

PESQUISA

DIVERSIDADE

NOS CONSELHOS
DAS EMPRESAS
BRASILEIRAS

COORDENAÇÃO:

Gabriela Alves Mendes Blanchet

Bruno Cesar de Paiva e Silva

PESQUISA

DIVERSIDADE

NOS CONSELHOS
DAS EMPRESAS
BRASILEIRAS

COORDENAÇÃO:

Gabriela Alves Mendes Blanchet

Bruno Cesar de Paiva e Silva



Realização

IBDEE por meio da sua Comissão de Ética, Diversidade e Igualdade



O Instituto Brasileiro de Direito e Ética Empresarial - IBDEE é uma entidade sem fins lucrativos com o propósito de ser referência no estudo com vistas à promoção da Ética Empresarial, pautando a sua atuação com rigor científico, criatividade e respeito à ordem constitucional.

Com esse Norte, o IBDEE busca influenciar os agentes de nossa sociedade no sentido de um comportamento mais responsável, transparente e ético nos negócios. O IBDEE atua visando influenciar tomadores de decisão, tanto do setor público quanto do privado, a adotar medidas que inibam os desvios éticos nos negócios.

A Comissão de Estudos sobre Ética, Diversidade e Igualdade do IBDEE foi constituída para fomentar o debate, agregar e empoderar grupos minorizados e garantir, cada vez mais, voz e representatividade da diversidade no ambiente de negócios.

A missão da Comissão é tornar o IBDEE um Instituto vanguardista na busca da consolidação do espaço de representação desta diversidade no mercado de trabalho, como elemento componente da ética e justiça social que devem nortear toda a atividade empresarial.

Presidente	Vice-Presidente
Gabriela Alves Mendes Blanchet	André Castro Carvalho
Diretor Executivo	Diretor de Relações Institucionais
Jair Jaloreto	Bruno Bandarovsky
Diretora Administrativa	Diretora de Comunicação
Paula Lippi	Ana Bavon
Diretora Jurídica	Diretora Acadêmica
Carmina Hissa	Aline Moura
Diretor Financeiro	
Rubens Oliveira	

Para mais informações sobre o IBDEE - Instituto Brasileiro de Direito e Ética Empresarial, visite o site: www.ibdee.org

Agradecimentos Especiais

Ao IBDEE que apoiou o projeto desde a sua concepção.

Aos coordenadores da pesquisa: Gabriela Blanchet e Bruno Cesar Paiva pela idealização, coordenação, revisão e análise dos dados coletados.

Ao Instituto Brasileiro de Governança Corporativa "IBGC" pelo apoio institucional na divulgação da pesquisa em seu *e-mail marketing* e posterior contribuição na revisão e divulgação do trabalho nas pessoas de Luiz Martha e Valéria Café.

Aos patrocinadores do e-book da pesquisa: escritório Blanchet Advogados e Nictheroy BCP.

Aos conselheiros que se prontificaram a responder o questionário da pesquisa, especialmente aos integrantes do grupo "Jornadeiros da Governança" e da Comissão Conselho do Futuro do IBGC.

Ao Richard Blanchet e à Natalia Cordeiro, advogados do Blanchet Advogados, pela contribuição para o relatório da pesquisa.

Apoio Institucional:

Instituto Brasileiro de Governança Corporativa – IBGC



O Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC) é uma organização sem fins lucrativos, referência nacional e internacional em governança corporativa. O instituto contribui para o desempenho sustentável das organizações por meio da geração e disseminação de conhecimento das melhores práticas em governança corporativa, influenciando e representando os mais diversos agentes, visando uma sociedade melhor.

Fundado em 27 de novembro de 1995, em São Paulo, o IBGC desenvolve programas de capacitação e certificação profissionais e eventos, além de atuar regionalmente por meio de sete capítulos nos estados de Ceará, Minas Gerais, Paraná, Pernambuco, Rio de Janeiro, Rio Grande do Sul e Santa Catarina.

Atualmente, o IBGC hospeda as atividades da Global Reporting Initiative (GRI) no Brasil, integra a rede de Institutos de Gobierno Corporativo de Lati-no America (IGCLA) e o Global Network of Director Institutes (GNDI), grupo que congrega institutos relacionados a governança e conselho de administração ao redor do mundo.

Patrocínio: Blanchet Advogados



Escritório especializado em projetos de Governança Corporativa. É signatário dos WEPs (*Women Empowerment Principles*) da ONU Mulheres, além de participar ativamente em diversas iniciativas ligadas à governança corporativa, *compliance* e DE&I, como *webinars*, artigos em livros, revistas e periódicos, valendo destacar a coordenação, pela sócia Gabriela Blanchet, do “Caderno das Melhores Práticas de D&I nas Empresas” publicado pelo IBDEE¹, o lançamento do livro: “A cláusula *shotgun* (*buy or sell*) em acordo de acionistas”, a sua participação como Presidente do IBDEE na iniciativa da Agenda Positiva da Governança Corporativa capitaneada pelo IBGC, sua contribuição com um capítulo no livro *Manual de Compliance* sobre “ESG (*Environmental, Social and Governance*)”, e, de um capítulo no livro *Mulheres em Compliance* intitulado “A Intersecção entre Governança Corporativa, *Compliance* e as Boas Práticas de Diversidade e Inclusão”, dentre outras publicações, e, a participação do sócio Richard Blanchet nos seguintes cadernos de governança corporativa editados pelo IBGC: “Manual Prático de Recomendações Estatutárias”, “Modelo de Regimento Interno de Conselho de Administração” e “Guia de Orientação Jurídica de Conselheiros de Administração e Diretores”, além de ter sido relator do Documento de Orientação “A Responsabilidade dos Administradores e o Dever de Diligência”, elaborado pelo GT Interagentes, formado por 11 entidades-membros que atuam no mercado de capitais brasileiro.

contato@blanchetlaw.com.br | + 55 11 3251 1422

Nictheroy Business, Compliance & Partnership



Business, Compliance & Partnership

Consultoria especializada em intermediação e desenvolvimento de negócios com impacto social, com foco na promoção da Integridade, da Diversidade e da Inclusão. Nosso Sócio Fundador, Bruno Cesar de Paiva e Silva, está presente em diversas iniciativas em favor das melhores práticas de Governança Corporativa promovidas pelo Instituto Brasileiro de Governança Corporativa - IBGC, além de ser membro da Comissão de Ética, Diversidade e Igualdade do IBDEE, onde também é coautor do “Caderno das Melhores Práticas de D&I nas Empresas”.

contato@nictheroybusiness.com.br | +55 21 997626160

¹ Fonte: <https://ibdee.org/biblioteca/caderno-das-melhores-praticas-de-diversidade-e-inclusao-nas-empresas/> (último acesso em: 16/12/2020).

Sumário

1.	Apresentação _____	10
2.	Metodologia _____	12
3.	Dados da Pesquisa _____	14
	3.1. Perfil das organizações _____	14
	3.2. Perspectiva dos conselheiros sobre as organizações _____	17
4.	Tabelas Comparativas _____	19
	4.1. Perfil da Organização _____	20
	4.2. Representatividade dos pilares nas demais categorias _____	22
5.	Destaques _____	23
6.	Conclusões _____	25
	6.1. Gênero (Mulheres) _____	25
	6.2. Étnico/racial _____	26
	6.3. LGBTQIA+ (Orientação Sexual) _____	27
	6.4. Geracional _____	27
	6.5. Pessoas com Deficiência (PcDs) _____	28
	6.6. Conclusão geral _____	28

1. Apresentação

A ideia da realização dessa pesquisa surgiu durante a elaboração do Caderno de Melhores Práticas de Diversidade e Inclusão nas Empresas, publicado pelo IBDEE, quando, através do estudo do tema, percebemos que o movimento para a construção de empresas mais plurais e inclusivas estava se tornando cada vez mais uma realidade.

Estudos comprovam que a diversidade nas empresas melhora o desempenho financeiro² e que investidores e clientes têm dado cada vez mais atenção ao tema³, tornando a inclusão da diversidade nas empresas uma pauta social e econômica. No Brasil, a Comissão de Valores Mobiliários (CVM) abriu no final do ano de 2020 uma consulta pública para incluir em seu formulário de referência a empresas de capital aberto questões voltadas à diversidade e promoção de atividades de ESG (sigla em inglês para “*environmental, social and governance*”)⁴. No mesmo ano, o IBGC lançou a “Agenda Positiva de Governança”⁵, programa apoiado por diversas instituições e empresas, inclusive o IBDEE, que visa incentivar as atividades de ESG através da apresentação de medidas práticas de governança.

O universo corporativo vem demonstrando maior zelo com o assunto, incluindo em sua estratégia de negócios programas de DE&I (sigla em inglês para “*Diversity, Equity and Inclusion*”)⁶, o que tem trazido resultados interessantes, como por exemplo a maior representatividade de mulheres em cargos de liderança nas grandes empresas⁷.

² HUNT, Vivian; YEE, Lareina; PRINCE, Sara; DIXON-FYLE, Sundiatu. A diversidade como alavanca de performance. McKinsey, jan. 2018. Disponível em: <https://www.mckinsey.com/business-functions/organization/our-insights/delivering-through-diversity/pt-br>.

³ BIGARELLI, Barbara. Investidores valorizam empresas que promovem a diversidade, diz estudo. Valor, 27 set. 2019. Disponível em: <https://valor.globo.com/carreira/noticia/2019/09/27/investidores-valorizam-empresas-que-promovem-a-diversidade-diz-estudo.ghtml>.

⁴ ROCHA, Aline. CVM vai exigir de empresas brasileiras dados sobre inclusão étnica e pauta ESG. Estadão, 16 dez. 2020. Disponível em: <https://economia.estadao.com.br/noticias/geral,cvm-vai-exigir-de-empresas-brasileiras-dados-sobre-inclusao-etnica-e-pauta-esg,70003553394>.

⁵ Disponível em: <https://www.agendapositivadegovernanca.com/>

⁶ FOLHA DE SÃO PAULO. Magazine Luiza abre programa de trainee exclusivo para pessoas negras. 18 set. 2020. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2020/09/magazine-luiza-abre-programa-de-trainee-exclusivo-para-pessoas-negras.shtml>.

⁷ BIGARELLI, Barbara. Metade da liderança já é feminina, 09 de mar. De 2020. Disponível em: <https://valor.globo.com/carreira/noticia/2020/03/09/metade-da-lideranca-ja-e-feminina.ghtml?GLBID=1c85274b3b95e95284b5e8001c8d5d18a7872416a4c626e7355422d48634d6544575862466172736c59754b4646663465446e397061506e61614a7163397641465a38414d5f364866466975657a47514a5a7976684b45533733536334764c4e4e6233344d71513d3d3a303a757770636a71706f667879626f63656973636f74>.

Porém, a falta de dados públicos nos leva a questionar até que ponto as políticas de DE&I estão influenciando na composição dos órgãos de governança das empresas. Encontramos poucos relatórios que tratassem sobre diversidade e inclusão, principalmente quando considerados os pilares de gênero, étnico/racial, orientação sexual LGBTQIA+, PcDs (pessoas com deficiência) e geracional (pessoas menores de 50 anos).

Com o intuito de trazer dados para a discussão sobre políticas de DE&I e a real representatividade desses grupos minorizados nos conselhos das organizações brasileiras, o IBDEE, por intermédio da sua Comissão de Ética, Diversidade e Igualdade, coordenada por Gabriela Blanchet, realizou pesquisa empírica sobre diversidade nos conselhos de administração e consultivos nas empresas brasileiras.

Com as evidências encontradas nesta 1ª edição da pesquisa empírica sobre diversidade nos conselhos, temos a expectativa de auxiliar as organizações a entenderem o quadro de representatividade de seus conselhos de forma mais clara e como cada pilar de diversidade está sendo representado nos conselhos das organizações brasileiras, inclusive das sociedades de capital fechado, cuja informação não se encontra tão disponível para o mercado.

2. Metodologia

Na literatura sobre governança corporativa existem alguns estudos sobre políticas de DE&I nos conselhos. No entanto, além de grande parte das pesquisas não tratar sobre o cenário nacional, a maioria aborda apenas a representatividade de gênero nos conselhos, não levando em consideração os demais pilares ligados ao tema DE&I.

Considerando isso, entendemos que a coordenação de uma pesquisa empírica sobre o quadro das empresas/organizações sediadas no Brasil que levasse em consideração os demais pilares relacionados à DE&I seria de suma importância para a análise do cenário nacional. Dessa forma, o presente estudo usou como referência os pilares expostos no Caderno das Melhores Práticas de Diversidade e Inclusão nas Empresas do IBDEE⁸, quais sejam: gênero, étnico/racial, orientação sexual (LGBTQIA+), pessoas com deficiência - PcDs e geracional (para este pilar, definimos como critério a participação em conselhos de pessoas com idade inferior a 50 anos).

Assim, foi elaborado o formulário composto por 12 questões, em sua maioria de múltipla escolha, nas quais os respondentes detalhavam as características gerais da organização em que atuavam como conselheiros, tais quais capital social, número de funcionários, dentre outros dados, e a composição de seus conselhos, fossem eles de administração ou consultivo. As questões foram respondidas por meio de formulário virtual enviado aos conselheiros, que tiveram o período de outubro de 2020 a março de 2021 para responderem de forma anônima.

Não deve ser ignorado que a participação de membros de conselhos que não se interessam pelo tema DE&I pode ter sido estatisticamente irrelevante, de forma que a representatividade dos pilares da diversidade apresentada nos resultados refletiria o cenário de conselhos em que seus membros reconhecem a relevância do assunto.

Com relação ao pilar de orientação sexual, entendemos que a obtenção destes dados enfrenta dificuldade relacionada à falta de um ambiente empresarial mais inclusivo, que permita à pessoa se sentir à vontade para declarar a sua orientação sexual.

⁸ Instituto Brasileiro de Direito e Ética Empresarial - Comissão de Ética, Diversidade e Igualdade. Caderno das Melhores Práticas de Diversidade e Inclusão nas Empresas. 1ª edição, 2019. Disponível em: <https://ibdee.org/biblioteca/caderno-das-melhores-praticas-de-diversidade-e-inclusao-nas-empresas/>

O escopo da pesquisa abarcou pessoas jurídicas dos setores público e privado, de pequeno a grande porte, capital aberto e fechado, sociedades empresárias limitadas e sociedades anônimas, organizações com e sem fins lucrativos, além de considerados tanto os conselhos consultivos quanto os conselhos de administração.

Obtivemos 64 conselheiros respondentes, captando a formação de conselhos em 63 organizações. Contudo, três respostas foram excluídas da análise, sendo uma delas por se referir a empresa citada por outro respondente e duas por ausência de respostas a perguntas essenciais ao adequado tratamento das informações. Desta forma, foram consideradas as respostas dadas em 61 formulários, retratando o perfil do conselho em igual número de organizações.

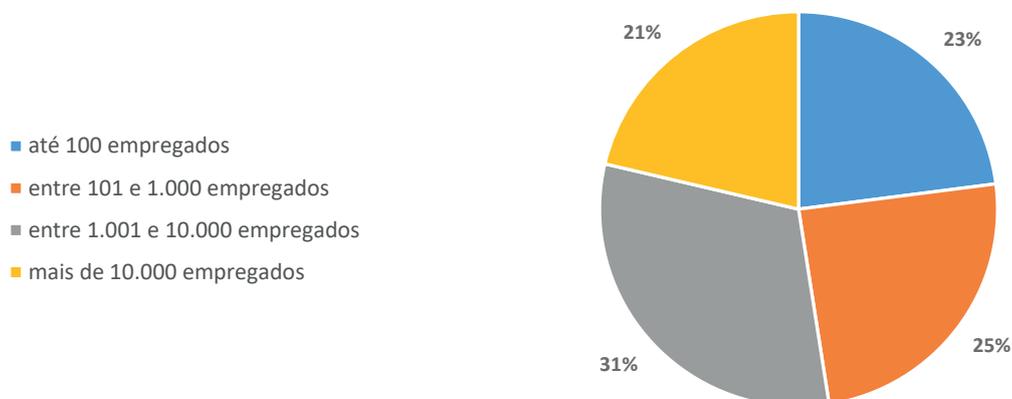
Para a elaboração do presente relatório as respostas inconsistentes ou incondizentes não foram consideradas. O questionário apresentava duas questões opcionais, que, quando não respondidas, não provocavam a eliminação das demais respostas, porque não acarretavam prejuízo ao tratamento dos dados.

Nas análises foram utilizadas todas as respostas válidas coletadas e cruzadas as informações relevantes para a elaboração das tabelas comparativas. Também foi considerada a aproximação de valores numéricos para evitar a exibição de casas decimais em demasia, sem que se prejudicasse a conclusão dos dados gerados.

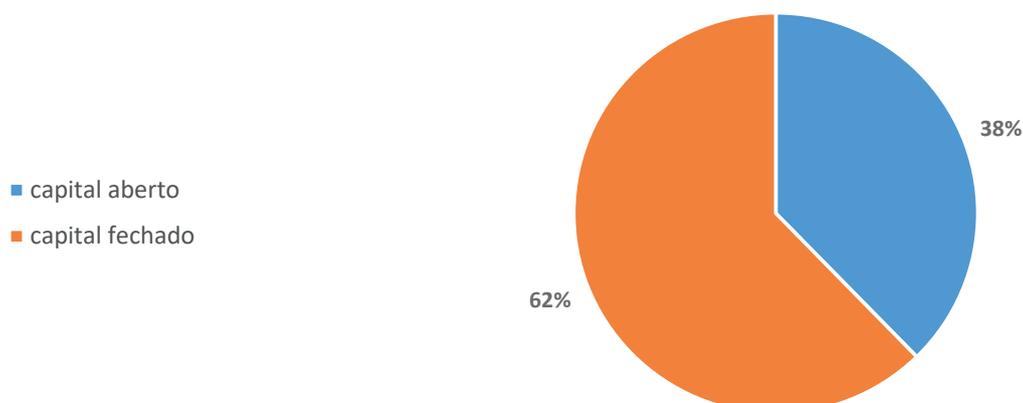
3. Dados da Pesquisa

3.1. Perfil das organizações

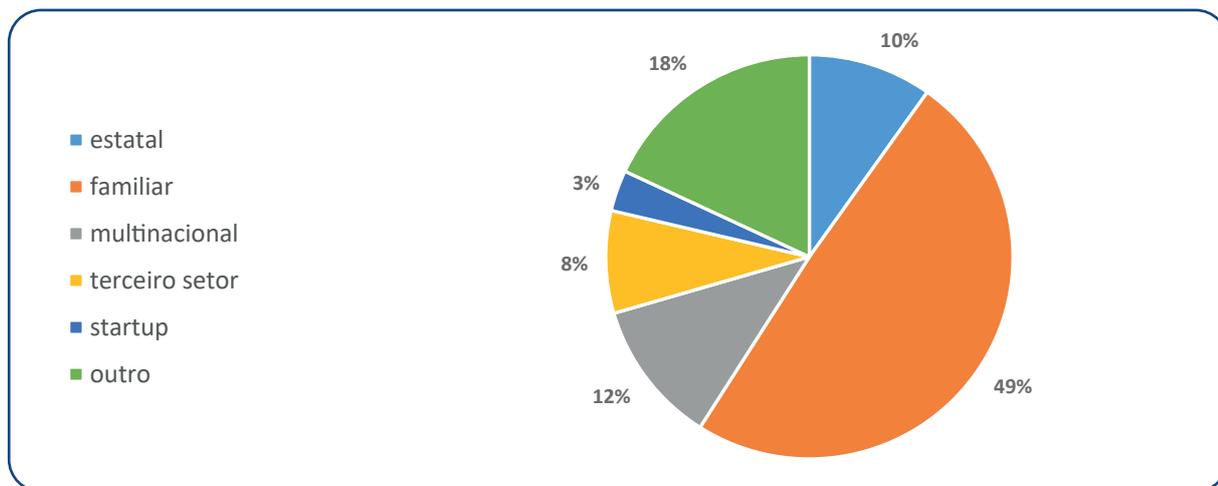
A amostra dessa pesquisa apresentou equilíbrio no item Número de Empregados das organizações respondentes, com diferença de apenas 10 pontos percentuais entre o perfil com menos respondentes e o maior. Das pessoas que responderam ao questionário, 31% são conselheiros em organizações que apresentam um quadro de 1.001 (mil e um) a 10.000 (dez mil) funcionários:



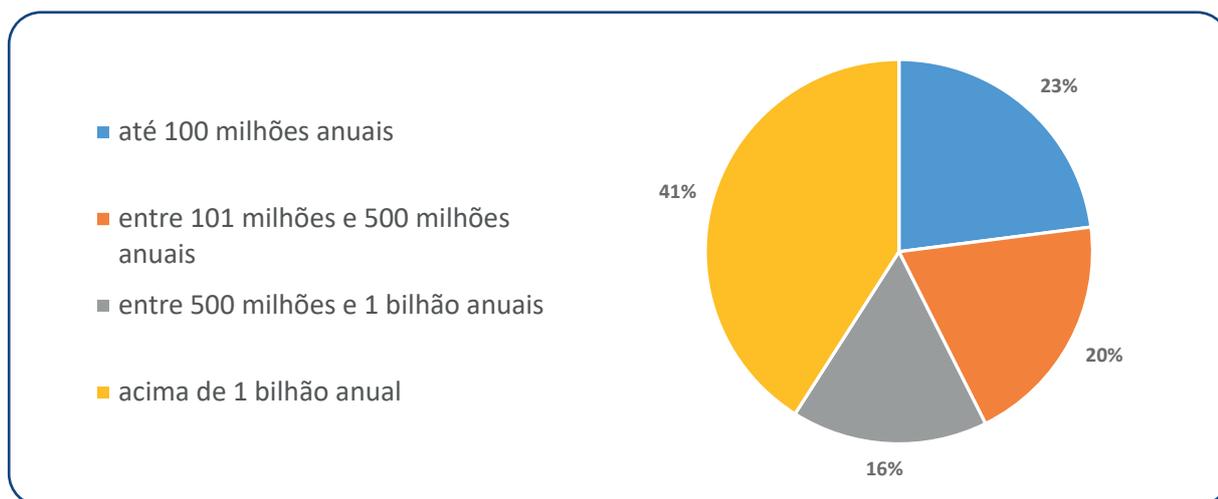
Maior presença de empresas de capital fechado na pesquisa:



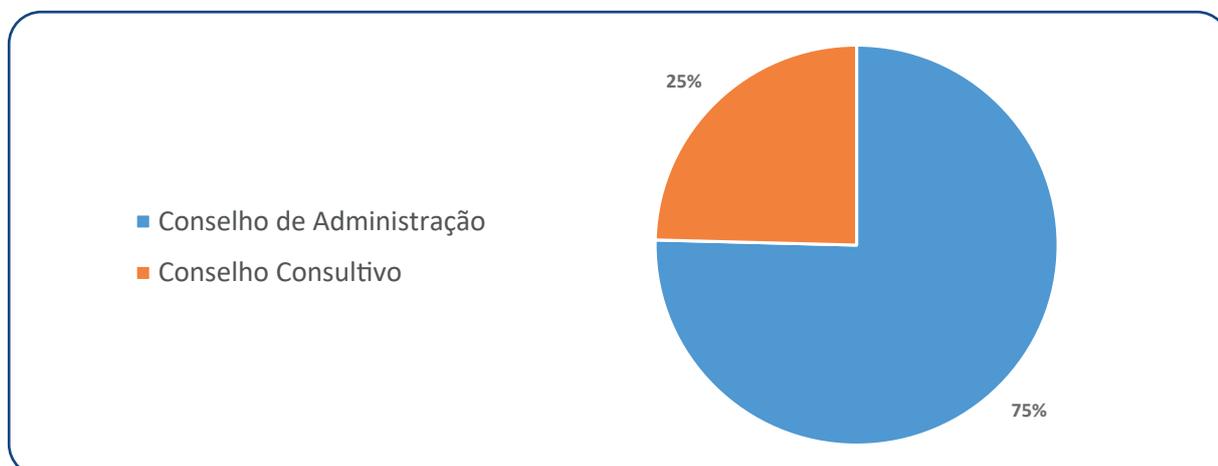
Quase metade das organizações dos conselheiros respondentes eram familiares:



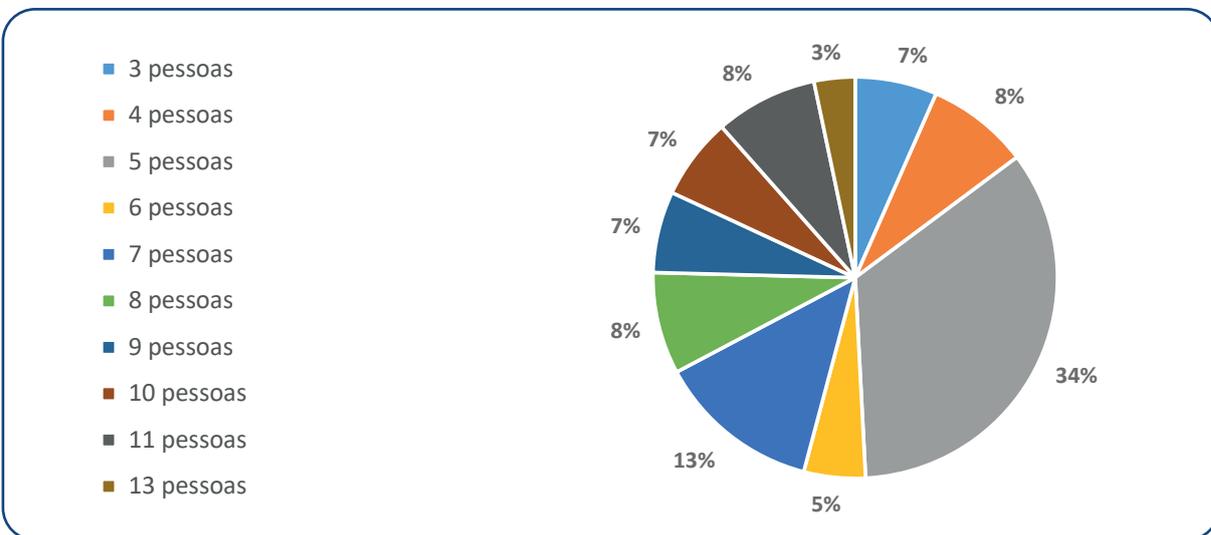
41% das organizações apresentavam faturamento anual maior que 1 bilhão de reais:



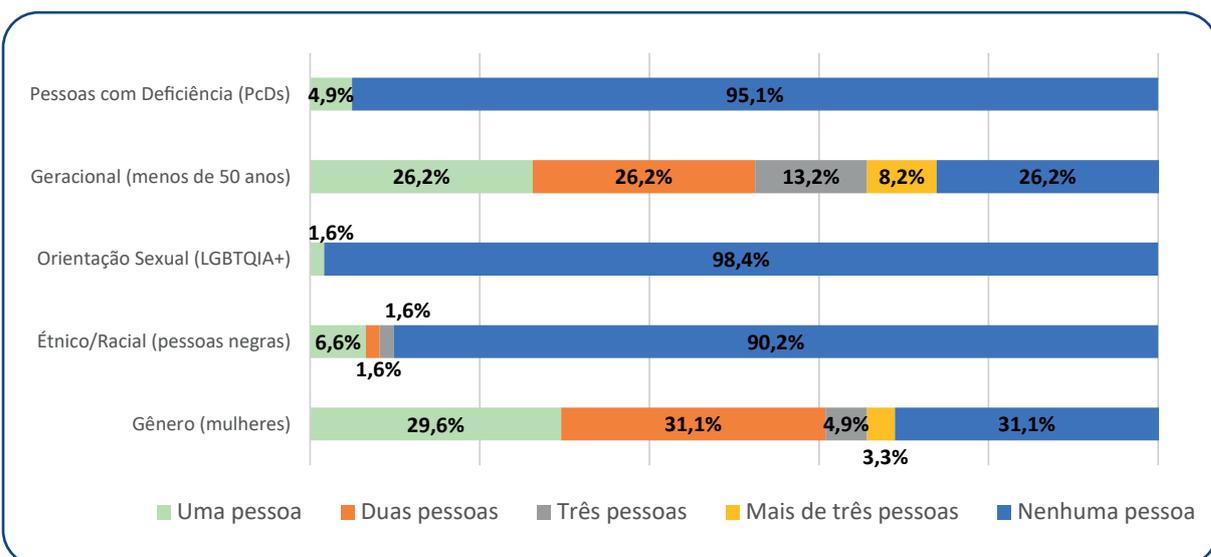
Três quartos das organizações possuíam em sua composição conselho de administração e um quarto, conselho consultivo:



Das 61 organizações representadas pelos respondentes, em 34% o conselho era formado por 5 membros, em 13% por 7 membros e as demais se dividiram de forma similar entre 3, 4, 6, 8, 9, 10, 11 e 13 membros, somando 53% das respondentes, conforme gráfico abaixo:



Na análise sobre a proporção da diversidade, pedimos que os respondentes avaliassem se os conselhos das organizações em que atuavam eram compostos por nenhuma, uma, duas, três ou mais de três pessoas dos pilares de DE&I selecionados pela pesquisa (gênero, raça/etnia, orientação sexual - LGBTQIA+, geracional - menores de 50 anos, e PcDs - pessoas com deficiência) e os resultados foram os seguintes:

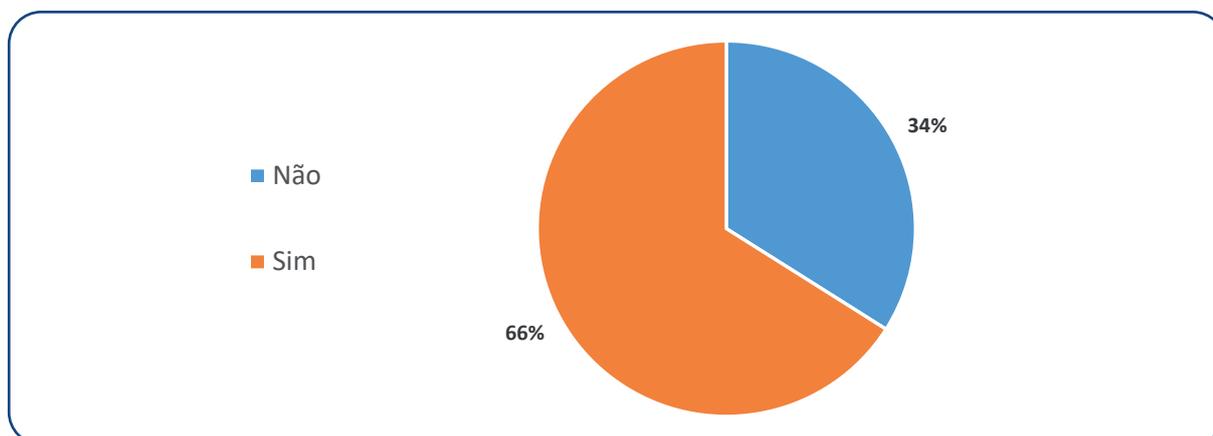


Dos cinco pilares de DE&I avaliados nesta pesquisa, somente os pilares Gênero e Geracional têm representatividade em mais da metade dos conselhos entre as 61 organizações avaliadas. O pilar Gênero, presente em 69% das organizações, é representado por duas ou mais pessoas em 39% dos conselhos e o pilar Geracional, presente em 74% das organizações, é representado por duas ou mais pessoas em 48% dos conselhos.

Apenas 10 organizações têm em seus conselhos ao menos um membro titular que representa mais de um pilar de DE&I, sendo a interseccionalidade de gênero e geracional a mais frequente, com 7 ocorrências.

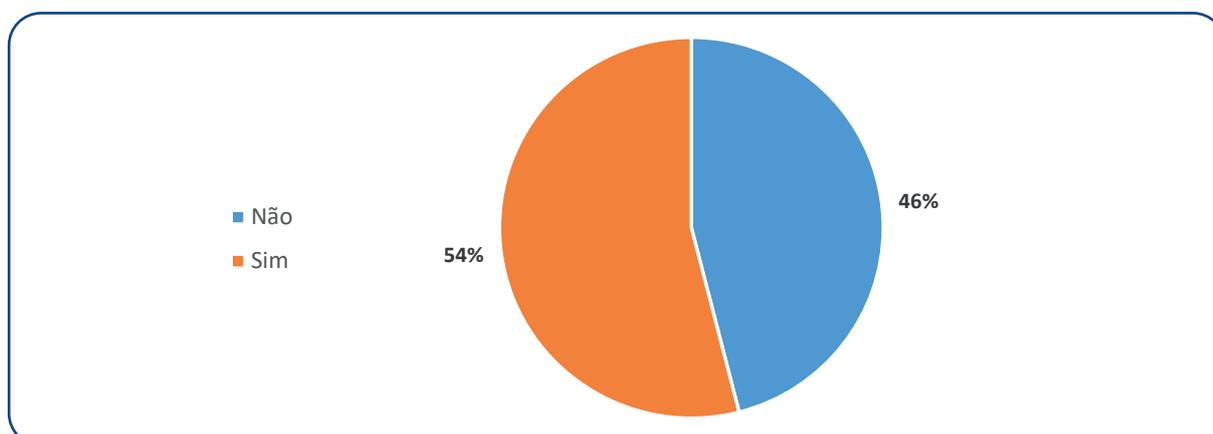
3.2. Perspectiva dos conselheiros sobre as organizações

Ao final do questionário perguntamos se os respondentes julgavam a organização em que atuam como uma “empresa inclusiva”:



Assim, dentre os 61 respondentes, 40 responderam que as organizações em que atuam são inclusivas, representando 66% dos respondentes.

Também foi questionado se na visão dos respondentes as políticas de DE&I seriam uma estratégia de negócios da organização:



Conforme demonstrado, 33 pessoas (54% dos respondentes) entendem que sim, as políticas de DE&I estão inseridas na estratégia de suas organizações. Contudo, um número que entendemos ser muito alto (28 respondentes, equivalente a 46% do total) considera que as organizações das quais fazem parte do conselho ainda não enxergam DE&I como estratégia de negócio.

Também é notável o fato de que entre as cinco organizações sem nenhum pilar de diversidade em seus conselhos, três são vistas como inclusivas por seus conselheiros, que também identificam estar presente a estratégia de DE&I nas organizações. Apenas dois respondentes que afirmaram não haver nenhum pilar da diversidade nos conselhos de suas organizações também concluíram que elas não são inclusivas e não contemplam a diversidade em suas estratégias.

4. Tabelas Comparativas

Os conselhos das 61 organizações em que atuam os respondentes trazem em sua composição 408 membros titulares, dos dos quais 166 pessoas (41% do total) são representantes de pelo menos um dos pilares de DE&I. Contudo, somente os pilares Gênero e Geracional apresentam participação com relevância estatística, estando presentes em mais da metade das organizações. As 5 organizações que não apresentam em seus conselhos nenhum representante dos pilares de diversidade objeto da pesquisa possuem 22 conselheiros, com média de 4,4 pessoas em cada conselho e pouco abaixo da média geral de assentos nos conselhos das organizações da amostra (média 6,6 pessoas em cada conselho). Já as interseccionalidades, ou seja, quando uma pessoa é identificada com mais de um pilar da diversidade, estão presentes em 10 organizações, refletindo a presença de 12 membros em seus conselhos.

Diversidade em conselhos	Total da Amostra	Gênero (mulheres)		Étnico/Racial (pessoas negras)		Orientação Sexual (LGBTQIA+)		Geracional (menos de 50 anos)		Pessoas com Deficiência (PcDs)		Nenhum dos pilares		Interseccionalidades	
Número de organizações	61	42	68,9%	6	9,8%	1	1,6%	45	73,8%	3	4,9%	5	8,2%	10	16,4%
Número de representantes	408	73	17,9%	9	2,2%	1	0,2%	92	22,5%	3	0,7%	22	5,4%	12	2,9%

Analisando quantos representantes de cada pilar estão presentes em cada conselho, percebemos que a maior parte dos conselhos apresenta até dois representantes dos pilares Gênero (61%) e Geracional (52%). Por outro lado, o pilar Étnico/Racial conta com mais de um representante em apenas dois conselhos das organizações respondentes e os pilares de Orientação Sexual e Pessoa com Deficiência não aparecem com mais de um representante em nenhum dos 61 conselhos analisados.

Número de representantes dos Pilares da Diversidade nas organizações	Gênero (mulheres)		Étnico/Racial (pessoas negras)		Orientação Sexual (LGBTQIA+)		Geracional (menos de 50 anos)		Pessoas com Deficiência (PcDs)		Interseccionalidades	
Uma pessoa	18	30%	4	6,6%	1	1,6%	16	26%	3	4,9%	8	13%
Duas pessoas	19	31%	1	1,6%	0	0%	16	26%	0	0%	2	3,3%
Três pessoas	3	5%	1	1,6%	0	0%	8	13%	0	0%	0	0%
Mais de três pessoas	2	3%	0	0,0%	0	0%	5	8%	0	0%	0	0%
Nenhuma pessoa	19	31%	55	90,2%	60	98%	16	26%	58	95%	51	84%

4.1. Perfil da Organização

Comparativo entre os perfis das organizações e o número de organizações com pelo menos um representante dos pilares de diversidade.

Com relação ao número de organizações respondentes.

Inclusão e Diversidade - Perfil Número de Organizações	Total da Amostra	Gênero (mulheres)		Étnico/Racial (pessoas negras)		Orientação Sexual (LGBTQIA+)		Geracional (menos de 50 anos)		Pessoas com Deficiência (PcDs)		Nenhum dos pilares		Interseccionalidades	
		Conteúdo	Porcentagem	Conteúdo	Porcentagem	Conteúdo	Porcentagem	Conteúdo	Porcentagem	Conteúdo	Porcentagem	Conteúdo	Porcentagem	Conteúdo	Porcentagem
estatal	6	4	67%	2	33,3%	0	0%	4	67%	0	0%	0	0%	1	17%
familiar	30	18	60%	3	10%	0	0%	21	70%	3	10%	4	13%	6	20%
multinacional	7	5	71%	0	0%	0	0%	6	86%	0	0%	0	0%	0	0%
terceiro setor	5	3	60%	1	20%	1	20%	3	60%	0	0%	1	20%	0	0%
startup	2	1	50%	0	0%	0	0%	2	100%	0	0%	0	0%	1	50%
outro	11	11	100%	0	0%	0	0%	9	82%	0	0%	0	0%	2	18%

Com relação ao número total de vagas nos conselhos das organizações respondentes.

Inclusão e Diversidade - Perfil Número de Representantes dos Pilares	Total da Amostra	Gênero (mulheres)		Étnico/Racial (pessoas negras)		Orientação Sexual (LGBTQIA+)		Geracional (menos de 50 anos)		Pessoas com Deficiência (PcDs)		Nenhum dos pilares		Interseccionalidades	
		Conteúdo	Porcentagem	Conteúdo	Porcentagem	Conteúdo	Porcentagem	Conteúdo	Porcentagem	Conteúdo	Porcentagem	Conteúdo	Porcentagem	Conteúdo	Porcentagem
estatal	53	7	13%	3	6%	0	0%	7	13%	0	0%	0	0%	1	2%
familiar	166	32	19%	5	3%	0	0%	37	22%	3	2%	4	2%	7	4%
multinacional	50	8	16%	0	0%	0	0%	17	34%	0	0%	0	0%	0	0%
terceiro setor	41	7	17%	1	2%	1	2%	7	17%	0	0%	1	2%	0	0%
startup	10	2	20%	0	0%	0	0%	4	40%	0	0%	0	0%	2	20%
outro	88	17	19%	0	0%	0	0%	20	23%	0	0%	0	0%	2	2%

4.1.1. Número de representantes de cada pilar por perfil de empresa

Nas 6 estatais:

Diversidade nos Conselhos das Organizações Estatais	Gênero (mulheres)		Étnico/Racial (pessoas negras)		Orientação Sexual (LGBTQIA+)		Geracional (menos de 50 anos)		Pessoas com Deficiência (PcDs)		Interseccionalidades	
Uma pessoa	2	33%	1	16,7%	0	0,0%	1	17%	0	0,0%	1	17%
Duas pessoas	1	17%	1	16,7%	0	0%	3	50%	0	0%	0	0,0%
Três pessoas	1	17%	0	0,0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Mais de três pessoas	0	0%	0	0,0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Nenhuma pessoa	2	33%	4	66,7%	6	100%	2	33%	6	100%	0	0%

Nas 30 organizações familiares respondentes:

Diversidade nos Conselhos das Organizações Familiares	Gênero (mulheres)		Étnico/Racial (pessoas negras)		Orientação Sexual (LGBTQIA+)		Geracional (menos de 50 anos)		Pessoas com Deficiência (PcDs)		Interseccionalidades	
	Quantidade	Porcentagem	Quantidade	Porcentagem	Quantidade	Porcentagem	Quantidade	Porcentagem	Quantidade	Porcentagem	Quantidade	Porcentagem
Uma pessoa	7	23%	2	6,7%	0	0,0%	10	33%	3	10,0%	5	17%
Duas pessoas	9	30%	0	0,0%	0	0%	8	27%	0	0%	1	3,3%
Três pessoas	1	3%	1	3,3%	0	0%	1	3%	0	0%	0	0%
Mais de três pessoas	1	3%	0	0,0%	0	0%	2	7%	0	0%	0	0%
Nenhuma pessoa	12	40%	27	90,0%	30	100%	9	30%	27	90%	0	0%

Nas 7 multinacionais respondentes:

Diversidade nos Conselhos das Organizações Multinacionais	Gênero (mulheres)		Étnico/Racial (pessoas negras)		Orientação Sexual (LGBTQIA+)		Geracional (menos de 50 anos)		Pessoas com Deficiência (PcDs)		Interseccionalidades	
	Quantidade	Porcentagem	Quantidade	Porcentagem	Quantidade	Porcentagem	Quantidade	Porcentagem	Quantidade	Porcentagem	Quantidade	Porcentagem
Uma pessoa	3	43%	0	0,0%	0	0,0%	0	0%	0	0,0%	0	0%
Duas pessoas	1	14%	0	0,0%	0	0%	3	43%	0	0%	0	0,0%
Três pessoas	1	14%	0	0,0%	0	0%	1	14%	0	0%	0	0%
Mais de três pessoas	0	0%	0	0,0%	0	0%	2	29%	0	0%	0	0%
Nenhuma pessoa	2	29%	7	100,0%	7	100%	1	14%	7	100%	0	0%

Nas 5 organizações do terceiro setor respondentes:

Diversidade nos Conselhos das Organizações do Terceiro Setor	Gênero (mulheres)		Étnico/Racial (pessoas negras)		Orientação Sexual (LGBTQIA+)		Geracional (menos de 50 anos)		Pessoas com Deficiência (PcDs)		Interseccionalidades	
	Quantidade	Porcentagem	Quantidade	Porcentagem	Quantidade	Porcentagem	Quantidade	Porcentagem	Quantidade	Porcentagem	Quantidade	Porcentagem
Uma pessoa	1	20%	1	20,0%	1	20,0%	1	20%	0	0,0%	0	0%
Duas pessoas	1	20%	0	0,0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0,0%
Três pessoas	0	0%	0	0,0%	0	0%	2	40%	0	0%	0	0%
Mais de três pessoas	1	20%	0	0,0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Nenhuma pessoa	2	40%	4	80,0%	4	80%	2	40%	5	100%	0	0%

Nas 2 startups respondentes:

Diversidade nos Conselhos das Organizações Startups	Gênero (mulheres)		Étnico/Racial (pessoas negras)		Orientação Sexual (LGBTQIA+)		Geracional (menos de 50 anos)		Pessoas com Deficiência (PcDs)		Interseccionalidades	
	Quantidade	Porcentagem	Quantidade	Porcentagem	Quantidade	Porcentagem	Quantidade	Porcentagem	Quantidade	Porcentagem	Quantidade	Porcentagem
Uma pessoa	0	0%	0	0,0%	0	0,0%	1	50%	0	0,0%	0	0%
Duas pessoas	1	50%	0	0,0%	0	0%	0	0%	0	0%	1	50,0%
Três pessoas	0	0%	0	0,0%	0	0%	1	50%	0	0%	0	0%
Mais de três pessoas	0	0%	0	0,0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Nenhuma pessoa	1	50%	2	100,0%	2	100%	0	0%	2	100%	0	0%

Nas 11 organizações de outros perfis, ou seja, empresas de capital acionário pulverizado (*corporation*), subsidiárias e coligadas:

Diversidade nos Conselhos das Organizações de Outros Perfis	Gênero (mulheres)		Étnico/Racial (pessoas negras)		Orientação Sexual (LGBTQIA+)		Geracional (menos de 50 anos)		Pessoas com Deficiência (PcDs)		Interseccionalidades	
	Quantidade	Porcentagem	Quantidade	Porcentagem	Quantidade	Porcentagem	Quantidade	Porcentagem	Quantidade	Porcentagem	Quantidade	Porcentagem
Uma pessoa	5	45%	0	0,0%	0	0,0%	3	27%	0	0,0%	2	18%
Duas pessoas	6	55%	0	0,0%	0	0%	2	18%	0	0%	0	0,0%
Três pessoas	0	0%	0	0,0%	0	0%	3	27%	0	0%	0	0%
Mais de três pessoas	0	0%	0	0,0%	0	0%	1	9%	0	0%	0	0%
Nenhuma pessoa	0	0%	11	100,0%	11	100%	2	18%	11	100%	0	0%

4.2. Representatividade dos pilares nas demais categorias

As tabelas representam o número de organizações com pelo menos um representante de cada pilar.

Pelo faturamento das organizações:

Inclusão e diversidade - faturamento anual (R\$)	Total da Amostra	Gênero (mulheres)		Étnico/Racial (pessoas negras)		Orientação Sexual (LGBTQIA+)		Geracional (menos de 50 anos)		Pessoas com Deficiência (PcDs)		Nenhum dos pilares		Interseccionalidades	
até 100 milhões anuais	14	9	64%	3	21,4%	1	7%	11	79%	1	7%	2	14%	3	21%
entre 101 milhões e 500 milhões anuais	12	9	75%	0	0%	0	0%	9	75%	1	8%	2	17%	4	33%
entre 500 milhões e 1 bilhão anuais	10	5	50%	2	20,0%	0	0%	8	80%	0	0%	0	0%	1	10%
acima de 1 bilhão anual	25	19	76%	1	4%	0	0%	17	68%	1	4%	1	4%	2	8%

Pela forma de capital adotada:

Inclusão e diversidade - capital aberto vs. capital fechado	Total da Amostra	Gênero (mulheres)		Étnico/Racial (pessoas negras)		Orientação Sexual (LGBTQIA+)		Geracional (menos de 50 anos)		Pessoas com Deficiência (PcDs)		Nenhum dos pilares		Interseccionalidades	
capital aberto	23	17	74%	2	8,7%	0	0%	16	70%	1	4%	2	9%	4	17%
capital fechado	38	25	66%	4	11%	1	3%	29	76,3%	2	5%	3	8%	6	16%

Pelo tipo de conselho da organização:

Considerando o número de organizações respondentes.

"Inclusão e diversidade - Tipo de Conselho Quantidade de Organizações"	Total da Amostra	Gênero (mulheres)		Étnico/Racial (pessoas negras)		Orientação Sexual (LGBTQIA+)		Geracional (menos de 50 anos)		Pessoas com Deficiência (PcDs)		Nenhum dos pilares		Interseccionalidades	
Conselho de Administração	46	31	67%	4	8,7%	1	2%	32	69,6%	1	2%	3	7%	5	11%
Conselho Consultivo	15	11	73%	2	13%	0	0%	13	86,7%	2	13%	2	13%	5	33%

Considerando o número total de vagas dos conselhos das organizações respondentes.

Inclusão e diversidade - Tipo de Conselho Quantidade de participantes	Total da Amostra	Gênero (mulheres)		Étnico/Racial (pessoas negras)		Orientação Sexual (LGBTQIA+)		Geracional (menos de 50 anos)		Pessoas com Deficiência (PcDs)		Nenhum dos pilares		Interseccionalidades	
Conselho de Administração	329	53	16%	5	1,5%	1	0%	71	22%	1	0%	12	4%	5	2%
Conselho Consultivo	79	20	25%	4	5%	0	0%	21	27%	2	3%	10	13%	7	9%

Pelo número de empregados da organização:

Inclusão e diversidade - número de empregados	Total da Amostra	Gênero (mulheres)		Étnico/Racial (pessoas negras)		Orientação Sexual (LGBTQIA+)		Geracional (menos de 50 anos)		Pessoas com Deficiência (PcDs)		Nenhum dos pilares		Interseccionalidades	
até 100 empregados	14	10	71%	3	21,4%	1	7%	12	86%	1	7%	1	7%	4	29%
entre 101 e 1.000 empregados	15	9	60%	1	7%	0	0%	9	60%	2	13%	3	20%	2	13%
entre 1.001 e 10.000 empregados	19	13	68%	1	5,3%	0	0%	14	74%	0	0%	1	5%	3	16%
mais de 10.000 empregados	13	10	77%	1	8%	0	0%	10	77%	0	0%	0	0%	1	8%

5. Destaques

Os dados da pesquisa foram obtidos através de respostas voluntárias a questionário eletrônico apresentado pelos coordenadores da pesquisa. A comparação dos resultados desta pesquisa com outras pesquisas semelhantes também realizadas no Brasil pode contribuir para demonstrar os efeitos concretos e a importância da conscientização das empresas sobre o tema DE&I.

Diversidade em conselhos	Total da Amostra	Gênero (mulheres)		Étnico/Racial (pessoas negras)		Orientação Sexual (LGBTQIA+)		Geracional (menos de 50 anos)		Pessoas com Deficiência (PcDs)		Nenhum dos pilares		Interseccionalidades	
		Número	Porcentagem	Número	Porcentagem	Número	Porcentagem	Número	Porcentagem	Número	Porcentagem	Número	Porcentagem	Número	Porcentagem
Número de organizações	61	42	68,9%	6	9,8%	1	1,6%	45	73,8%	3	4,9%	5	8,2%	10	16,4%
Número de representantes	408	73	17,9%	9	2,2%	1	0,2%	92	22,5%	3	0,7%	22	5,4%	12	2,9%

Conforme demonstrado na planilha comparativa, dentre os pilares de diversidade elencados pela pesquisa os que mais foram representados nos conselhos das organizações respondentes foram:

- **Geracional** – 73,8% das organizações têm conselheiros com idade inferior a 50 anos
- **Mulheres (gênero)** – 68,9% das organizações têm conselheiras mulheres

Os pilares da diversidade menos representados nos conselhos foram:

- **Étnico/Racial** – apenas 9,8% das organizações têm conselheiros negros (pretos ou pardos)
- **Pessoas com Deficiência (PcDs)** – apenas 4,9% das organizações têm conselheiros PcDs
- **Orientação Sexual (População LGBTQIA+)** – somente 1,6% das organizações têm conselheiros LGBTQIA+

Os conselheiros com idade inferior a 50 anos foram representados em 74% das organizações e 8% das organizações têm mais de 3 representantes do pilar geracional no conselho. Já a população LGBTQIA+ não foi representada nos conselhos de 98,4% das organizações e na única organização em que um respondente declarou ter esta representação no conselho há apenas uma pessoa LGBTQIA+.

As mulheres foram representadas em 69% dos conselhos, que em sua maioria (61%) têm na composição até duas mulheres conselheiras, o que indica haver um avanço um pouco maior com relação ao pilar da inclusão de gênero nos conselhos das organizações brasileiras. Já as pessoas com deficiência (PcDs) compõem apenas 4,9% dos conselhos das organizações respondentes e as pessoas negras apenas 9,8%, sendo que somente uma organização tinha duas pessoas negras (1,6% das organizações) em seu conselho e uma organização tinha o conselho composto por 3 pessoas negras (1,6% das organizações).

A única organização com representante LGBTQIA+ é do terceiro setor, com faturamento anual inferior a R\$100 milhões e menos de 100 empregados. Já as três organizações com representantes PcDs nos conselhos são empresas familiares de portes variados.

Conselhos mais numerosos não são sinônimo de maior representatividade:

- dos quatro conselhos com 10 membros, três tinham conselheiras mulheres, quatro tinham conselheiros com idade inferior a 50 anos e nenhum deles tinha conselheiros negros, LGBTQIA+ ou PcDs.

Composição dos Conselhos com 10 Membros	Total da Amostra	Gênero (mulheres)		Étnico/Racial (pessoas negras)		Orientação Sexual (LGBTQIA+)		Geracional (menos de 50 anos)		Pessoas com Deficiência (PcDs)		Nenhum dos pilares		Interseccionalidades	
		Número	Porcentagem	Número	Porcentagem	Número	Porcentagem	Número	Porcentagem	Número	Porcentagem	Número	Porcentagem	Número	Porcentagem
Número de Organizações	4	3	75%	0	0,0%	0	0,0%	4	100%	0	0,0%	0	0,0%	1	25,0%

- dos cinco conselhos com 11 membros, quatro tinham conselheiras mulheres, dois tinham conselheiros negros, um tinha conselheiros menores de 50 anos e nenhum tinha conselheiros LGBTQIA+ ou PcDs.

Composição dos Conselhos com 11 Membros	Total da Amostra	Gênero (mulheres)		Étnico/Racial (pessoas negras)		Orientação Sexual (LGBTQIA+)		Geracional (menos de 50 anos)		Pessoas com Deficiência (PcDs)		Nenhum dos pilares		Interseccionalidades	
		Número	Porcentagem	Número	Porcentagem	Número	Porcentagem	Número	Porcentagem	Número	Porcentagem	Número	Porcentagem	Número	Porcentagem
Número de Organizações	5	4	80%	2	40,0%	0	0,0%	1	20%	0	0,0%	0	0,0%	1	20,0%

- dos dois conselhos com 13 membros, ambos tinham conselheiras mulheres e menores de 50 anos, mas nenhum tinha conselheiros negros, LGBTQIA+ ou PcDs.

Composição dos Conselhos com 13 Membros	Total da Amostra	Gênero (mulheres)		Étnico/Racial (pessoas negras)		Orientação Sexual (LGBTQIA+)		Geracional (menos de 50 anos)		Pessoas com Deficiência (PcDs)		Nenhum dos pilares		Interseccionalidades	
		Número	Porcentagem	Número	Porcentagem	Número	Porcentagem	Número	Porcentagem	Número	Porcentagem	Número	Porcentagem	Número	Porcentagem
Número de Organizações	2	2	100%	0	0,0%	0	0,0%	2	100%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%

6. Conclusões

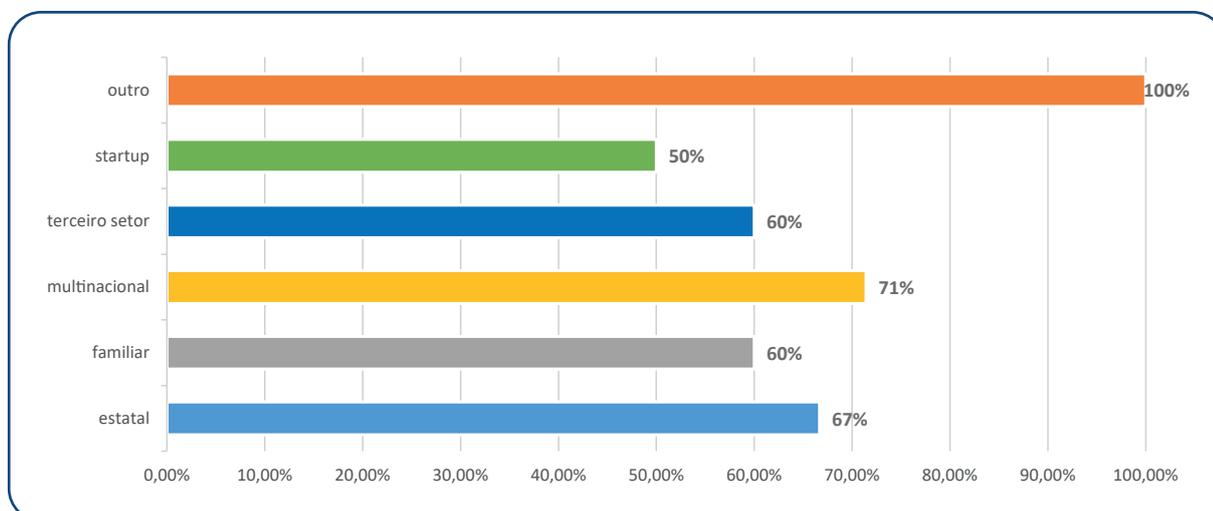
Para a conclusão analisaremos o resultado da pesquisa sob a ótica de cada um dos pilares de diversidade e, posteriormente, realizaremos a conclusão geral sobre os dados coletados para a realização da presente pesquisa.

Número de representantes dos pilares da Diversidade	Gênero (mulheres)		Étnico/Racial (pessoas negras)		Orientação Sexual (LGBTQIA+)		Geracional (menos de 50 anos)		Pessoas com Deficiência (PcDs)		Interseccionalidades	
Uma pessoa	18	4,4%	4	1,0%	1	0,2%	16	3,9%	3	0,7%	8	2,0%
Duas pessoas	38	9,3%	2	0,5%	0	0%	32	7,8%	0	0%	4	1,0%
Três pessoas	9	2,2%	3	0,7%	0	0%	24	5,9%	0	0%	0	0%
Mais de três pessoas	8	2,0%	0	0%	0	0%	20	4,9%	0	0%	0	0%
Total de Representantes dos Pilares:	73	18%	9	2,2%	1	0,2%	92	23%	3	0,7%	12	3%

6.1. Gênero (Mulheres)

As 61 organizações avaliadas somam 408 cadeiras em seus conselhos, sendo 73 delas ocupadas por mulheres, refletindo 18% do total de vagas nos conselhos. Dessa forma, depois do pilar geracional, gênero foi o pilar mais bem representado nos conselhos das organizações em que atuam os conselheiros respondentes.

Entre os perfis das organizações, aquele que menos apresentou mulheres em conselhos foram as startups. Fato interessante, pois as startups são reconhecidas pela conexão com as novas tendências globais de comportamento e consumo. Porém, no quesito DE&I, repetem o mesmo padrão das outras categorias de empresas brasileiras. Por outro lado, as mulheres têm mais representatividade na categoria "outros", que inclui organizações que não se enquadram nos demais perfis.



Apenas em organizações familiares e de terceiro setor havia conselhos compostos por mais de três mulheres.

Com relação ao faturamento, das 25 organizações com faturamento anual acima de 1 bilhão, 19 tinham pelo menos uma mulher integrando o conselho, o que representa 76% das organizações da categoria. Já as organizações com faturamento entre 500 milhões e 1 bilhão foram as que representaram menos as mulheres, com 50% dos conselhos sem mulheres em sua constituição.

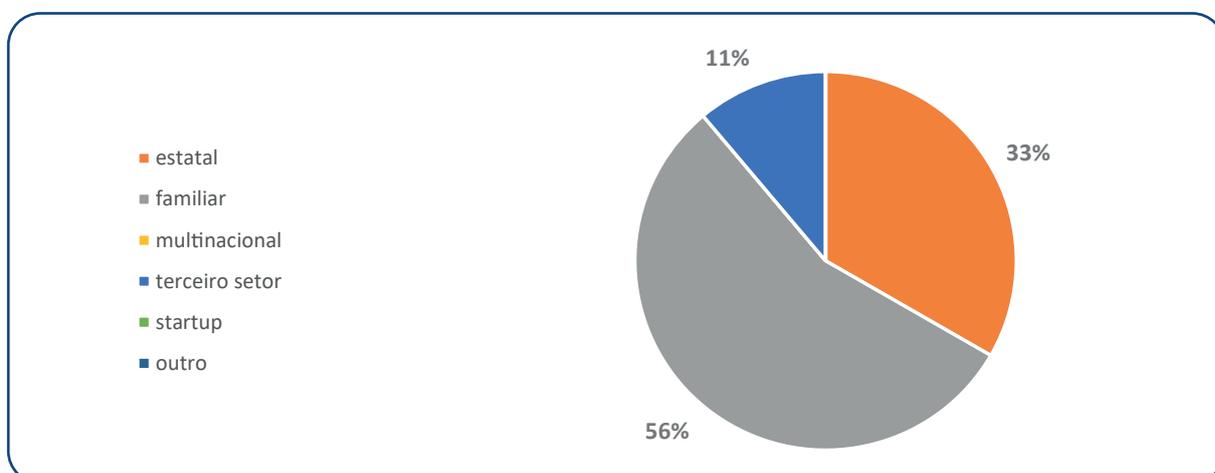
Entre as organizações de capital aberto e capital fechado, as mulheres estão melhor representadas nas organizações de capital aberto, em que 74% dos respondentes (17 organizações de um universo de 23) tinham ao menos uma mulher como membro do conselho.

Sobre os conselhos de administração e consultivo, a pesquisa identificou a presença de mulheres em 67% dos conselhos de administração, ocupando 16% do número de assentos, e 73% dos conselhos consultivos, ocupando 25% do número de assentos.

6.2. Étnico/racial

O pilar étnico/racial composto por pessoas negras (pretas e pardas) foi um dos menos representados nos conselhos das organizações em que atuam as pessoas respondentes, ocupando 2% do total de 408 vagas nos conselhos das 61 organizações objeto da presente pesquisa.

Entre as organizações nas quais há representatividade de pessoas negras, as empresas familiares apresentaram o maior número de representantes do pilar étnico/racial, seguidas pelas empresas estatais e organizações do terceiro setor. Porém, em nenhuma delas o pilar ultrapassou 6% do total de assentos. Os demais perfis não tinham nenhum representante negro no conselho:



Com relação ao faturamento, representantes do pilar étnico/racial estavam presentes em 21% das organizações com faturamento anual de até 100 milhões de reais, ocupando 7% dos assentos, e 20% das organizações com faturamento entre 500 milhões e 1 bilhão, ocupando 4% dos assentos, além de 4% das organizações com faturamento anual superior a 1 bilhão de reais, ocupando menos de 1% dos assentos.

Na comparação entre as organizações de capital aberto e fechado, o pilar está mais presente nas organizações de capital fechado, onde está representado através de 11% das vagas em conselhos, contra 8,7% das vagas nas empresas de capital aberto.

Quanto ao tipo de conselho, se administrativo ou consultivo, fica evidente a necessidade de ampliar a representatividade do pilar quando comparados os números da quantidade de organizações e quantidade de assentos. Embora 13% das organizações com conselho consultivo tenham representantes do pilar em seu colegiado, estes somam apenas 5% do total de assentos. Percepção semelhante se dá nas organizações com conselho de administração, entre as quais 8,7% têm o pilar representado, mas apenas 1,5% dos seus assentos é ocupado por pessoas identificadas com o pilar etnia/raça.

6.3. LGBTQIA+ (Orientação Sexual)

O pilar LGBTQIA+ foi o menos representado de todos os elencados na pesquisa ocupando 0,2% do total de 408 vagas dos conselhos das 61 organizações avaliadas pela pesquisa.

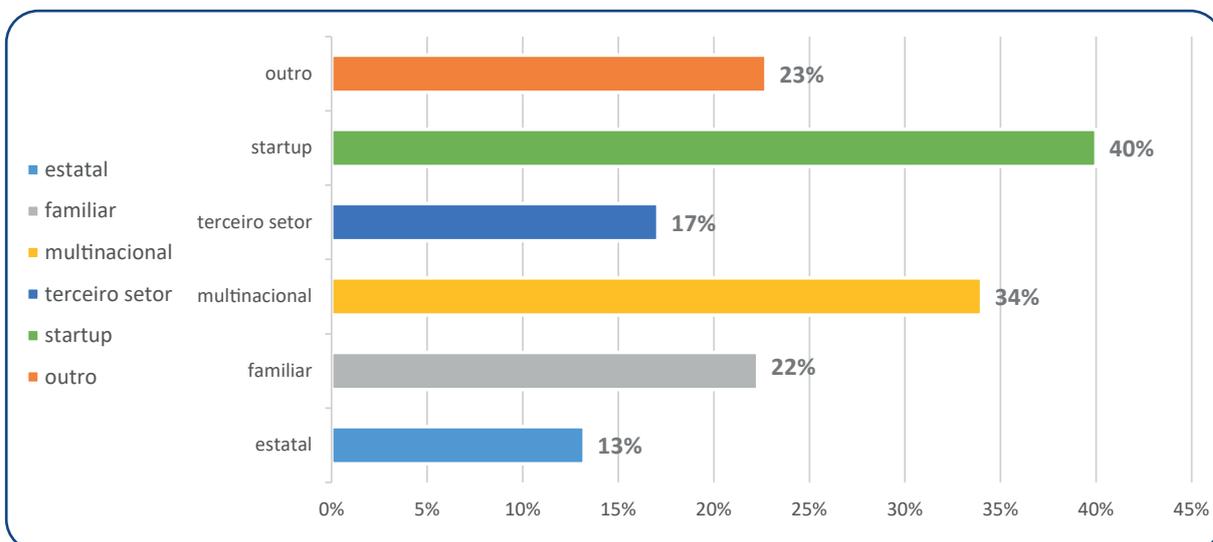
Entre os perfis de organização, a única que possuía um conselheiro LGBTQIA+ é uma instituição do terceiro setor. Assim, a única respondente com LGBTQIA+ em seu quadro de governança integrava a faixa de 100 milhões de faturamento, com capital fechado e conselho de administração.

6.4. Geracional

O pilar geracional tratou da presença de pessoas com menos de 50 anos de idade nos conselhos e foi o pilar mais representado na amostra pesquisada, ocupando 23% dos assentos nos conselhos de 74% das organizações analisadas.

A forte presença de representantes do pilar geracional é evidenciada na análise do critério faturamento anual, em que identificamos a presença de representantes deste pilar em, pelo menos, 68% das organizações em todas as faixas de faturamento.

Nos perfis de organização, as startups foram as que proporcionalmente apresentaram melhor representatividade do pilar, com 40% dos assentos ocupados por pessoas identificadas com o pilar geracional, seguidas pelas multinacionais, organizações familiares e outros perfis de organizações, todas com representação superior a 20% dos assentos.



As organizações com capital fechado representaram melhor o pilar geracional, com 76% de representatividade contra 70% das de capital aberto.

Os conselhos consultivos possuem maior representatividade geracional (87%) que os conselhos de administração (70%).

6.5. Pessoas com Deficiência (PcDs)

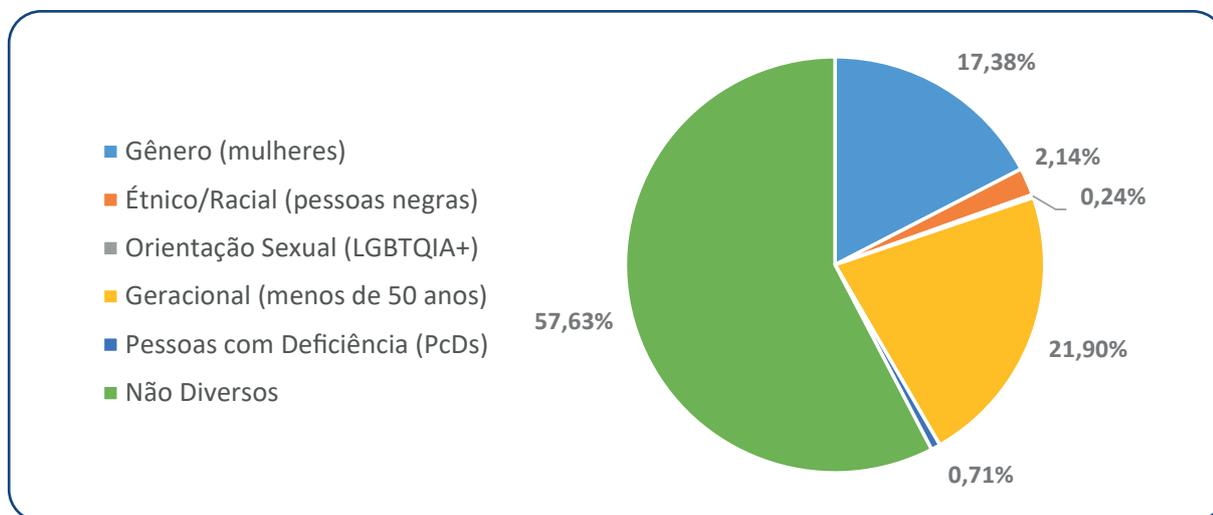
Depois do pilar LGBTQIA+ as PcDs foram as menos representadas nos conselhos das organizações em que atuam as pessoas respondentes, ocupando 0,7% do total de 408 vagas nos conselhos das 61 organizações pesquisadas.

Apenas organizações familiares tinham em seu quadro conselheiros PcDs, sendo que, das 30 organizações com este perfil, apenas 3 apresentaram conselheiros PcDs. Nas demais categorias, como faturamento anual, tipo de conselho e se capital aberto ou fechado, as três organizações com representantes do pilar PcD estão distribuídas sem destaque para qualquer ponto de identificação em comum, como ocorreu no perfil familiar.

6.6. Conclusão geral

A pesquisa identificou entre as empresas onde atuam os respondentes que, excluindo do cálculo as pessoas que representam mais de um pilar da diversidade, 42% dos assentos em conselhos de administração ou consultivo são

ocupados por pessoas que representam ao menos um dos pilares da diversidade, onde se destacam o pilar geracional (pessoas menores de 50 anos), com 22% dos assentos, e o pilar gênero (mulheres), com 17% dos assentos.



Vemos que mesmo as categorias mais representadas têm muito a crescer e que os demais pilares não representam quase nenhum peso nos conselhos das organizações, indicando que o Brasil precisa de medidas integrativas mais efetivas e que garantam a participação de pessoas negras, LGBTQIA+ e PcDs nos conselhos das organizações.

Para além disso, é curioso notar que apesar dos quadros baixos de diversidade, 66% dos respondentes consideram as organizações em que atuam como “empresa inclusiva” e 54% consideram que as práticas de DE&I fazem parte da estratégia da organização, o que leva a duas conclusões cabíveis: a primeira é que os conselheiros têm uma visão distorcida do conceito de inclusão da diversidade e a segunda é que as possíveis políticas inclusivas das organizações não estão alcançando os órgãos de administração.

Tais conclusões demonstram que o posicionamento das organizações e o interesse dos conselheiros sobre o tema DE&I vêm produzindo efeitos positivos, ainda que longe da velocidade necessária para tornar os conselhos mais diversos, aumentando a importância da cultura de governança corporativa, do treinamento e capacitação dos profissionais e do comprometimento dos órgãos diretivos com as políticas de DE&I.



APOIADOR:



PATROCINADORES:

