



UFRJ

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO

Centro de Ciências Jurídicas e Econômicas

FACULDADE DE ADMINISTRAÇÃO E CIÊNCIAS CONTÁBEIS

Curso de Administração

JULIA VILLARINO DE AQUINO

**Desigualdade de gênero em empresas brasileiras do Setor Financeiro: um estudo
por meio do relatório de sustentabilidade GRI**

Rio de Janeiro

2018

JULIA VILLARINO DE AQUINO

**Desigualdade de gênero em empresas brasileiras do Setor Financeiro: um estudo
por meio do relatório de sustentabilidade GRI**

Trabalho de conclusão de curso apresentado à Faculdade de Administração e Ciências Contábeis da Universidade Federal do Rio de Janeiro, como parte dos requisitos necessários para obtenção do grau de bacharel em Administração.

Orientador: Renato Nunes Bittencourt

Rio de Janeiro

2018

RESUMO

Esse trabalho propõe uma reflexão sobre questões relacionadas a desigualdade de gênero. Vislumbrando o cenário de empresas do setor financeiro nacionais, essa pesquisa se apresenta como um alerta de como a posição das mulheres no mercado de trabalho ainda é desvalorizada quando comparada a dos homens. Deste modo, o objetivo geral deste estudo é identificar que eventuais desigualdades de gênero existem nas empresas brasileiras do Setor Financeiro que reportaram o relatório de sustentabilidade GRI entre 2016 e 2018. Para poder dar fundamento à pesquisa, foram formuladas hipóteses relacionadas à quantidade de mulheres em relação a homens no quadro total de funcionários das empresas, a porcentagem de mulheres em cargos de governança e em cargos gerenciais e a proporção do salário das mulheres em relação ao dos homens em cargos gerenciais. Para a análise das hipóteses, foi utilizado o método de estatística descritiva de tendência central.

Palavras-chaves: gênero, desigualdade, mercado, mulher.

ABSTRACT

This academic work proposes a reflection on issues related to gender inequality. Glimpsing at the scenario of companies in the Brazilian financial sector, this research presents itself as an alert of how the position of women in the labor market is still devalued when compared to that of men. The main goal is to identify the possible gender inequalities existent in the Brazilian Financial Sector companies that reported the GRI sustainability report between 2016 and 2018. In order to support the research, hypotheses were formulated regarding the number of women in relation to men in the total number of employees of the companies, the percentage of women in positions of governance and in managerial positions and the proportion of women's salaries in relation to men in managerial positions. For the analysis of the hypotheses, the descriptive statistical method of central tendency was used.

Key-words: gender, inequality, market, woman

SUMÁRIO

1 . INTRODUÇÃO	6
1.1. OBJETIVOS	8
1.1.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	8
1.2. HIPÓTESES DO ESTUDO	9
1.3. DELIMITAÇÃO DO ESTUDO	10
1.4. RELEVÂNCIA DO ESTUDO	10
2 . REFERENCIAL TEÓRICO	11
2.1. SUSTENTABILIDADE E RESPONSABILIDADE SOCIAL CORPORATIVA	11
2.2. PRÁTICAS DE EVIDENCIAÇÃO DE SUSTENTABILIDADE	12
2.2.1. GLOBAL REPORTING INITIATIVE (GRI)	13
2.3. ASSIMETRIA DE GÊNEROS	13
2.3.1. PARTICIPAÇÃO FEMININA NO MERCADO DE TRABALHO	14
3 . METODOLOGIA	16
3.1. CLASSIFICAÇÃO DA PESQUISA QUANTO AOS FINS E AOS MEIOS	16
3.2. UNIVERSO E AMOSTRA	17
3.3. VARIÁVEIS DA PESQUISA	18
3.4. COLETA DE DADOS	21
3.5. TRATAMENTO DE DADOS	21
3.6. ANÁLISE DOS DADOS	23
3.7. ANÁLISE DOS RESULTADOS	24
4 . CONCLUSÕES DA PESQUISA	29
5 . LIMITAÇÕES DO MÉTODO	31
6 . REFERÊNCIAS	32

1. INTRODUÇÃO

O presente estudo surgiu da necessidade de se evidenciar possíveis desigualdades de gênero no mercado de trabalho atuais e seus fatores estruturais determinantes. A vontade de continuar evidenciando o tema também surgiu a partir da leitura atenta do estudo de Aveiro (2016), segundo o qual concluiu-se que 82% ou mais de homens ocupam cargos de liderança nas empresas. Não limitado ao interesse individual da autora, mas de todas as mulheres que hoje fazem, ou querem fazer, parte de um mercado machista e injusto.

A desigualdade de gênero e o rebaixamento da condição da mulher tem sido gradualmente retocado, dissimulado e até revestido de formas mais suaves, mas de modo algum eliminado. Essa condição marcou a história grega dos tempos heroicos, sobretudo dos tempos clássicos, e ainda deixa resquícios nos dias de hoje, absolutamente perceptíveis ainda que em grau definitivamente inferior (ENGELS, 2012).

Trazendo o olhar da desigualdade para o mercado de trabalho, observa-se uma clara desvantagem da mulher, uma vez que o seu papel histórico era limitado às quatro paredes de uma casa. “O espaço doméstico, espaço fechado, com um teto (protegido), tem, para os gregos, uma conotação feminina. O espaço de fora, do exterior, tem conotação masculina. A mulher está em casa em seu domínio. Aí é o seu lugar; em princípio, ela não deve sair” (VERNANT, 1990, p.157-158).

Um cargo, por definição, especialmente aquele de autoridade, inclui capacitações e aptidões sexualmente conotadas. Se é tão difícil uma mulher ocupar um cargo de poder dentro de uma organização, é porque os cargos são moldados sob medida para homens. Uma mulher, então, teria que possuir não só o que é explicitamente exigido pela descrição do cargo, como também todo um conjunto de atributos que os ocupantes masculinos atribuem usualmente ao cargo. Seja em sua estatura física, na voz ou em características como a agressividade, a segurança, a "distância em relação ao papel" ou a autoridade dita natural. Tais atributos são os quais os homens foram preparados e treinados tacitamente enquanto homens (BOURDIEU, 2014, p. 91).

Segundo Aveiro (2016) existem desigualdades de gênero nas empresas brasileiras que reportaram o relatório de sustentabilidade GRI entre 2009 e 2013. Foi identificado que o gênero masculino predomina não somente os cargos de liderança como os demais cargos e que os homens possuem maiores salários do que as mulheres tanto nos cargos de liderança como nos demais cargos.

Neste mesmo estudo, foi identificado que, em cargos de liderança, os salários dos homens são superiores em 11,51% e, nos demais cargos, 6,51%. Mesmo que a Constituição Federativa Brasileira entenda como ilegal a discriminação salarial por motivo de sexo, há indícios de que isso ocorra na prática.

Com relação à discrepância na quantidade de homens no quadro de funcionários da empresa, foi identificado que os homens ocupam a maioria dos cargos de liderança, em 78,08%. Com relação aos demais cargos, os homens também ocupam a maioria dos cargos, respondendo por 69,34%.

Tendo em vista as conclusões do estudo de Aveiro (2016), foi escolhido para o presente estudo identificar as eventuais desigualdades de gênero nas empresas brasileiras do setor financeiro, limitando-se a pesquisar apenas por cargos de liderança, onde foram encontradas as maiores desigualdades.

Segundo Jesus (2016) a participação da mulher no mercado de trabalho continuou crescente no período de 1995 a 2014, saindo de 40,4% para 44,0%. Por isso também será analisado o quadro total de funcionários das empresas em busca de ratificar tal informação.

Ainda, em uma estatística alarmante, em 2014, 2,8% das mulheres recebiam acima de 5 salários mínimos, contra 3,9% em 2001. Contra um aumento desta proporção para os homens: em 2014, esta proporção era de 5,6%; em 2001, de 9,1% (JESUS, 2016). Neste sentido, também serão buscadas neste estudo diferenças salariais entre homens e mulheres.

A escolha pelo setor financeiro se deu por ser um setor historicamente dominado por homens. O grande desafio para a mulher em uma organização financeira brasileira está

associado ao grande esforço que elas precisam fazer para serem competitivas e estarem em posição de igualdade com os homens, uma vez que almejam conquistar posições mais elevadas na organização (AGUIAR, 2007).

Ainda de acordo com Aguiar (2007), para uma mulher ter sucesso em uma organização financeira, ela precisa provar sua competência diariamente, de maneira mais frequente e intensa que os homens, pois não basta estarem no mesmo nível, tanto na busca de uma promoção, mas também na simples busca por respeito. Na percepção das mulheres, elas têm chances menores de serem promovidas em relação aos homens dentro da organização.

Mais do que apenas inclusão e igualdade de condições, o modo de produção misógino deve ser superado em nossa sociedade, visando estabelecer uma genuína concepção liberal de mercado. Estudar o tema se torna de suma importância, não somente para conscientização do problema, mas principalmente para elucidação dos meios para superá-lo.

1.1. OBJETIVOS

O objetivo geral deste estudo é identificar que eventuais desigualdades de gênero existem nas empresas brasileiras do Setor Financeiro que reportaram o relatório de sustentabilidade GRI entre 2016 e 2018.

1.1.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

A partir do objetivo geral, foram definidos os seguintes objetivos específicos:

1. Identificar o gênero predominante nos cargos de governança e cargos gerenciais;
2. Identificar a existência de diferenças salariais entre homens e mulheres nos cargos gerenciais;
3. Identificar o gênero predominante no quadro de funcionários (todos os cargos).

1.2. HIPÓTESES DO ESTUDO

Este estudo possui três hipóteses, pertinentes aos objetivos específicos, que buscam identificar: (1) o gênero predominante nos cargos de liderança; (2) a existência de diferenças salariais entre homens e mulheres tanto nos cargos de liderança quanto em demais cargos; (3) a proporção da quantidade de homens e mulheres;

A primeira hipótese está relacionada à predominância do sexo masculino nos cargos de liderança. O resultado encontrado no estudo de Aveiro (2016), como mencionado anteriormente, mostrou que metade das empresas possuem 82% ou mais de homens ocupando cargos de liderança. Um número extremamente significativo, que se mostrou necessário ser pesquisado no presente estudo.

Assim sendo, tem-se como hipótese 1:

- **HIPÓTESE 1a:** os homens ocupam mais cargos gerenciais do que as mulheres nas empresas brasileiras do setor financeiro que reportaram o relatório de sustentabilidade GRI entre 2016 e 2018.
- **HIPÓTESE 1b:** os homens ocupam mais cargos de governança do que as mulheres nas empresas brasileiras do setor financeiro que reportaram o relatório de sustentabilidade GRI entre 2016 e 2018.

Utilizando-se a mesma hipótese do estudo de Aveiro (2016), que chegou à conclusão de que os homens recebem, em média, 11,51% a mais do que as mulheres em cargos de liderança, temos como a segunda hipótese:

- **HIPÓTESE 2:** a média salarial dos homens é superior à média salarial das mulheres em cargos gerenciais nas empresas brasileiras do setor financeiro que reportaram o relatório de sustentabilidade GRI entre 2016 e 2018.

A construção da hipótese 3 foi construída para comparar o resultado do percentual de mulheres das organizações comparado com o percentual de homens:

- **HIPÓTESE 3:** O percentual de homens é superior ao percentual de mulheres nas empresas brasileiras do setor financeiro que reportaram o relatório de sustentabilidade GRI entre 2016 e 2018.

1.3. DELIMITAÇÃO DO ESTUDO

O estudo terá como foco eventuais desigualdade de gênero das empresas brasileiras e o escopo será empresas de grande porte do setor financeiro. Para realizar o estudo, serão analisadas apenas as empresas que reportaram o relatório de sustentabilidade GRI na sua versão GRI-G4 ou em sua versão mais recente GRI-Standard, entre 2016 e 2018.

Para fazer a delimitação da pesquisa, foi utilizado o banco de dados GRI, usando os seguintes filtros:

- Tamanho da organização: Grande
- Setor: Serviços Financeiros
- País: Brasil
- Tipos do relatório: GRI-G4 e GRI - Standard
- Anos de publicação: 2016, 2017 e 2018.

1.4. RELEVÂNCIA DO ESTUDO

A diversidade organizacional está contida na dimensão social da sustentabilidade e diz respeito à heterogeneidade de raças, gêneros, idades e habilidades físicas, dentre outros aspectos, das pessoas que compõem as organizações (AVEIRO, 2016).

Neste sentido, o presente estudo terá como foco a diversidade de gênero, em concordância com o crescimento do movimento e luta por questões relativas ao fortalecimento das mulheres (AGUIAR, 2007).

Existem muitos estudos sobre sustentabilidade, mas há uma carência de aprofundamento em relação ao aspecto social da sustentabilidade e, como consequência,

no âmbito da diversidade. Evidencia-se, portanto, uma lacuna de pesquisas que integram esses dois temas (AVEIRO, 2016)

A gestão da diversidade organizacional impõe desafios às empresas, podendo gerar desigualdades. O estudo se propõe a evidenciar se a gestão da diversidade deveria ser melhorada e as desigualdades precisariam ser enfrentadas para não comprometerem a sustentabilidade das empresas.

Entender como a diversidade empresarial e possíveis desigualdades se comportam, pode levar a consideráveis implicações tanto para as práticas empresariais quanto para sua relação com todas as partes interessadas do negócio (AVEIRO, 2016).

Quanto à escolha pelo setor financeiro, se dá pelo fato de que trabalhar em uma organização financeira, para as mulheres, se torna um desafio a mais quando comparado a outro tipo de organização. O setor financeiro é historicamente mais dominado por homens, ao passo que, em alguns tipos de instituições, como hospitais, mulheres não sentem que o preconceito é tão grande contra elas (AGUIAR, 2007).

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1. SUSTENTABILIDADE E RESPONSABILIDADE SOCIAL CORPORATIVA

A sustentabilidade possui três dimensões: econômica, ambiental e social. Elas podem ser consideradas tanto no nível individual como a nível de organização. Quando são consideradas no âmbito organizacional, são entendidas como Responsabilidade Social Corporativa (MACHADO ET AL., 2012).

A dimensão social envolve aspectos internos e externos. O aspecto interno diz respeito à governança corporativa; motivação e incentivo; saúde, segurança e desenvolvimento dos funcionários; entre outros. O aspecto externo engloba atividades não controversas, comportamento ético e não corrupção.

Existem quatro níveis de Responsabilidade Social Corporativa: ético, econômico, legal e filantrópico. Quando os gestores superam a crença de que os resultados

financeiros devem ser sacrificados para atender às exigências éticas, legais e filantrópicas, e os níveis de reponsabilidade encontram um equilíbrio, a empresa pode alcançar benefícios econômicos (AVEIRO, 2016).

Essa ideia é ratificada por Oliveira e Rodrigues (2004) que entenderam que oferecer apenas qualidade e preço competitivo não é mais suficiente. Vivemos em um ambiente de negócios cada vez mais complexo, onde constantemente as empresas são pressionadas a verificar as consequências de suas ações frente aos seus stakeholders e os impactos internos e externos da sua operação.

Ao passo que as ações de responsabilidade social corporativa podem melhorar a imagem corporativa e possivelmente têm algum tipo de impacto positivo no mundo, elas não são capazes de mudar a natureza da corporação. No fim, as empresas sempre terão um objetivo fim alinhado ao seu próprio interesse. (BAKAN, 2008). Ainda segundo o mesmo, enquanto o sistema regulador falhar, as pessoas, comunidades e o meio ambiente irão continuar a sofrer danos e desastres desnecessários. Isso se dá pela propensão das corporações de causar danos aos outros.

Por outro lado, é possível vencer o domínio corporativo. Segundo Bakan (2008), a grande vulnerabilidade das corporações é a insatisfação das pessoas, principalmente quando elas se unem, se organizam e tem fé umas nas outras.

2.2. PRÁTICAS DE EVIDENCIAÇÃO DE SUSTENTABILIDADE

A prática de elaborar relatórios de sustentabilidade vem sendo incorporada por empresas de diversos países. Os relatórios têm como objetivo mensurar e divulgar os impactos socioambientais causados pelas organizações em suas atividades cotidianas. O que já era comum na Europa, na América do Norte e no Japão tem se tornado cada vez mais relevante nos mercados emergentes.

Os benefícios de reportar questões socioambientais têm sido percebidos por um número crescente de empresas, por auferir maior transparência e integridade sobre o desempenho de sustentabilidade das organizações, impactando positivamente o

desenvolvimento de uma relação melhor entre sociedade e meio ambiente (CAMPOS ET AL., 2013)

2.2.1. GLOBAL REPORTING INITIATIVE (GRI)

A GRI foi fundada em Boston, Estados Unidos, no ano de 1997. Suas raízes estão nas organizações sem fins lucrativos dos EUA, em uma iniciativa conjunta da Coalition for Environmentally Responsible Economies (CERES), do United Nations Environmental Program (UNEP) e o Instituto Tellus. Trata-se de uma organização sem fins lucrativos, formada por uma rede internacional de empresas, associações civis e outras organizações.

Em 1998, A GRI estabeleceu um Comitê Diretivo *multi-stakeholder* (de múltiplas partes interessadas) para desenvolver a orientação da organização. Um mandato fundamental do Comitê Diretivo era “fazer mais do que o meio ambiente”. Com esse conselho, o escopo da estrutura foi ampliado para incluir questões sociais, econômicas e de governança. A orientação da GRI tornou-se uma Estrutura de Relatórios de Sustentabilidade, com a Diretriz de Relatórios em seu núcleo.

Segundo Campos et al. (2013, p.916), o “formato e o conteúdo dos Relatórios de Sustentabilidade evoluíram de acordo com as tendências de mercado e foram adaptados, por muitas empresas, ao padrão estabelecido pela Global Reporting Initiative (GRI)”.

2.3. ASSIMETRIA DE GÊNEROS

Em seu livro *A dominação masculina*, Bourdieu (2014) mostra que a divisão entre os sexos está “na ordem das coisas”, aquilo que é normal, natural e até inevitável. Está presente em estado objetivado nas coisas e incorporado nos corpos e hábitos das pessoas. E, nesse sentido, a ordem social ratifica a dominação masculina na qual se baseia na divisão social do trabalho.

Para Bourdieu (2014, p.20), “a diferença biológica entre os sexos, isto é, entre o corpo masculino e o corpo feminino (...) pode assim ser vista como justificativa natural

da diferença socialmente construída entre os gêneros e, principalmente, da divisão social do trabalho”.

Quando uma mulher participa de um debate público, ela tem que lutar constantemente para ter acesso à palavra e para manter a atenção dos ouvintes. A diminuição que a mulher sofre é implacável, são interrompidas para orientar a palavra à um homem como se, por definição, uma resposta inteligente não pudesse vir de uma mulher. Isso é feito com aparente boa-fé e da parte delas existe uma inocência inconsciente que nem percebe, ou se incomoda (BOURDIEU, 2014).

2.3.1. PARTICIPAÇÃO FEMININA NO MERCADO DE TRABALHO

No trabalho, o chefe de serviço quase sempre é um homem. Ele exerce uma autoridade paternalista, baseia sua chefia em envolvimento afetivo ou mesmo na sedução, na maioria das vezes sobrecarregado e, por vezes, responsável por tudo que acontece na instituição. Ele oferece proteção ao pessoal subalterno, principalmente feminino, que conseqüentemente investe intensamente, e até patologicamente, na instituição e naquele que a representa (BOURDIEU, 2014).

Ao passo que mais mulheres ganhavam acesso ao ensino superior, houve um aumento da participação delas na administração. Apesar disso, as mulheres continuaram ocupando, majoritariamente, cargos intermediários, e continuaram praticamente excluídas dos cargos mais altos de liderança e responsabilidade, principalmente na economia, nas finanças e na política. (BOURDIEU, 2014).

A partir da segunda metade do século XX, a participação feminina no mercado de trabalho aumentou substancialmente. De 1950 a 1980, o número de mulheres incluídas no mercado de trabalho aumentou em 14%, chegando a 27%. De 1992 a 2012 esse número aumentou de 52,5% para 61% (AVEIRO, 2016).

Em um estudo mais recente de Jesus (2016, p.101), cuja a proposta foi de “investigar a participação da mulher no mercado de trabalho no Brasil, por meio da interpretação da extensa literatura especializada e dos dados das PNAD’s, no período de

1995 a 2014”, identificou-se que, nas últimas duas décadas, a participação da mulher na atividade econômica continuou a aumentar.

Juntamente a isso, foi encontrado que mulheres de 25 a 39 anos possuem um nível mais elevado de participação feminina no mercado de trabalho, quando elas possuem o nível superior concluído e ainda não têm filhos. Além disso, foi observado que a maioria das mulheres ativas no mercado de trabalho exercem atividades que não exigem grande esforço físico, como por exemplo as áreas de educação, saúde e serviços sociais. Desta forma, a participação da mulher na indústria da construção continua insignificante (JESUS, 2016).

Como observado por Galvane et al. (2015), ainda que seja incontestável a inserção das mulheres no mercado de trabalho, os cargos ocupados por elas são restritos a determinadas áreas e com participação desvalorizada em relação aos homens.

Não se pode questionar que, nas últimas décadas, ocorreu um aumento da participação das mulheres no mercado de trabalho. Além disso, tem se tornado mais frequente a possibilidade de mulheres atuarem em espaços até então considerados como “lugares de homens”. Ainda assim, é essencial destacar que ainda existem desigualdades entre homens e mulheres nas organizações, dentre elas, as diferenciações salariais (GALVANE ET AL., 2015).

Como foi colocado por Bourdieu (2014, p.118), quando uma mulher é “feminina”, ela está essencialmente negando as características e práticas que remeteriam à virilidade; e “dizer de uma mulher de poder que ela é “muito feminina” não é mais que um modo particularmente sutil de negar-lhe qualquer direito a este atributo caracteristicamente masculino que é o poder”.

Outro aspecto que torna o investimento da mulher no trabalho muito maior do que o do homem, tanto em dinheiro como em tempo e energia é o fato de que mulher é mais percebida pelo corpo (ou o “físico”), do que pela linguagem. Para os homens, a aparência e as roupas tendem a apagar o corpo, enquanto que, nas mulheres, elas tendem a exaltá-lo, transformando-o em linguagem de sedução. (BOURDIEU, 2014).

Além disso, para Manolo Chavez e Rios (2014), as mulheres recebem um nível de aceitação no campo do trabalho diferente do dos homens, já que o empregador prefere contratar mais homens do que mulheres, pois pressupõe que contratar mulheres acarreta em mais custos e há mais limitações para ocupar certas posições.

Em um outro estudo de Aguiar (2007), sobre os desafios de ser mulher no mercado financeiro brasileiro, as mulheres entrevistadas acreditam que estão sendo tomadas medidas no sentido de valorização da diversidade, mas é de acordo da maioria que ainda há um longo caminho para que se alcance a igualdade.

3. METODOLOGIA

Neste capítulo, encontram-se a classificação geral da pesquisa; o universo e a amostra; coleta, padronização e análise dos dados; e as limitações do método.

3.1. CLASSIFICAÇÃO DA PESQUISA QUANTO AOS FINS E AOS MEIOS

Considerando que o presente estudo tomará como referência, dados da própria realidade a pretende identificar a possível desigualdade de gênero em empresas brasileiras do setor financeiro que reportaram o relatório de sustentabilidade GRI entre 2015 e 2017, será feita uma pesquisa descritiva com abordagem quantitativa por meio de análise documental.

O período escolhido situa-se entre 2015 e 2017 devido ao lançamento da versão 4.0 do GRI que entrou em vigor a partir de 2013 e tornou-se obrigatória a partir de 31 de dezembro de 2015. Sendo assim, quase nenhuma empresa utilizou a versão 4.0 em seus relatórios de 2013 e como a quantidade de relatórios na versão anterior nas publicações de 2015 é muito baixa, decidiu-se como recorte a versão 4.0.

Além disso, foi incluído no recorte o modelo de relatório “GRI – Standards”, já que algumas empresas passaram a reportar orientado por esse modelo, que foi criado baseado na versão mais recente das diretrizes da GRI - G4, porém reestruturado em um conjunto de padrões modulares e inter-relacionados.

Como objetivo deste estudo, têm-se os relatórios de sustentabilidade GRI publicados em um período de quatro anos. Portanto, como a coleta de dados ocorreu por meio de relatórios, será feita uma análise documental.

As análises descritivas serão embasadas em métodos estatísticos, o que caracteriza a abordagem quantitativa.

3.2. UNIVERSO E AMOSTRA

O presente estudo busca identificar possíveis desigualdades de gênero nas empresas brasileiras do Setor Financeiro. Como delimitação, serão pesquisados os relatórios de sustentabilidade GRI das empresas mapeadas, referentes aos anos de 2015 a 2017.

Em uma pesquisa inicial na base de dados GRI para encontrar o número de relatórios que serão utilizados nesta pesquisa, utilizou-se os filtros: Tamanho da organização: Grande; Setor: Serviços Financeiros; País: Brasil; Tipo do relatório: GRI-G4 e GRI - Standards; Anos de publicação: 2016, 2017 e 2018.

Tabela 1: Quantidade de relatórios encontrados na base GRI:

Ano de publicação do relatório	Quantidade de relatórios encontrados
2016	18
2017	13
2018	1
Total	32

Fonte: Elaborado pela autora

Segundo a tabela 1, percebe-se que um pequeno número de reportes referentes ao ano de 2017. Por esse motivo, foi decidido a coleta de relatórios diretamente no site das empresas pelos reportes na versão 4.0 do GRI referentes ao ano de 2017 que ainda não constavam como publicados na base do GRI, ainda que muitos deles se mostraram disponíveis nos sites.

Tabela 2: Quantidade total de relatórios analisados no presente estudo:

Ano de publicação do relatório	Quantidade de relatórios encontrados
2016	18
2017	14
2018	9
Total	41

Fonte: Elaborado pela autora

Ademais, vale ressaltar que, no estudo de Aveiro (2016), foi observado que muitas empresas não reportaram com assiduidade anual, não havia padronização de reportes (variação nas formas de apresentação dos indicadores e falta de uniformidade) e muitas empresas publicaram de forma incompleta, já que o reporte parcial é permitido pelas diretrizes do GRI (reporte parcial é quando não são abordadas todas as características de um indicador).

3.3. VARIÁVEIS DA PESQUISA

Para a realização desta pesquisa, o primeiro passo foi a escolha dos indicadores do relatório GRI e o segundo será a extração das variáveis que os compõe.

É importante registrar que o conjunto de indicadores do relatório GRI foi escolhido com base na leitura aprofundada das Diretrizes para Relato de Sustentabilidade G4 (GRI, 2015), do *Sustainability Reporting Standards: GRI-405 diversity and equal opportunity* (GRI, 2016) e a partir da definição teórica de desigualdade de gênero exposta na revisão bibliográfica. Os três indicadores escolhidos do G4 fazem parte da Categoria Social e estão relacionados a Práticas Trabalhistas e Trabalho Decente, conversando com os assuntos: Diversidade e Igualdade de Oportunidades; e Igualdade de Remuneração entre Homens e Mulheres. Sendo eles: LA12 e LA13. Os indicadores escolhidos do GRI Standards foram o 405-1 e o 405-2.

Cabe a ressalva de que o relatório GRI possui outros indicadores que apresentam relação com desigualdade de gênero como o LA6 (lesões, doenças ocupacionais, absenteísmo e número de óbitos relacionados ao trabalho, discriminados por região e

gênero); o LA3 (Retorno e retenção após licença maternidade/paternidade, discriminadas por gênero.); o LA9 (Horas de treinamento, discriminado por gênero e categoria funcional); o LA11 (Análises de desempenho e de desenvolvimento de carreira, discriminado por gênero e categoria funcional) e o EC5 (Variação da proporção do salário mais baixo, discriminado por gênero, comparado ao salário mínimo local em unidades operacionais importantes). Tais indicadores também possuem versão semelhante dentro do modelo GRI – Standards. Porém, devido ao recorte desta pesquisa e para atingir seus objetivos específicos, foram selecionados apenas seis. Futuros estudos poderão aprofundar em outros indicadores.

O Quadro 1 contém as descrições dos indicadores escolhidos.

Quadro 1: Indicadores GRI considerados nessa pesquisa

Indicador de Diversidade	Descrição
LA12	Composição dos grupos responsáveis pela governança e discriminação de empregados por categoria funcional, <u>de acordo com gênero</u> , faixa etária, minorias e outros indicadores de diversidade
LA13	Razão matemática do <u>salário e remuneração entre mulheres e homens</u> , discriminada por categoria funcional e unidades operacionais relevantes.
405-1	<ul style="list-style-type: none"> a. Porcentagem de indivíduos dentro dos órgãos de governança da organização em cada uma das seguintes categorias de diversidade: <ul style="list-style-type: none"> i. Gênero; ii. Faixa etária: menores de 30 anos, 30-50 anos, maiores de 50 anos; iii. Outros indicadores de diversidade, quando relevantes (como grupos minoritários ou vulneráveis). b. Percentual de empregados por categoria de empregado em cada uma das seguintes categorias de diversidade: <ul style="list-style-type: none"> i. Gênero; ii. Faixa etária: menores de 30 anos, 30-50 anos, maiores de 50 anos; iii. Outros indicadores de diversidade, quando relevantes (como grupos minoritários ou vulneráveis).
405-2	<ul style="list-style-type: none"> a. Proporção do salário base e remuneração de mulheres para homens para cada categoria de empregados, por localidades significativas de atuação. b. A definição usada para "locais significativos de operação".

Fonte: Diretrizes para Relato de Sustentabilidade GRI (2015) e GRI-405 diversity and equal opportunity (2016)

A fim de esclarecer e facilitar o entendimento, são apresentadas, no quadro 2, as definições de alguns termos segundo a GRI.

Quadro 2: Definições dos termos dos indicadores

Indicador de Diversidade	Definições
LA12/ 405-1	<p>Categoria funcional: Discriminação de empregados por nível (alta direção, média gerência, etc.) e função (técnica, administrativa, produção). Essas informações são obtidas no próprio sistema de recursos humanos da organização.</p> <p>Órgãos de governança: Comitês ou conselhos responsáveis pela orientação estratégica da organização, o efetivo monitoramento da gestão e a prestação de contas da gestão à organização como um todo e a outros stakeholders.</p> <p>Indicadores de diversidade: Os indicadores de diversidade para os quais a organização coleta dados podem incluir, por exemplo, cidadania, ascendência e origem étnica, credo e deficiências.</p>
LA13/ 405-2	<p>Remuneração: Salário base mais adicionais, como os baseados em tempo de serviço, bonificações, inclusive em dinheiro e/ou em ações, pagamento de benefícios, horas extras, horas devidas e quaisquer auxílios adicionais (p. ex.: vale-transporte, auxílio-moradia, auxílio-creche).</p> <p>Salário base: Valor fixo e mínimo pago a um funcionário pelo desempenho de suas tarefas. Esse valor não inclui quaisquer remunerações adicionais, como pagamentos de horas extras ou gratificações.</p>

Fonte: Diretrizes para Relato de Sustentabilidade GRI (2015)

O próximo passo é decompor cada um destes seis indicadores para definir as variáveis independentes e dependentes. O quadro 3 expõe esta decomposição.

Quadro 3: Variáveis dependentes e interdependentes da pesquisa

Indicador de Diversidade	Variável Dependente	Variável Independente
LA12/ 405-1	Número total	Gênero (homem/mulher)
	Órgãos de Governança	Gênero (homem/mulher)
	Cargos de liderança	Gênero (homem/mulher)
LA13/ 405-2	Cargos de liderança	Proporção salarial entre gêneros (homem/mulher)
		Proporção salarial entre gêneros (homem/mulher)

Fonte: Elaborado pela autora

A variável independente assume o papel de causa da variável dependente que passa a fazer o papel de efeito. Baseado nisso, em uma análise hipotética poderíamos perceber que as variações de gênero (variáveis independentes) interferem nas ocupações dos cargos de liderança (variável dependente), promovendo assim uma relação de causalidade entre essas variáveis. Sendo assim, esse estudo tem como um dos objetivos ratificar essa relação por meio dos resultados a serem obtidos (MARTINS, 2002).

Uma vez esclarecidas as variáveis, pode-se formular hipóteses. Segundo Gil (2002), as hipóteses são possíveis respostas ao problema de pesquisa e somente após testadas podem ser aceitas ou rejeitadas.

3.4. COLETA DE DADOS

Para a coleta de dados, foi acessado o site do GRI e, quando não era possível fazer o download do relatório, foi acessado o site da própria empresa, geralmente na área de sustentabilidade. Dessa forma, a amostra foi construída por todas as empresas brasileiras do setor financeiro que publicaram o relatório de sustentabilidade GRI na versão 4.0, entre 2016 e 2018.

Para a coleta de dados, foram utilizados os mesmos métodos do estudo de Aveiro (2016). Para manter o controle dos relatórios, os mesmos serão baixados e salvos em pastas específicas, divididas por ano.

O próximo passo foi abrir os relatórios, um por um, e procurar o reporte dos indicadores LA12 e LA13, no caso de relatórios baseados no G4 e os indicadores 405-1 e 405-2, para os relatórios do GRI-Standards, como foi determinado acima. Sendo assim, caso as empresas tiverem reportado tais indicadores, os mesmos foram copiados de seu modelo original (em PDF) para uma planilha de Excel.

3.5. TRATAMENTO DE DADOS

Como existe a possibilidade da falta de padronização nos relatórios, é necessário padronizar os dados, para que se alcance os objetivos específicos deste estudo.

As “categorias funcionais” são citadas nos enunciados dos indicadores LA12, LA13 405-1 e 405-2. Como os recortes deste estudo são “governança” e “cargos gerenciais”, se faz necessário definir quais categorias funcionais fazem parte deste recorte.

Segundo GRI (2015), categoria funcional é a “discriminação de empregados por nível (alta direção, média gerência, etc.) e função (técnica, administrativa, produção)”. Também é feita a ressalva de que essas informações são oriundas da área de recursos humanos de cada organização, abrindo margem para mais variações nas formas de reportes, e tal fato foi verificado no estudo de Aveiro (2016).

Sendo assim, fez-se necessário a criação de classificações próprias e adaptar os dados colhidos nos reportes a elas para as hipóteses 1a e 1b que tratam de categorias funcionais (governança e cargos gerenciais). Foi definido, portanto, a categoria “governança” englobando Governança Corporativa, Conselho e Diretores, e a categoria “cargos gerenciais” englobando Gerentes, Coordenadores/Supervisores, Líderes ou outra definição que remetia a liderança como, por exemplo, Chefia.

O quadro abaixo explicita as adequações referentes à categoria funcional.

Quadro 4: Adequações das categorias funcionais originais dos relatórios GRI

Categorias Funcionais - originais dos relatórios GRI	Adequações realizadas para enquadramento em "governança" e "cargos gerenciais"
Diretoria + Conselho Administrativo, Superintendência e Gerência	Governança = Diretoria + Conselho Administrativo e Superintendência Cargos gerenciais = Gerência
Conselho, Diretores e Gerentes	Governança = Conselho e Diretores Cargos gerenciais = Gerentes
Diretoria e Gerência	Governança = Diretoria Cargos gerenciais = Gerência
Sócios e Gerentes	Governança = Sócios Cargos gerenciais = Gerentes
Conselho, Diretoria, Gerência e Chefia/Coordenação	Governança = Conselho e Diretoria Cargos gerenciais = Gerência e Chefia/Coordenação
Liderança Executiva e Liderança	Governança = Liderança Executiva Cargos gerenciais = Liderança

Categorias Funcionais - originais dos relatórios GRI	Adequações realizadas para enquadramento em "governança" e "cargos gerenciais"
<i>Managing director, Associate Director e Manager</i>	Governança = Managing director e Associate Director Cargos gerenciais = Manager
Conselho, Diretoria Executiva, Gerentes e Coordenadores	Governança = Conselho e Diretoria Executiva Cargos gerenciais = Gerentes e Coordenadores

Fonte: Elaborado pela autora

3.6. ANÁLISE DOS DADOS

As hipóteses não têm relação de causalidade entre as variáveis e, portanto, podem ser analisadas apenas quanto a tendência central, através de média e mediana (AVEIRO, 2016).

Apesar a média aritmética ser a mais utilizada entre as três medidas de tendência central, ainda existem casos aos quais o uso da mediana é indicado. Um deles sendo em situações em que haja resultados extremos que poderiam afetar a média de forma acentuada (GIL, 2008).

“A moda é a menos utilizada entre as medidas de tendência central e só se aplica nos casos em que o valor procurado se refere ao que é mais típico”. Como a amostra dessa pesquisa é reduzida, houve poucos valores exatamente iguais e, por isso, faz-se desnecessário o cálculo da moda (GIL, 2008, p. 162).

Para análise das hipóteses utilizou-se o último relatório de sustentabilidade publicado de cada empresa até a data do presente estudo. O quadro abaixo evidencia quantos relatórios foram analisados para cada hipótese:

Quadro 5: Quantidade de relatórios analisados por hipótese

Hipótese	Relatórios analisados
HIPÓTESE 1a: os homens ocupam mais cargos gerenciais do que as mulheres nas empresas brasileiras do setor financeiro que reportaram o relatório de sustentabilidade GRI entre 2016 e 2018.	16
HIPÓTESE 1b: os homens ocupam mais cargos de governança do que as mulheres nas empresas brasileiras do setor financeiro que reportaram o relatório de sustentabilidade GRI entre 2016 e 2018.	17
HIPÓTESE 2: a média salarial dos homens é superior à média salarial das mulheres em cargos gerenciais nas empresas brasileiras do setor financeiro que reportaram o relatório de sustentabilidade GRI entre 2016 e 2018.	9
HIPÓTESE 3: O número total de homens é superior ao número total de mulheres nas empresas brasileiras do setor financeiro que reportaram o relatório de sustentabilidade GRI entre 2016 e 2018.	19

Fonte: Elaborado pela autora

3.7. ANÁLISE DOS RESULTADOS

A seguir encontram-se os resultados apurados para as hipóteses com base no método de tendência central, e uma breve discussão acerca de cada um.

HIPÓTESE 1a

A hipótese 1a verifica se há predominância de homens em cargos de governança nas empresas brasileiras que reportaram esse indicador nos relatórios de sustentabilidade GRI entre 2016 e 2018.

Dentre os 42 relatórios analisados para o presente estudo, 34 continham a distribuição de cargo de governança por gênero. No entanto, apenas 7 empresas reportaram estes indicadores com assiduidade anual e, portanto, escolheu-se analisar apenas o último relatório publicado por cada empresa. Deste modo, foram analisados 16 relatórios para esta hipótese.

Tabela 3: Contagem de relatórios analisados para a hipótese 1a por ano de referência

Ano de referência	Contagem
2015	5
2016	3
2017	8
Total	16

Foi realizada uma estatística descritiva, com base no método de tendência central, relacionada à média de mulheres em cargos de governança. Dessa maneira, foi calculada a porcentagem média dos 16 relatórios que reportaram a quantidade de mulheres em cargos de governança, entre os anos de referência de 2015 e 2017. De acordo com as análises, cerca de apenas 11% das mulheres ocupam algum cargo de governança nas empresas analisadas, ao passo que o restante dos cargos (89%) é ocupado por homens. Portanto, a hipótese 1a não foi rejeitada.

Tabela 4: Estatística descritiva para análise da hipótese 1a

	N	Média	Mediana	Desvio padrão	Mínimo	Máximo
Mulheres	16	0,114392	0,113078	0,073841835	0	0,272727
Homens	16	0,88560	0,886922	0,073841921	0,727273	1
Nº válido	16					

HIPÓTESE 1b

A hipótese 1b verifica se há predominância de homens em cargos gerenciais nas empresas brasileiras que reportaram esse indicador nos relatórios de sustentabilidade GRI entre 2016 e 2018.

Dentre os 40 relatórios analisados para o presente estudo, 29 continham a segmentação por gênero das categorias funcionais de cargos gerenciais. No entanto, apenas três empresas reportaram estes indicadores com assiduidade anual. Portanto, escolheu-se analisar apenas o último relatório publicado por cada empresa cuja

informação procurada por essa hipótese estava presente. Deste modo, foram analisados 17 relatórios para esta hipótese.

Tabela 5: Contagem de relatórios analisados para a hipótese 1b por ano de referência

Ano de referência	Contagem
2015	5
2016	5
2017	7
Total	17

Foi realizada uma estatística descritiva, com base no método de tendência central, relacionada à média de mulheres em cargos gerenciais. Dessa maneira, foi calculada a porcentagem média dos 17 relatórios que reportaram a quantidade de mulheres em cargos gerenciais, entre os anos de referência de 2015 e 2017. O resultado dessa análise foi de que existem cerca de apenas 35% de mulheres ocupando cargos gerenciais, enquanto o restante (65%) são homens. Portanto, a hipótese 1b não foi rejeitada.

Tabela 6: Estatística descritiva para análise da hipótese 1b

	N	Média	Mediana	Desvio padrão	Mínimo	Máximo
Mulheres	17	0,35804	0,3516	0,082743709	0,216495	0,498947
Homens	17	0,64197	0,6484	0,082735346	0,501053	0,783505
Nº válido	17					

Nota-se uma forte desigualdade de gênero cargos de alta gestão, analisados neste estudo como cargos de governança (conselho, diretoria executiva, diretoria e superintendência). Dentre o total de cargos, em média, apenas 11,4% são ocupados por mulheres. Tal fato evidencia uma discrepância consideravelmente maior entre homens e mulheres do que nos cargos gerenciais (gerentes, coordenadores e supervisores) onde foi encontrada uma média de 35,8% de mulheres. Ainda que a porcentagem de mulheres seja maior em cargos gerenciais do que em cargos de governança, continua bem abaixo da porcentagem de homens.

HIPÓTESE 2

A hipótese 2 avaliou se a média salarial dos homens era superior à média salarial das mulheres em cargos gerenciais nas empresas brasileiras que reportaram esse indicador nos relatórios de sustentabilidade GRI entre 2016 e 2018.

A hipótese 2 foi aquela com menos reincidência nos relatórios analisados para este estudo. A grande maioria das empresas não reportaram este indicador nenhuma vez entre os relatórios referentes aos anos de 2015 a 2017. Dos 40 relatórios analisados para o presente estudo, 17 continham o indicador LA13/405-2.

Além disso, apenas três empresas reportaram esse indicador com assiduidade anual e, portanto, escolheu-se analisar apenas o último relatório publicado por empresa. Deste modo, foram analisados 17 relatórios para esta hipótese.

Tabela 7: Relatórios analisados para a hipótese 2 por ano de referência

Ano de referência	Contagem
2015	4
2016	1
2017	4
Total	9

Foi realizada uma estatística descritiva, com base no método de tendência central, relacionada ao salário médio das mulheres em relação ao dos homens em cargos gerenciais, nos 9 relatórios que reportaram este indicador, entre os anos de referência de 2015 e 2017. Segundo a análise, as mulheres ganham cerca de 85% do salário dos homens, ocupando cargos de mesmo nível. Esse resultado é talvez o mais preocupante, e vale a pena ser aprofundado em estudos futuros. Portanto, a hipótese 2 não foi rejeitada.

Tabela 8: Estatística descritiva para análise da hipótese 2

	N	Média	Mediana	Desvio padrão	Mínimo	Máximo
Proporção salarial mulher/homem	9	0,84708	0,85	0,042298989	0,78	0,9
Nº válido	9					

HIPÓTESE 3

A hipótese 3 verifica se há predominância de homens no quadro de funcionários das empresas brasileiras que reportaram esse indicador nos relatórios de sustentabilidade GRI entre 2016 e 2018.

A hipótese 3 foi aquela com maior índice de reportes, 40 entre os 42 relatórios analisados continham este indicador. Ainda assim, apenas nove empresas reportaram este indicador com assiduidade anual e, portanto, escolheu-se analisar apenas o último relatório publicado por empresa. Deste modo, foram analisados 19 relatórios para esta hipótese.

Tabela 9: Relatórios analisados para a hipótese 3 por ano de referência

Ano de referência	Contagem
2015	6
2016	4
2017	9
Total	19

Foi realizada uma estatística descritiva, com base no método de tendência central, relacionada à quantidade de mulheres em relação a homens na organização como um todo. Dessa maneira, foi calculada a porcentagem média dos 19 relatórios que reportaram a quantidade de mulheres em relação a homens na organização, entre os anos de referência de 2015 e 2017. O resultado dessa análise foi que mulheres representam cerca de 48% do quadro total de funcionários de uma empresa, enquanto o restante (52%) é ocupado por homens. Portanto, a hipótese 3 também não foi rejeitada.

Percebe-se que, no quadro geral, a desigualdade não é tão marcante. Porém, quando comparamos cargos de liderança, a desigualdade se torna óbvia. O fato de que, no geral, empresas possuem quase a mesma quantidade de homens e mulheres, agrava as preocupações em vista dos demais resultados do presente estudo. Qual seria o motivo de uma discrepância tão grande entre homens e mulheres conforme subimos na hierarquia de cargos?

Tabela 10: Estatística descritiva para análise da hipótese 3

	N	Média	Mediana	Desvio padrão	Mínimo	Máximo
Mulheres	19	0,47866	0,485	0,090367518	0,331	0,632506
Homens	19	0,52134	0,515	0,090367518	0,367494	0,669
Nº válido	19					

4. CONCLUSÕES DA PESQUISA

Após a análise das hipóteses, foi possível consolidar os resultados das hipóteses a fim de concluir a pesquisa e verificar se os objetivos específicos da mesma foram atendidos.

Para auxílio na visualização do que foi verificado durante este estudo, o quadro abaixo explicita resumidamente o que fora obtido. O mesmo relaciona os objetivos específicos do trabalho com as hipóteses levantadas, bem como se foram corroboradas ou refutadas.

Quadro 6: Resultado da verificação das hipóteses da pesquisa

Objetivo específico	Hipótese	Resultado
1. Identificar o gênero predominante nos cargos de governança e cargos gerenciais;	1a. os homens ocupam mais cargos gerenciais do que as mulheres nas empresas brasileiras do setor financeiro que reportaram o relatório de sustentabilidade GRI entre 2016 e 2018	Confirmada
	1b. os homens ocupam mais cargos de governança do que as mulheres nas empresas brasileiras do setor financeiro que reportaram o relatório de sustentabilidade GRI entre 2016 e 2018	Confirmada
2. Identificar a existência de diferenças salariais entre homens e mulheres nos cargos gerenciais;	2. a média salarial dos homens é superior à média salarial das mulheres em cargos gerenciais nas empresas brasileiras do setor financeiro que reportaram o relatório de sustentabilidade GRI entre 2016 e 2018.	Confirmada
3. Identificar o gênero predominante no quadro de funcionários (todos os cargos).	3. o número total de homens é superior ao número total de mulheres nas empresas brasileiras do setor financeiro que reportaram o relatório de sustentabilidade GRI entre 2016 e 2018.	Confirmada

Fonte: Elaborado pela autora

Conforme observado, todas as hipóteses do estudo foram confirmadas. Para viés de comparação, as hipóteses análogas presentes no estudo de Aveiro (2016) obtiveram o mesmo resultado, e a variação temporal não se mostrou relevante. Logo, conclui-se que para uma análise similar em intervalos temporais diferentes, o panorama permaneceu o mesmo ao longo dos anos.

Durante o estudo, foi observado que, mesmo naquelas empresas em que o número total de mulheres era maior do que o de homens, chegando a até 60%, ainda assim a porcentagem de mulheres em cargos gerenciais era mais baixa do que de homens, e mais ainda em cargos de governança. Para fins de evidência, a tabela abaixo mostra a média dos indicadores apurados no relatório GRI referente ao ano de 2015 de empresas analisadas durante o presente estudo, que ratificam essa observação.

Tabela 11: Indicadores médios de empresas com maioria de mulheres

2015	Nº de empresas	No quadro total de funcionários	Cargos de governança	Cargos gerenciais	Proporção salarial mulher/homem (cargos gerenciais)
Mulheres	8	56%	12,67%	43,08%	84%

Tal fato, é capaz de, no mínimo, instigar o questionamento de que talvez não seja mais só uma questão de que as mulheres estão em menor número no mercado de trabalho quando comparado aos homens. Visto que, apesar do aumento da representação de mulheres na administração, elas “continuam vendo-se praticamente excluídas dos cargos de autoridade e de responsabilidade, sobretudo na economia, nas finanças e na política”. (BOURDIEU, 2014, p. 108). Diante disso, novos estudos que possam investigar mais a fundo esse problema se fazem necessário. Ainda para Bourdieu,

A maior mudança está, sem dúvida, no fato de que a dominação masculina não se impõe mais com a evidência de algo que é indiscutível. Em razão, sobretudo, do enorme trabalho crítico do movimento feminista que, pelo menos em determinadas áreas do espaço social, conseguiu romper o círculo do reforço generalizado, esta evidência passou a ser vista, em muitas ocasiões, como algo que é preciso defender ou justificar, ou algo de que é preciso se defender ou se justificar (BOURDIEU, 2014, p. 106).

Esse trabalho crítico do movimento feminista ao qual Bourdieu (2014) se refere, é um grande passo para se combater a desigualdade de gênero observada no mercado de trabalho tanto pela autora Aveiro (2016), quanto pelo presente estudo referente ao setor

financeiro. Apesar disso, os números ainda mostram uma grande desigualdade e evidencia uma lacuna a ser preenchida pelas mulheres, e isso deve-se continuar a ser evidenciado por estudos semelhantes no futuro.

5. LIMITAÇÕES DO MÉTODO

A primeira limitação é a falta de padronização dos dados, devido à falta de uniformidade na forma como as empresas fazem os reportes. Como foi especificado no ponto 3.6, serão necessárias adaptações das informações contidas nos relatórios GRI, referente às categorias funcionais.

Devido à falta de padronização no indicador L13/405-2 e sua ausência na maior parte dos relatórios analisados, considerou-se tanto aqueles que o reportaram referente à remuneração total quanto ao salário base. Ademais, apesar da priorização para aqueles que reportaram o indicador englobando apenas cargos gerenciais, também foram considerados aqueles que reportaram como “cargos de liderança”.

A segunda limitação refere-se à amostra, que será relativa a um período curto de tempo (três anos) e composta apenas por empresas brasileiras do setor financeiro que reportaram o relatório de sustentabilidade GRI. Assim, não é possível extrapolar os resultados para os demais setores, tampouco para o contexto brasileiro como um todo.

A falta de assiduidade anual nos reportes das empresas também fez com que não fosse possível a avaliação das hipóteses considerando o intervalo completo de três anos. Por esse motivo, foi escolhido analisar o relatório com publicação mais recente de cada empresa para aumentar a amostra a ser analisada.

Por fim, algumas empresas consideraram estagiários, aprendizes e terceiros como parte do quadro total de funcionários, enquanto outras excluíam essas categorias ou parte delas do número total. Porém, para este estudo, essa diferenciação não foi considerada na coleta de dados.

6. REFERÊNCIAS

AGUIAR, G. S. **Diversidade no trabalho: os desafios em ser mulher em uma organização financeira.** Dissertação (Curso de Mestrado em Administração) - Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Gestão Pública de Brasília, Universidade de Brasília, Brasília, 2007. 128p.

AVEIRO, Patrícia Lima Denipotti. **Diversidade e desigualdades em empresas brasileiras: um estudo por meio do relatório de sustentabilidade GRI.** 2016. Dissertação (Mestrado em Administração de Organizações) - Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade de Ribeirão Preto, Universidade de São Paulo, Ribeirão Preto, 2016. 145p.

BAKAN, Joel. **A corporação: a busca patológica por lucro e poder.** Trad. de Camila Werner. São Paulo: Novo Conceito, 2008.

BOURDIEU, Pierre. **A dominação masculina: a condição feminina e a violência simbólica.** Trad. de Maria Kühner. Rio de Janeiro: BestBolso, 2014.

CAMPOS, L. S. M. et al. “**Relatório de Sustentabilidade: perfil das organizações brasileiras e estrangeiras segundo o padrão da Global Reporting Initiative**”. Gestão & Produção, v. 20, n. 4, p. 913-926, 2013.

Disponível em: http://www.scielo.br/pdf/gp/v20n4/aop_gp0954_ao.pdf

Acesso realizado em 30.10.2018

ENGELS, Friedrich. **A origem da família, da propriedade privada e do Estado.** Trad. de Ciro Moranza. São Paulo: Lafonte, 2012.

FREITAS, Henrique; MOSCAROLA, Jean. “**Da observação à decisão: métodos de pesquisa e de análise quantitativa e qualitativa de dados**”. RAE Eletrônica, São Paulo, v. 1, n. 1, p. 1-30, jan.-jun. 2002.

Disponível em <http://www.redalyc.org/pdf/2051/205118143006.pdf>

Acesso realizado em 4.11.2018

GALVANE, Fabia Alberton de Silva; SALVARO, Giovana Ilka Jacinto; MORAES, Adriana Zomer de. **Mulheres em cargos profissionais de chefia: o paradoxo da igualdade.** Fractal, Rev. Psicol., Rio de Janeiro, v. 27, n. 3, p. 301-309, dez. 2015.

Disponível em <http://www.scielo.br/pdf/fractal/v27n3/1984-0292-fractal-27-3-0301.pdf>

Acesso realizado em 2.11.2018

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social.** 6. Ed. São Paulo: Atlas, 2008.

JESUS, M. S. **A participação da mulher no mercado de trabalho no Brasil.** Dissertação (Mestrado em Economia e Gestão do Setor Público) - Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Gestão Pública de Brasília, Universidade de Brasília, Brasília, dez. 2016. 127p.

MACHADO, D. Q. et al. **Desenvolvimento Sustentável e Responsabilidade Social Corporativa: um estudo da produção científica brasileira.** Revista Brasileira de Administração Científica, v. 3, n. 3, p. 183-200, 2012.

MANOLO CHAVEZ, Nelson; RIOS, Héctor. **Discriminación salarial por género "efecto techo de cristal"**. Caso: siete áreas metropolitanas de Colombia. *Dimens.empres.*, Barranquilla, v. 12, n. 2, p. 29-45, jul. 2014.

Disponível em <http://www.scielo.org.co/pdf/diem/v12n2/v12n2a03.pdf>

Acesso realizado em 24.10.2018

OLIVEIRA, U. R.; RODRIGUES, M. V. R. **Gestão da diversidade: além de responsabilidade social, uma estratégia competitiva**. XXIV Encontro Nacional de Engenharia de Produção. Florianópolis, nov. 2004.

Disponível em http://www.abepro.org.br/biblioteca/ENEGEP2004_Enegep0707_0034.pdf

Acesso realizado em 24.10.2018

VERNANT, Jean-Pierre. **Mito e Pensamento entre os gregos**. Trad. de Haiganuchi Sarian. São Paulo: Paz e Terra, 1990. p. 157-158

Diretrizes para relato de sustentabilidade. 2015. Disponível em: <<https://www.globalreporting.org/resourcelibrary/Brazilian-Portuguese-G4-Part-Two.pdf>>. Acesso em: 18. Jun. 2018.