



PERFIL DE INCLUSÃO E DIVERSIDADE: ESTUDO MULTICASO NAS EMPRESAS BIG FOUR DE AUDITORIA DE 2018 A 2022

Aluno Graduação/Undergraduate Student Luiz Claudio Martins Ferreira de Moraes [ORCID iD¹](#),
Doutor/Ph.D. Anna Beatriz Grangeiro Ribeiro Maia [ORCID iD¹](#), Doutor/Ph.D. Brena Késsia Simplício
Bomfim [ORCID iD¹](#), Doutor/Ph.D. Carlos Adriano Santos Gomes Gordiano [ORCID iD²](#)

¹Unifor, Fortaleza, Ceará, Brazil. ²UFC, Fortaleza, Ceará, Brazil

Aluno Graduação/Undergraduate Student Luiz Claudio Martins Ferreira de Moraes

[0009-0007-1674-6412](#)

Doutor/Ph.D. Anna Beatriz Grangeiro Ribeiro Maia

[0000-0003-2402-1546](#) Programa de Pós-Graduação/Course Mestrado Profissional em Administração

Doutor/Ph.D. Brena Késsia Simplício Bomfim

[0000-0001-8784-7906](#)

Doutor/Ph.D. Carlos Adriano Santos Gomes Gordiano

[0000-0001-7346-8470](#) Programa de Pós-Graduação/Course Programa de Pós-Graduação em

Administração e Controladoria

Resumo/Abstract

Este estudo teve como objetivo analisar o perfil de inclusão e diversidade das empresas big four de auditoria do mundo à luz da troca social, de 2018 a 2022. Para tanto, por meio de abordagem exploratória utilizando a pesquisa documental, análise de conteúdo e estatística descritiva, foi realizado estudo multicaso com as empresas big four de auditoria do mundo. Como principais resultados, destaca-se que: (1) Deloitte possui um programa, com oito pilares de inclusão e diversidade, apresentando crescimento de 21% em sua força de trabalho; EY teve um aumento de 15% em seu quadro de funcionários, com destaque para a representação feminina; PwC promoveu eventos e iniciativas abordando diversidade e inclusão, com foco em questões LGBTQIA+, equidade racial e de gênero; e, KPMG desenvolveu um programa com quatro dimensões para gerar impactos positivos na sociedade, com ênfase na mudança de mentalidade e comportamento; (2) Os relatórios mostraram que todas as empresas têm práticas de inclusão e diversidade em suas agendas, demonstrando uma priorização crescente desses temas, destacando-se a Deloitte (Inclusão: 29 pontos) e EY (Diversidade: 18 pontos); (3) foi possível comprovar as práticas de inclusão e diversidade e a composição da força de trabalho das empresas analisadas. Por fim, sem a pretensão de exaurir a temática, mas servir de ponto de partida para novas pesquisas, o presente estudo contribui com o mapeamento das práticas de inclusão e diversidade das empresas big four de auditoria.

Modalidade/Type

Artigo Científico / Scientific Paper

Área Temática/Research Area

Diversidade e Inclusão no Contexto Organizacional e Contábil (DICOC) / Diversity and Inclusion in the Organizational and Accounting Context



PERFIL DE INCLUSÃO E DIVERSIDADE: ESTUDO MULTICASO NAS EMPRESAS BIG FOUR DE AUDITORIA DE 2018 A 2022

Este estudo teve como objetivo analisar o perfil de inclusão e diversidade das empresas *big four* de auditoria do mundo à luz da troca social, de 2018 a 2022. Para tanto, por meio de abordagem exploratória utilizando a pesquisa documental, análise de conteúdo e estatística descritiva, foi realizado estudo multicaso com as empresas *big four* de auditoria do mundo. Como principais resultados, destaca-se que: (1) Deloitte possui um programa, com oito pilares de inclusão e diversidade, apresentando crescimento de 21% em sua força de trabalho; EY teve um aumento de 15% em seu quadro de funcionários, com destaque para a representação feminina; PwC promoveu eventos e iniciativas abordando diversidade e inclusão, com foco em questões LGBTQIA+, equidade racial e de gênero; e, KPMG desenvolveu um programa com quatro dimensões para gerar impactos positivos na sociedade, com ênfase na mudança de mentalidade e comportamento; (2) Os relatórios mostraram que todas as empresas têm práticas de inclusão e diversidade em suas agendas, demonstrando uma priorização crescente desses temas, destacando-se a Deloitte (Inclusão: 29 pontos) e EY (Diversidade: 18 pontos); (3) foi possível comprovar as práticas de inclusão e diversidade e a composição da força de trabalho das empresas analisadas. Por fim, sem a pretensão de exaurir a temática, mas servir de ponto de partida para novas pesquisas, o presente estudo contribui com o mapeamento das práticas de inclusão e diversidade das empresas *big four* de auditoria.

Palavras-chave: Inclusão. Diversidade. Desempenho. Teoria da troca social. Big four.

1 INTRODUÇÃO

A abordagem sobre práticas de inclusão e diversidade (I&D) tem despertado crescente interesse por parte das empresas na atualidade. Entende-se que discorrer sobre esse assunto é tão importante quanto decidir que produtos podem gerar mais lucro para uma empresa. O assunto tem se discorrido ao longo de anos trazendo uma maior abrangência sobre o que de fato é relevante ou que resultados a prática de I&D, quanto a equidade de gênero, raça, idade, origem, religião, pessoas com deficiência (PCD) e comunidade LGBTQIAP+ (acrônimo para Lésbicas, Gays, Bissexuais, Transgêneros, Queer, Intersexual, Assexual, Pansexual e “+” em reconhecimento das múltiplas orientações sexuais) (Reis, 2018) pode trazer para às organizações.

Sob esse contexto, a I&D está presente em diversos campos, dentre estes o mercado contábil, unidade de análise deste estudo. Observa-se, através do Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+, empresas que são signatárias da metodologia de aplicação de compromissos com o referido público-alvo dentro das organizações (Fórum LGBTI+, 2023). Ainda assim, essa prática remete à hipótese de formas de promoção e resultados diferenciados das empresas frente aos desafios do século XXI. Do mesmo modo, com base no referido Fórum, as *big four* de auditoria do mundo tem sido destacada como exemplos dessas práticas de I&D no meio contábil.

Não obstante a isso, observa-se que o estudo da temática tem ganhado espaço dentro da perspectiva das organizações (Fraga, Colomby, Gemelli & Prestes, 2021). Neste sentido, emerge um campo de pesquisa que sugere a análise e o mapeamento de como essas práticas de I&D tem influenciado dentro das organizações (Silva, Bastos, Lima, Ferraz & Cabral, 2013), de que modo essas práticas têm gerado resultados para as empresas (Sánchez, Vences & Guillen, 2018).



Este estudo é sustentado pela perspectiva da teoria da troca social (Cropanzano & Mitchell, 2005) considerando que a relação custo-benefício impulsiona resultados. Sob essa perspectiva, destaca-se que a teoria estudada indicou que variáveis de cultura, distância hierárquica e o individualismo-coletivismo influenciam mais nos resultados financeiros que apenas existir colaboradores diversificados e comprometidos com a empresa (Sánchez, Vines & Guillen, 2018).

Em face dessa abordagem, o presente estudo tem como problemática a seguinte pergunta: Qual o perfil de I&D das empresas *big four* de auditoria do mundo à luz da troca social, de 2018 a 2022? Destarte, o objetivo geral é analisar o perfil de inclusão e diversidade das empresas *big four* de auditoria do mundo à luz da troca social, de 2018 a 2022. Para tanto, foram delineados os seguintes objetivos específicos: (1) Caracterizar as empresas da amostra, (2) Mapear as práticas de I&D evidenciadas pelas empresas; e, (3) Mensurar o perfil de I&D das empresas.

Em concomitância ao que já foi abordado, justifica-se que o presente estudo poderá contribuir como estudo empírico para novas abordagens de práticas de I&D, como *benchmarking* de práticas de I&D em empresas de diferentes campos e método de tomada de decisão à gestão de diversidade nas organizações haja vista a relevância do assunto entre os pesquisadores modernos (Silva et al., 2013).

Neste sentido, o presente estudo caracteriza-se como qualitativo e exploratório-descritivo a partir da análise múltipla bibliográfica e documental, por meio de artigos, matérias jornalísticas, relatórios de sustentabilidade das quatro maiores empresas de auditoria do mundo. Sendo assim, a mensuração das práticas de diversidade e inclusão das corporações analisadas, se resultou por meio da análise de conteúdo dos relatórios de sustentabilidade. Por fim, as pesquisas bibliográficas, documentais, a análise documental e a estatística descritiva são usadas como técnicas de coleta e análise desta pesquisa.

2 SUPORTE TEÓRICO

2.1 SET como lente teórica às práticas de I&D

A Teoria da Troca Social, ou *Social Exchange Theory* (SET) de Homans (1958), conecta o comportamento social com a troca de bens materiais e imateriais, bem como com as consequências dessa reciprocidade. Em uma de suas vertentes no âmbito da economia, evidencia como as trocas não só resultados financeiros como maximização dos lucros, mas também a procura por um equilíbrio entre os custos e os resultados sociais (Schmitt & Petroll, 2021).

A SET surgiu a partir de conceitos econômicos e de interação social, com foco na compreensão dos fatores que motivam as trocas sociais (Dias, Biasol, Carneiro & Barbosa, 2021). Além dos fatores comportamentais, a reciprocidade está diretamente relacionada à troca social e aos resultados obtidos por meio dela (Schmitt & Petroll, 2021). Com origem na sociologia, alguns autores se destacam, como George Homans (1958), com a obra "*Social behavior as Exchange*" e Peter Blau (1964), com a obra "*Exchange and power*". O primeiro se concentrou no estudo do comportamento, enquanto o segundo deu destaque à análise técnica econômica. Em suma, o pressuposto fundamental da teoria da troca social consiste em equilibrar as trocas entre as pessoas, considerando que o que uma pessoa dá pode ser um custo, mas o que ela recebe é uma recompensa. Além disso, a teoria sugere que o comportamento de uma pessoa se torna mais estável à medida que seus ganhos atingem um ponto máximo.



No que diz respeito às práticas de I&D, Sales (2017) aborda como as interações incentivam setores e grupo de pessoas a debater e praticar a inclusão nas organizações e os impactos no desempenho. O mesmo autor utilizou como unidade de análise a “Diversidade à Brasileira”, que descreve a adaptação das multinacionais ao tema em questão, considerando o cenário brasileiro e suas características que priorizam a inclusão nas agendas das empresas atuantes no país. Essa discussão está relacionada à SET, devido à troca de diálogo entre colaboradores e alta gestão, em relação ao tema.

Com o intuito de colaborar com essa discussão, as sugestões expostas por Nye (1978) estabelecem conexões de acordo com a teoria examinada (Dias et. al, 2021), tais como a ligação entre colaborador e organização. O estudo apresenta a “proposição 9”, a qual afirma que colaboradores que se veem representados de forma semelhante pelos *stakeholders* tendem a ser mais engajados com a cultura organizacional, discordando pouco dos valores da instituição. Essa afirmação se baseia na ideia de reciprocidade, argumentando que ao se sentir representado, o desempenho do colaborador aumenta e as possibilidades de lucratividade da empresa também (Sales, 2017).

Depreende-se disto que a reciprocidade integra essa dinâmica de motivação entre colaboradores diversos e as instituições. Em uma perspectiva similar, no contexto de colaborador e organização, Schmitt e Petroll (2021) citam que Gouldner (1960) levantou que as pessoas assumem obrigações mútuas devido às suas ações anteriores.

Enquanto se discute sobre I&D, é notável observar que o tema está enraizado na sociedade desde tempos imemoráveis. Conforme aponta Sales (2017) em seu estudo, a sexualidade em si sempre teve um papel relevante na sociedade contemporânea, sendo que o tema foi abordado em vários momentos históricos. De um lado, pode-se destacar a ascensão de movimentos relacionado às políticas de saúde, sobretudo no que diz respeito às Infecções Sexualmente Transmissíveis (ISTs) e à Aids, na década de 1990. Por outro lado, observa-se a disseminação de Paradas do Orgulho por todo o país nos anos 2000. Esse tema permanece influenciando a percepção da sociedade atual e na contemporaneidade a inserção nos debates ESG e direitos humanos.

Sob essa mesma perspectiva Quinalha (2022) afirma que, as Paradas LGBTQIAP+ surgiram nos Estados Unidos em 1969, durante o evento conhecido como Revolta de Stonewall, e foram impulsionadas, principalmente nos anos 2000, por diversos fatores. Entre eles, destaca-se a necessidade de aumentar a visibilidade e aceitação da comunidade LGBTQIAP+, bem como de promover a igualdade de gênero e conscientizar sobre as ISTs, que não estão restritas somente a população gay, como se acreditava anteriormente. Além disso, a luta por políticas e direitos sociais que favoreçam a comunidade também esteve entre os focos de impulsionamento.

De forma análoga, a sigla que representa o movimento LGBTQIAP+ nem sempre abarcou uma diversidade tão ampla de letras, sendo que ela evoluiu com o passar do tempo, adaptando-se às múltiplas formas de sexualidade, a inicial sendo a GLTB (Gay, Lésbicas, Transexuais e Bissexuais), e hoje sendo LGBTQIAP+ (Lésbicas, Gays, Bissexuais, Transexuais, Queer, Intersexo, Assexual, Pansexual e o símbolo + representando as múltiplas formas de sexualidade) (Resende, 2016).

Frente a esse cenário sociopolítico, é possível observar um aumento significativo na demanda por direitos dessa população que, por muito tempo, foi marginalizada diante da hegemonia heteronormativa (Resende, 2016). O Quadro 1 apresenta a evolução das conquistas da comunidade LGBTQIAP+.



Quadro 1. Conquistas da comunidade LGBTQIAP+

Ano	Fonte	Conquistas da comunidade LGBTQIAP+
1990	OMS	Homossexualidade sai da lista de doenças da Organização Mundial de Saúde (OMS)
2008	DOU	Sistema Único de Saúde (SUS) passa a realizar cirurgia de redesignação de gênero
2011	JUSBRASIL	Supremo Tribunal Federal (STF) passa a reconhecer uniões estáveis homoafetivas
	CNJ	Resolução n. 175 reconhece casamento entre pessoas homoafetivas
2013	FÓRUM LGBTQIAP+	Fundado o Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+, com o objetivo de promover a inclusão e diversidade no ambiente corporativo brasileiro
2015	STJ	Foi concedido o direito à adoção de crianças e adolescentes por solteiro homoafetivo
2016	PLANALTO	Decreto n. 8.727/2016 dispõe sobre o uso do nome social e o reconhecimento da identidade de gênero de pessoas travestis e transexuais
2018	CNJ	Provimento n. 73/2018 orienta o procedimento de alteração do nome e do sexo das pessoas trans diretamente nos cartórios de registro civil
2019	STF	A discriminação por orientação sexual e identidade de gênero se torna crime e passa a ser punida pela Lei de Racismo (Lei n. 7716/89)
	OMS	A transexualidade sai da lista de doenças da Organização Mundial de Saúde (OMS)
2020	STF	STF decide que pessoas LGBTQIA+ podem doar sangue
2021	IBDFAM	Foi reconhecida a lacuna normativa de sexo "ignorado" na DNV de crianças intersexo
2023	UOL	Nova identidade (RG) não há campo "sexo" nem distinção entre nome e nome social

Fonte: Elaborado pelos autores (2023).

Conforme apresentado na Tabela 1, tais realizações evidenciam um progresso na garantia dos direitos civis e na proteção contra preconceitos, discriminações e atos violentos. É válido ressaltar o destaque atribuído ao Fórum LGBTI+. Por meio da adesão a esse movimento, as empresas evidenciam o comprometimento com a I&D. Esse Fórum fornece uma plataforma para a troca de boas práticas, discussões acerca dos desafios e a elaboração de estratégias que favoreçam a promoção de I&D.

Além disso, o movimento é relevante para impulsionar mudanças sociais expressivas e incentivar as empresas a adotarem tais práticas, além de favorecer a retenção de talentos LGBTQIAP+. Neste contexto Sales (2017) ratifica mencionando que colaboradores diversos são capazes de trazer melhores resultados para a empresa.

Todavia, é relevante ressaltar a discrepância entre a legislação e a prática. Ainda há obstáculos e realizações a serem atingidos para que haja uma equidade na cidadania, principalmente em um país que registra o maior índice de assassinatos de indivíduos LGBTQIAP+ em todo o mundo (Quinalha, 2022).

Em síntese, Sales (2017) aponta que as organizações enfrentam dificuldades em estabelecer conexões entre I&D e os benefícios positivos para o negócio. Nessa perspectiva, é possível estabelecer uma relação entre a SET e o desempenho das empresas, já que quando uma organização fornece recursos como salários, benefícios, oportunidades de crescimento e desenvolvimento profissional para seus colaboradores, estes, por sua vez, oferecem suas experiências, habilidades e produtividade em troca.

Da mesma forma, quando as empresas oferecem bons recursos e os colaboradores se sentem valorizados, há uma maior probabilidade de engajamento e satisfação com o trabalho. Portanto, uma empresa inclusiva e diversa é um exemplo de bom recurso, além de possuir uma cultura organizacional que valoriza a inclusão de gênero, raça, etnia, e pessoas com deficiência (PCDs) e outros.

2.2 Estudos empíricos anteriores

Ao abordar a teoria da troca social, o presente estudo se fundamenta em três estudos (Dias et. al., 2021; Sánches, Vines & Guillen, 2018; Schmitt & Petroll, 2021).

O primeiro estudo, é de natureza internacional e serviu como base para o avanço da pesquisa em relação à SET. Sánches, Vines e Guillen (2018) elucidaram como a



diversidade entre os funcionários afeta a gestão de recursos humanos e se reflete no desempenho organizacional. Considerou variáveis como individualismo-coletivismo e distância hierárquica. A pesquisa empírica foi realizada em 102 empresas espanholas e utilizou a técnica de análise de modelos de equações estruturais de mínimos quadrados parciais (SEM-PLS) para avaliar as hipóteses. Esse estudo revelou uma correlação positiva entre a diversidade e a gestão de recursos humanos, demonstrando sua contribuição com este estudo que essas práticas incentivam o comprometimento dos funcionários em vez de controle.

Dias et. al. (2021) teve como objetivo descrever e analisar a internacionalização de escolas e negócios com base nas atividades de acadêmicos, fundamentando-se nas proposições da SET. A pesquisa foi conduzida por meio de 39 entrevistas com acadêmicos, tanto nacionais quanto internacionais, e revelou resultados que apontam para recompensas individuais que não são contempladas pela SET, benefícios para outras partes interessadas que também não são consideradas, e a presença de decisões não racionais não previstas pela teoria. Além disso, foram identificadas fragilidades na relação entre as trocas tangíveis e intangíveis pela SET. Com isso, esse estudo contribuiu para detectar deficiências na teoria selecionada como base para o estudo, considerando que existem lacunas não previstas pela SET.

Schmitt e Petroll (2021) analisaram o fenômeno do financiamento coletivo (*crowdfunding*) com base na SET e na co-criação de valor. O estudo revelou a dinâmica de interação entre a SET e a co-criação de valor, onde os potenciais apoiadores do *crowdfunding* trabalham em estreita colaboração com o empresário, participando ativamente da elaboração do projeto de forma colaborativa. Nesse contexto, a interação contínua entre proponente e apoiadores do estudo do *crowdfunding* equiparou empresa e os colaboradores, sugerindo uma visão alinhada ao propósito criar não apenas valores monetários. O levantamento também destacou a compreensão de como a reciprocidade, no contexto da troca social, pode beneficiar a relação de co-criação entre empresa, colaboradores e clientes, visando criar valor para ambas as partes. Esse estudo contribuiu ao destacar que as interações sociais não geram apenas resultados financeiros, mas sim a criação de valor para a empresa.

Por sua vez, as percepções sobre I&D foram fundamentadas em dois estudos principais: Sales (2017) e Quinalha (2022).

Primeiramente, Sales (2017) investigou como as empresas que assinaram os compromissos em prol do respeito à diversidade sexual justificam o desenvolvimento de políticas relacionadas ao tema, e quais perspectivas emergem acerca do papel da comunicação nesse contexto. Esse estudo abordou o Fórum de Direitos LGBTI+, movimento do qual as empresas *big four* de auditoria do mundo são signatárias. Realizou-se uma pesquisa exploratória qualitativa por meio de entrevistas em profundidade com 18 organizações participantes do Fórum. Os resultados revelaram uma relação significativa entre a implementação de políticas de I&D e o desempenho financeiro das empresas, especialmente no que diz respeito à geração de inovação e engajamento dos funcionários. No entanto, a maioria das empresas não possui métodos ou recursos para comprovar essa conexão. O estudo avançou nos debates sobre I&D, identificando dificuldades relacionadas à cultura brasileira, considerada machista e LGBTfóbica pelos entrevistados. Os resultados enfatizaram que a inclusão de pessoas trans é o maior desafio nas empresas brasileiras. Além disso, o estudo estabeleceu uma conexão entre comunicação organizacional e relações públicas, um tópico historicamente discutido, mas



que precisa ser explorado mais profundamente em nível nacional e internacional. Essa pesquisa contribuiu significativamente para práticas de I&D, oferecendo uma compreensão construtiva das pessoas nas empresas estudadas. Da mesma forma, fornece orientações sobre o tema e questões debatidas ao longo do tempo.

De uma perspectiva mais conceitual, o segundo estudo dentro do contexto de I&D, contribui com o presente estudo, apresentando uma visão geral de Quinalha (2022), dos conceitos relacionados à comunidade, bem como uma contextualização histórica sobre a origem e evolução dos movimentos de I&D, incluindo as Paradas do Orgulho. O livro aborda essas questões conceituais sobre o campo de gênero e sexualidade, bem como as estratégias e agendas das mobilizações LGBTQIAP+ no Brasil e no mundo em seus cinco primeiros capítulos. Além disso, o autor destaca as discrepâncias entre a lei e a prática, ampliando o escopo de discussão sobre as conquistas alcançadas pela comunidade LGBTQIAP+ desde a década de 1990 até os dias atuais. O estudo contou com uma amostra de mais de mil estudantes de todo o país e alguns do exterior sobre o movimento LGBTQIAP+.

3 METODOLOGIA

Esta pesquisa se classifica como exploratório-descritiva. A pesquisa exploratória busca explorar temas pouco estudados ou aprofundados, ou ainda que necessitem de mais abordagens para serem desenvolvidos. Já a pesquisa descritiva busca descrever as características e a situação de determinados grupos ou populações estudadas. Esses métodos foram combinados a fim de se obter uma visão mais completa do objeto de estudo (Marconi & Lakatos, 2022). Por sua vez, a coleta de dados foi realizada por meio de pesquisa documental, considerando dados secundários disponibilizados nos Relatórios de Sustentabilidade das *big-four* de auditoria do mundo, com período de referência entre 2018 e 2022: Deloitte, KPMG, PWC e EY. Portanto, trata-se também de um estudo multicaso, considerando estas quatro empresas.

Destaca-se que como principal fonte dos dados, considerou-se relatórios de sustentabilidade das empresas que adotam os indicadores nos padrões GRI. Essas diretrizes representam melhores práticas globais para a divulgação pública de diferentes impactos econômicos, ambientais e sociais. Essas diretrizes estão subdivididas em normas universais – aplicáveis em todas as empresas –, normas setoriais – que complementam setores específicos –, e normas temáticas – que apresentam conteúdos relevantes a diferentes temas. Essa série reflete informações positivas ou negativas das organizações em relação ao desenvolvimento sustentável (GRI, 2023). No entanto, como será observado nos resultados, nem todas as empresas apresentaram seus relatórios em padrão GRI e, portanto, foram considerados outros relatórios divulgados.

Após a coleta dos dados, realizou-se análise de conteúdo dos referidos Relatórios de Sustentabilidade para tabulação dos dados e consequente análise. Logo, a análise de conteúdo é utilizada para identificar categorias e padrões emergentes nos dados coletados (Bardin, 2016). Assim, torna-se possível atender ao primeiro objetivo específico (“Caracterizar as empresas da amostra”) desta pesquisa.

O Quadro 2 apresenta os dados relativos às práticas de I&D analisadas.

Quadro 2. Variáveis relativas às práticas de I&D

Categorias	Subcategoria	Conteúdo analisado
Inclusão	LGBTQIAP+	Programas ou ações inclusivas à comunidade LGBTQIAP+
	Equidade	Programas ou ações inclusivas de equidade de gênero



	Racial	Programas ou ações inclusivas de diversas raças
	Etária	Programas ou ações inclusivas às diversas idades
	Origem	Programas ou ações inclusivas às diversas origens
	Religião	Programas ou ações inclusivas às diversas religiões
	PCD	Programas ou ações inclusivas às diversas PCDs
Diversidade	LGBTQIAP+	Frequência relativa de pessoas LGBTQIA+ (total/específico)
	Equidade	Frequência relativa de Mulheres
	Raça	Frequência relativa por Raça
	Idade	Frequência relativa por Idade
	Origem	Frequência relativa por Origem (estado/país)
	Religião	Frequência relativa por Religião
	PCD	Frequência relativa por PCD

Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Conforme Quadro 2, o *checklist* considerado para verificar o perfil de I&D considerou a evidenciação (1) ou não (0) de quatro tópicos principais: a categoria, que abrange de maneira ampla as práticas de I&D. A subcategoria vem direcionar os pontos de representatividade LGBTQIAP+, Gênero, Raça, Idade, Origem, Religião e PCD.

Entende-se que essa abordagem é relevante, pois compreende-se a diversidade como um conceito multifacetado que incorpora ideias de representatividade, proporcionalidade, equidade de oportunidades, respeito às diferenças e inclusão, pois pessoas que se enquadram nessas realidades, muitas vezes enfrentam desvantagens e discriminação no local de trabalho e sociedade de maneira abrangente (Fraga et. al., 2021). Sob essa perspectiva, o conteúdo a analisado apresenta a frequência relativa de cada uma dessas subcategorias abordadas nas empresas *big four* de auditoria do mundo. Assim, tal *checklist* considerou uma variação de 0-35 (zero a trinta e cinco) (no tocante às práticas de inclusão) e uma variação de 0-35 (zero a trinta e cinco) (no tocante à diversidade), totalizando no máximo 70 pontos, caso a empresa apresentasse todos os dados nos cinco períodos analisados. Esses dados foram extraídos dos relatórios de sustentabilidade dessas empresas, que culmina no último tópico desse quadro, a fonte de coleta.

Após a tabulação dos dados em planilhas eletrônicas financeiras, realiza-se análise descritiva dos dados a fim de atender ao segundo objetivo específico (“Mapear as práticas de I&D evidenciadas pelas empresas”), bem como terceiro objetivo (“Mensurar o perfil de I&D das empresas” desta pesquisa. Portanto, a estatística descritiva será utilizada para apresentar dados quantitativos em forma de percentuais e outras medidas estatísticas relevantes (Marconi & Lakatos, 2021).

Por fim, o objetivo geral (“analisar o perfil de I&D das empresas *big four* de auditoria do mundo” desta pesquisa é atendido por meio da triangulação dos achados com a literatura apresentada no suporte teórico, considerando repositórios como Spell e Google Scholar, bem como como fontes confiáveis de notícias e o Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+, tendo em vista que as empresas *big four* são signatárias de tal Fórum.

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

4.1 Caracterização das empresas

Conforme já citado no suporte teórico, com base na XP Educação (2022), “Big Four” refere-se às quatro maiores empresas de serviços profissionais do mundo: PricewaterhouseCoopers (PwC), Deloitte, Ernst & Young (EY) e KPMG. As empresas



são chamadas assim, devido ao seu tamanho, presença global e reputação. Essas empresas fornecem serviços de auditoria, consultoria em negócios, consultoria tecnológica, consultoria em impostos e serviços financeiros para empresas de diferentes setores, incluindo governos e organizações sem fins lucrativos (ONGs).

No tocante ao porte das empresas, a análise considerou valores globais às empresas Deloitte e PWC, e nacionais às empresas KPMG e EY. Tais detalhes serão apresentados na Figura 01, a seguir. Inicialmente, evidencia-se a comparação entre o porte das empresas PWC e Deloitte, no tocante ao total de receitas e funcionários (globais), de 2018 a 2022.

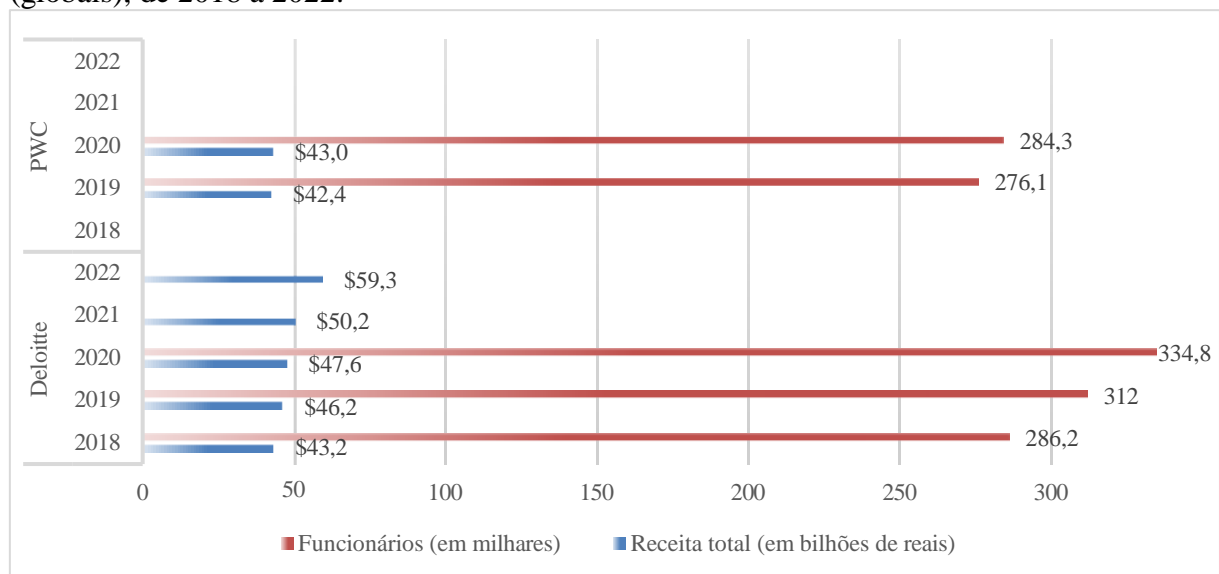


Figura 1. Porte global das empresas PWC e Deloitte, de 2018 a 2022.

Fonte: Dados da pesquisa (2023).

A respeito da Figura 1, deve-se ressaltar que as duas empresas apresentadas, PWC e Deloitte, foram comparadas juntas, pois em seus relatórios forneceram apenas informações globais sobre o total de funcionários (em milhares) e de receitas (em bilhões de dólares).

Com base na Figura 1, observa-se que o faturamento pouco variou ao longo dos anos apresentados. No tocante ao total de receitas, de 43,0 a 59,3 bilhões de dólares, de 2018 a 2022. Quanto ao total de funcionários, de 276,1 a 334,8 milhares de funcionários, de 2018 a 2022. No que tange à evidenciação de tais informações, verifica-se diferenças nestas empresas, de 2018 a 2022, quanto ao nível de evidenciação. Enquanto a Deloitte deixou de evidenciar quantidade de funcionários em 2021 e 2022, a PWC não evidenciou quantidade de funcionários, nem receitas totais, em 2018, 2021 e 2022.

Por sua vez, evidencia-se na Figura 2, a comparação entre o porte das empresas KPMG e EY, no tocante ao total de receitas e funcionários (nacionais), de 2018 a 2022.

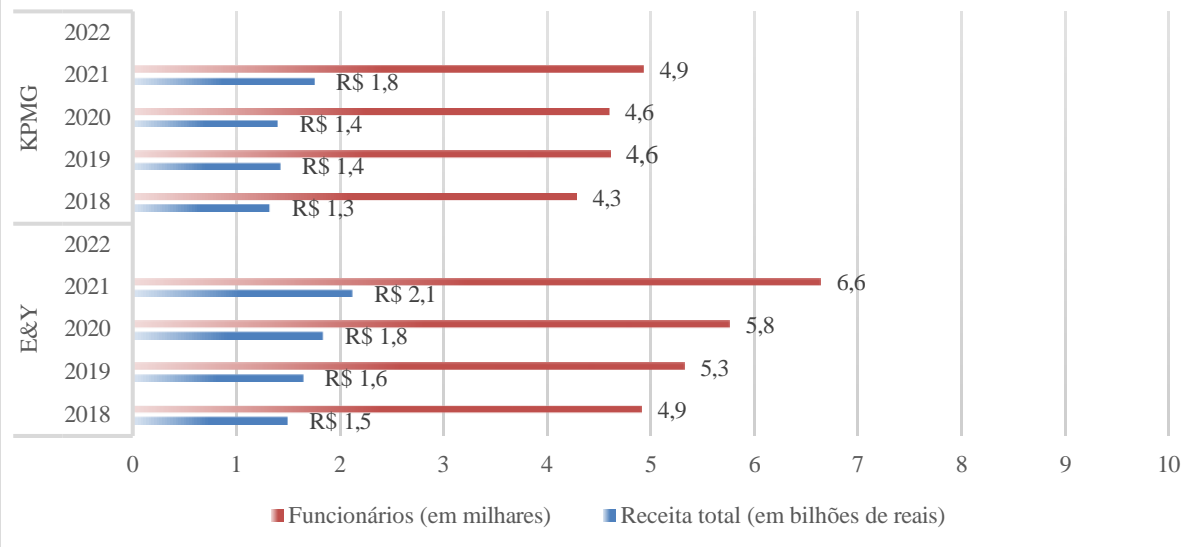


Figura 2. Porte nacional das empresas KPMG e EY, de 2018 a 2022.

Fonte: Dados da pesquisa (2023).

A respeito da Figura 2, deve-se ressaltar que as duas empresas apresentadas, KPMG e EY, foram comparadas juntas, pois em seus relatórios forneceram apenas informações nacionais sobre o total de funcionários e de receitas em bilhões de reais.

Contudo, observa-se na Figura 2, variações semelhantes no tocante ao total de receitas, de 1,3 a 2,1 bilhões de reais, neste período analisado. Quanto ao total de funcionários houve variações entre 4,3 e 6,6 milhares de funcionários, de 2018 a 2022. Vale ressaltar que, em 2022, não foi possível identificar os dados das empresas, pela ausência de evidenciação.

4.2 Práticas de I&D

Nesta subseção, analisam-se as práticas e políticas de inclusão implementadas pelas organizações estudadas, com a intenção de promover a equidade em diferentes contextos. Esta coleta de dados foi baseada nos índices GRI 102-12, 102-16, 102-21, 405 e 406, aos quais os programas estão voltados às dimensões LGBTQIAP+, Gênero, PCDs, Raça e Etnia e outras iniciativas internas e externas adotadas pelas empresas. Para tanto, inicialmente são detalhadas as informações coletadas e, portanto, analisadas de forma comparativa. Em geral, as empresas incluíram em seus relatórios uma variedade de informações sobre as práticas ESG.

Na Deloitte, foi enfatizada a necessidade de colaboração entre todas as partes interessadas, incluindo funcionários, clientes e comunidades locais, a fim de enfrentar os desafios ambientais, sociais e de governança. O relatório também apresentou métricas de desempenho em áreas como diversidade e inclusão, redução de emissões de carbono e resíduos, além de estratégias para aumentar a transparência e a responsabilidade na cadeia de suprimentos. No entanto, é importante notar que a empresa não disponibiliza todos os relatórios em seu site com as informações necessárias para a coleta de dados deste estudo.

Com base na análise dos relatórios da EY, percebe-se um foco maior nas pessoas e destaca a importância de criar valor compartilhado para todas as partes interessadas. O relatório apresenta uma visão geral dos objetivos de sustentabilidade da empresa, incluindo metas para reduzir as emissões de carbono e resíduos, e enfatiza seus programas de envolvimento de funcionários e impacto social. Em termos de transparência e



facilidade de acesso às informações, a EY foi classificada como a segunda empresa mais completa.

A KPMG adota uma abordagem que destaca como a empresa está liderando a mudança em direção a uma economia mais sustentável, com um foco específico no papel da tecnologia em reduzir o impacto ambiental e social. O relatório também destaca iniciativas da empresa em áreas como diversidade e inclusão, desenvolvimento de habilidades e ética nos negócios. A KPMG foi considerada a empresa que mais disponibilizou informações suficientes em seus relatórios para a elaboração deste estudo.

Por outro lado, a PwC é a empresa que menos disponibiliza seus relatórios. No entanto, nos relatórios encontrados é possível identificar a estratégia de sustentabilidade da empresa, incluindo seus objetivos de redução de carbono e os resultados alcançados até o momento. Apesar de trazer ideias de iniciativas para aumentar a diversidade e inclusão dentro da empresa, bem como seu compromisso com a transparência e responsabilidade social, a empresa não fornece clareza sobre o perfil de sua diversidade.

Os relatórios coletados para análise foram analisados e listados no Quadro 3.

Quadro 3. Relatórios disponibilizados pelas empresas, por ano

Empresa	Ano	Relatório analisado
Deloitte	2018	Não Identificado
	2019	Relatório de Sustentabilidade – Padrão GRI
	2020	Global Impact Report
	2021	Relatório de Impactos
	2022	Relatório de Impactos
EY	2018	Relatório de Sustentabilidade – Padrão GRI
	2019	Relatório de Sustentabilidade – Padrão GRI
	2020	Relatório de Sustentabilidade – Padrão GRI
	2021	Relatório de Sustentabilidade – Padrão GRI
	2022	Não Identificado
PwC	2018	Não Identificado
	2019	Site
	2020	Relatório Anual
	2021	Não Identificado
	2022	Não Identificado
KPMG	2018	Relatório de Sustentabilidade – Padrão GRI
	2019	Relatório de Sustentabilidade – Padrão GRI
	2020	Relato Integrado
	2021	Relatório de Sustentabilidade – Padrão GRI
	2022	Não Identificado

Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Com base no Quadro 3, foi constatado que alguns relatórios não seguiram o padrão GRI e outros não puderam ser identificados. Além disso, foi necessário consultar os sites das empresas para complementar as informações ausentes. Em seguida, será apresentado o mapeamento de práticas de I&D de cada empresa analisada.

Conforme seu site e seus relatórios, a Deloitte possui uma estratégia global chamada “World Impact”, que sintetiza suas ações de compromissos que geram impactos positivos na sociedade. Sob essa perspectiva, observa-se os quatro programas desta estratégia: *World class*, *Impact every day*, *World climate* e *All in*.

Na Deloitte, o presente estudo se debruçou sob a análise do programa *All In*, que guarda harmonia com a temática em questão. O *All In* possui oito pilares direcionados para promover oportunidades equitativas na corporação. Esses pilares abrangem questões como inclusão de gênero (Delas), comunidade LGBTQIAP+ (LGBTQIAP+), pessoas



com deficiência (DeloitteInclui), diversidade racial (Origens), pessoas acima de 50 anos (Pilar 50+), profissionais de ciências, tecnologia e matemática (Steam), jovens aprendizes em seu primeiro emprego (Jovem Aprendiz) e inclusão de estrangeiros e refugiados (No Borders). O estudo visa examinar esses pilares e seu impacto na promoção da equidade de oportunidades dentro da organização.

Em 2022, a Deloitte apresentou os resultados relacionados ao seu quadro de funcionários, com um crescimento de 21% em comparação com o ano de 2021. Além disso, mais de 80% da força de trabalho tem menos de 40 anos de idade.

No que diz respeito ao projeto "All In", a Deloitte destacou uma série de realizações e contribuições do projeto para a sociedade. Eles lançaram a pesquisa "Diversidade, Equidade e Inclusão", na qual a empresa pôde revelar as expectativas e desafios relacionados a esse tema. A pesquisa também instigou as 215 empresas respondentes a refletirem sobre como elas enxergavam os benefícios da I&D para as pessoas, para elas mesmas e para a sociedade em geral.

No mesmo ano, foi lançada a primeira edição do "Censo da Diversidade e Inclusão", no qual 78% dos profissionais da Deloitte participaram como respondentes. Esse censo foi direcionado para que a empresa pudesse apresentar métricas relacionadas à promoção de oportunidades de crescimento e conhecimento para os colaboradores da organização, visando impulsionar mais ações de inclusão, diversidade e equidade.

Seguindo essa mesma direção, a Deloitte criou a "Trilha da Diversidade e Inclusão" em sua plataforma de aprendizado chamada "Cura". Conforme citado no referencial teórico, Holmans (1958) destaca que essas interações sociais trazem benefícios recíprocos, pois geram expectativas positivas em relação às ações e aos resultados dentro da empresa.

Nesse sentido, essa iniciativa da empresa envolveu a inclusão de 50 arquivos na plataforma, com foco no desenvolvimento da reflexão dos colaboradores sobre temas atuais, como preconceitos inconscientes, alfabetização racial, linguagem neutra e terminologia adequada para pessoas acima de 50 anos. Além disso, foram realizados workshops sobre atração, retenção e desenvolvimento de carreira para a gestão de pessoas com deficiência.

Essas ações ratificam o que Sales (2017) mencionou ao afirmar que é mais coerente dizer que o respeito à diversidade está relacionado à melhoria do clima organizacional e à construção de um ambiente propício para a expressão das diferenças, sejam elas relacionadas à identidade ou opiniões. São essas as condições que podem proporcionar os avanços desejados em termos de inovação e engajamento.

Em suma, a Deloitte, destaca-se como a maior empresa de serviços profissionais do mundo, com maior receita, um grande leque de colaboradores especializados e um amplo portfólio de serviços, tonando-se a marca de serviços comerciais mais forte e valiosa do mundo (Deloitte, 2022).

Conforme seu site e seus relatórios, a EY não identificou programa específico voltado as práticas de I&D, entretanto a empresa possui práticas de iniciativas externas e compromissos que geram impactos positivos na sociedade, quanto às subcategorias de análise: LGBTQIA+, Equidade, Raça e PCD.

No tocante às pessoas da EY em 2021, a quantidade de funcionários teve um aumento de 15% em comparação ao ano de 2020, a força de trabalho é representada por 49% de mulheres e a empresa foi reconhecida no Great Place to Work (melhores lugares



para trabalhar) em cinco categorias, das quais 4 estão sendo analisadas neste estudo: Mulher (Gênero), LGBTQIA+, Étnico-racial e Pessoas com deficiência.

A empresa apresentou em seu relatório alguns cases que dizem respeito ao foco deste estudo, como “Um hub de tecnologia para profissionais neurodiversos”, no qual reconhece que a diversidade é uma necessidade do negócio. Em 2021, a corporação lançou o Tech Hub, que integra a empresa e profissionais neurodiversos, no qual este contexto teve início em 2020 quando parte da equipe de tecnologia participou de um evento chamado “Autismo Tech” e interessada em contratar talentos autistas, a equipe iniciou um movimento para tornar a neurodiversidade uma realidade na empresa.

Ainda, esses profissionais neurodiversos contam com "*buddies*", colegas designados para acompanhá-los e oferecer suporte por um ano, desde ajudá-los a se familiarizarem com o ambiente de trabalho até ensiná-los a usar sistemas corporativos.

Em seu segundo case, a empresa apresentou a revisão do seu código de ética, incluindo a “ética com I&D”. Neste Código de Conduta Global, a EY estabelece princípios éticos e de comportamento para a empresa em todo o mundo. Em 2020, o código passou por uma revisão que incluiu explicitamente temas de I&D, refletindo a visão da EY de que esses aspectos são positivos para o negócio.

O código enfatiza o respeito interpessoal, a valorização da diferença e a criação de um ambiente inclusivo, livre de discriminação e assédio. A empresa investe em treinamentos e comunicação interna para garantir a disseminação do código e de suas políticas éticas. Além disso, o Comitê de Ética da EY Brasil está alinhado com a Lei brasileira Anticorrupção – Lei 12.846/2013 - e a empresa incentiva a denúncia de condutas antiéticas ou ilegais, garantindo proteção contrarretaliação.

No tocante às ações de Gênero, a EY reconhece a importância de cuidar de seus colaboradores, oferecendo um ambiente de trabalho seguro e estando presente em suas vidas como um todo. A empresa valoriza o acolhimento das mulheres em suas múltiplas necessidades e combate à violência contra elas. A violência contra as mulheres é um fenômeno global e assume várias formas, incluindo violência doméstica, sexual, assédio no trabalho e outras formas de violência baseadas em gênero, raça e classe.

A EY através de seus relatórios, se compromete em prevenir e enfrentar a violência, oferecendo apoio jurídico, social e psicológico às colaboradoras. A empresa elaborou um guia e criou um comitê para lidar com casos de violência doméstica, além de oferecer treinamentos e workshops sobre o tema. Em busca de proporcionar um ambiente de trabalho saudável para todos, apoia suas colaboradoras e combate à violência contra a mulher.

Essas ações da empresa culminam nas iniciativas externas que refletem dentro da cultura da EY, apesar de não deixar explícito em seus relatórios suas ações internas de promoção da cultura de I&D, com programas e iniciativas internas.

Conforme seu site e seus relatórios, a PwC possui um programa chamado “Comunidades de Prática (CoPs)”, que sintetiza suas ações de compromissos que geram impactos positivos na sociedade. Sob essa perspectiva, observa-se as cinco subcategorias de análise: LGBTQIA+, Equidade, Idade, Raça e PCD.

No relatório anual da PwC em 2020, é possível identificar os projetos da empresa. Dentre eles, um projeto foi lançado em um momento muito importante: a semana em que se comemora o Dia do Orgulho LGBTQIA+.

No projeto "Shine Week", foi realizado o evento "Shine" em 9 escritórios da empresa no Brasil. O evento incluiu cafés da manhã com membros da equipe de I&D,



campanhas nas redes sociais e bate-papos com grupos de afinidade LGBTQIA+ de empresas convidadas. Essas ações tinham como objetivo sensibilizar os colaboradores da firma e discutir os desafios de tornar o ambiente corporativo mais sensível e acolhedor.

Quanto à temática de equidade, as mulheres representam 52% da força de trabalho dos escritórios da PwC no Brasil em 2020, e esse avanço foi impulsionado por programas como o Women in Leadership (WiL), que foca em acompanhá-las por 6 meses, discutindo carreiras e as barreiras que a representatividade feminina dentro das empresas enfrenta. No entanto, quando analisamos as posições ocupadas pelas mulheres nos escritórios da PwC no Brasil, apenas 34% são diretoras e 15,9% são sócias.

Em relação à questão racial, a empresa tem assegurado a representatividade por meio de processos seletivos e contratação de pessoas pretas e pardas, além de campanhas internas de conscientização. Além disso, a PwC no Brasil faz parte do conselho orientador de uma coalizão empresarial para equidade racial e de gênero.

Quanto às pessoas com deficiência, a empresa destaca em seu relatório que tem se comprometido com o tema além do exigido por lei, que é o cumprimento da cota. A empresa afirma ter modificado seus projetos arquitetônicos, tornando os escritórios mais acessíveis, e investido em equipamentos que proporcionam uma melhor qualidade de trabalho, como cadeiras de rodas, computadores com tecnologia específica e aparelhos auditivos. Além disso, a empresa firmou uma parceria no ano de 2020 chamada "Mais Autonomia", que implementou um programa-piloto prometendo mais autonomia e independência para profissionais com deficiência visual.

Reconhecendo a necessidade de maior flexibilidade da geração Z, a empresa investiu em ferramentas para trabalho remoto e flexibilidade de horários e local, a fim de garantir a inclusão da população jovem no quadro de funcionários, que representava mais da metade da força de trabalho em 2020.

Adicionalmente, para alcançar a força de trabalho com mais de 50 anos, a empresa lançou em 2018 um programa-piloto chamado "Senior Citizens", direcionado à contratação de profissionais acima dos 50 anos de idade, que representava apenas 5% dos profissionais da empresa em 2020.

Conforme os seus relatórios, a KPMG possui um programa, CID - Comitê de I&D, subdividido em 4 dimensões que sintetizam suas ações de compromissos que geram impactos positivos na sociedade. Sob essa perspectiva, observa-se quatro subcategorias de análise: LGBTQIA+, Equidade, Raça e PCD.

A KPMG possui um programa com quatro dimensões bem definidas que abordam cada uma das principais métricas de I&D. Com isso, o programa prioriza essas frentes, pois reconhece a urgência de mudar a mentalidade e o comportamento relacionados a elas, tanto interna quanto externamente. Cada pilar tem dois líderes que desenvolvem planos de trabalho trienais, com foco no desenvolvimento e no pipeline de talentos, política interna e cultura organizacional, por meio de comunicação e eventos. A alta gestão também está envolvida e trata o assunto como uma prioridade em sua agenda.

Nesse contexto, a empresa realiza campanhas internas de conscientização para cada uma das dimensões, como eventos para o Dia Internacional do Orgulho LGBTQIAP+, encontros de diversidade para colaboradores LGBTQIAP+ e seus familiares, além de ampliar a licença maternidade de quatro para seis meses e a licença paternidade de cinco para vinte dias.

Além disso, a empresa busca melhorar o conforto das profissionais gestantes, reorganizando suas agendas e oferecendo salas de amamentação após a licença. Também



promove eventos internos para promover a equidade de gênero. A KPMG tem um rigoroso controle para evitar qualquer forma de discriminação. Em 2021, no relatório baseado no GRI 406-1, a empresa demonstrou que todas as situações que poderiam envolver tratamento desigual ou assédio foram tratadas por meio de um canal de denúncias que passa por uma investigação minuciosa, pois o respeito está enraizado nos valores e na cultura da empresa.

Em seus relatórios, é evidente que investe em treinamentos e capacitação da equipe sobre essas questões. Além disso, a KPMG assume compromissos externos por meio de várias iniciativas nos anos analisados, tais como: Princípios de Empoderamento das Mulheres da ONU Mulheres, HeForShe da ONU Mulheres, Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+, Iniciativa Empresarial pela Igualdade de Gênero, Coalizão Empresarial pelo Fim da Violência contra Mulheres e Meninas, Women Corporate Directions (WCD), Movimento Mulher 360, CRC Mulher e IBEF Mulher. A empresa é signatária desses movimentos e compartilha suas ideias para promover a equidade, I&D na sociedade e no ambiente corporativo.

4.3 Perfil de inclusão e diversidade

Nesta subseção, analisa-se o perfil de inclusão e diversidade implementado pelas organizações estudadas, com o objetivo de quantificar as práticas nesses aspectos em sete subcategorias. Cada subcategoria possui um conteúdo analisado e foi listada com base no período delimitado deste estudo.

Utiliza-se o valor “0” (zero) para os anos em que as empresas não apresentam nenhuma prática de I&D ou em que não foi possível identificá-las nos relatórios analisados. Já o valor “1” (um) é atribuído aos anos em que as empresas apresentaram pelo menos uma prática de I&D, ou quando foi possível identificá-las nos relatórios. Para isso, na Tabela 1, detalham-se inicialmente as informações coletadas.

Tabela 1. Perfil de inclusão das empresas *big four*

Categories	Subcategoria	Conteúdo	Ano	Deloitte	EY	KPMG	PwC
Práticas de inclusão	LGBTQIAP+	Programas ou ações inclusivas à comunidade LGBTQIAP+	2018	0	1	1	0
			2019	1	1	1	0
			2020	1	1	0	1
			2021	1	1	1	0
			2022	1	0	0	0
	Equidade	Programas ou ações inclusivas de equidade de gênero	2018	0	1	1	0
			2019	1	1	1	0
			2020	1	1	0	1
			2021	1	1	1	0
			2022	1	0	0	0
	Raça	Programas ou ações inclusivas de diversas raças	2018	0	1	1	0
			2019	1	1	1	0
			2020	1	1	0	0
			2021	1	1	1	0
			2022	1	0	0	0
	Etária	Programas ou ações inclusivas às diversas idades	2018	1	1	0	0
			2019	1	1	0	0
			2020	1	1	0	0
			2021	1	1	0	0
			2022	1	0	0	0
Origem	Programas ou ações inclusivas às diversas origens	2018	0	0	0	0	
		2019	1	0	0	0	
		2020	1	0	0	0	
		2021	1	0	0	0	



		2022	1	0	0	0
Religião	Programas ou ações inclusivas às diversas religiões	2018	0	0	0	0
		2019	1	0	0	0
		2020	1	0	0	0
		2021	1	0	0	0
		2022	1	0	0	0
PCD	Programas ou ações inclusivas às diversas PCDs	2018	0	1	1	0
		2019	1	1	1	0
		2020	1	1	0	0
		2021	1	1	1	0
		2022	1	1	0	0
Total			29	21	12	2

Fonte: Dados da pesquisa (2023).

A Tabela 1 apresenta o número de programas ou ações relacionados às práticas de inclusão das empresas *big four*, de 2018 a 2022. Cada empresa poderia pontuar em até 35 pontos ao final da amostra, de acordo com o conteúdo analisado nas 7 subcategorias. Entretanto, nenhuma empresa atingiu a quantidade máxima de pontos.

Através dessa análise, foi possível constatar que na subseção relacionada às práticas e ações inclusivas à comunidade LGBTQIAP+, a empresa que apresentou o maior número de programas ou ações inclusivas foi a Deloitte, por meio do programa "All In". Mesmo não apresentando todos os relatórios necessários para a análise. O programa mostrou-se satisfatório ao conteúdo analisado da subseção. Neste programa foi possível constatar sua contribuição para o aumento da visibilidade da comunidade, a implantação de políticas LGBTQIAP+, reformulação de benefícios para as pessoas da comunidade, aumento de 10% de profissionais LGBTQIAP+, promoção de programas de mentoria e rodas de conversa para conscientização no meio corporativo, tanto interno quanto externo durante o ano de 2021.

Ainda sobre a primeira subseção, a segunda empresa que mais disponibilizou programas ou ações de inclusão em seus relatórios foi a Ernst & Young, seguida pela KPMG por meio da iniciativa "Voices". Em 2019, a KPMG envolveu 10% da empresa na causa LGBTQIAP+, com treinamentos e parcerias como o Aliado Voices, que atuam na Casa Florescer, acolhendo mulheres transsexuais, além de mais de 30 eventos para discutir o papel estratégico do tema nas empresas. No entanto, as práticas e ações dessas duas empresas são mais voltadas para os incentivos externos, colaborando com movimentos de conscientização e impacto na sociedade, como mencionado na subseção anterior.

Neste sentido, a empresa que apresentou menos dados foi a PWC, o que já era esperado nessa amostra, devido à inacessibilidade ou ausência de informações nos relatórios encontrados. Além disso, destaca-se que, no ano de 2020, a empresa disponibilizava apenas um programa voltado para práticas de inclusão chamado "Shine", que foi mencionado na subseção anterior, além de outros programas de iniciativa externa que refletem ações internas.

Por meio dessa análise, foi possível constatar que na subseção relacionada às práticas e ações inclusivas de equidade de gênero, a KPMG, apesar de não ser a empresa com maior quantidade de ações, obteve destaque com seu programa de inclusão de gênero chamado "Know", recebendo o reconhecimento do prêmio WEPs todos os anos como uma empresa que promove o empoderamento das mulheres no Brasil, além de um aumento de 31% de mulheres em cargos de liderança em 2021.



Neste sentido, a PwC apresentou, em 2020, uma força de trabalho composta por 52% de mulheres. Esse número, apesar de ser significativo, se mantém menor nas posições gerenciais e é reduzido quando consideramos funções na diretoria.

Com base no GRI 405-1 do relatório de sustentabilidade de 2021 da EY, é possível identificar que as mulheres ocupam poucos cargos de alta gestão: sócias 23,15% e diretoras 34,53%. Na baixa gestão, é possível identificar 45,70% de mulheres na gerência e 53,58% em *staff* e *treinee*. Destarte, depreende-se disto que os cargos de alta liderança ainda são privilégio dos homens, enquanto as mulheres costumam atuar nas atividades mais operacionais.

Tal qual citado no suporte teórico Fraga (2022) discorre que diversidade é um termo plural, que compreende diversos grupos sociais, representatividade e equidade de oportunidades no ambiente de trabalho e na sociedade. Enquanto inclusão é a forma de como essa pluralidade é inserida no ambiente de trabalho e na sociedade.

Assim sendo, no Tabela 2, será apresentado o perfil de diversidade das empresas *big four*, onde utiliza-se o valor 0 para os anos em que as empresas não apresentam nenhuma prática de diversidade ou em que não foi possível identificá-la nos relatórios analisados. Já o valor 1 é atribuído aos anos em que as empresas apresentaram pelo menos uma prática de diversidade, ou quando foi possível identificá-la nos relatórios. Para isso, na Tabela 2, detalha-se tal análise.

Tabela 2. Perfil de diversidade das empresas *big four*

Categories	Subcategoria	Conteúdo	Ano	Deloitte	EY	KPMG	PwC
Diversidade	LGBTQIAP+	Frequência relativa de pessoas LGBTQIA+ (total/específico)	2018	0	0	0	0
			2019	0	0	0	0
			2020	0	0	0	0
			2021	0	0	0	0
			2022	0	0	0	0
	Equidade	Frequência relativa de Mulheres (0: abaixo de 40%; 1: 40-60%; 2: acima de 60%)	2018	0	1	1	0
			2019	0	1	1	1
			2020	1	1	0	1
			2021	1	1	1	0
			2022	1	1	0	0
	Raça	Frequência relativa por Raça	2018	0	1	1	0
			2019	0	1	0	0
			2020	0	1	0	0
			2021	0	1	1	0
			2022	0	0	0	0
	Idade	Frequência relativa por Idade (Até 30, entre 30 e 50, e acima de 50)	2018	1	1	1	1
			2019	0	1	1	1
			2020	0	1	0	1
			2021	1	1	1	0
			2022	1	1	0	0
Origem	Frequência relativa por Origem (estado/país)	2018	0	0	1	0	
		2019	0	0	0	0	
		2020	0	0	0	0	
		2021	0	0	1	0	
		2022	0	0	0	0	
Religião	Frequência relativa por Religião	2018	0	0	0	0	
		2019	0	0	0	0	
		2020	0	0	0	0	
		2021	0	0	0	0	



		2022	0	0	0	0
PCD	Frequência relativa por PCD	2018	0	1	1	0
		2019	0	1	0	1
		2020	0	1	0	1
		2021	0	1	1	0
		2022	0	0	0	0
Total		6	18	12	7	

Fonte: Dados da pesquisa (2023).

A Tabela 2 apresenta a frequência relativa relacionada às práticas de diversidade das empresas *big four* na delimitação temporal de 2018 a 2022. Cada empresa poderia pontuar em até 35 pontos ao fim da amostra, de acordo com o conteúdo analisado a respeito das 7 subcategorias. Entretanto, nenhuma empresa atingiu a quantidade máxima de pontos.

De acordo com a Tabela 2, evidencia-se que não foi possível mensurar a frequência relativa nem total nem específica de pessoas LGBTQIAP+ e por religião na análise. Ainda, a frequência relativa por origem, permanece retraída, sendo apresentada apenas na KPMG e nos anos de 2018 e 2021. Dessa forma, constata-se que o censo destas populações dentro das empresas não é uma prioridade na agenda. Isso ocorre porque, ao comparar a frequência relativa de mulheres e negros, é possível observar de maneira explícita o quantitativo desses grupos.

No que se refere à equidade, o quadro mostra que nenhuma empresa evidenciou uma diversidade acima de 60%. Pode-se observar os dados do GRI 405-1, nos quais em 2021 a proporção de mulheres na Deloitte era de 49,4%, na KPMG era de 49,2% e na Ernst & Young era de 50,38%, em relação ao total de funcionários. Não foi possível identificar a quantidade de mulheres na PwC no ano de 2021, conforme demonstrado no Quadro 9. Portanto, pode-se concluir que os homens ainda detêm o poder de tomada de decisão.

Nas diversidades por idade e de pessoas com deficiência, a primeira foi apresentada com maior frequência que a segunda. Com base no GRI 405-1, a faixa etária até os 30 anos representa a maior proporção entre os funcionários das empresas *big four*. A Deloitte apresentou uma média de 47% (2018, 49%; 2019, NI; 2020, NI; 2021, 55%; 2022, NI), a EY apresentou 65% (2018, 62%; 2019, 63%; 2020, 63%; 2021, 63%; 2022, 73%), A KPMG apresentou 60% (2018, 62%; 2019, 63%; 2020, NI; 2021, 55%; 2022, NI) e a PwC apresentou 59% (2018, 59%; 2019, 59%; 2020, 58%; 2021, NI; 2022, NI).

Com base no exposto, constata-se que, apesar da evidenciação frequente em relação à equidade, raça e PCD, ainda é totalmente ou parcialmente ausente a evidenciação da diversidade da comunidade LGBTQIAP+, origem e religião.

5 CONCLUSÕES

Com base nas análises feitas por este estudo, o objetivo deste artigo foi: Qual o perfil de I&D das empresas *big four* de auditoria do mundo à luz da troca social, de 2018 a 2022? Desta maneira, este artigo conseguiu evidenciar o respectivo perfil de cada uma das empresas *big four* e suas práticas de I&D. Destarte, adiante será possível verificar os achados desta pesquisa, em resposta a cada objetivo específico.

Diante dos objetivos específicos deste estudo, foi possível atender ao primeiro objetivo específico (“Caracterizar as empresas da amostra”), analisando como cada empresa as aborda, no tocante às práticas de inclusão e a pluralidade das práticas de diversidade existentes.



O estudo analisou o programa All In da Deloitte, que possui oito pilares para promover oportunidades equitativas na empresa. A EY A empresa investe em treinamentos e comunicação interna para disseminar suas políticas éticas, e suas iniciativas da empresa refletem sua cultura de I&D, embora não sejam explicitamente mencionadas nos relatórios. A PwC em 2020 destacou diversos projetos e iniciativas da empresa em relação à diversidade e inclusão. E, a KPMG apresentou um programa com quatro dimensões que visam gerar impactos positivos na sociedade. Cada dimensão aborda métricas de I&D, e o programa prioriza a mudança na mentalidade e comportamento nessas áreas.

Para que fosse possível atender ao segundo objetivo específico (“Mapear as práticas de I&D evidenciadas pelas empresas”), foram tabulados todos os dados e foram atribuídas pontuações para apresentar programas e/ou ações inclusivas relacionadas a cada uma das diversidades analisadas.

Ficou evidente, que em cada relatório analisado, foi possível identificar práticas de I&D, demonstrando que as empresas estão priorizando cada vez mais essa temática em suas agendas.

Com vistas a atender ao terceiro objetivo específico (“Mensurar o perfil de I&D das empresas”), foi possível evidenciar que as empresas, em geral, apresentam mais perfil de inclusão do que propriamente diversidade já estabelecida.

Cada empresa teve sua pontuação final, que no tocante às práticas de inclusão, os resultados foram, 29 pontos para a Deloitte, 21 pontos para a Ernst & Young, 12 pontos para a KPMG e 2 pontos para a PwC. No tocante às práticas de diversidade, os resultados foram, 6 pontos para a Deloitte, 18 pontos para a Ernst & Young, 12 pontos para a KPMG e 7 pontos para a PwC.

Em suma, conclui-se que, este estudo ressalta aspectos importantes para a compreensão da situação da comunidade LGBTQIAP+ e outras formas de diversidade nas empresas e na sociedade. Além disso, o estudo revela a predominância masculina nas posições de alto escalão, que, por fim, são responsáveis pela tomada de decisões.

Este artigo também apresenta algumas limitações, entre as quais destaca-se a necessidade de investigação da SET nesta área de pesquisa, tendo em vista a escassez de estudos sobre a relação entre a SET com a I&D. Além disso, é importante analisar a aplicabilidade da teoria da troca social nas vertentes das ciências sociais aplicadas, o que abre caminho para oportunidades de aprofundamento em estudos futuros.

Quanto à análise dos dados, é inaceitável que empresas do porte das empresas *big four* ainda não apresentem a quantidade de colaboradores LGBTQIAP+ e abordem outras formas de diversidade de maneira tão superficial. De maneira mais ampla, fica evidente a necessidade de realizar mais estudos empíricos sobre a questão da "Comunidade LGBTQIAP+ em empresas de contabilidade" ou "Comunidade LGBTQIAP+ na profissão contábil".

Este estudo contribui como base para estudos empíricos que aprofundem a temática, possibilitando a análise de resultados sob diferentes pontos de vista, de maneira a melhor compreender a eficiência e eficácia da aplicabilidade das ações de I&D nas empresas. Além disso, este estudo evidencia a crescente necessidade de expandir a representatividade LGBTQIAP+, das mulheres e de outros grupos diversos na alta gestão, a fim de torná-los protagonistas nas tomadas de decisão.

Por fim, para a coleta e análise de conteúdo, este estudo utilizou como base os relatórios das empresas com o padrão GRI. No entanto, foi evidente que nem sempre



esses relatórios estavam disponíveis ou continham informações satisfatórias para a elaboração do estudo. Portanto, sugere-se que estudos futuros não se restrinjam apenas aos relatórios, mas busquem múltiplas fontes de dados das empresas analisadas, bem como de empresas locais, como forma de comparar e contextualizar o setor no Brasil e novos estudos abordando uma análise quantitativa da relação entre o perfil de I&D com o desempenho.

REFERÊNCIAS

- Bardin, L. (2016). *Análise de conteúdo*. Edições 70.
- BBC. (2019, fevereiro 28). *STF aprova a criminalização da homofobia*. BBC. <https://www.bbc.com/portuguese/brasil-47206924>
- Blau, P. M. (1964). *Exchange and power in social life*. Wiley.
- Conselho Nacional de Justiça. (n.d.). *CNJ serviço: pessoa trans pode alterar nome e gênero em cartório*. CNJ. <https://www.cnj.jus.br/cnj-servico-pessoa-trans-pode-alterar-nome-e-genero-em-cartorio/#:~:text=A%20mudan%C3%A7a%20de%20nome%20e,ou%20casamento%20%C3%A0%20identidade%20autopercebida>
- Cropanzano, R., & Mitchell, M. S. (2005). Teoria da troca social: uma revisão interdisciplinar. *Journal of Management*, 31(6), 874–900. <https://doi.org/10.1177/0149206305279602>
- Brasil (2016). Decreto Nº 8.727, de 28 de abril de 2016. Planalto. https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2016/decreto/d8727.htm
- Emerson, R. M. (1976). Social exchange theory. *Annual review of sociology*, 2, 335-362. <http://www.jstor.org/stable/2946096?origin=JSTOR-pdf>
- Fórum de empresas e direitos LGBTI+. (n.d.). *Carta de adesão*. Fórum de empresas e direitos LGBTI+. <https://www.forumempresaslgbt.com/cartadeadesao>
- Fraga, A. M., Colomby, R. K., Gemelli, C. E., & Prestes, V. A. (2022). As diversidades da diversidade: revisão sistemática da produção científica brasileira sobre diversidade na administração (2001-2019). *Cadernos EBAPE.BR*, 20(1), 1-19.
- Global Reporting Initiative. (n.d.). *How to use the GRI standards: Portuguese Translations*. Global Reporting Initiative. <https://www.globalreporting.org>
- Homans, G. C. (1958). Social behavior as exchange. *American Journal of Sociology*, 63(6), 597-606. <http://www.jstor.org/stable/2772990>
- Instituto Brasileiro de Direito de Família. (n.d.). *CNJ reconhece lacuna normativa de sexo ignorado após pedido de providências do IBDFAM*. IBDFAM. <https://ibdfam.org.br/>
- Lakatos, E. M. & Marconi, M. (2021). *Técnicas de pesquisa*. Grupo GEN.
- Lei nº 12.846, de 1º de agosto de 2013. Planalto. https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/112846.htm
- Marconi, M. A., & Lakatos, E. M. (2022). *Metodologia científica*. Grupo GEN.
- Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos. (n.d.). *CNJ aprova resolução que obriga cartórios a realizar casamento homoafetivo*. Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos. <https://www.gov.br/mdh/pt-br/sdh/noticias/2013/maio/cnj-aprova-resolucao-que-obriga-cartorios-a-realizar-casamento-homoafetivo>



- Ministério da Saúde. (2008). *Portaria nº 457*, de 19 de agosto de 2008. Secretaria de Atenção à Saúde.
https://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/sas/2008/prt0457_19_08_2008.html
- Ministério da Saúde. (2014). *Amanhã (17) será celebrado o dia internacional contra a homofobia. veja abaixo o manifesto da associação brasileira de lésbicas, gays, bissexuais e transexuais (ABGLT)*. Conselho Nacional de Saúde. Notícias.
http://conselho.saude.gov.br/ultimas_noticias/2014/05mai_16_lgbt.html
- Quinalha, R. (2022). *Movimento LGBTI+ : uma breve história do século XIX aos nossos dias*. Grupo Autêntica.
- REIS, T., (2018) org. *Manual de Comunicação LGBTI+ . 2ª edição*. Curitiba: Aliança Nacional LGBTI / GayLatino.
- Resende, H. (2016). *Michel Foucault: Política – pensamento e ação*. Grupo Autêntica.
- Romani-Dias, M., Biasol, A. M. S., Carneiro, J., & Barbosa, A. D. S. (2022). Internacionalização de escolas de negócios baseada nas atividades dos acadêmicos: elucidações trazidas pela teoria da troca social. *Revista de Administração de Empresas*, 62(1), 1-16.
- Sales, R. G. (2017). *Políticas de respeito à diversidade sexual no ambiente de trabalho: análise sobre as percepções sobre o papel da comunicação em organizações participantes do Fórum de Empresas e Direitos LGBT* [Master's thesis, Programa de Pós-Graduação em Ciências da Comunicação, Escola de Comunicação e Artes, Universidade de São Paulo].
- Schmitt, C. S., & Petroll, M. L. M. (2021). Um ensaio teórico sobre a influência da teoria da troca social e da co-criação de valor no crowdfunding. *Intercom – RBCC*, 44(1), 247-269. <https://doi.org/10.1590/1809-58442021112>
- Silva, A., et al. (2013). Sentido do trabalho e diversidade: um estudo com homossexuais masculinos. *Revista ADM.MADE*, 17(2), 85-105.
- STF. (2020). *Proibição de doação de sangue por homens homossexuais é inconstitucional, decide STF*. Recuperado em 20 de junho de 2023, de <https://portal.stf.jus.br/>
- Triguero-Sanchés, R., Peña Vines, J., & Guillen, J. (2018). Como melhorar o desempenho da empresa por meio da diversidade de colaboradores e da cultura organizacional. *Revista Brasileira de Gestão de Negócios*, 20(3), 378-400.
- UOL (2023). *Nova carteira de identidade terá mudanças nos campos 'sexo' e 'nome social'*. UOL Economia.
<https://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2023/04/11/governo-vai-mudar-carteira-de-identidade-para-incluir-populacao-lgbtqia.htm>
- XP Educação. (n.d.). *Big four*. Retrieved May 1, 2023, from <https://blog.xpeducacao.com.br/big-four/>