

[B]<sup>3</sup>

2024

# Mulheres em Ações

Mulheres e pessoas pretas e pardas ainda são minoria na alta liderança

Setembro de 2024



O Brasil está cada vez mais feminino. É o que podemos concluir quando analisamos alguns dados das últimas décadas. Em 1980, o país tinha 98,7 homens para cada 100 mulheres. No entanto, em 2022 esse número passou para 94,2 homens para cada 100 mulheres, de acordo com informações do IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística)<sup>1</sup>.

Com isso, havia cerca de 6 milhões de mulheres a mais do que homens no Brasil, segundo números do Censo 2022, divulgados em outubro de 2023. E mais: pela primeira vez em 50 anos, elas eram maioria em todas as cinco grandes regiões do país, além de representarem 51,5% dos cerca de 203 milhões de habitantes por aqui.<sup>2</sup>

Porém, apesar de estarem em maior quantidade nas estatísticas, esses números destoam completamente quando observamos o cenário de liderança nas companhias listadas em bolsa no

Brasil. Ainda há um percurso longo a ser trilhado para que possamos afirmar que a igualdade de gênero é um fato.

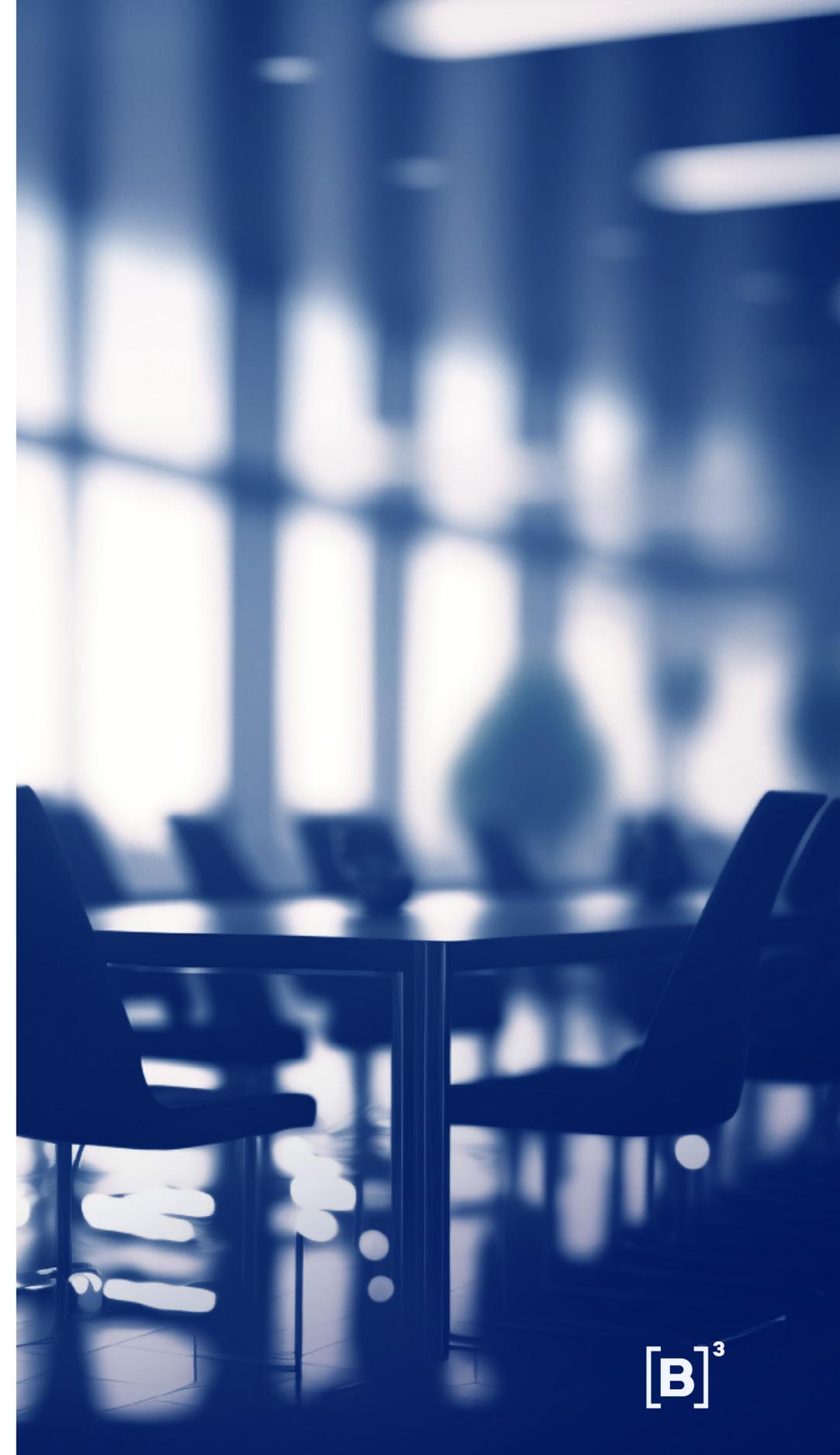
Refleta sobre o que os últimos dados divulgados pela B3 indicam. De cada grupo de 100 empresas com ações negociadas na bolsa, 56 não têm mulheres em cargos de diretoria estatutária e 37 não registram presença feminina nos conselhos de administração.

Este é o cenário apontado no mais recente estudo “Mulheres em Ações”, desenvolvido pela bolsa do Brasil, e que novamente compartilhamos com você. O levantamento está em sua quarta edição e foi elaborado a partir de informações apresentadas pelas companhias em seus Formulários de Referência (FRe). Trata-se de um documento público regulatório que é disponibilizado anualmente para todo o mercado.

---

<sup>1</sup> g1. Censo 2022: só quatro estados do Brasil têm mais homens que mulheres. Veja ranking disponível em: <<https://g1.globo.com/economia/censo/noticia/2023/10/27/censo-2022-so-quatro-estados-do-brasil-tem-mais-homens-que-mulheres-veja-ranking.ghtml>>. Acesso em: 9.ago.2024.

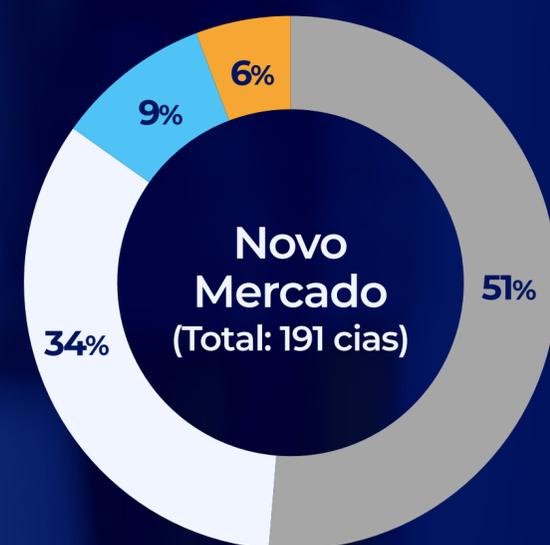
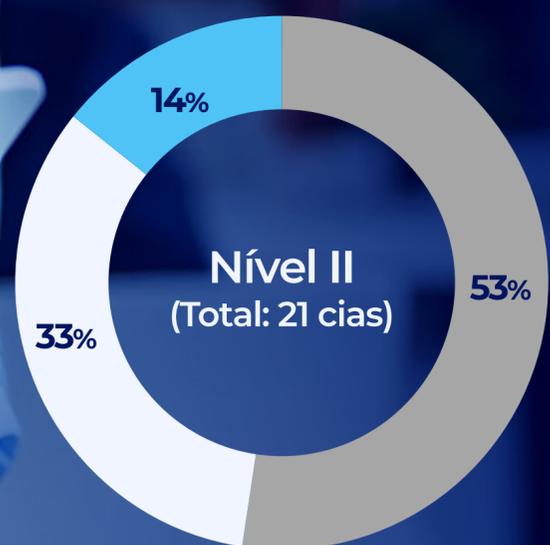
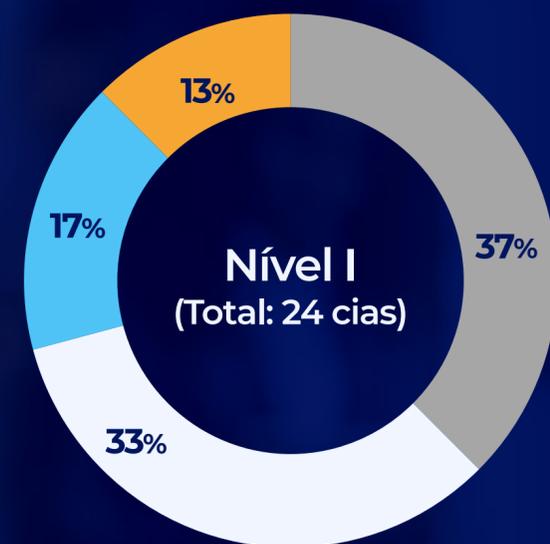
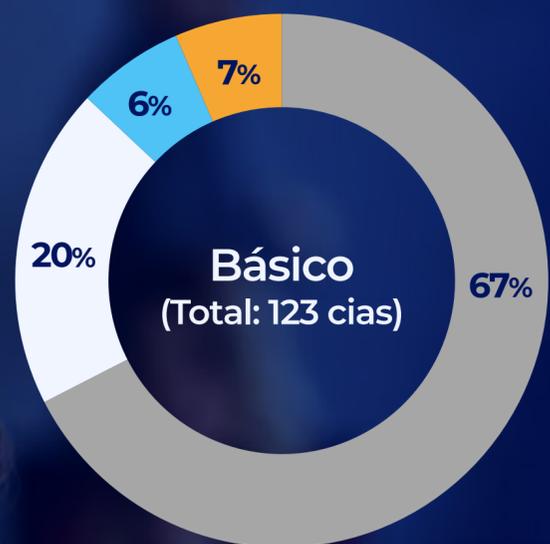
<sup>2</sup> IBGE Educa. Quantidade de homens e mulheres. Disponível em: <<https://educa.ibge.gov.br/jovens/conheca-o-brasil/populacao/18320-quantidade-de-homens-e-mulheres.html>>. Acesso em 9.ago.2024.





## Participação das mulheres em cargos de diretoria estatutária nos segmentos: Básico, Nível I, Nível II e Novo Mercado

■ Sem mulheres   ■ 1 mulher   ■ 2 mulheres   ■ 3 mulheres ou mais



A fim de radiografar o atual estado da diversidade de gênero e raça no mercado brasileiro, a nossa pesquisa oferece um mapa desses temas em diretorias estatutárias e conselhos de administração de companhias listadas. Em paralelo, os dados também são especificados por segmento de listagem (Básico, Nível 1, Nível 2, Novo Mercado) e em números totais.

Os índices relativos à raça e etnia estão sendo verificados pela segunda vez. Somente a partir de 2023 essas informações passaram a ser reportadas no Formulário de Referência, após a entrada em vigor da Resolução 59 da CVM (Comissão de Valores Mobiliários).

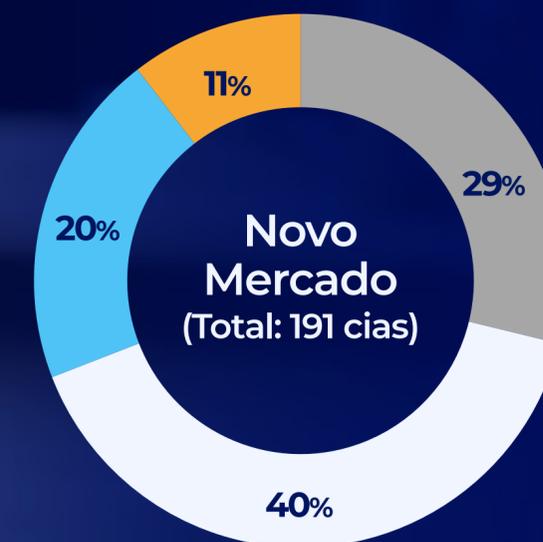
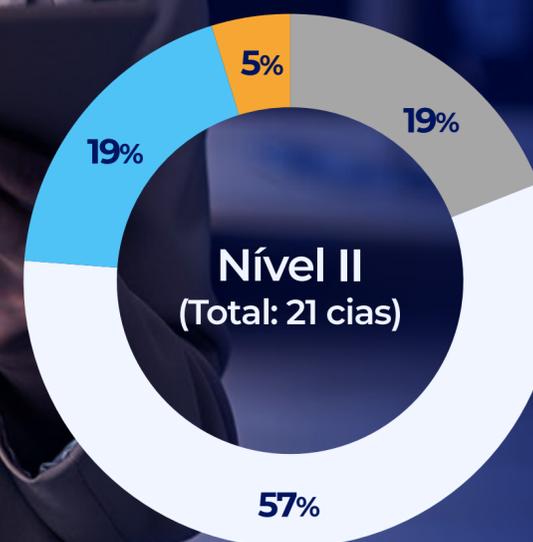
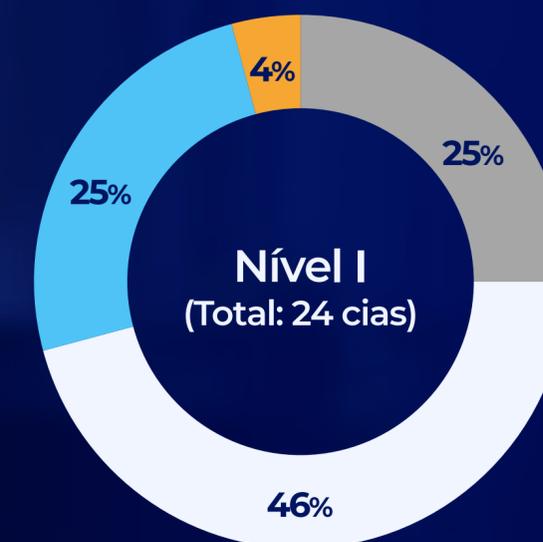
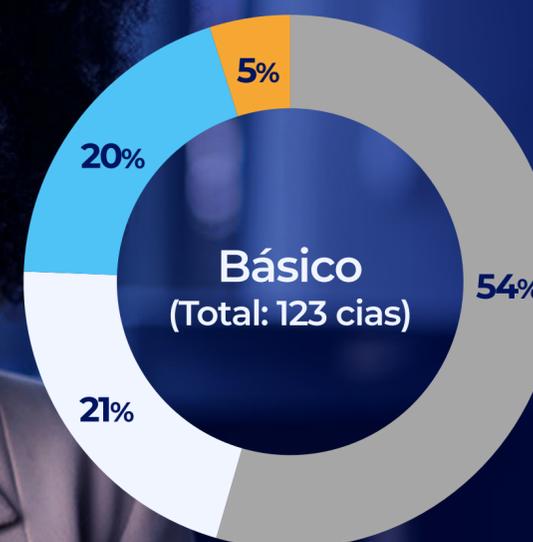
Outro aspecto que precisa ser ressaltado é que o levantamento foi feito com base nas empresas que entregaram seus formulários até 13 de junho de 2024. Dessa maneira, a pesquisa traz informações de 359 companhias listadas na B3. E o que o estudo aponta é que mais da metade delas, 56%, não contam com mulheres em cargos de diretoria estatutária, e 29% das empresas têm apenas uma mulher nessas posições.

Antes de nos aprofundarmos nos números, é importante contextualizar por que a nossa métrica apresenta separadamente a quantidade de integrantes diversos (de zero a 3 ou mais pessoas) que estão nas diretorias e conselhos, em vez de apenas contabilizar se as empresas “têm” ou “não têm” diversidade de gênero e étnico-racial. É sabido que, muitas vezes, a inclusão de uma única pessoa de grupo sub-representado é feita apenas para responder superficialmente às demandas por maior representatividade, sem que isso represente uma mudança real na mentalidade das companhias. E que a voz desses grupos costuma ser mais ouvida depois que atingem um patamar mínimo de representação. Por fim, a presença de três ou mais pessoas diversas pode gerar uma massa crítica que começa a mudar na prática o cenário das tomadas de decisão.

Se os dados das diretorias estatutárias indicam uma maioria de empresas ainda sem representação feminina, a avaliação dos conselhos de administração apresenta números não tão concentrados: 37% não possuem qualquer mulher conselheira e 35% têm somente uma mulher nessa função.

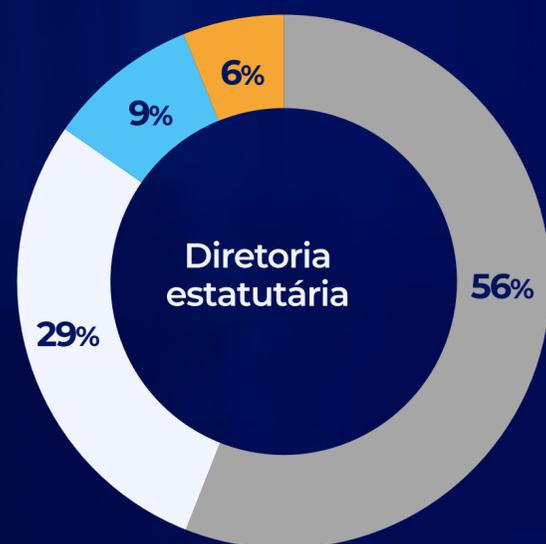
## Participação das mulheres no CA nos segmentos: Básico, Nível I, Nível II e Novo Mercado

■ Sem mulheres ■ 1 mulher ■ 2 mulheres ■ 3 mulheres ou mais



## Companhias listadas

Segmentos Básico, Nível I, Nível II e Novo Mercado  
(Total: 359 cias)



Na ponta oposta, apenas 6% das empresas têm três ou mais mulheres na diretoria estatutária – índice que era de 7% em 2023. Já a quantidade de empresas com três ou mais mulheres no conselho de administração passou de 7% para 8%.

Esses dados mostram como o equilíbrio na representatividade de gênero ainda é um panorama distante. Indicam ainda a necessidade de haver mais iniciativas e atitude para que o futuro tenha uma liderança mais igualitária entre homens e mulheres.

Ao analisar o levantamento atual e compará-lo com o de 2023, percebemos uma alteração relevante – para pior – na formação das diretorias das empresas que integram o Novo Mercado, segmento de listagem em que as companhias, voluntariamente, se comprometem a adotar práticas de governança além daquelas já previstas na legislação.

Se observamos apenas as listadas no Novo Mercado, o número absoluto de empresas em que não há mulheres em cargos de diretoria estatutária aumentou de 93 para 98. Isso repre-

senta mais da metade (51%) das 191 companhias do segmento analisadas. E somente 6% contam com três ou mais representantes femininas nesses postos. Em relação aos conselhos de administração dessas companhias, ainda conforme a pesquisa atual, 40% contam com uma mulher, 20% com duas e apenas 11% têm três ou mais mulheres ocupando essas posições.

Ou seja, apesar de os conselhos registrarem alguns avanços, existe bastante campo para um progresso maior na diversidade de gênero quando olhamos as diretorias estatutárias das empresas do Novo Mercado.

Vale destacar que os índices de mulheres nos conselhos de administração mostraram cenários distintos nos outros segmentos.

Por exemplo, entre as 123 empresas do segmento Básico analisadas no estudo, 46% possuem ao menos uma conselheira – em 2023 este número era 48%. No Nível 1, por sua vez, esse índice subiu de 71% para 75%, enquanto no Nível 2, caiu de 89% para 81%. Por fim, no Novo Mercado, as empresas com participação de mulheres na compo-

sição do conselho somavam 70% em 2023, número que passou para 71% em 2024.

É preciso acrescentar que, a partir de 2023, esses dados relacionados à diversidade na administração passaram a ser formalmente divulgados pelas companhias ao mercado. Com a entrada em vigor da Resolução 59 da CVM, já mencionada anteriormente, as empresas passaram a informar, de forma consolidada, por órgão, a representatividade de gênero dos integrantes da diretoria estatutária e do conselho de administração entre as opções

“masculino”, “feminino”, “não binário”, “outros” e “prefere não responder”, categorias pré-definidas para o preenchimento do FRe.

Vale destacar que essas informações são apresentadas a partir da autodeclaração dos administradores, os quais podem, inclusive, declarar sua identidade de gênero como “outros” – ou, ainda, indicar que “preferem não responder”.

Essas duas possibilidades de declaração também são um ponto de destaque na análise. Como exemplo,

8,3% das empresas do Novo Mercado têm ao menos um integrante do conselho de administração que selecionou umas dessas opções no preenchimento da autodeclaração de gênero. Percentuais semelhantes foram registrados na maior parte dos demais segmentos, e nas respostas referentes à diretoria estatutária.

A seguir, veremos como a decisão de marcar uma dessas categorias, que também estão presentes na autodeclaração da cor dos administradores, influencia principalmente os resultados referentes à representatividade de raça na alta liderança.



# Os desafios para ter uma liderança multirracial

Como os índices de diversidade de gênero apontam, é evidente que ainda existe um longo caminho para avançar sobre o tema. Mas será que o cenário é diferente quando analisamos os números de representatividade de raça nas companhias listadas em bolsa no Brasil?

Como mencionamos anteriormente, esta parte do levantamento “Mulheres em Ações 2024” está sendo feita pela segunda vez, após as mudanças no Formulário de Referência instituídas pela Resolução 59. E, assim como na pesquisa de representatividade de gênero, o propósito da B3 ao analisar esses números é o de ampliar e fortalecer as discussões sobre diversidade no ambiente corporativo brasileiro, além de incentivar reflexões sobre o papel das companhias em relação à sociedade.

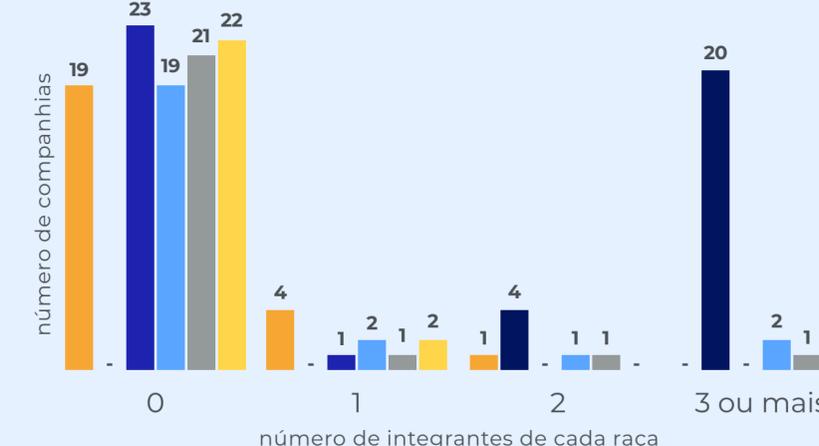
Vale contextualizar que o IBGE pesquisa a cor ou raça da população com base na autodeclaração.

## Mapeamento da diversidade de raça em cargos de diretoria estatutária nos segmentos: Básico, Nível I, Nível II e Novo Mercado

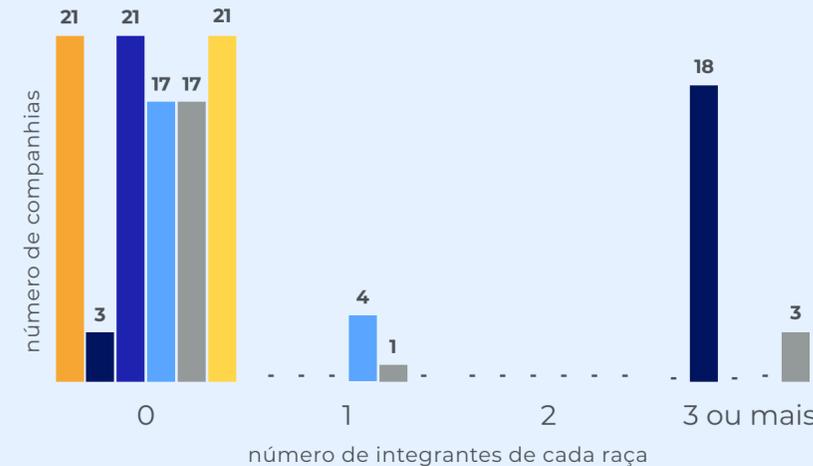
### Básico (Total: 123 cias)



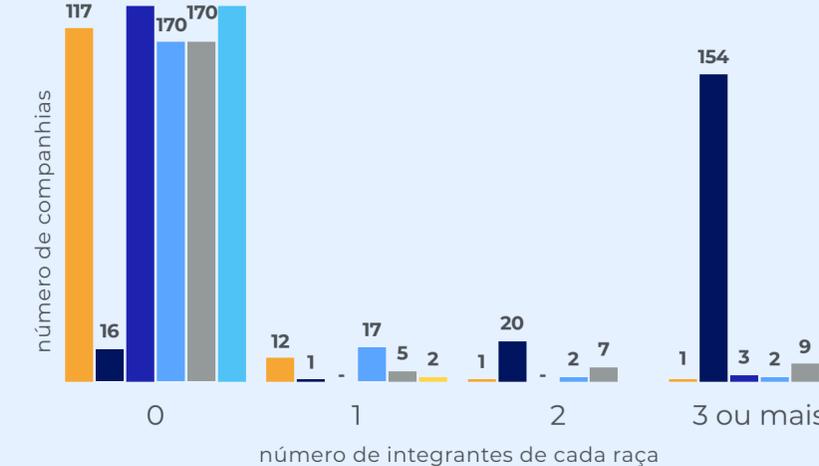
### Nível 1 (Total: 24 cias)



### Nível 2 (Total: 21 cias)



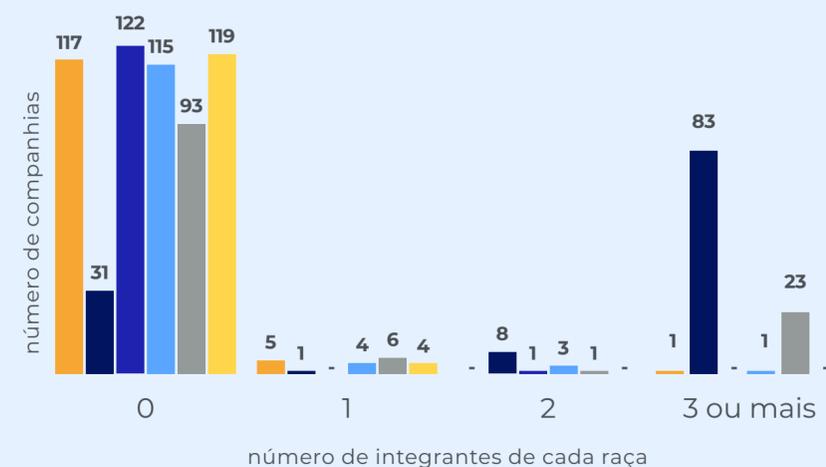
### Novo Mercado (Total: 191 cias)



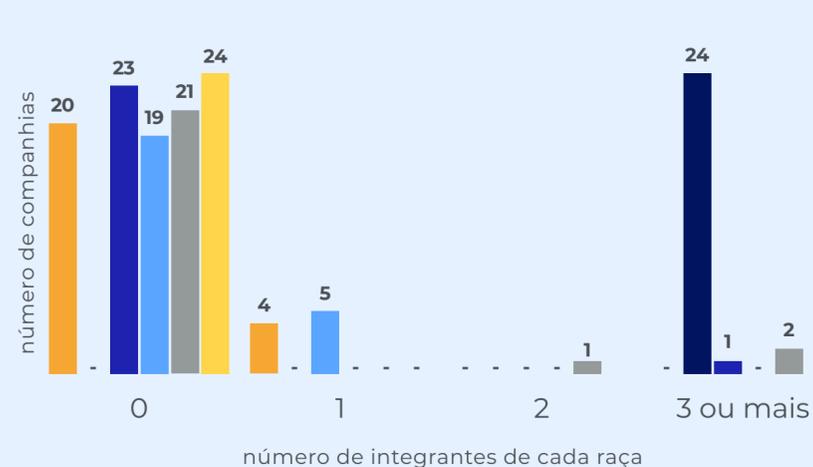
Amarelo Branco Outros Pardo Prefere não responder Preto

## Mapeamento da diversidade de raça no CA nos segmentos: Básico, Nível I, Nível II e Novo Mercado

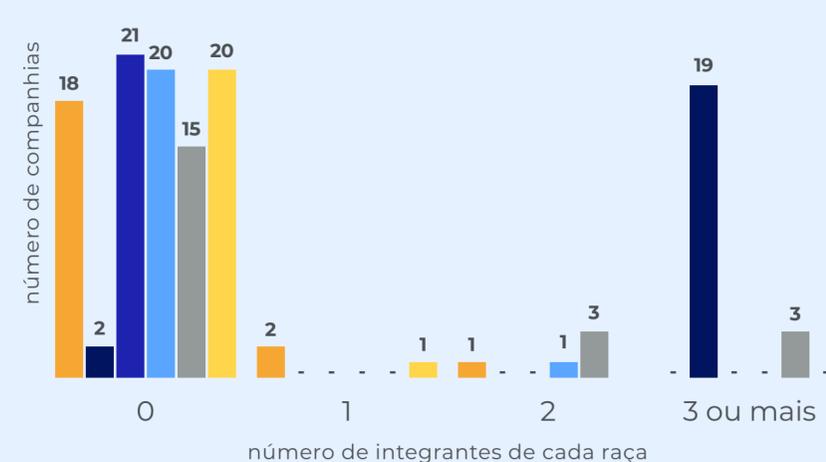
### Básico (Total: 123 cias)



### Nível 1 (Total: 24 cias)



### Nível 2 (Total: 21 cias)



### Novo Mercado (Total: 191 cias)



Amarelo Branco Outros Pardo Prefere não responder Preto

Segundo os números mais recentes do Censo de 2022, 43,5% dos brasileiros se declararam como brancos, 45,3% como pardos e 10,2% como pretos (em conjunto, pessoas pretas e pardas compõem a população negra, pelos critérios do IBGE). Como será que isso se apresenta nas diretorias e conselhos de administração das companhias?

Para iniciar esse estudo sobre a representatividade racial, vamos checar os índices consolidados das empresas. Das 359 companhias que responderam o Formulário de Referência até o último dia 13 de junho, 354 declararam não ter nenhum representante preto entre seus diretores estatutários (ou seja 98,6%). Apenas quatro informaram possuir uma pessoa preta nesses cargos (1,1%), e somente uma companhia disse contar com três ou mais pessoas pretas em sua alta diretoria.

Os números, no entanto, indicam que 263 empresas (73,2%) contabilizam três ou mais pessoas brancas em suas diretorias estatutárias, e outras 46 declararam ter duas pessoas brancas nesses cargos (12,8%). Um dado curioso é que, do total de empresas, 45 informaram não ter nenhuma pessoa branca como diretor(a) (12,5%).

Mas aqui é necessário fazer uma importante ressalva. Todas as empresas que afirmaram não ter pessoas brancas em sua diretoria ou conselho de administração preencheram esses campos do Formulário de Referência selecionando somente as opções “outros” ou “prefere não responder”, para todos os órgãos de administração. Ou seja, elas também não afirmaram ter pessoas pretas,

pardas, indígenas ou amarelas como diretores ou conselheiros.

A baixa representatividade em cargos de diretoria também é percebida quando avaliamos os dados sobre pessoas pardas. Das 359 empresas, 315 não têm sequer uma pessoa parda como diretor estatutário (87,7%). Somente cinco companhias declararam possuir três ou mais pessoas

pardas nesses cargos (1,4%). Os índices mostram como a representatividade racial ainda é uma barreira a ser encarada no mundo corporativo.

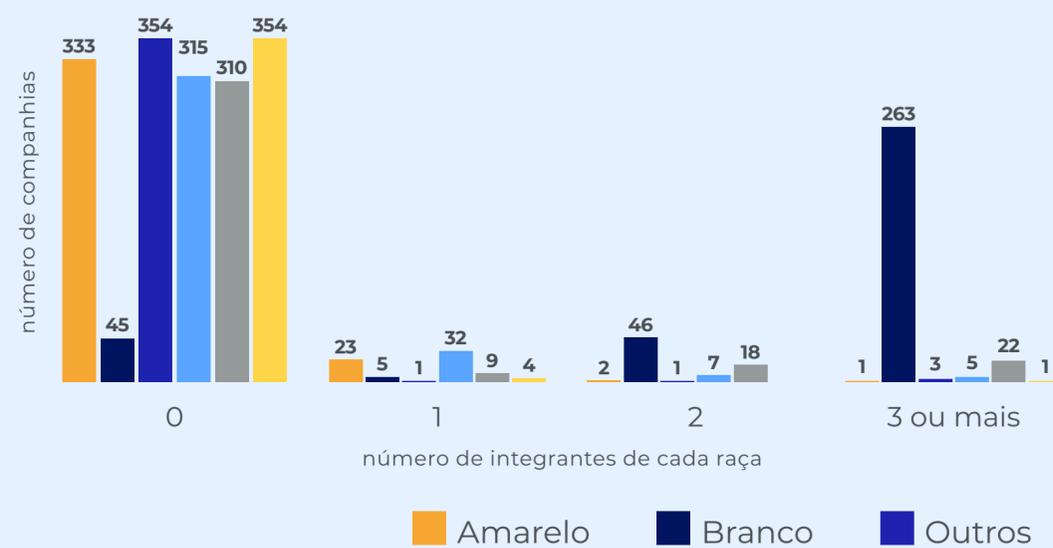
O horizonte é similar quando olhamos para os dados dos conselhos de administração. Do total de empresas, 347 não têm pessoas pretas como conselheiras (96,6%). Outras 11 companhias afirmaram contar

com uma pessoa preta no conselho (3%). E nenhuma empresa possui um conselho com três ou mais integrantes pretos.

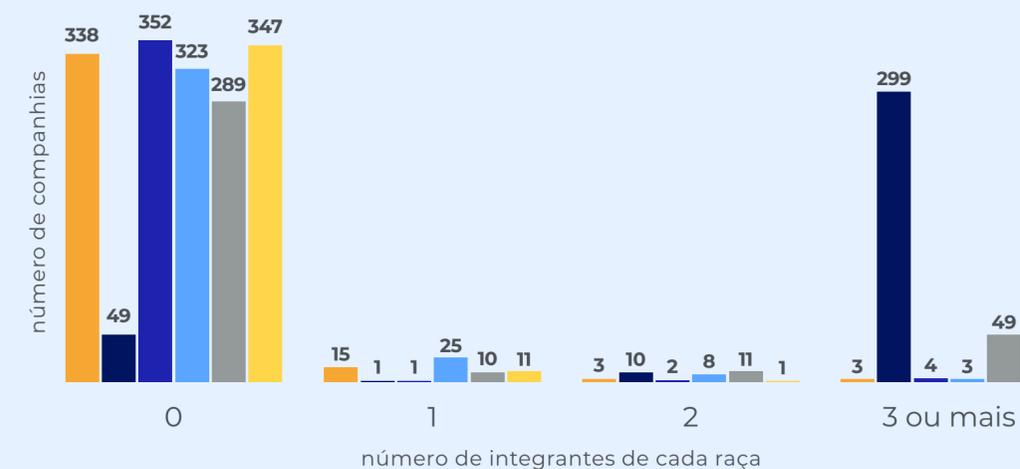
O levantamento aponta ainda que há 299 empresas com três ou mais pessoas brancas como conselheiros (83,3%) e outras 10 com duas (2,8%). Ao todo, 49 companhias informaram não ter conselheiros brancos (13,6%),

## Consolidado companhias listadas (Total: 359 cias)

### Diretoria Estatutária



### Conselho de Administração



mas, como já mencionamos, essas empresas selecionaram as opções “outros” ou “prefere não responder” nos campos correspondentes a esse dado.

O estudo também indica que das 359 empresas, 323 não têm pessoas pardas no conselho de administração (90%), e apenas três delas disseram contar com três ou mais pessoas pardas nesse órgão (0,8%).

Por fim, nenhuma companhia declarou possuir indígenas em sua diretoria ou em seu conselho de administração. O Censo 2022, divulgado pelo IBGE, aponta que existem atualmente no Brasil 1,2 milhão de indígenas, o que corresponde a 0,6% da população brasileira.

Os dados gerais se refletem quando avaliamos as empresas do Novo Mercado, por exemplo. De 191 companhias do segmento analisadas, 188 declararam não ter nenhuma pessoa preta entre seus diretores estatutários (98,4%), enquanto apenas duas empresas disseram contar com um diretor executivo preto (1%).

O estudo também apontou que somente uma empresa do segmento conta com três ou mais pessoas pretas em cargos de diretoria estatutária. Em contrapartida, 154 das companhias do segmento (80,6%) disseram possuir três ou mais diretores brancos, e

20 delas declararam ter duas pessoas brancas em sua diretoria (10,5%).

A análise do Novo Mercado indica ainda que 16 empresas afirmam não contar com diretores estatutários brancos (8,4%). No entanto, assim como ocorreu em exemplos anteriores, essas companhias selecionaram exclusivamente as opções “outros” ou “prefere não responder” nos formulários, em relação a todos os órgãos de administração.

Também há pouca representatividade de pessoas pardas em cargos de direção no segmento. Das 191 empresas, 170 afirmam não ter diretores estatutários pardos (89%). Outras 17 declararam contar com uma pessoa parda em sua diretoria (8,9%). Apenas duas delas indicaram ter três ou mais diretores estatutários pardos (1%).

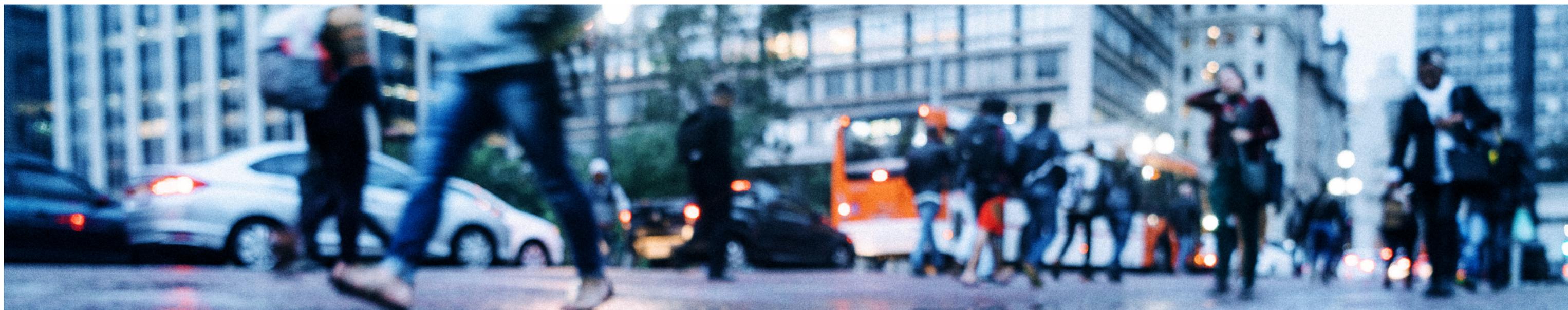
O cenário não é muito diferente quando observamos as informações das empresas do Novo Mercado referentes aos conselhos de administração. Do total de 191 companhias analisadas, 184 não registram sequer um conselheiro preto (96,3%), enquanto seis afirmaram possuir apenas uma pessoa preta em seu conselho (3,1%). Uma empresa disse ter duas pesso-

as pretas como conselheiras (1%) e nenhuma delas declarou contabilizar três ou mais pessoas pretas em seu conselho de administração.

O levantamento também mostra a existência de 173 companhias do segmento com três ou mais pessoas brancas em seus conselhos (90,5%). Outras 16 empresas declararam não ter conselheiros brancos (8,3%). Porém, como foi dito anteriormente, essas companhias selecionaram somente as opções “outros” ou “prefere não responder” no mapeamento presente nos formulários.

Também é baixo o número de representantes pardos nos conselhos de administração das empresas do Novo Mercado. De um total de 191 analisadas, 169 informaram não ter pessoas pardas como conselheiras (88,5%).

Para finalizar, somente 16 companhias registraram ter uma pessoa parda em seus conselhos (8,4%), e apenas duas disseram ter três ou mais conselheiros pardos (1%). Esses índices mostram como é preciso haver mais representatividade de pessoas negras (pretas e pardas) em posição de liderança, mesmo entre as empresas do Novo Mercado.



## Atenção, empresas: o prazo de adaptação ao Anexo ASG está acabando

A quarta edição do levantamento “Mulheres em Ações” reforça uma vez mais o compromisso da B3 com a diversidade e a agenda ASG, nas quais a bolsa do Brasil é protagonista, seja a partir de iniciativas internas ou como indutora e apoiadora de melhores práticas no mercado.

Como empresa responsável pela infraestrutura do mercado, o nosso propósito é sempre o de fornecer parâmetros para que as empresas consigam se autoavaliar, evoluir e dar transparência às suas ações; e os investidores

e a sociedade consigam acompanhar e usufruir dos avanços obtidos.

Nesse sentido, ainda em 2023, a Comissão de Valores Mobiliários (CVM) aprovou o Anexo ASG, documento com medidas propostas pela B3 para estimular a diversidade de gênero e a presença de grupos sub-representados em cargos de alta liderança, além do reporte a respeito da implementação de boas práticas adicionais em matéria ambiental, social e de governança corporativa pelas companhias listadas.

O mecanismo proposto pela B3 para aplicação do Anexo ASG, em sua integralidade, é conhecido como “pratique ou explique”. O objetivo é que as companhias deem transparência ao mercado sobre as ações adotadas para o atendimento das medidas presentes no Anexo ou explicar os motivos da sua não adoção.

Essas evidências, tanto da adoção das práticas quanto da explicação sobre a não implementação, precisarão ser incluídas no Formulário de Referência, em seções específicas in-

dicadas no próprio Anexo ASG, para cada medida proposta.

Desde 2023, após a sua aprovação, o Anexo ASG foi divulgado para que as companhias pudessem se preparar adequadamente para a apresentação das informações demandadas. Esses reportes iniciais ocorrerão a partir dos anos de 2025 e 2026, na data da apresentação anual obrigatória do Formulário de Referência, que deve ocorrer até 31 de maio de cada ano (este é o prazo para as companhias cujo exercício termina em 31 de dezembro – as demais devem observar o prazo de cinco meses após o término do exercício social).

Sendo assim, os prazos funcionam conforme a seguir.

## No próximo ano

Na apresentação do Formulário de Referência, que ocorre **até 31/05/2025**, as companhias brasileiras listadas em bolsa, exceto aquelas expressamente dispensadas, devem apontar, nesse documento, evidências da adoção das seguintes práticas (ou a explicação para a ausência de implementação):



i

Eleição para o conselho de administração ou para a diretoria estatutária de, pelo menos, uma das pessoas indicadas no art. 3 do Anexo ASG, ou seja, uma mulher ou um integrante de comunidade sub-representada (pessoas pretas, pardas ou indígenas, integrantes da comunidade LGBTQIA+ ou pessoas com deficiência);



ii

Estabelecimento, na forma prevista no art. 5 do Anexo ASG, de critérios mínimos de diversidade nos procedimentos de indicação de membros da administração;



iii

Inclusão, na política de remuneração dos administradores, de indicadores de desempenho ligados a temas ou metas ASG, quando houver remuneração variável, conforme o art. 6 do Anexo ASG.

## Em 2026

As companhias deverão informar, no Formulário de Referência a ser entregue até 31/05/2026, no mesmo modelo “pratique ou explique”, a eleição das duas pessoas indicadas no art. 3 do Anexo ASG, ou seja, uma mulher e um integrante de comunidade sub-representada.

Neste ano, a B3 já vem apoiando as empresas, tanto aquelas que no momento cumprem todos os requisitos do Anexo quanto aquelas que estão cumprindo parcialmente, e segue à disposição das companhias para apoiá-las com as medidas.

Além disso, em parceria com Instituto Locomotiva e iO Diversidade, a B3 lançou, em março, o guia “Mapeando a Diversidade nas Empresas – Desafios e Potencialidade do Censo Corporativo de Diversidade”. Trata-se de uma iniciativa para auxiliar empresas a realizarem o levantamento de informações sobre Diversidade, Equidade e Inclusão em seus ambientes de trabalho, a fim de identificar possíveis lacunas e desafios, estabelecer metas e implementar políticas e práticas inclusivas de forma mais efetiva.

O Censo Corporativo de Diversidade é uma pesquisa quantitativa respondida pelos colaboradores, de preferência por meio de autopreenchimento, que gera indicadores numéricos e permite que as empresas produzam diagnósticos referentes à sua realidade.



Os resultados desse levantamento devem ser desdobrados em um plano de ação focado em fomentar os pilares de DE&I na empresa, orientando a implementação dessa jornada em cada companhia.

Para as empresas de capital aberto, a produção de dados sobre representatividade também é fundamental para o cumprimento de obrigações regulatórias que visam ampliar a transparência sobre o tema, como as regras atuais para o preenchimento do Formulário de Referência e a implementação do Anexo ASG. No final do Guia disponibilizado pela B3, há um capítulo que ajuda com os direcionais para que as companhias consigam preencher os campos de Diversidade no FRe. A íntegra da publicação pode ser consultada e baixada na [página de ASG](#) no site da B3.

Como foi possível constatar, os índices sobre a representatividade de gênero e raça trazidos pelo estudo

“Mulheres em Ações” apontam o quanto essa pauta ainda precisa avançar nas empresas brasileiras.

Ter mais diversidade em lideranças, incluindo os conselhos, é essencial para fortalecer a competitividade e a resiliência das empresas no cenário atual. Diversidade em posições de comando traz diferentes perspectivas, experiências e conhecimentos, que são fundamentais para a tomada de decisões mais completas e bem-informadas. Conselhos compostos por pessoas com diferentes origens, gêneros, etnias e idades têm maior capacidade de identificar riscos e oportunidades que poderiam passar despercebidos por grupos homogêneos.

Além disso, a diversidade em lideranças reflete melhor a base de clientes e a sociedade em geral. Isso não só melhora a reputação da empresa, como também a torna mais atraente para talentos diversos, que buscam trabalhar em ambientes inclusivos. Empresas

que promovem a diversidade em suas diretorias e conselhos também são mais propensas a inovar, pois a diversidade estimula o pensamento criativo e a solução de problemas de maneira mais eficaz.

Finalmente, há uma crescente pressão de investidores e stakeholders para que as empresas demonstrem seu compromisso com a diversidade. A ausência dela em diretorias estatutárias e conselhos pode sinalizar resistência à mudança e uma visão limitada do futuro, impactando negativamente a percepção do mercado e a confiança dos investidores. Em resumo, aumentar a diversidade na alta liderança, especialmente em conselhos, não é apenas uma questão de justiça social, mas uma estratégia de negócios inteligente e necessária para o sucesso a longo prazo. A B3 tem consciência disso e atua todos os dias por um cenário mais inclusivo, igualitário e com ampla diversidade.

**[B]<sup>3</sup>**