



**16º ECECON**  
Encontro Catarinense  
de Estudantes de  
Ciências Contábeis

17 e 18 de  
Setembro de 2018

**O Mundo Contábil em Evolução**

**“Conselho” de mulher: Qual a participação feminina nos Conselhos Administrativos das empresas brasileiras?**

**Gisely Gonçalves Alexandre**  
Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC)  
E-mail: [giseely.1996@gmail.com](mailto:giseely.1996@gmail.com)

**Denize Demarche Minatti Ferreira**  
Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC)  
E-mail: [denize.minatti@ufsc.br](mailto:denize.minatti@ufsc.br)

### Resumo

O objetivo desta pesquisa foi identificar a participação feminina em Conselhos de Administração (CAs) das 100 maiores empresas de capital aberto brasileiras por valor de mercado, de acordo com a revista Exame (2017). Em razão da fusão entre a empresa Cetip e a BM&FBovespa (criando a atual [B]3), em 2017, a amostra final contou com 99 organizações. Tomou-se como base os formulários de referência do ano de 2017 para a coleta de dados relacionados a (i) composição da administração das empresas, (ii) quantidade de pessoas da diretoria, (iii) CA, (iv) Conselho Fiscal (CF) e (v) profissão dos membros do gênero feminino. Ademais, averiguou-se se as mulheres possuem currículos na Plataforma Lattes. Os resultados apontaram que dos 2.139 membros que integram a administração das empresas, apenas 236 são mulheres e das 99 empresas da amostra, 57 não têm mulheres na diretoria, 43 não possuem pessoas do sexo feminino no CA e 34 não contam com mulheres no CF. Além disto, os setores com mais concentração de mulheres são: energia, varejo, serviços, finanças e infraestrutura. A profissão que se destaca entre as mulheres é advocacia (19%), administradora de empresas e economista (15%) e contadoras (8%) e, 7 mulheres com currículos na Plataforma Lattes.

**Palavras-chave:** Participação feminina; Conselho de Administração (CAs); Conselho Fiscal (CF); Empresas brasileiras.

**Linha Temática:** Temas Livres.

Realização:





## 1 Introdução

Por conta do conceito filosófico denominado essencialismo genérico, onde exaltava-se a capacidade masculina de usar a razão para suprir as necessidades corpóreas e difundia a mulher como uma pessoa sensível e regida pelos desejos, a mulher era considerada inferior ao homem e menosprezada, sendo ligada apenas às tarefas domésticas (LIMA et al., 2013).

A equidade de gênero vem ganhando importância, não somente na sociedade, mas também na esfera empresarial. O tema é discutido em diferentes países, principalmente naqueles que já adotaram regras para viabilizar a participação da mulher nos CAs e em níveis mais altos dentro das organizações.

Na Noruega, a legislação determina que 40% dos membros do CA deve ser composto por mulheres, sob risco de penalidades. No Reino Unido, em 2010, foi criado o 30% *Club*, que tem como objetivo fazer com que 30% ou mais dos integrantes do CA sejam do gênero feminino e nos Estados Unidos, o *Thirty Percent Coalition* tem esse mesmo objetivo (VALOR ECONÔMICO, 2018).

Conforme Valor Econômico (2018), a Islândia foi o primeiro país do mundo a tornar ilegal a diferença de salários entre homens e mulheres. A lei, que entrou em vigor no dia 01 de janeiro de 2018, prevê multas para companhias que desobedecerem a proibição de desigualdades salariais por causa de gênero. Além disso, a nova lei também determina que empresas e agências do governo com mais de 25 funcionários devem obter uma certificação para suas políticas de igualdade salarial entre os gêneros.

No Brasil, o Projeto de Lei do Senado nº112 de 2010, aprovado em março de 2017, determina percentual mínimo e gradual para que até o ano de 2024, 40% dos membros dos CAs seja preenchido por mulheres. Esta porcentagem se aplica as empresas públicas e sociedade de economia mista, suas subsidiárias e controladas e demais empresas em que a União, direta ou indiretamente, detenha a maioria do capital social com direito a voto (BRASIL, 2017).

É fundamental, portanto, verificar a existência de impulsos para a ascensão das mulheres dentro dos cargos mais altos no CA. O efeito teto de vidro trata sobre o obstáculo existente dentro das empresas, pois significa uma interpretação simbólica de um obstáculo sutil, mas ao mesmo tempo forte, porque não é tão claro, mas dificulta muito que mulheres ascendam aos cargos de chefia das empresas (MOTA; TANURE; CARVALHO NETO, 2015).

Segundo a *Organization International Labour* (2015), estima-se que tal realidade levará entre 100 e 200 anos para ser modificada, dada a evolução lenta da inclusão das mulheres no alto escalão corporativo nos últimos anos. Como exemplo disto, em 2016, somente 11% dos cargos de CEO e 19% dos cargos mais altos nas empresas brasileiras de grande porte eram compostos por mulheres (THORNTON, 2016).

Dentre as distintas qualidades corporativas ligadas a participação da mulher na diretoria das empresas, o presente artigo visa responder a seguinte questão: Qual é a participação de mulheres em CAs das 100 maiores empresas brasileiras? Para tanto, analisaram-se as 100 maiores empresas de capital aberto brasileiras por valor de mercado, segundo a revista Exame (2017).

A pesquisa elaborada pela consultoria McKinsey revelou que organizações que possuem mulheres em cargos de chefia aumenta em 21% a probabilidade de ter uma

Realização:





lucratividade acima da média. Ainda nesta pesquisa, constatou-se que na Austrália, as mulheres ocupam 21% dos cargos de liderança, seguida dos Estados Unidos com 19% e Reino Unido com 15% (INFOMONEY, 2018).

Portanto, ao explorar um tema complexo, este trabalho estimula a reflexão, que é o primeiro passo para transformar os paradigmas que dominam as relações humanas e trabalhistas na atualidade. Esta pesquisa está estruturada a começar por esta introdução, seguida do referencial teórico, metodologia utilizada, resultados obtidos e discussão, considerações finais e referências.

## 2 Referencial teórico

### 2.1 Teto de vidro

A existência do teto de vidro para as mulheres, dentro das organizações, é discutida desde o final da década de 1980. Kaufman e Hotchkiss (2003) exibiram dados americanos que evidenciaram a baixa representatividade das mulheres em cargos nos CAs.

Madalozzo (2011, p. 128) afirma que

A denominação de teto de vidro se deve ao fato de que a promoção interna é responsabilidade dos gestores da empresa, e os critérios para tal não são necessariamente públicos, nem mesmo para os membros internos da empresa, representando uma barreira intransponível e invisível, mas perceptível na análise de progressão na carreira (MADALOZZO, 2011, p. 128).

Bjerk (2008) mostra que a presença do teto de vidro não está apenas relacionada à distinção contra um gênero ou um grupo, mas também à complexidade de avaliação de competências. Hultin (2003) esclarece ao mostrar que homens, ao escolherem profissões consideradas femininas, têm maior chance de ser promovido do que mulheres na mesma profissão. Portanto, não é o tipo de profissão que as mulheres escolhem que acarreta na demora de ascensão, mas sim o fato de serem do sexo feminino.

Giddens (2005) alega que, no âmbito empresarial, o poder e liderança são relacionados à figura masculina, o que corrobora o posicionamento de Grossi, Schendeilwein e Massa (2013), que argumentam que os homens continuam como parte do paradigma do profissional que deve preencher os cargos mais altos das empresas, o que deslegitima mulheres que, por mérito, alcançam cargos desse âmbito.

Sonnabend (2015) mostra que a disparidade de gênero no CA das organizações ainda é algo a ser combatido. Aponta ainda, que as empresas que possuem mulheres nos CAs, não equilibram a composição do quadro de funcionários, ou seja, quase a totalidade do alto escalão é composto por indivíduos do sexo masculino.

Em seu estudo, Madalozzo (2011) verificou que, com uma equipe de decisores composto majoritariamente por homens, a escolha do *Chief Executive Officer* (CEO) mulher é em média 12% menos plausível, o percentual retrata o fato da profissional não propagar sua imagem com sugestões e habilidades ao CA.

Mesmo que as organizações amplifiquem a importância da igualdade de gênero e da necessidade de apresentar oportunidades iguais entre os gêneros, as mulheres ainda têm que lutar mais do que os homens para serem aceitas na esfera organizacional, independentemente de suas habilidades, o que realça a dificuldade de enfrentar essa situação no mercado de trabalho (KAKABADSE et al., 2015).

Realização:



Apesar de todos os obstáculos, há vantagens resultantes do *mix* de gêneros dentro de uma organização. A desigualdade de gênero aumenta a eficácia de inovação das empresas (OSTERGAARD; TIMMERMANS; KRISTINSSON, 2011). Já Fitzsimmons (2012), mostrou que homens e mulheres tendem a solucionar problemas difíceis de forma mais eficaz quando trabalham juntos.

## 2.2 Pesquisas similares

Com o intuito de conhecer a literatura sobre o tema abordado neste trabalho, foi realizada uma busca por estudos similares (Tabela 1) demonstrando seus principais resultados.

**Tabela 1 – Pesquisas similares**

<b>Autor</b>	<b>Objetivo da pesquisa</b>	<b>Principais resultados</b>
Marques e Ferreira (2015)	Verificaram representatividade de mulheres e diferença de gênero por setores e construíram um indicador, para verificar se as capacidades de liderança dos indivíduos podem justificar diferenças na representatividade em cargos de gestão e diferença de salários.	Os cargos de gestão apresentam proporção desfavorável para as mulheres, o gênero não está uniformemente distribuído por setores, não existem diferenças significativas na distribuição gêneros e, embora existam diferenças salariais entre homens e mulheres em cargos de gestão, as mesmas não são estatisticamente significativas.
Gonçalves et al. (2016)	Analisaram como a diversidade de gênero e raça tem sido tratada, no que tange ao trabalho da mulher e do negro na ocupação de chefias e maior escalão das 30 maiores empresas listadas na Revista Exame.	Concluíram que há discriminação entre gênero e raça, especialmente em cargos de chefia. Além disso, verificaram que as mulheres ocupam com mais frequência os cargos de gerência, o que não ocorre com os cargos de alto escalão.
Andrade (2016)	Traçar um panorama da participação das mulheres no mercado de trabalho, das dificuldades enfrentadas em razão do gênero e sua luta constante por equiparação salarial.	A participação feminina evoluiu e reduziu a diferença entre gêneros na população economicamente ativa. São maioria na administração pública e quase totalidade nos serviços domésticos. A maioria delas situa-se em atividades de baixa remuneração, sem ascensão a chefia ou direção.
Ceribeli, Rocha e Pereira (2017)	Analisar os desafios que as mulheres que ocupam cargos de chefia nas organizações brasileiras enfrentaram e ainda enfrentam em suas carreiras, assim como suas percepções individuais sobre a questão do gênero.	O preconceito é um dos principais obstáculos enfrentados no âmbito organizacional, à medida que ainda são rotuladas como “o sexo frágil”. Além disso, as entrevistadas, que conseguiram chefias nas organizações em que trabalham, relataram dificuldade para legitimar liderança.
Thiesen e Rover (2017)	Identificar as características empresariais que influenciam na ocupação da mulher nas cadeiras dos conselhos dentro das 133 empresas brasileiras.	Verificaram que 7,2% do total de 1041 conselheiros existentes nos CAs, é composto por mulheres. O controle acionário estrangeiro mostrou-se associado à presença feminina, o perfil dos estrangeiros possui cultura mais igualitária.

**Fonte:** Autores (2018)

Com base nos estudos apresentados, observa-se que há diferenças entre homens e mulheres no âmbito profissional. Além disso, no que diz respeito as mulheres em cargos de chefia, o estudo de Ceribeli, Rocha e Pereira (2017) mostrou que as que conseguem alcançar este nível têm dificuldade para ratificar sua liderança.

Realização:





### 3 Metodologia de pesquisa

Conforme Cooper e Schindler (2011), pesquisa qualitativa é a combinação de técnicas interpretativas que buscam descrever, decodificar, traduzir e, de outro modo, entender o significado, e não a periodicidade, de certos fenômenos ocorrendo de maneira mais ou menos natural no mundo social. A partir disto, é possível classificar o estudo como pesquisa qualitativa, já que não utiliza a análise matemática e estatística.

Pode-se classificar esta pesquisa como descritiva, pois para Gil (2002, p. 42) tem como objetivo principal “a descrição das características de determinada população ou fenômeno, ou, então, o estabelecimento de relação entre as variáveis”. Por fim, trata-se de uma pesquisa bibliográfica e documental, já que “é desenvolvida com base em material já elaborado, constituído principalmente de livros e artigos científicos” (GIL, 2002, p. 44).

A amostra, composta pelas 100 maiores empresas de capital aberto brasileiras por valor de mercado, foi retirada da edição especial da revista Exame (2017). O apêndice apresenta a composição inicial da amostra. Por conta da fusão entre a empresa Cetip e a BM&FBovespa (formando a atual [B]<sup>3</sup>), em 2017, a amostra final contou com 99 empresas.

Após seleção da amostra, acessou-se o *website* da [B]<sup>3</sup>, e buscou-se pelos formulários de referência, referentes ao ano de 2017, como base para a obtenção de dados relacionados a (i) composição da administração das empresas, (ii) quantidade de membros da diretoria, (iii) CA, (iv) (CF) e (v) profissão dos membros do gênero feminino. Optou-se por utilizar o item 12 do formulário de referência, que corresponde a composição e experiência profissional da administração e do CF.

Na análise da composição da administração das empresas, identificou-se o total de pessoas que compõe cada uma das seções pesquisadas e após identificar o número de mulheres em cada setor, procurou-se informações referentes a profissão.

Por fim, foram feitas análises da porcentagem do total de mulheres na diretoria, CA e CF, análises do percentual de mulheres por setor de empresas e investigação da profissão das mulheres que ocupam os cargos da administração das empresas. Para complementar a pesquisa, investigou-se se as mulheres possuem currículos cadastrados na Plataforma Lattes, pois de acordo com Galego (2013), ela é uma ótima base de dados de exploradores para o coletivo, aceita pela maior parte das universidades e institutos de pesquisa brasileiros.

### 4 Análise e discussão dos resultados

#### 4.1 Composição da administração

A análise da amostra apontou que das 2.139 pessoas que compõe a administração das organizações, 236 são mulheres o que corresponde a 11% do total. A maioria delas está presente no CA, correspondendo a 12% das 987 pessoas deste departamento. O setor com menor presença de mulheres, é a diretoria, contando com apenas 10% delas (Tabela 2).

**Tabela 2** – Apresentação dos resultados da composição da administração

Diretoria			CA			CF		
Total	Mulheres	% de mulheres	Total	Mulheres	% de mulheres	Total	Mulheres	% de mulheres
605	61	10%	987	114	12%	547	61	11%

**Fonte:** Dados da pesquisa (2018)

Realização:





## O Mundo Contábil em Evolução

Os resultados obtidos foram superiores aos encontrados por Silva e Margem (2015), que foi, em média, de 9,17% de mulheres no CA e 5,79% na diretoria, e por Júnior e Martins (2017) onde a presença feminina nos conselhos foi de 5,6%, aproximadamente.

### 4.1.1 Composição da diretoria

Na análise da composição da diretoria, 61 mulheres formam o quadro, representando 10% deste setor. Observa-se que das 99 empresas analisadas, 57 delas não contam com mulheres na diretoria. Portanto, de 268 pessoas na diretoria destas empresas, nenhuma delas é do sexo feminino, o que corresponde a 44% do total e, somente 28 empresas possuem uma mulher na diretoria. Desta forma, das 179 pessoas que compõe o quadro, 151 são do sexo masculino e 28 do sexo feminino, o que corresponde a 25% de homens e 5% de mulheres do total de diretores.

Verificou-se também que 9 empresas têm duas mulheres na diretoria. Logo, essas empresas representam 13%, sendo 3% reservado ao sexo feminino e 10% ao sexo masculino. Cabe destacar as empresas Hypermarchas e Eneva, ambas possuem quatro pessoas na diretoria e 50% dela é formada por mulheres, também as Lojas Renner e Coelce, em que ambas têm cinco pessoas no quadro e 40% delas são do sexo feminino e, a Qualicorp que possui 100% da sua diretoria constituída por mulheres.

Por fim ressalta-se que 5 empresas possuem três mulheres na diretoria. A contribuição destas empresas para o quadro é de 13%, sendo que 2% dele é constituído pelo gênero feminino e 11% pelo gênero masculino. Dentre estas, a empresa Iguatemi tem quatro pessoas no quadro, sendo 75% dele composto por mulheres. A BR Malls Participações tem seis indivíduos na diretoria, sendo 50% dele formado pelo gênero feminino.

### 4.1.2 Composição do CA

Ao observar o CA das 99 empresas, identificou-se 114 mulheres, o que representa 12%, o CA de 43 empresas é composto, exclusivamente, por homens. Já o estudo de Thiesen e Rover (2017) revelou que 59% das empresas possuem o seu conselho formado exclusivamente por homens e apenas 32 companhias têm uma pessoa do sexo feminino. Além disto, foi observado que dos 1041 lugares presentes nos CAs, somente 75 pertencem as mulheres. Estas 43 empresas detêm 34% do quadro, assim, todas as 333 pessoas que compõe a diretoria destas empresas são do sexo masculino.

A mesma quantidade de empresas foi analisada por Lazzaretti, Godoi e Camilo (2012), porém observou-se que dos 836 assentos nos CAs, somente 45 são ocupados por mulheres, ou seja, 5,4% do total. Das empresas avaliadas, somente 29 empresas possuem uma mulher no CA, com isto, dos 292 indivíduos que compõe 30% do CA, 27% dele são do sexo masculino e 3% são do sexo feminino. O mesmo resultado foi obtido por Lazzaretti, Godoi e Camilo (2012).

Além disto, observou-se que 13 empresas (13,13%) têm duas mulheres no CA, sendo 3% composto por mulheres e 10% por homens. Este resultado foi ligeiramente superior ao se comparar com o encontrado por Lazzaretti, Godoi e Camilo (2012) com percentual de 7,07% organizações com duas mulheres no CA.

Foram identificadas 14 empresas (14,14%) com três ou mais mulheres no CA, resultado considerado significativo se comparado com 1,01% encontrado por Lazzaretti,

Realização:





## O Mundo Contábil em Evolução

Godoi e Camilo (2012). Das 235 pessoas que formam 24% do quadro, 59 são do gênero feminino e 176 do gênero masculino. Cabe aqui ressaltar que a empresa M. Dias Branco possui doze conselheiros, dos quais 42% deles são mulheres.

### 4.1.3 Mulheres no CF

Ao explorar o CF, 61 mulheres estão presentes no segmento o que representa 11%. Realizou-se a exclusão da amostra das 22 empresas que não possuem CF, restando então, 77 empresas para esta análise. Destas empresas, 34 delas não apresentam mulheres em seu CF, portanto, dos 212 indivíduos que formam 39%, todos são homens. E, das 215 pessoas que compõe o CF das 29 empresas que possuem uma mulher no referido setor, 186 são homens e 29 são mulheres. Foram 11 empresas observadas no que diz respeito a ter duas mulheres no CF, sendo 12% do setor composto por homens e 4% por mulheres.

Por fim, somente 3 empresas têm três mulheres ou mais no CF: Petrobras, Copasa e Banrisul. Cada uma delas possui 10 pessoas neste setor, sendo que a Copasa possui 40% do CF composto por mulheres e a Petrobras e o Banrisul têm 30% do CF formado pelo gênero feminino.

### 4.2 Mulheres por setor

Verificou-se a presença de mulheres em diferentes setores, totalizando 24 e, em seguida, obteve-se o percentual de mulheres por grupo. Destaca que das 99 empresas pesquisadas, 29 delas são do setor de energia, seguida pelo setor de serviços com 11 empresas (Tabela 3).

**Tabela 3** - Apresentação do n° de mulheres no CA por setor

Sector	N° de empresas no setor
Atacado	1
Autoindústria	2
Bens de Capital	1
Bens de Consumo	5
Diversos	2
Eletroeletrônicos	1
Energia	29
Farmacêutico	1
Finanças	5
Indústria de Construção	3
Indústria Digital	2
Infraestrutura	6
Mineração	1
Papel e Celulose	3
Produção Agropecuária	2
Química e Petroquímica	1
Seguros	3
Serviços	11
Serviços de Saúde	4

Realização:

**O Mundo Contábil em Evolução**

Siderurgia	3
Telecomunicações	2
Têxtil	3
Transporte	1
Varejo	7

Fonte: Autores (2018)

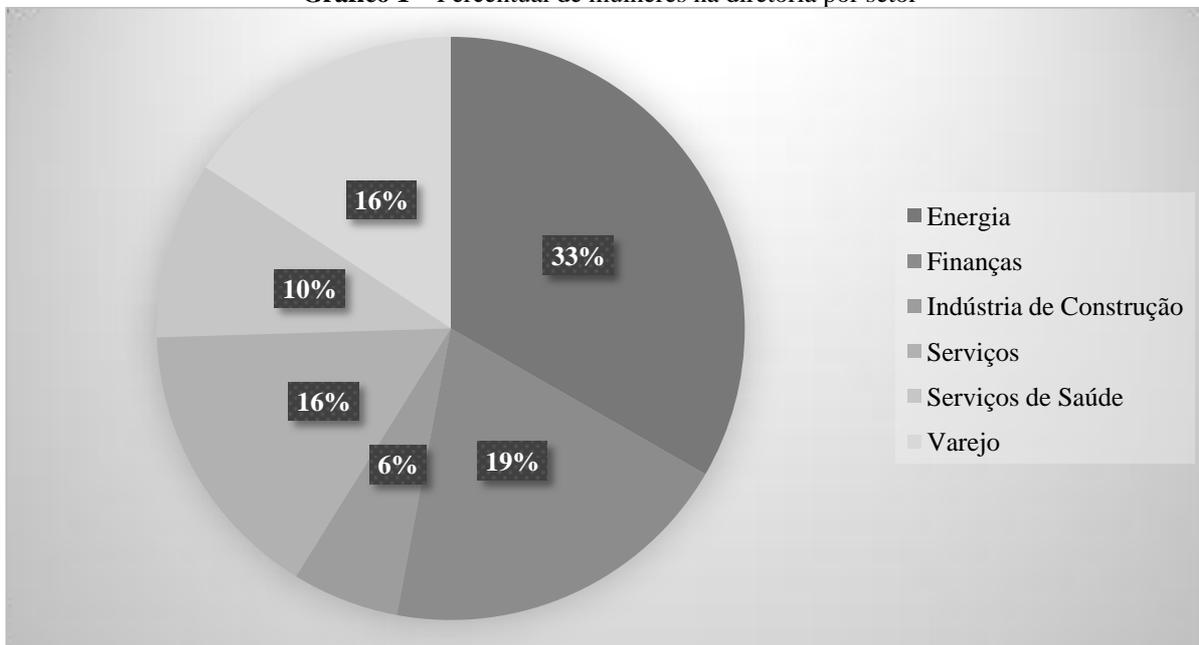
Ademais, observou-se que o setor de varejo contém 7 empresas da amostra, seguido do setor de infraestrutura com 6 companhias e setor de finanças com 5.

**4.2.1 Diretoria, CA e CF por setor**

Os resultados encontrados por Marques e Ferreira (2015) mostraram que as mulheres estão nos setores da indústria e comércio eletrônico (22,2%), bens de consumo (18,5%) e serviços (14,8%). Os autores identificaram também, que as mulheres aparecem com menos frequência nos setores de indústrias diversificadas (3,7%), comércio e componentes auto; distribuição; indústria química e serviços financeiros (7,4%).

A análise por setor na diretoria aponta que dos 24 setores, somente 13 possuem mulheres, o que significa que 22 empresas não as apresentam na sua diretoria. Das 61 presentes, a maior parte delas está no setor de energia, 33% do total. O setor de finanças tem 19% dos seus diretores do sexo feminino e os setores de serviços e varejo, com 16% cada (Gráfico 1).

**Gráfico 1 – Percentual de mulheres na diretoria por setor**



Fonte: Dados da pesquisa (2018)

Os CAs dos setores de atacado, bens de capital, eletroeletrônicos e transporte não contam com mulheres e, a maior representatividade está no setor de energia compondo 41%

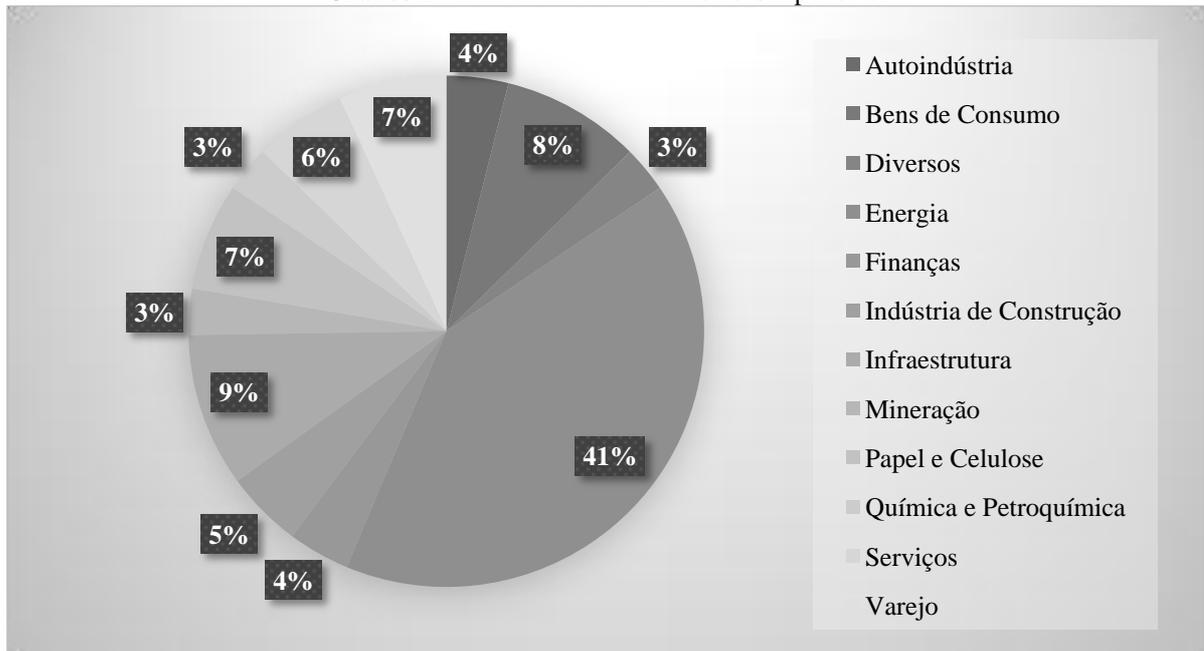
Realização:

## O Mundo Contábil em Evolução

do total, seguido por infraestrutura, 9% e, bens de consumo com 8%. Das 114 mulheres que compõe os CAs, 42 estão no setor de energia (Gráfico 2).

Na pesquisa feita por Lazzaretti, Godoi e Camilo (2012), as mulheres estão presentes com mais frequência nos CAs das companhias dos setores financeiro, utilidade pública e construção e incorporação.

Gráfico 2 – Percentual de mulheres no CA por setor

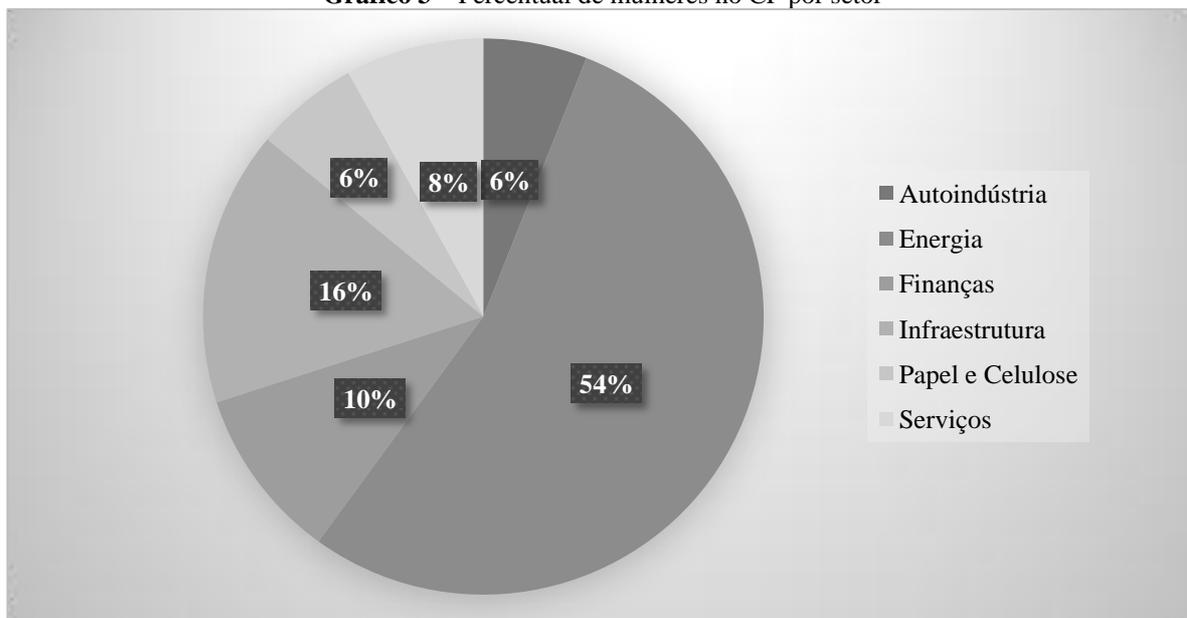


Fonte: Dados da pesquisa (2018)

No CF, nove delas não têm mulheres, assim como na diretoria e no CA, a maior parte está no setor de energia, 54%. Seguidamente, tem-se o setor de infraestrutura com 16% e, nesta área de atuação, das 61 mulheres, 27 delas está no setor de energia (Gráfico 3).

Realização:

**Gráfico 3 – Percentual de mulheres no CF por setor**



**Fonte:** Dados da pesquisa (2018)

A análise da diretoria, CA e CF apontou que os setores de atacado e bens de capital não têm mulheres na administração. As empresas que fazem parte destes setores são; Ultrapar e WEG. Juntas, apresentam uma administração composta, exclusivamente, por 49 homens.

#### 4.3 Profissão, atuação em diferentes empresas e presença na Plataforma Lattes

A avaliação das profissões mostrou que advocacia apresenta maior frequência, 46 mulheres, totalizando 19%. Em seguida, administradora de empresas e economista com 36 participantes cada e contadoras com 20, totalizando 8% (Tabela 4).

**Tabela 4 – Profissão das mulheres da amostra total**

Profissão	Composição da Administração							
	Diretoria		CA		CF		Total	
	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%
Administradora	7	11%	6	5%	1	2%	14	6%
Administradora de empresas	8	13%	20	17%	8	13%	36	15%
Administradora pública	0	0%	2	2%	0	0%	2	1%
Advogada	14	22%	17	15%	15	25%	46	19%
Analista de gestão de ativos	0	0%	1	1%	0	0%	1	0%
Auditadora	0	0%	0	0%	1	2%	1	0%
Bacharel em ciências da computação	0	0%	0	0%	1	2%	1	0%
Bacharel em comunicação social	0	0%	1	1%	0	0%	1	0%
Bacharel em letras	0	0%	1	1%	0	0%	1	0%
Bancária	3	5%	2	2%	0	0%	5	2%
Bióloga	0	0%	1	1%	0	0%	1	0%
Comércio	2	3%	0	0%	0	0%	2	1%
Consultora	0	0%	1	1%	0	0%	1	0%
Consultora de valores mobiliários	0	0%	1	1%	0	0%	1	0%
Contadora	2	3%	3	3%	15	25%	20	8%
Economista	6	10%	15	13%	15	25%	36	15%
Educadora	1	2%	1	1%	0	0%	2	1%
Empresária	0	0%	6	5%	0	0%	6	3%

Realização:



**O Mundo Contábil em Evolução**

Engenheira	5	8%	14	12%	0	0%	19	8%
Engenheira civil	0	0%	4	3%	0	0%	4	2%
Engenheira de alimentos	0	0%	1	1%	0	0%	1	0%
Engenheira de petróleo	1	2%	0	0%	0	0%	1	0%
Engenheira de produção	0	0%	1	1%	0	0%	1	0%
Engenheira eletricista	0	0%	2	2%	0	0%	2	1%
Engenheira mecânica	1	2%	0	0%	0	0%	1	0%
Engenheira química	0	0%	1	1%	0	0%	1	0%
Engenheira sanitária	0	0%	1	1%	0	0%	1	0%
Executiva	0	0%	1	1%	0	0%	1	0%
Executiva de tecnologia da informação	0	0%	1	1%	0	0%	1	0%
Graduada em ciências contábeis	0	0%	0	0%	1	2%	1	0%
Industrial	0	0%	2	2%	0	0%	2	1%
Jornalista	3	5%	1	1%	0	0%	4	2%
Médica	1	2%	0	0%	0	0%	1	0%
Pedagoga	0	0%	3	3%	1	2%	4	2%
Professora universitária	1	2%	0	0%	0	0%	1	0%
Psicóloga	6	10%	5	4%	0	0%	11	5%
Publicitária	1	2%	0	0%	0	0%	1	0%
Seguradora	0	0%	1	1%	0	0%	1	0%
Servidora pública	0	0%	0	0%	2	3%	2	1%
Tecnóloga em construção civil	1	2%	0	0%	0	0%	1	0%

Fonte: Autores (2018)

Destaca-se que seis mulheres que atuam nas empresas avaliadas possuem mais de uma profissão: uma delas está na diretoria do Banco do Brasil, ela é bancária, advogada e professora universitária; outra é conselheira do Santander e também é administradora pública e jornalista; a terceira participa do CA da Sabesp e é administradora e advogada; a quarta é advogada e contadora e faz parte do CA da Copel; as duas últimas estão na empresa Copasa: uma é engenheira civil e sanitária, e pertence ao CA, já a outra, é advogada, administradora de empresas e contadora, fazendo parte do CF.

Na análise feita por Thiesen e Rover (2017) verificou-se que as mulheres estão concentradas na profissão de economista (22%), seguido por administradoras (21%) e engenheiras (15%). Ademais, das 81 mulheres da amostra, somente uma é contadora. No estudo de Lazzaretti, Godoi e Camilo (2012), as profissões predominantes são administradora (23,25%), economistas (18,60%), advogadas (11,62%) e engenheiras (9,30%).

#### 4.3.2 Participação das mulheres em outras empresas e sua presença na Plataforma Lattes

Foi realizada uma análise para verificar a participação feminina em uma ou mais empresas e a inclusão destas na Plataforma Lattes. Observou-se que 26 mulheres participam da administração de duas ou mais empresas, conforme apresenta a Tabela 5.

Tabela 5 – Participação feminina em mais de uma empresa

Profissão	Mulheres	Área de atuação na organização	Empresa
Administradoras	Cristina Anne Betts	CF	Rumo
		Diretoria	Iguatemi
	Daniele Araújo Salomão Castelo	Diretoria	Energisa
			Energisa MT

Realização:





**O Mundo Contábil em Evolução**

Administradoras de empresas	Cecília Sicupira	CA	Ambev
			Lojas Americanas
	Sônia Júlia Sulzbeck Villalobos	CA	Petrobras
			Telefônica
	Letícia Pedercini Issa Maia	CF	Sabesp
Advogadas			Copel
	Domenica Eisentein Noronha	CF	Fibra
			Bradespar
			Light
	Carla Ferreira Medrado	Diretoria	Equatorial
Bacharel em ciências da computação			Celpa
	Claudia Luciana Ceccatto de Trotta	CF	Cemar
			Equatorial
Bancária			Celpa
	Denise Pauli Pavarina	CA	Cemar
Contadoras		Diretoria	Ampla
	Ran Zhang	CF	Coelce
			Cosan
	Vanessa Claro Lopes	CF	Comgás
			Vale
Economistas			BM&F Bovespa
	Susana Hanna Stiphan Jabra	CF	Bradesco
			CPFL Energia
	Maria Carmen Westerlund Montera	CF	CPFL Renováveis
			Cosan
	Juliana Rozenbaum Munemori	CA	Usiminas
			Comgás
	Maria Elvira Lopes	CF	Estácio
Engenheiras			Petrobras
	Margot Frota Conh Pires	Diretoria	BRF
			Klabin
	Marcia Massotti Carvalho	CA	AES Tietê
			Banrisul
	Karin Regina Luchesi	Diretoria	Lojas Renner
	CA	EDP	
Jornalista			Duratex
	Maria Letícia de Freitas Costa	CA	Whirlpool
			Banrisul
	Carla Schmitzberger	CA	Ampla
Pedagogas			Coelce
	Márcia Sandra Roque Vieira Silva	Diretoria	Ampla
		CA	Coelce
Jornalista			Ampla
	Janaína Savino Villela	Diretoria	Coelce
Pedagogas			Cemig
	Alcione Maria Martins Comonian	CA	Taesa

Realização:





**O Mundo Contábil em Evolução**

	Ana Lucia de Mattos Barretto Villela	CA	Itaú Unibanco
			Duratex

Fonte: Autores (2018)

Por fim, pesquisou-se quantas mulheres apresentam currículo Lattes e constatou-se que somente 7 o possuem: uma delas é engenheira de petróleo e faz parte da diretoria da Petrobras; outras duas são advogadas, porém uma é do CF da Eletrobras e outra do CA da Sanepar; a quarta mulher é engenheira e atua no CA da Engie Brasil; a quinta é administradora de empresas e está no CA da Kroton; a sexta é contadora e pertence ao CA da M. Dias Branco e a última, é médica e faz parte da diretoria da Fleury.

## 5 Conclusão

A presente pesquisa teve como objetivo verificar a participação das mulheres em CAs das 100 maiores empresas brasileiras listadas na Revista Exame, referente ao ano de 2017. As análises foram baseadas no formulário de referência das empresas, disponíveis no *website* da [B]<sup>3</sup>. Além disso, foram analisadas as profissões que mais se destacam entre as mulheres, sua participação em outras organizações e a presença de currículo na Plataforma Lattes.

A partir dos dados coletados, verificou-se que o número de mulheres na administração das empresas ainda é ínfimo, sendo somente 10% da diretoria, 12% do CA e 11% do CF formado por mulheres. Porém, os percentuais foram superiores aos encontrados por Silva e Margem (2015) e Júnior e Martins (2017), que também analisaram os CAs, porém em diferentes períodos e empresas. Das 2.139 pessoas que compõe a administração das empresas, apenas 236 são do gênero feminino e das 99 empresas da amostra, 57 não contam com mulheres na diretoria, 43 não têm pessoas do sexo feminino no CA e 34 não possuem mulheres no CF.

Ademais, foi possível analisar que as mulheres estão concentradas nos setores de energia, varejo, serviços, finanças e infraestrutura. Já os resultados obtidos no estudo de Marques e Ferreira (2015), indicam que as mulheres estão presentes com maior frequência nos setores da indústria e comércio eletrônico, bens de consumo e serviços.

Foi possível verificar que advocacia é a profissão que mais se destaca entre as mulheres da amostra, totalizando 19%. Em seguida aparece administradora de empresas e economista, ambas com 15% e contadoras sendo 8%. As profissões em destaque foram semelhantes às encontradas por Thiesen e Rover (2017), onde as mulheres estão concentradas na profissão de economista (22%), seguido por administradoras (21%) e engenheiras (15%) e Lazzaretti, Godoi e Camilo (2012), onde as profissões predominantes são administradora (23,25%), economistas (18,60%), advogadas (11,62%) e engenheiras (9,30%).

O crescimento de estudos pertinente à existência de diversidade de gênero é sabido. Por conta desta desigualdade, alguns países como a Noruega, Reino Unido e Estados Unidos tomaram providências para que, progressivamente, este cenário seja revertido. No Brasil, foi aprovado o Projeto de Lei do Senado nº112 de 2010, determinando percentual mínimo e gradual para que até o ano de 2024, 40% dos membros dos CAs sejam compostos pelo gênero feminino. Diante disso, esta pesquisa estimula a reflexão, que é o primeiro passo para transformar os paradigmas que dominam as relações humanas e trabalhistas na atualidade.

Recomenda-se para futuras pesquisas explorar a participação feminina nos cargos de CEOs em empresas listadas na [B]<sup>3</sup>, além de traçar seu perfil e analisar o que elas fizeram para chegar ao topo.

Realização:





## Referências

- ANDRADE, Tânia. **Mulheres no mercado de trabalho: onde nasce a desigualdade?** Brasília: Câmara dos Deputados, 2016. 72 p. Disponível em: <[http://www2.camara.leg.br/a-camara/documentos-e-pesquisa/estudos-e-notas-tecnicas/areas-da-conle/tema7/2016\\_12416\\_mulheres-no-mercado-de-trabalho\\_tania-andrade](http://www2.camara.leg.br/a-camara/documentos-e-pesquisa/estudos-e-notas-tecnicas/areas-da-conle/tema7/2016_12416_mulheres-no-mercado-de-trabalho_tania-andrade)>. Acesso em: 12 jul. 2018.
- BJERK, David. Glass Ceilings or Sticky Floors? Statistical Discrimination in a Dynamic Model of Hiring and Promotion\*. **The Economic Journal**, [s.l.], v. 118, n. 530, p.961-982, jul. 2008. Wiley. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1468-0297.2008.02157.x>. Disponível em: <<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.1468-0297.2008.02157.x>>. Acesso em: 12 jul. 2018.
- BRASIL. Define percentual mínimo de participação de mulheres nos conselhos de administração das empresas públicas e sociedades de economia mista, suas subsidiárias e controladas e demais empresas em que a União, direta ou indiretamente, detenha a maioria do capital social com direito a voto. **Projeto de Lei do Senado N° 112, de 2010**. Brasília, DF, Disponível em: <<https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/96597>>. Acesso em: 04 jul. 2018.
- CERIBELI, Harrison Bachion; ROCHA, Guilherme Barcellos de Souza; PEREIRA, Mariana Rosendo. Mulheres em cargos de chefia: desafios e percepções. **Diálogo**, [s.l.], n. 36, p.09-24, 2 out. 2017. Centro Universitario La Salle - UNILASALLE. <http://dx.doi.org/10.18316/dialogo.v0i36.3738>. Disponível em: <<https://revistas.unilasalle.edu.br/index.php/Dialogo/article/view/3738>>. Acesso em: 12 jul. 2018.
- COOPER, Donald R.; SCHINDLER, Pamela S.. Métodos de Pesquisa em Administração. 10. ed. Porto Alegre: Bookman, 2011.
- EXAME. **Melhores & Maiores: As 1000 Maiores Empresas do Brasil**. Abril, 2017. 450 p.
- FITZSIMMONS, Stacey R. Women on boards of directors: Why skirts in seats aren't enough. **Business Horizons**, [s.l.], v. 55, n. 6, p.557-566, nov. 2012. Elsevier BV. <http://dx.doi.org/10.1016/j.bushor.2012.07.003>. Disponível em: <[https://www.researchgate.net/publication/256673217\\_Women\\_on\\_boards\\_of\\_directors\\_Why\\_skirts\\_in\\_seats\\_aren't\\_enough](https://www.researchgate.net/publication/256673217_Women_on_boards_of_directors_Why_skirts_in_seats_aren't_enough)>. Acesso em: 12 jul. 2018.
- GALEGO, Eduardo Ferreira. **Extração e Consulta de Informações do Currículo Lattes baseado em Ontologias**. 2013. 54 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Ciência da Computação, Instituto de Matemática e Estatística, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2013. Disponível em: <<http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/45/45134/tde-18122013-080644/pt-br.php>>. Acesso em: 13 jul. 2018.
- GIL, Antonio Carlos. Como Elaborar Projetos de Pesquisa. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.
- GONÇALVES, Ednéia Batista do Prado et al. Gestão da diversidade: um estudo de gênero e raça em grandes empresas brasileiras. **Enfoque: Reflexão Contábil**, [s.l.], v. 35, n. 1, p.95-111, 20 maio 2016. Universidade Estadual de Maringá. <http://dx.doi.org/10.4025/enfoque.v35i1.30050>. Disponível em: <<http://periodicos.uem.br/ojs/index.php/Enfoque/article/view/30050>>. Acesso em: 13 jul. 2018.

Realização:



**16º ECECON**Encontro Catarinense  
de Estudantes de  
Ciências Contábeis17 e 18 de  
setembro de 2018**O Mundo Contábil em Evolução**

- GROSSI, M. P.; SCHENDEILWEIN, I. L.; MASSA, J. M. Discriminação tem gênero no Brasil. *GV-executivo*, v. 12, n. 1, janeiro-junho, 2013. Disponível em: <<https://rae.fgv.br/gv-executivo/vol12-num1-2013/discriminacao-tem-genero-no-brasil>>. Acesso em: 04 jul.2018.
- HULTIN, Mia. Some Take the Glass Escalator, Some Hit the Glass Ceiling? **Work And Occupations**, [s.l.], v. 30, n. 1, p.30-61, fev. 2003. SAGE Publications. <http://dx.doi.org/10.1177/0730888402239326>. Disponível em: <<http://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0730888402239326>>. Acesso em: 13 jul. 2018.
- INFOMONEY. **Pesquisa comprova que empresas com mulheres na liderança lucram mais**. 2018. Paula Zogbi. Disponível em: <<https://www.infomoney.com.br/negocios/grandes-empresas/noticia/7287262/pesquisa-comprova-que-empresas-com-mulheres-lideranca-lucram-mais>>. Acesso em: 11 jul. 2018.
- KAKABADSE, Nada K. et al. Gender Diversity and Board Performance: Women's Experiences and perspectives. **Human Resource Management**, [s.l.], v. 54, n. 2, p.265-281, 6 fev. 2015. Wiley. <http://dx.doi.org/10.1002/hrm.21694>. Disponível em: <<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/hrm.21694>>. Acesso em: 04 jul. 2018.
- KAUFMAN, Bruce E.; HOTCHKISS, Julie L. **The economics of labor markets**. 6. ed. Ohio: Thomson Learning, 2003.
- LAZZARETTI, Kellen; GODOI, Christiane Kleinübing; CAMILO, Sílvio Parodi Oliveira. Desigualdade de Gênero nos Conselhos de Administração das Empresas Brasileiras: uma análise à luz do fenômeno do Teto de Vidro. In: XXXVI ENCONTRO DA ANPAD, 36., 2012, Rio de Janeiro. **Anais**. Rio de Janeiro: Anpad, 2012. p. 1 - 16. Disponível em: <[http://www.anpad.org.br/admin/pdf/2012\\_GPR951.pdf](http://www.anpad.org.br/admin/pdf/2012_GPR951.pdf)>. Acesso em: 16 jul. 2018.
- LIMA, Gustavo Simão et al. O Teto de Vidro das Executivas Brasileiras. **Pretexto**, Belo Horizonte, v. 14, n. 4, p.65-80, out. 2013. Disponível em: <<http://www.fumec.br/revistas/pretexto/article/view/1922/Artigo%204>>. Acesso em: 13 jul. 2018.
- MADALOZZO, Regina. CEOs e composição do conselho de administração: a falta de identificação pode ser motivo para existência de teto de vidro para mulheres no Brasil?. **Revista de Administração Contemporânea**, [s.l.], v. 15, n. 1, p.126-137, fev. 2011. FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/s1415-65552011000100008>. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1415-65552011000100008](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1415-65552011000100008)>. Acesso em: 04 jul. 2018.
- MARQUES, Tânia Gomes; FERREIRA, Célia Melo. Mulheres na Gestão de Topo: A Problemática do Gap de Gênero e Salarial. **Revista Ibero-americana de Estratégia**, [s.l.], v. 14, n. 01, p.43-59, 1 mar. 2015. University Nove de Julho. <http://dx.doi.org/10.5585/riae.v14i1.2150>. Disponível em: <<http://www.revistaiberoamericana.org/ojs/index.php/ibero/article/view/2150>>. Acesso em: 13 jul. 2018.
- MOTA, Carolina; TANURE, Betania; CARVALHO NETO, Antonio. MULHERES EXECUTIVAS BRASILEIRAS: O TETO DE VIDRO EM QUESTÃO. **Revista Administração em Diálogo - Rad**, [s.l.], v. 16, n. 3, p.56-75, 1 maio 2015. Portal de Revistas PUC SP. <http://dx.doi.org/10.20946/rad.v16i3.13791>. Disponível em: <<https://www.pucminas.br/PucVirtual/pesquisa/administracao/Documents/Mulheres%20executivas%20brasileiras%20o%20teto%20de%20vidro%20em%20quest%C3%A3o.pdf>>. Acesso em: 04 jul. 2018.

Realização:





**O Mundo Contábil em Evolução**

ORGANIZATION, International Labour. **Women in Business and Management Gaining Momentum**. 2015. Disponível em: <[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_334882.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_334882.pdf)>. Acesso em: 04 jul. 2018.

OSTERGAARD, Christian R.; TIMMERMANS, Bram; KRISTINSSON, Kari. Does a different view create something new? The effect of employee diversity on innovation. **Research Policy**, [s.l.], v. 40, n. 3, p.500-509, abr. 2011. Elsevier BV. <http://dx.doi.org/10.1016/j.respol.2010.11.004>. Disponível em: <[http://vbn.aau.dk/files/203812913/Diverstity\\_RP\\_2011.pdf](http://vbn.aau.dk/files/203812913/Diverstity_RP_2011.pdf)>. Acesso em: 04 jul. 2018.

SILVA JÚNIOR, Claudio Pilar da; MARTINS, Orleans Silva. Mulheres no Conselho Afetam o Desempenho Financeiro? Uma Análise da Representação Feminina nas Empresas Listadas na BM&FBOVESPA. **Sociedade, Contabilidade e Gestão**, Rio de Janeiro, v. 12, n. 1, p.62-76, jan. 2017. Disponível em: <<http://www.atena.org.br/revista/ojs-2.2.3-06/index.php/ufrij/article/view/2989/2408>>. Acesso em: 04 jul. 2018.

SILVA, André Luiz Carvalhal da; MARGEM, Helena. Mulheres em Cargos de Alta Administração Afetam o Valor e Desempenho das Empresas Brasileiras? **Revista Brasileira de Finanças**, Rio de Janeiro, v. 13, n. 1, p.102-133, jan. 2015. Disponível em: <<http://www.spell.org.br/documentos/ver/38023/mulheres-em-cargos-de-alta-administracao-afetam-o-valor-e-desempenho-das-empresas-brasileiras-->>. Acesso em: 16 jul. 2018.

SONNABEND, S. Gender diversity in the corporate boardroom: creating a tipping point for change. **Journal of Management Inquiry**, v. 24, n. 2, p. 212-213, 2015. Disponível em: <http://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/1056492614546265> . Acesso em: 04 jul. 2018.

THIESEN, Amanda S.; ROVER, Suliani. A representatividade da mulher no conselho de administração de empresas brasileiras: quais são as características empresariais que influenciam na presença feminina no conselho de administração de empresas brasileiras? In: 7º MOSTRA DE INICIAÇÃO CIENTÍFICA ANPCONT, 2017, Belo Horizonte, MG.

THORNTON, G. **Número de mulheres em cargos de liderança tem ligeira alta no Brasil**. 2016. Disponível em: <<https://www.grantthornton.com.br/insights/articles-and-publications/women-in-business-2016/>>. Acesso em: 04 jul. 2018.

VALOR ECONÔMICO. **Cotas ampliam presença feminina em diretorias e conselhos, diz Bird**. 2018. Disponível em: <<https://www.valor.com.br/brasil/5524727/cotas-ampliam-presenca-feminina-em-diretorias-e-conselhos-diz-bird>>. Acesso em: 01 jul. 2018.

VALOR ECONÔMICO. **Islândia torna ilegal diferença de salários entre homens e mulheres**. 2018. Disponível em: <<https://www.valor.com.br/internacional/5243873/islandia-torna-ilegal-diferenca-de-salarios-entre-homens-e-mulheres>>. Acesso em: 01 jul. 2018.

**Apêndice**

Nº	Empresas	Setor	Valor*	Nº	Empresas	Setor	Valor*
1	Ambev	Bens de Consumo	257498	51	São Martinho	Energia	6577
2	Petrobras	Energia	209378	52	Energisa	Energia	6534
3	Itaú Unibanco	Finanças	207453	53	Copel	Energia	6286
4	Bradesco	Finanças	160813	54	SulAmérica	Seguros	6026
5	Vale	Minação	127734	55	CPFL	Energia	5884
6	Santander	Finanças	110345	56	Fleury	Serv. de Saúde	5601
7	Banco do Brasil	Finanças	78224	57	Smiles	Serviços	5526
8	Telefônica	Telecomunicações	69461	58	AES Tietê	Energia	5525
9	Cielo	Serviços	62907	59	Dasa	Serv. de Saúde	5497
10	BB Seguridade	Seguros	56504	60	Multiplus	Diversos	5476
11	BRF	Bens de Consumo	38552	61	Alupar	Energia	5366

Realização:





# 16º ECECON

Encontro Catarinense  
de Estudantes de  
Ciências Contábeis

17 e 18 de  
setembro de 2018

## O Mundo Contábil em Evolução

12	Ultrapar	Atacado	37187	62	Comgás	Energia	5308
13	Eletronbras	Energia	31671	63	Qualicorp	Serv. de Saúde	5304
14	JBS	Bens de Consumo	31026	64	Grendene	Têxtil	5285
15	BM&F Bovespa	Serviços	29493	65	Sanepar	Infraestrutura	5260
16	CCR	Infraestrutura	28179	66	Celipa	Energia	5081
17	CPFL Energia	Energia	25662	67	Bradespar	Diversos	4891
18	Braskem	Química e Petroq.	25346	68	Estácio	Serviços	4873
19	WEG	Bens de Capital	25006	69	MRV	Construção	4828
20	Engie Brasil	Energia	22846	70	Rede Energia	Energia	4827
21	Lojas Americanas	Varejo	21834	71	Iguatemi	Serviços	4709
22	Kroton	Serviços	21646	72	Duratex	Ind. Construção	4687
23	RaiaDrogasil	Varejo	20164	73	Via Varejo	Varejo	4616
24	Sabesp	Infraestrutura	19678	74	Copasa	Infraestrutura	4613
25	TIM	Telecomunicações	18950	75	Whirlpool	Eletroeletrônicos	4613
26	Klabin	Papel e Celulose	18868	76	EcoRodovias	Infraestrutura	4585
27	Fibria	Papel e Celulose	17643	77	Banrisul	Finanças	4438
28	Gerdau	Siderurgia	16798	78	Coelba	Energia	4431
29	Hypermarcas	Farmacêutico	16451	79	Alpargatas	Têxtil	4362
30	Cosan	Energia	15537	80	Cesp	Energia	4353
31	Suzano	Papel e Celulose	15481	81	Ampla	Energia	4217
32	Lojas Renner	Varejo	14888	82	Cemar	Energia	4064
33	CSN	Siderurgia	14725	83	Totvs	Indústria Digital	3927
34	Pão de Açúcar	Varejo	14555	84	Cyrela Realty	Construção	3925
35	M. Dias Branco	Bens de Consumo	12996	85	Coelce	Energia	3892
36	Embraer	Autoindústria	11753	86	Elektro	Energia	3885
37	Cetip	Serviços	11602	87	Guararapes	Têxtil	3676
38	Multiplan	Serviços	11205	88	Light	Energia	3540
39	Equatorial	Energia	10808	89	B2W Digital	Varejo	3493
40	CTEEP	Energia	10318	90	Marfrig	Agropecuária	3446
41	Natura	Bens de Consumo	9906	91	Geração Paranapanema	Energia	3371
42	Cemig	Energia	9773	92	CVC	Serviços	3148
43	Porto Seguro	Seguros	8697	93	Aliansce	Serviços	2919
44	Rumo	Transporte	8222	94	Prumo	Infraestrutura	2877
45	EDP	Energia	8122	95	Linx	Indústria Digital	2873
46	Usiminas	Siderurgia	7953	96	Minerva	Agropecuária	2862
47	BR Malls	Serviços	7291	97	Dimed	Varejo	2854
48	Taesa	Energia	7145	98	Eneva	Energia	2846
49	Localiza	Serviços	7121	99	Energisa MT	Energia	2776
50	Odontoprev	Serviços de Saúde	6689	100	Metal Leve	Autoindústria	2664

\*Valor de Mercado em milhões de reais (2016)

Realização:

