

## INFORMAÇÕES SOBRE O ESTUDO

### METODOLOGIA

Pesquisa quantitativa, realizada por meio de questionário preenchido online, complementada por uma pesquisa qualitativa com entrevistas aos gestores das áreas relacionadas a diversidade e recursos humanos de algumas empresas participantes no estudo.

### UNIVERSO

Gestores das 500 maiores empresas do Brasil, por faturamento.

### PERÍODO DE REFERÊNCIA

De 9 de dezembro de 2014 a 28 de maio de 2015.

### REALIZAÇÃO

Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social em cooperação com o Banco Interamericano de Desenvolvimento (BID).

Para acessar a publicação  
na íntegra, visite:  
<http://bit.do/perfil500>



## PARA MAIS INFORMAÇÕES, CONTATE:

### JUDITH MORRISON

Assessora Principal, Divisão de Gênero e Diversidade, BID  
[jmorrison@iadb.org](mailto:jmorrison@iadb.org)

### CAIO MAGRI

Diretor Executivo de Operações, Práticas Empresariais e Políticas Públicas, Instituto Ethos  
[caio@ethos.org.br](mailto:caio@ethos.org.br)

Copyright © 2016. Banco Interamericano de Desenvolvimento. Esta obra está licenciada sob uma licença Creative Commons IGO 3.0 Atribuição-NãoComercial-SemDerivações (CC BY-NC-ND 3.0 IGO) (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/igo/legalcode>) e pode ser reproduzida com atribuição ao BID e para qualquer finalidade não comercial. Nenhum trabalho derivado é permitido.

Qualquer controvérsia relativa à utilização de obras do BID que não possa ser resolvida amigavelmente será submetida à arbitragem em conformidade com as regras da UNCITRAL. O uso do nome do BID para qualquer outra finalidade que não a atribuição, bem como a utilização do logotipo do BID serão objetos de um contrato por escrito de licença separado entre o BID e o usuário e não está autorizado como parte desta licença CC-IGO.

Note-se que o link fornecido acima inclui termos e condições adicionais da licença.

As opiniões expressas nesta publicação são de responsabilidade dos autores e não refletem necessariamente a posição do Banco Interamericano de Desenvolvimento, de seu Conselho de Administração, ou dos países que eles representam.



# PERFIL SOCIAL, RACIAL E DE GÊNERO DAS 500 MAIORES EMPRESAS DO BRASIL E SUAS AÇÕES AFIRMATIVAS

## SUMÁRIO EXECUTIVO

DA PUBLICAÇÃO REALIZADA PELO  
INSTITUTO ETHOS E PELO BID

O mercado de trabalho brasileiro, apesar das melhoras vividas nos últimos 15 anos, continua mostrando grandes desigualdades. Sub-representação e dificuldades de ascensão aos postos mais altos são alguns dos principais problemas enfrentados pelos grupos mais desfavorecidos socioeconomicamente, como os afrodescendentes, as mulheres, as pessoas com deficiência e o público LGBT (lésbicas, gays, bissexuais e transgêneros). Este estudo apresenta o perfil social, racial e de gênero do quadro de funcionários das 500 maiores empresas do Brasil e suas ações afirmativas.

### SUB-REPRESENTAÇÃO DE AFRODESCENDENTES

Apesar de ser maioria entre a população do país, a proporção de afrodescendentes no mercado de trabalho é muito inferior a de brancos. Os afrodescendentes são maioria em algumas categorias profissionais formativas (aprendizes e trainees). Mas, em todo o resto dos quadros das empresas, os trabalhadores brancos superam em muito os trabalhadores afrodescendentes. No quadro funcional, categoria pela qual se ingressam os trabalhadores nas empresas, o número de brancos é quase o dobro (62,8% de brancos e 35,7% de afrodescendentes). Em cargos de supervisão, os brancos são 72,2% frente a 25,9% de afrodescendentes.

### GARGALO HIERÁRQUICO E DIFICULDADES DE ASCENSÃO

A tendência de sub-representação se acentua quando nos enfocamos nos cargos mais altos, onde a presença de afrodescendentes diminui drasticamente. A população afrodescendente sofre com dificuldades para ascensão profissional, tendo presença simbólica nas posições mais altas das empresas. Em cargos gerenciais são apenas 6,3% comparados com 90,1% de brancos; no quadro executivo são apenas 4,7%, comparados com 94,2% de brancos; e nos conselhos de administração são 4,9%, comparados com 95,1% de brancos.

A PRESENÇA DE HOMENS É DUAS VEZES MAIOR QUE A DAS MULHERES

Assim como o acontece com os afrodescendentes, as mulheres estão sub-representadas no ambiente profissional. Apesar de a população feminina ser maior que a masculina e ter mais anos de educação, as mulheres superam os homens apenas nas posições mais baixas da hierarquia profissional (aprendizes e estagiárias), categorias que possuem caráter de formação dos funcionários. No quadro funcional, o número de homens é quase o dobro ao de mulheres (65,5% de homens e 35,5% de mulheres). E, também como no caso dos afrodescendentes, esta tendência se intensifica quando olhamos para os cargos mais altos, nos quais a presença feminina se reduz fortemente. Em cargos de gerência, a proporção de homens é quase o dobro que a de mulher (68,7% comparados com 31,3%); no quadro executivo, a proporção de homens é seis vezes maior que a de mulheres (86,4% de homens, comparado com 13,6% de mulheres); e nos conselhos de administração, é oito vezes maior (89% comparados com 11%).

MULHERES SÃO MAIS EDUCADAS QUE HOMENS

As mulheres apresentam um melhor nível de educação em todos os grupos profissionais das empresas. No quadro funcional, a porcentagem de mulheres com formação superior é de 52,2%, comparado com 28,3% entre os homens, uma diferença de 23,9 pontos percentuais. Subindo na escala hierárquica, a diferença em relação ao grupo masculino diminui, mas elas continuam sempre a frente. Na supervisão, o grupo feminino tem 80,4% de mulheres com formação superior, ficando 15,8 pontos percentuais a frente dos homens. Na gerência, as mulheres os superam em 1,6 pontos percentuais, com uma proporção de 97,4% com educação superior; no quadro executivo, a proporção é de 98,8%, 3,5 pontos percentuais à frente dos homens; por fim, no conselho administrativo, 100% das mulheres tem ensino superior, comparado com 95,9% dos homens.

AFRODESCENDENTES TÊM MELHORADO SUA FORMAÇÃO EDUCACIONAL

O nível de instrução da população afrodescendente aumentou de 5,1 anos de estudo em 2003 para 6,5

em 2013. Em especial, os negros estão tendo mais acesso ao ensino superior. Durante o período 2003-2013, as matrículas em cursos de graduação aumentaram 40%, uma evolução que tende a ser ampliada em parte devido ao estabelecimento de políticas de ação afirmativa.

PARTICIPAÇÃO “ADEQUADA” DE MULHERES E AFRODESCENDENTES

Uma grande proporção dos gestores das empresas consultadas percebe como adequada a participação de afrodescendentes e mulheres em praticamente todos os níveis profissionais. No caso dos afrodescendentes e para todos os níveis considerados, a maioria dos gerentes consultados considera adequada a representação desse grupo no quadro funcional e de supervisão (níveis nos quais a representação de afrodescendentes é de 35,7% e 25,9%, respectivamente). Em relação às mulheres, com exceção do quadro executivo, a maioria dos gerentes consultados também considera adequado o nível de participação feminina.

AÇÕES AFIRMATIVAS: PASSIVIDADE FRENTE À DESIGUALDADE

Apesar do panorama de desigualdade, a grande maioria das empresas que participaram na pesquisa não conta com ações afirmativas para incentivar a presença de mulheres e afrodescendentes nos seus quadros. Apenas 3,9% das empresas contam com alguma forma de ação afirmativa para aumentar a presença de afrodescendentes em seus quadros e apenas 11% contam com este tipo de política para aumentar a presença de mulheres.

FORMAÇÃO PARA OS AFRODESCENDENTES, CONCILIAÇÃO PARA ELAS

Entre as poucas empresas que adotam algum tipo de ação para aumentar a presença de afrodescendentes, a implementação de programas de capacitação profissional é o mais mencionado. Para facilitar a inserção e retenção de mulheres em seus quadros funcionais, as medidas mais populares são as que se relacionam com a conciliação entre o trabalho e a vida pessoal e familiar.

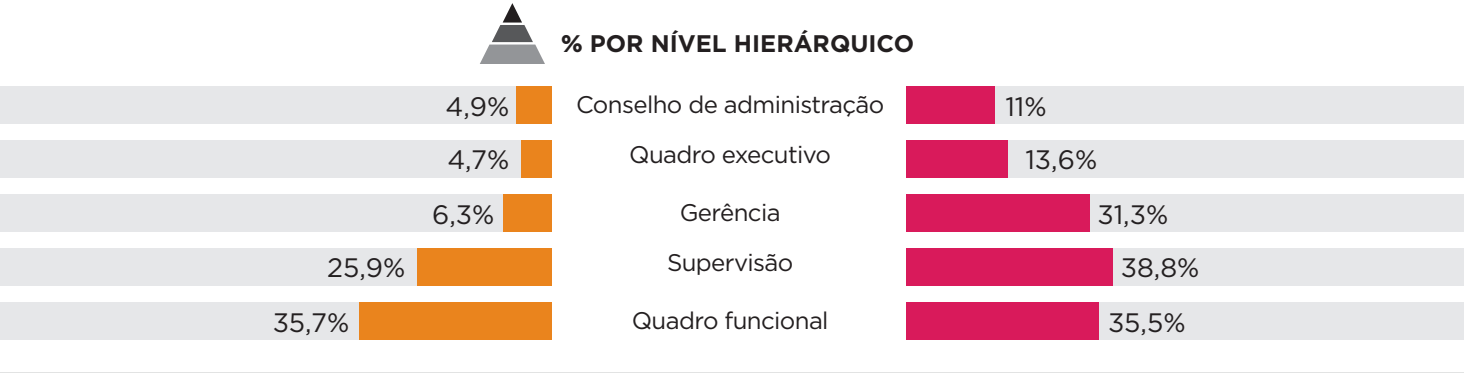
PRESENÇA REAL vs PERCEPÇÃO DOS GESTORES E AÇÕES POSITIVAS



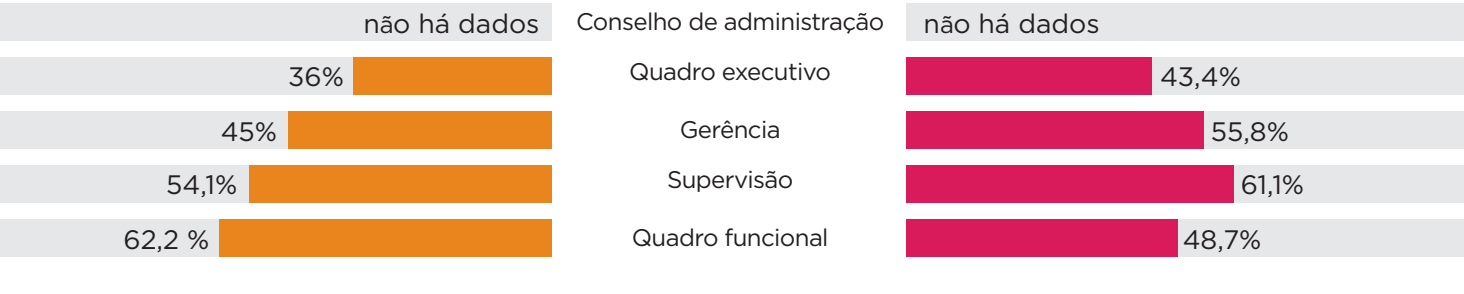
AFRODESCENDENTES



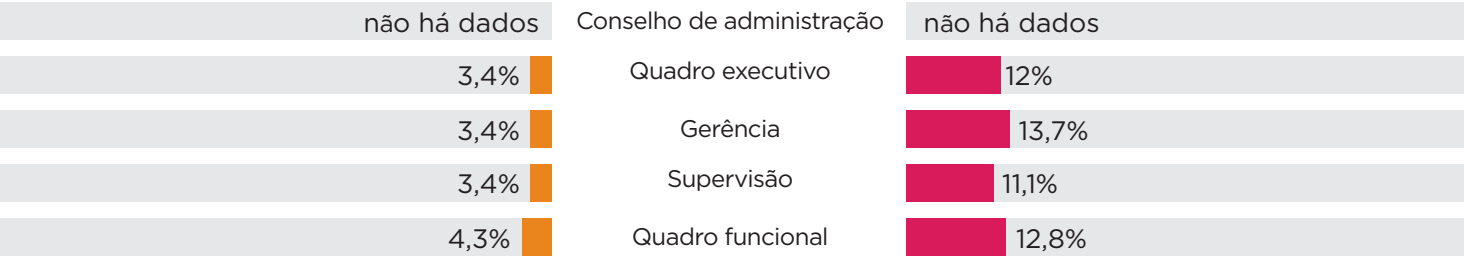
MULHERES



% DE GESTORES QUE PERCEBEM COMO “ADEQUADA” A PRESENÇA DESTES GRUPOS



% DE EMPRESAS QUE TEM POLÍTICAS PARA AUMENTAR A PRESENÇA DESTES GRUPOS



NÍVEL DE EDUCAÇÃO



MULHERES E HOMENS COM ENSINO SUPERIOR

