

Apresentação e Análise

O Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social, em parceria com a Organização Internacional do Trabalho (OIT), a Escola de Administração de Empresas de São Paulo da Fundação Getúlio Vargas (FGV-EAESP), o Fundo de Desenvolvimento das Nações Unidas para a Mulher (Unifem) e o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea) realizou, com o apoio técnico da Indicador Opinião Pública e o patrocínio da Philips do Brasil, uma pesquisa sobre o perfil dos(as) diretores(as) das maiores empresas brasileiras, cujo resultado está sendo divulgado neste relatório.

Os objetivos da pesquisa foram assim definidos:

1. levantar dados que permitam conhecer o atual perfil social, racial e de gênero das diretorias das maiores empresas brasileiras;
2. contribuir para o debate da promoção da igualdade de oportunidades;
3. envolver a direção das empresas numa reflexão sobre o tema, inclusive no ato de resposta ao questionário da pesquisa.

O retorno de 17,8% das empresas contatadas, que permitiu avaliar o perfil de 687 executivos, é bastante expressivo, principalmente se considerarmos que as correspondências foram enviadas diretamente aos presidentes das quinhentas maiores empresas instaladas no Brasil (conforme classificação por faturamento anual da *Gazeta Mercantil*). Estudos com executivos, mesmo quando não são da presidência e diretoria, costumam ter uma taxa de retorno muito pequena (de 5 a 10%).

As informações coletadas demonstram que a composição das diretorias das maiores empresas brasileiras, com 6% de mulheres e 6% de "não-brancos" (*), está longe de retratar a composição racial ou de gênero da sociedade brasileira, onde as mulheres representam aproximadamente 50% da população (PNAD - Pesquisa Nacional de Amostra por Domicílio, 1999) e os "não-brancos", 54% (PNAD 1999). Não reflete nem mesmo o perfil racial ou de gênero da parcela da população com formação escolar superior empregada, onde a porcentagem de mulheres é de aproximadamente 50% (PNAD 1999, população urbana empregada com mais de quinze anos de escolaridade) e de não-brancos é de aproximadamente 17% (PNAD 1999, população urbana empregada com mais de quinze anos de escolaridade (**)).

O quadro de desigualdades sociais e raciais da sociedade brasileira está refletido nos resultados da pesquisa. No entanto, o setor empresarial brasileiro tem se destacado mundialmente nos últimos anos pelo seu engajamento em práticas de responsabilidade social, o que traz esta discussão para a ordem do dia das empresas.

A reflexão sobre o quadro atual e os desafios decorrentes nos mostra a necessidade de engajar as empresas na identificação e promoção de ações concretas que possam mudar este estado de desigualdade de oportunidades.

() No questionário foi usada a classificação oficial existente no país adotada pelo IBGE – "cor ou raça: branca, preta, parda, amarela e indígena". A expressão "não-brancos" considera as outras quatro categorias somadas.*

*(**) Vale a pena lembrar que não é possível expandir automaticamente os resultados da pesquisa ao universo pesquisado, uma vez que as empresas que enviaram respostas formam um conjunto aleatório que não nos permite afirmar estatisticamente que se trata de uma amostra representativa no conjunto das quinhentas empresas contatadas. Seria razoável levar em conta que empresas que não consideram estas informações de interesse único e exclusivo delas, e têm maior empenho em lidar com o tema, foram mais receptivas à pesquisa.*

Realização

INSTITUTO
ETHOS
EMPRESAS E
RESPONSABILIDADE
SOCIAL
BUSINESS AND SOCIAL
RESPONSIBILITY

R: Francisco Leitão, 469 – 14º andar – Cj. 1407
05414-020 São Paulo SP
E-mail: ethos@ethos.org.br
Internet: www.ethos.org.br

Parceiros



Apoio técnico



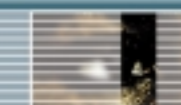
Patrocínio



PHILIPS

Let's make things better.

Perfil social, racial e de gênero das diretorias das grandes empresas brasileiras



Pesquisa realizada em parceria por
Instituto Ethos, Ipea, OIT, Unifem e FGV-EAESP

RESULTADOS

PERFIL SOCIAL, RACIAL E DE GÊNERO DAS DIRETORIAS DAS GRANDES EMPRESAS BRASILEIRAS

Perfil dos executivos

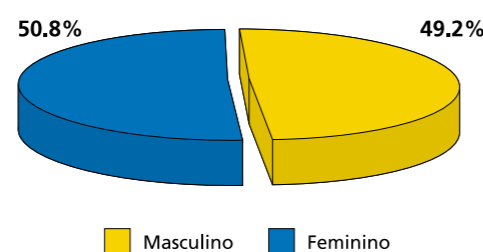
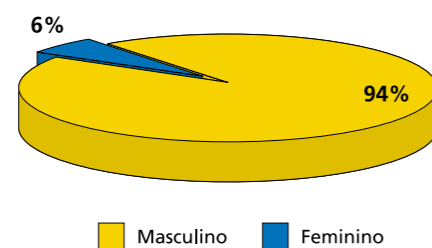
Gênero

Uma classe empresarial masculina.

Uma das possibilidades de análise do perfil levantado é seu confronto com o da população. Como os dados do Censo 2000 ainda não estão disponíveis, apresentaremos os relativos a gênero e raça segundo o PNAD 1999.

A distribuição entre homens e mulheres na população brasileira é praticamente equilibrada, enquanto na quase totalidade das empresas que responderam a pesquisa os executivos são homens (94%).

Dados do PNAD 1999 mostram que o percentual de mulheres na parcela da população urbana empregada com escolaridade superior a quinze anos é de aproximadamente 50%. Os resultados da pesquisa sobre o perfil dos(as) diretores(as) não refletem esta realidade.

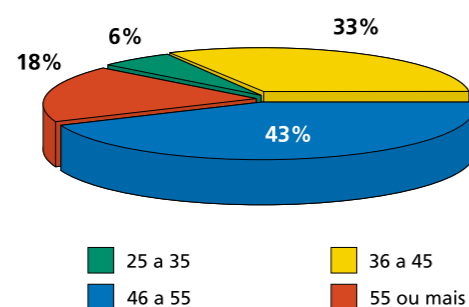


Idade

Uma classe empresarial madura.

A maior parte dos executivos tem entre 46 e 55 anos, um terço tem entre 36 e 45 anos, enquanto os jovens diretores representam um grupo de apenas 6%.

É interessante ressaltar que, enquanto a maior representação masculina (44%) acontece na faixa etária de 46 a 55 anos, a maior representação feminina (53,7%) é claramente formada por uma parcela mais jovem, de 36 a 45 anos.



METODOLOGIA

Foi utilizada a técnica de questionário de autopreenchimento, por meio de correspondência enviada aos presidentes das quinhentas maiores empresas instaladas no Brasil, de acordo com listagem gentilmente fornecida pela *Gazeta Mercantil*. O resultado recebeu tratamento anônimo e confidencial pela Indicator. As respostas foram coletadas de 15 de outubro a 7 de dezembro de 2001.

Para cada presidente foi enviado um envelope com: carta de apresentação explicando os objetivos do estudo; uma carta com instruções para o preenchimento do questionário; o próprio questionário e um envelope para resposta. Nessa carta era dada a possibilidade de outras formas de participação (e-mail ou fax), além do retorno via correio. Todas as empresas foram contatadas uma segunda vez durante a realização da pesquisa por e-mail ou telefone.

Escolaridade

Uma classe empresarial acadêmica.

A qualificação mínima da grande maioria dos(as) diretores(as) das quinhentas maiores empresas é curso superior (51%) – apenas 4% têm até formação secundária. Destaca-se também a qualificação complementar: 40% já fizeram mestrado ou algum curso de especialização.

Formação no exterior

Pouco mais da metade (55%) dos(as) diretores(as) das empresas que participaram da pesquisa tem parte de sua formação realizada no exterior.

Cor ou raça

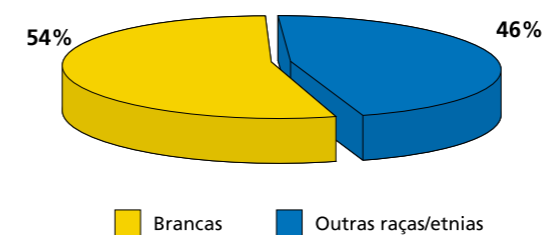
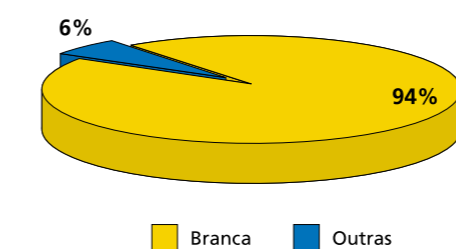
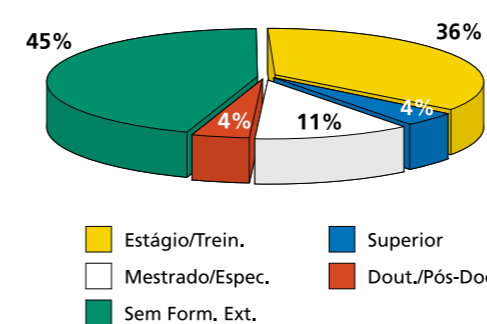
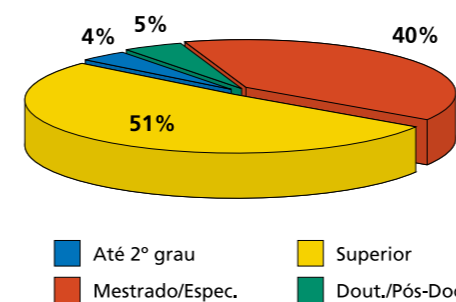
Uma classe empresarial branca.

A diferença entre o perfil da população e dos dirigentes empresariais é grande (54% de brancos na população contra 94% entre diretores).

O critério de classificação utilizado foi o do IBGE (único disponível para comparações), que é baseado na autoclassificação (categorias para auto-classificação de cor ou raça: branca, preta, parda, amarela e indígena). O preenchimento do questionário foi de responsabilidade do presidente, considerando a autoclassificação de cada diretor.

Na população brasileira, pouco mais da metade é classificada como branca (PNAD 1999). Relembramos que o critério utilizado aqui também é o de autoclassificação.

Dados do PNAD 1999 mostram que o percentual de não-brancos na parcela da população urbana empregada com escolaridade superior a quinze anos é de aproximadamente 17%. Os resultados da pesquisa sobre o perfil dos(as) diretores(as) não refletem esta realidade.

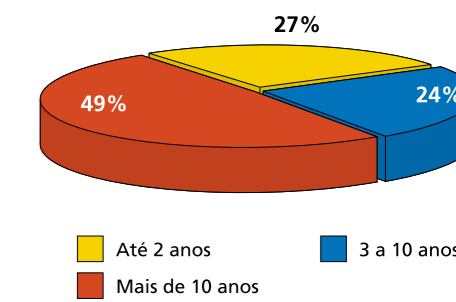


Análises Complementares

Tempo na empresa

Uma classe comprometida com a sua empresa.

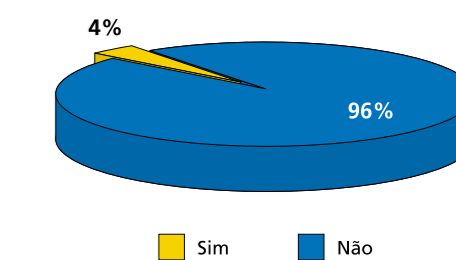
Um dado relevante foi a alta proporção de membros de diretoria que estão há pouco tempo na empresa (27% com menos de dois anos). Mas prevalece a presença de diretores com mais de dez anos e cerca de um quarto com um tempo de casa entre três e dez anos.



Relação com acionistas

Uma classe empresarial profissionalizada.

Para avaliar a relação dos diretores com os acionistas, foi redigida a seguinte pergunta: "Tem alguma relação familiar com acionistas que tenha (ou possui pessoalmente) mais de 5% das ações da empresa?". Como podemos observar no gráfico, a quase totalidade dos executivos das empresas que responderam a pesquisa não tem relação de parentesco nem possui mais de 5% das ações, denotando, possivelmente, uma diretoria mais profissionalizada do que familiar.



Quadro geral da amostra:

Kits enviados	500
Correios eletrônicos (pedindo a confirmação de recebimento para as empresas que ainda não haviam respondido e prorrogando o prazo inicial de devolução)	438
Contatos telefônicos	60
Questionários respondidos	89

O total de 89 empresas participantes da pesquisa corresponde ao perfil de 687 executivos.