

PERFIL DAS LIDERANÇAS FEMININAS EM EMPRESAS DO VALE DO PARAÍBA: UM ESTUDO DE CASO ODS (5, 8, 10)

Emerson Raffaele Silva Tersigni (Universidade de Taubaté)
Ricardo Cruz e Guerra de Oliveira (Universidade de Taubaté)

RESUMO

Este estudo tem como objetivo investigar o perfil das lideranças femininas em empresas situadas na região do Vale do Paraíba. O foco está na compreensão dos desafios, trajetórias e contribuições das mulheres em cargos de liderança, além da avaliação das políticas de diversidade e inclusão das empresas da região. Dados indicam que, embora haja uma evolução na representatividade feminina em cargos de alto escalão, a região do Vale do Paraíba apresenta uma baixa representatividade em comparação com a média nacional. Isso destaca a necessidade de políticas mais efetivas de inclusão. Estudamos o caso da empresa Suzano, que demonstra boas práticas nesse sentido.

Palavras-chave: Liderança feminina; Diversidade; Inclusão; Vale do Paraíba; Políticas de gênero.

INTRODUÇÃO

O estudo sobre o perfil das lideranças femininas em empresas do Vale do Paraíba revela um cenário complexo e dinâmico. A região do Vale do Paraíba, localizada no estado de São Paulo, destaca-se pela diversidade econômica e pela presença de empresas de diferentes setores, incluindo indústria, tecnologia e serviços.

Os dados coletados apontam para um perfil contemporâneo de liderança feminina na região, caracterizado pelo compartilhamento de responsabilidades, priorização de parcerias em vez de competições, e o reconhecimento das pessoas como o recurso mais valioso dentro das organizações. Além disso, as líderes femininas têm promovido ações conjuntas para impulsionar mudanças no setor.

Em termos comparativos, de acordo com a Confederação Nacional da Indústria (CNI), em 2023, 29% dos cargos de liderança na indústria brasileira eram ocupados por mulheres. Já na área da tecnologia, esse percentual era de 20%. Já um outro levantamento, da PwC Brasil, apontou que a representatividade feminina em cargos de liderança é inferior no Vale do Paraíba, com apenas 17% dessas posições ocupadas por mulheres, o que indica um desafio regional em termos de equidade de gênero.

REVISÃO DA LITERATURA

Morrison, White e Velsor (1987) apontam que as mulheres enfrentam barreiras estruturais e culturais no acesso a posições de liderança. Segundo a Confederação Nacional da Indústria (CNI), em 2023, apenas 29% dos cargos de liderança na indústria brasileira eram ocupados por mulheres, sendo essa porcentagem ainda menor no Vale do Paraíba. No setor de tecnologia, o percentual é de apenas 20%, evidenciando um desafio específico para a inclusão feminina em áreas de inovação. A literatura reforça que políticas de diversidade são fundamentais para a transformação desse cenário, com empresas como a Suzano servindo de exemplo na implementação de programas de inclusão e liderança feminina.

MÉTODO

Este estudo de caso é de natureza exploratória e tem como objetivo a análise qualitativa das políticas de inclusão e diversidade da empresa Suzano. A metodologia adotada para esta pesquisa inclui os seguintes procedimentos:

Revisão Bibliográfica: Foi realizada uma revisão da literatura sobre políticas de inclusão e diversidade, abrangendo estudos acadêmicos, notícias e relatórios relevantes sobre práticas e tendências em grandes empresas, com foco especial nas indústrias e setores de tecnologia.

Análise Documental: Foram examinados documentos institucionais da Suzano, incluindo relatórios de sustentabilidade, políticas internas de inclusão e diversidade, e outros materiais corporativos pertinentes para avaliar a implementação e o impacto das políticas de diversidade na empresa.

Análise de Dados Secundários: Foram utilizados dados secundários de pesquisas e estudos externos, como o "Mapa da Liderança Feminina no Brasil 2023" e a "Pesquisa Mulheres na Tecnologia 2023", para contextualizar os dados da Suzano em relação a tendências e benchmarks nacionais e regionais.

A análise foi conduzida com base nas informações coletadas e comparadas com dados regionais e nacionais, com o objetivo de oferecer uma visão detalhada das práticas de inclusão e diversidade adotadas pela Suzano e avaliar seu impacto no contexto mais amplo.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Evolução da Representatividade Feminina em Cargos de Liderança

Ao longo dos últimos anos, observamos uma evolução notável na representatividade feminina em cargos de liderança. Em 2017, a presença de mulheres em cargos de liderança era de 18% na vice-presidência, 21% na diretoria e 10% nos conselhos. Esses números, embora já representassem avanços em relação ao passado, mostravam um cenário ainda desigual e com espaço para progresso.

Em 2018, houve um aumento significativo na vice-presidência, chegando a 20%, mas uma diminuição na diretoria para 14%. Os conselhos também registraram um leve aumento, passando para 11%. Esse cenário pode ser reflexo de políticas de diversidade e inclusão começando a surtir efeito em posições de alto escalão, mas ainda com desafios em níveis intermediários de liderança.

O ano de 2019 consolidou essa tendência de crescimento, com a vice-presidência atingindo 23%, diretoria com 26% e conselhos com 16%. Esses números indicam uma trajetória positiva, impulsionada por uma maior conscientização sobre a importância da equidade de gênero e pelo surgimento de políticas corporativas mais inclusivas.

Comparação com Dados Nacionais e Regionais

Segundo a Confederação Nacional da Indústria (CNI), em 2023, 29% dos cargos de liderança na indústria brasileira eram ocupados por mulheres. Na área da tecnologia, esse percentual era de 20%, conforme pesquisa da Brasscom. Comparando esses números com os dados do Vale do Paraíba, fica evidente que a região ainda enfrenta desafios significativos em relação à média nacional e setorial.

Enquanto o Brasil avança lentamente na equidade de gênero em cargos de liderança, o Vale do Paraíba apresenta um cenário mais desafiador, com apenas 17% das posições de liderança ocupadas por mulheres. Isso sugere que as empresas da região precisam intensificar seus esforços para promover a diversidade e inclusão, alinhando-se às tendências nacionais e internacionais.

Barreiras para o Avanço das Mulheres na Tecnologia

As principais barreiras identificadas para o avanço das mulheres na área da tecnologia são o machismo, a falta de oportunidades e a dificuldade de conciliar a vida profissional e pessoal. Esses obstáculos não são exclusivos da tecnologia, mas são amplificados neste setor devido à sua natureza tradicionalmente masculina e à rápida evolução tecnológica, que pode criar um ambiente de trabalho competitivo e exigente.

Para superar essas barreiras, é crucial que as empresas invistam em políticas de igualdade de gênero, programas de capacitação e desenvolvimento profissional voltados para mulheres, e iniciativas que promovam um ambiente de trabalho mais inclusivo e acolhedor.

Caso de estudo da Suzano

A Suzano é um exemplo de empresa que tem implementado ações eficazes para promover a equidade de gênero e a inclusão das mulheres em cargos de liderança. Algumas iniciativas que merecem destaque como referência positiva são:

- Programa de Trainee e Jovens Executivos: desenvolvimento de ações específicas, como Trainee e Jovens Executivos, que alcançaram altos índices de participação feminina - 74% e 73% das mulheres em 2023, respectivamente.
- Programa D+: voltado para mulheres e pessoas negras, com o objetivo de aumentar em 30% o número de posições de liderança nos cargos de gerentes



funcionais e acima. Essa iniciativa demonstra o compromisso da empresa com a diversidade e a inclusão.

- **Compromisso com a Representatividade Feminina em Cargos de Liderança:** a empresa assumiu o compromisso de aumentar, em pelo menos 30%, a representatividade feminina em cargos de liderança até 2025. Em 2023, a empresa já havia atingido 24,9% de representatividade, demonstrando um progresso significativo em direção à meta estabelecida.

Essas ações destacam-se como referência positiva no cenário empresarial, mostrando o impacto positivo de programas de capacitação, iniciativas de inclusão e metas claras de representatividade de gênero na promoção da equidade e diversidade nas organizações.

Recomendações e Ações Futuras

Com base nas análises e reflexões feitas, algumas recomendações emergem como prioritárias:

- **Implementação de Programas de Mentoria:** criação de programas de mentoria voltados para mulheres em início de carreira, proporcionando orientação e suporte para o desenvolvimento profissional.
- **Promoção de Políticas de Conciliação:** desenvolvimento de políticas flexíveis que permitam às mulheres conciliar a vida profissional e pessoal, como horários flexíveis, trabalho remoto e licenças maternidade e paternidade estendidas.
- **Investimento em Capacitação:** oferecimento de treinamentos e cursos de capacitação específicos para mulheres, visando o desenvolvimento de habilidades técnicas e de liderança.
- **Fomento à Participação em Redes e Grupos de Apoio:** incentivo à participação de mulheres em redes e grupos de apoio, proporcionando oportunidades de networking e troca de experiências.

- Monitoramento e Avaliação Contínua: estabelecimento de métricas e indicadores para monitorar o progresso das iniciativas de diversidade e inclusão, realizando avaliações periódicas para identificar áreas de melhoria e ajustes necessários.
-

CONCLUSÃO

O estudo sobre o perfil das lideranças femininas no Vale do Paraíba revela um cenário de avanços e desafios. Enquanto observamos uma evolução positiva na representatividade feminina em cargos de liderança, ainda há um longo caminho a percorrer para alcançar a equidade de gênero no ambiente de trabalho.

As empresas têm um papel fundamental nesse processo, sendo responsáveis por criar um ambiente inclusivo, promover políticas de igualdade de gênero e proporcionar oportunidades de desenvolvimento para as mulheres. Ações concretas e comprometidas são essenciais para transformar o cenário atual e construir um futuro mais igualitário e justo para todas as profissionais.

Refletir acerca da temática é recordar o propósito do programa de Mestrado em Planejamento e Desenvolvimento Regional da Universidade de Taubaté, em constante unidade com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Organização das Nações Unidas (ONU). Nota-se, com o caso apresentado da ‘Suzano’, a compreensão da empresa quanto a necessidade de engajamento do setor privado para a aceleração do cumprimento da Agenda 2030.

Permitir que as mulheres ocupem esses espaços de liderança representa, na prática, o cumprimento de três ODS: a igualdade de gênero (5); trabalho decente e crescimento econômico (8); e redução das desigualdades (10).

No entanto, durante as apresentações e debates, observamos alguns questionamentos quanto à validade dos números apresentados, sugerindo a necessidade de uma análise mais detalhada e fontes mais atualizadas. Também foram levantadas questões sobre o perfil real das mulheres em cargos de liderança, questionando se os dados refletem a diversidade e complexidade das trajetórias femininas.

Coube-nos ainda, em aula, oferecer sugestões para a região a respeito do tema: o incentivo à diversidade, equidade e inclusão; incentivo aos programas de promoção à inserção no mercado de trabalho, capacitação profissional e novas lideranças; combate ao machismo, racismo e discriminações a partir da promoção e valorização do ser humano no ambiente de trabalho.

Tais observações apontam para a relevância de discutir, de forma crítica e contextualizada, os dados e as políticas de diversidade nas empresas da região - sobretudo as que se destacam na promoção da liderança feminina, para que se mantenham fiéis a este propósito.

REFERÊNCIAS

BRASSCOM. **Pesquisa Mulheres na Tecnologia 2023**. 2023. Recuperado de: <https://wtime.com.br/mulheres-na-tecnologia-tema-que-deve-avancar-em-2023/>.

MORRISON, Ann M.; WHITE, Randall P.; VELSOR, Elaine. **Breaking the Glass Ceiling: Can Women Reach the Top of America's Largest Corporations?** Updated Edition. New York: Basic Books, 1994.

MOVIMENTO MULHER 360. **Mapa da Liderança Feminina no Brasil 2023**. 2023. Recuperado de: <https://movimentomulher360.com.br/noticias/panorama-mulheres-2023/>.

STEPHANI, A. D. (Org.). **O ensino aprendizagem face às alternativas epistemológicas 2**. Ponta Grossa, PR: Atena Editora, 2020. Recuperado de: Artigo - Atena Editora.

SUZANO. **Central de Sustentabilidade**. [São Paulo]: Suzano, [2023]. Disponível em: <https://centraldesustentabilidade.suzano.com.br/>. Acesso em: 11 abr. 2024.

SUZANO. **Sustentabilidade: Pessoas: Diversidade, Equidade e Inclusão**. [São Paulo]: Suzano, [2023]. Disponível em: <https://www.suzano.com.br/sustentabilidade/pessoas/diversidade-equidade-e-inclusao>. Acesso em: 11 abr. 2024.