

Um retrato da liderança feminina no Brasil

As executivas que atuam no ambiente corporativo são cautelosas, resilientes, detentoras de vasta experiência e atentas às oportunidades

Por **Janine Goulart**, sócia-líder de People Services e líder do KPMG's Network of Women (KNOW) da KPMG no Brasil.

KPMG Business Insights

91ª edição | Fevereiro de 2023





Janine Goulart

Como as executivas brasileiras avaliam o atual cenário econômico no País e no mundo? Que desafios esperam enfrentar? E qual é o perfil predominante entre elas – suas perspectivas, formação acadêmica etc.?

Estas e muitas outras respostas estão presentes no recorte nacional do estudo **Global Female Leaders Outlook 2022**. A análise traça um retrato das lideranças femininas do mundo corporativo e mostra seus pontos de vista acerca de temas diversos – da macroeconomia à transformação digital, da agenda ESG aos desafios da inclusão e da construção da efetiva equidade entre gêneros no ambiente empresarial.

Para a elaboração do estudo global, foram consultadas 884 executivas. Neste artigo, **abordaremos as opiniões e os pontos de vista daquelas que atuam no Brasil**. A pesquisa aponta que as executivas do nosso País são majoritariamente de nacionalidade brasileira (95%), têm mais de 50 anos (68%), fizeram mestrado (64%) ou bacharelado (20%) e têm filhos (77%).

O percentual de executivas que estão no mesmo cargo há mais de cinco anos é de 14%; a maioria (64%) desempenha funções de liderança há pelo menos 16 anos. Metade das respondentes atua em empresas que tiveram receita menor que US\$ 500 milhões no último ano fiscal; 77% delas tiveram acréscimo em suas receitas na comparação com o exercício anterior.

Otimistas e confiantes

Um percentual de 16% confia que haverá um crescimento da economia nacional. Mas, quando questionadas sobre as perspectivas de crescimento para o setor em que atuam, elas se mostram mais otimistas: 48% estão confiantes.

Quando falam de riscos, elas se preocupam com os desafios de atrair e reter talentos (45%) e com a segurança cibernética (43%). Para responder a essas ameaças, elas apostam em estratégias como: agregar valor ao que é ofertado aos profissionais, como forma de atrair e reter pessoas (34%); expandir a digitalização para áreas operacionais (23%); e aprimorar a resiliência em segurança cibernética (16%).

Impactos da pandemia

Se um dos desafios que mais preocupam as executivas é a retenção de talentos, claro que elas estão dispostas a priorizar aspectos como o bem-estar das pessoas. E, por reconhecerem que a pandemia transformou as relações de trabalho, uma em quatro executivas afirma que a adoção de uma nova cultura empresarial é prioridade, com políticas que permitam, aos profissionais, encontrar um melhor equilíbrio entre vida pessoal e trabalho.

Elas também enfatizam a criação de uma cultura orientada por propósitos e valores, em que os líderes de fato pratiquem o que preconizam e incorporem inclusão, diversidade e igualdade para que nenhum

Para 32% das respondentes, haverá incremento de até 6% no seu quadro de pessoal; e 34% apostam em um crescimento de 6% a 25% no número de profissionais de suas respectivas empresas.



indivíduo ou grupo se sinta em desvantagem ou desprivilegiado.

Transformação digital

As oportunidades digitais estão na mira das executivas brasileiras: 86% afirmam ter transferido investimentos para esse campo e 82% reconhecem que novos parceiros serão fundamentais para prosseguir com a transformação digital no ritmo necessário ao bom andamento dos negócios.

Mesmo com essa disposição em priorizar a digitalização e em fazer investimentos nessa área, elas enfrentam desafios – dentre eles, uma certa dificuldade em tomar decisões rápidas quando se trata de tecnologia (18%) e em fazer a efetiva implementação, com a escala necessária, dos projetos pilotos (18%).

Elas apontam, ainda, a necessidade de melhorar a resiliência digital, sendo que 24% optam pelo estabelecimento de uma cultura digital e de *cyber security*, capitaneadas pelas lideranças sêniores.

Em relação aos riscos de sofrer um ataque cibernético, menos da metade (37%) das respondentes considera que suas organizações estejam bem ou muito bem-preparadas para lidar com esse desafio.

Inovação, tecnologia, propósito...

Sem inovação, uma empresa não sobrevive mais. Esta convicção é compartilhada por 84% das executivas; **75% delas apostam, sobretudo, no uso de Inteligência Artificial e machine learning.** Ademais, 52% pretendem priorizar o uso de nuvens e 34% querem investir nas oportunidades possibilitadas pelo 5G.

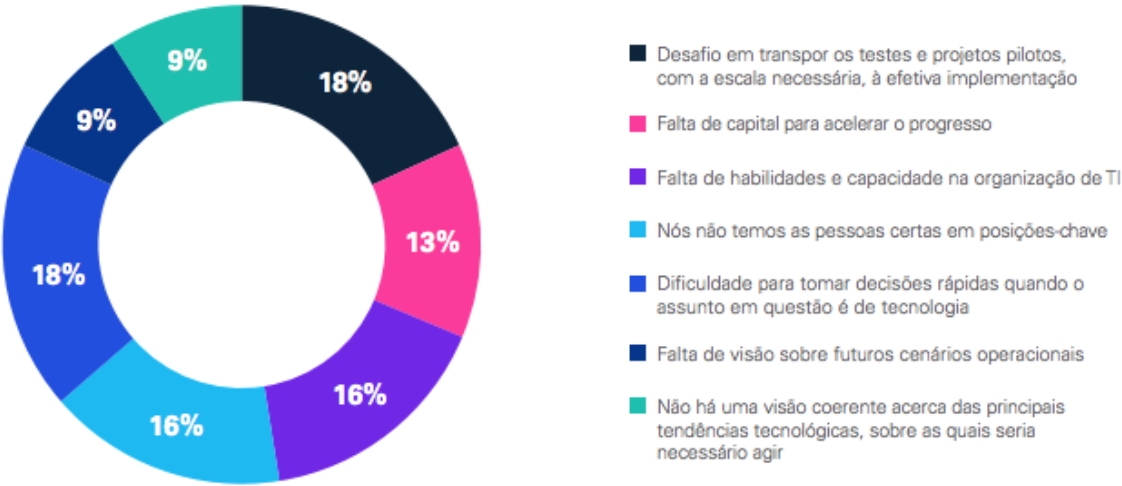
Quanto aos investimentos para alcançar suas metas de crescimento e transformação, as executivas destacaram o desenvolvimento das capacidades e habilidades da força de trabalho (68%).

Mas, não basta ser inovador e investir em tecnologia se o negócio não for movido por um propósito, acreditam as executivas brasileiras: 80% asseguram que as empresas em que atuam têm um propósito claramente definido e 83% confiam que esse propósito corporativo tem sido fundamental para os *stakeholders*.

Para 20% das entrevistadas, o relacionamento com o cliente é a área da empresa mais impactada pelo propósito corporativo, enquanto 15% consideram que o propósito impulsiona o desempenho financeiro.

Coerentes com essa valorização do propósito – ou seja, não basta “fazer”, mas é preciso fazer “do

Quais são os dois principais desafios encarados pela sua empresa no que se refere à aceleração da transição digital?



Questão de múltipla escolha, com porcentagens baseadas no número de respostas obtidas



jeito certo” –, **muitas dessas profissionais estão conscientes de que os pilares ESG serão cada vez mais relevantes.** Quase metade delas (45%) pretende enfatizar a letra S (social).

Vale ressaltar que 98% concordam/concordam fortemente com a afirmação de que “os CEOs serão cada vez mais pessoalmente responsáveis por impulsionar o progresso na abordagem de questões sociais.”

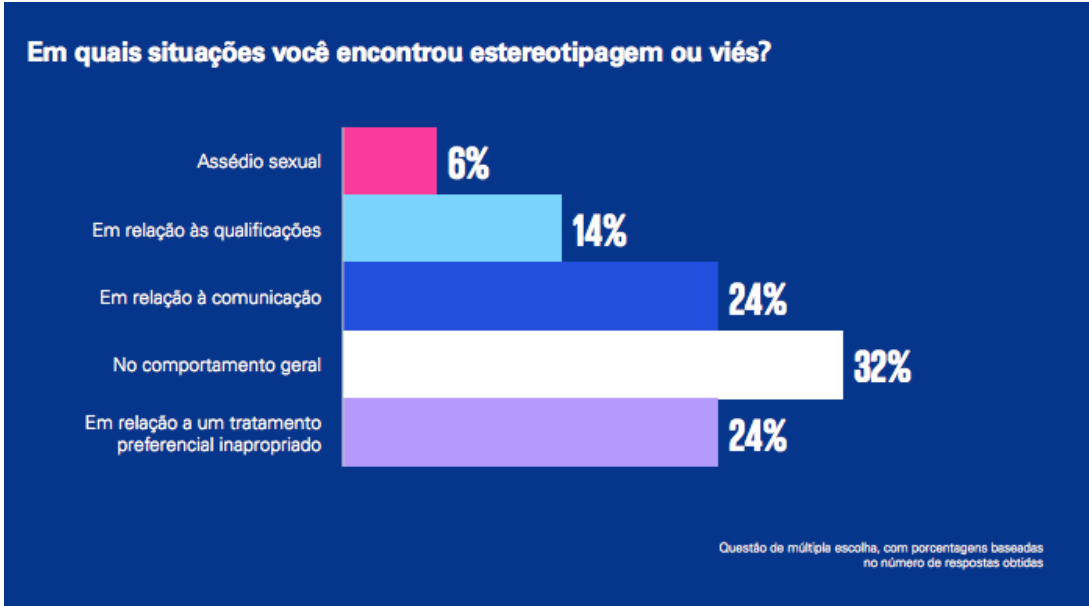
Os *stakeholders* também estão mais exigentes quando o assunto é transparência, assinalam 48% das executivas brasileiras; e 50% garantem que os investidores são os agentes externos que mais exigem transparência sobre os pilares ESG.

Promoção e remuneração

Quanto às expectativas de promoção, 39% esperam ser promovidas; no entanto, 32% acreditam que só conseguirão obter um maior reconhecimento se mudarem de empresa.

No que diz respeito à equidade de salários entre os diferentes gêneros, 45% dizem que suas organizações são transparentes em relação ao tema, contra 32% que não consideram a empresa transparente.

Sobre inclusão, 96% consideram que as empresas em que atuam ainda têm muito a realizar para que a diversidade de gênero seja efetiva nos cargos gerenciais e nos assentos dos conselhos. Elas apontam que as principais razões para as mulheres ocuparem poucos cargos de comando são a cultura corporativa masculina (33%) e o fato de a sociedade permanecer atrelada a modelos estereotipados (27%).



Por falar em estereótipos e desigualdades, 86% das executivas já se depararam com situações de intolerância e estereotipagem.

Conclusões

Madura, com uma formação acadêmica sólida, vasta experiência e atuação em diversos setores e negócios, a executiva brasileira enfrenta preconceitos e estereótipos, mas ocupa espaço crescente em conselhos e alta direção.

Com uma visão acurada e abrangente acerca das oportunidades de crescimento e perspectivas de mercado, ela reconhece os desafios que enfrenta, vislumbra soluções e se prepara tanto para crescer profissionalmente quanto para colocar as empresas

que lidera nos trilhos da transformação digital e das melhores práticas ESG. Afinal, ela sabe que esses temas estarão na mira de reguladores, consumidores e demais *stakeholders* de forma cada vez mais enfática pelos próximos anos.

Embora cautelosa quanto às perspectivas econômicas globais e nacionais, essa executiva confia na resiliência dos seus segmentos de atuação e de suas empresas. Além disso, ela sabe que o mundo pós-pandemia oferece novos caminhos e está disposta a trilhá-los, construindo o futuro que almeja.

<https://home.kpmg/br/pt/home/insights/2023/01/lideranca-feminina-esta-atenta-esg-retencao-talentos.html>

