

Pesquisa Diversidade, Equidade e Inclusão



FICHA TÉCNICA

© 2023. Serviço de Apoio às Micro e Pequenas Empresas de Minas Gerais – SEBRAE/MG

TODOS OS DIREITOS RESERVADOS

É permitida a reprodução total ou parcial, de qualquer forma ou por qualquer meio, desde que divulgada a fonte.

INFORMAÇÕES E CONTATOS

Serviço de Apoio às Micro e Pequenas Empresas de Minas Gerais – SEBRAE/MG

Unidade de Inteligência Empresarial

Av. Barão Homem de Melo, 329, Nova Granada – CEP 30.431-285 - Belo Horizonte - MG.

Telefone: 0800 570 0800

Home: www.sebrae.com.br/minasgerais

SEBRAE/MG

Presidente do Conselho Deliberativo

MARCELO DE SOUZA E SILVA

Diretor Superintendente

AFONSO MARIA ROCHA

Diretor Técnico

DOUGLAS AUGUSTO OLIVEIRA CABIDO

Diretor de Operações

MARDEN MÁRCIO MAGALHÃES

Unidade de Inteligência Empresarial

Gerente | FERNANDO TERCIUS BATISTA SASSO

Equipe Técnica | TÁBATA CHRISTIE FREITAS MOREIRA | IZABELLA DINIZ SIQUEIRA | MARIANA JANUÁRIO DOS SANTOS VIANA | MARINA BARROS DE OLIVEIRA | LUCAS HENRIQUE PIRES SANTOS.

Unidade de Gestão de Pessoas

Gerente | ROBERTO MARINHO FIGUEIROA ZICA

Equipe Técnica | MARINA NORONHA KRAISER

Unidade de Relacionamento com Clientes

Gerente | MÔNICA XAVIER SEGANTINI DE CASTRO

Equipe Técnica | LAURANA SILVA VIANA

Unidade de Educação e Empreendedorismo

Gerente | FABIANA RIBEIRO DE PINHO

Equipe Técnica | RAFAEL GREGÓRIO MALAQUIAS

2

P474 Pesquisa Diversidade, Equidade e Inclusão/ Serviço de Apoio às Micro e Pequenas Empresas de Minas Gerais. – Belo Horizonte: SEBRAE/MG, 2023.
40p.: il.

1. Diversidade 2. Empreendedorismo 3. Pequenos negócios. I. Serviço de Apoio às Micro e Pequenas Empresas de Minas Gerais. II. Título

CDU: 343.211.3:658.012.2

Introdução

O debate sobre o tema diversidade, equidade e inclusão tem sido recorrente no meio empresarial? A resposta para esse questionamento é positiva na medida em que se considera as mudanças ocorridas na sociedade, as quais têm sinalizado a importância de captar a percepção dos grupos minorizados ou subrepresentados em diferentes espaços, dentre eles as organizações privadas. Nesse contexto, elaborar e implementar políticas de ações afirmativas é elementar para que se possa ampliar oportunidades de trabalho, bem como reduzir as desigualdades de gênero, sexualidade, racial, etnia, geracional, as enfrentadas por pessoas com deficiência, entre outras.





**Inteligência
SEBRAE**

Diante desse cenário e considerando que no mês Junho se comemora o Orgulho LGBTQIAPN+, e no mês de Julho Dia Internacional da Mulher Negra Latino Americana e Caribenha, a Unidade de Inteligência Empresarial - UINE e a Unidade de Gestão de Pessoas - UGP, realizou a 2ª edição da pesquisa com a finalidade de analisar o perfil das pessoas empreendedoras em Minas Gerais, bem como compreender sua percepção sobre diversidade, equidade e inclusão no âmbito corporativo.

Esse estudo representa o início da série histórica da pesquisa iniciada em 2023 e os resultados mostram a evolução da percepção das pessoas empreendedoras de Minas Gerais sobre o tema.

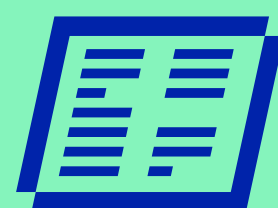


Metodologia



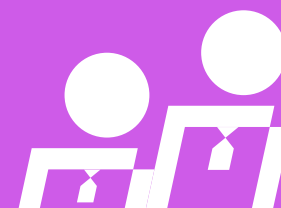
Método e data da coleta

Pesquisa Quantitativa realizada entre 08 a 23 de abril de 2024.



Técnica de coleta de dados

Questionários autopreenchidos enviados por e-mail



Universo

Empreendedores das regiões de Minas Gerais



Amostra

Total Geral: 392
MEI: 228
ME + EPP: 164

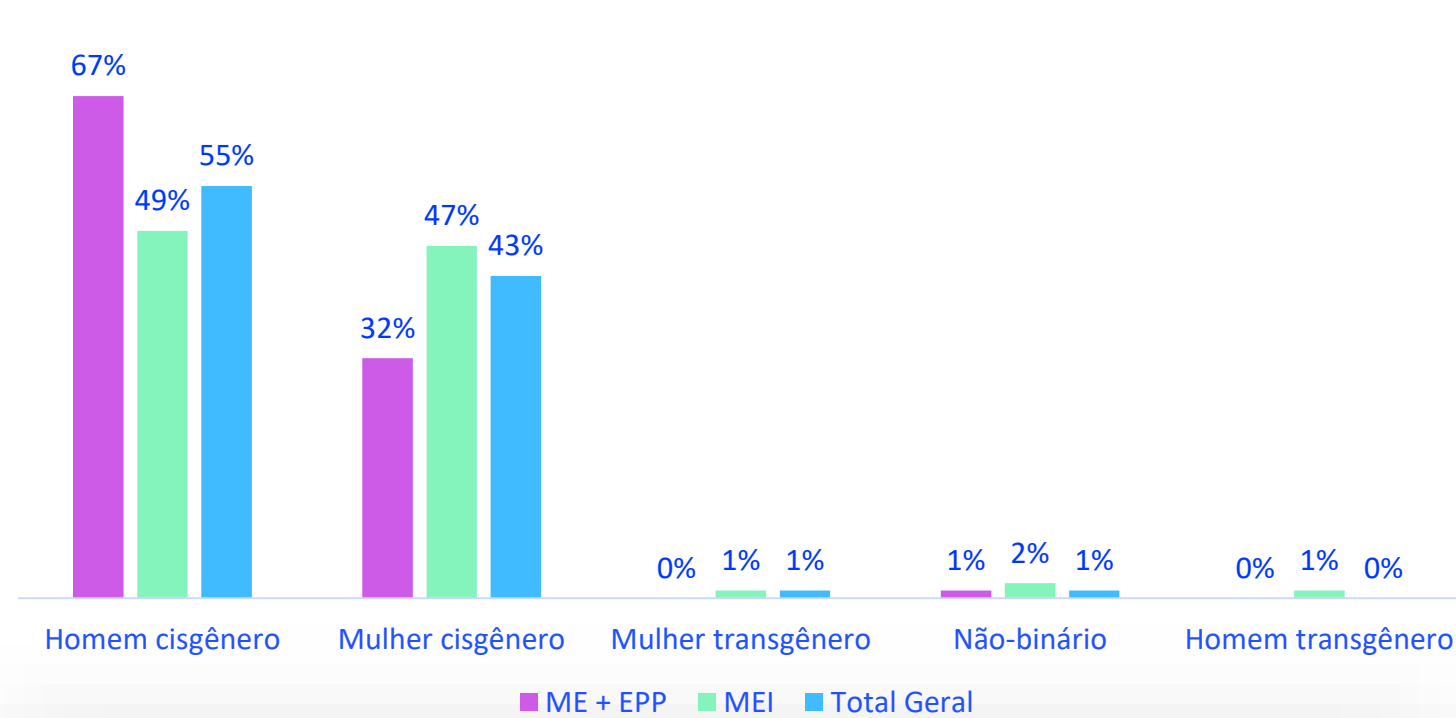


Inteligência
SEBRAE

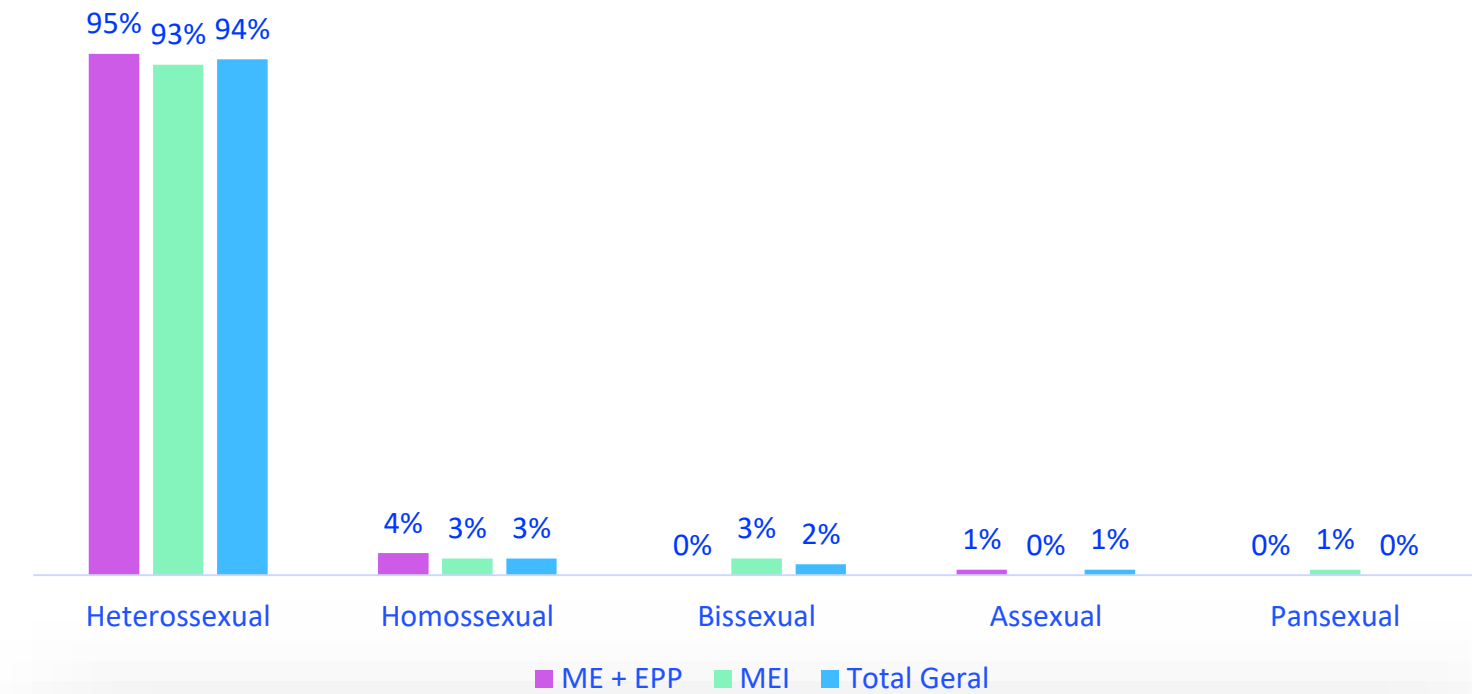
Perfil sociodemográfico



Qual seu gênero?



Qual a sua orientação sexual?



A maioria dos respondentes da pesquisa é cisgênero (55% homens, e 43% mulheres), enquanto apenas 2% é transgênero ou não-binário.



Segundo o levantamento mais recente realizado em 2021¹, cerca de 2% da população adulta brasileira são pessoas transgênero e não-binárias.



94% das pessoas empreendedoras entrevistadas são heterossexuais.

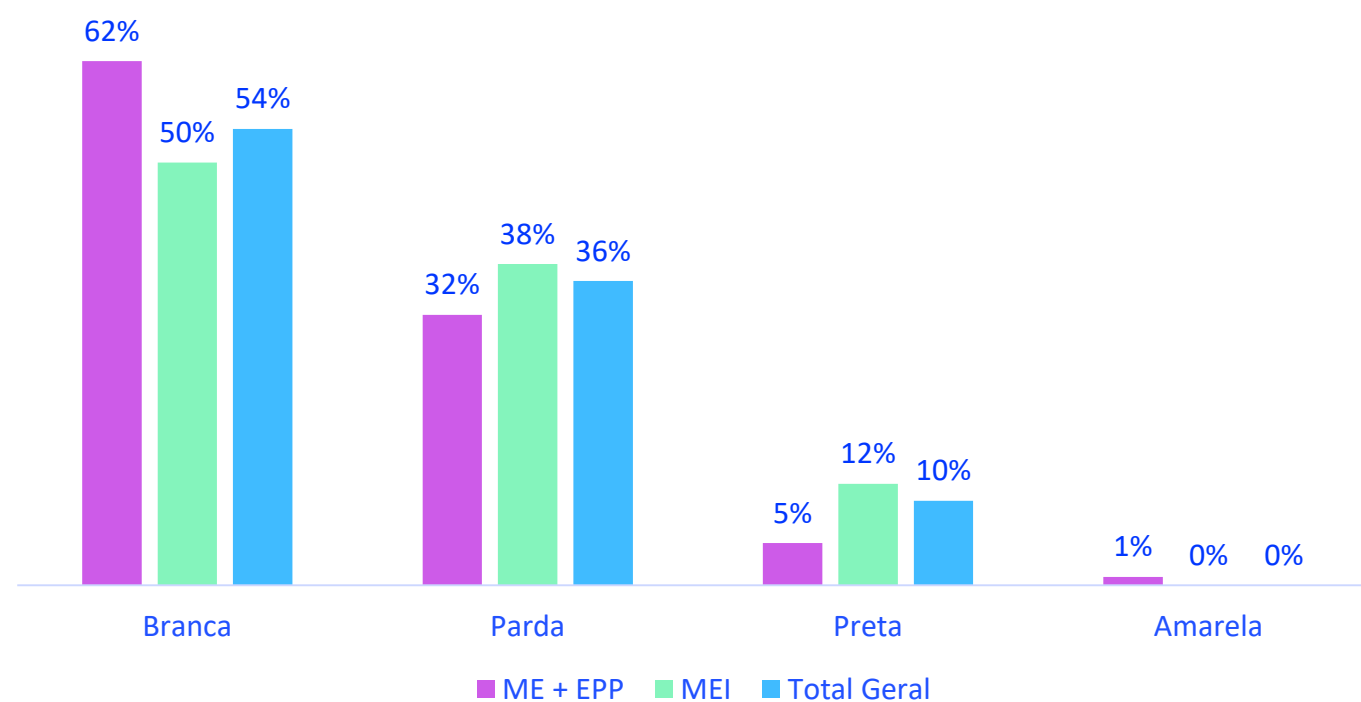


Apenas 6% são homossexuais, bissexuais ou pansexuais.

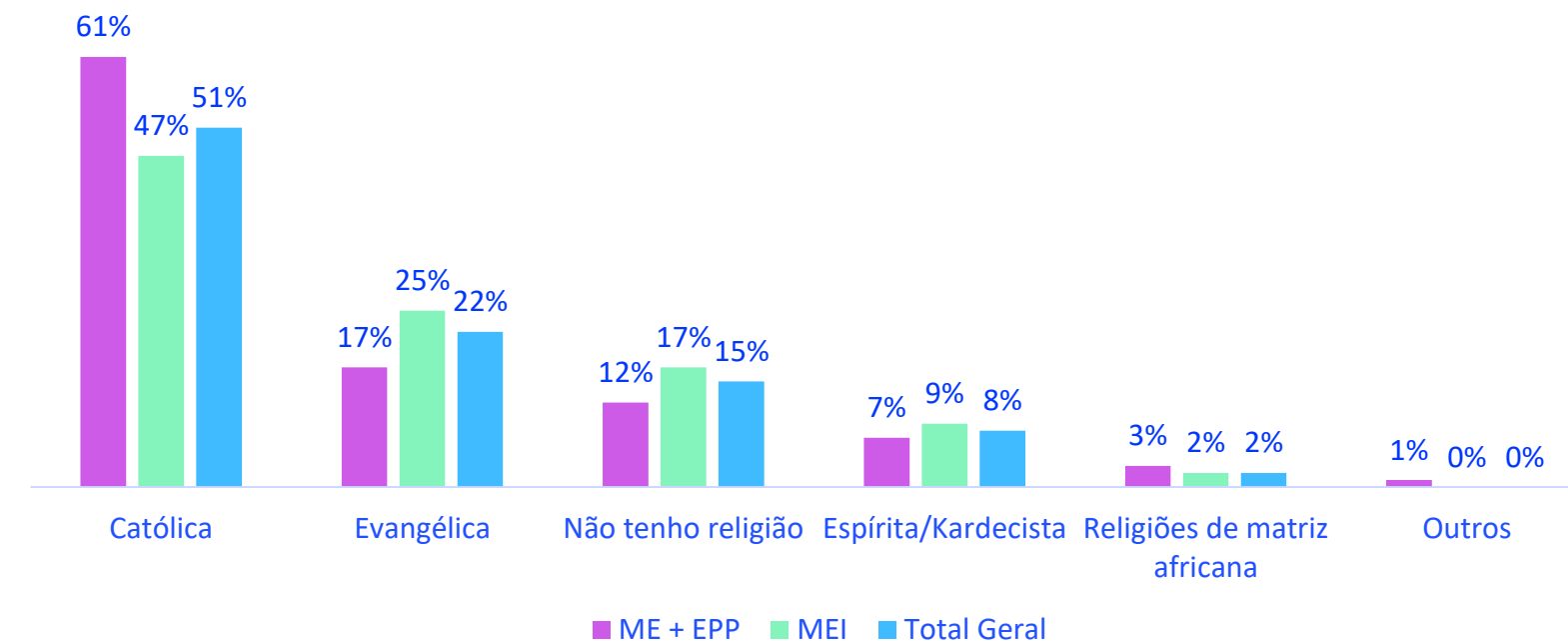
Fonte: Pesquisa Diversidade, Equidade e Inclusão nos Pequenos Negócios. Sebrae Minas, 2024.

¹ Cerca de 2 em cada 100 brasileiros são transgêneros e não binários, revela pesquisa. Acesso em: <<https://ibdfam.org.br/noticias/9307/Cerca-de-2-em-cada-100-brasileiros-s%C3%A3o-transg%C3%A9neros-e-n%C3%A3o-bin%C3%A1rios-2C-revela-pesquisa#:~:text=Cerca%20de%202%25%20da%20popula%C3%A7%C3%A3o,ao%20g%C3%A3o%20feminino%20ou%20masculino>> no dia 3 de maio de 2024.

Qual sua cor/etnia?



Qual a sua religião?



A maioria dos respondentes se autodeclararam brancos (54%). Os negros correspondem a 46%, sendo 36% pardos e 10% pretos.



Nota-se que empreendedores brancos estão majoritariamente no porte de microempresa e empresa de pequeno porte, 62%. Apenas 5% das pretas são donas de ME+EPP, enquanto 12% delas são MEI.

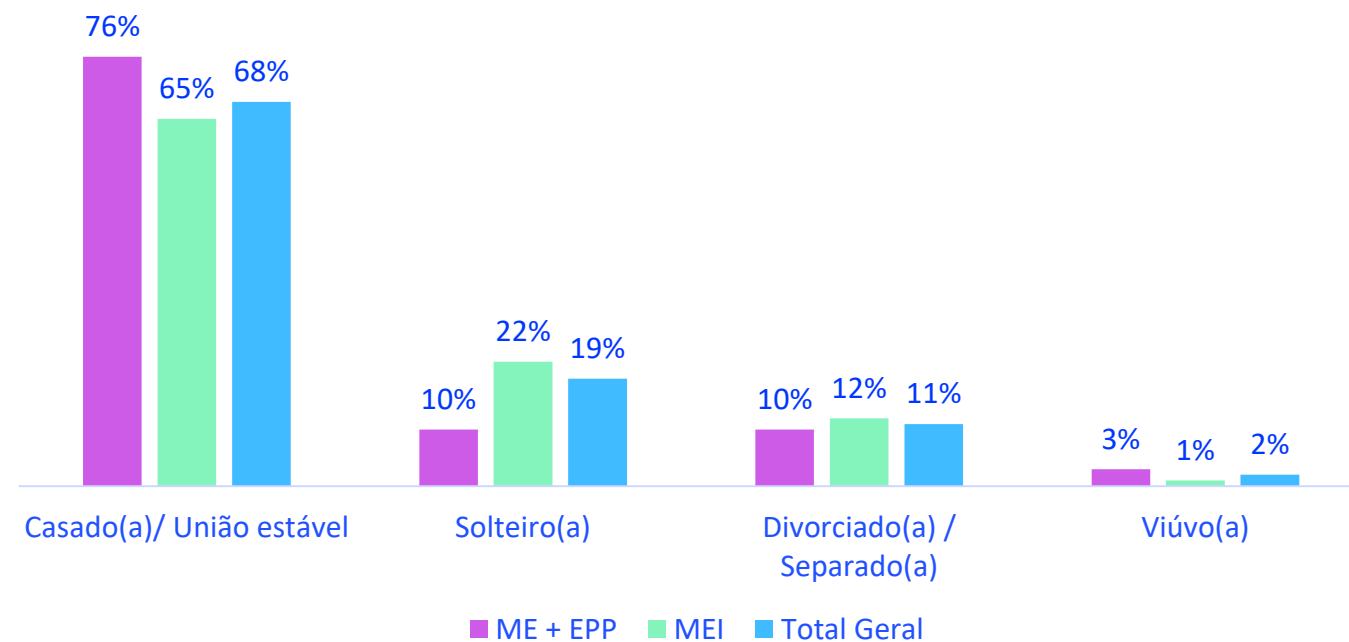


A maioria das pessoas que participaram da pesquisa são católicas (51%). Em seguida, evangélicas (22%), espíritas (8%), religiões de matriz africana (2%).

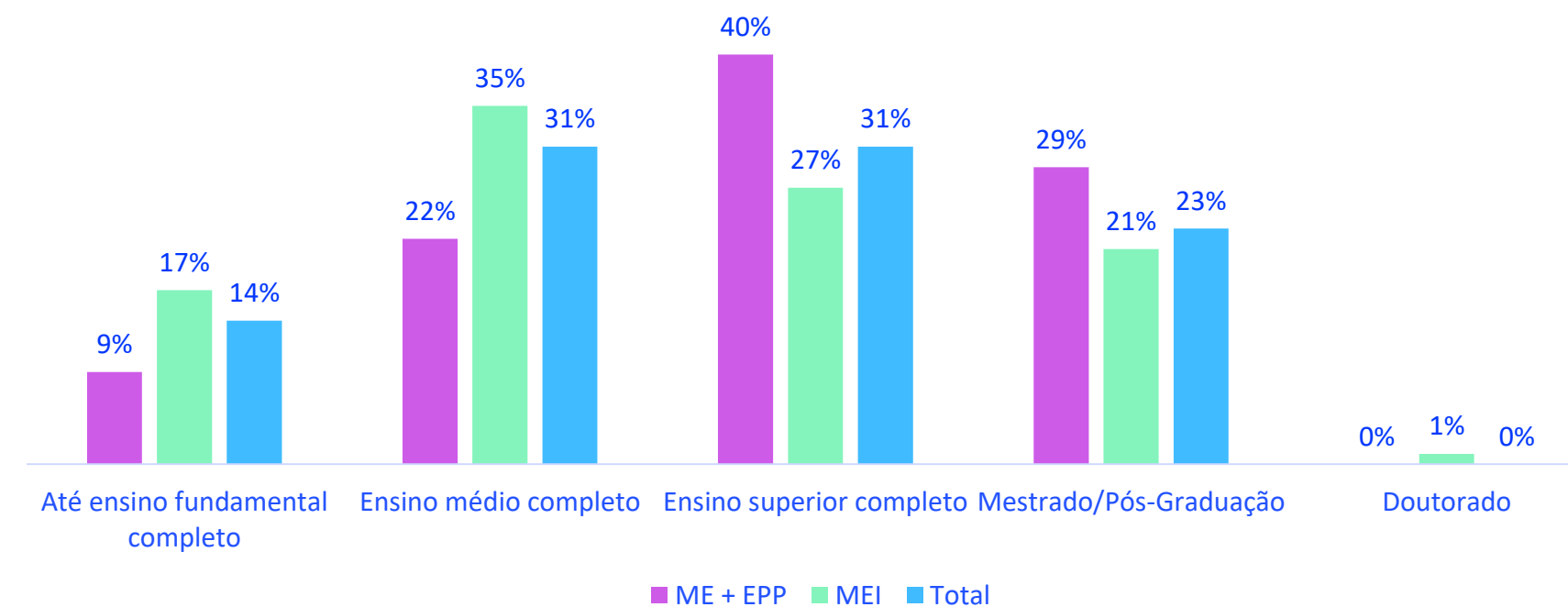


15% dos entrevistados não possuem religião.

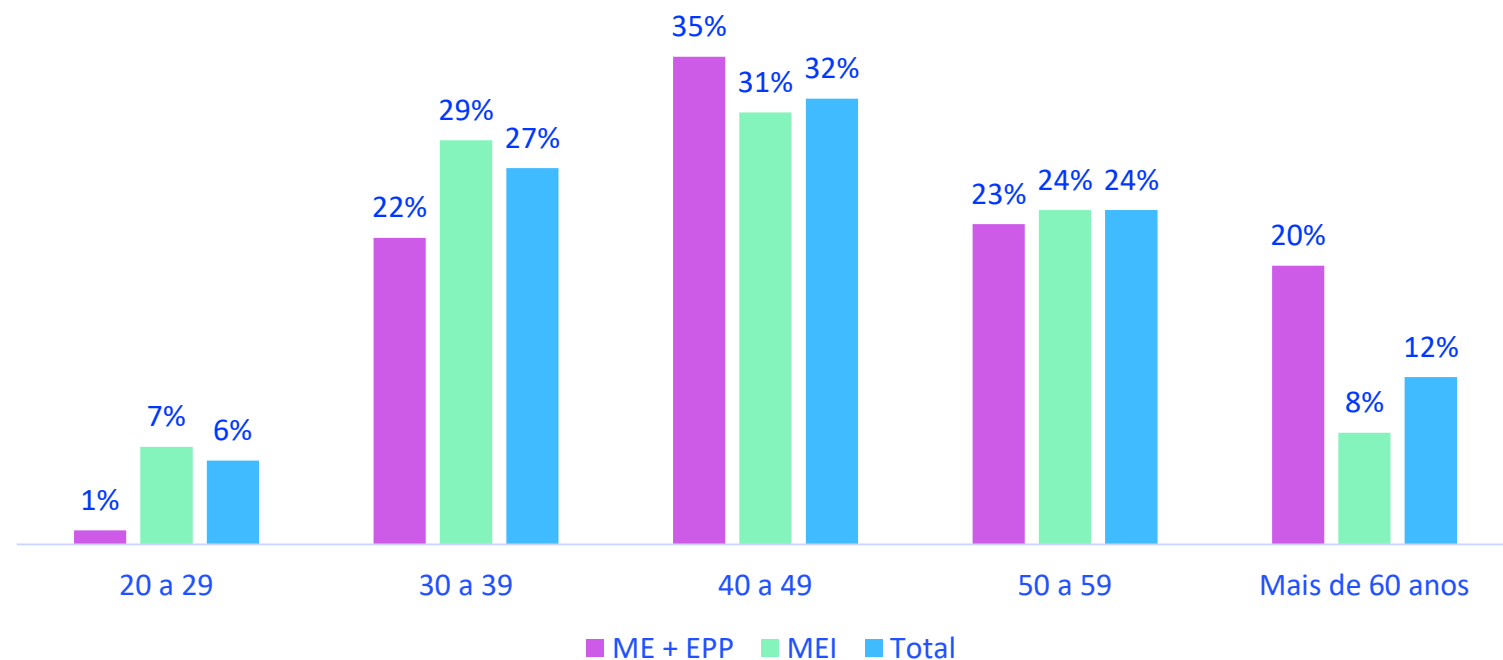
Qual é o seu estado civil?



Qual a sua escolaridade?



Qual a sua faixa etária?



68% dos respondentes são casados(as), 19% solteiros(as), 11% divorciados(as) e 2% viúvos(as).

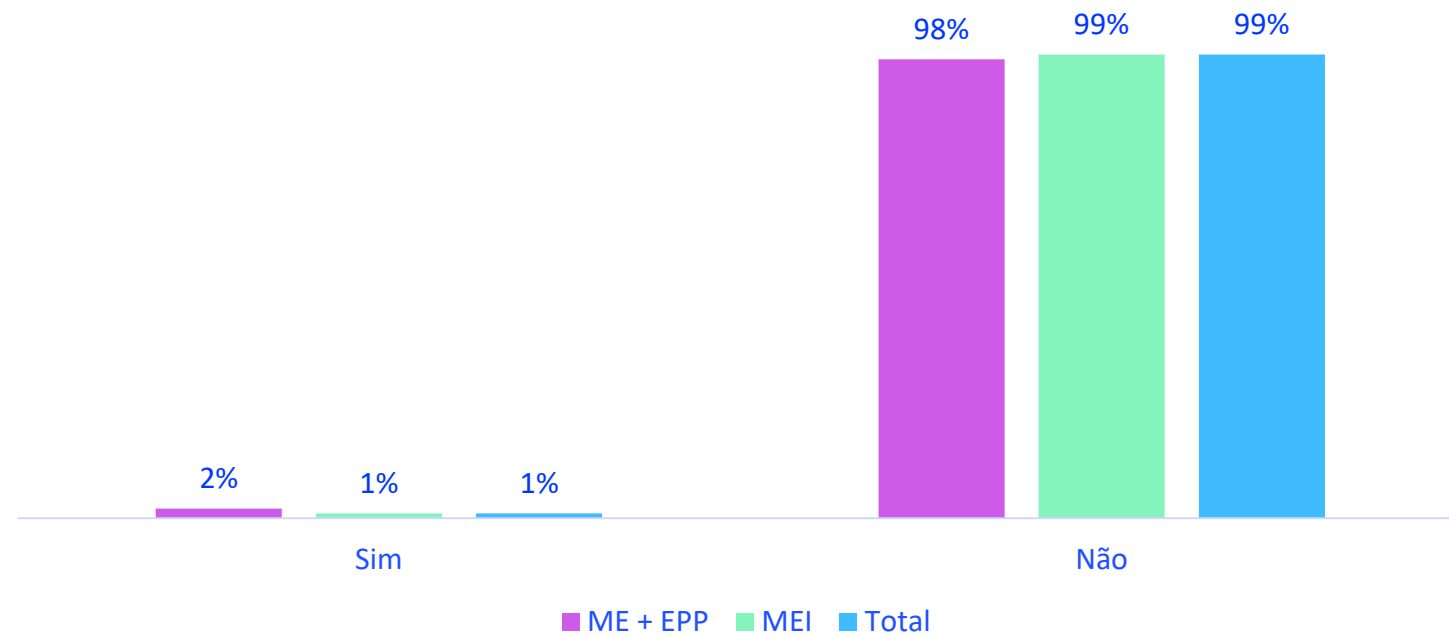


35% dos respondentes com idade entre 40 a 49 anos, são empreendedores de pequenas e microempresas. Assim como, a maioria dos respondentes com mais de 60 anos, isto é 20%. Já os entrevistados mais jovens (30 a 39 anos) são MEI.

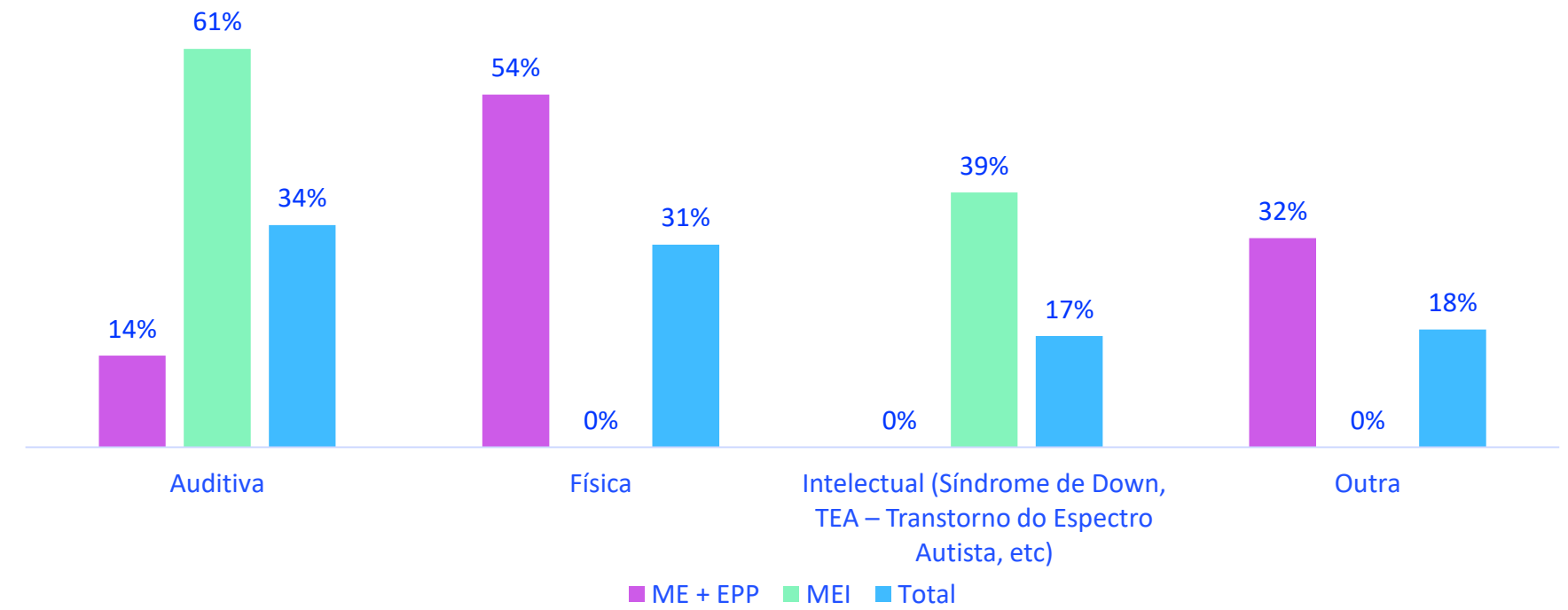


Entre o grupo de MEI, 35% têm ensino médio/técnico completo. Para ME+EPP, este percentual é de 31%. 69% desde grupo (ME+EPP) tem ensino superior completo ou mais, e para os MEI o percentual é de 49%.

Você é pessoa com deficiência (PCD)?



Qual tipo de deficiência?



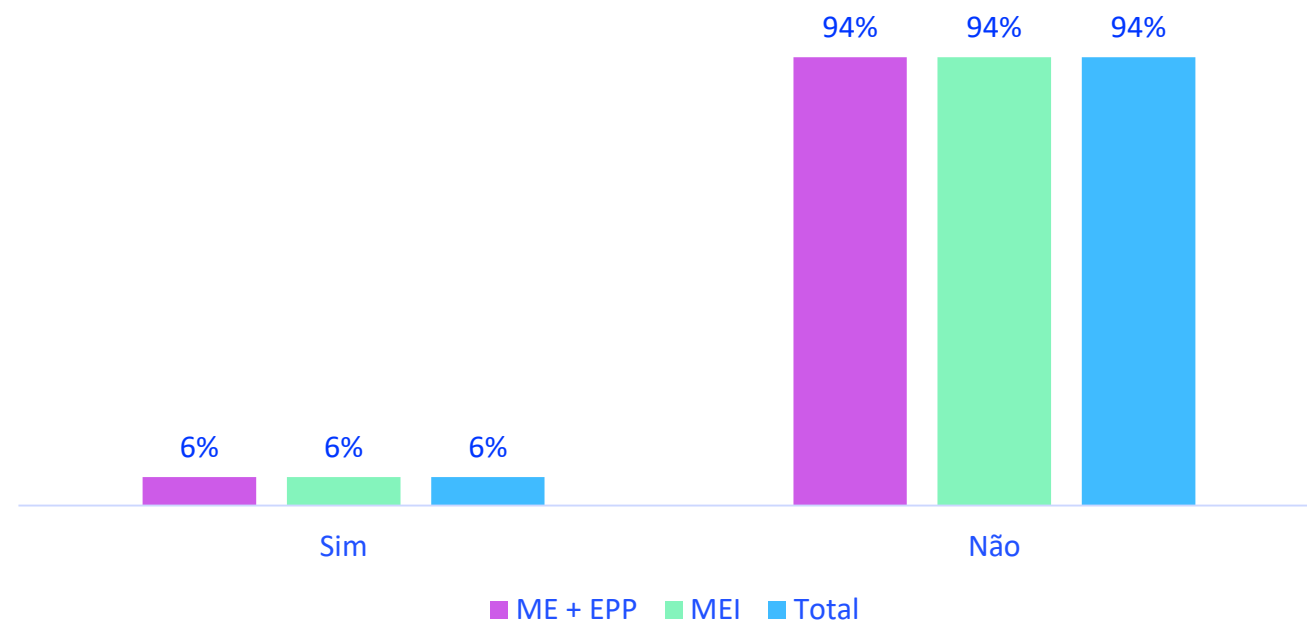
Amostra: 7

Nota: Pergunta aplicada apenas aos respondentes que se declararam PCD.

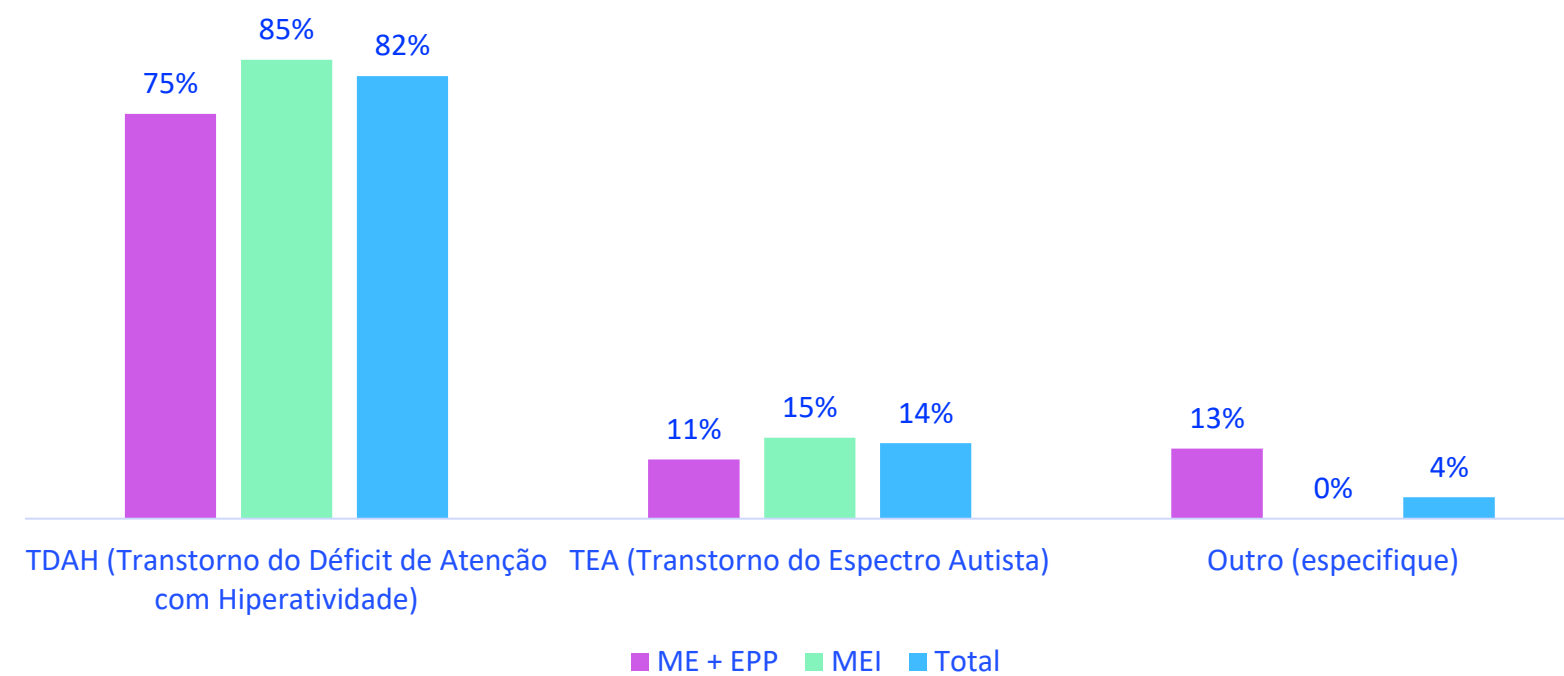
99% das pessoas respondentes afirmaram não pertencerem ao grupo de PCD.

Dos 1% de respondentes que possuem alguma deficiência, a mais citada é deficiência auditiva (34%), seguida de deficiência física (31%), intelectual (17%) e outras (18%).

Você é uma pessoa neurodivergente?



Qual tipo de neurodivergência?



Nota: Pergunta inédita da pesquisa.

Amostra: 22

Nota: Pergunta aplicada apenas aos respondentes que se declararam como neurodivergentes.

💡 94% dos respondentes declararam não ser uma pessoa neurodivergente.

💡 Dos 6% de respondentes que possuem alguma neurodivergência, a grande maioria possui TDAH (82%), enquanto 14% declararam ter TEA e 4% outras.

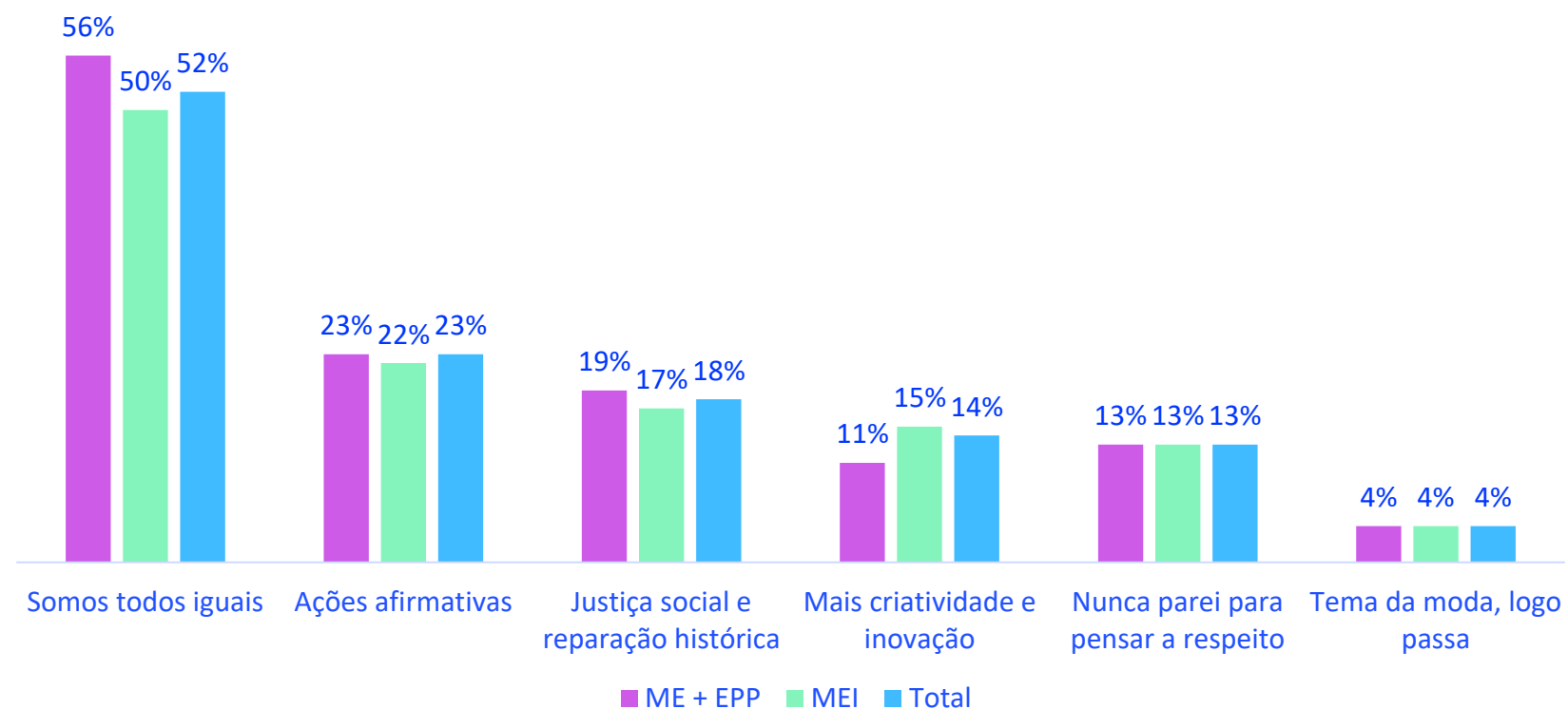


Inteligência
SEBRAE

Diversidade, equidade e inclusão no âmbito corporativo



Quando falamos sobre diversidade, equidade e inclusão no âmbito corporativo, quais ideias vêm em sua mente?

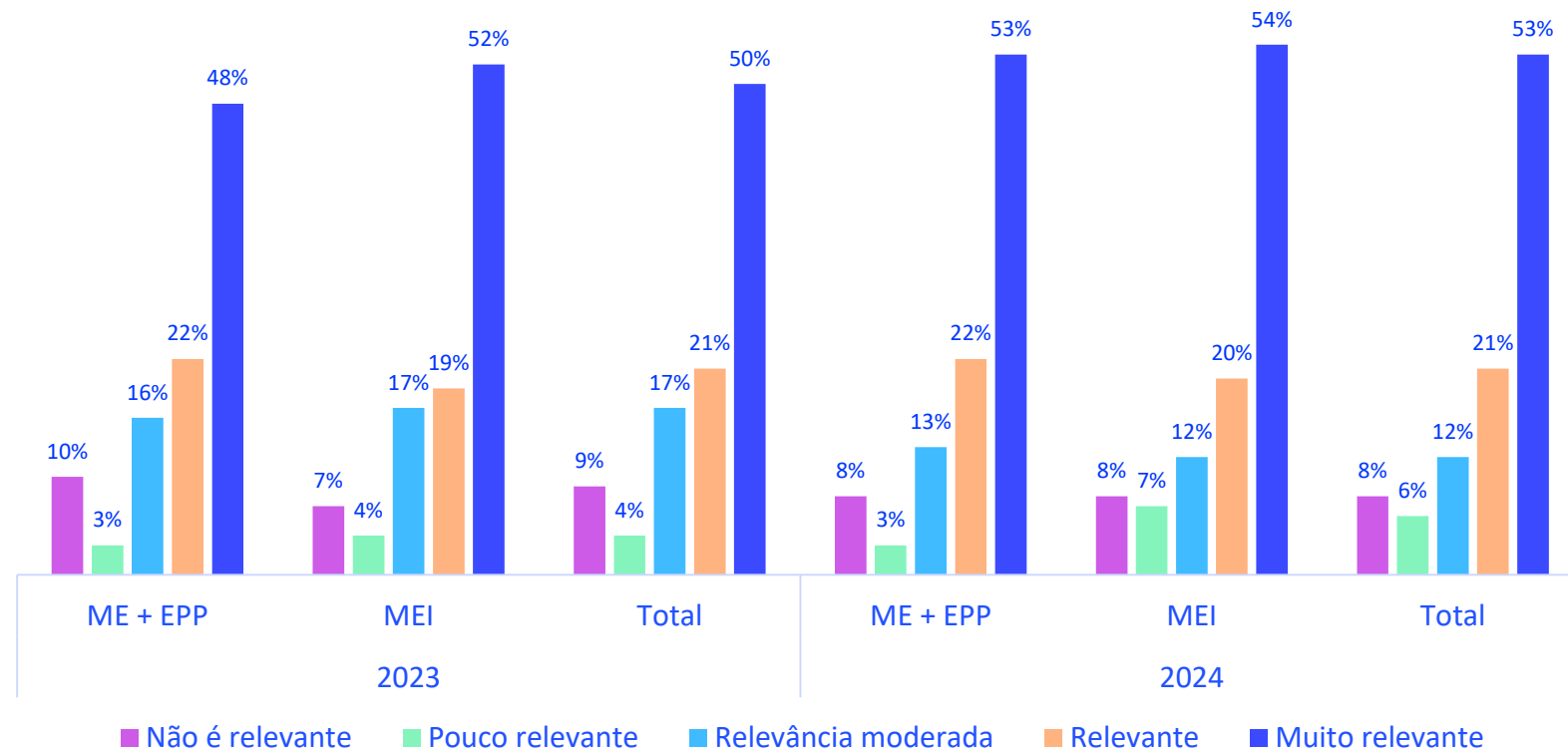


Nota: Na 1ª edição da pesquisa essa pergunta admitia apenas uma opção de resposta.

- 🔗 O tema de diversidade, equidade e inclusão remete à ideia de que “somos todos iguais”, de acordo com 52% das pessoas respondentes. Para 23%, diz respeito a ações afirmativas, 18% acredita que é uma forma de justiça social e reparação histórica, e 14% pensa que a diversidade traz mais criatividade e inovação.
- 🔗 13% das pessoas empreendedoras afirmaram que nunca pensaram a respeito, e apenas 4% acredita que é um tema passageiro.



Quão relevante você acha o tema diversidade, equidade e inclusão?



- Mais da metade dos entrevistados (53%) acredita que o tema de diversidade, equidade e inclusão é muito relevante. Observa-se um acréscimo de 3% ao se comparar com a pesquisa de 2023.
- Apenas 14% afirmam que este é um tema pouco relevante ou irrelevante.

Fonte: Pesquisa Diversidade, Equidade e Inclusão nos Pequenos Negócios. Sebrae Minas, 2024.

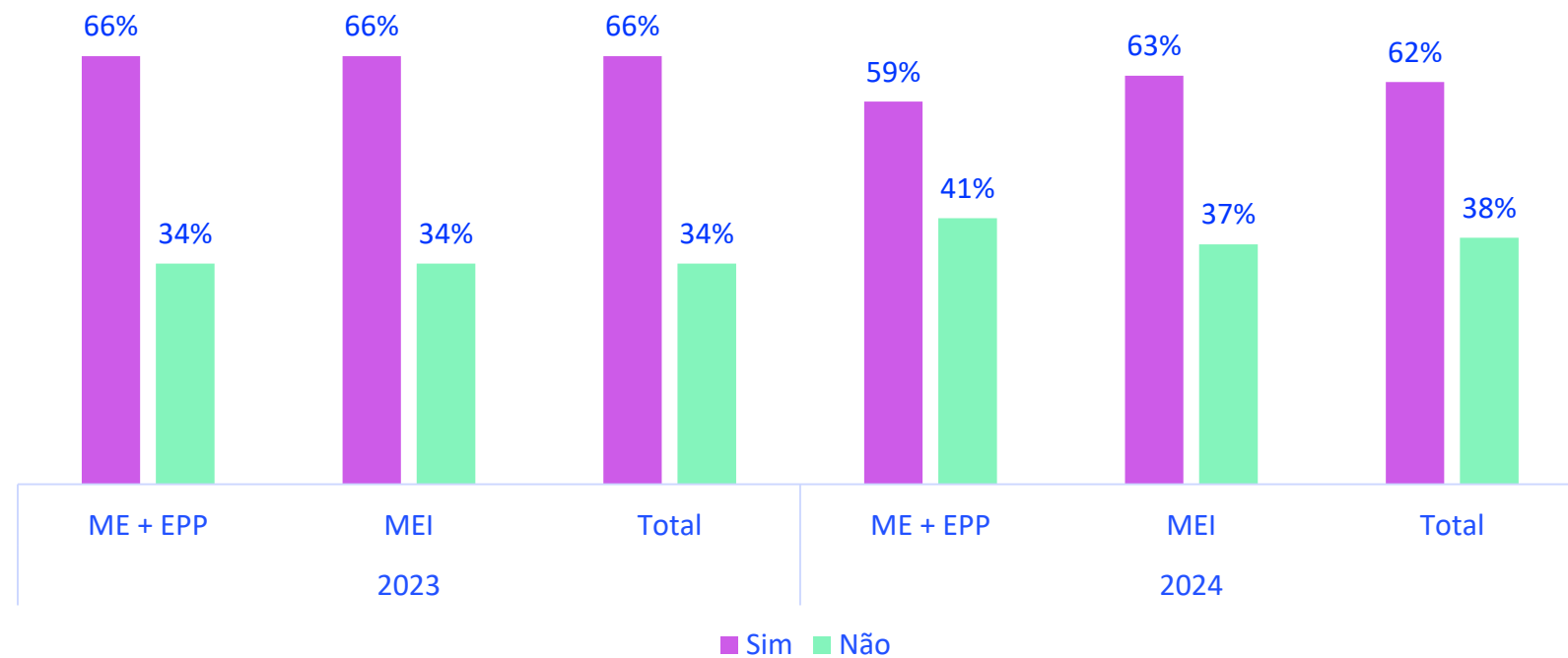


Diversidade, equidade e inclusão no âmbito corporativo

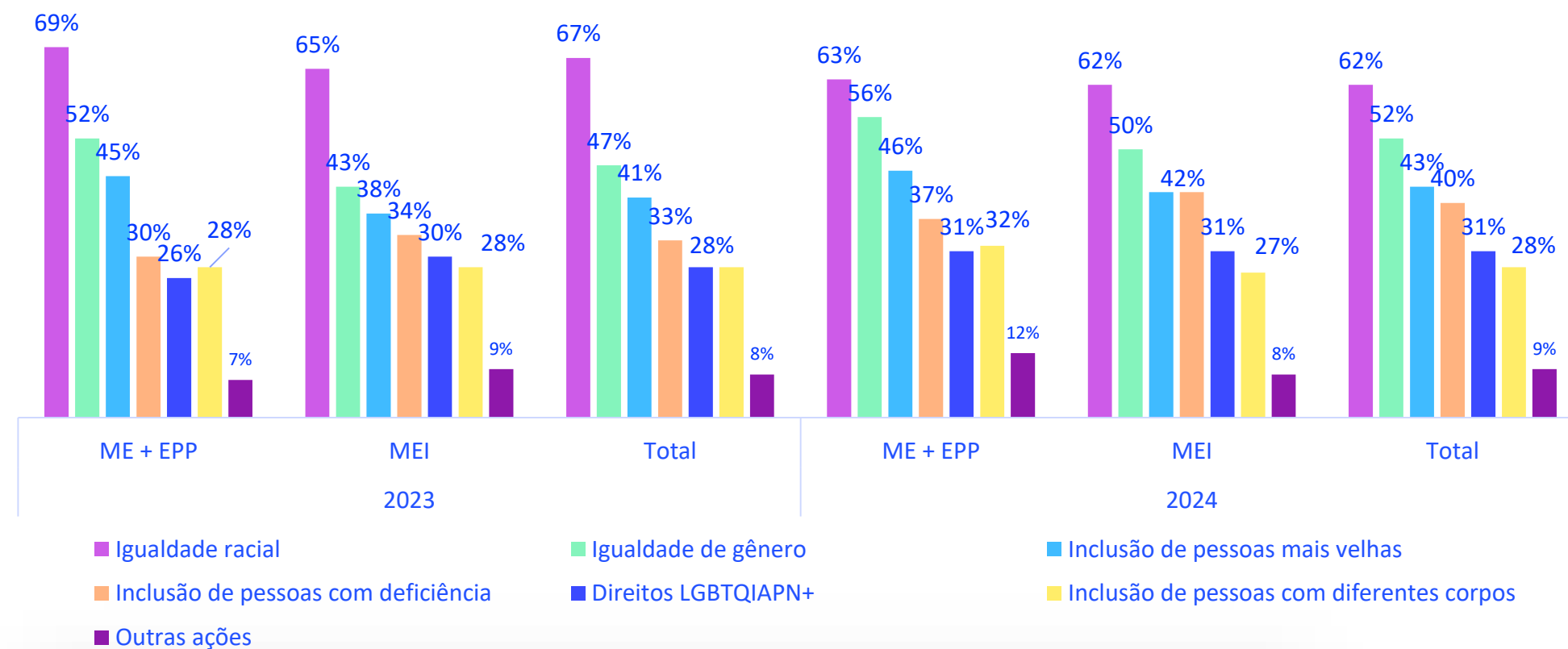
Amostra: 740 (2023) e 237 (2024)

Nota: Pergunta aplicada apenas aos respondentes estimulam ações de promoção a diversidade, equidade e inclusão em sua empresa.

Você estimula ações de promoção a diversidade, equidade e inclusão na sua empresa?



As ações são voltadas para quais frentes?



A maioria das pessoas empreendedoras (62%) afirmaram que estimulam ações de promoção a diversidade, equidade e inclusão em suas empresas. Em 2023, esse percentual foi maior (66%).



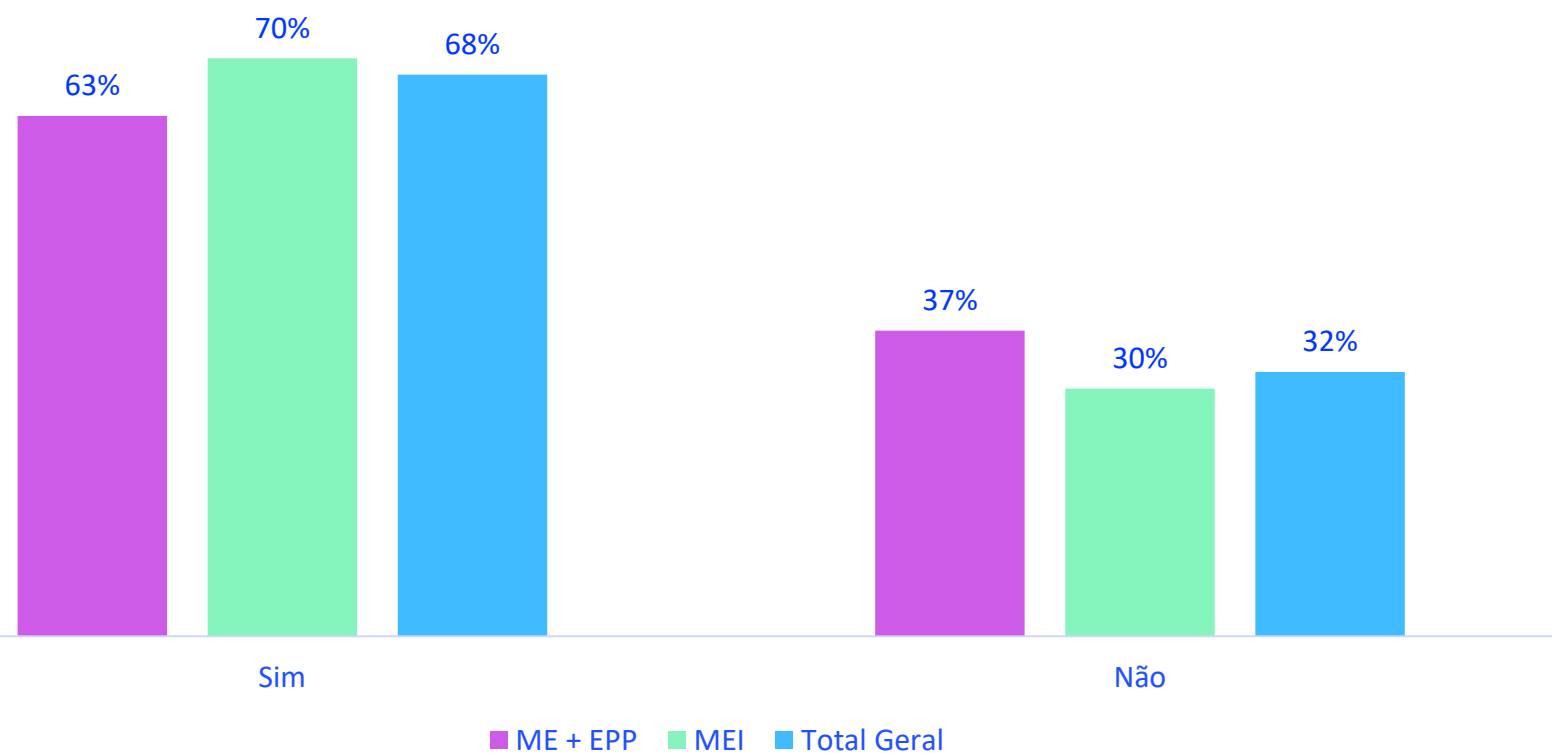
62% das pessoas entrevistadas investem em ações voltadas para igualdade racial. 52% estimulam ações que visam promover a igualdade de gênero, 43% inclusão de pessoas mais velhas, 40% inclusão de pessoas com deficiência, 31% direitos LGBTQIAPN+, e 28% inclusão de pessoas com diferentes corpos.



Observa-se que, entre 2023 e 2024, o investimento em ações voltadas para igualdade racial diminuiu enquanto teve um crescimento no investimento voltado para igualdade de gênero.

Diversidade, equidade e inclusão no âmbito corporativo

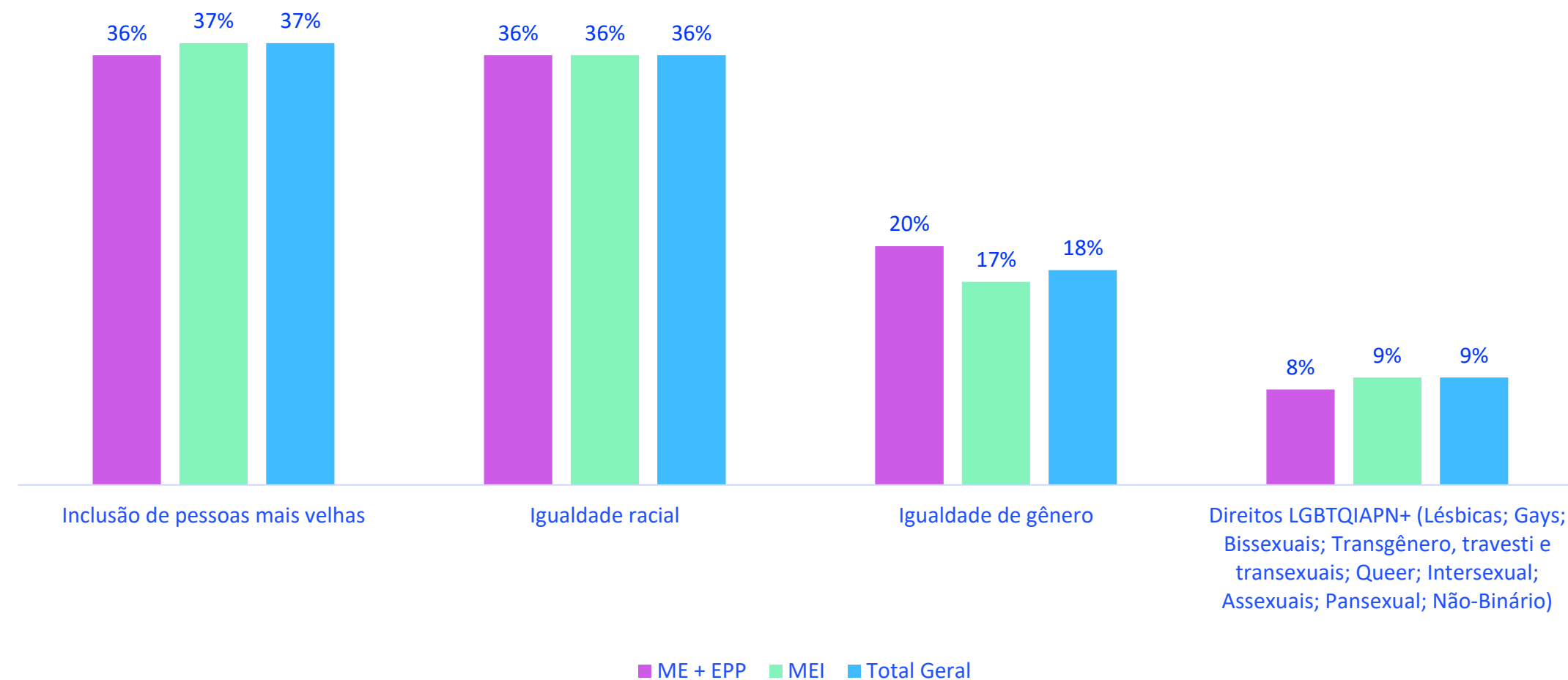
Nos próximos dois anos, você pretende estimular alguma ação de promoção a diversidade, equidade e inclusão na sua empresa?



Nota: Pergunta inédita da pesquisa.

- 68% dos respondentes afirmam que pretendem, nos próximos 2 anos, estimular alguma ação de promoção a diversidade, equidade e inclusão em sua empresa.

As ações serão voltadas para quais frentes?



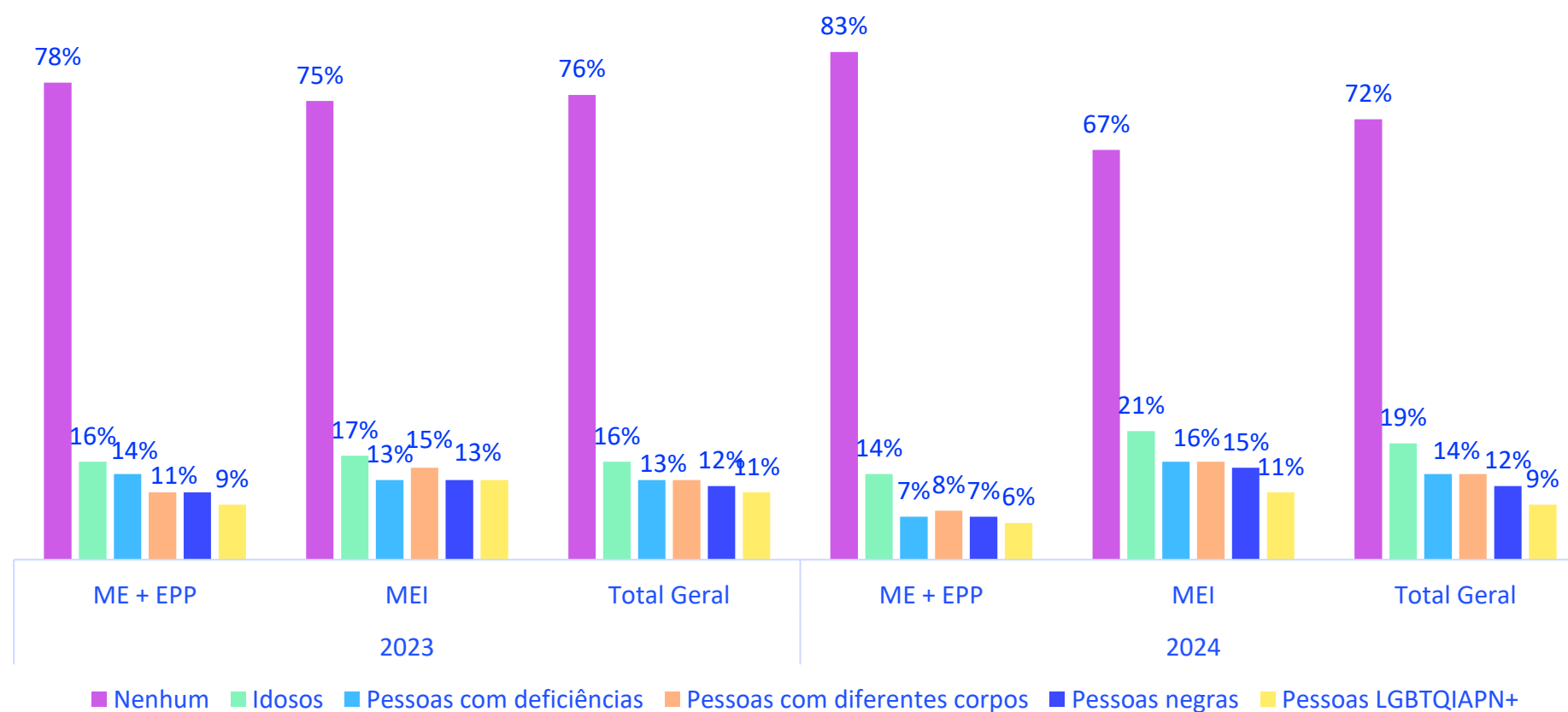
Amostra: 259

Nota: Pergunta aplicada apenas aos respondentes que estimulam planejam, pelos próximos 2 anos, estimular alguma ação de promoção a diversidade, equidade e inclusão em sua empresa.

- A ação mais citada, entre os respondentes que afirmaram que pretendem estimular alguma ação, foi a inclusão de pessoas mais velhas (37%) e, em seguida, igualdade racial (36%). Igualdade de gênero com 18% e apenas 9% citou os direitos LGBTQIAPN+, mostrando a importância de conscientizar as pessoas sobre esse tema.

Diversidade, equidade e inclusão no âmbito corporativo

No portfólio de produtos/serviços que a sua empresa oferta, há algum produto/serviço voltado especificamente para algum dos públicos abaixo?

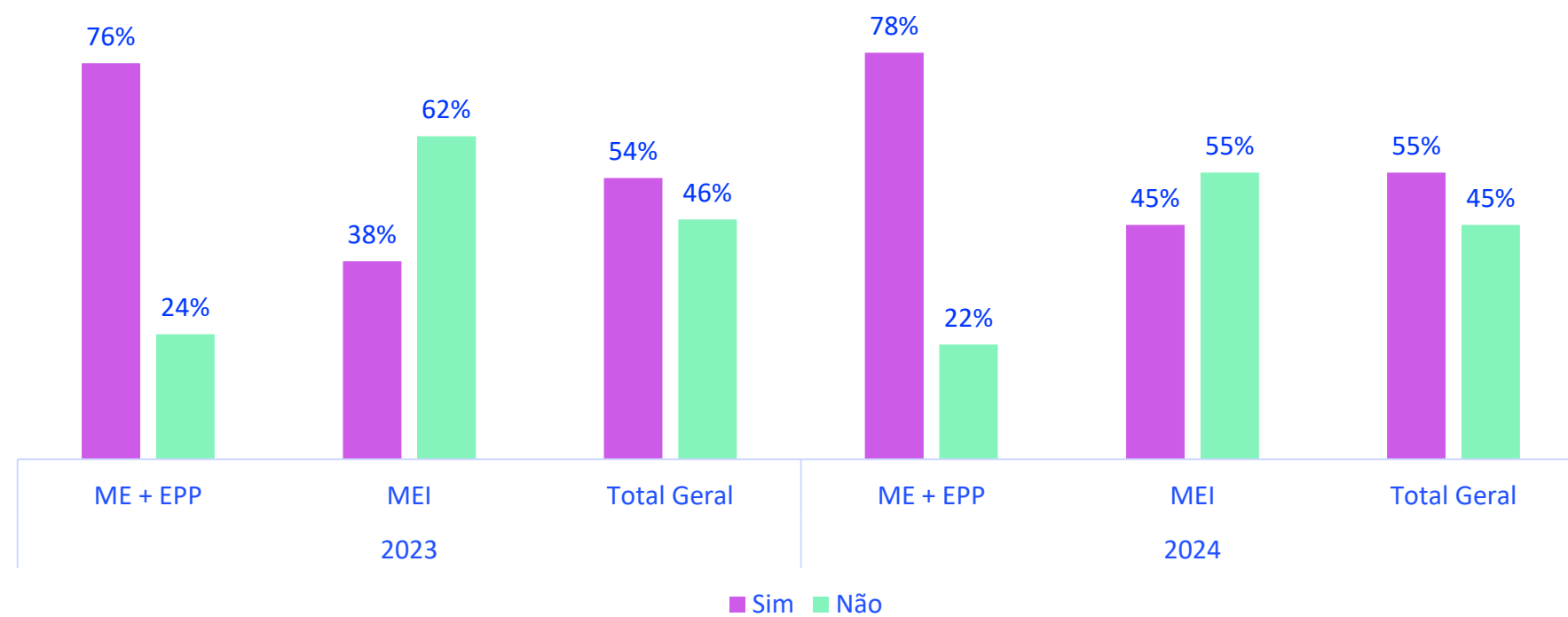


Destaca-se que os produtos/serviços das ações de estímulo não estão voltados para a diversidade, de maneira geral: a maioria das pessoas entrevistadas (72%) afirmaram que não possuem nenhum produto ou serviço em sua empresa voltados para pessoas LGBTQIAPN+, pessoas com deficiências, de corpos diferentes, pessoas negras ou pessoas mais velhas (50+).

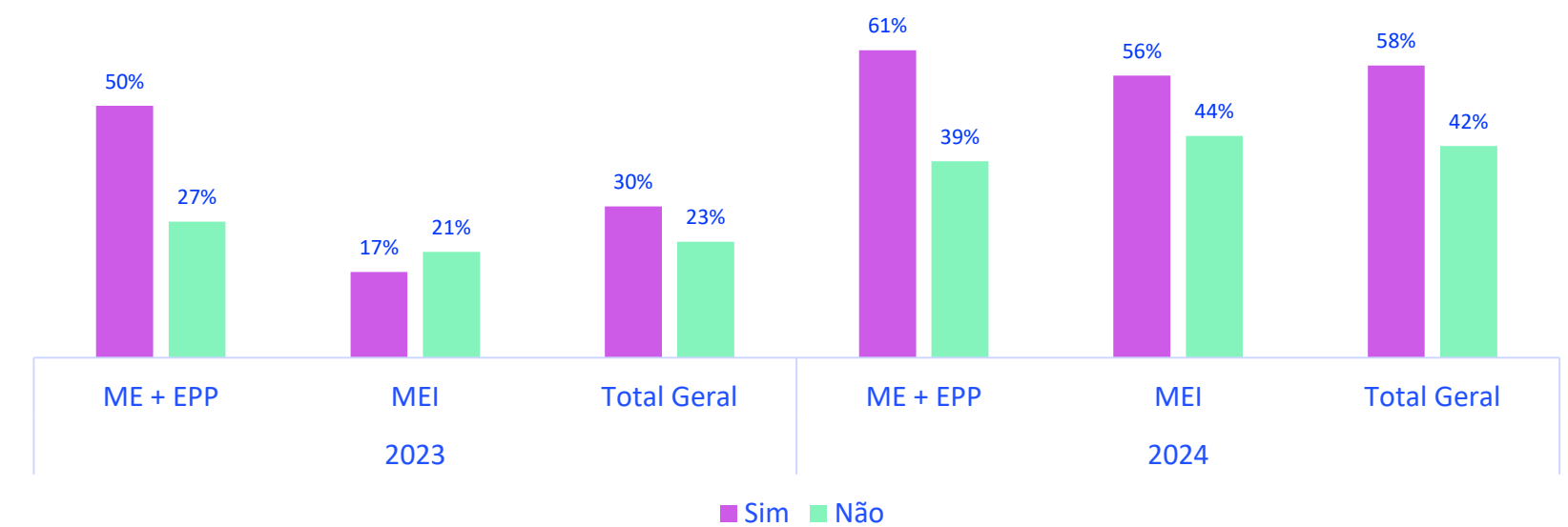
Em 2024 observou-se um número maior de empreendedores de empresas de pequeno porte e microempresas (78% para 83%) que não ofertam nenhum produto voltado para os públicos listados. Enquanto no grupo MEI, o número de empreendedores que não ofertam nenhum produto é diminuiu, quando comparado ao ano anterior, isto é, de 75% para 67%.

Diversidade, equidade e inclusão no âmbito corporativo

A sua empresa possui funcionários(as) ou prestadores de serviços?



O quadro de profissionais da sua empresa contempla algum tipo de diversidade, por exemplo, de gênero, racial, etária, pessoa com deficiência ou LGBTQIAPN+ etc.?

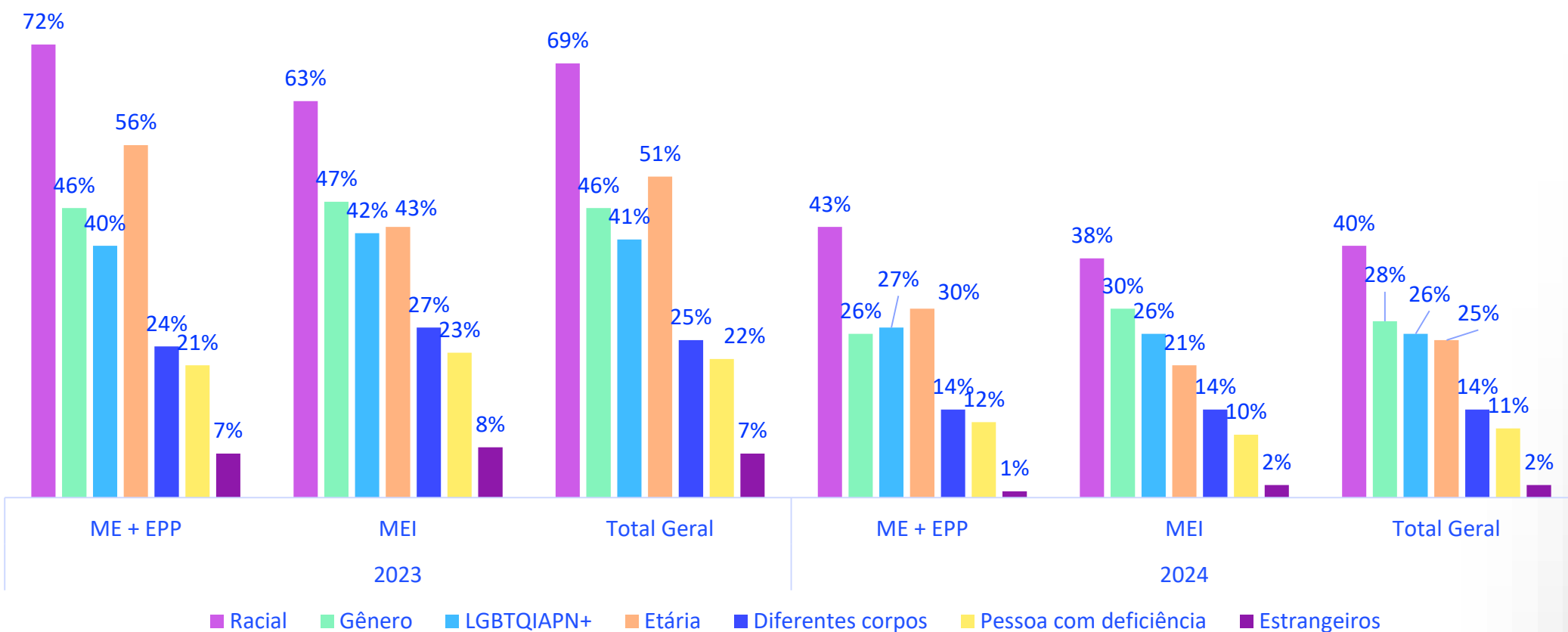


Amostra: 579 (2023) e 229 (2024)

Nota: Pergunta aplicada apenas aos respondentes que possuem funcionários(as) ou prestadores de serviços em sua empresa.

- 55% das pessoas entrevistadas afirmaram que possuem funcionários(as) ou prestadores(a) de serviços. Dentre estas, 58% incluem algum tipo de diversidade no quadro de profissionais da sua empresa.
- Destaca-se o aumento do quadro de profissionais diversos, de 30% em 2023 para 58% em 2024. Entre os empreendedores individuais essa diferença foi mais notável, de 17% para 56%.

Quais os tipos de diversidade são contemplados?

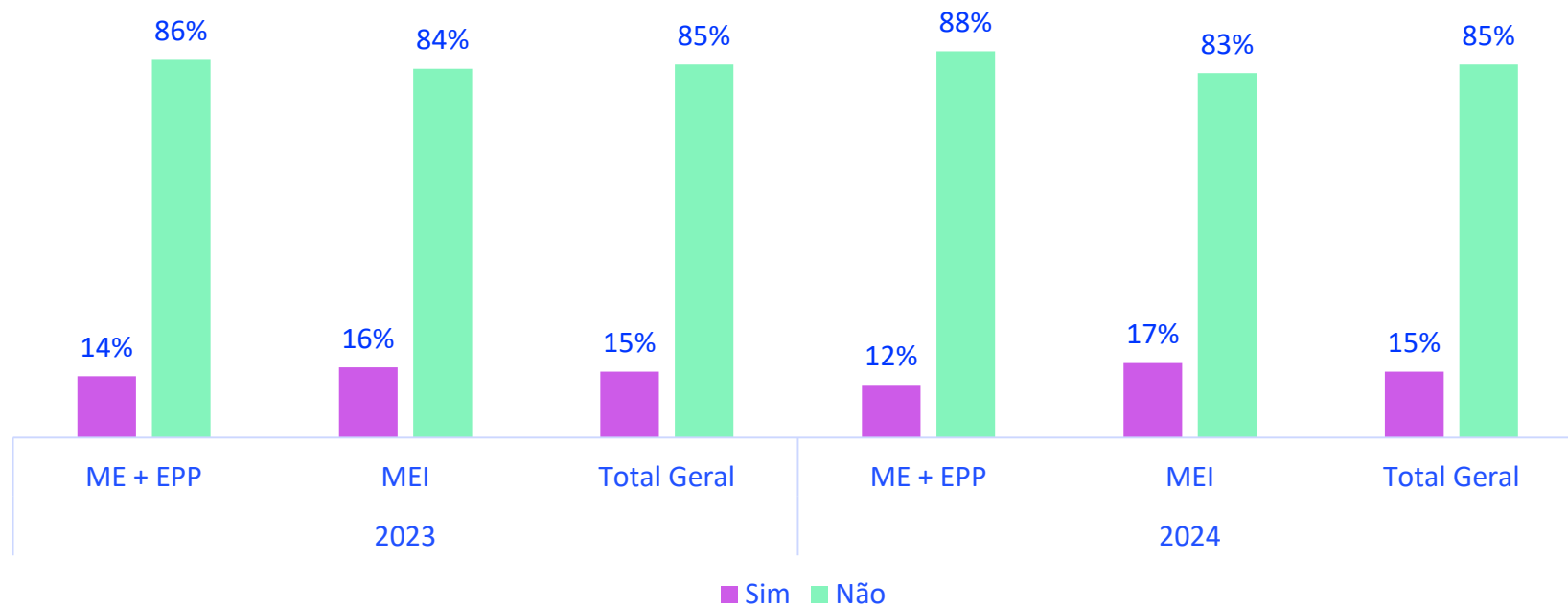


- Dentre os tipos de diversidade mais contemplados no quadro de profissionais tem-se racial (40%), gênero (28%), em seguida LGBTQIAPN+ (26%) e etária (25%).
- No geral, nota-se uma grande queda no quadro de todas as diversidades, destacando-se a racial, de 69% em 2023 para 40% em 2024.
- Apenas 14% dos respondentes contemplam pessoas com diferentes corpos, 11% pessoas com deficiência e 2% estrangeiros.

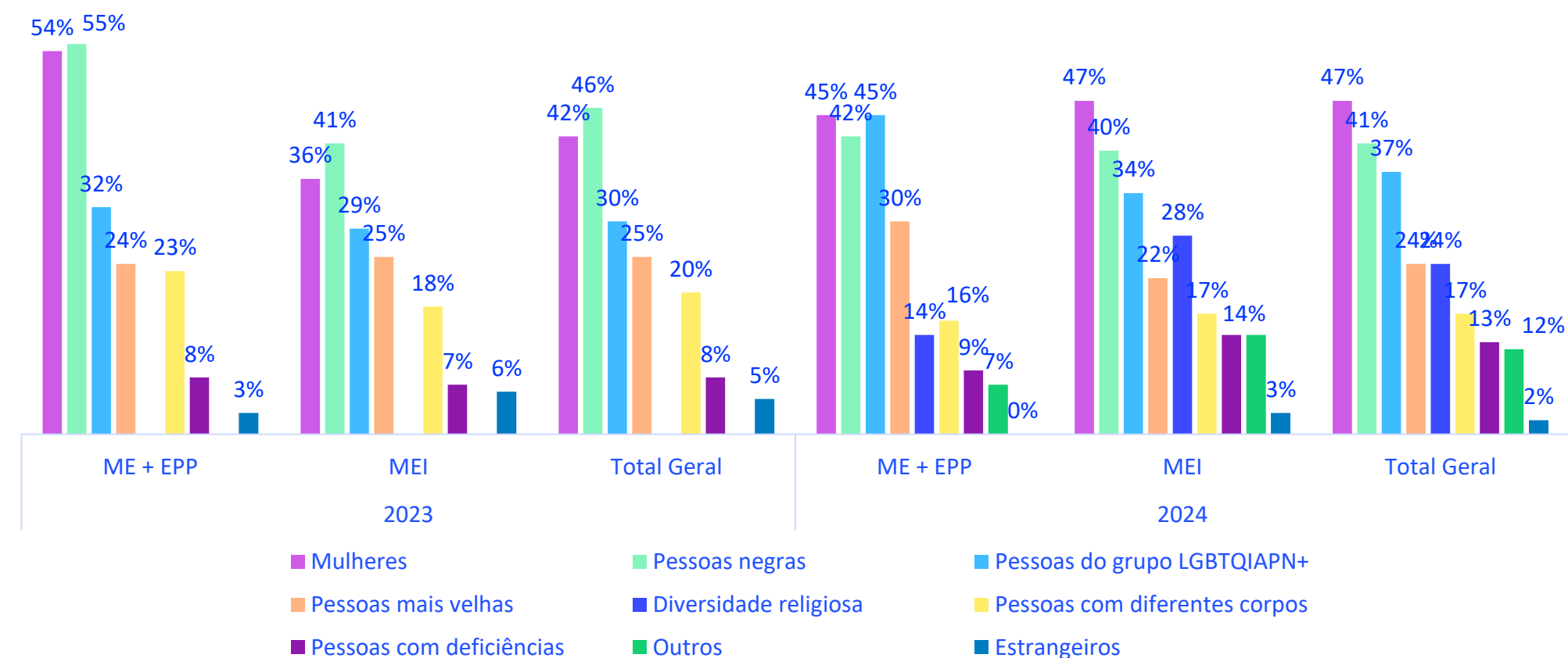


Discriminação no âmbito corporativo

Você já presenciou (ou sofreu) ações ou discursos discriminatórios na sua empresa?



Quais grupos sofreram a discriminação?



Amostra: 168 (2023) e 57 (2024)

Nota: Pergunta aplicada apenas aos respondentes que presenciaram/sofreram ações/discursos discriminatórios em sua empresa.

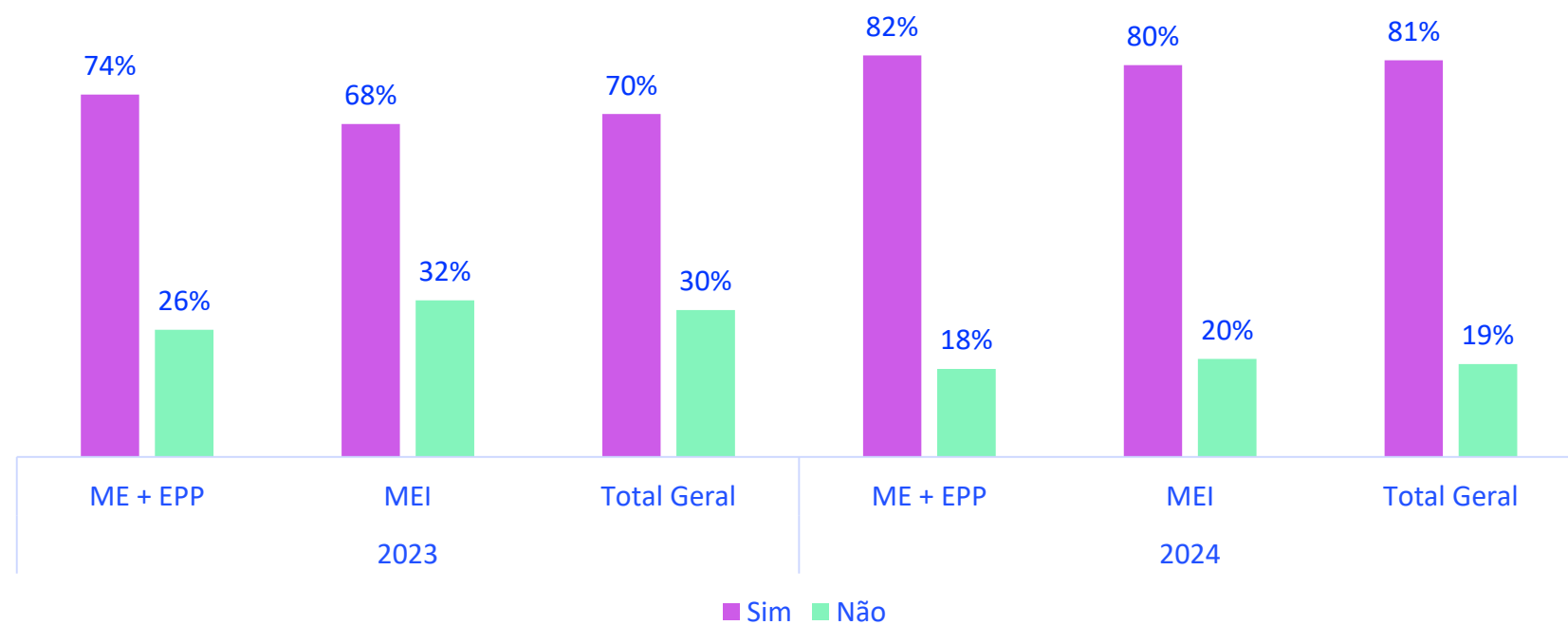


85% das pessoas entrevistadas afirmaram que nunca presenciaram, tampouco, sofreram ações ou discursos discriminatórios em sua empresa.



Dentre as pessoas que sofreram ou presenciaram algum tipo de discriminação são mulheres (47%), pessoas negras (41%) e pessoas LGBTQIAPN+ (37%).

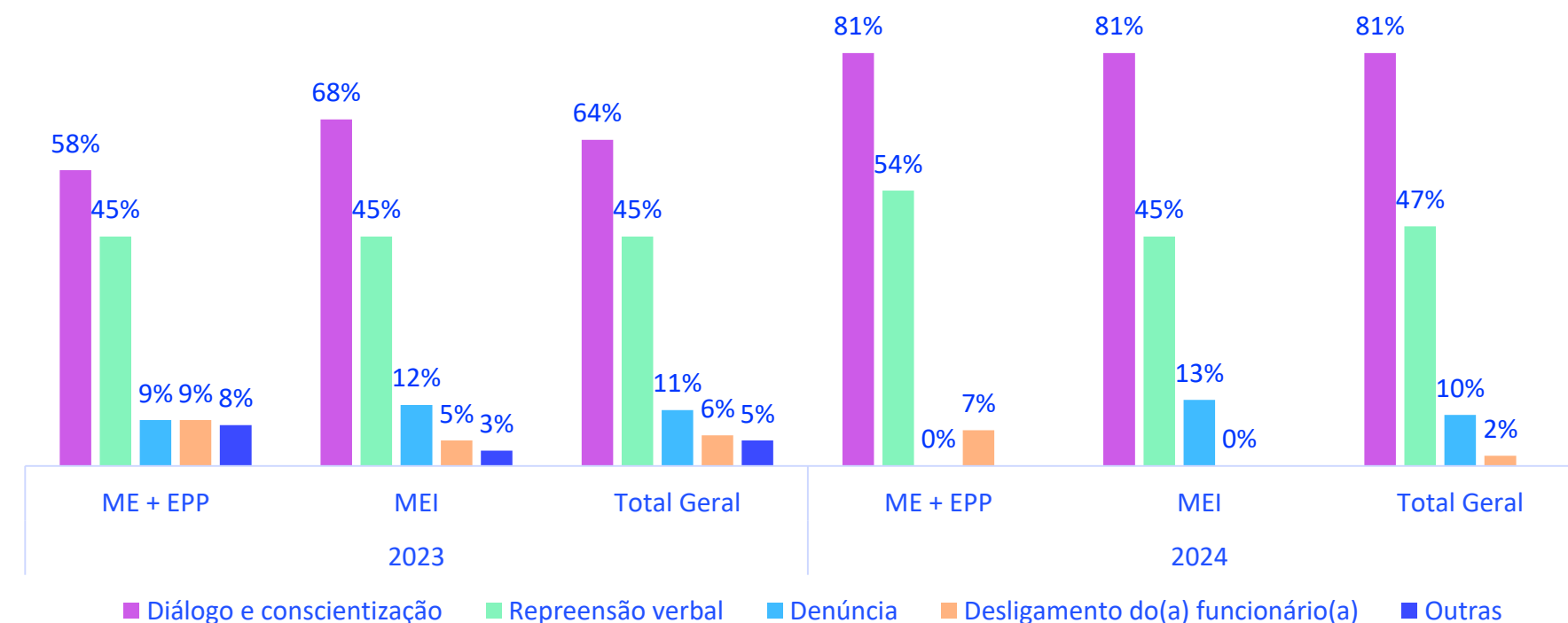
Você realizou alguma ação diante da discriminação presenciada?



Amostra: 168 (2023) e 57 (2024)

Nota: Pergunta aplicada apenas aos respondentes que presenciaram/sofreram ações/discursos discriminatórios em sua empresa.

Qual ação foi realizada?



Amostra: 116 (2023) e 46 (2024)

Nota: Pergunta aplicada apenas aos respondentes que realizaram alguma ação diante da discriminação presenciada.

81% das pessoas entrevistadas realizaram algum tipo de ação diante da discriminação presenciada. Dentre as ações realizadas por esse público têm-se o diálogo e conscientização (81%), repreensão verbal (47%) e denúncia (10%). O desligamento do(a) funcionário(a) é a ação menos recorrente (2%).



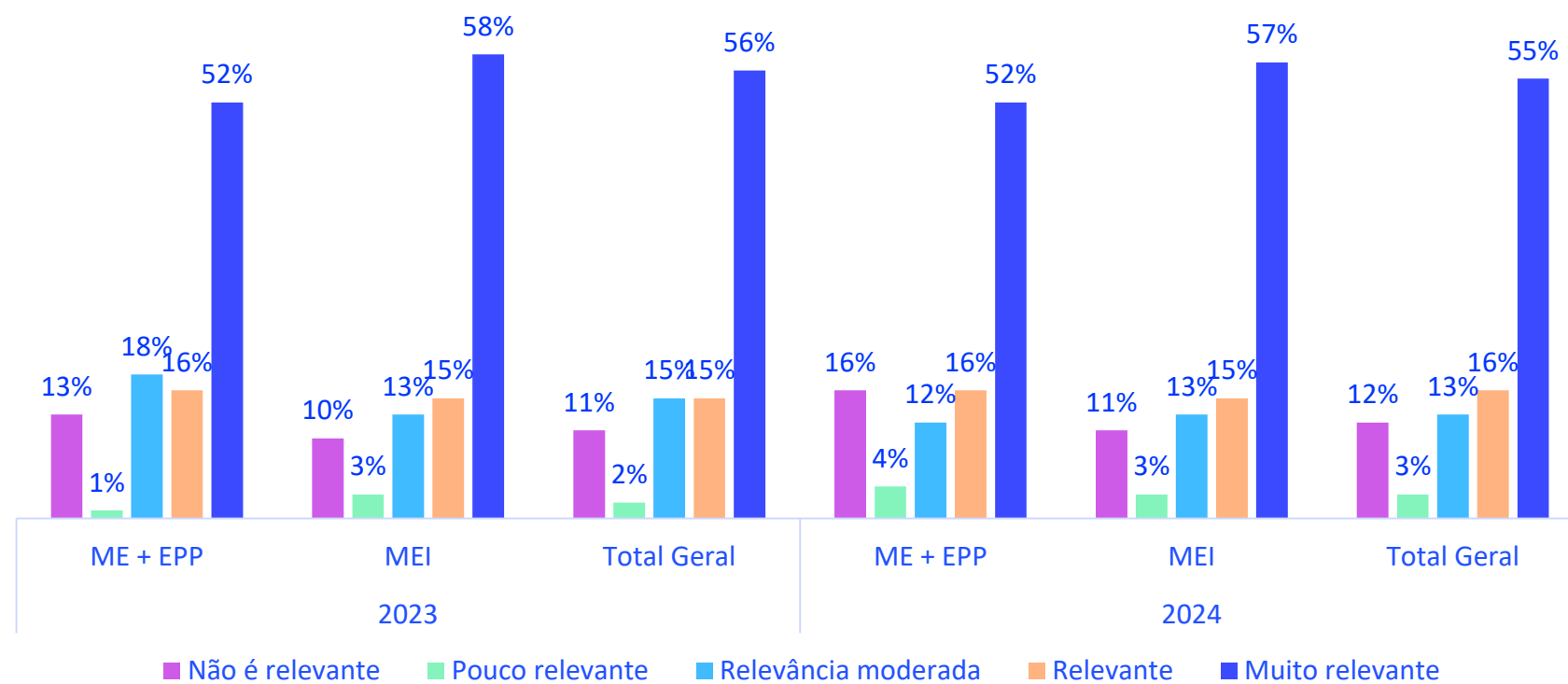
Inteligência
SEBRAE

Relevância da Diversidade, Equidade e Inclusão para as pessoas que empreendem

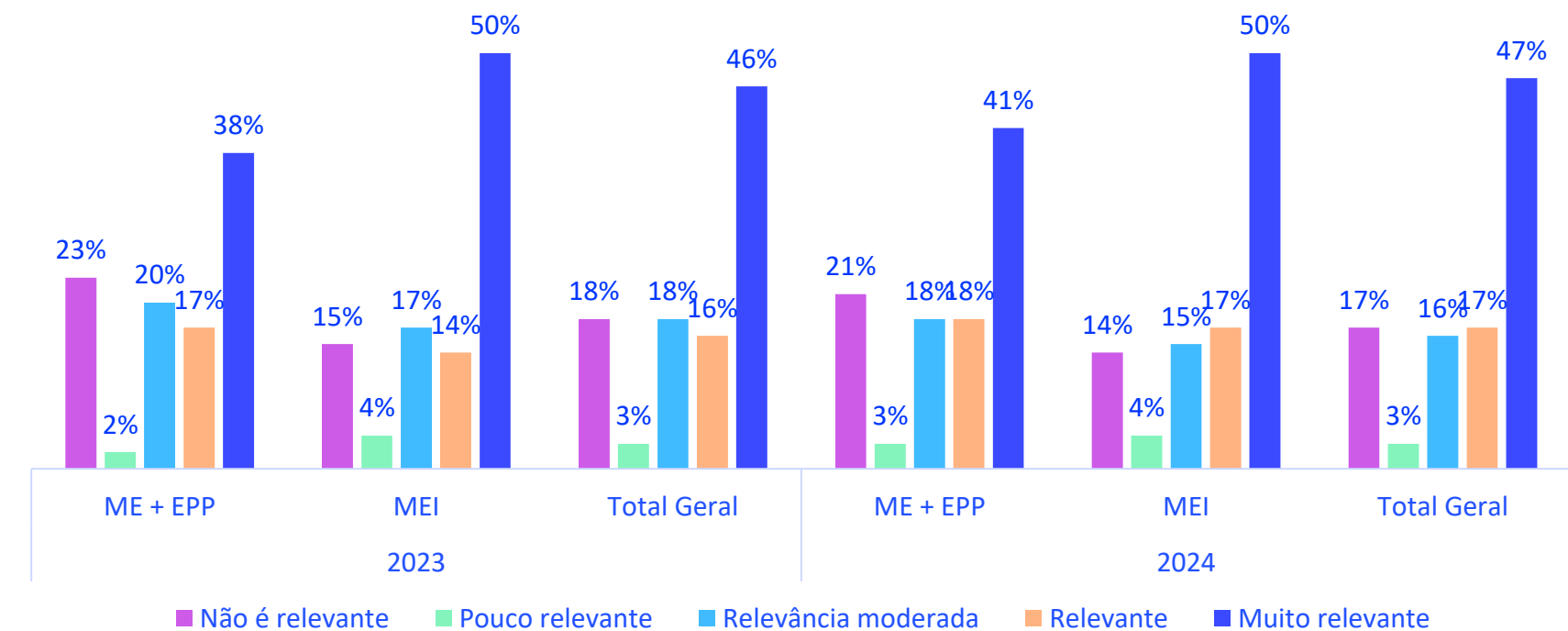


Como você avalia a relevância das ações:

Promover ações contra o preconceito às pessoas que compõem grupos desfavorecidos



Dar condições especiais para o desenvolvimento de carreira de pessoas que compõem grupos desfavorecidos



Promover ações contra o preconceito às pessoas que compõem grupos desfavorecidos foi considerada uma medida muito relevante para 55% das pessoas entrevistadas.



Apenas 12% acreditam que tal iniciativa é irrelevante.



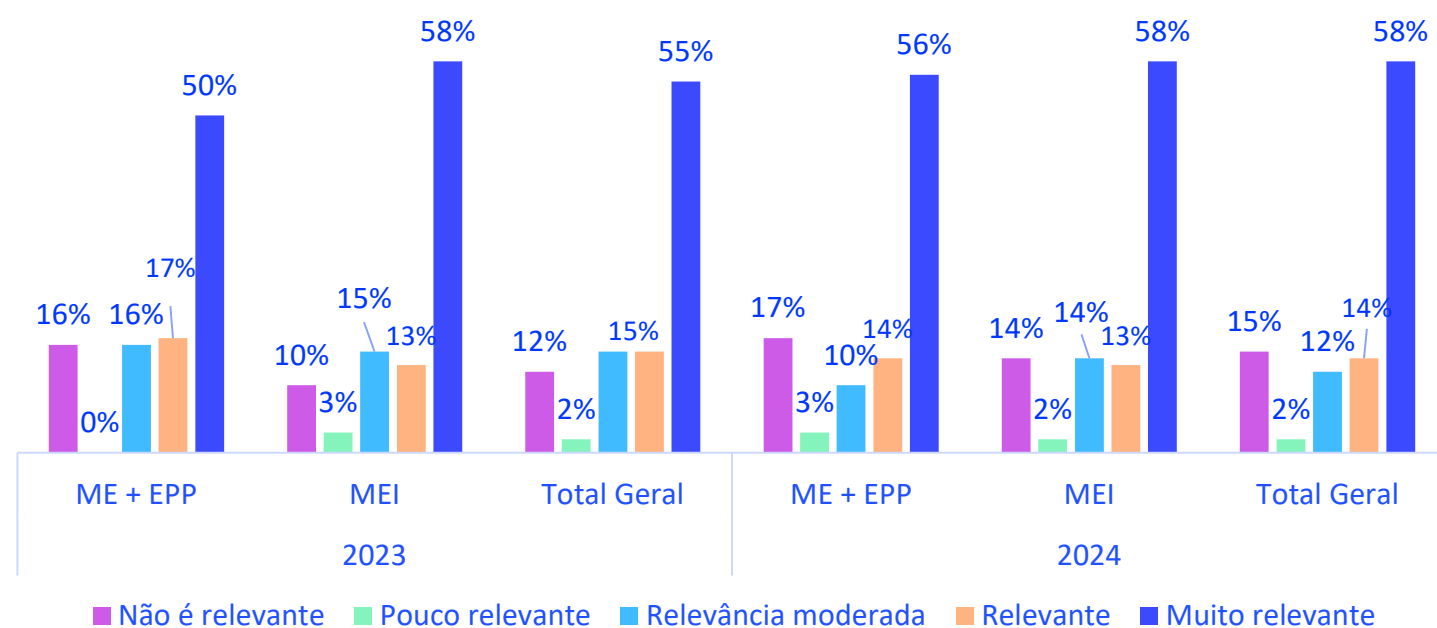
Para 47% das pessoas entrevistadas, dar condições especiais para o desenvolvimento de carreira de pessoas que compõem grupos desfavorecidos é uma ação muito relevante para a promoção diversidade, igualdade e inclusão.



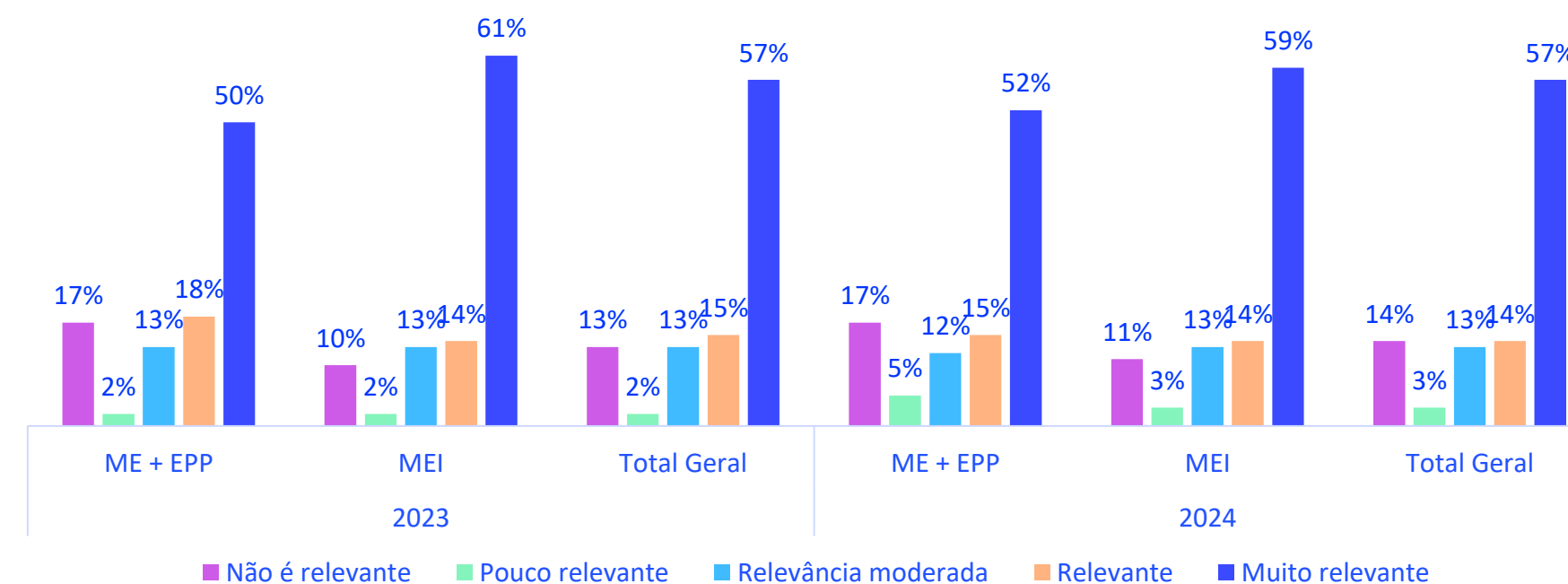
No entanto, 20% dos(as) respondentes afirmaram que esta ação é irrelevante ou pouco relevante.

Como você avalia a relevância das ações:

Fomentar a diversidade e inclusão na liderança das empresas



Ofertar treinamentos (palestras e cursos) para conscientizar os(as) funcionárias(as) sobre questões correlatas a diversidade, equidade e inclusão



58% das pessoas entrevistadas afirmaram ser muito relevante fomentar a diversidade e inclusão na liderança das empresas.

15% acredita que essa medida seja irrelevante.



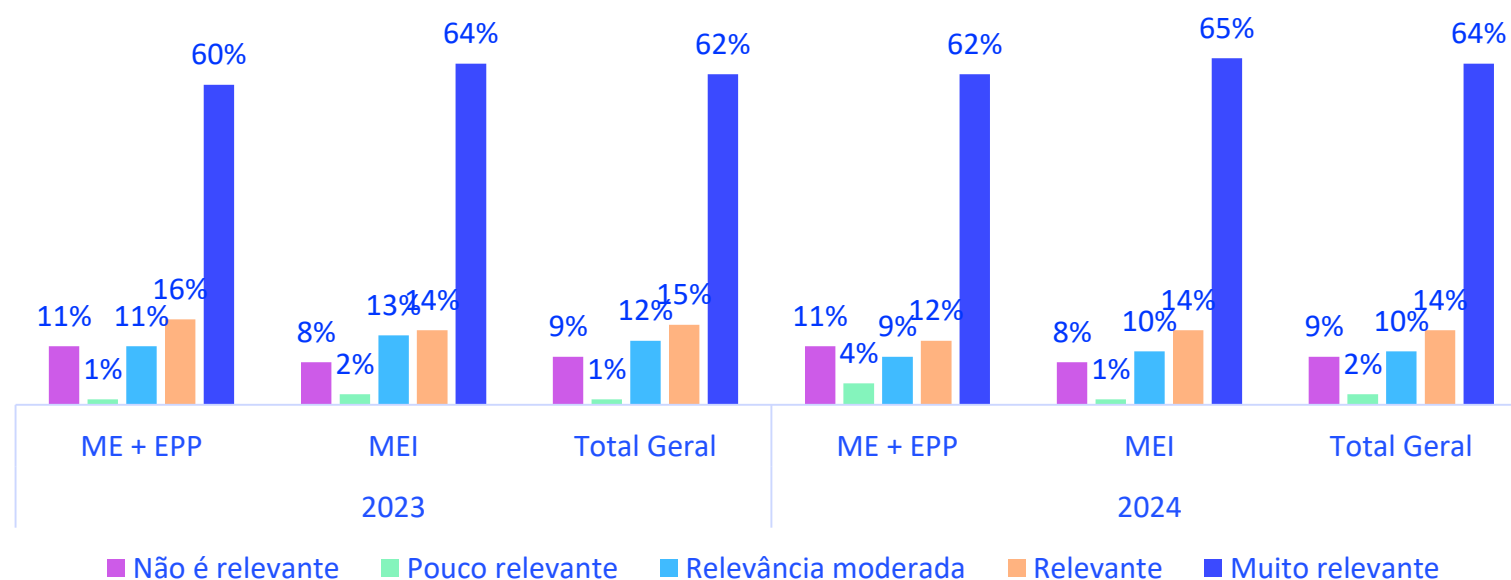
Ofertar treinamentos para conscientizar os(as) funcionárias(as) sobre questões correlatas a diversidade, equidade e inclusão é uma ação muito importante para 57% das pessoas respondentes.



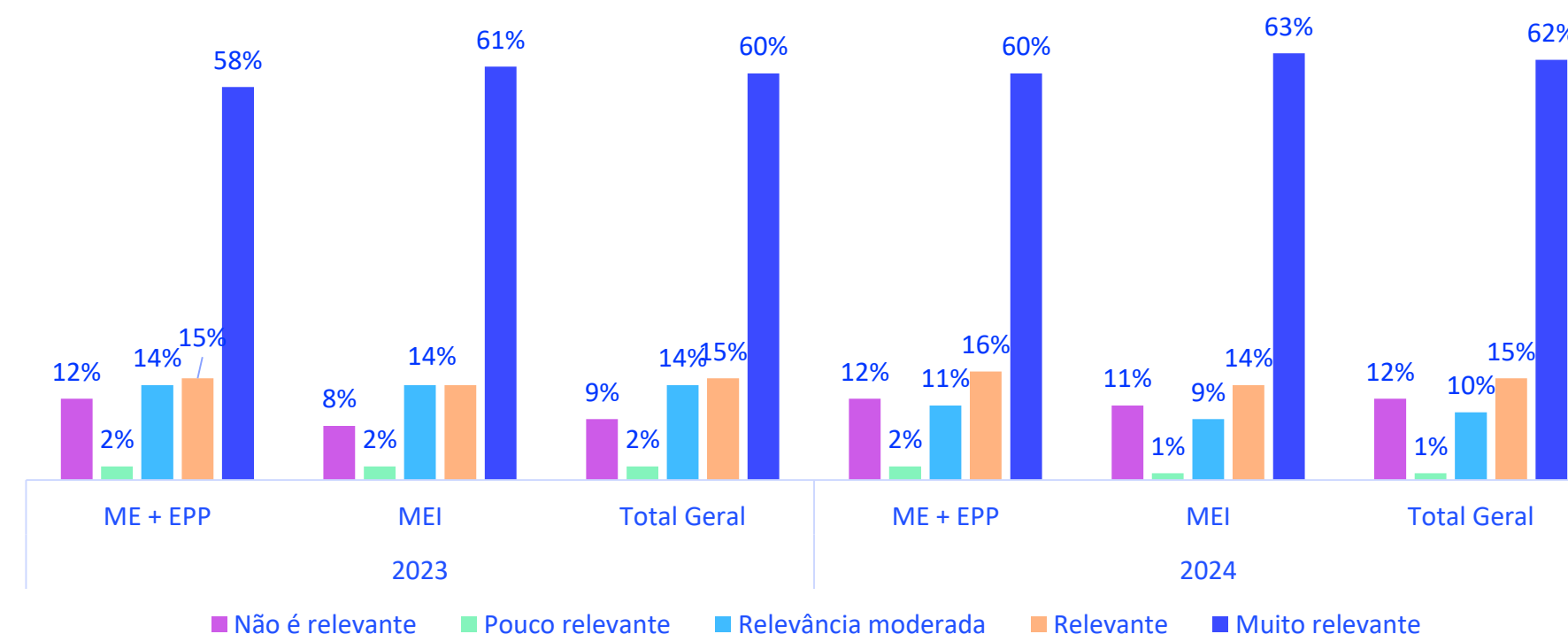
14% dos respondentes acreditam que essa ação seja irrelevante

Como você avalia a relevância das ações:

Garantir e preparar a Cultura Organizacional para o respeito às diversidades culturais, religiosas, étnico-raciais, de gênero, geracional, de PCDs para proporcionar um ambiente saudável e seguro para todas as pessoas



Assegurar e prover a equidade, a diversidade e a inclusão entre colaboradores e funcionários(as)



💡 Para 64% das pessoas entrevistadas, garantir e preparar a Cultura Organizacional para o respeito aos diversos grupos são ações muito relevantes.

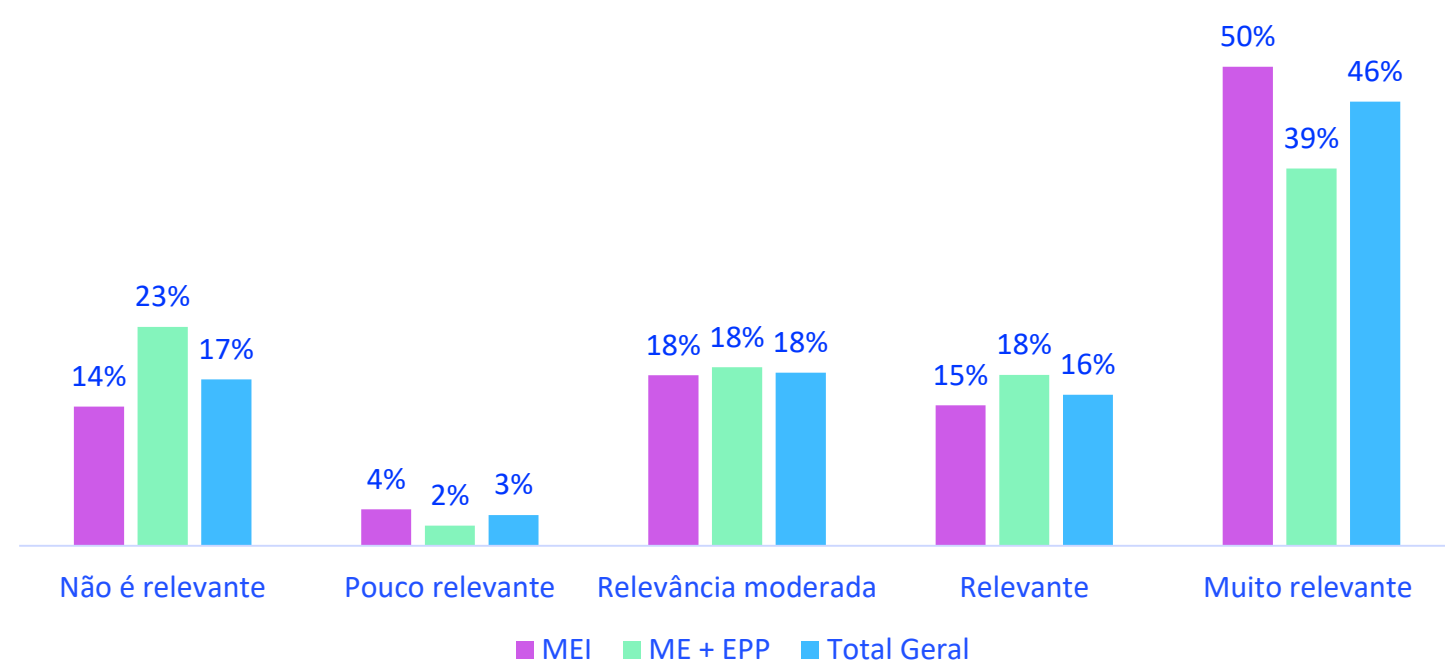
💡 9% acredita que essa medida não seja de relevância.

💡 Assegurar e prover a equidade, a diversidade, e a inclusão entre as pessoas colaboradoras e funcionários(as), são medidas muito relevantes para 62% das pessoas respondentes

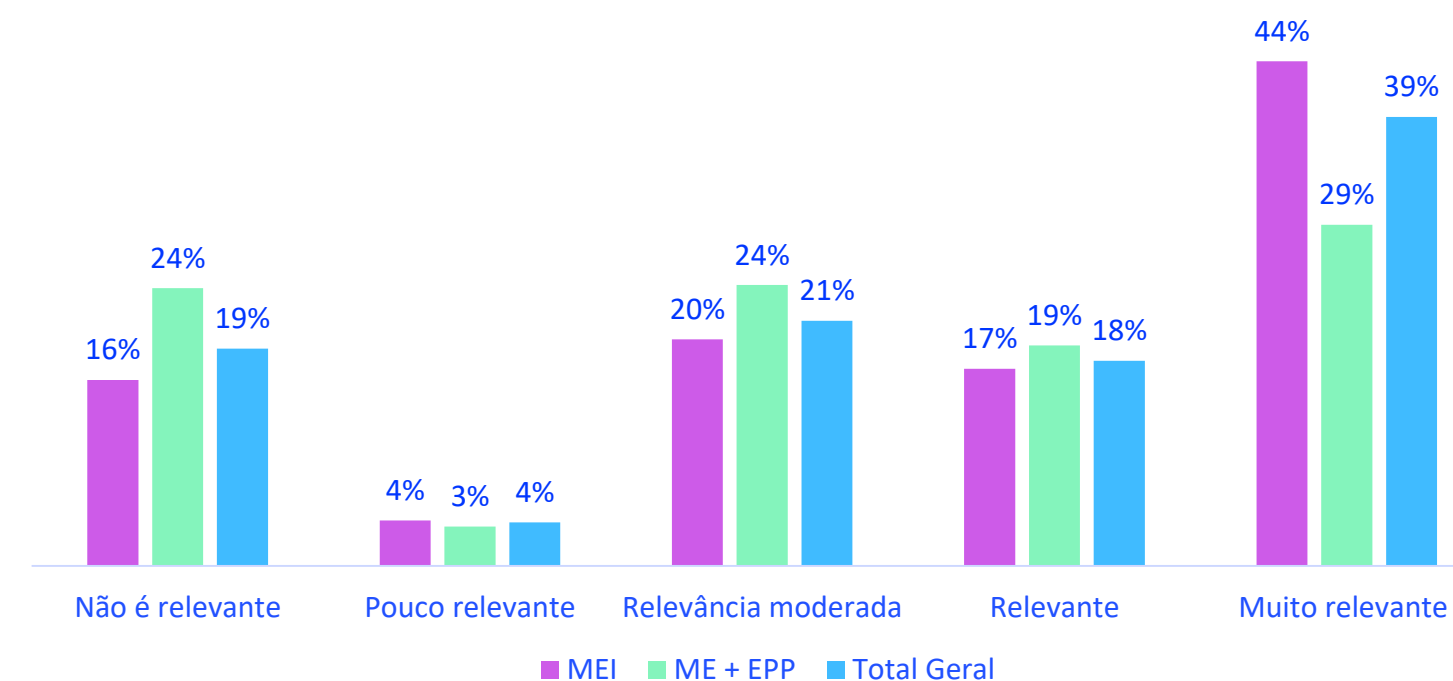
💡 Todavia, 12% acreditam que essa medida é irrelevante.

Como você avalia a relevância das ações:

Dar condições especiais para o desenvolvimento de carreira de pessoas que compõem grupos desfavorecidos



Reservar vagas e criar condições favoráveis para contratação de pessoas que compõem grupos desfavorecidos



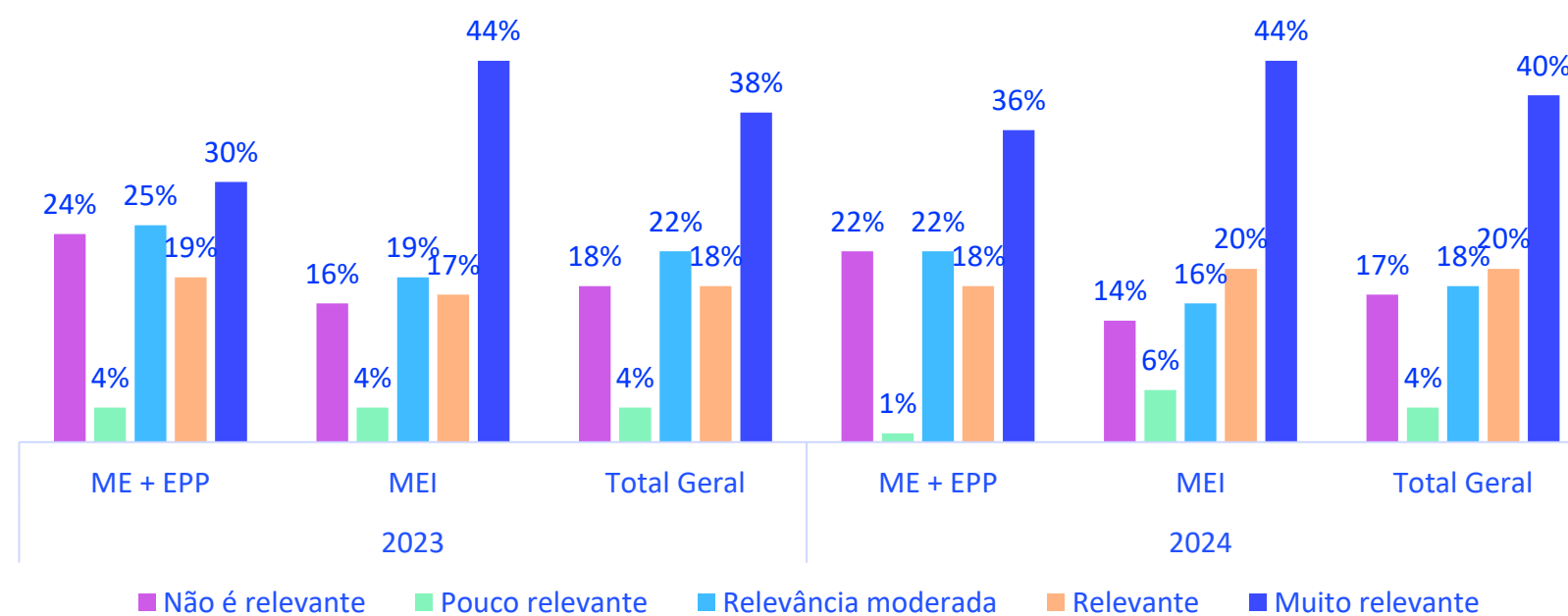
Para 46% das pessoas entrevistadas, dar condições especiais para o desenvolvimento de carreira de pessoas que compõem grupos desfavorecidos é uma ação relevante para a promoção diversidade, igualdade, inclusão. Não obstante, 20% dos(as) respondentes afirmaram que esta ação é irrelevante ou pouco relevante.



39% das pessoas que empreendem afirmaram ser muito relevante reservar vagas e criar condições favoráveis para contratação de pessoas que compõem grupos desfavorecidos. Porém, 21% dos(as) respondentes acreditam que tal medida é irrelevante ou pouco relevante.

Como você avalia a relevância das ações:

Divulgar vagas afirmativas e criar condições favoráveis para contratação de pessoas que compõem grupos minorizados



Nota: Na 1ª edição da pesquisa essa pergunta foi feita na forma “Reservar vagas e criar condições favoráveis para contratação de pessoas que compõem grupos desfavorecidos”.

💡 Para 40% das pessoas entrevistadas, divulgar vagas afirmativas e criar condições favoráveis para contratação de pessoas que fazem parte da minoria são ações muito relevantes.


💡 17% afirma que tal ação não é relevante.

SEBRAE

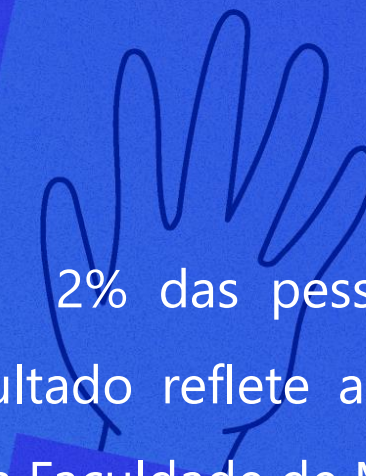
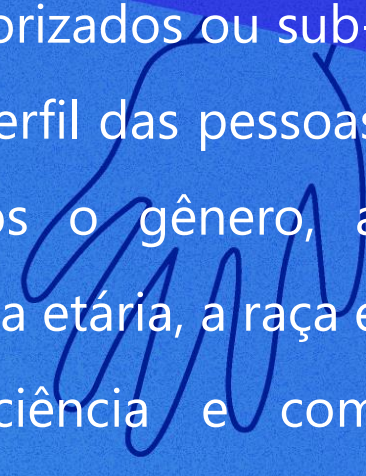
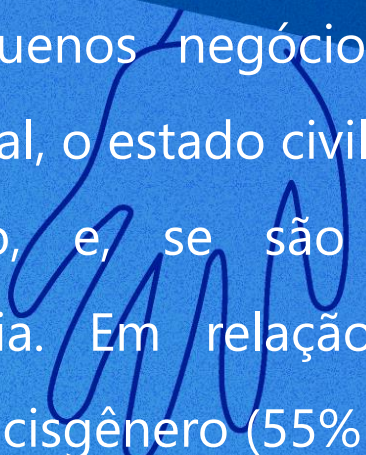
**Inteligência
SEBRAE**

Considerações finais

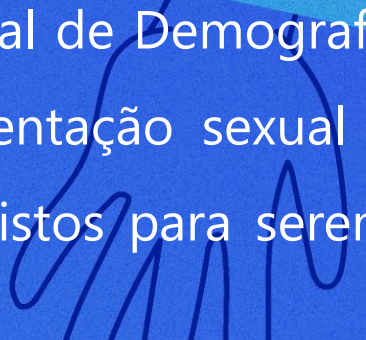
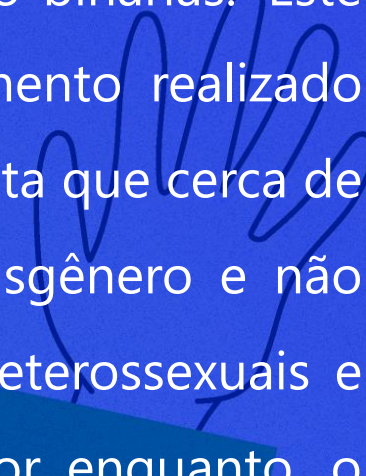




A pesquisa “Diversidade, Equidade e Inclusão” investigou como os pequenos negócios se relacionam com o tema – desde o perfil das pessoas empreendedoras, se e como os seus negócios desenvolvem ações voltadas para esta temática, e o grau de relevância percebido sobre ações que visam a equidade. Destaca-se que a pesquisa revelou um conjunto de achados extremamente relevantes para elaboração de estratégias, por parte do Sebrae Minas, com a finalidade de conscientizar as pessoas que empreendem no estado, bem como apoiá-las na promoção de ações favoráveis à diversidade, equidade e inclusão de grupos desfavorecidos e minorizados ou sub-representados no meio corporativo. Em relação ao perfil das pessoas donas de pequenos negócios, foram investigados o gênero, a orientação sexual, o estado civil, a escolaridade, a faixa etária, a raça e cor, a religião, e, se são pessoas com deficiência e com neurodivergência. Em relação ao gênero, a 98% das pessoas respondentes é cisgênero (55% homens e 43% mulheres).




2% das pessoas entrevistadas é trans ou não-binárias. Este resultado reflete a realidade brasileira, um levantamento realizado pela Faculdade de Medicina de Botucatu - FMB¹ aponta que cerca de 2% da população adulta brasileira são pessoas transgênero e não binárias. Em relação a orientação sexual, 90% são heterossexuais e 6% são homossexuais, bissexuais ou pansexuais. Por enquanto, o dado mais atual disponível é o do estudo realizado pela FMB, mas o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE vai estimar pela primeira vez o tamanho da população trans, travesti e não binária do Brasil com a Pesquisa Nacional de Demografia e Saúde². A pesquisa também vai investigar a orientação sexual dos entrevistados e os resultados iniciais estão previstos para serem divulgados no último trimestre de 2024.


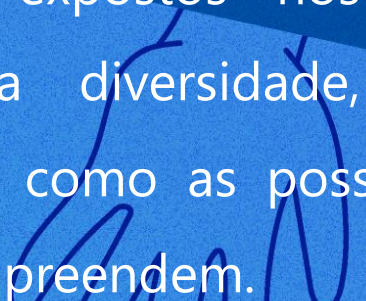


¹ Cerca de 2 em cada 100 brasileiros são transgêneros e não binários, revela pesquisa. Acesso em: <<https://ibdfam.org.br/noticias/9307/Cerca+de+2+em+cada+100+brasileiros+s%C3%A3o+transg%C3%AAneros+e+n%C3%A3o+bin%C3%A1rios%2C+revela+pesquisa#:~:text=Cerca%20de%202%25%20da%20popula%C3%A7%C3%A3o,ao%20g%C3%AAnero%20feminino%20ou%20masculino>> no dia 3 de maio de 2024.

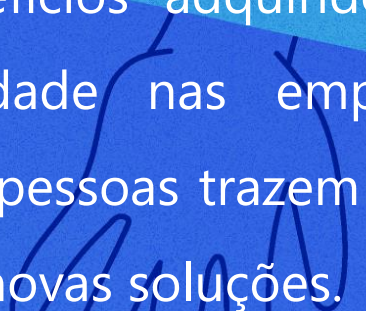
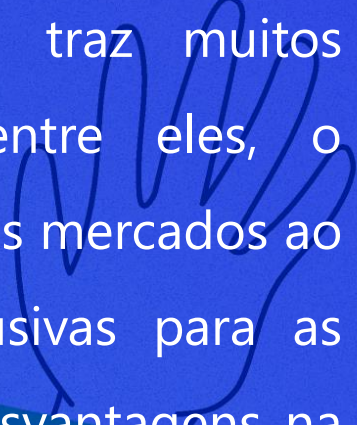
² Pesquisa Nacional de Demografia e Saúde. Acesso em: <[https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/38058-pnds-vai-a-campo-coletar-informacoes-sobre-demografia-saude-reprodutiva-e-nutricao-das-criancas#:~:text=A%20Pesquisa%20Nacional%20de%20Demografia,em%20mais%20de%202.500%20munic%C3%ADpios](https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/38058-pnds-vai-a-campo-coletar-informacoes-sobre-demografia-saude-reprodutiva-e-nutricao-das-criancas#:~:text=A%20Pesquisa%20Nacional%20de%20Demografia,em%20mais%20de%202.500%20munic%C3%ADpios.)> no dia 4 de maio de 2024.



A 2ª edição da pesquisa investigou se os entrevistados possuem algum tipo de neurodivergência. Pessoas neurodivergentes possuem o desenvolvimento neurológico diferente do que é tido como funcionamento “típico” ou “normal” do cérebro humano. 6% das pessoas entrevistadas declararam ter algum tipo de neurodivergência, sendo que destes, o mais citado foi o TDAH (Transtorno do Déficit de Atenção com Hiperatividade). Esses grupos sociais enfrentam desafios de inclusão no mercado de trabalho e a literatura¹ tem negligenciado as pessoas neuroatípicas, uma vez que os estudos empíricos no ambiente corporativo são escassos. Os achados aqui expostos nos instigam a argumentar sobre a importância da diversidade, equidade e inclusão no meio corporativo, tal como as possíveis ações a serem adotadas pelas pessoas que empreendem.



Focar na diversidade, equidade e inclusão traz muitos benefícios para as pessoas empreendedoras, dentre eles, o econômico, dado a oportunidade de inserção em novos mercados ao desenvolver produtos, serviços e experiências inclusivas para as pessoas pertencentes à grupos minorizados e em desvantagens na sociedade. Promove-se assim a construção de um mercado e economia mais inclusivos, ainda que excludentes, conforme evidenciado no presente estudo. O aumento da criatividade e inovação também são benefícios adquiridos com a inserção de grupos diversos da sociedade nas empresas, isto porque a pluralidade e diversidade de pessoas trazem perspectivas e soluções diversificadas na geração de novas soluções.



¹ Neurodiversidade. Acesso em: <https://www.researchgate.net/profile/Rodrigo-Rosa-13/publication/378365609_Neurodiversidade_Expandindo_as_Fronteiras_da_Diversidade_Equidade_e_Inclusao_nas_Organizacoes/links/65d64d50e7670d36abcedf50/Neurodiversidade-Expandindo-as-Fronteiras-da-Diversidade-Equidade-e-Inclusao-nas-Organizacoes.pdf> no dia 6 de maio de 2024.

A inserção de grupos minorizados no quadro de profissionais, perpassa por uma série ações, tais como:

- 💡 Reestruturar a cultura organizacional e fortalecer o propósito na empresa;
- 💡 Engajar as lideranças;
- 💡 Tornar os processos de recrutamento, seleção e retenção mais inclusivos;
- 💡 Estruturar os processos, definir objetivos e estabelecer metas para diversidade;


- 💡 Investir na comunicação interna, valorizando o respeito às diferenças;
- 💡 Promover treinamentos e sensibilização para a diversidade inclusiva;
- 💡 Capacitar profissionais de grupos minorizados para cargos de liderança;
- 💡 Elaborar políticas internas que visam garantir o bem-estar e a segurança física e psicológica no ambiente de trabalho; dentre outras.





Inteligência
SEBRAE

Dificuldades e Limitações da 2ª Edição da Pesquisa

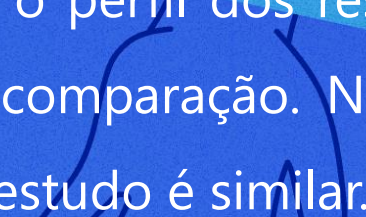




Na 1ª edição da pesquisa obteve-se 1.126 respondentes, enquanto nessa edição de 2024 apenas 392 pessoas responderam até o final. A diferença no tamanho da amostra se deu em função de na primeira edição termos adotado a estratégia de realiza-la de forma complementar a coleta do Índice Sebrae de Confiança de Pequenos Negócios - ISCON, pesquisa realizada mensalmente desde 2021, o que, em maior ou menor medida, justifica a significativa aderência dos empreendedores mineiros. Portanto, tal estratégia será adotada na 3ª edição desta pesquisa.



Para a ponderação dos dados, considerou-se o porte e o setor do negócio para atribuição dos pesos, em ambos os anos. Assim, os resultados de 2024 podem ser comparáveis com os de 2023. Porém, para os resultados da 2ª edição não serão apresentados os cruzamentos pelas perguntas de perfil. Nos próximos slides serão apresentadas as tabelas com o perfil dos respondentes das edições de 2023 e 2024 a título de comparação. Nota-se que o perfil das pessoas que participaram do estudo é similar.



Qual seu gênero?	2023			2024		
	ME + EPP	MEI	Total Geral	ME + EPP	MEI	Total Geral
Homem cisgênero	60%	53%	56%	67%	49%	55%
Mulher cisgênero	36%	43%	40%	32%	47%	43%
Mulher transgênero	0%	1%	0%	0%	1%	1%
Não-binário	3%	2%	2%	1%	2%	1%
Homem transgênero	1%	1%	1%	0%	1%	0%

Qual a sua orientação sexual?	2023			2024		
	ME + EPP	MEI	Total Geral	ME + EPP	MEI	Total Geral
Heterossexual	92%	89%	90%	95%	93%	94%
Homossexual	4%	4%	4%	4%	3%	3%
Bissexual	2%	2%	2%	0%	3%	2%
Assexual	-	-	-	1%	0%	1%
Pansexual	0%	0%	0%	0%	1%	0%
Prefiro não informar	2%	5%	4%	-	-	-

Qual é o seu estado civil?	2023			2024		
	ME + EPP	MEI	Total Geral	ME + EPP	MEI	Total Geral
Casado(a)/ União estável	73%	59%	65%	76%	65%	68%
Solteiro(a)	8%	11%	10%	10%	22%	19%
Divorciado(a) / Separado(a)	18%	29%	25%	10%	12%	11%
Viúvo(a)	1%	1%	1%	3%	1%	2%

Qual a sua faixa etária?	2023			2024		
	ME + EPP	MEI	Total Geral	ME + EPP	MEI	Total Geral
20 a 29	8%	19%	14%	1%	7%	6%
30 a 39	29%	33%	32%	22%	29%	27%
40 a 49	32%	27%	29%	35%	31%	32%
50 a 59	20%	15%	17%	23%	24%	24%
Mais de 60 anos	11%	6%	8%	20%	8%	12%

Qual sua cor/etnia?	2023			2024		
	ME + EPP	MEI	Total Geral	ME + EPP	MEI	Total Geral
Branca	54%	44%	48%	62%	50%	54%
Parda	38%	38%	38%	32%	38%	36%
Preta	5%	14%	10%	5%	12%	10%
Amarela	2%	1%	2%	1%	0%	0%
Indígena	0%	1%	0%	-	-	-
Prefiro não informar	1%	1%	1%	-	-	-

Qual a sua religião?	2023			2024		
	ME + EPP	MEI	Total Geral	ME + EPP	MEI	Total Geral
Católica	58%	47%	52%	61%	47%	51%
Evangélica	17%	24%	21%	17%	25%	22%
Não tenho religião	11%	13%	12%	12%	17%	15%
Espírita/Kardecista	8%	7%	7%	7%	9%	8%
Religiões de matriz africana	1%	2%	2%	3%	2%	2%
Outros	0%	0%	0%	1%	0%	0%
Prefiro não informar	3%	7%	5%	-	-	-

Qual a sua escolaridade?	2023			2024		
	ME + EPP	MEI	Total Geral	ME + EPP	MEI	Total Geral
Até ensino fundamental completo	10%	24%	18%	9%	17%	14%
Ensino médio completo	21%	37%	31%	22%	35%	31%
Ensino superior completo	33%	24%	28%	40%	27%	31%
Mestrado/Pós-Graduação	34%	14%	22%	29%	21%	23%
Doutorado	1%	1%	1%	0%	1%	0%



Inteligência
SEBRAE

Inteligência Sebrae

UINE – Unidade de Inteligência Estratégica



Acesse o QR CODE
para conhecer o site
inteligencia.sebraemg.com.br

