

VI SIMAC

SIMPÓSIO ACADÊMICO

DA FACULDADE ENGENHEIRO SALVADOR ARENA

A influência da presença de mulheres em cargos de liderança corporativa na adoção de práticas ESG por empresas elegíveis ao ISE B3 e certificação B.

Henrique Ramos Teodoro, 072210040@faculdade.cefsa.edu.br, Letícia Vieira Gomes Lira, 071210030@faculdade.cefsa.edu.br, Narleni Silveira Barbosa, 071210026@faculdade.cefsa.edu.br, Susana Ferreira de Souza, 071210015@faculdade.cefsa.edu.br, Orientador: Ronaldo Akiyoshi Nagai, pro21002208@cefsa.edu.br, Faculdade Engenheiro Salvador Arena.

Resumo

As mulheres têm conquistado progressivamente seu espaço na sociedade e nas organizações, no entanto mesmo com a luta crescente pela igualdade salarial e de gênero, ainda assim a parcela de mulheres que ocupam cargos de liderança corporativa é considerada baixa. Nesse cenário, o ESG se mostra como uma prática hábil na promoção da equidade de gênero dentro das organizações, explorando as perspectivas do Social e de Governança. O objetivo desta pesquisa é analisar a participação da mulher na promoção das práticas sustentáveis, bem como a sua repercussão na reputação e no reconhecimento das empresas com ações listadas na Bolsa de Valores do Brasil. Afim de atingir o objetivo proposto, foi empregada uma metodologia bibliográfica de caráter qualitativa, onde foram realizadas a coleta de amostra através do Google Forms e de entrevistas realizadas com gestoras femininas.

Palavras-chave: Liderança feminina. ESG. Reputação.

Introdução

Em pleno século XXI, nota-se que as mulheres ainda não ocuparam os espaços que lhes são de direito. Dados do *The World Bank*, divulgados em 2022 corroboram com esse cenário, no qual os resultados apontam que 2,4 bilhões de mulheres ao redor do mundo, não usufruem dos mesmos direitos econômicos dos homens. (THE WORLD BANK, 2022). Esse é um problema estrutural, cuja cicatriz histórica está longe de ser curada. Até a Revolução Francesa, elas nem se quer eram consideradas sujeito de direito, uma vez que a marca do pátrio poder, ainda era evidente (PINTO, 2020).

No entanto, devido a uma luta crescente pela igualdade de gênero, principalmente no que se refere ao reconhecimento de direitos, as mulheres vêm conquistando seu espaço nas organizações, com a quebra de paradigmas que foram impostos pela sociedade e ocupando cargos que até então eram predominantemente considerados como de exclusividade dos homens (D' ALONSO, 2008).

No âmbito empresarial, em obediência ao artigo 5º *caput* da Constituição Federal, que prevê igualdade entre as pessoas (BRASIL, 1988), as empresas vêm organizando seu quadro estrutural de funcionários incluindo as mulheres, pois segundo o § 5º, inciso I da Constituição Federal, “homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações (BRASIL, 1988).

O direito ora mencionado não é cumprido em sua totalidade. Segundo estudo realizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), a diferença salarial para homens e mulheres que ocupam cargos gerenciais, é de 21,2% em desfavor delas (IBGE 2024). Além disso, as mulheres ganham 19,4% a menos que os homens em empresas do setor privado, conforme o primeiro relatório de transparência salarial divulgado pelo ministério do trabalho e emprego (BRASIL, 2024). A fim de mitigar essa discrepância, foi

VI SIMAC

SIMPÓSIO ACADÊMICO

DA FACULDADE ENGENHEIRO SALVADOR ARENA

criada a Lei de Igualdade Salarial, nº14.611/2023, que prevê em seu artigo 2º a igualdade salarial entre homens e mulheres que exercem a mesma função (BRASIL 2023).

Ainda assim, a parcela de mulheres que ocupam cargos de liderança e participam de conselhos administrativos é considerada baixa, conforme levantamento realizado pela Bolsa de Valores do Brasil (B3). 343 empresas listadas e que disponibilizaram seus formulários, cerca de 55% delas não possuem mulheres nos quadros de diretoria estatutária, e 36% não possuem sequer mulheres em seus conselhos administrativos (B3,2023).

Nesse contexto, o ESG (*Environmental, Social and Governance*), se mostra como uma prática hábil a promover uma mudança organizacional. Atualmente as práticas ESG vêm ganhando grande destaque nas empresas, principalmente para aquelas que possuem capital aberto na Bolsa de Valores oficial do Brasil, (B3). As organizações que adotam práticas ESG possuem maior visibilidade perante os aportes dos stakeholders (PACTO GLOBAL, 2024).

No entanto, embora os estudos divulgados sobre as práticas ESG, tenham ganhado notoriedade e crescimento na academia, nos artigos publicados grande parte do conteúdo, visa apenas analisar os retornos financeiros das empresas, desconsiderando as demais perspectivas que o ESG oferta (NAGAI, 2021).

Nesse sentido, a abordagem limitada desses estudos não apenas reduz a compreensão do impacto do ESG nas organizações, mas também negligência aspectos importantes, como o fator Social e a Governança. De acordo com Adam e Ferreira (2009) em um estudo realizado sobre o impacto da diversidade de gênero nos conselhos de administração, é evidenciado que a presença de mulheres executivas nesses conselhos é fundamental, pois a diversidade pode aumentar a eficácia e afetar de forma significativa na governança e nos resultados da empresa. Portanto, é possível destacar que barreiras culturais e organizacionais representam obstáculos à participação efetiva das mulheres em iniciativas ESG, o que, por sua vez, resulta em uma participação feminina deficitária nos organogramas empresariais.

Nesse contexto, surge a seguinte questão: A participação da mulher na alta gestão interfere nas práticas ESG? O objetivo geral do presente trabalho é analisar a participação da mulher na promoção das práticas sustentáveis, bem como a sua repercussão na reputação e no reconhecimento das empresas com ações listadas na Bolsa de Valores do Brasil. E como objetivos específicos, pretende-se analisar quais são as principais ações das mulheres na promoção das práticas sustentáveis (OE1), e verificar a relação entre liderança feminina e a classificação no índice de sustentabilidade empresarial (OE2).

Dessa forma, este trabalho visa analisar a participação da mulher em cargos de liderança, bem como a sua interferência na promoção das práticas ESG. Além disso, o estudo visa contribuir para pesquisas futuras a respeito da desigualdade de gênero, a fim de investigar a relação entre governança feminina e os aspectos ambientais e sociais. Assim, o artigo está constituído da seguinte forma: introdução, referencial teórico, metodologia, análise dos resultados e considerações finais.

Referencial teórico

O papel e a participação da mulher na sociedade

Mesmo diante da mudança no status e da transformação do seu papel na sociedade, a subjugação feminina é uma realidade presente em diversas culturas e regiões, persistindo mesmo com o progresso econômico e as leis de igualdade em vigor (COLLING, 2014; LERNER, 2019). Apesar de todos esses percalços, a mulher que permaneceu invisibilizada por tarefas domésticas, adotou novos papéis, ao mesmo tempo em que continua a desempenhar os tradicionais. Deste modo, a luta contínua das mulheres ao longo

VI SIMAC

SIMPÓSIO ACADÊMICO

DA FACULDADE ENGENHEIRO SALVADOR ARENA

das décadas por igualdade e, principalmente, respeito é inegável. Portanto, contar essa narrativa é fundamental para impulsionar o fortalecimento não só das mulheres, mas também da comunidade que elas representam (SAFFIOTI, 2015), sendo peças-chave na transição de uma empresa sustentável.

Reputação Organizacional

Segundo Fombrun e Rindova (1998), a reputação corporativa de uma empresa reflete a percepção coletiva de suas ações e resultados, demonstrando sua capacidade de gerar valor para seus stakeholders. Para Castro (2008, apud ZANEDIN et al., 2023), a reputação corporativa também pode ser considerada uma vantagem competitiva para a empresa, um recurso fundamental na geração de valor para os acionistas, além de ser vista como um recurso estratégico para que as empresas permaneçam no mercado.

ESG

O termo ESG é uma abreviação para as nomenclaturas, em inglês, "*environmental, social and governance*", usado para que o mercado financeiro possa analisar o comportamento de determinadas empresas com base em um conjunto de dados específicos para direcionar a tomada de decisões de investimentos (CORNELL, 2020). Apesar do ESG ter ganhado notoriedade nos tempos atuais, o termo surgiu através de um relatório da Organização das Nações Unidas (ONU) em 2004, por meio de uma publicação do Pacto Global em parceria com o Banco Mundial, chamada *Who Cares Wins*, onde foi possível em conjunto a instituições financeiras desenvolver meios para conseguir integrar os três pilares do ESG, que corresponde às práticas ambientais, sociais e de governança, na gestão de investimentos (PACTO GLOBAL, 2024).

Metodologia

O trabalho foi norteado através de pesquisa bibliográfica, que se trata de um tipo específico de produção científica (MARKONI & LAKATOS, 2021) a fim de analisar e compreender os tópicos abordados, por meio da revisão teórica em livros, artigos e revistas. A natureza da pesquisa será qualitativa e exploratória, segundo GIL (2008) a pesquisa exploratória visa aprofundar o entendimento do problema, visando torná-lo mais claro ou a desenvolver hipótese.

Considerando que o objetivo geral da pesquisa é analisar a participação da mulher na promoção de práticas sustentáveis e seu impacto na reputação e no reconhecimento das empresas que possuem capital aberto na bolsa de valores do Brasil. Para atender ao objetivo geral proposto neste trabalho, a metodologia adotada foi selecionada para assegurar que os resultados e informações estejam alinhados ao propósito do trabalho.

Resultados preliminares

Para aprofundar a compreensão da influência da participação feminina em cargos de liderança e nas práticas ESG dentro das empresas, foram realizadas entrevistas com gestoras sobre o tema. Em uma dessas entrevistas, uma gestora revelou que 70,5% das posições de alta gestão em sua empresa são ocupadas por mulheres, das quais 45% são negras. Ela destacou que desafios como a gravidez podem representar um obstáculo significativa para a permanência das mulheres em cargos de liderança, sugerindo a necessidade

VI SIMAC

SIMPÓSIO ACADÊMICO

DA FACULDADE ENGENHEIRO SALVADOR ARENA

apoio adicional para o retorno após a licença maternidade. Além disso, enfatizou que a diversidade de gênero não só enriquece a inovação, mas também fortalece a reputação da empresa.

Para complementar o estudo, será divulgado um questionário com o objetivo de entender a percepção das mulheres sobre a reputação organizacional das empresas estudadas. A análise obtida por meio do questionário, será importante para avaliar como a presença feminina em cargos de liderança e as práticas ESG impactam a imagem e a reputação das empresas.

Referências

ADAMS, Renée B.; FERREIRA, D. Women in the boardroom and their impact on governance and performance. *Journal of Financial Economics*, vol. 94, no. 2, p. 291–309, 2009. Disponível em: <<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0304405X09001421>>. Acesso em: 07 ago 2024.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 30 mar. 2024.

B3 – Bolsa de Valores do Brasil – Site disponível em: <https://www.b3.com.br/pt_br/noticias/cvm-aprova-medidas-propostas-pela-b3-para-aumentar-diversidade-em-diretoria-e-conselhos-de-administracao-de-empresas-listadas.htm>. Acesso em: 28 mar. 2024.

CALIGIURI CALABRESI PINTO, Alessandra. *Direitos das Mulheres: Igualdade, Perspectivas e Soluções*. São Paulo, SP: Almedina, 2023.

COLLING, A. M. *Tempos diferentes, discursos iguais: a construção do corpo feminino na história*. Dourados, MS: UFGD, 2014.

CORNELL, B. (2020). ESG investing: Conceptual issues. *Journal of Wealth Management*, 23(3), 61–69. Disponível em: <https://doi.org/10.3905/JWM.2020.1.117> . Acesso em: 23 Mai. 2024.

D' ALONSO, G.L. *Trabalhadoras brasileiras e a relação com o trabalho: trajetórias e travessias*. *Psicol Am Lat. México*. N.15, dez. 2008. Disponível em < [http:// www.inesc.org.br](http://www.inesc.org.br)>. Acesso em: 11 ago. 2024.

VI SIMAC

SIMPÓSIO ACADÊMICO

DA FACULDADE ENGENHEIRO SALVADOR ARENA

FOMBRUN, C. J. e RINDOVA, V. Reputation Management in Global 1000 Firms: A Benchmarkin Study Corporate Reputation Review. London, vol. 1, mº 3, 1998, p.205-212.

GIL, A. C. Como elaborar projetos de pesquisa. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA ESTATÍSTICA. Mulheres brasileiras na educação e no trabalho. IBGE, 2024. Disponível em: <https://educa.ibge.gov.br/criancas/brasil/atualidades/20459-mulheres-brasileiras-na-educacao-e-no-trabalho.html>. Acesso em: 17 jun. 2024.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. Fundamentos de metodologia científica. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2021

NAGAI, R. A. Temas emergentes em ESG: uma revisão da literatura. Controle Externo: Revista do Tribunal de Contas do Estado de Goiás, Belo Horizonte, v. 3, n. 6, p. 127-139, jul./dez. 2021. Disponível em: <<https://revcontext.tce.go.gov.br/index.php/context/article/view/141/98>>. Acesso em: 04 abr. 2024.

PACTO GLOBAL REDE BRASIL. Rede ESG: entenda o significado da sigla ESG (ambiental, social e governança) e saiba como inserir esses princípios no dia a dia de sua empresa. Disponível em: <<https://www.pactoglobal.org.br/esg/>>. Acesso em: 24 abr 2024.

SAFFIOTI, H. Gênero, patriarcado, violência. 2 ed. São Paulo: Expressão Popular: Fundação Perseu Abramo, 2015.

THE WORLD BANK GROUP. Cerca de 2,4 bilhões de mulheres em todo o mundo não têm os mesmos direitos econômicos que os homens. Disponível em:<<https://www.worldbank.org/pt/news/press-release/2022/03/01/nearly-2-4-billion-women-globally-don-t-have-same-economic-rights-as-men>>. Acesso em: 23 abr.2024.

ZANEDIN, S., TAFFAREL, M., MENON, G., & Menon, J. L. (2023). Reputação Corporativa: Uma Análise das Produções Científicas no Brasil. REUNIR Revista De Administração Contabilidade E Sustentabilidade, 13(2), 114-128. Disponível em: <https://doi.org/10.18696/reunir.v13i2.1108>. Acesso em: 5 maio de 2024