TRANSPARÊNCIA INTERNACIONAL
Brasil

RELATÓRIO INSTITUCIONAL

BALANÇO SOCIAL 2021–2025

Transparência Internacional – Brasil

Outubro de 2026

1. INTRODUÇÃO 2
2. RECURSOS 3
3. EQUIPE 6
4. LIDERANÇA E GOVERNANÇA 12

1. Introdução

1.1 O que é o balanço social

O balanço social é uma ferramenta para medir e comunicar o desempenho social, ambiental e econômico de uma organização, promovendo transparência por meio da prestação de contas. O instrumento permite que organizações compartilhem informações com suas partes interessadas e estabeleçam metas estratégicas para ações sustentáveis e responsáveis.

Dimensão	O que abrange
Social	Indicadores de equipe, diversidade e benefícios
Econômica	Receitas, despesas e investimentos
Ambiental	Ações e impactos no território

Tabela 1 – Dimensões do balanço social

Este documento reúne os indicadores da Transparência Internacional – Brasil no período de 2021 a 2025.

1.2 Proteção de dados (LGPD)

A Transparência Internacional – Brasil preza pela condução ética de suas atividades e pela conformidade com a legislação vigente, incluindo a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD).

Os dados coletados por meio do formulário enviado foram utilizados exclusivamente para elaborar o balanço social da organização, sendo tratados com sigilo e responsabilidade. Nenhuma informação individual identificável é divulgada neste documento.

2. Recursos

2.1 Origem dos recursos

A tabela a seguir apresenta a receita contábil da organização em 2025, por origem.

Origem dos recursos	Valor (R$)	Participação
Receitas totais	**8.241.411,89**	**100%**
a. Recursos governamentais (subvenções)	–	0%
b. Doações de pessoas jurídicas	95.412,63	1,2%
c. Doações de pessoas físicas	280.357,04	3,4%
d. Contribuições	–	0%
e. Convênios e patrocínios	69.489,86	0,8%
f. Cooperação internacional	5.066.906,28	61,5%
g. Fundações privadas	2.037.452,63	24,7%
h. ONGs, universidades e institutos de pesquisa	2.037,82	0%
i. Prestação de serviços e/ou venda de produtos	2.829,52	0%
j. Outras receitas	686.926,11	8,3%

Tabela 2 – Origem dos recursos em 2025

Outras receitas: rendimento de aplicações financeiras e trabalho voluntário (conselheiros e pesquisadores).

2.2 Aplicação dos recursos

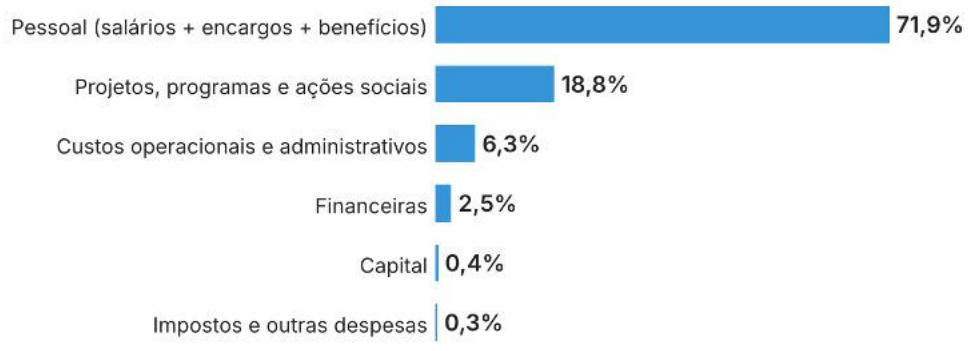

Figura 1 – Aplicação dos recursos em 2025 (% do total de despesas)

- **Pessoal (salários + encargos + benefícios):** R$ 6.156.233
- **Projetos, programas e ações sociais:** R$ 1.607.595
- **Custos operacionais e administrativos:** R$ 536.132
- **Financeiras:** R$ 214.309
- **Capital:** R$ 31.061
- **Impostos e outras despesas:** R$ 22.517

2.3 Benefícios para os(as) colaboradores(as)



Figura 2 – Distribuição dos benefícios para colaboradores(as) em 2025 (% do total de benefícios)

- **Plano de saúde:** R$ 273.577 (44,5%)
- **Vale-alimentação:** R$ 182.125 (29,6%)
- **Educação:** R$ 41.374 (6,7%) – benefício novo em 2025.

2.4 Projetos e contribuições para a sociedade

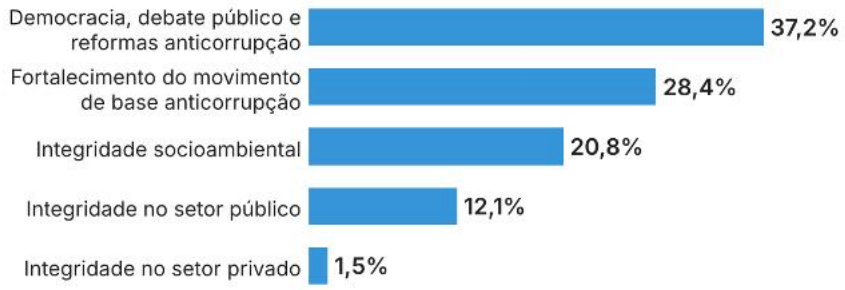

Figura 3 – Distribuição das despesas dos projetos por área de atuação em 2025

Área de atuação	Valor (R$)	Participação
Democracia, debate público e reformas anticorrupção	2.610.831	37,2%
Fortalecimento do movimento de base anticorrupção	1.996.123	28,4%
Integridade socioambiental	1.458.575	20,8%
Integridade nos setores público e privado	958.518	13,6%

Tabela 3 – Despesas dos projetos por área de atuação em 2025

3. Equipe

3.1 Composição da equipe

Em 2025, a equipe chegou a **26 colaboradores(as)**, com pessoas em **9 estados** e nas **5 regiões** do país.

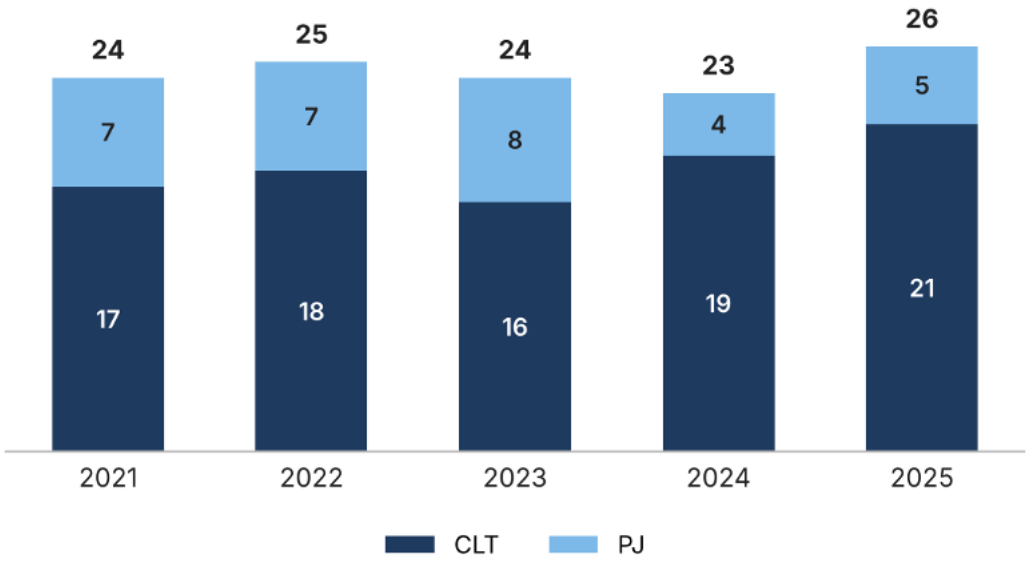

Figura 4 – Colaboradores(as) por ano e tipo de vínculo (número de pessoas)

3.2 Movimentação de pessoal

A taxa de rotatividade é calculada pela divisão do número de demissões pelo total da equipe (× 100). Em 2025, a rotatividade caiu para **11,5%**.

Ano	Admissões	Demissões	Rotatividade
2021	3	2	8,3%
2022	7	6	24,0%
2023	3	5	20,8%
2024	5	6	26,1%
2025	6	3	11,5%

Tabela 4 – Movimentação de pessoal

3.3 Análise de gênero

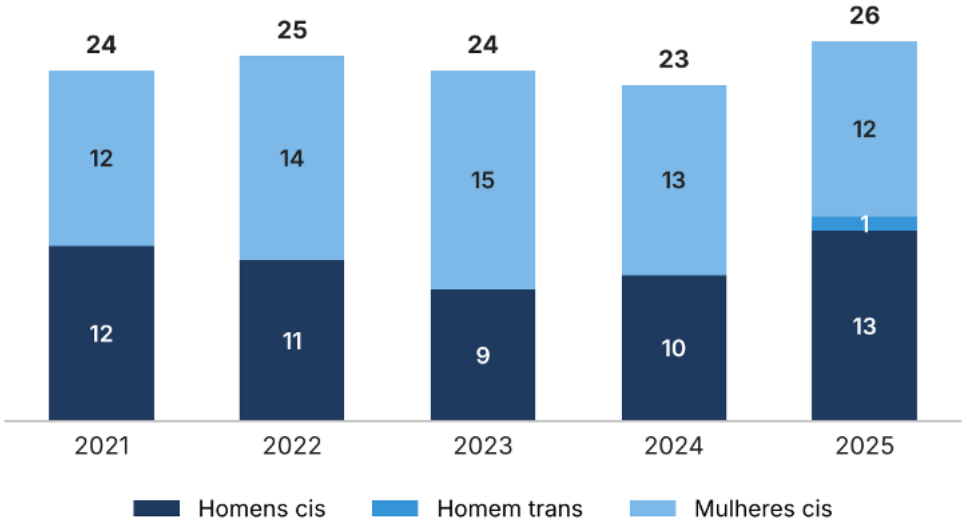

Figura 5 – Composição da equipe por gênero (número de pessoas)

Em 2025, a equipe é composta por 50% de homens cis, 4% de homens trans e 46% de mulheres cis. Foi o ano da contratação da primeira pessoa trans da organização.

3.4 Gênero por eixo de trabalho

Eixo	Homens	Mulheres	Total
CAIAC	0	3	3
CCA	4	0	4
COM	3	2	5
DIG	2	2	4
DIR	1	1	2
PGOV	2	2	4
PISA	1	2	3
PROG	1	0	1

Tabela 5 – Composição de gênero por eixo em 2025 (número de pessoas)

3.5 Média salarial por gênero

Valor médio por hora da organização: **R$ 64,55** (equivalente a **R$ 12.910,00** por mês, considerando 200 horas).

Ano	Homens (R$/h)	Mulheres (R$/h)	Gap salarial de gênero
2021	47,45	34,45	-27%
2022	52,07	39,17	-25%
2023	59,91	45,88	-23%
2024	76,38	55,49	-27%
2025	68,15	60,35	-11%

Tabela 6 – Média salarial (valor/hora) por gênero

O gap salarial de gênero é calculado como (média das mulheres – média dos homens) ÷ média dos homens × 100. Entre 2024 e 2025, a diferença caiu de -27% para **-11%**.

A referência de cálculo é a média simples de todos os salários da instituição. Não se trata de uma comparação entre pessoas na mesma posição e cargo.

3.6 Análise de raça

Para fins de análise, o termo “não brancos” representa as pessoas pretas e pardas da equipe. Em 2025, **27%** da equipe é composta por pessoas não brancas.

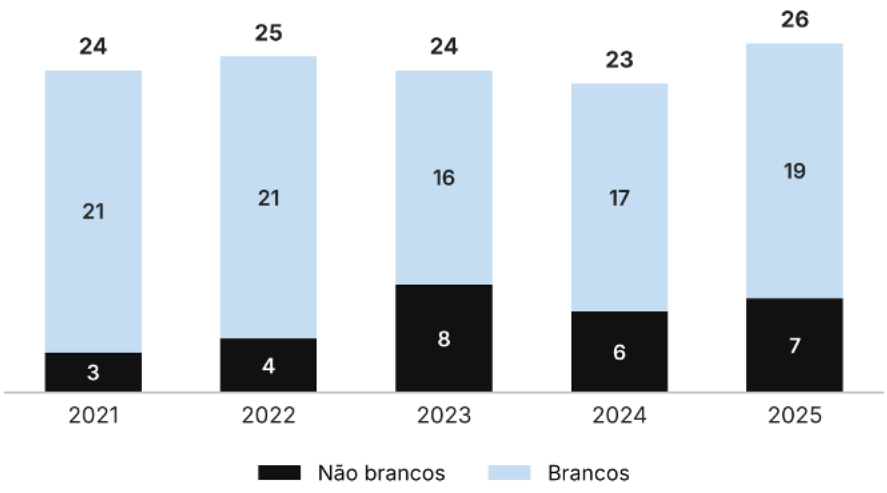

Figura 6 – Composição da equipe por raça (número de pessoas)

3.7 Média salarial por raça

Ano	Brancos (R$/h)	Não brancos (R$/h)	Gap salarial racial
2021	51,67	28,26	-45%
2022	50,68	26,38	-48%
2023	61,85	29,72	-52%
2024	73,52	39,24	-47%
2025	73,74	39,60	-46%

Tabela 7 – Média salarial (valor/hora) por raça

O gap salarial racial é calculado como (média das pessoas não brancas – média das pessoas brancas) ÷ média das pessoas brancas × 100. A referência de cálculo é a média simples de todos os salários da instituição. Não se trata de uma comparação entre pessoas na mesma posição e cargo.

3.8 Raça x gênero

Grupo	Média (R$/h)	Em relação à média geral
Homens brancos	86,22	+34%
Mulheres brancas	62,52	-3%
Mulheres não brancas	49,50	-23%
Homens não brancos	35,65	-45%

Tabela 8 – Média salarial por raça e gênero em 2025 (média geral: R$ 64,55/h)

3.9 Orientação sexual

Orientação sexual	Pessoas	% da equipe
Heterossexual	13	50%
Homossexual	6	23%
Bissexual	3	12%
Pansexual	2	8%
Assexual	1	4%

Tabela 9 – Orientação sexual da equipe em 2025

50% da equipe se identifica como LGBTQIA+. Uma pessoa preferiu não responder e foi excluída da base de cálculo.

3.10 Responsáveis legais ou cuidadores(as)

5 pessoas (19%) da equipe têm responsabilidade de cuidado; 81% não têm.

Indicador	Homens	Mulheres
Responsáveis por cuidado	20%	80%
Possuem filhos(as)	33%	67%
Abriram mão de oportunidade por responsabilidade de cuidado	50%	50%

Tabela 10 – Responsabilidades de cuidado por gênero em 2025

3.11 Pessoas com deficiência

5 pessoas (19%) da equipe se identificam como pessoas com deficiência (PcD) – um crescimento em relação aos cerca de 9% registrados em 2024. Todas são homens: nenhuma mulher da equipe se autodeclara pessoa com deficiência.

3.12 Qualificação da equipe

Escolaridade	Pessoas
Pós-graduados(as) (especialização/MBA, mestrado e doutorado)	18
Graduados(as)	7
Graduandos(as)	1

Tabela 11 – Escolaridade da equipe em 2025

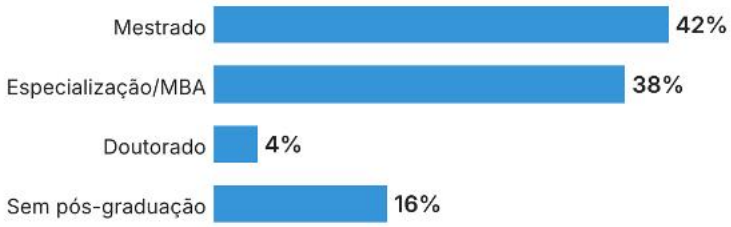

Figura 7 – Tipo de pós-graduação da equipe em 2025



Figura 8 – Origem escolar no ensino médio em 2025

4. Liderança e governança

4.1 Posições de senioridade

Especialistas, gestores e diretores: **7 pessoas** (4 homens e 3 mulheres). Todas as pessoas em posições de senioridade se autodeclaram brancas.

Grupo	Salário médio (R$/h)
Homens cis	146,09
Mulheres cis	111,25

Tabela 12 – Salário médio em posições de senioridade em 2025

Gap salarial de gênero: -24%. Mulheres em posições de senioridade recebem, em média, R$ 34,84/hora a menos que homens nessas posições. A referência de cálculo é a média simples dos salários de gerentes, especialistas e diretores; não se trata de uma comparação entre pessoas na mesma posição e cargo.

4.2 Lideranças – gênero

Coordenadores, especialistas, gerentes e diretores: **12 pessoas** em cargos de liderança – 5 homens (42%) e 7 mulheres (58%).

Grupo	Pessoas	Salário médio (R$/h)
Homens cis	5	128,99
Mulheres cis	7	81,41

Tabela 13 – Lideranças por gênero em 2025

Gap salarial de gênero: -37%. Mulheres em cargos de liderança ganham, em média, R$ 47,58/hora a menos que homens em cargos de liderança.

4.3 Coordenações – raça

Cargos de coordenação de área: **5 pessoas** – 3 brancas e 2 não brancas.

Grupo	Pessoas	Salário médio (R$/h)
Pessoas brancas	3	59,44
Pessoas não brancas	2	59,19

Tabela 14 – Coordenações por raça em 2025

Gap racial: -0,4%. Pessoas brancas e não brancas em cargos de coordenação de área recebem, em média, valores aproximados.

4.4 Conselho Deliberativo

Em 2025, o Conselho Deliberativo é composto por **10 conselheiros(as)**.

Composição	Pessoas	%
Homens	6	60%
Mulheres	4	40%
Pessoas brancas	7	70%
Pessoas não brancas	3	30%

Tabela 15 – Composição do Conselho Deliberativo em 2025