

DIVERSIDADE E FORMAÇÃO

Guia IBRAC
DE DIVERSIDADE E FORMAÇÃO
PARA EVENTOS E SEMINÁRIOS

**DIRETORIA DE
DIVERSIDADE**



IBRAC

INSTITUTO BRASILEIRO DE ESTUDOS
DE CONCORRÊNCIA, CONSUMO E
COMÉRCIO INTERNACIONAL

Ficha Técnica

Direção

Presidente: Leonor Cordovil

Diretor Vice-Presidente: Guilherme Favaro Ribas

Diretora Vice-Presidente: Priscila Brolio Gonçalves

Diretor de Diversidade e Formação: Bruno Bastos Becker

Diretora de Publicações: Amanda Athayde

Coordenação

Jackson Ferreira

Anna Binotto

Verônica Lazarini Cardoso

Julia Reis

Dados da Publicação

Ano de publicação: 2026

Contato Institucional

IBRAC – Instituto Brasileiro de Estudos de Concorrência,

Consumo e Comércio Internacional

Rua Cardoso de Almeida, 788, conjunto 121, Perdizes,

São Paulo CEP 05013-001

Tel: +55 11 3872-2609

E-mail: publicacoes@ibrac.org.br

Site: www.ibrac.org.br

GUIA IBRAC

de Diversidade e Formação para Eventos e Seminários

Comitê de Diversidade e Formação

Gestão 2026/27

Sumário

Apresentação	5
1. Intencionalidade na Composição de Painéis	6
2. Diversidade de Gênero	6
3. Diversidade Étnico-Racial	7
4. Diversidade LGBTQIAPN+ e Pessoas com Deficiência	7
5. Diversidade Geográfica e Institucional	8
6. Diversidade de Perspectivas e Geracional	8
7. Promoção da diversidade por meio da concessão de bolsas em eventos do IBRAC	9
8. IBRAC Jr. — Inclusão de Jovens Profissionais	10
9. IBRAC Academia	11
10. Relatório de diversidade	11
Anexo I — Check-List Sugestivo de Composição de Painel	11
Anexo II — Organizações de Referência	12
Anexo III — Questionário sobre perfil de diversidade	12

Apresentação

O Comitê de Diversidade e Formação do IBRAC tem como missão promover uma comunidade de defesa da concorrência, comércio internacional, consumo e demais áreas de interesse do instituto mais plural, inclusiva e representativa, tanto no acesso ao conhecimento quanto na construção do debate. Isso significa atuar em três frentes complementares: o IBRAC Academia, que organiza cursos e programas de formação nas áreas de atuação da entidade; a agenda de Diversidade e Inclusão, que trabalha para ampliar o acesso e a representatividade de gênero, raça, geração, orientação sexual e outros marcadores sociais dentro da comunidade; e o IBRAC Jr., que apoia e promove a inserção de novos profissionais (advogados e economistas com até 10 anos de formação, não sócios ou diretores) no ecossistema do IBRAC.

A evidência acumulada sobre os benefícios da diversidade é robusta: equipes e espaços de debate mais diversos produzem análises mais completas, identificam pontos cegos com mais frequência e geram soluções mais criativas e duradouras. A pluralidade de perspectivas de gênero, raça, geração, origem, região e trajetória institucional não é apenas um valor ético: é uma vantagem epistêmica. Eventos mais diversos são, simplesmente, melhores eventos.

Este guia traduz esse compromisso em diretrizes concretas para a composição de painéis e eventos do IBRAC. Ele se aplica a todos os seminários da entidade, com destaque para os grandes seminários anuais, como o Seminário Internacional de Defesa da Concorrência, o mais tradicional do IBRAC, e os seminários das diretorias temáticas de Comércio Internacional, Consumo, Mercados Digitais, Regulação, Compliance e Investigações, além de outros eventos institucionais. As diretrizes aqui estabelecidas têm expectativa de cumprimento por diretores e coordenadores responsáveis pelos eventos, e sua implementação é acompanhada pelo Comitê de Diversidade e Formação.

Construir painéis diversos exige intencionalidade e, sim, esforço. Não acontece por inércia. Significa ampliar redes, buscar ativamente nomes fora dos círculos habituais, e resistir à pressão do tempo e do conforto. Este guia existe para apoiar esse processo, não para criar burocracia, mas para tornar a busca por diversidade um hábito natural na cultura do IBRAC.

1. Intencionalidade na Composição de Painéis

A tendência natural de qualquer curador, por limitação de rede, familiaridade ou pressão de prazo, é recorrer aos mesmos perfis. Contrariar essa inércia exige um processo ativo e racional de busca de nomes: consultar listas, pedir indicações, explorar novas redes, considerar perfis que normalmente não seriam os primeiros a surgir. Esse trabalho adicional vale a pena e é exatamente o que distingue um evento verdadeiramente representativo de um evento que apenas reproduz o que já existe.

- **Planejamento antecipado:** Recomenda-se considerar a diversidade desde o primeiro convite, e não como ajuste de última hora após a maioria dos participantes já ter sido confirmada.
- **Verificação antes de fechar:** Recomenda-se que o coordenador responsável verifique a composição do painel segundo os critérios deste guia antes de considerá-lo finalizado (ver Check-List Sugestivo, Anexo I).
- **Busca ativa:** A dificuldade em encontrar perfis diversos não dispensa o esforço. Antes de confirmar um painel com composição homogênea, recomenda-se buscar ativamente alternativas, inclusive junto à Coordenação do IBRAC Jr. e ao Comitê de Diversidade e Formação.

2. Diversidade de Gênero

A participação equilibrada de mulheres nos painéis do IBRAC é uma prioridade. Mulheres representam parcela significativa e crescente da comunidade do IBRAC, e recomenda-se que sua presença nos espaços de debate reflita essa realidade. Painéis com presença majoritariamente masculina perdem perspectivas relevantes e enviam um sinal equivocado sobre quem pertence a esses espaços.

- **Composição mínima:** Recomenda-se que todo painel com três ou mais participantes (incluindo o moderador) conte com ao menos 40% de mulheres.
- **Revisão de composição:** Recomenda-se revisar painéis compostos exclusivamente por homens antes da confirmação final, com busca ativa de alternativas.
- **Protagonismo feminino:** O IBRAC incentiva e valoriza a realização de painéis com composição exclusivamente feminina, com o mesmo nível de visibilidade, prestígio e recursos dos demais painéis. Esses espaços afirmam que o protagonismo feminino é central, não periférico, nos temas do IBRAC. Recomenda-se considerá-los para discutir os temas e méritos de cada comitê, e não somente a pauta de gênero.

3. Diversidade Étnico-Racial

A sub-representação de profissionais negros e pardos na comunidade jurídica e econômica brasileira é um fato documentado, e a comunidade do IBRAC não está imune a essa realidade. Isso torna nosso trabalho ainda mais importante: é precisamente porque essa diversidade não emerge espontaneamente que precisamos buscá-la de forma deliberada. Incluir profissionais negros e pardos nos painéis do IBRAC não é apenas um gesto simbólico: é uma contribuição concreta para a transformação de um campo historicamente homogêneo.

- **Composição mínima:** Recomenda-se que todo painel com três ou mais participantes (incluindo o moderador) inclua ao menos um profissional negro (preto ou pardo) entre seus participantes.
- **Revisão de composição:** Recomenda-se revisar painéis compostos exclusivamente por pessoas brancas antes da confirmação final, com busca ativa de alternativas.
- **Protagonismo negro:** O IBRAC incentiva e valoriza a realização de painéis com composição exclusivamente negra, com o mesmo nível de visibilidade, prestígio e recursos dos demais painéis. Esses espaços afirmam que o protagonismo negro é central, não periférico, nos temas do IBRAC. Recomenda-se considerá-los para discutir os temas e méritos de cada comitê, e não somente a pauta de raça.

4. Diversidade LGBTQIAPN+ e Pessoas com Deficiência

A inclusão de pessoas LGBTQIAPN+ e pessoas com deficiência (PCD) nos eventos do IBRAC é parte do compromisso mais amplo da entidade com a pluralidade. O IBRAC incentiva que coordenadores considerem ativamente esses perfis na composição dos painéis, especialmente em eventos de maior porte.

- **Inclusão ativa:** Recomenda-se considerar a presença de pessoas LGBTQIAPN+ e PCD na composição dos painéis, em especial nos grandes seminários anuais.
- **Protagonismo LGBTQIAPN+ e PCD:** Recomenda-se que o IBRAC realize painéis com protagonismo de pessoas LGBTQIAPN+ ou PCD, especialmente quando o tema tiver interface com diversidade, regulação ou direitos.
- **Privacidade e consentimento:** Dados de identidade de gênero, orientação sexual e deficiência são sensíveis. Recomenda-se que nenhum convite ou comunicação pressuponha ou revele essas informações sem consentimento expresso do participante.

- **Uso da Língua Brasileira de Sinais (Libras):** O IBRAC tem buscado incorporar o uso das Libras em seus eventos para promover a acessibilidade e a inclusão, visando garantir a compreensão do conteúdo por pessoas surdas.

Dessa forma, incentiva-se, sempre que possível, a inclusão de intérpretes de tradução simultânea dos conteúdos veiculados ao vivo. Nos vídeos gravados e disponibilizados nas plataformas de redes sociais, recomenda-se a utilização das ferramentas virtuais de sincronização disponíveis.

5. Diversidade Geográfica e Institucional

A comunidade de defesa dos temas de interesse do IBRAC é geograficamente distribuída, e recomenda-se que os eventos do instituto reflitam isso. Da mesma forma, a pluralidade institucional enriquece o debate: advogados de escritórios de diferentes portes, juristas e economistas do setor público, acadêmicos, representantes de empresas e do terceiro setor trazem perspectivas que se complementam e se tensionam de forma produtiva.

- **Representação regional:** Recomenda-se buscar ativamente profissionais de fora do eixo São Paulo–Rio de Janeiro, especialmente de Norte, Nordeste e Centro-Oeste.
- **Pluralidade institucional:** Recomenda-se que a composição dos painéis contemple diferentes tipos de instituição: escritórios de advocacia (de diferentes portes), departamentos jurídicos e de compliance, governo, academia e terceiro setor.
- **Evitar concentração:** Recomenda-se revisar painéis compostos exclusivamente por representantes de um único tipo de instituição.

6. Diversidade de Perspectivas e Geracional

Além da diversidade identitária e geográfica, a qualidade do debate é enriquecida pela pluralidade de posicionamentos e de gerações. Um painel que reúne profissionais de diferentes trajetórias, experiências e momentos de carreira tende a produzir conversas mais ricas e mais úteis para o conjunto da audiência.

- **Pluralidade de visões:** Recomenda-se compor painéis que reúnam perspectivas distintas sobre o tema: advocacia privada, empresas, governo, academia e terceiro setor, quando aplicável.
- **Diversidade geracional:** O IBRAC incentiva a inclusão de profissionais de diferentes gerações e níveis de experiência nos painéis. Combinar perspectivas de profissionais sê-

niores com as de profissionais em início ou meio de carreira enriquece o debate e contribui para a formação das novas gerações.

- **Transparência editorial:** Painéis que apresentem perspectiva predominantemente unilateral sobre tema controverso podem ser sinalizados como tal na programação ou equilibrados por outros painéis no mesmo evento.

7. Promoção da diversidade por meio da concessão de bolsas em eventos do IBRAC

A promoção ativa da diversidade e inclusão ocorre por meio de ações concretas, inclusive por meio da concessão de bolsas (gratuidades) para participação em cursos e eventos não-gratuitos do IBRAC, ampliando o acesso de grupos historicamente sub-representados. Incentiva-se a separação de um percentual mínimo (pelo menos 5%) das vagas para cada evento ou seminário do IBRAC como destinadas à promoção de diversidade socioeconômica, étnico-racial, de gênero, de pessoas com deficiência (PCD) e da comunidade LGBTQIAPN+. Sugere-se observar alguns princípios básicos:

- **Público-alvo:** Sugere-se que o público-alvo inclua estudantes e jovens profissionais, especialmente de Direito e Economia, bem como pessoas advogadas de escritórios e empresas que, embora tenham renda, não teriam condições de acessar as atividades do IBRAC sem apoio financeiro.
- **Diversidade socioeconômica:** Recomenda-se considerar a diversidade socioeconômica no contexto da finalidade dos cursos e na acessibilidade dos eventos.
- **Pertinência:** Sugere-se que a concessão de bolsas leve em conta a relevância do curso para o desenvolvimento profissional da pessoa candidata e a viabilidade de sua participação sem o suporte financeiro.
- **Divulgação:** Sugere-se incluir nos materiais de todos os eventos com bolsas a informação de que há determinado número de bolsas disponíveis. Por exemplo: “O IBRAC concederá X bolsas de gratuidade do evento para pessoas que necessitem de apoio financeiro para participar e pertençam a grupos minorizados, como mulheres, pessoas negras, com deficiência (PCD) e/ou da comunidade LGBTQIAPN+.”
- **Seleção:** Sugere-se incluir, no formulário de inscrição do evento, um campo para solicitação de bolsa e justificativa. O IBRAC poderá solicitar Carta de Motivação para que a pessoa candidata exponha os motivos pelos quais entende que o evento em particular terá impacto relevante em seu desenvolvimento profissional. A seleção fica a cargo dos organizadores do evento/seminário, com o apoio do Comitê de Diversidade e Formação do

IBRAC, que poderá contar com outras pessoas voluntárias que também integrem o IBRAC para auxiliar no processo de seleção. Sugere-se que o IBRAC considere a candidatura de pessoas do IBRAC Jr. que preencham os demais critérios acima como fator de desempate para concessão de bolsas.

- **Acompanhamento pós-evento:** As pessoas bolsistas serão incluídas em uma rede de ex-bolsistas para promover conexões e troca de experiências nos campos da defesa da concorrência, consumo e comércio internacional. As pessoas bolsistas serão incentivadas a se envolver em atividades de multiplicação do conhecimento adquirido no curso ou evento, por meio da participação em palestras, workshops ou mentorias para outros estudantes e jovens profissionais.

8. IBRAC Jr. — Inclusão de Jovens Profissionais

O IBRAC Jr. reúne advogados e economistas com até 10 anos de formação (não sócios e diretores). Sua participação ativa nos eventos do IBRAC não é apenas um gesto simbólico: é investimento concreto na renovação e na diversificação da comunidade. Jovens profissionais trazem perspectivas frescas, proximidade com debates emergentes e potencial de se tornarem as referências do campo nas próximas décadas. Abrir espaço para eles agora é construir o IBRAC do futuro.

- **Painel dedicado:** Sugere-se que eventos com cinco ou mais painéis reservem ao menos um painel com composição majoritária ou exclusiva de membros do IBRAC Jr. Quando isso não for viável, recomenda-se incluir ao menos um membro do IBRAC Jr. em algum painel do evento.
- **Moderação:** Coordenadores são encorajados a convidar membros do IBRAC Jr. para exercer a função de moderador de painéis. A moderação é uma competência formativa relevante e um espaço legítimo de visibilidade.
- **Debatedor júnior:** Em painéis nos quais não for possível incluir um membro do IBRAC Jr. como palestrante pleno, pode-se adotar a figura do debatedor júnior: participante com direito a 5 a 10 minutos de comentário ou pergunta direcionada ao final do painel, reduzindo a barreira de entrada sem comprometer a dinâmica.
- **Apoio da Coordenação do IBRAC Jr.:** A Coordenação do IBRAC Jr. está à disposição dos coordenadores de seminários para sugerir nomes, indicar áreas de especialização e propor temas que reflitam os interesses e a perspectiva dos jovens profissionais da comunidade.

9. IBRAC Academia

Recomenda-se que os cursos e programas do IBRAC Academia observem os mesmos critérios de diversidade estabelecidos neste guia para a composição do corpo docente e de mesas de debate. O IBRAC Academia é também um espaço prioritário de formação de novos talentos diversos, inclusive por meio de bolsas ou condições especiais para membros do IBRAC Jr. de grupos sub-representados.

10. Relatório de diversidade

Para acompanhar a efetivação das boas práticas sugeridas neste guia e identificar avanços e pontos de melhoria, recomenda-se que cada comitê (i) realize um relatório ao final de cada ano com a visão da diversidade dos painéis e eventos realizados e (ii) inclua uma seção sobre diversidade no seu respectivo capítulo do Relatório de Gestão.

Para tanto, sugere-se a aplicação do questionário (Anexo III) antes ou após a realização do evento com todos os participantes, incluindo moderadores e debatedores.

Recomenda-se indicar a resposta do questionário como opcional ao participante, para não gerar desconforto. Para incentivar a participação, é importante deixar clara a sua justificativa.

- **Justificativa:** O questionário tem por objetivo acompanhar os eventos organizados pelo IBRAC e promover um ambiente mais diverso, em termos de perfis e de ideias. Os dados agregados ajudam a evidenciar discrepâncias e pontos de melhoria ao longo do tempo e a subsidiar as políticas institucionais da entidade. As informações individuais serão tratadas com confidencialidade.

Anexo I — Check-List Sugestivo de Composição de Painel

Sugestão de pontos para o coordenador considerar antes de confirmar cada painel:

Critério	Situação	Observações
Ao menos 40% de mulheres	☐ Atendido / ☐ Em revisão	
Ao menos 1 pessoa negra ou parda	☐ Atendido / ☐ Em revisão	
Diversidade institucional considerada	☐ Sim / ☐ Não	
Diversidade geográfica considerada	☐ Sim / ☐ Não	
Diversidade geracional considerada	☐ Sim / ☐ Não	
Participação do IBRAC Jr. / Coordenação do IBRAC Jr. consultada	☐ Atendido / ☐ N/A	
Composição homogênea justificada	☐ Sim / ☐ N/A	

Anexo II — Organizações de Referência

As organizações abaixo, entre outras, congregam pessoas de perfil e trajetória diversas e podem ser contatadas como fonte de referências para composição de mesas e painéis do IBRAC:

- Women in Antitrust
- Women Inside Trade
- Black Sisters in Law
- Aliança Jurídica pela Equidade Racial
- Frente Jurídica LGBTQIAPN+
- Associação Norte-Nordeste de Direito Econômico
- Rede de Economistas Pretas e Pretos

Anexo III — Questionário sobre perfil de diversidade

Sugere-se aplicar este questionário antes ou após os eventos, com todos os participantes, incluindo moderadores e debatedores. O preenchimento é opcional, e os dados são tratados de forma agregada e confidencial, com o objetivo de evidenciar discrepâncias e pontos de melhoria na diversidade dos eventos do IBRAC.

Questões	Situação
Gênero	☐ Mulher CIS / ☐ Mulher Trans / ☐ Homem CIS / ☐ Homem Trans
Raça	☐ Indígena / ☐ Amarela / ☐ Preta / ☐ Parda / ☐ Branca
Orientação Sexual	☐ Heterossexual / ☐ Não Heterossexual
PcD	☐ Sim / ☐ Não
Reside em	☐ Acre (AC) ☐ Alagoas (AL) ☐ Amapá (AP) ☐ Amazonas (AM) ☐ Bahia (BA) ☐ Ceará (CE) ☐ Distrito Federal (DF) ☐ Espírito Santo (ES) ☐ Goiás (GO) ☐ Maranhão (MA) ☐ Mato Grosso (MT) ☐ Mato Grosso do Sul (MS) ☐ Minas Gerais (MG) ☐ Pará (PA) ☐ Paraíba (PB) ☐ Paraná (PR) ☐ Pernambuco (PE) ☐ Piauí (PI) ☐ Rio de Janeiro (RJ) ☐ Rio Grande do Norte (RN) ☐ Rio Grande do Sul (RS) ☐ Rondônia (RO) ☐ Roraima (RR) ☐ Santa Catarina (SC) ☐ São Paulo (SP) ☐ Sergipe (SE) ☐ Tocantins (TO)

