

A representatividade feminina na recuperação econômica pós-pandemia

Fernanda Delgado

Professora de Geopolítica da Energia e coord. de pesquisa da FGV Energia

Ligia Schlittler

Sócia de Felsberg Advogados

Heloisa Esteves

Diretora de Petróleo, Gás e Biocombustíveis da EPE

Muito vem se falando em diversidade e inclusão. Parece que este assunto é realmente o de maior evidência no momento: além de empresas de todos os segmentos, o tema vem recebendo a atenção de bancos e agentes financiadores, que têm imposto cada vez mais ao mundo corporativo exigências variadas de sustentabilidade – sendo este também um tema da moda. E o mês de março último, por ocasião do dia internacional da mulher, foi o ápice das reflexões e considerações sobre igualdade de gênero, que dominaram ainda mais as redes sociais, *lives* e *webinars*, contumazes ambientes onde há uma hipervalorização dos atributos masculinos.

Mas, mesmo em pleno século XXI, com comprovados avanços técnicos, científicos e tecnológicos, embora ainda se discuta a Terra plana em



alguns lugares, como a desigualdade de gênero continua sendo um assunto recorrente e ainda uma questão? A falta de informação ou dados provavelmente não é o problema para comprovações e demonstrações. A existência de desigualdade de gênero foi rigorosamente documentada de muitas maneiras. O chamado “teto de vidro” também está bem documentado, com notável falta de mulheres, de maneira mais geral, nas salas de reuniões, na diretoria e na alta administração. Há, por fim, diversas expressões de que a diversidade de gênero leva a melhores resultados para empresas e governos. Isso já é um fato.

Dessa forma, seguem aqui algumas comprovadas reflexões sobre os ganhos econômicos e financeiros e, consequentemente sócio-inclusivos, sobre a maior diversidade intrafirma

no setor de energia que se pode facilmente tangenciar nesse momento. O objetivo é ratificar que as diferenças somam, e o feminino, objeto desta análise, diversifica e engrandece.

A terceira edição do estudo *Diversity wins*, publicado pela consultoria McKinsey em maio de 2020,¹ mostrou que companhias com times mais diversos tendem a obter melhores resultados financeiros. Isso porque, além de políticas de diversidade e inclusão ajudarem empresas a atrair e reter mais talentos, um ambiente diverso e inclusivo é comprovadamente mais propenso à inovação.²

Mais liderança

No que tange à *performance* de times diversos, ao fazer um recorte especificamente de gênero, a pesquisa da McKinsey demonstrou que times com mais de 30% das posições executivas ocupadas por mulheres têm mais chance de apresentar melhor *performance* financeira do que os times com pouca diversidade de gênero. Na verdade, a pesquisa encontrou uma variação surpreendente de 48% na *performance* e nos resultados ao comparar as companhias com maior diversidade de gênero com as que tinham menos mulheres.

Além dos benefícios de funcionários mais motivados e engajados com suas culturas organizacionais que, consequentemente, geram melhores resultados financeiros,^{3,4,5} estudos ainda apontam que as mulheres possuem atributos de liderança que as tornam mais efetivas

Pesquisa da McKinsey demonstrou que times com mais de 30% das posições executivas ocupadas por mulheres têm mais chance de apresentar melhor performance financeira

em situações de crise, como maior capacidade de adaptação e flexibilidade, visão sistêmica geralmente mais ampla do que os homens, além de maior abertura a mudanças, atributos altamente valorizados nas posições de liderança nas companhias quando se trata de gerenciamento de crises.

A constatação de que empresas diversas geram melhores resultados vem acompanhada de uma crescente cobrança de Wall Street por melhores práticas de diversidade e inclusão, seja adotando uma “lente de gênero” para a concessão de empréstimos e financiamentos, seja por meio da criação de índices que reflitam a adoção dessas políticas.⁶

Em fevereiro de 2020 o Goldman Sachs, por exemplo, anunciou que somente atuaria em IPOs de empresas cujos conselhos tivessem ao menos uma mulher. Na mesma época o fundo BlackRock anunciou a criação de uma plataforma

de investimentos sustentáveis,⁷ sinalizando a consolidação de uma tendência que já vinha sendo notada no mercado financeiro. Atento a essas mudanças, o Banco Interamericano de Desenvolvimento lançou um *toolkit* de gênero e infraestrutura. Trata-se de um guia de indicadores de igualdade de gênero, para fomentar empresas e países a implementar políticas de inclusão. E desde 2018 a Bloomberg possui um índice específico para reconhecer empresas pelo compromisso com a igualdade de gênero e pela transparência na divulgação dessas informações.⁸

Iniciativas como essas, além de extremamente desejáveis, terão certamente um efeito *race to the top* por parte das empresas, que tendem a acompanhar as demandas dessa agenda. E à medida que aumentem as pressões sobre as empresas para tratar de questões ambientais, sociais e de governança (*environmental, social and governance* – ESG), agora na frente e no centro para muitos grandes investidores, os aspectos “sociais” de ESG ganharão destaque.⁹ Uma nova área dentro da dimensão “S” de ESG que está sendo incorporada às estratégias de portfólio será a busca por oportunidades com base na igualdade de gênero no local de trabalho.

No entanto, apesar do avanço da equidade feminina no mercado de trabalho e do aumento da representatividade das mulheres em diversos setores da economia, a pandemia – que se iniciou em 2020 e ainda não dá sinais de estar pró-

xima do fim – tem se mostrado um duro golpe a essas conquistas. Especialistas estimam que a crise da Covid-19 atrasará em uma década os avanços da igualdade de gênero no mercado de trabalho global e que, no Brasil, a participação feminina nos setores econômicos tenha retrocedido a índices comparáveis aos da década de 1990.

Com o fechamento das escolas e sem outras redes de apoio, o cuidado dos filhos, dos parentes idosos e da administração doméstica recaindo quase integralmente sobre as mulheres, não apenas impactando suas carreiras, mas, muitas vezes, ocasionando o completo abandono do mercado de trabalho. O Relatório da McKinsey calculou que, em geral, os empregos das mulheres são 1,8 vez mais vulneráveis nesta crise atual do que os empregos dos homens.¹⁰ Os impactos díspares da crise foram acentuados pelo aumento da atenção à justiça racial e à igualdade de gênero, e a diversidade da força de trabalho e as políticas de inclusão que passaram a ser mais examinadas pelos investidores. Sem mencionar todas as questões de aumento de feminicídio e violência doméstica contra mulheres e crianças que o ambiente pandêmico acentuou, que não são objeto deste trabalho.

Em um momento de reconstrução da economia mundial pós-pandemia, os dados de (des)igualdade de gênero podem ser um caminho para impulsionar a retomada econômica. As empresas, possuidoras dessas informações, entendem os benefícios trazidos do ajuste do

Em um momento de reconstrução da economia mundial pós-pandemia, os dados de (des) igualdade de gênero podem ser um caminho para impulsionar a retomada econômica

equilíbrio entre o percentual de homens e mulheres – em todos os níveis hierárquicos da empresa – como financeiramente recompensador e de relativa fácil adaptação, e podem procedê-lo. Um estudo do McKinsey Global Institute de 2015 já demonstrava existir uma relação direta entre a participação das mulheres na economia e o crescimento do PIB. O estudo apontava que igualdade de homens e mulheres no mercado de trabalho poderia acarretar um aumento de 26% do PIB até 2025.¹¹

Ambiente inovador

Em uma visão micro, no geral, diversidade e inclusão levam a ambientes inovativos e criativos, que, por sua vez, se traduzem em melhores resultados. Como afirmou Melinda Gates, “se não tivermos mulheres, nem mesmo estamos fazendo as perguntas certas”.¹² Isto pode ser

especialmente benéfico em indústrias de tecnologia, e também chave em setores nos quais a tecnologia e a inovação têm um papel relevante, como é o caso das indústrias de energia, onde a transição energética global e a inovação tecnológica oferecem a chance de reformatar as formas de geração, distribuição e consumo energético.

A Agência Internacional de Energia Renovável (Irena), em pesquisa conduzida em 2020, estimou que o número de empregos atrelados a energias renováveis deve triplicar até 2050.¹³ O preenchimento dessas vagas de forma mais equilibrada por homens e mulheres poderá fortalecer todos os aspectos relacionados à inovação no setor de renováveis, aliando os benefícios gerados pela diversidade de gênero à maior inovação nesta indústria.

Por outro lado, o setor de energia enfrenta desafios devido ao maior escrutínio dos fatores ESG na tomada de decisões de investimento. À medida que os investidores orientados para ESG voltam sua atenção para os fatores sociais, as empresas de energia não parecem estar bem posicionadas para fazer com que sua cultura corporativa e estruturas de governança atinjam o nível de diversidade necessário para promover retornos mais altos, o que pode limitar seu acesso a fontes importantes de financiamento.¹⁴ Entretanto, se ao se analisar energia e infraestrutura como setores que deverão ter um aumento dos postos de trabalho¹⁵ e nos quais a mulher encontra-se

em grande desvantagem numérica, a maior inserção das mulheres no mercado de trabalho pode reforçar a recuperação pós-Covid, impulsionando os resultados, permitindo a esses setores liderar a retomada econômica e promovendo esse reequilíbrio de gênero.

O aumento da participação das mulheres na economia não constitui iniciativa a ser considerada meramente por razão de políticas sociais de inclusão, mas também parte de uma imperiosa política também de crescimento econômico, visando à maior produtividade das empresas e setores.

Pacotes de estímulo econômico e os planos de recuperação que os governos estão implementando buscam uma recuperação que pode ser definida por seu potencial de criar oportunidades de renda, empregos e crescimento, ao mesmo tempo em que acelera o atingimento de metas globais e nacionais de desenvolvimento. Há quem diga que a recuperação econômica do mundo pós-pandemia seria verde – *green recovery*, fazendo alusão a aspectos ambientais, mas importantes métricas e índices econômicos, não deixam dúvida de que é a inclusão da mulher no mercado de trabalho que irá destravar e acelerar a recuperação econômica global.

Estamos diante, senhoras e senhores, de uma verdadeira *pink recovery*. ■

Há quem diga que a recuperação econômica do mundo pós-pandemia seria verde – *green recovery*, fazendo alusão a aspectos ambientais

how%20inclusion%20matters/diversity-wins-how-inclusion-matters-vf.pdf>. Acesso em: 12 de mar. de 2021.

²Quanto à atração e retenção de talentos, apesar de existirem profissionais talentosos de todas as raças, etnias, gêneros e orientação sexual, grupos com menor representatividade não vão desejar trabalhar em empresas nas quais perceberem que não encontrarão espaço para crescerem e expressarem suas opiniões. Assim, como demonstrou a pesquisa da McKinsey, as empresas com políticas claras de diversidade e inclusão conseguem atrair e reter mais talentos.

No que concerne à criatividade e inovação, como pessoas com formação e características semelhantes tendem a pensar de maneira parecida, em um ambiente diverso se juntam diferentes perspectivas e o processo criativo ocorre de forma espontânea e natural.

³*Women in business and management: The business case for change*. Disponível em: <https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_700953/lang--en/index.htm>.

⁴*When women lead, firms win*. Disponível em: <<https://www.spglobal.com/en/research-insights/featured/when-women-lead-firms-win>>.

⁵*Liderança feminina: por que mulheres no topo fazem a diferença*. Disponível em: <<https://www.linkedin.com/pulse/lideranca-feminina-por-que-mulheres-topo-fazem-morsch-msc/>>.

⁶How gender lens investing is gaining ground. *Knowledge @ Wharton*, Wharton School, 2 de out. de 2020. Disponível em:

<<https://knowledge.wharton.upenn.edu/article/how-gender-lens-investing-is-gaining-ground/>>.

⁷Vide <<https://www.blackrock.com/institutions/en-gb/solutions/sustainable-investing>>.

⁸Bloomberg Gender-Equality Index – GEI, em inglês. A iniciativa parece ter tido resultados positivos. De 2018 a 2020, o número de empresas do *ranking* atendendo a requisitos de igualdade entre homens e mulheres havia crescido 41%, de 230 para 325 companhias.

⁹Maitaine Sardon, Sustainability investors shift your focus to social issues, *Wall Street Journal*, 19 de out. de 2020. Disponível em: <<https://www.wsj.com/articles/sustainability-investors-shift-their-focus-to-social-issues-11602342000>>.

¹⁰Sarah Coury et al. *Women in the workplace 2020*, McKinsey & Company, 30 de set. de 2020. Disponível em: <<https://www.mckinsey.com/featured-insights/diversidade-e-inclusao/mulheres-no-local-de-trabalho>>.

¹¹Disponível em: <https://www.mckinsey.com/~/media/McKinsey/Industries/Public%20and%20Social%20Sector/Our%20Insights/How%20advancing%20womens%20equality%20can%20add%2012%20trillion%20to%20global%20growth/MGI%20Power%20of%20parity_Full%20report_September%202015.pdf>. Mais modesto foi o estudo da Bloomberg Economics, que apontou que a igualdade de gênero seria responsável pela injeção de US\$ 20 trilhões na economia mundial, aumentando em 30% o PIB até 2050. Disponível em: <<https://www.bloomberg.com/news/articles/2021-03-09/women-could-give-20-trillion-boost-to-economic-growth-by-2050>>.

¹²Melinda Gates: *The tech industry needs to fix its gender problem now*. Disponível em: <<https://www.theatlantic.com/business/archive/2017/03/melinda-gates-tech/519762/?linkId=35610398>>.

¹³*Renewable energy: A gender perspective*. Disponível no site da Irena em: <file:///C:/Users/lgs/Documents/ESG/IRENA_Gender_perspective_2019.pdf>. Acesso em: 12 de mar. de 2021.

¹⁴*The social aspects of ESG investing: Insights on diversity in energy finance*. Disponível em: <https://www.energypolicy.columbia.edu/research/commentary/social-aspects-esg-investing-insights-diversity-energy-finance?utm_source=Women+in+Energy+program&utm_campaign=638954a260-EMAIL_CAMPAIGN_2019_09_24_06_19_COPY_01&utm_medium=email&utm_term=0_52d16560d8-638954a260-102428219#_edn2>.

¹⁵Conferir relatório da Irena citado na nota número 3.

¹*Diversity wins: How inclusion matters*. Disponível em: <<https://www.mckinsey.com/~/media/mckinsey/featured%20insights/diversity%20and%20inclusion/diversity%20wins%20>>