



4ª edição

bgcp

25

Relatório anual **Resultados**



Relatório anual . Resultados .
Governança. Conexões. Pessoas.

4ª edição

bgcp **25**

Fizeram parte deste projeto

Equipe técnica

CEO e fundadora

Cristhiane Brandão
(Conselheira de Administração)

Consultora assossuada

Cristina Saiki Ohara
(Consultora de RH)

Analista administrativo financeiro

Elizângela de Oliveira

Comunicação e Marketing

Projeto gráfico, diagramação e coord. executiva

Miguel Conrado - Publicitário
(PSET Comunicação)

Assessoria de imprensa

Rose Domingues - Jornalista - DRT/MT 1018
(Rose Domingues Comunicação Estratégica e ESG)

Institucional

Razão social

Cone Gestão Empresarial
CNPJ: 36.837.103/0001-58

Fundação

03 de dezembro de 2020

Início efetivo das atividades

Janeiro de 2021
Mês adotado como marco oficial de celebração.

Sede

Cuiabá - Mato Grosso - Brasil



Apresentação

p. 5

1 Mensagem do ano

1.1 Cronologia 2025: marcos

Presença

p. 9

2 Comunicação & influência

2.1 Como amplificamos essa pauta

2.2 A pauta que construímos

2.3 Convergências com ODS e ESG

Desempenho

p. 15

3 Governança: projetos de consultoria

3.1 Educação

3.2 Mentoria: carreira para jovens

Pessoas

p. 18

4 Atração e seleção de pessoas



Apresentação

1 MENSAGEM DO ANO

Como empresária, entendi que o amadurecimento vem da capacidade de **transformar obstáculos em estratégia**.



Cristhiane Brandão

CEO & Fundadora - Conselheira de Administração

O ano de 2025 foi marcado por aprofundamento, expansão de repertório e consolidação do posicionamento da Brandão Governança, Conexões e Pessoas como uma parceira estratégica na construção de longevidade para empresas familiares.

Ao longo do ano, a governança foi abordada não apenas como estrutura, mas como um verdadeiro instrumento de proteção, evolução e perpetuação de legados, um eixo central que conectou todos os conteúdos, eventos e reflexões compartilhados.

Mais do que um conjunto de entregas, 2025 representou um movimento consistente de posicionamento: a governança deixou de ser tratada apenas como método e passou a ser comunicada como uma lente estratégica capaz de integrar pessoas, patrimônio e propósito.

A atuação da empresa ao longo do ano evidencia um direcionamento claro: ajudar famílias empresárias a atravessarem momentos decisivos com estrutura, consciência e visão de longo prazo, preservando relações e potencializando resultados.

Principais destaques:

1

Ampliação de visão e repertório internacional

A participação em uma imersão executiva na Ásia trouxe uma nova perspectiva sobre estratégia, inovação e modelos decisórios, reforçando a importância de estruturas de governança robustas para sustentar crescimento em ambientes complexos e dinâmicos.

2

Protagonismo no agronegócio e conexões estratégicas

A presença em eventos como o Global Agribusiness Festival, 2ª Conferência Internacional de Etanol de Milho UNEM e DATAGRO e o encerramento da ALMA – Academia de Liderança para Mulheres do Agronegócio da Corteva, fortaleceu a atuação da empresa junto ao agro, destacando o papel da governança como base para produtividade responsável, segurança alimentar e sustentabilidade.

3

Avanço na agenda: equidade, sustentabilidade e legado

Temas como equidade de gênero, maternidade no mercado de trabalho e sustentabilidade ganharam espaço ao longo do ano, posicionando a governança como alavanca para transformação cultural e responsabilidade empresarial de longo prazo.

1 MENSAGEM DO ANO

4

Evolução da atuação em conflitos e relações societárias

O tema da mediação de conflitos entre sócios e famílias empresárias ganhou protagonismo, evidenciando a governança como ferramenta para construção de diálogo, alinhamento e decisões mais maduras.

5

Governança como resposta a riscos e crises

Casos relevantes do cenário econômico reforçaram a importância de estruturas sólidas de governança, compliance e integridade como fatores indispensáveis para a sustentabilidade e reputação das organizações.

6

Desenvolvimento de lideranças e fortalecimento do protagonismo feminino

A participação em iniciativas como programas de liderança feminina no agronegócio reforçou o compromisso com a formação de lideranças mais conscientes, preparadas e diversas.

*“2025 representou um **movimento consistente de posicionamento**”*

7

Fortalecimento da pauta de sucessão e educação de herdeiros

A sucessão foi tratada como um dos temas mais críticos para empresas familiares, não como evento pontual, mas como processo estruturado, contínuo e estratégico. A educação empreendedora e a educação financeira das novas gerações também foi destacada como condição essencial para a perpetuação dos negócios.

Síntese do ano

Mais do que um conjunto de entregas, 2025 representou um movimento consistente de posicionamento: a governança deixou de ser tratada apenas como método e passou a ser comunicada como uma lente estratégica capaz de integrar pessoas, patrimônio e propósito.

A atuação da empresa ao longo do ano evidencia um direcionamento claro: ajudar famílias empresárias a atravessarem momentos decisivos com estrutura, consciência e visão de longo prazo, preservando relações e potencializando resultados.

Olhando para trás, 2025 não foi um ano de caminhos lineares. Como empresária, enfrentei desafios que testaram nossa resiliência e capacidade de adaptação.

Mas, afinal, quem não os teve?

O que define a Brandão Governança não é a ausência de obstáculos, mas como escolhemos atravessá-los.

Saímos deste ciclo não apenas maiores, como também amadurecidas, fortalecendo nossos processos internos e reafirmando que a governança que orienta nossos clientes também guia nossa própria evolução.

1.1 CRONOLOGIA 2025: MARCOS

Linha do tempo

Entre celebrações internas, eventos globais e o dia a dia ao lado das famílias empresárias, 2025 foi um ano de entregas consistentes. Esta é a nossa linha do tempo.





Presença

2 COMUNICAÇÃO & INFLUÊNCIA

2025 foi um ano para marcar nosso posicionamento.

Revitalizamos nossa identidade visual e reestruturamos nosso site institucional, estreitando a conexão real com nosso público.

Nossa comunicação amadureceu.

Ganhou um novo tom: leve, porém firme, conectada com o mundo que nos rodeia.

E isso se reflete em tudo que fazemos, desde o portfólio de serviços até a forma como conversamos nas redes.

Histórias que conduzem fatos e pontos de vista sobre o cotidiano da família e da empresa familiar.

Diretos, contextualizados, provocativos, sempre

com a governança como pano de fundo.

Estamos onde nossos clientes estão.

Presentes nas principais mídias, com um site que funciona como hub de conhecimento.

Publicações que impactam o mercado.

Entrevistas que exploram temas de governança e levam a discussão além do óbvio, como o episódio do Podcast Educa do IBGC com Cristhiane Brandão, que alcançou milhares de profissionais.

Mas números não contam a história toda.

O que realmente importa é a conexão.

Naquele espaço e instante onde as pessoas param, leem, refletem e decidem que a BGCP é o lugar certo para pensar governança.

*“Histórias que conduzem **fatos e pontos de vista** sobre o **cotidiano** da família e da empresa familiar.”*

Ecosistema de comunicação e influência



Site institucional



Redes sociais



Video: Podcast Educa IBGC



Publicações especializadas



Entrevistas / mídia

2.1 COMO ESSA PAUTA GANHOU VOZ

Ideias ganham relevância quando encontram audiência. Seu verdadeiro impacto acontece quando reverberam onde as decisões são tomadas. Porque, para além dos números, são as conversas necessárias que ajudam a construir conexão.



2.2 A PAUTA QUE CONSTRUÍMOS

2025 foi o ano em que a governança saiu do papel e entrou nas conversas que importam.

Começamos com uma provocação simples: o tamanho do seu privilégio é o tamanho da sua responsabilidade.

Depois, abordamos o que ninguém quer falar, conflito em família empresária. Descobrimos que conflito não é o problema. A ausência de estrutura para lidar com ele, é.

O agronegócio ganhou espaço. Não como tema isolado, mas como eixo de discussão sobre segurança alimentar, climática e estratégica. Equidade, maternidade corporativa, sucessão, cada tema trouxe uma mesma mensagem: governança não é formalidade. É transformação.

No meio do caminho, uma imersão na China reposicionou tudo.

Trouxe velocidade, disciplina e visão de longo prazo de volta. E isso conversou direto com a realidade do Mato Grosso, mostrando que inovação e tradição não são inimigas.

Sucessão virou construção deliberada, não evento. Educação das próximas gerações virou pilar de continuidade. E governança? Deixou de ser estrutura formal para ser competência essencial.

Integridade, sustentabilidade, inovação, legado, cada artigo, à sua maneira, respondeu a mesma pergunta: como empresas familiares preparam suas decisões difíceis, conversas necessárias e futuros inevitáveis?

Esse é o trabalho de 2025. Não organizar o presente. Construir continuidade com consciência, estrutura e intenção.

2.2 A PAUTA QUE CONSTRUÍMOS

Artigos veiculados na mídia em 2025.



“Onde as *ideias* circulam, a governança ganha *força*.”

2.3 CONVERGÊNCIAS COM ODS E ESG

Cada reflexão publicada em 2025 não foi acaso. Todas carregaram intenção deliberada, alinhadas com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da ONU e com nosso compromisso ESG.

Os ODS não são checklist. São convites para repensar negócio, liderança e legado. E governança é o mecanismo que torna isso viável.

Entendemos que educação e consciência não substituem prática operacional. Mas preparar a mente para agir diferente é o passo que antecede qualquer transformação real.

Na tabela abaixo, você vê como cada artigo de 2025 dialogou com ODS específicos, não por obrigação, mas porque temas reais naturalmente conversam com uma agenda de desenvolvimento responsável.

Eixo temático			
	Pessoas	Governança	Sustentabilidade
Artigos	3	6	2

“Os ODS não são checklist. São convites para repensar negócio, liderança e legado.”

2.3 CONVERGÊNCIAS COM ODS E ESG

Eixo temático	Artigo	Convergência
pessoas	Como sua empresa familiar lida com conflitos?	
	Equidade e maternidade no mundo corporativo	
	Educar para empreender é perpetuar o legado	
	O papel estratégico da governança no agro	
governança	Governança como motor de inovação nas empresas	
	Governança e legado: modernizar sem perder as raízes	
	Integridade como pilar da governança e combate à corrupção	
	Sucessão em empresas familiares: ato de amor e compromisso	
	Governança e futuro: lições entre China e Mato Grosso para 2026	
	Governança no agro: pilar para a segurança alimentar e climática	
	Sustentabilidade e legado: o futuro das empresas familiares	



Desempenho

3 GOVERNANÇA: PROJETOS DE CONSULTORIA

Algumas empresas administram negócios. Outras precisam aprender a tomar decisões que continuarão fazendo sentido quando chegar a vez de outros ocuparem seu lugar.

Em 2025, acompanhamos famílias empresárias com até três gerações atuando simultaneamente nos negócios, reunindo pessoas entre 15 e 87 anos em torno de decisões que ajudam a alinhar expectativas, preservar relações e preparar o futuro sem perder de vista a história que trouxe cada negócio até aqui.

15

PROJETOS NA CONSULTORIA

Protocolos familiares. Alinhamento de sócios. Pacto de sócios. Orientações. Implementação da governança. Plano de sucessão.



04

MENTORIAS DE NEGÓCIO

governança e gestão em empresas familiares

GOVERNANÇA FAMILAR

família, sociedade e continuidade

09



01

GOVERNANÇA CORPORATIVA

gestão, estrutura e decisão

ESTRATÉGIA

escolhas, prioridades e futuro

01



Panorama dos projetos

	2022	2023	2024	2025
Projetos na consultoria	15	17	20	15
Empresas familiares	80%	86%	85%	87%
Não familiares	20%	14%	15%	13%

Público impactado: ano de 2025

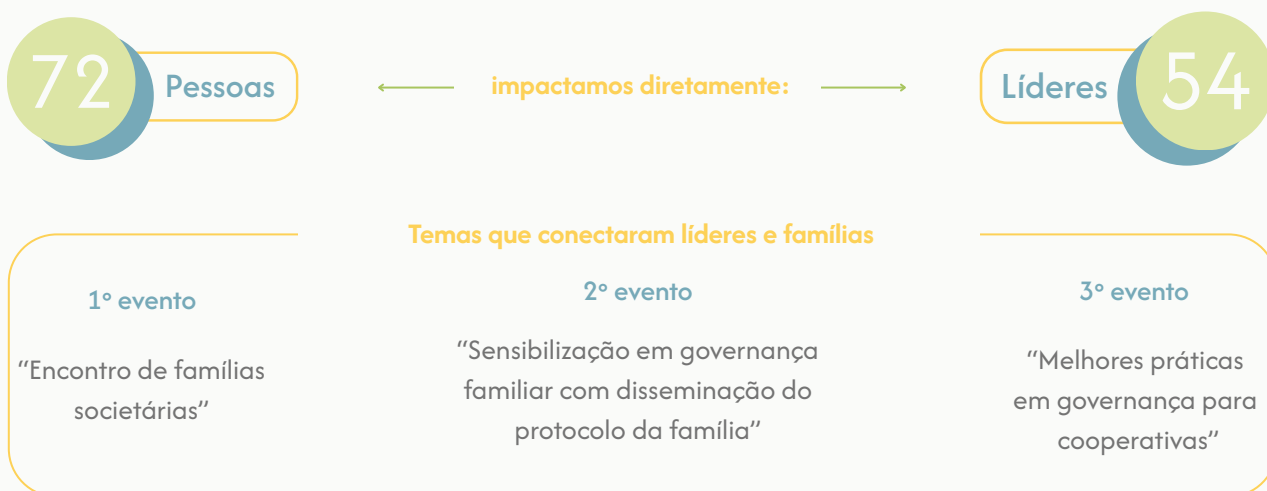
42	Sócios	12	Fundadores
15	Herdeiros	10	Sucessores

3.1 EDUCAÇÃO

Toda empresa cresce duas vezes, a primeira acontece nos resultados, a segunda acontece na forma como seus líderes passam a enxergar o negócio. Por isso, mais do que compartilhar conhecimento, buscamos criar espaços de reflexão, troca de experiências e aprendizado.

Porque, muitas vezes, as decisões que transformam uma empresa começam quando alguém passa a fazer perguntas diferentes.

03 EVENTOS SOBRE GOVERNANÇA CONDUZIDOS PARA CLIENTES



3.2 MENTORIA: CARREIRA PARA JOVENS

Nem toda sucessão começa na empresa. Algumas começam muito antes.

Começam quando um jovem descobre seus interesses, experimenta caminhos diferentes e desenvolve confiança para fazer suas próprias escolhas.

Ao longo de 2025, atendemos quatro jovens membros de famílias empresárias nesse processo de descoberta, apoiando decisões sobre carreira, formação e futuro profissional.

Decisões que ajudarão a construir não apenas carreiras, mas também futuras lideranças.

*“Antes de herdar **responsabilidades**, todo jovem precisa ter a **oportunidade** de construir **identidade**.”*



Pessoas

4 ATRAÇÃO E SELEÇÃO DE PESSOAS

As decisões mais importantes de uma empresa nem sempre acontecem isoladas na sala do conselho. Muitas começam no momento em que uma nova liderança, executivo C-Level ou especialista passa a fazer parte da organização. Em 2025, apoiamos empresas na atração e seleção de profissionais para posições estratégicas, conectando talento, cultura e propósito.

Distribuição por segmento econômico



Perfil das posições atendidas



Especialistas e líderes.

Entre as posições de especialista, 62% foram ocupadas por mulheres em 2025.

Indicadores de contratações

Por faixa etária	2022	2023	2024	2025	Por raça**	2022	2023	2024	2025
até 40 anos	66%	77%	75%	64%	amarelo	--	2%	--	--
acima de 40 anos	30%	19%	19%	33%	branco	38%	34%	17%	18%
acima de 50 anos	4%	4%	4%	3%	negros	11%	15%	10%	6%
acima de 60 anos	--	--	2%	--	pardos	51%	49%	73%	76%
Por sexo*	2022	2023	2024	2025	Por gênero*	2022	2023	2024	2025
feminino	54%	51%	58%	55%	mulher	54%	51%	58%	55%
masculino	46%	49%	42%	45%	homem	46%	49%	42%	45%

* Para facilitar a interpretação dos resultados, alguns percentuais originalmente apresentados com casas decimais foram arredondados para números inteiros.

** Os dados de raça e gênero apresentados neste relatório, foram consolidados com base na autodeclaração dos candidatos, garantindo o respeito à identidade e o alinhamento com as melhores práticas de privacidade e diversidade.

4 ATRAÇÃO E SELEÇÃO DE PESSOAS

Seleção estratégica

Em comparação com 2024, o mercado de trabalho manteve-se aquecido em 2025. A maior parte das posições abertas esteve relacionada à reposição de profissionais (85%), enquanto 15% corresponderam à ampliação de equipes e criação de novas posições.



Hard Skills x Soft Skills

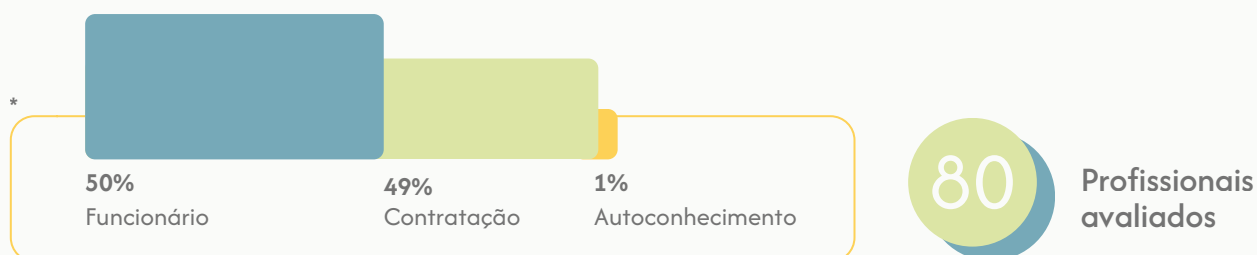
A aprovação técnica é recorrente. A maior parte das reprovações ocorre por desalinhamento cultural, valores e perfil comportamental.

Assessment

A demanda por avaliações apresentou crescimento expressivo em 2025, totalizando 80 profissionais avaliados.

Desse total, 50% das análises estiveram relacionadas ao desenvolvimento e à movimentação interna de colaboradores, consolidando uma frente de atuação com forte potencial de continuidade junto aos clientes.

Outros 49% apoiaram processos de contratação e seleção de profissionais, enquanto 1% esteve associado a iniciativas de autoconhecimento.



*Para facilitar a interpretação dos resultados, alguns percentuais originalmente apresentados com casas decimais foram arredondados para números inteiros.

4 PESSOAS

O que os números dizem

Pessoas em perspectiva!

Os indicadores de 2025 revelam um mercado que permaneceu aquecido, com predominância de vagas destinadas à reposição de profissionais e demanda concentrada em posições estratégicas, especialmente especialistas e lideranças. A concentração das contratações em segmentos como serviços, agronegócio e varejo reforça a necessidade de talentos capazes de combinar conhecimento técnico, capacidade de execução e influência sobre resultados.

A série histórica também evidencia a coexistência entre experiência e renovação. A presença consistente de profissionais acima dos 40 anos convive com a entrada de novas gerações, formando equipes que combinam repertório, maturidade e novas perspectivas. Os indicadores também mostram a presença de diferentes perfis geracionais, raciais e de gênero. Entre os resultados observados em 2025, 62% das posições especialistas foram ocupadas por mulheres.

Outro movimento relevante foi o crescimento da demanda por avaliações profissionais, totalizando 80 pessoas avaliadas ao longo do ano. O equilíbrio entre avaliações voltadas à contratação e ao desenvolvimento de colaboradores revela uma mudança importante: as organizações não buscam apenas atrair talentos, mas também compreender melhor o potencial de suas equipes, apoiar decisões de carreira, movimentação interna e sucessão.

Os processos conduzidos ao longo do ano acrescentam ainda uma camada importante de interpretação. O funil de seleção de 2025, que partiu de 3.482 profissionais triados para 33 contratações efetivadas, evidencia que a escolha final raramente acontece apenas pelo conhecimento técnico. Os maiores desafios permanecem relacionados ao alinhamento cultural, aos valores e às competências comportamentais necessárias para cada contexto organizacional.

Os resultados reforçam um aprendizado recorrente: conhecimento técnico continua sendo essencial, mas o desempenho sustentável depende cada vez mais da combinação entre capacidade profissional, comportamento, cultura e propósito.

Por isso, falar de pessoas é falar de continuidade. As decisões mais importantes para o futuro de uma empresa quase sempre começam pelas escolhas feitas sobre quem fará parte dessa trajetória.

Conecte-se à BGCP

Edições anteriores (2022–2025)

brandaogovernanca.com.br/relatorios-publicos/

Artigos, conteúdos e oportunidades

brandaogovernanca.com.br

   / [brandao_governanca](https://www.instagram.com/brandao_governanca)

Contato

atendimento@brandaogovernanca.com.br | +55 65 98126-1418

Endereço

Rua Gago Coutinho, 529 | Bairro Baú | CEP 78005-730 | Cuiabá | Mato Grosso | Brasil

Créditos

Ilustrações: Storyset by Freepik. Ícones: Flaticon.

Parte dos elementos visuais deste relatório foi desenvolvida com o auxílio de Inteligência Artificial Generativa (Google Gemini), com revisão, adaptação e validação da equipe BGCP.

Referências: storyset.com | freepik.com | flaticon.com

Relatório anual . Resultados .
Governança. Conexões. Pessoas.