platform". **IFRS** [2022]. Disponível em: <www.ifrs.org>. Acesso em: 28/04/2324.

JACKSON, K. T. "Global corporate governance: Soft law and reputational accountability". **Brooklyn Journal of International Law**, vol. 35, n. 1, 2010.

JÁMBOR, A.; ZANÓCZ, A. "The Diversity of Environmental, Social, and Governance Aspects in Sustainability: A Systematic Literature Review". **Sustainability**, vol. 15, n. 18, 2023.

KPMG - KPMG International. "Bigshifts, small steps: Survey of Sustainability Reporting 2022". **KPMG** [2022]. Disponível em: <www.kpmg.com>. Acesso em: 05/04/2024.

LARKEY, L. K. "Toward a theory of communicative interactions in culturally diverse workgroups". **Academy of Management Review**, vol. 21, n. 2, 1996.

MACHADO, B. *et al*. "Transparency of materiality analysis in GRI-based sustainability reports". **Corporate Social Responsibility and Environmental Management**, vol. 28, n. 2, 2021.

MCMAHON, S. "The challenge of rating ESG performance". **Harvard Business Review**, vol. 98, n. 5, 2020.

MILLIKEN, F. J.; MARTINS, L. L. "Searching for common threads: Understanding the multiple effects of diversity in organizational groups". **Academy of Management Review**, vol. 21, n. 2, 1996.

NIELSEN, A.; THOMSEN, C. "Reviewing corporate social responsibility communication: a legitimacy perspective". **Corporate Communications: An International Journal**, vol. 23, n. 4, 2018.

NU - United Nations. "Transforming our World: The 2030 Agenda for Sustainable Development". **United Nations** [2015]. Disponível em <www.un.org>. Acesso em: 08/04/2024.

OECD - Organization for Economic Co-operation and Development "Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais sobre Conduta Empresarial Responsável". **OECD** [2023]. Disponível em: <www.oecd-ilibrary.org>. Acesso em: 29/03/2024.

PIZZI, S. *et al*. "Voluntary disclosure of Sustainable Development Goals in mandatory non-financial reports: The moderating role of cultural dimension". **Journal of International Financial Management and Accounting**, vol. 33, n. 1, 2022.

POLLMAN, E. "Corporate social responsibility, ESG, and compliance". *In*: VAN ROOIJ, B.; SOKOL, D. (eds.). **The Cambridge Handbook of Compliance**. Cambridge: Cambridge University Press, 2021.

PUROILA, J.; MÄKELÄ, H. "Matter of opinion: Exploring the socio-political nature of materiality disclosures in sustainability reporting". **Accounting, Auditing and Accountability Journal**, vol. 32, n. 4, 2019.

REZENDE, A. F.; ANDRADE, L. F. S. "Racismo, sexismo e resquícios do escravismo em anúncios de empregos". **Cadernos EBAPE. BR**., vol. 21, n. 3, 2023.

RUIZ-BLANCO, S. *et al*. "Green, blue or black, but washing–What company characteristics determine greenwashing?". **Environment, Development and Sustainability**, vol. 24, n. 3, 2022.

RUIZ-LOZANO, M. *et al*. "The disclosure of the materiality process in sustainability reporting by Spanish state-owned enterprises". **Accounting, Auditing and Accountability Journal**, vol. 35, n. 2, 2022.

STAKE, R. E. **Qualitative research**: Studying how things work. New York: Guilford Press, 2010.

STANISLAVSKÁ, L.K. *et al*. "Sustainability reports: Differences between developing and developed countries". **Frontiers in Environmental Science**, vol. 11, 2023.

TEIXEIRA, J. C. *et al*. "Por que falar sobre raça nos Estudos Organizacionais no Brasil? Da discussão biológica à dimensão política". **Perspectivas Contemporâneas**, vol. 15, n. 1, 2020.

TORELLI, R. *et al*. "The materiality assessment and stakeholder engagement: A content analysis of sustainability reports". **Corporate Social Responsibility and Environmental Management**, vol. 27, n. 2, 2020.

TUO, L. *et al*. "Is there a tradeoff between management earnings forecasts and sustainability reporting?" **Global Finance Journal**, vol. 59, 2024.

UNERMAN, J.; ZAPPETTINI, F. "Incorporating materiality considerations into analyses of absence from sustainability reporting". **Social and Environmental Accountability Journal**, vol. 34, n. 3, 2014.

VIGNEAU, L., ADAMS, C. A. "The failure of transparency as self-regulation". **Sustainability Accounting, Management and Policy Journal**, vol. 14, n. 4, 2022.



BOLETIM DE CONJUNTURA (BOCA)

Ano VI | Volume 18 | Nº 52 | Boa Vista |2024

http://www.ioles.com.br/boca

Editor chefe:

Elói Martins Senhoras

Conselho Editorial

Antonio Ozai da Silva, Universidade Estadual de Maringá

Vitor Stuart Gabriel de Pieri, Universidade do Estado do Rio de Janeiro

Charles Pennaforte, Universidade Federal de Pelotas

Elói Martins Senhoras, Universidade Federal de Roraima

Julio Burdman, Universidad de Buenos Aires, Argentina

Patrícia Nasser de Carvalho, Universidade Federal de Minas Gerais

Conselho Científico

Claudete de Castro Silva Vitte, Universidade Estadual de Campinas

Fabiano de Araújo Moreira, Universidade de São Paulo

Flávia Carolina de Resende Fagundes, Universidade Feevale

Hudson do Vale de Oliveira, Instituto Federal de Roraima

Laodicéia Amorim Weersma, Universidade de Fortaleza

Marcos Antônio Fávaro Martins, Universidade Paulista

Marcos Leandro Mondardo, Universidade Federal da Grande Dourados

Reinaldo Miranda de Sá Teles, Universidade de São Paulo

Rozane Pereira Ignácio, Universidade Estadual de Roraima