



Women in Business 2026

O valor da visibilidade

22 ANOS
DE WOMEN
IN BUSINESS





Conteúdo

03 Introdução

Capítulo 1
Os benefícios comerciais da diversidade de gênero

06

Capítulo 2
Foco na igualdade de gênero

09

Capítulo 3
Mulheres na alta liderança: perspectiva global e regional

13

24 **Referências**

Capítulo 4
Uma prioridade para talentos

19

25 **Colaboradores**

Capítulo 5
Igualdade de gênero: um impulsionador essencial de desempenho no *middle market*

22

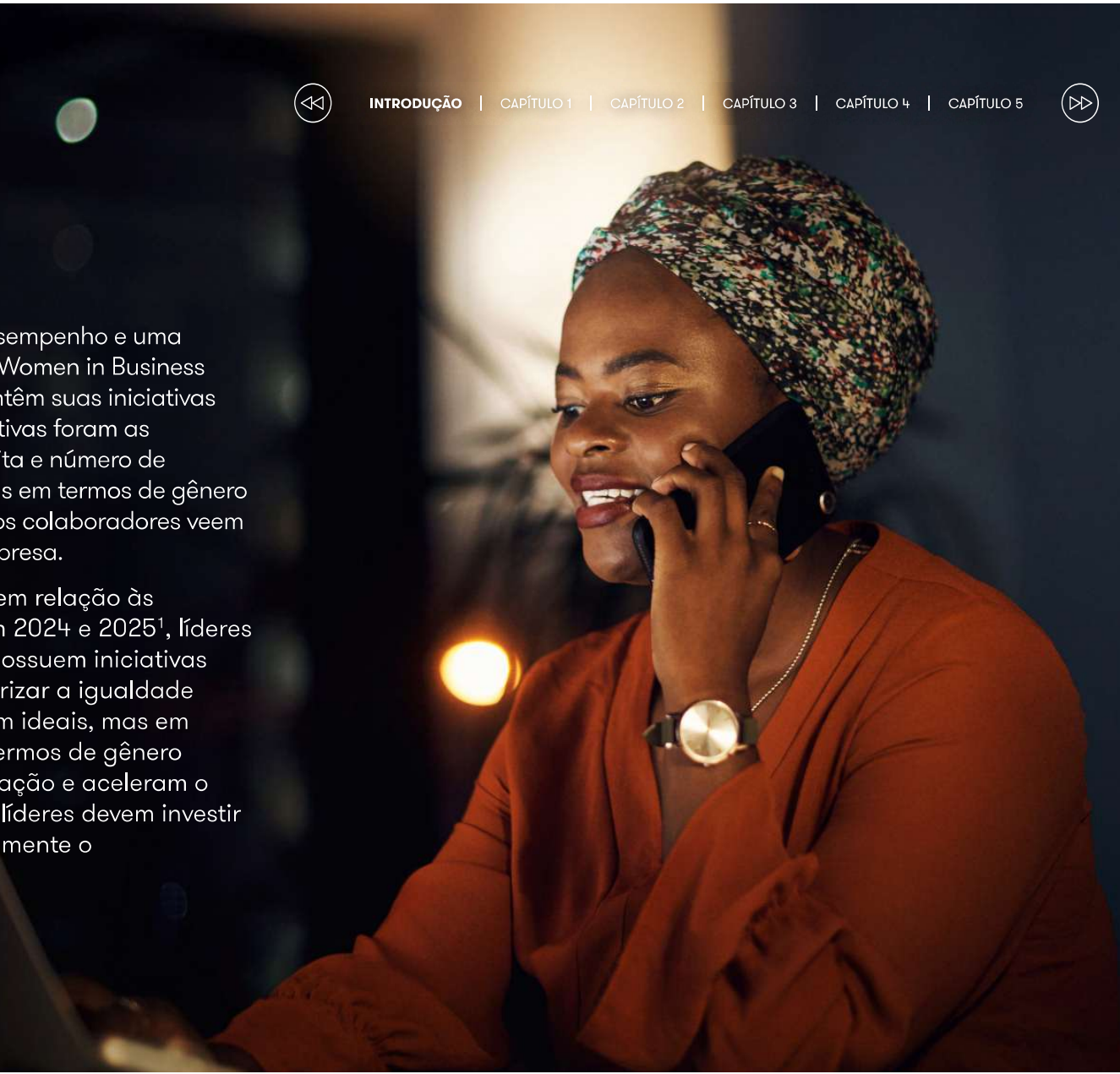
26 **Metodologia**



Introdução

Investir em igualdade de gênero é um impulsionador de desempenho e uma vantagem competitiva comprovada. A edição da pesquisa *Women in Business* deste ano mostra que empresas do *middle market* que mantêm suas iniciativas de igualdade de gênero e que implementaram novas iniciativas foram as mais propensas a relatar crescimento significativo em receita e número de colaboradores. Investidores buscam lideranças equilibradas em termos de gênero ou um compromisso claro para alcançar esse equilíbrio, e os colaboradores veem isso como um motivo para ingressar ou permanecer na empresa.

Apesar de muitas grandes organizações terem recuado em relação às iniciativas de diversidade, equidade e inclusão (DE&I) em 2024 e 2025¹, líderes do *middle market* permanecem comprometidos: 92,7% possuem iniciativas de DE&I implementadas, e três quartos continuam a priorizar a igualdade de gênero. Esse compromisso está fundamentado não em ideais, mas em pragmatismo empresarial. Lideranças equilibradas em termos de gênero impulsionam decisões mais assertivas, fortalecem a inovação e aceleram o crescimento. Porém, para desbloquear esses benefícios, líderes devem investir de forma visível em talentos femininos e comunicar claramente o valor comercial de uma liderança diversa.





E a visibilidade importa. Quando mulheres veem outras mulheres em posições de liderança, acreditam que o avanço é possível. Quando talentos futuros enxergam a igualdade de gênero inserida na estratégia, escolhem ingressar ao time e permanecer na organização. E quando os dados mostram explicitamente que empresas que investem em iniciativas de igualdade de gênero estão à frente de seus concorrentes, a economia global se beneficia.

Ainda assim, o dilema persiste: a mudança continua lenta. Os dados do relatório deste ano mostram uma queda de 1,1 p.p., chegando a 32,9% de mulheres na alta liderança. Já observamos reduções e recuperações em anos anteriores, mas nem as empresas nem as profissionais que nelas atuam podem arcar com uma nova retração.

Investir em diversidade de gênero é investir em crescimento, e recomendamos que as empresas:

- Usem impacto para acelerar a paridade de gênero e o sucesso dos negócios;
- Deem voz a diversas perspectivas para promover a igualdade de gênero;
- Aumentem a visibilidade para desbloquear oportunidades e atrair talentos.



66

As empresas do *middle market* que mantiveram firme seu investimento em DE&I e igualdade de **gênero**, impulsionadas por líderes fortes, de **forma positiva**, estão percebendo benefícios claros, tanto em termos de desempenho comercial quanto de atração de talentos. Isso tem implicações mais amplas: o *middle market* é o motor da economia global e, portanto, ter uma liderança diversa, e o consequente impulso no desempenho, trará resultados tangíveis e positivos para a economia global como um todo.

Greg Keith

CEO da Grant Thornton International





INTRODUÇÃO

| **CAPÍTULO 1**

| CAPÍTULO 2

| CAPÍTULO 3

| CAPÍTULO 4

| CAPÍTULO 5



Capítulo 1:

Os benefícios comerciais da diversidade de gênero



Em 2026, observamos um *middle market* que continua buscando níveis mais elevados de diversidade de gênero, apesar dos desafios globais. 92,7% das empresas enquadradas neste porte possuem iniciativas de DE&I implementadas, e 75,8% afirmam estar comprometidas com suas iniciativas de igualdade de gênero. Mais de um terço (36,8%) planeja introduzir novas medidas.

Entre as empresas que estão comprometidas e planejam introduzir novas medidas de igualdade de gênero: 73,0% aumentaram sua receita em mais de 5%, 56,2% ampliaram seus quadros de funcionários em mais de 5%, e 48,8% expandiram suas exportações em mais de 5% em 2025. Os números demonstram que uma postura positiva em relação à igualdade de gênero pode claramente levar a um aumento de desempenho e à geração de empregos nas economias em que essas empresas operam.

Compromisso com iniciativas de DE&I e igualdade de gênero

92,7%



das empresas de médio porte têm iniciativas de DE&I em vigor, e 75,8% dizem estar comprometidas com suas iniciativas de igualdade de gênero.

Jenn Barnett, Diretora de Inclusão e Diversidade (I&D), ESG, Cultura e Marca da Grant Thornton UK defende que “a igualdade de gênero deixou de ser apenas uma iniciativa guiada por valores. Equipes seniores diversas podem reduzir pontos cegos e apresentar melhor desempenho em engajamento de clientes e gestão de riscos quando existe segurança psicológica. Isso é crucial, à medida que as agendas de inclusão se ampliam e passam a integrar processos, enquanto a regulação e a divulgação evoluem, especialmente em relação à transparência salarial.”

Entre as empresas que estão comprometidas e planejam introduzir novas medidas de igualdade de gênero, em 2025:



73% aumentaram sua receita em mais de 5%



56,2% aumentaram o número de funcionários em mais de 5%



48,8% aumentaram suas exportações em mais de 5%



Além disso, líderes do *middle market* percebem que equipes com diversidade de gênero contribuem para que seus negócios sejam mais inovadores (22,1%), tomem melhores decisões (19,5%) e evoluam seus desempenhos financeiros (18,8%). Esses benefícios são imperativos estratégicos para apoiar o crescimento empresarial em um mundo em rápida transformação.

Simonetta La Grutta, Sócia e Líder de VAT da Grant Thornton Itália destaca que “a igualdade de gênero nos negócios traz uma maior capacidade de compreender problemas, mais oportunidades de engajar o mercado e maior chance de encontrar soluções para clientes. Há também benefícios menos conhecidos, como trazer diferentes perspectivas para a mesa e o potencial de mulheres alinharem a adoção da inteligência artificial à inteligência humana.”

Ter uma liderança equilibrada em termos de gênero também é essencial para atrair investimentos. Potenciais novos investidores são a principal fonte externa a solicitar informações sobre o equilíbrio de gênero na alta liderança ou sobre o compromisso em aprimorar a diversidade de gênero. 26,5% das empresas afirmam ter recebido, nos últimos doze meses, uma solicitação dessa natureza.

A atração de investimentos é vital para impulsionar o crescimento de qualquer empresa e, com 47,6% das organizações do *middle market* relatando falta de financiamento como um fator limitante, as empresas podem aumentar sua atratividade para investidores ao destacar suas iniciativas de igualdade de gênero.²

O impacto das estratégias de igualdade de gênero que as empresas implementaram

22,1% Nossa empresa se tornou mais inovadora

19,5% Nossas equipes tomam decisões melhores

18,8% O desempenho financeiro da empresa melhorou



INTRODUÇÃO

CAPÍTULO 1

CAPÍTULO 2

CAPÍTULO 3

CAPÍTULO 4

CAPÍTULO 5



Capítulo 2:

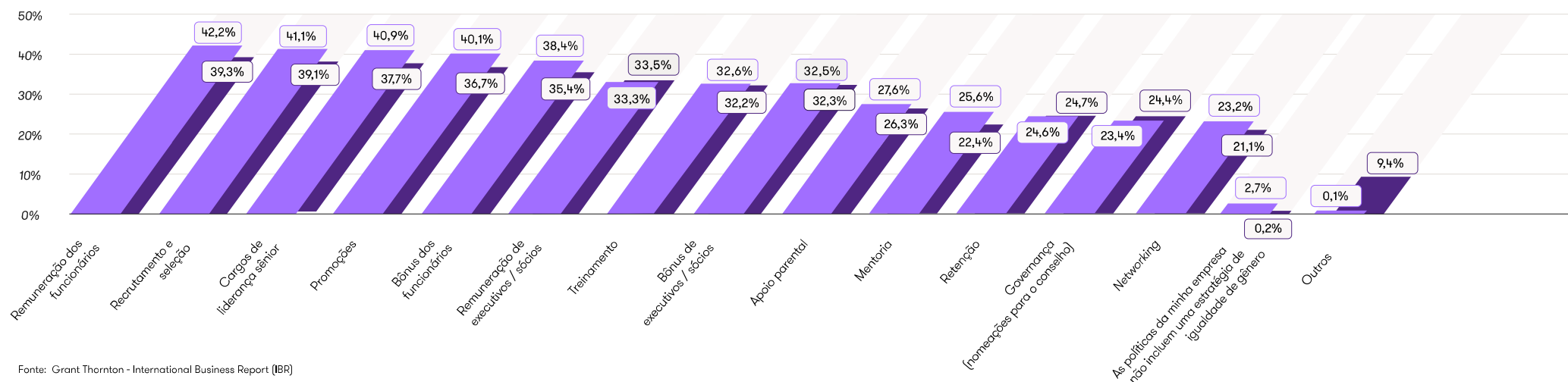
Foco na igualdade de gênero



Neste ano, mais empresas do *middle market* relatam ter estratégias de igualdade de gênero implementadas em praticamente todos os elementos monitorados pela nossa pesquisa. Agora, 42,2% possuem uma estratégia de igualdade de gênero para remuneração de colaboradores (aumento de 2,9 p.p.); recrutamento e seleção subiu para 41,1% (aumento de 2,0 p.p.); e posições de alta liderança chegaram a 40,9% (aumento de 3,2 p.p.). As empresas do *middle market* compreendem o valor que a diversidade de gênero traz e buscam garantir que ela esteja incorporada em toda a organização.

Estratégias de igualdade de gênero que as empresas de médio porte têm em vigor

■ 2025 ■ 2026



Fonte: Grant Thornton - International Business Report (IBR)



INTRODUÇÃO

CAPÍTULO 1

CAPÍTULO 2

CAPÍTULO 3

CAPÍTULO 4

CAPÍTULO 5



66

A igualdade de gênero não deve ser tratada como um projeto isolado, mas como uma mudança cultural. As estratégias para alcançar a equidade devem estar entrelaçadas às decisões do dia a dia, ao comportamento da liderança e às operações do negócio.

Neşe Kılıç

Líder de Contabilidade e Relatórios Financeiros
da Grant Thornton Turquia



Nossos dados mostram que as empresas revisam regularmente as estratégias que funcionam para elas, com 74,8% revisando suas iniciativas de DE&I em 2025. 48,4% realizaram essa revisão como parte de um processo anual estruturado, sinal de uma governança robusta e de uma abordagem madura de DE&I. Outros foram motivados pela orientação da atual liderança sênior (41,5%) e pela evolução global da discussão sobre DE&I (39,4%).

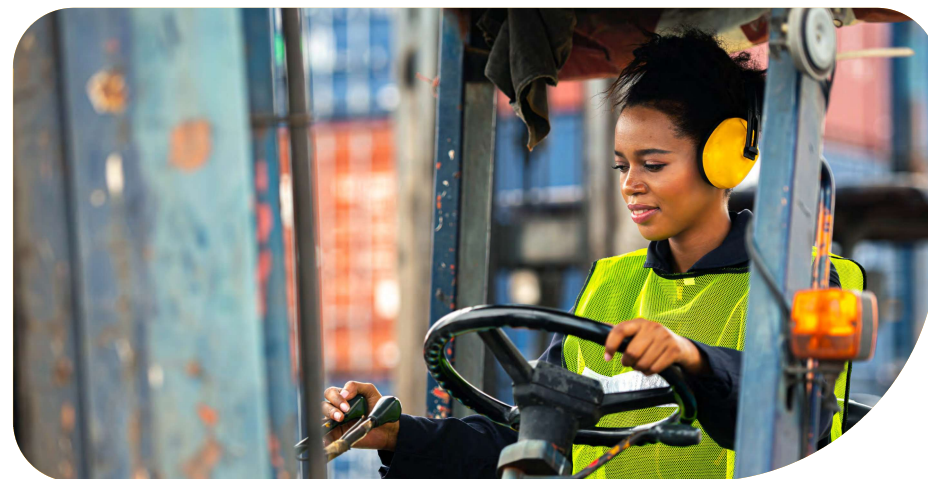
66

Não é surpreendente que as organizações revisem suas iniciativas considerando os fatores externos que vimos este ano. As revisões permitem que as organizações avaliem a eficácia de suas iniciativas e identifiquem oportunidades para gerar maior impacto, possibilitando que aprendam com outras organizações e aprimorem suas estratégias.”³

Agnes Dire

Presidente do Conselho e Diretora da
SNG Grant Thornton (África do Sul)

Embora as revisões não sejam necessariamente uma ação negativa, 21,9% das empresas do *middle market* planejam flexibilizar — ou já flexibilizaram — algumas de suas iniciativas de igualdade de gênero, sendo as mais comuns relacionadas a posições de alta liderança (35,6%). Essa mudança pode afetar diretamente o índice geral de mulheres na alta gestão.





Capítulo 3:

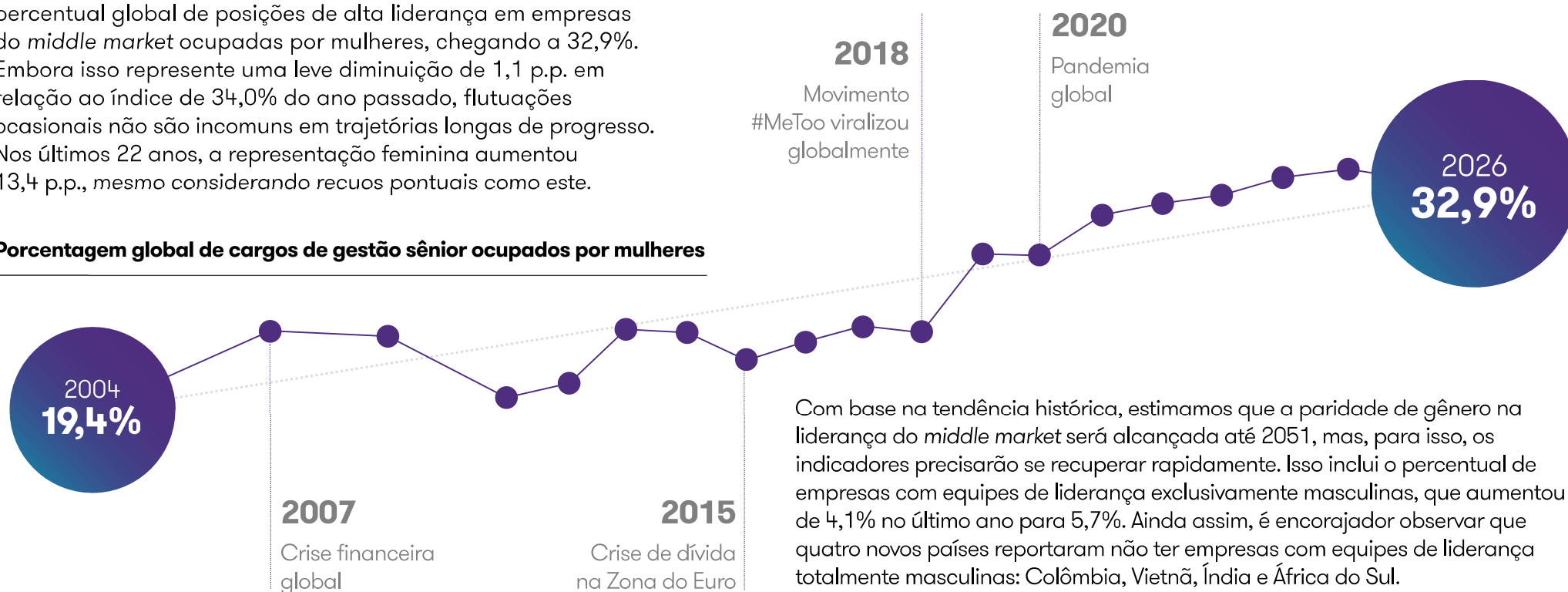
Mulheres na alta liderança: perspectiva global e regional





Apesar dos benefícios obtidos, observamos uma queda no percentual global de posições de alta liderança em empresas do *middle market* ocupadas por mulheres, chegando a 32,9%. Embora isso represente uma leve diminuição de 1,1 p.p. em relação ao índice de 34,0% do ano passado, flutuações ocasionais não são incomuns em trajetórias longas de progresso. Nos últimos 22 anos, a representação feminina aumentou 13,4 p.p., mesmo considerando recuos pontuais como este.

Porcentagem global de cargos de gestão sênior ocupados por mulheres



Fonte: Grant Thornton - International Business Report (IBR)

Com base na tendência histórica, estimamos que a paridade de gênero na liderança do *middle market* será alcançada até 2051, mas, para isso, os indicadores precisarão se recuperar rapidamente. Isso inclui o percentual de empresas com equipes de liderança exclusivamente masculinas, que aumentou de 4,1% no último ano para 5,7%. Ainda assim, é encorajador observar que quatro novos países reportaram não ter empresas com equipes de liderança totalmente masculinas: Colômbia, Vietnã, Índia e África do Sul.

A queda deste ano no número de mulheres em posições de liderança reforça que o progresso raramente é linear, mas cada ano de estagnação representa oportunidades comerciais perdidas para o *middle market* e menos chances para que as mulheres liderem.



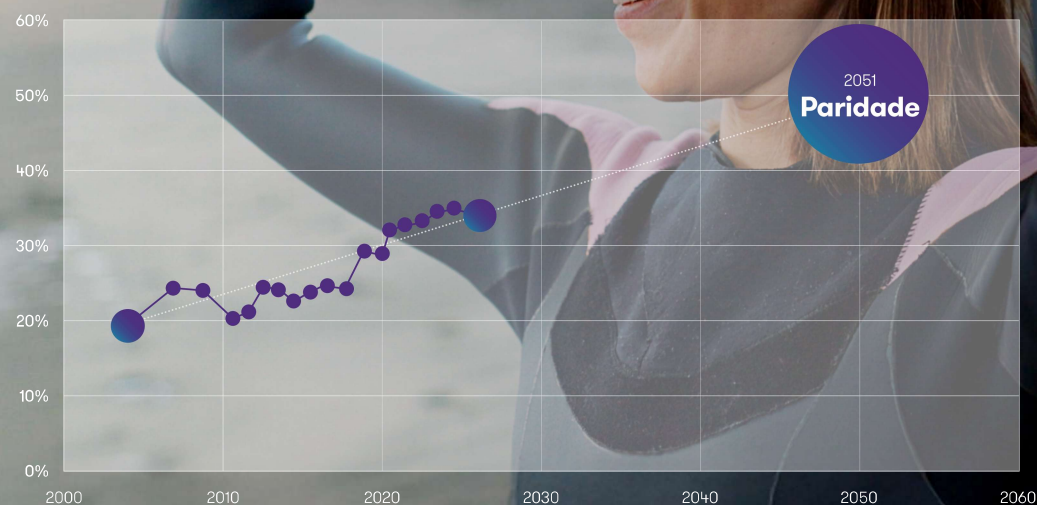
66

Por mais de 22 anos, demonstramos o valor empresarial tangível sobre aumentar a representação de mulheres na alta liderança do *middle market*. Equipes com liderança diversas não apenas refletem equidade: elas proporcionam desempenho mais forte, fomentam inovação e constroem resiliência. Embora avanços tenham sido feitos, as recentes quedas globais colocam esses ganhos em risco. Líderes do *middle market* agora enfrentam um momento decisivo: agir com convicção e incorporar a diversidade de gênero como estratégia central de negócios. Isso não é apenas sobre equidade, é sobre vantagem competitiva e crescimento sustentável. Agora é o momento de ampliar a visão e garantir que mantenhamos o progresso.”

Hilary Haynes

Chief People Officer da Grant Thornton International

Proporção de cargos de liderança ocupados por mulheres globalmente
(paridade projetada)



Fonte: Grant Thornton - International Business Report (IBR)

Perspectiva regional - apenas a Europa não apresentou retrocesso

De forma geral, todas as regiões, exceto a Europa, apresentaram redução no percentual de mulheres na alta liderança em 2026. Na Europa, houve um pequeno aumento de 0,1 p.p., enquanto África e América do Norte registraram quedas superiores a 2,0 p.p.

A América do Sul continua sendo a região com o maior percentual de mulheres na alta liderança, alcançando 37,0%, apesar de uma pequena redução de 0,2 p.p. neste ano. Anúncios recentes de políticas na região demonstram compromisso com a igualdade de gênero em 2025: o Chile aprovou um projeto de lei que promove a diversidade de gênero em conselhos corporativos,⁴ e o Brasil realizou alterações em suas Leis Trabalhistas relacionadas à igualdade de gênero, com foco em remuneração igualitária.⁵

Élica Martins, Sócia de Auditoria da Grant Thornton Brasil, explica: “Vimos bons avanços aqui no Brasil, mas é importante não estagnarmos neste patamar. Ainda precisamos trabalhar mais e estabelecer novas metas, ou corremos o risco de que o progresso obtido se torne insustentável e frágil.”

A região Ásia-Pacífico continua com o menor percentual geral de líderes mulheres, com 31,8%. Apesar de incluir países de bom desempenho, como Filipinas e Tailândia, também concentra os dois países com os menores índices: Coreia do Sul e Japão. De forma positiva, porém, o Japão registrou um aumento de 3,1 p.p., superando pela primeira vez o marco de 20%.

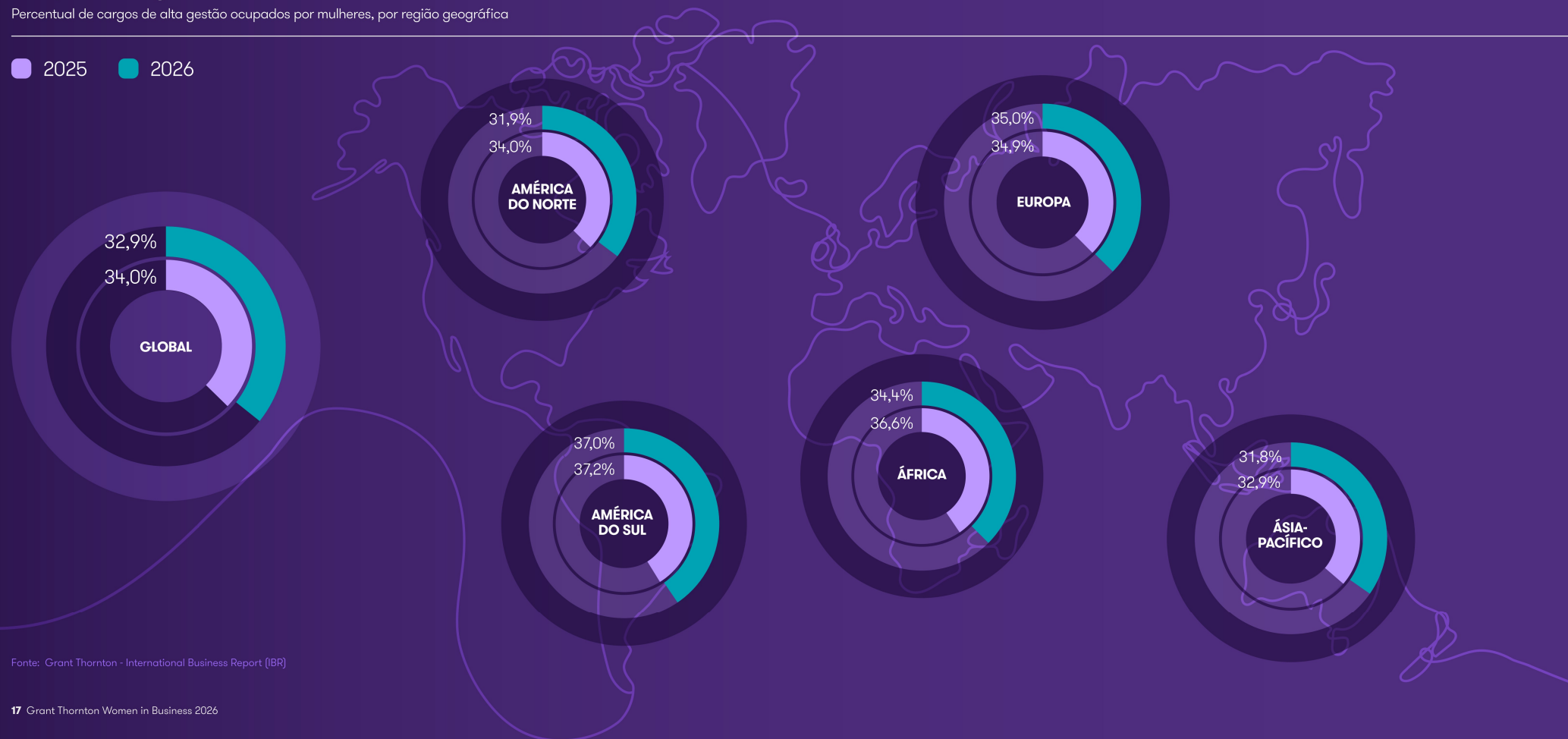




Perspectiva regional

Percentual de cargos de alta gestão ocupados por mulheres, por região geográfica

2025 2026



Fonte: Grant Thornton - International Business Report (IBR)



Posições de alta gestão — uma situação mais complexa

Mesmo com a ligeira queda no percentual geral de mulheres na alta liderança, nossa pesquisa mostra um aumento de líderes mulheres em diversos cargos de C-level, incluindo Chief Executive Officer (CEO). Atualmente, 23,8% dos cargos de CEO globais são ocupados por mulheres, um aumento de 2,1 p.p. em relação a 2025 — um avanço encorajador, já que este é um papel altamente influente e capaz de impulsionar mudanças.

Progresso semelhante também foi registrado em outros cargos de alta visibilidade, como Chief Commercial Officer (CCO), Chief Information Officer (CIO) e Chief Sustainability Officer (CSO).

Dan Holland, Sócio de Auditoria Corporativa e presidente do comitê diretor de Equidade, Diversidade e Inclusão (EDI) da Grant Thornton Irlanda, comenta que “casos de sucesso de mulheres em funções estratégicas sêniores demonstram claramente ao *middle market* que todas as organizações têm melhor desempenho quando há uma representação equilibrada de gênero. O impacto desses avanços será positivo para a representação mais ampla de mulheres na alta liderança.”

Human Resources Officer (HRO) continua sendo o cargo de alta gestão com o maior percentual de mulheres, com 43,0%, seguido por Chief Financial Officer (CFO) com 39,0% e Chief Marketing Officer (CMO) com 29,7%.

66

O aumento de mulheres ocupando cargos sêniores como CEO, CCO e CIO é um avanço significativo e positivo. Essas posições estão no centro da tomada de decisões estratégicas e da inovação, e maior representação feminina pode ter um efeito transformador na cultura e no desempenho organizacional. Esse progresso não apenas oferece modelos visíveis para futuras líderes, mas também contribui para incorporar a diversidade ao DNA das organizações.”

Alexandra Will

Sócia de Consultoria em Riscos - Compliance em Crimes Financeiros da Grant Thornton Emirados Árabes (UAE)

23,8%

dos cargos de CEO globais agora são ocupados por mulheres, um aumento de 2,1 p.p. em relação a 2025



INTRODUÇÃO

| CAPÍTULO 1

| CAPÍTULO 2

| CAPÍTULO 3

| **CAPÍTULO 4**

| CAPÍTULO 5



Capítulo 4:

Uma prioridade para talentos

Apesar da queda no percentual geral de mulheres na alta liderança em múltiplas funções, há sinais positivos de que esse cenário pode ser revertido, já que a igualdade de gênero é uma prioridade para os líderes empresariais. Isso trará benefícios significativos para atrair e reter talentos nas empresas do *middle market*.

91,9% dos líderes do *middle market* afirmam que consideram as iniciativas de igualdade de gênero de uma empresa ao se candidatar a um novo cargo, e, para 66,6%, isso é uma prioridade. Se os líderes agirem com base nessa prioridade dentro de suas próprias organizações, terão uma oportunidade única de moldar a cultura e impulsionar mudanças, ajudando a reverter a recente redução no número de líderes mulheres e a construir um *pipeline* de liderança mais sólido.

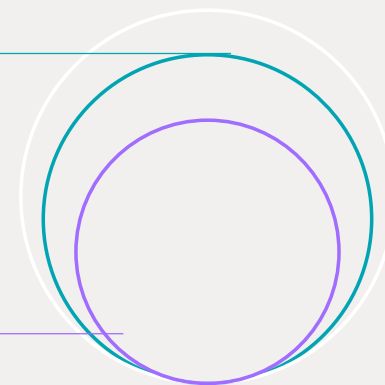
De fato, as expectativas dos candidatos estão mudando rapidamente. Quase um quarto das empresas do *middle market* (23,0%) relata que candidatos em potencial têm perguntado sobre o equilíbrio de gênero, um aumento de 14,3 p.p. em relação ao ano passado, o maior crescimento entre todas as fontes externas. Empresas que deixam claro seu compromisso não apenas respondem a essas perguntas, mas conquistam o talento que impulsiona o crescimento.

Essa tendência já está acontecendo. Entre as mulheres contratadas para cargos de alta liderança que ingressaram em empresas do *middle market* nos últimos seis meses, 43,5% vieram de organizações com mais de 500 colaboradores, acima da média histórica de 38,4%. À medida que grandes organizações reduzem seus esforços de DE&I, empresas do *middle market* que mantêm seus compromissos estão se tornando destinos atraentes para líderes sêniores.



91,9% dos líderes de empresas de médio porte dizem que levam em consideração as iniciativas de igualdade de gênero de uma empresa ao se candidatar a um novo cargo

para **66,6%** isso é uma prioridade



Entre as contratações femininas em cargos sêniores que ingressaram em uma empresa de médio porte nos últimos seis meses, **43,5%** vieram de companhias com mais de 500 colaboradores.

66

Os futuros colaboradores querem ver evidências da composição da liderança, das políticas e de como as questões são tratadas na prática. Para empresas do *middle market*, isso fará de DE&I um diferencial competitivo na atração de talentos. Empresas que não conseguem articular claramente sua posição e mostrar progresso real perderão, cada vez mais, candidatos altamente qualificados.

Ratna Wright

Sócia da Grant Thornton Tailândia

A retenção também é importante. Cerca de dois terços das recentes contratações femininas em cargos de alta liderança no *middle market* foram promoções internas. Recuar em iniciativas de igualdade de gênero representa o risco de perder essas líderes e enfraquecer o *pipeline*. A visibilidade de modelos de liderança e caminhos de progressão claros permanece fundamental. Como explica Priyanka Gulati, Sócio e líder de Consultoria em Capital Humano da Grant Thornton Bharat (Índia), “a próxima geração de colaboradoras, em especial, deseja contar com exemplos femininos visíveis dentro de suas organizações. Elas se sentem inspiradas quando conseguem enxergar líderes sêniores como elas e querem ter certeza de que as oportunidades de progressão são reais.”



INTRODUÇÃO | CAPÍTULO 1 | CAPÍTULO 2 | CAPÍTULO 3 | **CAPÍTULO 4** | CAPÍTULO 5





Capítulo 5:

Igualdade de gênero: um impulsionador essencial de desempenho no *middle market*





A queda de 1,1 p.p. no percentual de mulheres em cargos de alta liderança é um lembrete do que está em jogo se as empresas perderem seus comprometerimentos em aumentar a representatividade feminina nos níveis de liderança.

Equipes com diversidade de gênero promovem sucesso de longo prazo. Empresas que investem em novas iniciativas de apoio à igualdade de gênero estão investindo em crescimento. Ter essas iniciativas implementadas e torná-las visíveis, tanto interna quanto externamente, não é uma questão de idealismo; é uma decisão pragmática para o sucesso empresarial.

Em termos simples: a economia global se beneficia de um *middle market* saudável, e o *middle market* é mais saudável quando investe e promove os benefícios de uma liderança equilibrada em gênero. O desempenho do *middle market* é maximizado quando sua liderança reflete o mundo que atende, e isso inclui a representação igualitária de mulheres.

Para ajudar o *middle market* a alcançar esse objetivo, elencamos algumas recomendações para empresas e líderes:

1

Use impacto para acelerar a paridade de gênero e o sucesso dos negócios.

Demonstrar como uma liderança equilibrada em gênero impulsiona um crescimento mais robusto ajuda a construir comprometimento e a desbloquear oportunidades. Quando as equipes veem evidências claras de que a inclusão melhora os resultados, torna-se mais fácil avançar na paridade de gênero e alcançar melhores resultados empresariais simultaneamente.

2

Dê voz a diversas perspectivas para promover a igualdade de gênero.

Dar espaço a uma gama mais ampla de perspectivas pode ajudar a evitar retrocessos na igualdade de gênero, ao mesmo tempo em que posiciona sua organização como líder em crescimento inclusivo. Incentivar parceiros e fornecedores a manter esses compromissos fortalece seu ecossistema, tornando-o mais amplo, e impulsiona um desempenho mais resiliente.

3

Aumente a visibilidade para desbloquear oportunidades e atrair talentos.

Quando iniciativas são vistas, elas inspiram talentos, atraem investimentos e diferenciam sua empresa em mercados competitivos.



Referências

1. [Here are all the companies rolling back DEI programs – Forbes](#)
2. Grant Thornton International Business Report Q3 2025
3. [Women Powering Progress – Agnes Dire – SNG Grant Thornton \(South Africa\)](#)
4. [Chile approves bill promoting gender diversity on corporate boards – DLA Piper](#)
5. [Brazil: Employment & Benefits – 2024 Highlights and 2025 Outlook – Mayer Brown](#)



Colaboradores

Greg Keith

CEO
Grant Thornton International

Hilary Haynes

Chief People Officer
Grant Thornton International

Agnes Dire

Presidente do Conselho e Diretora
SNG Grant Thornton (África do Sul)

Jenn Barnett

Diretora de Inclusão e Diversidade
(I&D), ESG, Cultura e Marca
Grant Thornton UK

Priyanka Gulati

Sócio e Líder de Consultoria em Capital Humano
Grant Thornton Bharat (Índia)

Dan Holland

Sócio de Auditoria Corporativa e presidente do comitê
diretor de Equidade, Diversidade e Inclusão (EDI)
Grant Thornton Irlanda

Neşe Kılıç

Líder de Contabilidade
e Relatórios Financeiros
Grant Thornton Turquia

Simonetta La Grutta

Sócia e Líder de VAT
Grant Thornton Itália

Élica Martins

Sócia de Auditoria
Grant Thornton Brasil

Alexandra Will

Sócia de Consultoria em Riscos -
Compliance em Crimes Financeiros
Grant Thornton Emirados Árabes (UAE)

Ratna Wright

Sócia
Grant Thornton Tailândia

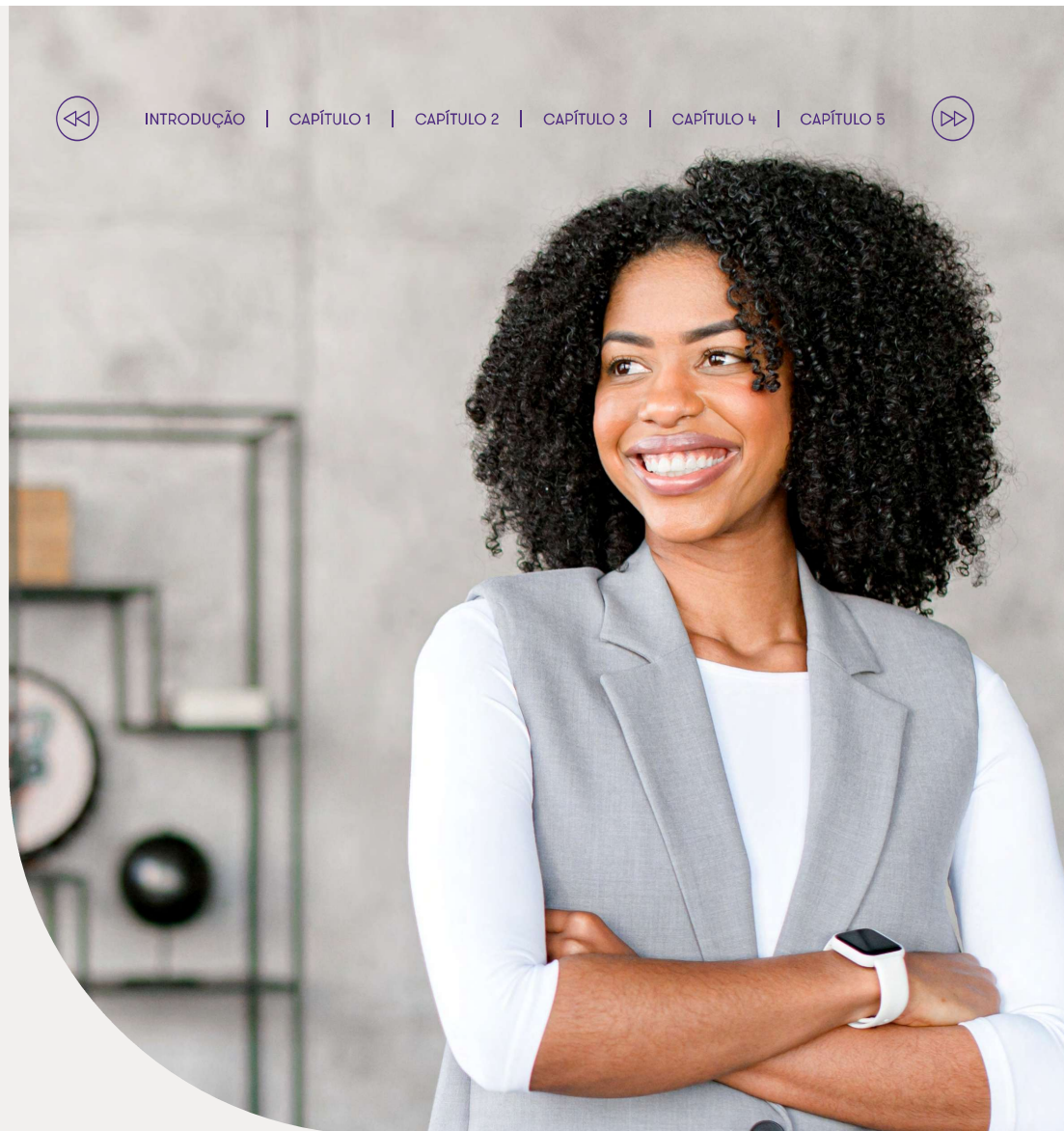
Metodologia

O International Business Report (IBR) da Grant Thornton é a principal pesquisa global sobre empresas do *middle market*. Lançado em 1992, o IBR oferece insights sobre as opiniões e expectativas de mais de 15.000 empresas. A pesquisa é realizada trimestralmente, entrevistando líderes seniores de organizações de médio porte em 35 economias, incluindo diretores-executivos, diretores-gerais, presidentes de conselho e outros executivos seniores de todos os setores da indústria. Os questionários são traduzidos para os idiomas locais e o trabalho de campo é conduzido por meio de entrevistas online e por telefone.

Os resultados deste relatório Women in Business 2026 são baseados em entrevistas realizadas entre julho e outubro de 2025.

A definição de empresa do *middle market* varia internacionalmente, dependendo das estruturas econômicas e dos sistemas de classificação de cada país. Em alguns mercados, empresas de médio porte são definidas pela receita anual. Em outros, é geralmente determinado pelo tamanho da empresa, como negócios que empregam entre 50 e 500 pessoas.

Os percentuais e dados apresentados neste relatório foram arredondados para a primeira casa decimal. Por esse motivo, alguns gráficos podem não totalizar 100%.



Nós somos a Grant Thornton. Vamos além do básico nos negócios, para que você também possa ir além.



A Grant Thornton é uma rede de serviços profissionais reconhecida globalmente e premiada, sendo uma das principais organizações do mundo formada por firmas independentes de auditoria, consultoria e tributos. Investimos na escuta, construir relacionamentos e compreender suas necessidades para entregar uma experiência mais pessoal, ágil e proativa. Trabalhamos no ritmo que importa: o seu.

É por isso que valorizamos novas ideias e perspectivas diversas para encontrar soluções melhores.

Nós não prevemos o futuro. Ajudamos você a moldá-lo.

Acreditamos e valorizamos o que torna cada mercado único, em escala global.

Somos uma rede com 80.000 pessoas, em firmas-membro distribuídas por mais de 150 mercados, unidas por um objetivo comum: ajudar você a realizar suas ambições. Por isso, combinamos escala e capacidade global com conhecimento e entendimento local.

Assim, seja para expandir em um ou vários mercados, operar com mais eficiência, gerenciar riscos e regulações ou gerar valor para seus stakeholders, nossas firmas-membro oferecem a expertise em auditoria, consultoria e tributos de que você precisa, com a qualidade que você espera.

Visite grantthornton.com.br
e conheça como podemos ajudar você.



grantthornton.com.br

© 2026 Grant Thornton Brazil | All rights reserved | Brazilian member firm of Grant Thornton International Ltd.

Grant Thornton International Limited (GTIL) and the member firms, including Grant Thornton Brazil, are not a worldwide partnership. GTIL and each member firm are separate legal entities. Services are delivered by the member firms, GTIL does not provide services to clients. GTIL and its member firms are not agents of, and do not obligate, one another and are not liable for one another's acts or omissions.