

# DIVERSIDADE, REPRESENTATIVIDADE E PERCEPÇÃO CENSO MULTISSETORIAL DA GESTÃO KAIRÓS 2022

**GESTÃO**KAIRÓS





# EXPEDIENTE

## Diversidade, Representatividade e Percepção Censo Multissetorial da Gestão Kairós 2022.

- Direção Geral: Liliane Rocha, CEO e Fundadora da Gestão Kairós e Conselheira de Diversidade.
- Elaboração, Análise e Revisão: Luís Eduardo F. Oliveira, Especialista de Diversidade e Comunicação da Gestão Kairós.
- Jurídico e LGPD: Fernanda Macedo, Advogada e Consultora de Treinamentos da Gestão Kairós.
- Idealização e Realização: Gestão Kairós - Consultoria de Sustentabilidade e Diversidade.

**TODOS OS DIREITOS RESERVADOS:** Este material é de propriedade intelectual da Gestão Kairós - Consultoria de Sustentabilidade e Diversidade. Nenhuma parte desta publicação pode ser reproduzida, arquivada ou transmitida de nenhuma forma ou por qualquer meio SEM expressa autorização da Gestão Kairós.

Quer trabalhar diversidade e inclusão em uma perspectiva de gestão, governança, compromisso e representatividade? Então entre em contato com a Gestão Kairós e saiba mais sobre o nosso trabalho:

### CONTATO:

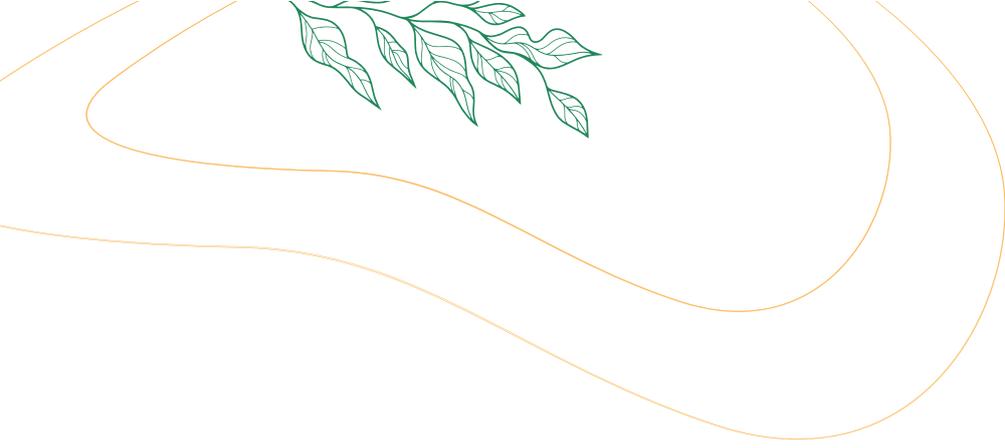
 + 55 11 3508-1922

 [CONTATO@GESTAOKAIROS.COM.BR](mailto:CONTATO@GESTAOKAIROS.COM.BR)

 [GESTAOKAIROS.COM.BR](http://GESTAOKAIROS.COM.BR)

**GESTÃO**KAIROS





# DIVERSIDADE, REPRESENTATIVIDADE E PERCEPÇÃO CENSO MULTISSETORIAL DA GESTÃO KAIRÓS 2022

**TODOS OS DIREITOS RESERVADOS:** Este material é de propriedade intelectual da Gestão Kairós - Consultoria de Sustentabilidade e Diversidade. Nenhuma parte desta publicação pode ser reproduzida, arquivada ou transmitida de nenhuma forma ou por qualquer meio SEM expressa autorização da Gestão Kairós.



## LILIANE ROCHA

Fundadora e CEO da Gestão Kairós e Conselheira de Diversidade.

*Liliane Rocha*

# CARTA

## DA FUNDADORA E CEO

O estudo Diversidade, Representatividade e Percepção - Censo Multissetorial da Gestão Kairós 2022 é o resultado de um sonho que começou em 2015, com a fundação da consultoria.

Hoje, somos uma referência em produção de conteúdo e fonte obrigatória nos diálogos, reflexões e análises do cenário brasileiro no que tange diversidade, ESG e sustentabilidade.

Estrategicamente, lançamos algumas matérias e artigos teaser com informações que constam neste levantamento e o resultado foi absoluto: Pelo menos 100 grandes veículos da imprensa repercutiram os dados interseccionais de diversidade no Quadro Funcional e Liderança das Empresas, comprovando a lacuna de informações que há no mercado.

Na Gestão Kairós, temos uma fala interna quando analisamos informações complexas como estas: “Os números não mentem! Eles mostram o quanto a sociedade segue – embora tenhamos avanços - excludente”. Mas, minha expectativa enquanto especialista e uma das principais vozes pela valorização da diversidade na América Latina é que este estudo cumpra um papel que vá além do estatístico, que vá além dos números, que mude o mundo!

Que engaje conselhos de administração e presidentes de grandes empresas na elaboração de suas estratégias, que forneça ao mercado um ponto de referência para o desenho de suas metas e indicadores, e que traga letramento para uma sociedade desconectada com a realidade brasileira em termos de acesso ao trabalho e representatividade.

**Desejo a vocês uma excelente leitura e que contem conosco na construção de empresas e, conseqüentemente, uma sociedade mais justa e igualitária.**

# SUMÁRIO

<b>EXPEDIENTE.....</b>	<b>2</b>
<b>CARTA DA FUNDADORA .....</b>	<b>4</b>
<b>APRESENTAÇÃO.....</b>	<b>6</b>
<b>METODOLOGIA: POR QUE CHAMAMOS DE “CENSO”?.....</b>	<b>7</b>
<b>E A LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS?.....</b>	<b>9</b>
<b>ABRANGÊNCIA SETORIAL E AMOSTRAGEM .....</b>	<b>12</b>
<b>RESULTADOS GERAIS .....</b>	<b>14</b>
<b>MACROVISÃO DA DEMOGRAFIA.....</b>	<b>17</b>
<b>GÊNERO (MULHERES E A INTERSECCIONALIDADE).....</b>	<b>19</b>
<b>RAÇA E ETNIA (NEGROS).....</b>	<b>24</b>
<b>LGBTQIAPN+ E A DIVERSIDADE SEXUAL.....</b>	<b>27</b>
<b>PESSOAS COM DEFICIÊNCIA.....</b>	<b>31</b>
<b>DIVERSIDADE GERACIONAL.....</b>	<b>34</b>
<b>RANKING DE OCORRÊNCIAS DE DISCRIMINAÇÃO E PRECONCEITO.....</b>	<b>37</b>
<b>CONCLUSÃO.....</b>	<b>39</b>
<b>MENSAGEM FINAL.....</b>	<b>42</b>
<b>LEITURAS RECOMENDADAS.....</b>	<b>43</b>

# APRESENTAÇÃO

Como empresa comprometida em mudar o mundo, a Gestão Kairós reforça o seu compromisso com a valorização da diversidade e da sustentabilidade ao disponibilizar informações qualificadas e que aproximem suas interlocutoras e seus interlocutores.

O grande objetivo deste estudo é sanar a lacuna que existe no mercado em se tratando de dados aprofundados que abordem, principalmente, a interseccionalidade. Em toda a nossa jornada de análises, levantamentos de informações, imersões e interfaces com empresas, temos encontrado grandes oportunidades para fortalecer a estratégia de diversidade e ESG (Environmental, Social e Governance - em tradução livre Ambiental, Social e Governança), ampliando a conscientização das lideranças ao apresentarmos dados interseccionais.

É ainda objetivo deste levantamento trazer uma nova perspectiva para que gestoras e gestores possam fazer benchmarkings e faróis comparativos com seus diagnósticos internos. Desse modo, será possível entender de que maneira tem trabalhado ou até mesmo se de fato estão avançando na valorização da diversidade, em seus processos de contratação, retenção e desenvolvimento.

Como diz Liliane Rocha, “O Diagnóstico da Diversidade é o Censo!”. E para fortalecer essa análise, trazemos informações perceptivas de cada um dos grupos diversos para que estimulemos o pensamento crítico e reflexão sobre a realidade a partir do máximo de lugares de fala e perspectivas.

Em suma, para que possamos verdadeiramente INCLUIR, precisamos VALORIZAR. E para isso, é necessário ir além do atendimento às questões legais e atuar na vanguarda, proativamente. Ou seja, como podemos ampliar os horizontes de atuação e conectar as oportunidades que as empresas oferecem para públicos diversos, mudando regras e métricas historicamente excludentes?

Precisamos pensar sim em um futuro inclusivo, mas esse futuro precisa refletir o compromisso que assumimos hoje. Por isso, convidamos a cada uma e cada um de vocês para realizar esta leitura, e ter este material como uma referência na sua jornada de diversidade e inclusão.

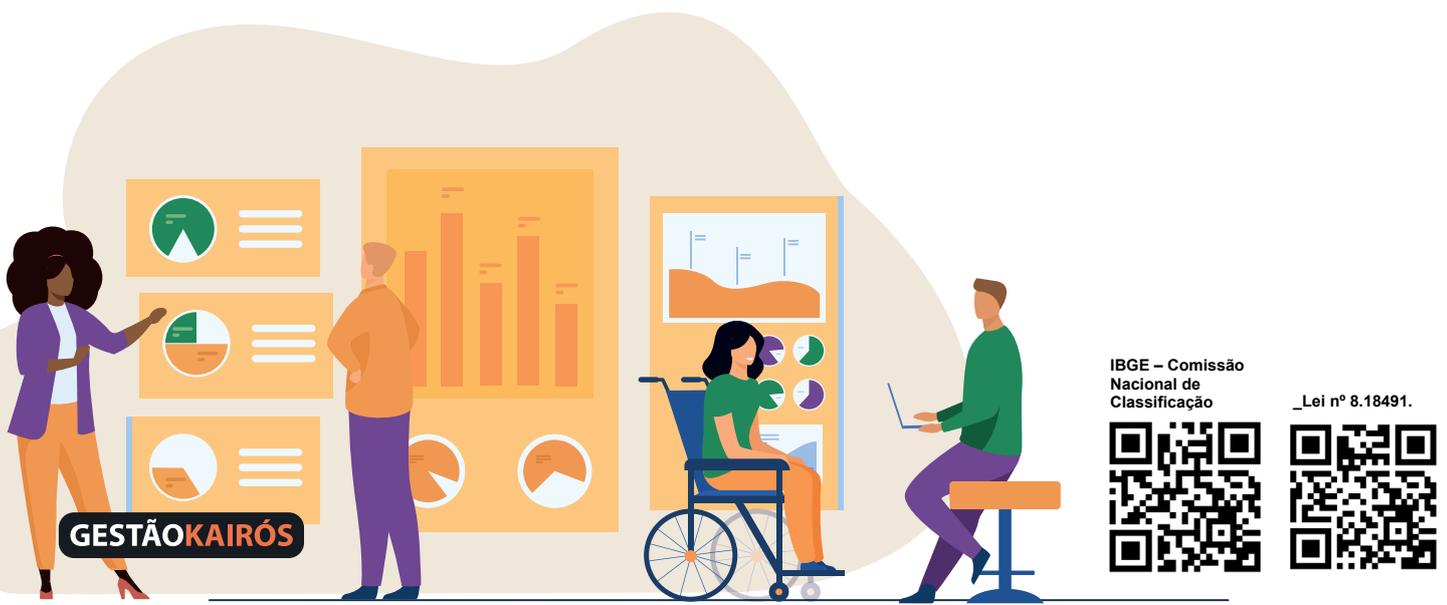
# METODOLOGIA: POR QUE CHAMAMOS DE “CENSO”?

O estudo Diversidade, Representatividade e Percepção – Censo Multissetorial da Gestão Kairós 2022 utiliza atributos conceituais característicos da pesquisa censitária, com o objetivo comum de, por meio de um questionário, realizar uma interrogação direta de profissionais sobre um determinado assunto para a totalidade das empresas respondentes.

Etimologicamente, a palavra Censo vem do latim "census", que quer dizer "conjunto dos dados estatísticos dos habitantes de uma cidade, província, estado, nação etc." .

Aqui, no caso, mapeamos marcadores identitários de diversidade dentro de uma dada população: o quadro interno de uma empresa ou instituição. É ainda objetivo desta modalidade de pesquisa revelar a presença demográfica dos principais grupos de diversidade, suas percepções e distribuição demográfica dentro da estrutura das organizações.

Reforçamos ainda que, embasados pela Lei Brasileira nº 8.184/91 , que dispõe sobre este tipo de pesquisa, nas qual as expressões Censo Demográfico e Censo Econômico aparecem única e exclusivamente para determinar sua periodicidade, há um direcionamento que corrobora com a escolha técnica adotada pela Gestão Kairós, a de que o Censo Demográfico analisa populações e domicílios e o Censo Econômico analisa os setores agropecuário, industrial, comercial e de serviços.



IBGE – Comissão  
Nacional de  
Classificação

\_Lei nº 8.184/91.



Portanto, metodologicamente, consideramos que para aproximar o(a) interlocutor(a), que eventualmente já respondeu, ou até mesmo tem como uma referência, a Pesquisa Censitária do IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia Estatística), a Gestão Kairós entende que a nomenclatura mais adequada e que transmite a sinergia e identificação necessária para o engajamento e o letramento é o termo Censo.

A metodologia Gestão Kairós para Censos e Pesquisas de Percepção de Diversidade considera a análise interseccional dos dados, parametrizando autodeclaração dos respondentes, dentre os grupos pesquisados, e sua inter-relação com a percepção de uma série de aspectos relacionados a diversidade, vivências e/ou conhecimento de situações de discriminação e preconceito, mas também de valorização da diversidade.

Em relação às análises estatísticas, a Gestão Kairós consolidou informações que nos permitem visualizar o cenário no Quadro Funcional de profissionais (26.619 respondentes), bem como a sua Liderança; posições do nível gerencial e cargos superiores (897 respondentes), alinhando sua metodologia analítica aos principais balizadores nacionais e internacionais de diversidade, como GRI (Global Reporting Initiative), ISE (Índice de Sustentabilidade Empresarial), Guia Exame de Diversidade, com alta margem probabilística, com grau de confiabilidade de 99% e margem de erro inferior a 1%. O cálculo considera o desvio padrão e tamanho da população. “Dados considerados: total da população, amostra de resposta e nível de confiança estabelecido = resultado é a margem de erro.”

Desse modo, é possível apontar as principais lacunas e pontos de alavanca de maneira quantitativa e qualitativa, para que as empresas possam de fato avançar em práticas inclusivas de maneira holística.

# E A LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS?



Com um mix de expertises de especialistas em Diversidade, Jurídico, Comunicação e Políticas Públicas, temos acompanhado as principais tendências dessa pesquisa, que hoje é um dos principais norteadores nas estratégias de diversidade. Em todos os projetos da Gestão Kairós, com diretrizes que antecedem as atualizações legais, garantimos, por meio de quesitos como a segurança da informação, o anonimato e a proteção dos dados de seus respondentes, o atendimento à LGPD (Lei Geral de Proteção de Dados)

A Gestão Kairós é referência na elaboração de Censos Demográficos e Pesquisas de Percepção de Diversidade no Brasil e América Latina. Por meio de uma conduta pautada na segurança, no anonimato e individualidade de cada pessoa, colaboramos diretamente com o resultado de mais de grandes empresas na análise diagnóstica interna e elaboração da estratégia de diversidade.

Foram pesquisas aplicadas para mais de 45 mil profissionais em empresas dos mais variados setores de atuação, o que nos possibilitou lançar este estudo que traça uma visão 2021 da representatividade dos grupos de diversidade no quadro funcional, média e alta liderança das grandes empresas.

Como resultado desta demanda, recorrentemente trazida pelo mercado, elaboramos, lançamos e disponibilizamos em nosso site, gratuitamente, o Guia de LGPD para Censos Demográficos . Nele, sistematizamos as principais informações sobre como garantir a aplicabilidade dos trâmites jurídicos nesta modalidade de pesquisa.





## FERNANDA MACEDO

Advogada e Consultora de Treinamento da Gestão Kairós  
e Especialista em Proteção de Dados.

“Estamos vivendo um momento de transformação, no qual dados e pesquisas já nos mostraram que a Diversidade faz parte do negócio e é uma estratégia que não pode ser ignorada.

Neste cenário, o Censo Demográfico é primeiro passo rumo à mobilização para boas práticas de Inclusão e a Gestão Kairós esteve na vanguarda na observância integral da LGPD, antes mesmo dela entrar oficialmente em vigor, especialmente considerando o seu princípio de não discriminação.

Como advogada, reitero que o Direito brasileiro escolheu um lado e se colocou em prol da diversidade, como determina a própria Constituição Federal.

Conte sempre com a Gestão Kairós para tornar sua empresa mais diversa e inclusiva! Diversidade e Legalidade caminham juntas”.



# ABRANGÊNCIA SETORIAL E AMOSTRAGEM

Com uma expertise dedicada, a inteligência de dados da Gestão Kairós conseguiu fundamentar sua base de estudo a partir da consolidação de informações multissetoriais, o que nos permite ter uma visão aprofundada, sistêmica e atualizada do cenário brasileiro em relação à representatividade dos grupos de diversidade mais recorrentes nas estratégias de programas e ações afirmativas, observando sua distribuição no quadro funcional e alta liderança (gerente e acima).

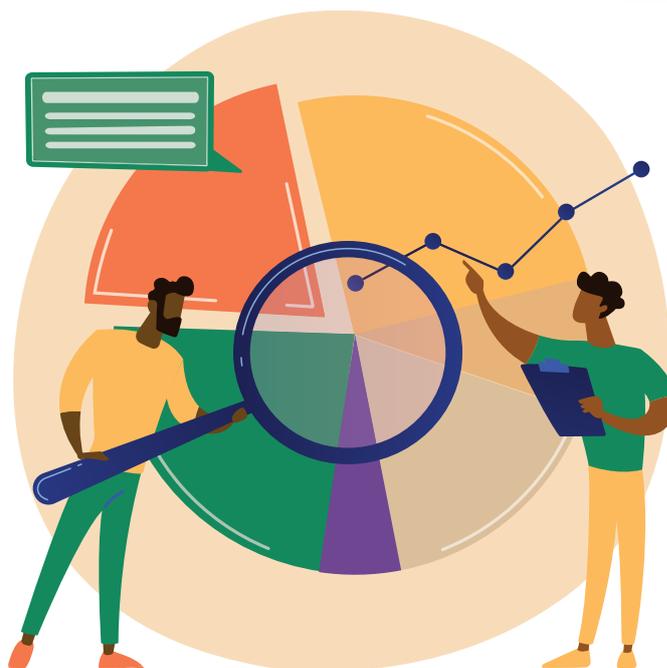
Nosso estudo analisou informações consolidadas de setores industriais, como Mineração e Metalurgia, Agronegócio e Automotivo, assim como Mercado Financeiro, Atacado e Varejo. Tudo isso dentro de um universo de profissionais que soma mais de 45 mil pessoas, em 12 estados brasileiros, mais o Distrito Federal, representando uma presença que abrange 50% do território nacional e 23% do território latino-americano.

Em percentuais ainda altamente relevantes, a Gestão Kairós pôde implementar sua metodologia, a partir de uma análise aprofundada das pesquisas censitárias realizadas em pelo menos 25 Estados de 8 países em toda a América Latina e nos Estados Unidos.



De um total de 45.465 profissionais do público-alvo de pesquisa, obtivemos uma margem de 60% de participação (26.619 respondentes), número que representa engajamento para o tema de diversidade acima da média e o padrão de trabalho da Gestão Kairós nessa modalidade de pesquisa

# RESULTADOS GERAIS



Um fator norteador para a consolidação das informações aqui apresentadas é o fato de que, em grande parte das empresas que participaram do Censo Multissetorial da Gestão Kairós, há uma predisposição, principalmente na alta liderança, no engajamento para o tema.

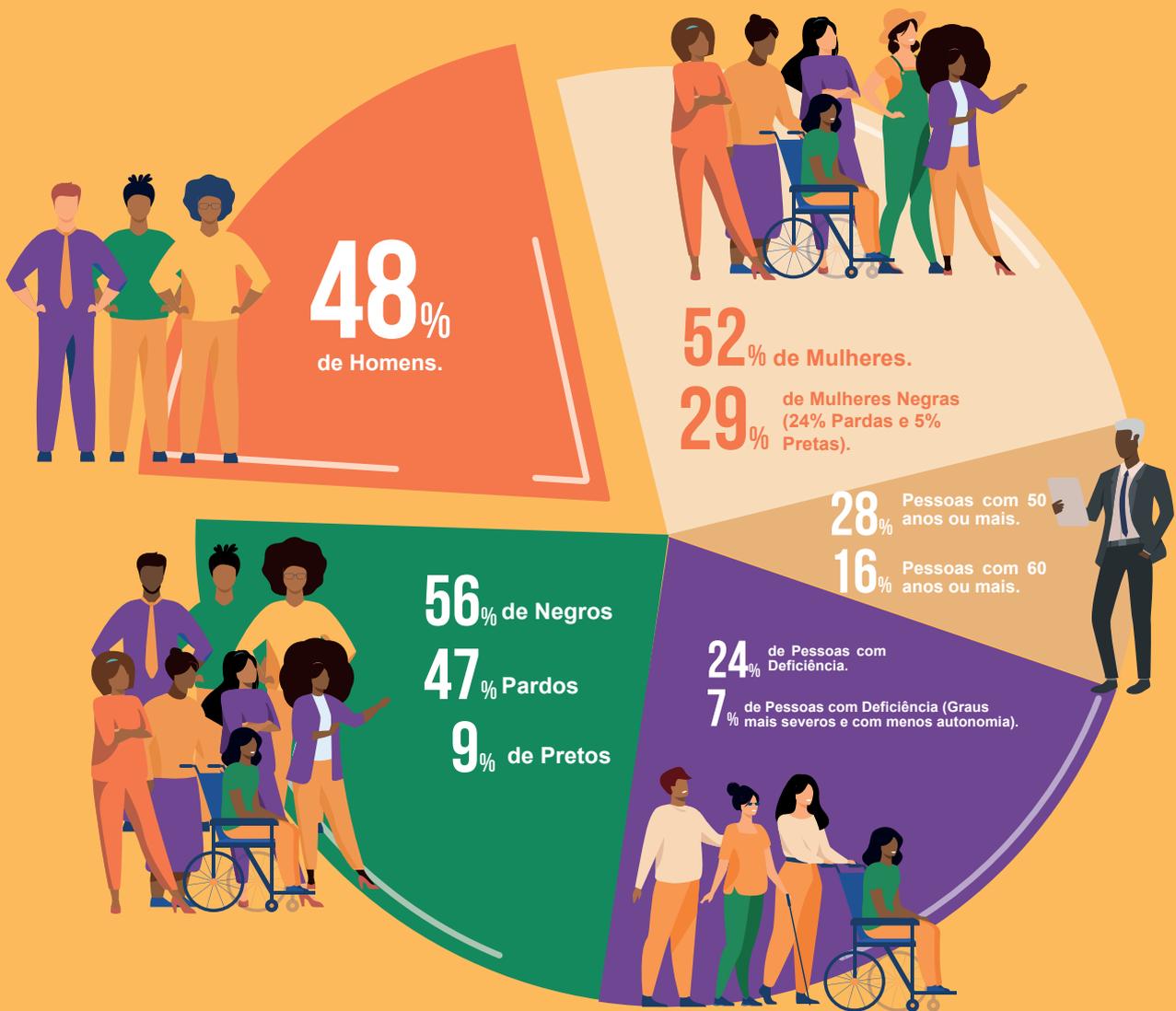
Dito isso, encontrar dados de representatividade para alguns grupos que enfrentam barreiras estruturais, acima do que se encontra em outros estudos, levanta alguns questionamentos que trazemos para este trabalho:

- \* Em empresas nas quais a alta liderança está engajada com o tema, os percentuais tendem a ser melhores que os da média do mercado?
- \* Os programas de diversidade realmente contemplam as interseccionalidades?

Nesse sentido, recomendamos a cada leitora e leitor que, ao analisar os percentuais aqui apresentados, mesmo que tragam um retrato da demografia de diversidade no cenário empresarial brasileiro dos últimos anos, trate-os com consciência e estratégia em seu planejamento.

Para que se possa interpretar as informações, em uma perspectiva de sociedade brasileira, vale resgatar a distribuição demográfica dos grupos de diversidade estudados no Censo Multissetorial da Gestão Kairós.

De acordo com o Censo Demográfico do IBGE(2010) , do Panorama Nacional e Internacional da Produção de Indicadores Sociais (2018) , da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (2021) , temos o seguinte cenário no Brasil:



IBGE – Censo Demográfico (2010), Fonte:



IBGE – Estudos e Análises, Informação Demográfica e Socioeconômica, Fonte:



IBGE – PNAD (2021), Fonte:



Instituto Kinsey, Fonte:



USP/Mosaico Brasil (2016), Fonte:



Jornal da Unesp, Estudo Pioneiro na América Latina (2021), Fonte:



Para o tema de Diversidade Sexual, até o ano de 2022, o IBGE não mapeou temas como Orientação Sexual e Identidade de Gênero no Censo Demográfico. Desse modo, outras instituições e estudiosos, ao identificar a lacuna de informações relacionadas a este tema, como a Escala Kinsey (1948-1953), USP – Mosaico Brasil (2016) e Unesp (2021), trabalharam em pesquisas e métodos próprios para que tivéssemos um diagnóstico em nível nacional! Neste sentido, também reforçamos que o Censo Multissetorial da Gestão Kairós está na vanguarda da sociedade brasileira. Assim, temos:



Com esse consolidado demográfico, podemos traçar um ponto de partida para analisar a representatividade desses grupos nas estruturas organizacionais, no quadro funcional e na liderança. Lembremos que “Diversidade é uma realidade da vida na Terra! A escolha é se queremos, ou não, ser inclusivos”, por Liliane Rocha, autora do livro Como ser um Líder Inclusivo.

# MACROVISÃO DA DEMOGRAFIA

A macrovisão é um compilado estratégico das principais informações levantadas a partir do Censo Multissetorial. Por meio dessa ferramenta estratégica, observamos um resumo executivo que comunica de maneira visual e direciona o olhar para as questões mais latentes envolvendo os grupos de diversidade nas empresas.

Ao analisar o Quadro Funcional e a Liderança, percebemos como as empresas não estão trabalhando os marcadores identitários, ou seja, as características identitárias, de maneira holística e que contemple a interseccionalidade.

Isso fica evidente na seguinte leitura, no Quadro Funcional, temos majoritariamente a presença de homens (68%), brancos (64%), heterossexuais (94,6%), cisgênero (99,6%), sem deficiência (97,3%) e com menos de 50 anos (94,8%). Ou seja, se a força de trabalho brasileira e latino-americana fossem uma pessoa, esse seria o retrato. Mas e você? Se a sua empresa fosse uma pessoa, ela seria a mesma representação da imagem a seguir?

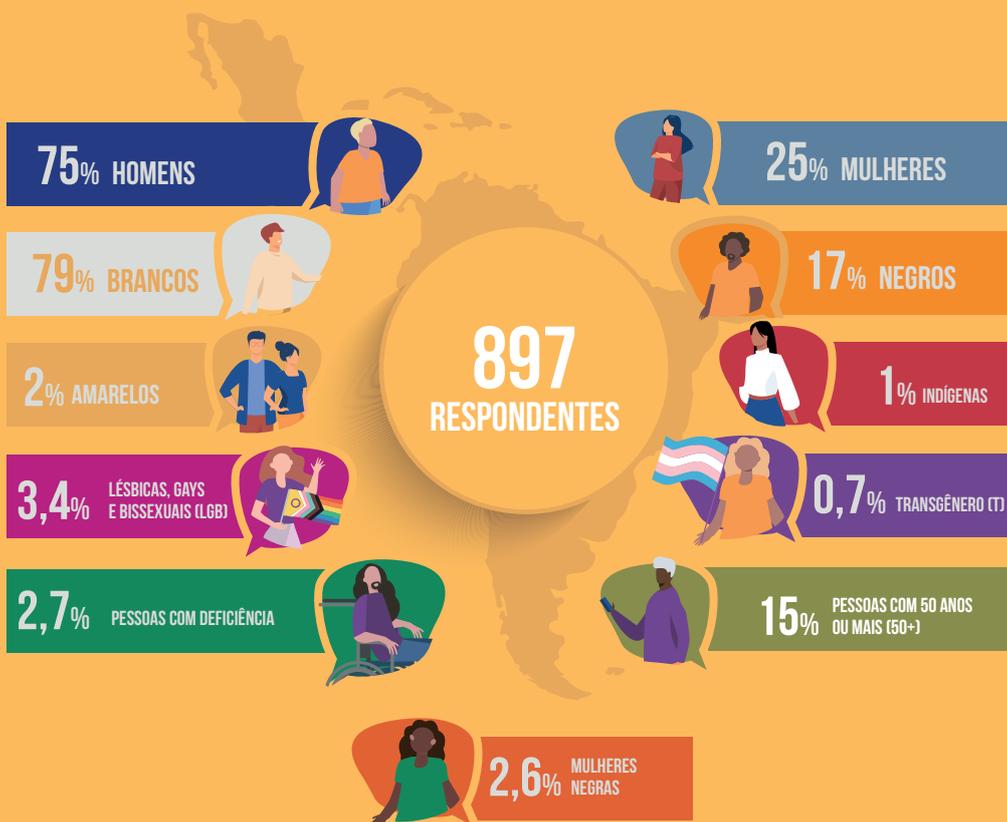
O mesmo fenômeno é ainda mais delicado na Liderança (nível gerente e acima), praticamente a totalidade é formada por homens (75%), brancos (79%), heterossexuais (96,6%), cisgênero (99,3%), sem deficiência (97,3%) e com menos de 50 anos de idade (85%) – este último já com um aumento expressivo por ser uma característica comum a essas posições e, em alguns casos, critérios para assumir determinadas posições de liderança.

Os números nos apresentam um cenário desafiador em termos de representatividade, por isso, metodologicamente, a Gestão Kairós trabalha diversidade em uma perspectiva de gestão e compromisso, isto é, precisa estar no cerne de toda a estratégia, do contrário, seguiremos avançando – sim – mas em um ritmo que segue fazendo a manutenção do preconceito e da discriminação estrutural.

### MACROVISÃO DA DEMOGRAFIA DE DIVERSIDADE (QUADRO GERAL)



### MACROVISÃO DA DEMOGRAFIA DE DIVERSIDADE (LIDERANÇA - GERENTE E ACIMA)



# GÊNERO (MULHERES E A INTERSECCIONALIDADE)



## Quadro Funcional

Neste levantamento, decidimos estratificar os dados, em função da experiência na análise e acompanhamento de informações estatísticas e qualitativas sobre representatividade e percepção, e devido ao fato de notar que outros estudos - dos mais variados setores - quando buscam mostrar a representatividade de mulheres nas empresas, o fazem quase que exclusivamente a partir da visão da mulher branca, heterossexual, cisgênero, classe média alta, sem deficiência e com menos de 40 anos.

Em uma sociedade na qual mulheres são maioria, 32% de mulheres no Quadro Funcional das empresas demonstra que ainda precisamos avançar, reflexo dos desafios encontrados nas mais variadas esferas. Infelizmente não é incomum acompanharmos releases e matérias anunciando, em 2022, século 21, a primeira mulher a assumir uma determinada posição em presidências, operações, cargos políticos e assim por diante.

Ainda que muitas empresas recorrentemente sinalizem que este é um tema já está “resolvido” ou que “é mais palatável”, sabemos que há um abismo na representatividade, dentro de um número que parece promissor.

Em Raça e Etnia, por exemplo, mesmo quando falamos do Quadro Funcional de colaboradores, há uma forte disparidade em relação à presença de mulheres negras nas empresas, com somente 9% das autodeclarações, número quase 10 vezes menor que o de mulheres brancas que representam 88% dessa categoria. Ainda, mulheres pretas têm percentuais de representatividade ainda menores, com 2% comparados a 7% de mulheres pardas. Mulheres amarelas e mulheres indígenas são 0,23% e 2%, respectivamente.



O grupo Pessoas com Deficiência é altamente sub-representado dentro dos níveis hierárquicos das empresas, apresentando percentuais que estão muito distantes de espelhar a sociedade brasileira. Do total de pessoas com deficiência autodeclaradas (2,7%), apenas 0,8% das autodeclarações, ou 30% desse contingente, são mulheres. É possível observar que o viés de gênero fica evidente, mesmo em um tema que conta com uma legislação vigente para todas as empresas com a partir de 100 profissionais, desde 1991 ou há pelo menos 30 anos.

### MARCADOR IDENTITÁRIO

### INTERSECCIONALIDADE

### MULHERES E A SUA INTERSECCIONALIDADE (%)

# MULHERES 32%

SEXO BIOLÓGICO +  
RAÇA E ETNIA

MULHERES BRANCAS 88,0%

MULHERES NEGRAS 9,0%

MULHERES PARDAS 7,0%

MULHERES PRETAS 2,0%

MULHERES AMARELAS 2,0%

MULHERES INDÍGENAS 0,2%

SEXO BIOLÓGICO +  
ORIENTAÇÃO SEXUAL

MULHERES HETEROSSEXUAIS 97,4%

MULHERES LÉSBICAS 1,5%

MULHERES BISSEXUAIS 1,1%

IDENTIDADE DE GÊNERO

MULHERES CISGÊNERO 99,7%

MULHERES TRANSGÊNERO 0,3%

SEXO BIOLÓGICO + SE COM  
OU SEM DEFICIÊNCIA

MULHERES SEM DEFICIÊNCIA 99,7%

MULHERES COM DEFICIÊNCIA 0,3%

SEXO BIOLÓGICO + GERAÇÃO

MULHERES COM 40 ANOS OU + 7,6%

MULHERES COM 50 ANOS OU + 1,4%





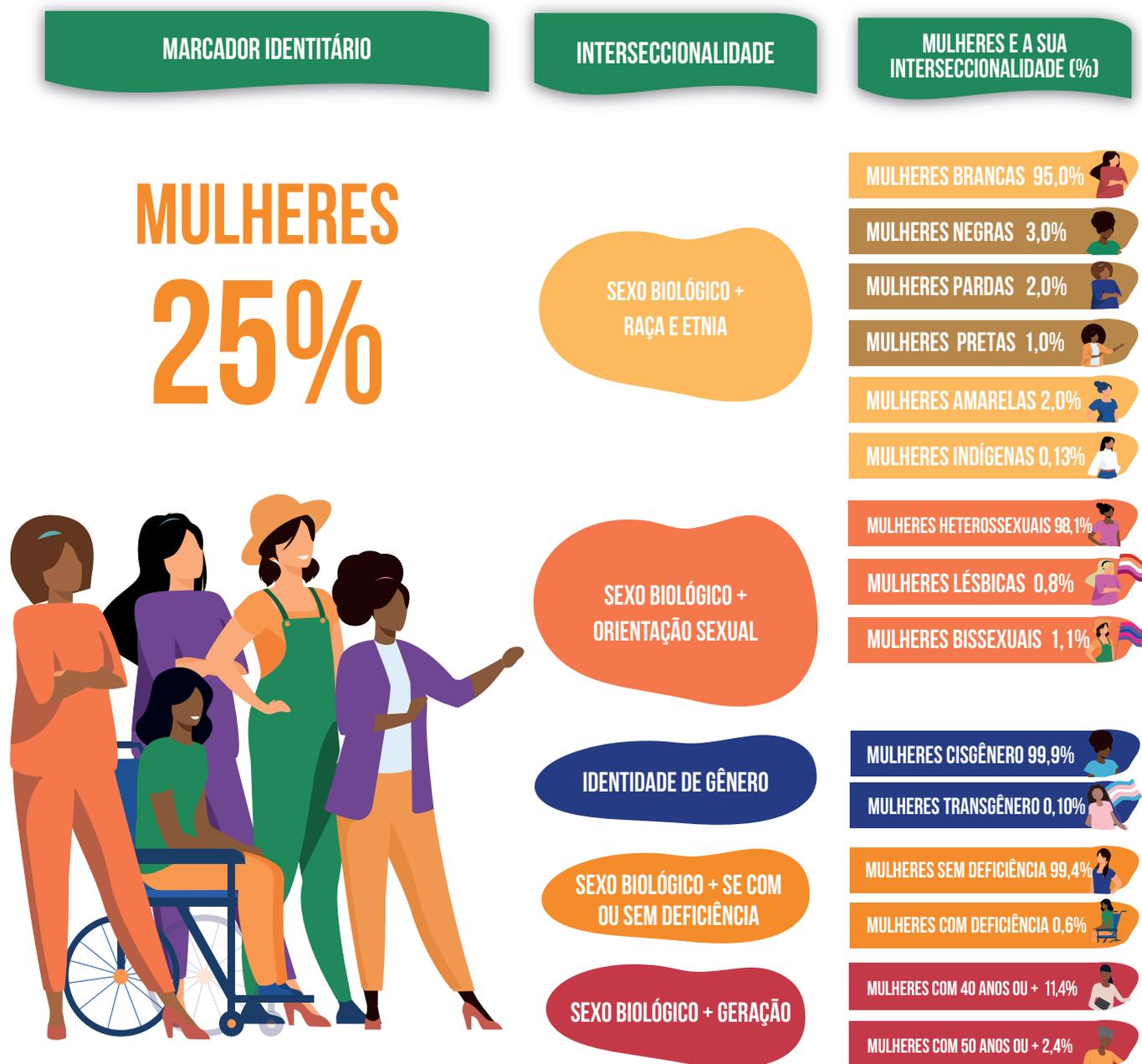
Para Orientação Sexual, já é possível observar um maior número de mulheres autodeclaradas lésbicas (1,5%), número este que supera sutilmente as autodeclarações de mulheres bissexuais (1,1%), mesmo em um ambiente no qual 97,4% são mulheres heterossexuais. Tratando-se de Identidade de Gênero, Mulheres Transgênero (Travesti/Transexual) são apenas 0,1% do Quadro Funcional no nosso Censo Multissetorial, o que significa que praticamente a totalidade são de mulheres cisgênero (99,9%).

A dinâmica Geracional se repete também no Quadro Funcional que tem uma tendência a apresentar percentuais menores de pessoas com 50 anos ou mais. Mulheres com 40 anos ou mais representam 7,6% das posições, sendo que, desse contingente, 1,4% têm idade a partir dos 50 anos.

Ou seja, poucas profissionais conseguem ultrapassar a barreira geracional nas empresas a partir dos 50 anos. A pergunta é, para onde elas vão?

## Liderança (nível gerencial e cargos acima)

É possível observar que, quanto mais marcadores identitários, menor é a representatividade de mulheres dentro das estruturas. E na liderança esse afinilamento fica ainda mais evidente a medida em que atribuímos mais marcadores identitários.



Nesta pesquisa, mulheres são 25% das posições que vão de gerente à presidência, sendo que 75% delas são ocupadas por homens.

O número de mulheres negras (3%) é aproximadamente 32 vezes menor que o número de mulheres brancas (95%). Ainda, o percentual de mulheres pardas é o dobro de mulheres pretas.

Em relação à diversidade sexual, um fator que chama a atenção é o de que, quanto maior o nível hierárquico dentro das estruturas, há uma maior tendência de autodeclarações em bissexual e heterossexual, veja que, nesta categoria, ainda que de maneira sutil, líderes lésbicas são 0,8% das autodeclarações, já líderes bissexuais são 1,1%. Uma hipótese é que esse público em particular se sente menos confortável em autodeclarar sua orientação sexual.

Tratando-se de Identidade de Gênero, Mulheres Transgênero (Travesti/Transexual) são apenas 0,1% do Quadro Funcional no nosso Censo Multissetorial, o que significa que praticamente a totalidade da liderança feminina é de mulheres cisgênero (99,9%).

Em uma sociedade que vive a inversão da pirâmide etária, na qual a expectativa de vida é de pelo menos 76 anos, observamos que há um ligeiro aumento na presença de profissionais nessas faixas etárias nas posições de liderança. Mulheres com 40 anos ou mais são 11,4% das posições, sendo que, desse contingente, 2,4% têm idade a partir dos 50 anos.

### Percepção

Paralelamente ao levantamento demográfico, investigamos a percepção de valorização da diversidade de gênero, ou seja, igualdade de oportunidades entre homens e mulheres nas empresas. De saída, temos uma média geral de 84% de percepção positiva.

Entretanto, quando estratificamos somente a percepção de profissionais autodeclaradas mulheres, 26% delas afirmam NÃO perceber ações concretas e valorização interna da temática.

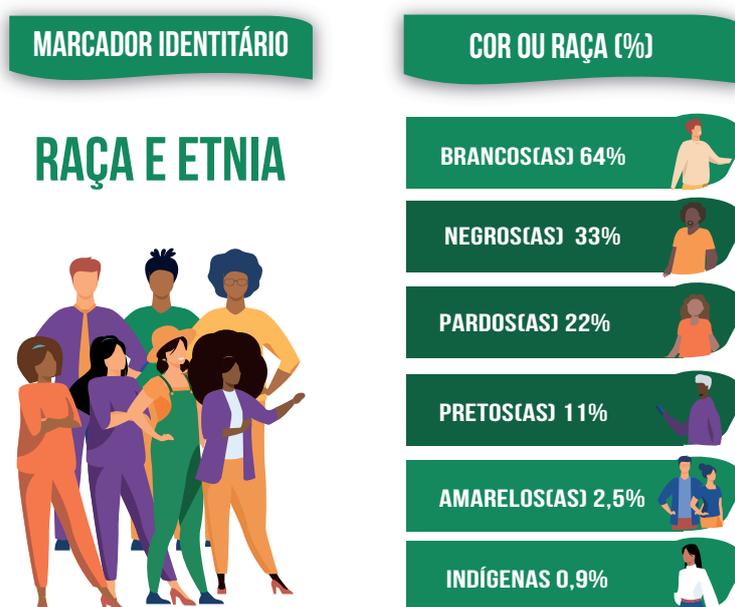
Lembremos que a maioria dessas estruturas são profissionais autodeclarados homens, logo é de fundamental importância considerar a perspectiva das mulheres na análise diagnóstica, de maneira que não seja ofuscada pela visão geral, que joga esse número para cima.

# RAÇA E ETNIA NEGROS



## Quadro Funcional

Como apresentado anteriormente neste estudo, a população negra brasileira (soma de pessoas autodeclaradas pretas e autodeclaradas pardas) é maioria. Porém, mesmo nas empresas que têm interface com a Gestão Kairós, e eventualmente contam com uma sensibilização e engajamento genuínos, e até mesmo compromissos públicos, encontramos um cenário desafiador e que não representa toda a expressividade populacional afro-brasileira nas empresas.



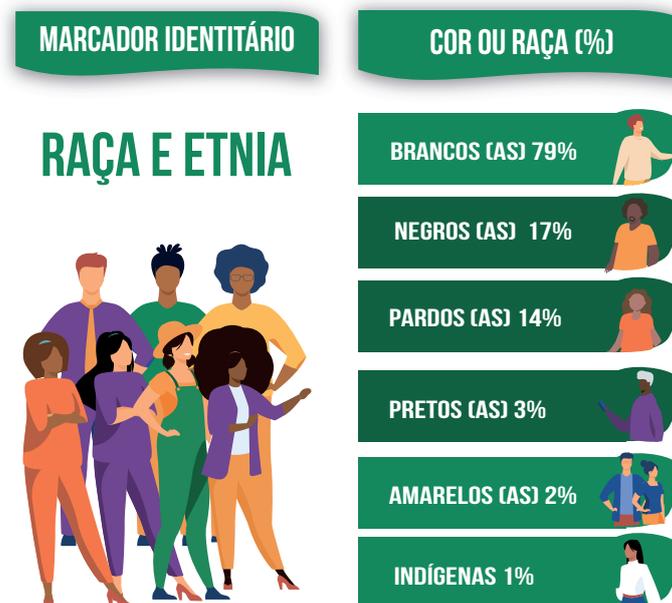
No Quadro Funcional, que contempla as mais variadas posições e níveis hierárquicos horizontais e verticais, o percentual de profissionais autodeclarados negros é similar a estudos de mercado, realizados nos últimos 10 anos, com 33% das posições, sendo 22% de profissionais pardos e 11% de profissionais pretos. Como foi possível acompanhar na distribuição demográfica de gênero, mulheres negras são apenas 9% desse contingente, o que mostra um processo sintomático do racismo estrutural e institucional nas esferas da sociedade brasileira.

Vale lembrar que, segundo a pesquisa Desigualdades Sociais por Cor ou Raça no Brasil , entre 2016 e 2018, o percentual de estudantes negros, de 18 a 24 anos de idade e cursando o ensino superior, superou o de brancos matriculados, aumentando de 50,5% para 55,6%,

### Liderança (nível gerencial e cargos acima)

Essa mesma tendência de sub-representação populacional de negros em posições de tomada de decisão se reflete de maneira ainda mais extenuante. Se consideradas as populações amarelas e indígenas, de acordo com o Censo Demográfico Brasileiro de 2010 e a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios, pessoas amarelas e indígenas não somente estão representadas, como se igualam ou superam os percentuais censitários, o que não acontece com profissionais negros.

Profissionais brancos são sobrerrepresentados em pelo menos 35% na liderança, uma vez que brancos são 43% da população brasileira.



Ao analisar a alta liderança, cargos do nível de gerente e acima, a proporção é de 17% de líderes negros, dos quais 14% são pardos e somente 3% são pretos, percentual quase 6 vezes menor. Percebe-se que quanto maior o nível hierárquico dentro de uma organização, menor é a presença de profissionais negros, principalmente negros pretos. O mesmo acontece com mulheres negras pretas que são somente 1% das posições executivas.



## Percepção

Quando investigada a percepção de valorização da diversidade étnico-racial, ou seja, o que pensam os diversos participantes sobre igualdade de oportunidades entre diferentes raças, temos uma média geral de 83% de percepção positiva.

Entretanto, quando estratificamos somente a percepção de profissionais autodeclaradas e autodeclarados negros, 16% afirmam NÃO perceber ações concretas e valorização interna da temática.

Lembremos que a maioria dessas estruturas são compostas por profissionais autodeclarados brancos, logo é de fundamental importância considerar a perspectiva de negras e negros na análise diagnóstica, de maneira que não seja ofuscada pela visão geral, que joga esse número para cima.

No Brasil, há uma lacuna conceitual sobre autodeclaração racial, principalmente quando pessoas inegavelmente brancas, por desconhecimento da experiência racial brasileira, do racismo institucional e estrutural a partir de traços fenotípicos, como melanina mais ou menos acentuada, cabelos crespos, nariz e boca mais protuberantes, se autodeclaram pardas, o que faz com o que o número de profissionais negros nas empresas, que engloba a declaração de pardas e pardos em sua soma total, aumente desproporcionalmente.

Com o compromisso de diminuir essa lacuna, a Gestão Kairós investe em materiais de educação, treinamentos e metodologias de trabalho que fortaleçam este entendimento, aplicando-os inclusive em suas pesquisas.

Por isso, asseguramos que os dados aqui apresentados refletem um cenário mais fiel da realidade, uma vez que realizamos processos de letramento didáticos e explicativos. Como complemento, recomendamos um vídeo da nossa série Diversifique-se: Consciência Negra e Racismo Estrutural em Debate, que traz uma explanação aprofundada sobre o preconceito racial em uma perspectiva estética.



ESCANEIE COM O SEU SMARTPHONE  
E ASSISTA AGORA MESMO



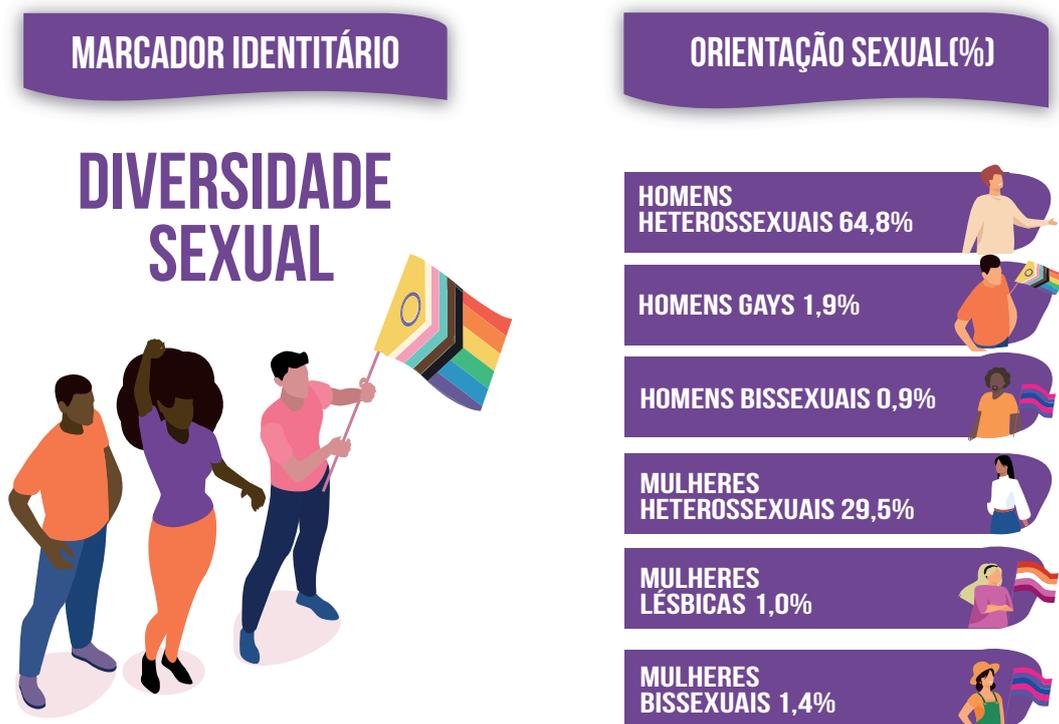
# LGBTQIAPN+ E A DIVERSIDADE SEXUAL



## Quadro Funcional

Um dos grandes diferenciais deste estudo são os dados e análises relacionados à Orientação Sexual, ou seja, a experiência afetiva e sexual que um indivíduo manifesta em relação a outros, e Identidade de Gênero, que é autopercepção e identificação ou não com o sexo biológico designado por outros indivíduos no momento do nascimento, informações que, historicamente, mesmo estudos amplamente reconhecidos no mercado não mapearam.

Na vanguarda do mercado, a Gestão Kairós, por meio de um processo metodológico e de letramento basilar e holístico, apresenta um diagnóstico que ajuda as empresas a terem um ponto de partida na análise de sua demografia interna e na proposição estratégica e afirmativa de ações de contratação, retenção e desenvolvimento de profissionais LGBTQIAPN+.

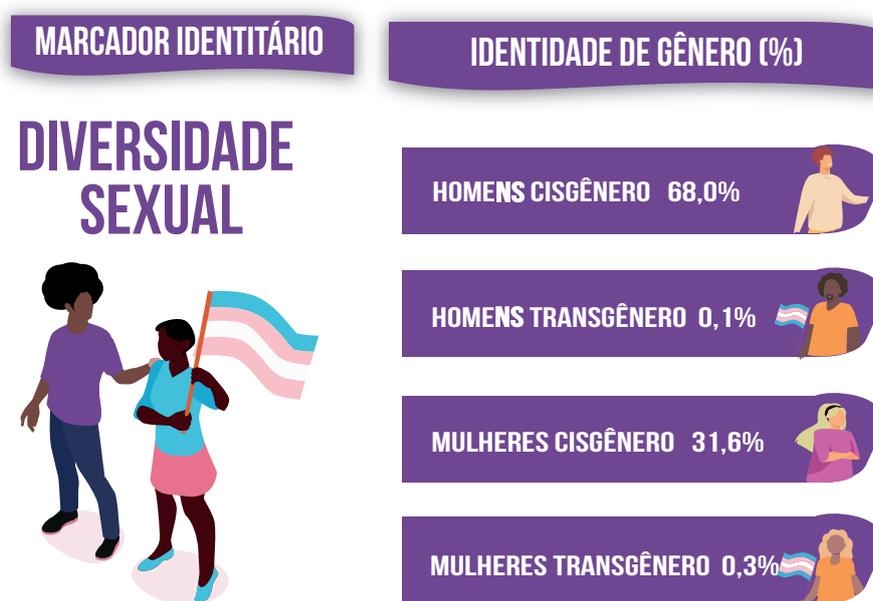


Dentro do público total pesquisado, observa-se uma predominância de profissionais autodeclarados heterossexuais que somam 94,5% dos respondentes. Em relação aos profissionais homossexuais, ou seja, gays, lésbicas, e profissionais bissexuais, que somam 5,4%, não há uma diferença expressiva entre eles.

Inferindo que a demografia a partir da escala Kinsey é subestimada, se analisarmos o contexto atual, podemos concluir que há uma lacuna na contratação de profissionais LGB para as posições do Quadro Funcional das empresas, mas também que, diferentemente de outras temáticas, essas e esses profissionais ainda não se sentem seguros e confortáveis para declarar sua orientação sexual.

Um fator que é sem dúvidas um ganho para as empresas é o de que, eventualmente, esses mesmos respondentes que se autodeclararam no Censo – reforçados os aspectos de proteção, sigilo e segurança da informação e o espaço seguro – não o fariam em outros contextos, o que acende um farol de atenção para que as organizações ponderem sobre como têm trabalho, ou não, a questão da diversidade sexual em sua estratégia de negócios.

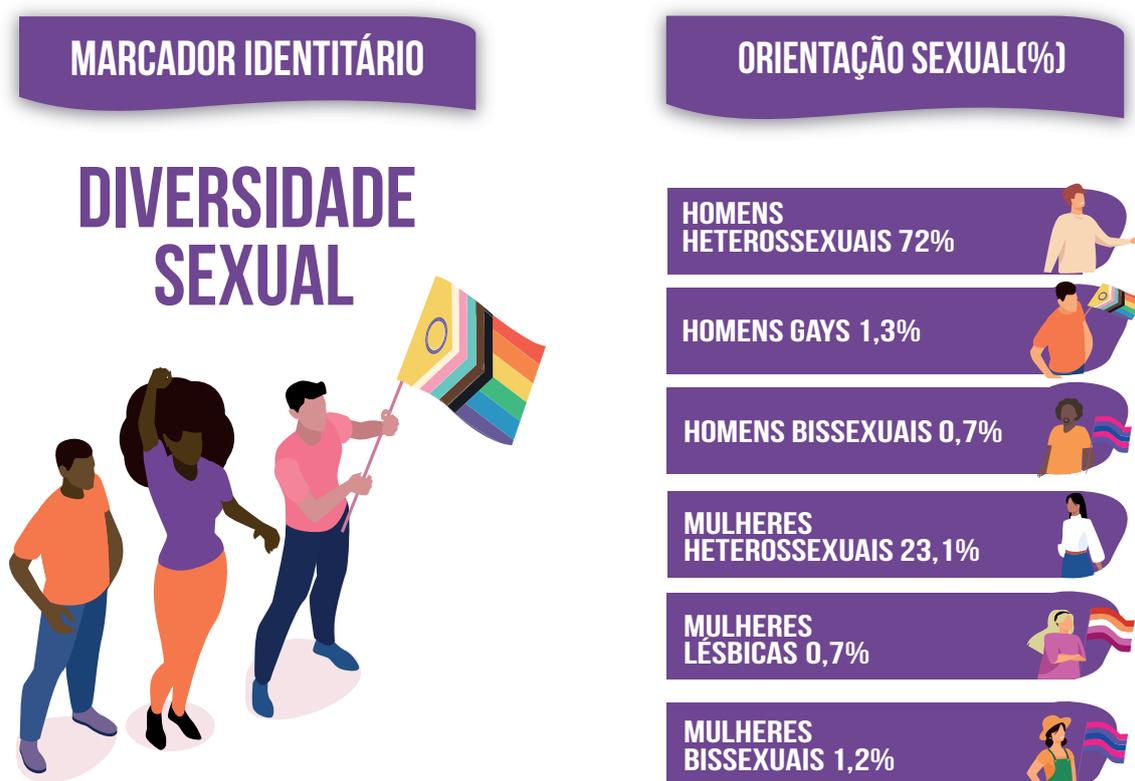
Ainda no espectro da diversidade sexual, o Censo Multissetorial da Gestão Kairós investigou a representatividade de Pessoas Transgênero (travestis e transexuais) no Quadro Funcional.



Pessoas Transgênero (Travestis e Transexuais) somam 0,4% do Quadro Funcional de profissionais, não chegando a 1%. Há uma preponderância de profissionais cisgênero (99,6%), elucidando o cenário de desafiador para a inclusão e a garantia do acesso ao trabalho para essa parcela da população.

## Liderança (nível gerencial e cargos acima)

Na composição da liderança em termos de Orientação Sexual, há uma queda de 2 pontos percentuais em relação ao quadro funcional, indicando que o afinilamento na pirâmide hierárquica das empresas segue confirmando a regra de, quanto mais marcadores identitários, menor a presença e a representatividade nas estruturas organizacionais.



A liderança heterossexual contempla 96% das autodeclarações e ainda, como um reflexo da baixa representatividade de mulheres nessas estruturas, observa-se um impacto direto na relação Líderes Gays versus Líderes Lésbicas, percentual chega a ser cerca de 2 vezes maior.

Para as posições de liderança, observa-se um sutil aumento nas autodeclarações que somam 0,7% do total de respondentes transgênero, ainda assim, não chegam a 1%.

Vale destacar que, mesmo em circunstâncias de baixa representatividade, é ligeiramente mais comum as autoeducações de mulheres trans a homens trans.

## MARCADOR IDENTITÁRIO

# DIVERSIDADE SEXUAL



## IDENTIDADE DE GÊNERO (%)

HOMEM CISGÊNERO 74,4%



HOMEM TRANSGÊNERO 0,6%



MULHERES CISGÊNERO 24,9%



MULHERES TRANSGÊNERO 0,1%



### Percepção

Em se tratando da percepção interna quanto à valorização da diversidade sexual, há uma média de 80% de favorabilidade positiva. Todavia, 38% de autodeclarados Lésbicas, Gays e Bissexuais e 24% de autodeclarados Transgênero não percebem a valorização da diversidade com relação à diversidade sexual, sendo este o tema que mais pontua, negativamente, na percepção dos(as) respondentes.

A maior parte das autodeclarações são de profissionais heterossexuais e cisgênero, logo é de fundamental importância considerar a perspectiva de Lésbicas, Gays, Bissexuais e Transgêneros (travestis e transexuais) na análise diagnóstica, de maneira que ela evidencie as principais lacunas organizacionais nesta temática.

# PESSOAS COM DEFICIÊNCIA



## Quadro Funcional

Os temas de pessoas com deficiência e a acessibilidade seguem sendo um dos principais desafios na conjuntura organizacional das empresas, uma vez que há sub-representação em contraste com a Lei nº 8.213/1991, que obriga as empresas com a partir de 100 funcionários a contratação de 2% a 5% de pessoas reabilitadas ou com deficiência. Entenda os números:

DE 100 A 200 FUNCIONÁRIAS(OS)	2%
DE 201 A 500 FUNCIONÁRIAS(OS)	3%
DE 501 A 1.000 FUNCIONÁRIAS(OS)	4%
DE 1.001 EM DIANTE	5%

## Por isso, precisamos refletir:

- 1) Em que perspectiva as empresas têm trabalhado a inclusão de pessoas com deficiência?
- 2) Somente como uma obrigatoriedade legal – não cumprida – ou de valorização desta parcela da população?

Muitas empresas parecem estar predispostas a realizar investimentos de grandes portes em projetos que consideram ser o cerne do negócio, enquanto pagam Termos de Ajustamento de Conduta por dia e por pessoa com deficiência que não têm em sua força de trabalho.

## MARCADOR IDENTITÁRIO

## PESSOA COM DEFICIÊNCIA



## SE COM OU SEM(%)

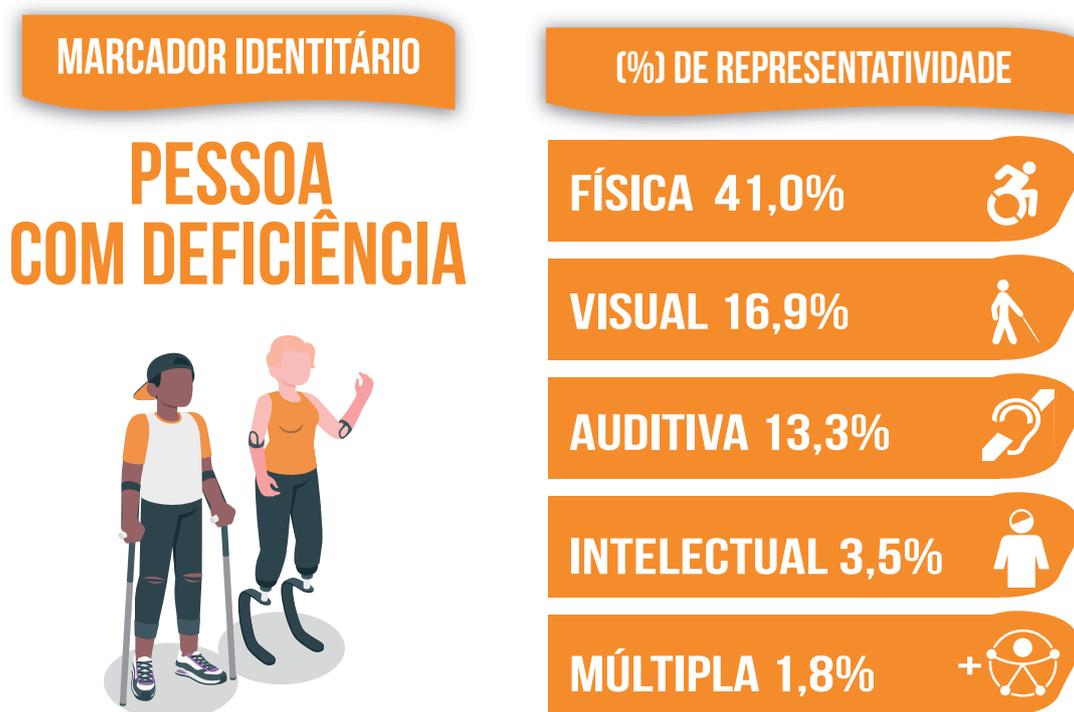
PESSOAS COM DEFICIÊNCIA 2,7%



PESSOAS SEM DEFICIÊNCIA 97,3%



Pelo menos 69% das empresas deste estudo têm mais de 1001 profissionais o que configura a exigência de 5% de pessoas com deficiência em seu quadro interno. Porém, na consolidação geral, podemos observar que não atingimos a margem mínima para empresas que têm entre 201 e 500 profissionais.



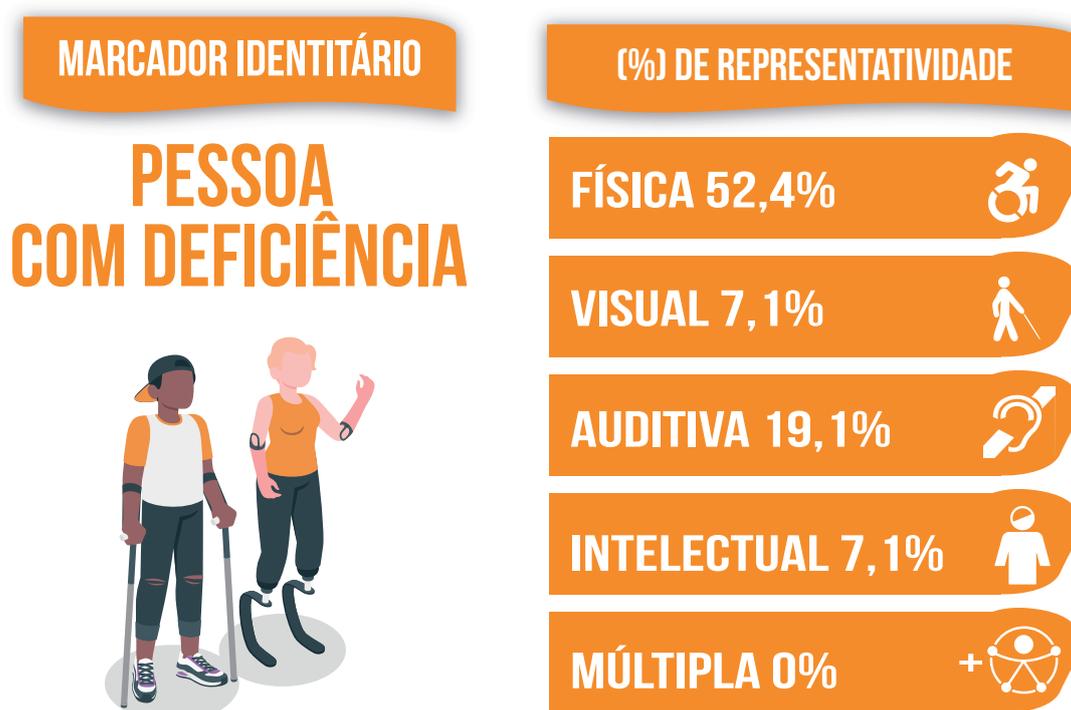
No comparativo dos tipos de deficiências mais recorrentes, deficiência física é o tipo mais presente nas empresas, com 41% das autodeclarações, percentual 2,4 vezes maior que a segunda maior incidência que é a deficiência visual, com 16,9%, seguido por deficiência auditiva com 13,3%.

Pessoas com Deficiência Intelectual ou Múltipla aparecem com percentuais relativamente menores no Quadro Funcional, com 3,5% e 1,8% respectivamente.



## Liderança (nível gerencial e cargos acima)

Este estudo apontou o mesmo percentual de 2,7% de profissionais com deficiência nos níveis de liderança, entretanto é possível notar uma disparidade acentuada em relação aos tipos de deficiência mais recorrentes que vão na contramão do que observamos no Quadro Funcional.



## Percepção

Pelo menos 78% do total de respondentes do estudo afirma que percebe a valorização da temática de pessoas com deficiência nas organizações em que trabalham. Desse contingente, 22% das pessoas autodeclarados com deficiência não percebem valorização da diversidade quanto ao tema em questão, sendo este terceiro tema com maior índice de rejeição.

A sub-representação de pessoas com deficiência nas empresas pesquisadas conversa diretamente com o alto índice de que não há valorização da temática internamente, dentro de uma perspectiva inclusiva.

# DIVERSIDADE GERACIONAL



## Quadro Funcional

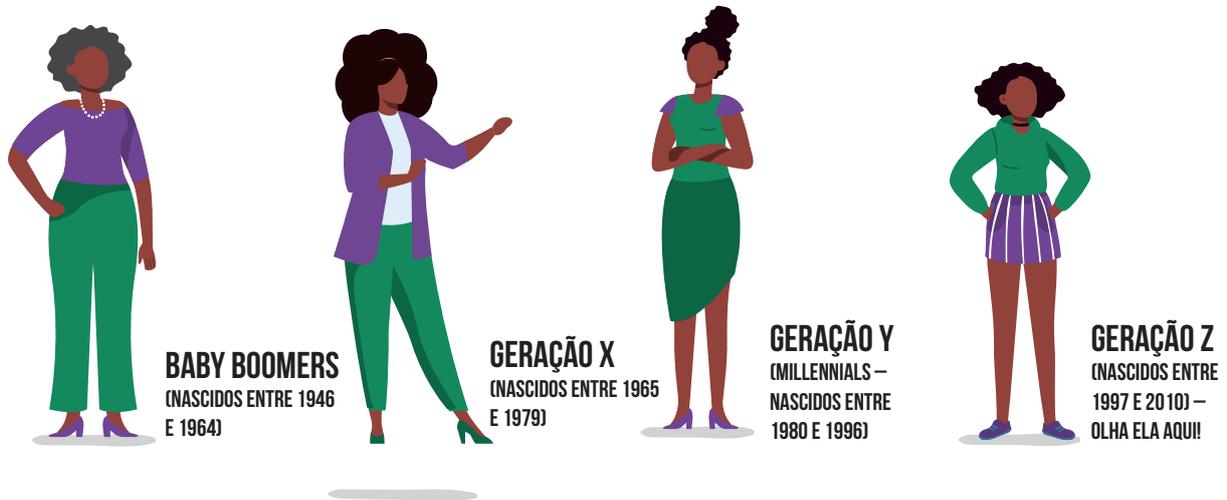
As previsões do IBGE são de que, até o ano de 2050, o Brasil será um país de maioria idosa! Você sabia que estamos vivendo hoje a inversão da pirâmide etária do nosso país?

A expectativa de vida do ser-humano vem aumentando à medida que temos progresso na ciência e na tecnologia. Por isso, precisamos falar sobre a diversidade etária que significa justamente o convívio e a interação entre pessoas de diversas gerações!

Como diria Mário Sergio Cortella, um pensador da atualidade, “Gente não envelhece. Sapatos envelhecem, móveis e coisas envelhecem. Eu, hoje [...] não sou velho, sou minha mais nova edição, revista, editada e um pouco ampliada”.

Você com certeza deve ter acompanhado um assunto que tomou as redes sociais: “Mas essa galera é muito cringe!” Nossa, você é dos anos 90, você é cringe” ou “Eu não cringe, sou da Geração Z”; expressão de origem inglesa que passou a ser utilizada para estabelecer diferenciações entre as gerações conhecidas como Millennials e Geração Z.

Alguns estudiosos criaram alguns agrupamentos geracionais para identificar pessoas que nasceram dentro de um período, por exemplo:



Ampliando a nossa imersão nas características etárias da população de pesquisa, é possível verificar uma queda demasiada quando consideramos profissionais com 40 anos ou mais e 50 anos ou mais.

**MARCADOR IDENTITÁRIO**

**IDADE (%)**

**DIVERSIDADE GERACIONAL**



**40 ANOS OU MAIS 24,0%**



**50 ANOS OU MAIS 5,2%**



Conseguimos constatar que no Quadro Geral de profissionais, há baixa representatividade de pessoas com 50 anos ou mais, o número cai expressivamente em cerca de 20%, o que expõe a problemática etária nas empresas brasileiras.

De acordo com a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), atualizadas em 2022, a regra exige tempo de contribuição de 35 anos e 62,5 anos de idade mínima para homens e de 30 anos de contribuição e idade mínima de 57,5 anos para a aposentadoria, o que por si só não explica a ausência dessa parcela expressiva da população brasileira.

A reflexão que fica é: para onde vão as pessoas quando completam 50 anos de idade? Elas não estão mais aptas para exercer suas atividades nas empresas brasileiras?

### Liderança (nível gerencial e cargos acima)

Na liderança das grandes empresas, já é possível ver um cenário mais favorável à presença de profissionais com mais de 40 anos. O percentual de executivos (15%) é cerca de 3 vezes maior que o mesmo recorte no Quadro Funcional.

#### MARCADOR IDENTITÁRIO

#### IDADE (%)

### DIVERSIDADE GERACIONAL



40 ANOS OU MAIS 39,0%



50 ANOS OU MAIS 15%



# RANKING DE OCORRÊNCIAS DE DISCRIMINAÇÃO E PRECONCEITO

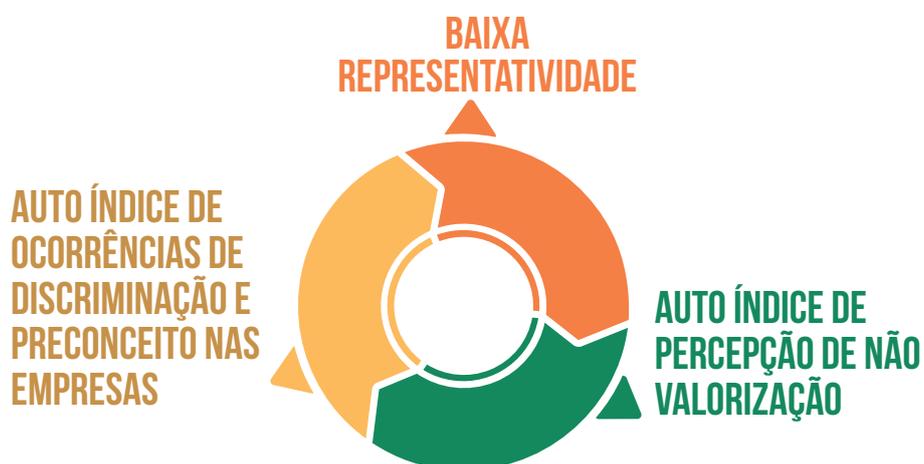


No Brasil, há uma série de estudos e observatórios que medem os índices de violência contra grupos específicos de diversidade que, historicamente, têm seus direitos básicos essenciais negados, mesmo sendo assegurados pela Constituição Federal, o Código Civil e a Declaração Universal dos Direitos Humanos.

Como processo padrão de Compliance, todas as empresas têm um Código de Conduta e Ética que dispõe sobre os regimentos internos para garantir a qualidade nas relações, o manutenção e a perenidade dos dispositivos legais, inclusive assinado e de ciência dos profissionais no momento do ingresso na companhia.

O Censo Multissetorial da Gestão Kairós estrategicamente compilou informações dos grupos de diversidade pesquisados em um ranking, para que possamos verificar os índices de incidência de situações de preconceito e discriminação no âmbito organizacional.

Para nós, um fator que não surpreende, já que ele conversa diretamente com os mesmos índices de baixa representatividade, segue a seguinte proporção:



Não objetivamos aqui gerar a sobreposição de um tema tão sensível tecendo juízo de valor sobre qual tipo de situação é eventualmente pior do que a outra, mas traçar uma análise sistematizada das informações estatisticamente levantadas, de modo a gerar conexão e aprofundamento qualitativo.

Dito isso, para o total de profissionais que alegaram já ter conhecimento, ou até mesmo já ter sofrido, situações de discriminação e ou preconceito dentro das empresas em que trabalham, foi questionado a que grupo de diversidade essas ocorrências estavam relacionadas. E o racional obtido foi:



Ocorrências relacionadas à Diversidade Sexual, ou seja, Orientação Sexual e Identidade de Gênero, são 33% dos relatos, seguido por 29% em Gênero e 21% em Raça e Etnia, temas nos quais foi possível analisar no comparativo com a demografia da sociedade brasileira que há baixa representatividade nas estruturas, lembrando que alguns desses dados, como o de pessoas trans, não chega a 1% nem no Quadro Funcional e nem na Liderança.

Esse exemplo prático é a materialização do desafio que esses temas encontram para serem fortalecidos dentro das estratégias e ações genuínas do empresariado brasileiro, não somente em representatividade. Ou seja, tendo essas parcelas da população brasileira da porta para dentro, permitindo um ambiente no qual haja de fato valorização de pessoas diversas, acolhimento e um ambiente psicologicamente seguro, livre de hostilidades e que permita a autodeclaração.

Vale ressaltar que a expressão segurança psicológica, embora venha sendo usada com mais ênfase recentemente no meio organizacional, data da década de 1990, e surge a partir de William Kahn, precursor na temática. Na área da psicologia, a expressão significa ter “a capacidade de se mostrar e posicionar-se sem medo das consequências negativas da autoimagem, status ou carreira. Ou seja, ela se traduz em práticas inclusivas, escuta ativa, bem-estar e tolerância.

# CONCLUSÃO

A partir dos Censos e Pesquisas de Percepção de Diversidade e Inclusão, aplicadas pela Gestão Kairós, foram consolidadas e analisadas as respostas para mais de 26 mil respondentes, dos mais diversos setores empresariais.

Além disso, na análise demográfica, foram aferidos os percentuais para todas as empresas relacionadas quanto aos temas de idade, raça e etnia, gênero, orientação sexual, identidade de gênero e pessoas com deficiência e sua inter-relação com a percepção de valorização da diversidade – em cada um de seus respectivos temas –, e a classificação de temas mais relatados envolvendo situações de discriminação e/ou preconceito nas empresas. Os percentuais apresentados referem-se a média geral dos percentuais de cada empresa pesquisada.

Observa-se que as distribuições médias percentuais apresentadas se assemelham aos mais variados estudos, de diversas instituições, realizados nos últimos 10 anos. A análise da Gestão Kairós sugere que, embora o empresariado brasileiro, instituições e sociedade civil estejam falando mais de diversidade e inclusão, desenvolvendo ações e investindo em treinamentos, os percentuais de representatividade de grupos minorizados não registram grandes avanços nos últimos anos.



Paralelamente, quando traçamos uma análise dos percentuais de representatividade da demografia da sociedade brasileira (Censo e Pnad, IBGE) em relação aos percentuais de representatividade nas empresas, e o índice de percepção de valorização, a partir da perspectiva de profissionais autodeclarados em cada um dos marcadores mapeados no censo, percebe-se que há uma criticidade que questiona o modus operandi no qual as empresas estão de fato desenvolvendo diversidade e inclusão dentro de sua estratégia de negócios.

Para ilustrar, Lésbicas, Gays, Bissexuais, Transgênero – Travestis e Transexuais são grupos sub-representados, se considerado o indicador da Escala Kinsey de 1950, que diz que 10% de toda a população seria homossexual. Entretanto 38% do total de pessoas autodeclaradas LGB e 28% das autodeclaradas transgêneros afirmam que não percebem valorização da diversidade sexual nas empresas. Ainda, 33% do total de relatos de casos em que se soube ou se presenciou discriminação ou preconceito nas empresas estão relacionadas à diversidade sexual (orientação sexual e identidade de gênero).

Nessa mesma linha de raciocínio, temos os demais temas na ordem em que mais pontuaram: 26% do total de mulheres, 22% do total de pessoas com deficiência, 20% do total de pessoas com 50 anos ou mais, 16% do total de negros (pretos + pardos) afirmam que não percebem a valorização da diversidade nas empresas em relação aos seus respectivos marcadores.



## LUÍS EDUARDO F. OLIVEIRA

Especialista de Diversidade e Comunicação  
da Gestão Kairós.

# MENSAGEM FINAL

Como líder deste trabalho, é animador e ao mesmo tempo desafiador lançar uma pesquisa que já é referência em escala nacional!

Isso nos mostra como o Brasil carece de estudos que analisem, em profundidade e com uma metodologia consistente, as questões de interseccionalidade da população e a sua representatividade na estrutura das empresas.

Nosso objetivo é fortalecer a fundamentação teórica da estratégia dos programas de diversidade das organizações, dando a elas informações que norteiem a criação de políticas, ações afirmativas e ações específicas em diversidade.

Como comunicador, endosso a responsabilidade e o impacto que geramos a partir da sistematização das áreas do conhecimento, como políticas públicas, sustentabilidade e meio ambiente, direito e comunicação de modo que consigamos traçar caminhos e reflexões que alimentam a base de atuação das empresas.

Espero que este conteúdo seja utilizado pelos próximos anos como uma referência estratégica.

# LEITURAS RECOMENDADAS



## GUIA DE LEGISLAÇÕES ESPECÍFICAS EM DIVERSIDADE

ADQUIRA NA AMAZON OU COM O GRUPO EDITORIAL SCORTECCI.



## VOTO INCLUSIVO: DIVERSIDADE E DEMOCRACIA



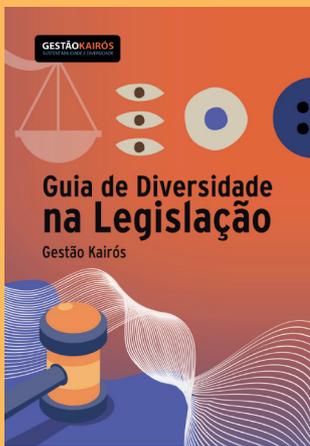
## GUIA DE LEGISLAÇÕES ESPECÍFICAS EM DIVERSIDADE



## GUIA DE LGPD PARA CENSOS DEMOGRÁFICOS



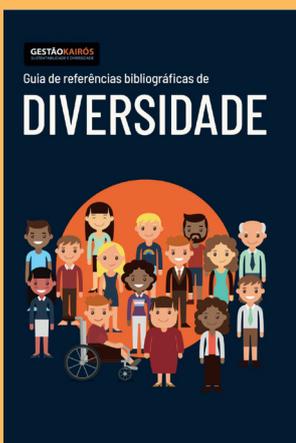
# LEITURAS RECOMENDADAS



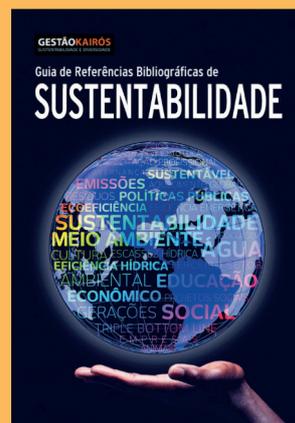
**GUIA DE DIVERSIDADE NA LEGISLAÇÃO**



**E-BOOK DE DIVERSIDADE**



**GUIA DE REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS DE DIVERSIDADE**



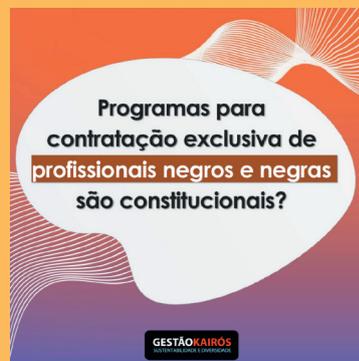
**GUIA DE REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS DE SUSTENTABILIDADE**



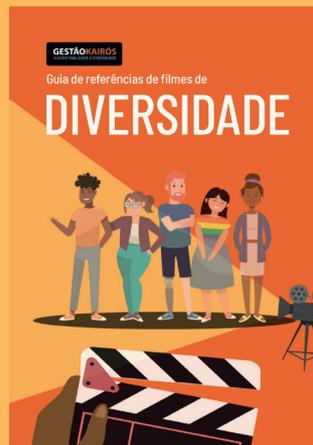
# LEITURAS RECOMENDADAS



GUIA PRÁTICO PARA A  
SIGLA LGBTQPIA+

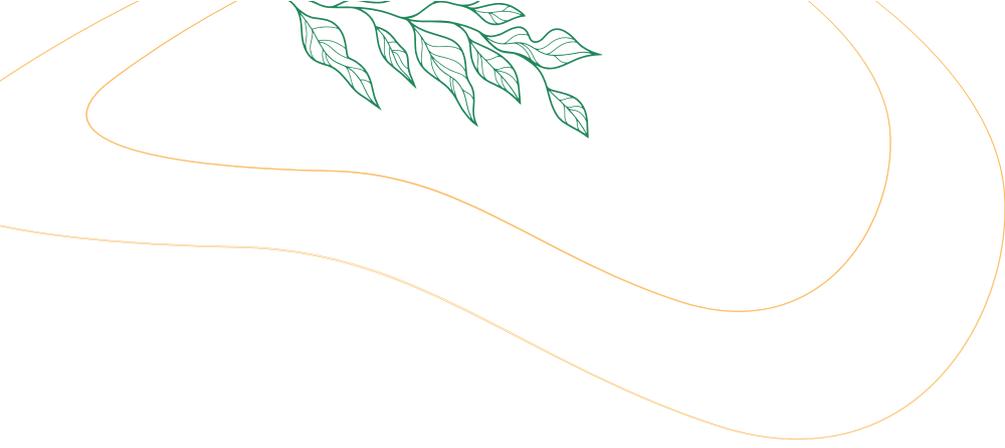


CARTILHA DE  
CONSTITUCIONALIDADE DE  
PROGRAMAS DE CONTRATAÇÃO



GUIA DE REFERÊNCIAS DE  
FILMES DE DIVERSIDADE





# **DIVERSIDADE, REPRESENTATIVIDADE E PERCEPÇÃO CENSO MULTISSETORIAL DA GESTÃO KAIRÓS 2022**

**TODOS OS DIREITOS RESERVADOS:** Este material é de propriedade intelectual da Gestão Kairós - Consultoria de Sustentabilidade e Diversidade. Nenhuma parte desta publicação pode ser reproduzida, arquivada ou transmitida de nenhuma forma ou por qualquer meio SEM expressa autorização da Gestão Kairós.

**PARA SABER COMO AVANÇAR EM  
DIVERSIDADE E SUSTENTABILIDADE,  
ENTRE EM CONTATO COM A GESTÃO KAIRÓS:**

**CONTATO:**

 + 55 11 3508-1922

 [CONTATO@GESTAOKAIROS.COM.BR](mailto:CONTATO@GESTAOKAIROS.COM.BR)

 [GESTAOKAIROS.COM.BR](http://GESTAOKAIROS.COM.BR)

**ACOMPANHE A GESTÃO KAIRÓS NAS REDES:**



AVENIDA PAULISTA, 2.202 – 7º ANDAR - CONJ. 71 -  
BELA VISTA - SÃO PAULO/SP - CEP: 01310-300

**GESTÃO KAIRÓS**

DIAGRAMAÇÃO E ARTE:

**PRETA**  
comunicação