

**AGENDA 2030, DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO: ESTUDO
EMPÍRICO CONSIDERANDO-SE O OBJETIVO DE
DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL 5.5.2 EM COMPANHIAS
BRASILEIRAS DE TECNOLOGIA DE INFORMAÇÃO**

**AGENDA 2030, DIVERSITY, EQUITY AND INCLUSION: EMPIRICAL
STUDY CONSIDERING THE OBJECTIVE OF SUSTAINABLE
DEVELOPMENT 5.5.2 IN BRAZILIAN INFORMATION TECHNOLOGY
COMPANIES**

ANTÔNIO NUNES PEREIRA

Doutor em Administração (USCS). Mestre em Administração (UFRRJ). Mestre em Finanças/Contabilidade (Fucape). Mestrando em Direito da Saúde (Unisant). Graduação em Direito e Administração (USP) e Contabilidade (FACED/UNA). Professor da PUC-SP, Unisanta e Fatec-SP.

RESUMO:

Embora existam mais mulheres do que homens no mundo, a realidade do mercado de trabalho em termos de sua participação em cargos de gestão e, em específico da área de Tecnologia da Informação e Comunicação (TIC) é tema de estudos internacionais. O presente estudo investiga a participação das mulheres em cargos gerenciais nas empresas brasileiras e em específico nas maiores empresas do segmento de TIC considerando-se os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), em específico o Indicador ODS 5.5.2 que trata de equidade de gênero, propostos na Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas (ONU). A metodologia do estudo é exploratória e documental na medida que analisou relatórios de sustentabilidade do ano de 2021 das companhias que compuseram a amostra, selecionadas por sua relevância sócio-econômica no mercado de TIC nacional. Na pesquisa realizada obteve-se evidências que corroboram o senso comum da não equidade de gênero nos cargos gerenciais, ficando esse número em torno de 35% de participação das mulheres e, quando observado nas empresas de TIC, um número um pouco inferior, com exceção de uma delas, para a qual, houve um olhar e análise específica para a investigação das boas práticas aplicadas. Conclui-se que é possível buscar a equidade de gênero nas empresas, em especial de TIC, sendo portanto este um segmento promissor quanto ao aumento da participação das mulheres em cargos gerenciais, buscando alinhamento à Agenda 2030 e seus Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, através de projetos direcionados de inserção, capacitação e de qualidade de vida nas empresas.

PALAVRAS-CHAVE: Mulheres; Gestão; ODS 5.5.2; Empresas; TIC.

ABSTRACT:



This investigation had compared women's participation in managerial positions compared to indicator 5.5.2 proposed by the 2030 Agenda of the United Nations (UN) with Brazilian scope. The methodology is exploratory and documentary in that it included sustainability reports for the year 2021 and information from the companies Intelbras, Multibras, Positivo and Totvs between 2021 and 2023. national information arising from the number of employees, with assets exceeding R\$ 1.0 billion, and are connected to the Stock Exchange (B3) and the Brazilian Association of Information and Communication Technology Companies (Brasscom). After the study, from the sample average, evidence was obtained that the participation of women in managerial positions in ICT companies was lower, although close, to the Brazilian indicator 5.5.2 of companies in general, partially corroborating the expectation of the literature. Multilaser, in turn, showed a higher participation of women in management positions, contrary to the expectation of the literature and historical indicators. Good practices were also detected in referencing the 2030 Agenda to projects such as the example of Totvs and Multibras. The findings allow us to argue that the Brazilian information technology sector is positive, based on sampling, by increasing the participation of women in managerial positions and good practices such as correlation with Agenda 2030, women training programs and quality of life.

KEYWORDS: Women; Management; ODS 5.5.2; Companies; IT.

1 INTRODUÇÃO

Sociedades e companhias delimitam um imperativo que, se já conhecido da literatura de comportamento organizacional, pauta o dia-a-dia da gestão e da estratégia dos negócios em seu ambiente de atuação e a necessidade de promoção de políticas públicas para enfrentar a desigualdade no acesso ao emprego e aos cargos de gestão e direção que apresentam além de melhor remuneração oportunidades de demonstrar desempenho (SCHIMURA, 2022), (NASCIMENTO; VILLAS BÔAS, 2015); (FRAGA; SILVA, 2012).

A Diversity, Equity and Inclusion - DEI, sigla para diversidade, equidade e inclusão, cresceu com os movimentos sociais norte-americanos e mais recentemente com o notório impacto desproporcional da pandemia para minorias, (FERRERO, HEMSLEY, SANDS, 2023). O tema DEI ocupa agenda de empresas e de consultoria em razão de sua contribuição para o desenvolvimento de países nos quais as empresas atuam. Assim, a natureza STEM das empresas de tecnologia da informação (TI) pode gerar desafios profissionais para a gestão de pessoas (MCKINSEY AND COMPANY, 2022).

Embora existam mais mulheres do que homens no mundo, a realidade do mercado de trabalho e em específico de Tecnologia da Informação e Comunicação



(TIC) é distinta. Em 2019, a Google revelou que 30% do seu quadro de colaboradores é formado por mulheres, no Brasil pesquisas do IBGE apontam uma participação de 20% de mulheres no mercado de trabalho de TIC (SENAC-GO, 2023). Dados da Associação Brasileira para Promoção do Software Brasileiro (SOFTEX) apontam em 2017 que, no Brasil, 19,8% das funções tradicionais de TIC eram ocupadas por mulheres.

No mercado de tecnologia da informação verifica-se que a baixa representatividade de mulheres nos postos de trabalho e de liderança representa um baixo incentivo para futuras profissionais (BRASSCON, 2022, p. 9). No limite, a perspectiva acaba por reforçar perspectivas restritivas e limitadas de carreira de desenvolvimento de carreira, situações que formam, por assim dizer, "teto de vidro" (VIANA, 2023).

O emprego feminino, cabe destacar, sofreu maiores impactos negativos advindos da pandemia decorrente da impossibilidade da utilização de creches e assistência para os filhos conforme estudos da Organização Internacional do Trabalho (OIT) focalizados na América Latina (OIT, 2022).

Inserir-se, por outro lado, iniciativas que promovem a maior participação feminina. Uma iniciativa global e com potencial de impacto na gestão das empresas brasileiras de tecnologia é a Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas (ONU). Instrumentalizada por países, companhias e sociedade civil, postula-se a efetivação dos direitos humanos com o alcance dentre outros Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), o ODS 5, que versa sobre igualdade de gênero e empoderamento de todas as mulheres e meninas.

Considerando-se o contexto atual sobre a necessidade de pesquisas direcionadas ao profissional de tecnologia da informação e demandas sociais de maior inserção da mulher no mercado de trabalho, em especial, das empresas de TIC, propõe-se a seguinte questão: "Qual o panorama da participação de mulheres nos cargos de gestão nas empresas brasileiras e de tecnologia de informação e comunicação considerando-se o Indicador ODS 5.5.2 da Agenda 2030 da ONU?".

Ainda, apresenta-se como hipótese a ser validada a percepção que não há uma equidade de gênero feminino em posições gerenciais nas empresas brasileiras e, em especial de TIC.



A presente pesquisa objetiva avaliar como se situa a participação de mulheres em cargos gerenciais em empresas brasileiras de relevância socioeconômica¹ do mercado de TIC, utilizando-se para essa avaliação o indicador 5.5.2 da Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas. São objetivos secundários deste trabalho que dão suporte à investigação da questão proposta, validação da hipótese e o objetivo principal: a) realizar a revisão de literatura sobre o tema trazendo mais conhecimento sobre este; b) verificar se as empresas selecionadas correlacionam suas práticas de gestão com a Agenda 2030; e levantar boas práticas aplicadas pelas empresas que possam favorecer a equidade de gênero.

Demonstrando o potencial do setor de TIC para o avanço do desenvolvimento sustentável, nas palavras de Ban Ki Mon, ex-Secretário da ONU, ao descrever o papel da TIC que novas companhias e centros de tecnologia do setor representam ressalta que é "o motor que impulsiona soluções práticas e inovações que podem contribuir para o crescimento inclusivo" (ONU, 2016).

O presente estudo tem, quanto à justificativa, a investigação de boas práticas e políticas inclusivas de gestão de pessoas com vista ao incremento da empregabilidade e do desenvolvimento econômico-social inclusivo (BELTRAMINI; CEPellos; PEREIRA, 2022).

Recente relatório Mulheres no Local de Trabalho, tradução livre de Women in the workplace, com dados de 2021, evidencia que os setores de seguros e finanças apresentam respectivamente 53% e 47% de gerência liderada por mulheres, enquanto o setor de tecnologia, nas suas indústrias de software e hardware, apresenta 38% e 23%, ou seja, uma participação comparativamente menor (MCKINSEY AND COMPANY, 2022).

O quadro internacional é reforçado por estudos que demonstram que existem diferenças significativas na participação de mulheres em desfavor do segmento de tecnologia que retém 50% menos que os demais setores. Para a gestão de recursos humanos de tecnologia da informação é relevante destacar que a taxa de retenção de mulheres em razão da formação do capital humano se mostra insuficiente para atender as demandas de um setor que bem remunera (ATAL, BERENQUER E BORWANKAR, 2019).

¹ Para fins da presente pesquisa foram selecionadas as empresas Intelbras, Multilaser, Positivo e TOTVs como representativas do setor de tecnologia da informação e comunicação, conforme descrito na seção de metodologia.



Vale ainda destacar que nacionalmente há um maior diferencial, gap, de empregabilidade entre homens e mulheres. O pesquisador Schymura (2022), ao tratar dados de diversos países, observou que o diferencial de empregabilidade de homens e mulheres no Brasil é de 20%, enquanto em países desenvolvidos como o Estados Unidos e Reino Unido a participação é inferior a 12%.

No contexto do segmento de tecnologia da informação os indicadores de gap de gênero são convergentes. Encontra-se, por exemplo, que a diferença no total de colaboradores é de 22,0%, sendo que para os cargos gerenciais a diferença sobe para 28,0%, aproximadamente (BRASSCOM, 2022).

Desta forma, a importância deste trabalho traduz-se na investigação do assunto em questão, trazendo um panorama atual das empresas brasileiras e das empresas de TIC selecionadas, além de apresentar boas práticas que possam auxiliar na busca de uma maior participação das mulheres nos cargos de gestão das empresas, além das contribuições acadêmicas e para profissionais da área de recursos humanos.

2 REVISÃO DA LITERATURA

Estudiosos de ciências sociais aplicadas; administração, sociologia, direito dentre outras; já há algum tempo dedicam-se a estudos de sustentabilidade social, participação feminina no mercado de trabalho e sua respectiva transparência.

Giddens e Sutton (2017) pontuam as dimensões sociais, ambientais e econômicas do desenvolvimento sustentável. Asseveram ainda os autores que os resultados de iniciativas são mistos, e progressos em algumas frentes e indicadores, mas não todos (GIDDENS, SUTTON, 2017).

Demonstram, ainda, que o conceito é flexível e polêmico, sendo o conceito de desenvolvimento sustentável objeto de uso por lideranças e cientistas na construção de agendas. Precisam, os sociólogos, que o conceito tem origem no Relatório Brundtland de 1987 da Comissão das Nações Unidas, sendo, em breves palavras: “aquele que atende às necessidades do presente sem comprometer das gerações futuras de atenderem às próprias necessidades” (GIDDENS; SUTTON, 2017).

No contexto do desenvolvimento sustentável e especial às dinâmicas sociais do conceito é possível perceber o maior interesse em divulgar informações. Iniciativas



mundializadas a exemplo do *Global Report Initiative*² (GRI, 2023) e reportes de sustentabilidade e os impactos dos negócios exemplificam que a transparência é também um valor inerente ao processo de inserção feminina no mercado de trabalho.

Inserir-se como iniciativa global e com potencial de impacto na gestão das empresas brasileiras de tecnologia a Agenda 2030. Instrumentalizada por países, companhias e sociedade civil, postula-se a efetivação dos direitos humanos com o alcance dentre outros objetivos de desenvolvimento sustentável (ODS), o ODS 5 que versa sobre igualdade de gênero e empoderamento de todas as mulheres e meninas (IPEA, 2023).

Ao lado de iniciativas de transparência (relatório de sustentabilidade, Pacto Global, dentre outras possibilidades), o uso de indicadores baseados no ODS 5 pode ser percebido como direcionador de gestão. Esses podem ser acompanhados não apenas por gestores e colaboradores atuais, mas também usuários externos às empresas, a exemplo de agentes estatais, potenciais empregados, sindicatos e demais grupos sociais.

Há uma tendência, notada na teoria organizacional, com impactos reais na gestão e no desenvolvimento dos países: mulheres na força de trabalho (MONTANA; CHARVON, 2010). Nesse aspecto cumpre resgatar a perspectiva de Deleuze que defende: “toda teoria traz em seu bojo uma prática, assim como toda prática tem embutido, de maneira clara ou não, algum pressuposto teórico”, SCHÖPKE (2010, p. 233-234).

Pode-se defender, no âmbito da presente pesquisa, que a gestão de pessoas como campo de estudo recebe não somente influência de diversas ciências, mas sobretudo das boas práticas empresariais. Nesse aspecto serão utilizados como referenciais conceituais referências clássicas, recentes, normativas não se omitindo de boas práticas de organizações, como referenciais conceituais e teóricos.

Embora cause estranheza nos dias atuais, em literatura didática de negócios (livro-texto), focalizada no mercado formal norte-americano, apresenta que ocorreu salto considerável, no final do século XX, nas famílias onde homens e mulheres passaram a trabalhar (MONTANA; CHARVON, 2010). A inserção da mulher não se deu apenas quantitativamente, mas também qualitativamente. Um movimento que as

2 Iniciativa da ONU em promover boas práticas de transparência entre os países, com especial atenção para temas que envolvam transparência da sustentabilidade e que não deixem de dialogar com o tema de governança, papel de atuação de stakeholders.



deslocou de trabalhos tradicionais femininos rumo aos mais tecnológicos hegemonicamente ocupados por homens. Os índices evidenciam essa situação de 1970 a 1998 que salta de 10% a 30%, aproximadamente para analistas e cientistas de computação. A presença feminina é notória mesmo em cargos que outrora eram vistos como exclusivamente masculinos (MONTANA; CHARVON, 2010).

Estudos sociológicos de vertente mais crítica ao tratar do tema mencionam que há inegável aumento do trabalho feminino que atinge mais de 40% da força de trabalho dos países desenvolvidos. Contudo, pondera-se que permanecem desigualdades salariais relevantes de práticas entre países. Exemplifica-se, por exemplo, o Japão que possui nitidamente políticas distintas para homens e para mulheres. Em âmbito brasileiro encontra-se discriminação de mulheres casadas, quadro não encontrado na França (ANTUNES, 2009).

Recentemente dedicado ao Brasil corrobora literatura revisada supra, especialmente quanto aos estereótipos em contextos empresariais e culturais, (MEDEIROS ET AL., 2020). Nesse bojo, análises descritivas da participação feminina crescente, embora a participação gerencial não atinja 40% nos cargos gerenciais (IBGE, 2020).

Quando se refere a estatísticas brasileiras focalizadas ao setor, vale a pena sublinhar informações que são facilmente identificadas. Verificam-se estatísticas focalizadas em negócios de tecnologia consideradas preocupantes. Se em 2019, a Google revelou que 30% do seu quadro é formado por mulheres, no Brasil pesquisas do IBGE apontam uma participação de 20% (SENAC-GO, 2023).

Antes de avançar para a teoria organizacional predominante no presente texto, é importante apreender que existe uma tendência de maior participação da mulher no mercado de trabalho. Desse fenômeno destacam-se como fatores facilitadores práticas empresariais comprometidas com o desenvolvimento sustentável, na vertente social, de equidade de gênero e a legislação trabalhista protetiva. Entretanto, dificultadores podem ser mencionados como estereótipos, preconceitos e desvantagens competitivas associadas à maternidade.

Pode-se investigar se há uma tendência se manifesta entre os anos de 1960 aos anos 2010, com uma trajetória que evoluiu de reduzida participação rumo à paridade que se estimula em políticas públicas mundo afora e contempladas na Agenda 2030.



Assim, na perspectiva de teoria organizacional, Morgan (2013), e no contexto de gestão de pessoas atenta às boas práticas e políticas públicas em companhias de TIC é possível abstrair informações com objetivo de aperfeiçoar as práticas que dificultam o avanço da equidade e a competição pelos melhores talentos na área independentemente do gênero. Garcia e Viecili (2018) demonstram, por exemplo, o impacto da maternidade na permanência do vínculo de emprego.

Cabe então visitar estudos recentes com maior conexão à temática de participação gerencial das mulheres no setor de TI. Nessa passagem em diante com destaque para a literatura internacional cotejando-se no que for pertinente aos objetivos do presente estudo.

Atal, Berenguer e Borwankar (2019) trazem boas práticas empresariais e públicas para enfrentar o gap de participação de mulheres nas áreas STEAM. Elencam iniciativas de determinados estados norte-americanos que possuem leis e licitações públicas que impõem obrigação de transparência de gênero, raça e salário; programas empresariais dedicados para treinamentos, grupos de afinidade; e opções flexíveis para trabalho e políticas para maternidade e políticas estratégicas de atração de fornecedores que praticam diversidade.

A partir de Atal et al (2019) e Ferraro et al. (2023), o presente retoma relevante rol de causas da reduzida diversidade de gênero na indústria de tecnologia da informação, mas que se enfrentadas podem, por exemplo, melhorar a imagem das organizações e percepção pública sobre a inclusão de gênero. Por exemplo, são causas do gap de gênero na área de TIC: reduzida taxa de graduandas nas áreas STEM, sendo um dos primeiros ou maiores desafios; ciências, engenharia e tecnologia, como campo de trabalho, demanda uma carga de trabalho elevada (normalmente disponibilidade 24x7) com pressão por horas extras e conflitos com outras demandas da vida pessoal, (ATAL, BERENGUER E BORWANKAR; 2019).

As evidências brasileiras cotejadas com as internacionais parecem ser mais positivas no sentido de maior participação das mulheres em cargos gerenciais. Por exemplo, Sousa e Melo (2009) ao estudarem o mercado de Belo Horizonte há mais de 10 (dez) anos já demonstraram a existência de empoderamento das mulheres em empresas de TI, sabendo-se que a pesquisa realizada por poemas autoras contemplava empresas menores.

Resgatam-se determinados aspectos da literatura que contribuem para a presente pesquisa que o assunto da diversidade e identidade nas organizações.



Nkomo e Cox Jr. (2007) ao buscarem identificar o subcampo de diversidade encontraram temas como identidade social, teoria intergrupos, pesquisas em raça, etnia e gênero, demografia organizacional e etnologia. Na presente pesquisa são exploradas ferramentas, como será possível identificar a seguir, ferramentas inspiradas nas experiências de demografia organizacional.

Publicações mais recentes buscam vincular a literatura de recursos humanos e a Agenda 2030. Garcia et al (2023) após revisarem a temática por mais de 40 anos argumentam que o processo organizacional (a exemplo de práticas) e resultados (por exemplo representação no conselho de administração) representam as bases para uma abordagem relacional entre estudos de gênero e o ODS 5, valendo-se, portanto, resgatar todas as ODS, conforme Figura 1.



Figura 1: Objetivos de Desenvolvimento Sustentável
Fonte: ONU.

Pesquisa mais recente sobre o indicador 5.5.2 aplicadas à realidade empresarial são desejáveis na medida que podem demonstrar a conexão entre boas práticas de gestão, os ODS e impacto nos negócios. Diaz-Sara chaga e Ariza-Montes (2022) ao investigarem uma organização em específico, Cooperativa de Mondragón, identificaram os autores que a entidade não alcançou a paridade entre homens e mulheres em posições gerenciais, demonstrando não alinhamento ao indicador 5.5.2.

Após a revisão da literatura é possível pontuar foco em avaliar o alcance do ODS 5.5.2 na perspectiva de ser o indicador distinto das empresas em geral, explorando-se a questão e a hipótese da pesquisa.



3 METODOLOGIA

A presente pesquisa possui caráter exploratório-documental uma vez que tem em seu material primordial documentos institucionais e dados secundários que possibilitam descrever comportamentos de fenômenos, e definir variáveis (SALOMON, 2008), (COOPER; SCHLINDER, 2011),.

Para a contextualização do tema da pesquisa, na revisão de literatura optou-se pelo uso de literatura sobre o tema, complementada por artigos publicados nacional e internacionalmente. Foram utilizados referenciais clássicos de sociologia e teoria organizacional condizentes com a proposta de gestão de tecnologia da informação. A seleção de livros clássicos contribui e antecipa quadros explicativos.

O estudo, no que se refere à fase empírica, não é populacional e sim amostral (SIEGEL, 1993). A população de empresas de Tecnologia da Informação (TI) é bem ampla, estando na ordem de milhares no Brasil com impacto direto e indireto no desenvolvimento econômico e no bem-estar da população e no crescimento de outras indústrias. Optou-se, portanto, pela análise de empresas representativas do setor no paradigma pós-positivista, WISKER (2008).

Do universo de mais de 230.000 empresas de tecnologia da informação presentes no Brasil, selecionou-se as maiores companhias em termos de capital listadas na Bolsa de Valores B3³ entre os dias 20 de dezembro de 2022 a 10 de junho de 2023.

Chegou-se a um total de 20 empresas, foram visitados os portais destas, em especial as áreas de Relações com Investidores e Sustentabilidade, onde se buscou informações pertinentes à pesquisa para a inclusão ou o descarte para o trabalho, chegando ao resultado de quatro companhias: Intelbras, Multibrás, Positivo e Totvs. Em seguida, pesquisou-se na Brasscom⁴ por essas empresas para se obter mais informações sobre elas.

A Tabela 1 resume a grande relevância sócio-econômica nacional dessas empresas, com um valor de mercado da ordem de R\$31 bilhões e empregando uma força de trabalho de mais de 22.000 colaboradores.

Tabela 1: Relevância Socioeconômica das Companhias Selecionadas

3 A B3 é a Bolsa de Valores do Brasil, sendo resultante da fusão das Bolsa de Valores de São Paulo (BOVESPA) e Bolsa de Mercadorias e Futuros (BMF). Disponível em: <https://www.b3.com.br/pt_br/b3/institucional/quem-somos/> . Acesso em 14 mar 2023.

4 A Associação das Empresas de Tecnologia da Informação e Comunicação (TIC) e Tecnologias Digitais (BRASSCOM) congrega mais de 83 empresas, companhias e organizações ligadas ao segmento de TI. Disponível em: <<https://brasscom.org.br/quem-somos/sobre-a-brasscom/>>. Acesso em 20 abr 2023.



Empresa	Força de Trabalho	Valor de Mercado em bilhões (R\$)
Intelbras	4706	9,900
Multilaser	5010	2,830
Positivo	3751	1,140
Totvs	9021	17,190
Total	22.488	31,060

Fonte: Elaborada pelo autor a partir dos portais empresariais.

Verifica-se, pela Tabela 2, o nível de transparência das organizações pesquisadas e seu alinhamento com os ODS e Relatórios de Sustentabilidade. Destaca-se a TOTVs que além de realizar a evidenciação levou ao mercado informações adicionais, provavelmente por ser uma das maiores da amostragem podem existir interesses. Exemplifica a empresa a boa prática de utilização de Relato Integrado e referências aos ODS e ao Pacto Global.

Tabela 2: Transparência das Companhias Selecionadas de TIC

Empresa	Tamanho da Empresa Ativos (2021)	Relatório de Sustentabilidade	Anos-Referência	Contempla ODS	Relatório 2021 em páginas
Intelbras	3,5 bi	Sim.	2021	Não.	75
Multilaser	6,7 bi	Sim.	2021	Não	60
Positivo	3,7bi	Sim.	2021	Não	58
Totvs	9,9 bi	Sim.	2015 a 2021	Sim.	100
Média					73

Fonte: Elaborada pelo autor.

A Intelbras evidencia no seu endereço de Relação com Investidores (menu Governança Corporativa) o Relatório de Sustentabilidade (RS) com anexo GRI referenciados os itens 102-7 e 102-8. É possível verificar que a empresa até 20 de janeiro de 2023 tinha disponibilizado os RS dos anos de 2020 e 2021.

A empresa Multilaser em seu endereço de Relação com Investidores divulgou seu Relatório de Sustentabilidade. Entretanto, a disponibilização das informações está no menu Informações Financeiras em Relatórios Anuais. Até 20 de janeiro de 2023 estava disponível o Relatório Anual de Sustentabilidade 2021, disponibilizado em 29/07/2022.

A Positivo Tecnologia, por sua vez, divulga seu Relatório de Sustentabilidade no portal de Relação com Investidores. Utiliza-se, entretanto, o Menu Companhia, Relatório Anual. Em 19/12/2022 foi disponibilizado relatório com base na competência 2021, sendo publicado também o Relatório Referenciado GRI.

Em seu portal com “Relação com Investidores” a TOTVS divulga Relatórios de Sustentabilidade. Foi possível identificar que a empresa divulga desde 2015 seus relatórios, na modalidade de Relato Integrado. Interessante destacar que a empresa



referência os Objetivos do Desenvolvimento Sustentável, demonstrando-se uma prática diferenciada em relação às demais empresas da amostra. Inclui ainda os Anexos I e II os 10 Princípios do Pacto Global e os 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, páginas 97-98.

Com relação aos indicadores de comparação, foram utilizados dados de fontes oficiais brasileiras, destacando-se o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) onde se obtiveram informações sobre o indicador 5.5.2 Participação das Mulheres em níveis gerenciais no Brasil.

O indicador 5.5.2 participações de mulheres em cargos gerenciais possui uma conexão com o Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 5 da Agenda 2030, igualdade de gênero. É meta associada ao indicador garantir a participação plena e efetiva das mulheres e a igualdade de oportunidades para a liderança em todos os níveis de tomada de decisão na vida política, econômica e pública (IBGE, 2023).

O IBGE (2023) esclarece que o indicador é uma proporção e é especificado por determinados segmentos. Assim, em linha com os metadados das ODS são utilizados o total de cargos na administração sênior e intermediária, correspondendo às categorias 11 (legisladores e altos funcionários), 12 (gerentes corporativos) e 13 (gerentes de produção e serviços especializados) da Classificação Internacional Uniforme de Ocupações (International Standard Classification of Occupations - ISCO 08, da Organização Internacional do Trabalho - OIT⁵).

4 RESULTADOS

Nesta seção são inicialmente apresentados os dados referentes às empresas brasileiras e análise e comparações nesse âmbito. Em seguida são apresentados os dados das empresas selecionadas e analisados comparativamente às demais empresas brasileiras. Por último, são realizadas análises gerais sobre os dados apresentados e, em seguida, as boas práticas encontradas para a melhoria da equidade de gênero.

5 A Organização Internacional do Trabalho (OIT) é uma entidade internacional tripartite formada por empregadores, empregados e governos que fomenta a justiça social e o trabalho decente. Seus eixos estratégicos contemplam: normas, emprego, proteção social e diálogo social. Disponível em: <https://www.ilo.org/lisbon/visita-guiada/WCMS_650776/lang--pt/index.htm> . Acesso em 25 jun 2023.



Inicialmente a pesquisa buscou a investigação do Indicador ODS 5.5.2 de equidade de gênero na gestão ao longo dos últimos 10 (dez) anos nas empresas brasileiras, dados expressos na Tabela 3.

Tabela 3: Evolução do Indicador 5.5.2 no Brasil (2012-2021)

Ano	Proporção	Evolução Comparativa
2012	36,8	100,00%
2013	38	103,26%
2014	36,4	98,91%
2015	37,5	101,90%
2016	39,1	106,25%
2017	39,2	106,52%
2018	36,9	100,27%
2019	36,6	99,46%
2020	35,7	97,01%
2021	34,9	94,84%

Fonte: Elaborado pelo autor a partir de IBGE(2023)⁶

A partir da Tabela 3, onde se pode observar uma tendência positiva de aumento de participação de gestoras até 2017, sendo que, a partir desse ano há uma inflexão ao menor número registrado na série, 34,9%⁷ em 2021. Para fins do estudo, vale destacar que o indicador em todo o período foi superior a 30%.

Pode-se, portanto, verificar que existe uma tendência oscilante na participação de mulheres com períodos de crescimento e mais recentemente tendência contrária. Para fins do trabalho será utilizado o indicador de 2021 para fins comparabilidade das empresas que também tiveram seus dados analisados para o ano mencionado.

Antes de analisar a participação feminina propriamente dita, precede a avaliação do primeiro nível da empresa. A situação das empresas permite afirmar que a participação feminina no nível operacional permaneceu entre é próxima de 40%, sendo a Multilaser um caso atípico uma vez que possui 60,7% das funções operacionais de mulheres. É o que se depreende da Tabela 4, a seguir.

6 INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Indicadores Brasileiros para os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável.** Disponível em: <https://odsbrasil.gov.br/objetivo5/indicador552>. Acesso em 15 abril 2023.

7 Organização Internacional do Trabalho. **Labour statistics for the Sustainable Development Goals (SDGs).** Disponível em: < <https://ilostat.ilo.org/topics/sdg/> > . Acesso em 20 jan. 2023. Apenas como referência comparativa o Indicador 5.5.1 nos Estados Unidos é de 41,1% e nas Américas 39,0%.



Tabela 4 Companhias Selecionadas - Participação de Mulheres Nível Operacional

Ano	Empresa	Força Trabalho	Funcionárias	% Funcionárias
2021	Intelbras	4706	2040	43,3%
2021	Multilaser	5010	3042	60,7%
2021	Positivo	3751	1800	48,0%
2021	Totvs	9021	3250	36,0%
Média		5583	2294	41,1%

Fonte: Elaborada pelo autor.

Inicialmente cumpre retomar o Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 5 (Igualdade de Gênero). Textualmente o ODS 5, abreviadamente, procura alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas.

Ao evoluir a análise para as companhias brasileiras de Tecnologia da Informação e Comunicação selecionadas, percebe-se pela Tabela 6 que a participação é bem inferior à média nacional. Considerações adicionais, onde não se pode obter esses dados da empresa Intelbras e no que se refere a Multilaser em sua Alta Administração (Presidência) não havia mulheres. As empresas estão distantes do ODS 5.5.2 das empresas brasileiras em geral, que é em torno de 35%.

Tabela 5: Indicadores das Companhias Selecionadas de TIC vis-à-vis ODS 5.5.2 no Ambiente Brasileiro (Presidência e Diretoria)

Ano	Empresa	Presidência e Diretoria	Total	Diretoras %
2021	Intelbras – Não apresentou			
2021	Multilaser	0	10	0
2021	Positivo	10	42	23,8%
2021	Totvs	41	171	24,0%

Elaborado pelo Autor

No que se refere a gestoras, os indicadores das empresas mostraram-se mais próximos do ODS 5.5.2 brasileiro. Valendo-se destacar que a empresa Multilaser apresentou uma participação gerencial relativa superior às demais, 42,4% e, superior ao ODS 5.5.2 brasileiro. Somente a empresa Totvs disponibilizou em seus relatórios números de anos anteriores permitindo uma análise, não exposta na Tabela 6, onde observa-se um aumento de gestoras de 2019 a 2021. As empresas Positivo e Totvs, para 2021, apresentaram um indicador próximo a 31%, inferior portanto ao ODS 5.5.2 brasileiro de 35%.

Tabela 6: Gestoras - Participação nas empresas de TIC selecionadas

Companhia	Segmento Industrial	Participação das Mulheres em Posições Gerenciais %	Observação
-----------	---------------------	--	------------

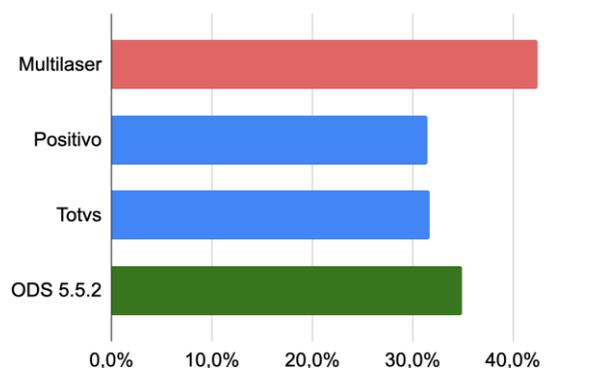


Intebras	TI Computadores e Equipamentos	não disponível	-
Multilaser	TI Computadores e Equipamentos	42,40%	Superior em 9%
Positivo	TI Computadores e Equipamentos	31,50%	Inferior em 19%
Totvs	TI Programas e Serviços	31,70%	Inferior em 18%
	Média da Amostra	35,20%	Inferior em -9%
	ODS 5.5.2 empresas brasileiras	34,90%	

Fonte: Elaborado pelo Autor a partir dos Relatórios de Sustentabilidade

No Gráfico 1 são apresentados os dados da Tabela 6 facilitando a sua visualização e análise.

Gráfico 1: A Participação das Mulheres na Gerência de Cias de TIC e ODS 5.5.2



Fonte: Elaborado pelo autor a partir dos Relatórios de Sustentabilidade.

A empresa Multilaser apresentou indicador de participação de mulheres na gerência superior aos parâmetros do indicador brasileiro, superior inclusive a parâmetros das empresas norte-americanas em geral.

As empresas Positivo e Totvs, embora não tenham apresentado participação de gerência das mulheres superior ao ODS 5.5.2 das empresas em geral no Brasil, evidenciam uma participação próxima superior a 30%.

4.1 BOAS PRÁTICAS DAS EMPRESAS PESQUISADAS

Na presente seção serão descritas boas práticas que estejam direta e indiretamente relacionadas ao ODS 5.5.2, para melhoria das práticas de equidade de gênero. Conforme verificam-se dois eixos para a pesquisa em recursos humanos no



tema Agenda 2030, cotejadas a transparência e, até certo ponto, quantificação da equidade, apresentadas serão boas práticas serão posteriormente tabuladas e agrupadas em iniciativas similares.

Inicialmente realizamos uma busca na palavra mulher e no Relatório de Sustentabilidade, chamado de Relato Integrado, base 2021, da Totvs, houve um grupo de ocorrência de 74. A expressão ODS e ODS 5, respectivamente, 88 e 5. Por três vezes foi possível verificar o logo da ODS 5. Não sem razão a empresa possui o #ELASNATOTVS que representa um conjunto de boas práticas que envolvem benefícios, capacitação e educação, espaços seguros, comunidade de mulheres em Tech, atração e seleção; monitoramento do diferencial de remuneração com homens, acompanhamento da rotatividade feminina (TOTVS, 2022).

Pode-se, ainda, destacar que a licença maternidade estendida e programas de capacitação diretamente para mulheres representam impactos indiretos e diretos para o alcance do ODS 5.5.2. Outras práticas como monitorar a diferença de remuneração, trabalho remoto exemplificam a atuação da empresa que tem assinado compromisso com a ONU para empoderar mulheres (TOTVS, 2022).

Na medida em que, reflexão possível, há maior oferta de licenças para cuidado dos filhos, a companhia patrocina o empoderamento e retenção das mulheres assim como na produção do capital humano que é fundamental para os níveis mais elevados de gestão e direção das empresas.

A empresa Positivo apresenta 3 menções à palavra mulher e 1 menção à sigla ODS em seu Relatório de Sustentabilidade, tendo por ano referência em 2021. A companhia valoriza o ODS 5 na medida que colocou como prioridade em seus negócios e possui reconhecimento externo como selo "Melhores Empresas para se Trabalhar". A empresa criou o projeto Athena, de trabalho híbrido que favorece indiretamente à gerência de mulheres na medida que dá mais flexibilidade para acompanhamento de familiares, A empresa possui programa de acompanhamento específico "Mãe e Bebê" e ainda auxílio-creche até um ano de idade.

Por sua vez, a empresa Multilaser mencionou a palavra mulher por 15 vezes em seu Relatório de Sustentabilidade, dados de 2021. A companhia mencionou a sigla ODS por 2 vezes e gênero por 10 vezes. Mencionou ainda em seu relatório foco estratégico, em termos de materialidade, a diversidade, inclusive com uma inserção do logo da ODS 5. Em termos de ações com potencial contribuição para o indicador



5.5.2 é a realização de uma semana de palestras direcionado às mulheres, uso de canal denúncia.

Ao cabo da Intelbras mencionou por 10 vezes a palavra mulher e gênero por 9 ocorrências. A empresa mencionou por uma vez a sigla ODS. A empresa também possui o selo de "Melhores Empresas para se Trabalhar".

A empresa oferece benefícios que favorecem indiretamente a gerência das mulheres a exemplo de licença maternidade estendida por 60 dias; licença paternidade também estendida; expansão do auxílio educação. Por ser um evento que demanda interrupção do contrato de trabalho, proteger a materialidade com extensão de 60 dias parece expandir o conhecimento sobre o tema sob um prisma empírico (INTELBRAS, 2022).

Pode-se perceber que as empresas analisadas possuem preocupação e programas dedicados à promoção da mulher, mas diretamente quanto ao trabalho da gerente mulher não foi possível identificar. Nesse contexto, destacam-se programas que envolvem sobre a diferença salarial e movimentação de pessoal, sendo programas que monitoram o processo de rotatividade com olhar do trabalhador. Práticas essas alinhadas às propostas da Agenda 2030, no que se refere à promoção do trabalho da mulher.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Após a investigação pode-se afirmar que dentre as empresas representativas, duas delas, Totvs, esta do segmento de produtos e serviços; e positivo, computadores e equipamentos, apresentam indicador de participação das mulheres em cargos gerenciais abaixo do ODS 5.5.2 das empresas em geral. A companhia Multilaser, por seu turno, apresentou indicador superior, superando-se inclusive parâmetros internacionais, mas ainda assim inferior à paridade (50%). A Intelbras não apresentou informações, prejudicando-se a análise.

Após a realização dos procedimentos da pesquisa foi possível evidenciar, a partir da amostra selecionada, que o quadro de participação da mulher em empresa de tecnologia da informação no Brasil é consistente com o indicador 5.5.2 da Agenda 2030, acompanhado de boas práticas e esforços no sentido de aumentar a



equidade. Quadro que evidencia que a Agenda 2030 tornou-se um parâmetro para tomada de decisões e práticas de transparência dos resultados.

Como sugestão de futuras pesquisas, recomenda-se uma análise direcionada a micro e pequenas empresas, pois esta perspectiva não foi abordada na presente pesquisa, mas pode oportunizar um quadro mais abrangente sobre a participação das mulheres na gerência com evidências se o crescimento da empresa está correlacionado com maior equidade.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, R. **O privilégio da servidão**: o novo proletariado de serviços na era digital. São Paulo: Boitempo, 2020.

ASSOCIAÇÃO PARA PROMOÇÃO DA EXCELÊNCIA DO SOFTWARE BRAILEIRO (SOFTEX). **Persona TI**: Caracterização do profissional de TI e evolução de suas principais especificidades nos últimos 10 anos. Disponível em: <http://www.ftp.softex.br/cadernos_tematicos/persona_ti_2019.pdf>. Acesso em 18 fev 2023.

ASSOCIAÇÃO DAS EMPRESAS DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO (TIC) E TECNOLOGIAS DIGITAIS (BRASSCOM). **Relatório de diversidade no Setor TIC**. São Paulo, dezembro de 2022. Disponível em: <<https://brasscom.org.br/pdfs/relatorio-de-diversidade/>>. Acesso em 20 jan. 2023.

ATAL, N.; BERENQUER, G.; BORWANKAR, S. Gender diversity issues in the IT industry: How can your sourcing group help? **Business Horizon**, v. 62, pp-595-602. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2019.04.004>.

B3. **Classificação setorial**. Disponível em: < https://www.b3.com.br/pt_br/produtos-e-servicos/negociacao/renda-variavel/acoes/consultas/classificacao-setorial/ >. Acesso em 10 jun 2023.

BELTRAMINI, L. M.; CEPellos, V. M.; PEREIRA, J. J. Mulheres jovens, “teto de vidro” e estratégias para o enfrentamento de paredes de cristal. **Revista de Administração de Empresas**, v. 62, n. 6, p. 1-25, 2022.

COOPER, D. R.; SCHLINDLER, P. S. **Métodos de pesquisa em administração**. 10. ed. Porto Alegre: Bookman, 2011.

DIAZ-SARACHAGA, J. M.; ARIZA-MONTES, A. The role of social entrepreneurship in the attainment of the sustainable development goals. **Journal of Business Research**, 152, 2022, p. 242-250



FERRARO, C.; HEMSLEY, A.; SANDS, S. Embracing diversity, equity, and inclusion (DEI): considerations and opportunities for brand managers. **Business Horizons**, 2023, v. 66, pp. 463-479. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2022.09.005>.

FRAGA, J. B.; SILVA, V. A. B. Diversidade no conselho de administração e desempenho da empresa: uma investigação empírica. **Brazilian Business Review**, v. 9, n. Especial, p. 58-80, 2012.

GARCIA, C. F.; VIECILI, J. Implicações do retorno ao trabalho após licença-maternidade na rotina e no trabalho da mulher. **Fractal: Revista de Psicologia**, v. 30, n. 2, p. 271-280, 19 jul. 2018.

GARCIA, M. F.; AHMED, R.; FLORS, G. L.; HALLIDAY, C. S. Gender equality and comparative HRM: a 40-year review (article in press Human Resource Management, May 2023).

GIDDENS, A.; SUTTON, P. W. **Conceitos essenciais da sociologia**. 2. ed. São Paulo: Editora da Unesp, 2017.

GLOBAL REPORT INITIATIVE (GRI). **Our mission and history**. Disponível em: <<https://www.globalreporting.org/about-gri/mission-history/>>. Acesso em 12 agosto de 2022.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA (IPEA). **Igualdade de gênero**. Disponível: < <https://www.ipea.gov.br/ods/ods5.html>>. Acesso em 10 jan 2023.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ECONOMIA (IBGE). **Agência IBGE Notícias**. 26/07/2029. Disponível em: < <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/17064-ods-5-alcancar-a-igualdade-de-genero-e-empoderar-todas-as-mulheres-e-meninas>> Acesso em 13 mar 2023.

_____. **Estudos e Pesquisas, Informação Demográfica e Socioeconômica**, n. 38, 2020. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101784_informativo.pdf> . Acesso em 20 fev 2023.

_____. **Indicadores Brasileiros para os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável**. Disponível em: < <https://odsbrasil.gov.br>> . Acesso em 22 abr 2023.

_____. **Indicador 5.5.2**. Disponível em: <<https://odsbrasil.gov.br/objetivo5/indicador552>> . Acesso em 15 jan 2023.

INTELBRAS. **Relatório de sustentabilidade**. Disponível em: < <https://api.mziq.com/mzfilemanager/v2/d/660c9d23-3bb0-4bd4-9707-c9fe5ad308b4/2e74ebd5-3614-4025-0f73-7693bbb70414?origin=1>>. Acesso em 20 jan. 2023.

MCKINSEY AND COMPANY. **Women in the workplace 2022**. McKinsey and Company. Disponível em: <<https://www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion/women-in-the-workplace>>. Acesso em 17 jun 2023.



MEDEIROS, F. S. B.; CAMPOS, S. A. P. As Relações de Gênero, os Estereótipos e a Violência Simbólica no Mercado de Trabalho. **Revista de Administração IMED**, v. 10, n. 1, p. 127-144, 2020.

MONTANA, P. J.; CHARNOV, B. H. **Administração**. São Paulo: Saraiva, 2010.

MORGAN, G. **Imagens da organização**. 2nd. ed. São Paulo: Atlas, 2013.

MULTILASER. **Relatório de sustentabilidade**. Disponível em: <<https://api.mziq.com/mzfilemanager/v2/d/0d3ffa68-6034-4fe9-b934-6f33fa35d31c/c6557121-0c3e-954d-1790-93dd146c3d9a?origin=1>> . Acesso em 11 jul. 2022.

NASCIMENTO, G. A. F.; VILLAS BÔAS, R. V. Proteção da mulher: direito individual e social à igualdade de condições no mercado de trabalho e ao direito à maternidade. **Conpendi Law Review**, v. 1, n. 6 (III Encontro de Internacionalização do CONPENDI - Madrid), p. 156-172, 2015. Disponível em: <http://www.indexlaw.org/index.php/conpedireview/article/view/3459/2972> Acesso em: 28 jul. 2015.

NKOMO, S. M.; COX JR., T. **Diversidade e identidade nas organizações**. In: CLEGG, S. R.; HARDY, C.; NORD, W. (Org.). Handbook de estudos organizacionais. São Paulo: Atlas, 2007.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS, 2016. **Agenda 2030 reconhece potencial da tecnologia de informação**. Disponível em: <<https://news.un.org/pt/story/2016/05/1551261>> . Acesso em 18 jun 2023.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT). América Latina y Caribe: políticas de igualdad de género y mercado de trabajo durante la pandemia. Nota técnica. **Serie Panorama Laboral en América Latina y el Caribe 2022**. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_838520.pdf> . Acesso em 20 jan. 2023.

_____. **Labour statistics for the Sustainable Development Goals (SDGs)**. Disponível em: <<https://ilostat.ilo.org/topics/sdg/>> . Acesso em 20 jan. 2023.

POSITIVO. **Relatório de Sustentabilidade 2022, (base 2021)**. Disponível em: <<https://ri.positivotecnologia.com.br/a-companhia/relatorio-de-sustentabilidade/>> . Acesso em: 28 jun. 2023.

SALOMON, D. V. **Como fazer uma monografia**. São Paulo: Martins Fontes, 2008.

SCHIMURA, L. G. O gender gap no mercado de trabalho pode ser mitigado por boas políticas públicas. **Conjuntura Econômica**, Outubro de 2022. Disponível em: <<https://portalibre.fgv.br/sites/default/files/2022-10/10ce2022-carta-do-ibre.pdf>> . Acesso em 20 jun 2023.

SCHÖPKE, R. **Dicionário filosófico**. São Paulo: Martins Fontes, 2010.



SERVIÇO NACIONAL DO COMÉRCIO DO ESTADO DE GOIÁS (SENAC-GO). **Mulheres são só 20% da força de trabalho no mercado de TI.** Disponível em: <<https://v1.go.senac.br/faculdade/site/noticia/5847-mulheres-sao-so-20-da-forca-de-trabalho-no-mercado-de-ti>>. Acesso em 18 jan 2023.

SIEGEL, S. **Estatística**. São Paulo: Makron Books, 1993.

SOUSA, R. M. B. C.; MELO, M. C. O. L. Mulheres na gerência em Tecnologia da Informação: análise de expressões de empoderamento. **Revista de Gestão**, v. 16, n. 1, art. 1, p. 1-16, 2009.

TOTVS. **Relato Integrado 2021**. Disponível em: <<https://api.mziq.com/mzfilemanager/v2/d/d3be5d49-62e7-4def-a3e1-ab25ff09f153/f96fd61b-246c-5a75-777c-b4571e100883?origin=1>> . Acesso em 24 jul 2023.

VIANA, D. Tetos de vidro e paredes de cristal: mulheres enfrentam barreiras para a ascensão no serviço público brasileiro. **Pesquisa Fapesp.**, v. 325, p.78-76.

WISKER, G. **The postgraduate research handbook**. 2nd ed. New York: 2008.

