



Global Female Leaders Outlook 2022 – América do Sul

Uma dívida com a equidade e com as oportunidades para as mulheres

Por Patricia Molino,

Sócia de Cultura e Gestão de Mudanças e Líder do Comitê de Inclusão e Diversidade da KPMG no Brasil e na América do Sul.

Business Insights - Série de artigos

Edição nº31 | Outubro • 2022



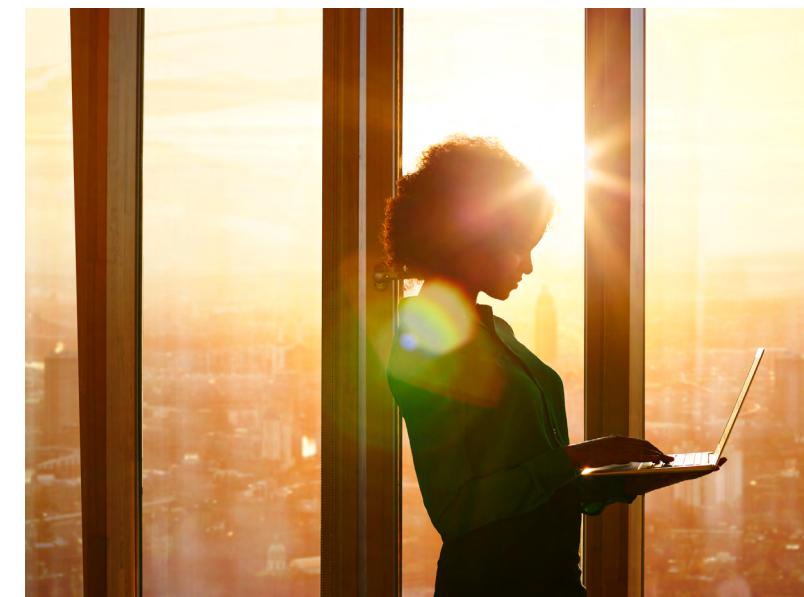
Apesar de a última pesquisa global da KPMG com executivas ter revelado que elas se mantêm confiantes em termos de crescimento setorial e corporativo, a pandemia e seus efeitos na economia mundial adiaram o progresso em termos de equidade e oportunidade. A guerra na Ucrânia é mais um fator que pode ampliar a incerteza.

A pesquisa *Global Female Leaders Outlook* (GFLO), que a **KPMG International e o Management Circle** realizam anualmente para conhecer as perspectivas de médio prazo das mulheres líderes empresariais em todo o mundo, teve um total de 84 participantes da América do Sul (de um total de 884) na sua última versão (2022). A exemplo das edições anteriores, a pesquisa procura descrever o panorama que as mulheres enfrentam no mundo corporativo, abordando aspectos cruciais para o seu desenvolvimento e o de suas organizações, como as expectativas de crescimento que elas têm tanto para a economia global quanto para seus setores e empresas; as estratégias que estão implementando ou pensando em implementar para enfrentar a conjuntura e mitigar riscos; e suas opiniões sobre o progresso tecnológico, os novos modelos de trabalho, avanços na aplicação dos critérios ambientais, sociais e de governança corporativa (ESG), bem como em questões atualmente mais sensíveis, como a igualdade de oportunidades, a discriminação e a diversidade.

Os resultados gerais desta pesquisa são detalhados com precisão suficiente no relatório *“Global Female Leaders Outlook 2022. Resiliência em uma década turbulenta”* (KPMG, 2022), publicado há pouco tempo; e são particularmente analisados no recorte regional *“Global Female Leaders Outlook 2022. Resiliência em uma década turbulenta. Recorte para a América do Sul”* (KPMG na América do Sul, 2022). Os últimos anos foram marcados pela recorrência de crises globais que influenciaram a opinião de líderes políticos e empresariais, alterando sua visão e perspectivas de curto e médio prazos, principalmente em regiões mais expostas a crises, como a América Latina e a América do Sul. Por um lado, **a pandemia mostrou os limites da globalização**, consubstanciada na necessidade crescente de as empresas diversificarem suas fontes de insumos e olharem com mais atenção para as fontes locais, visto o impacto que a crise sanitária teve no funcionamento das cadeias de suprimentos globais; por outro, a **invasão da Ucrânia pela Rússia** representa um novo golpe na recuperação que os mercados globais vinham apresentando após a crise sanitária, com efeitos econômicos devastadores, traduzidos no aumento dos preços, que afeta a maioria das matérias-primas, e nos índices crescentes de inflação observados em todo o mundo, sobretudo em países e regiões de maior desenvolvimento econômico, como os EUA e a União Europeia, embora também impactem regiões menos desenvolvidas, como a América Latina.

Embora quase um terço dos líderes sul-americanos mostrem sua confiança em relação ao crescimento global nos próximos três anos (30%), **a maioria aposta nas oportunidades que seus setores podem oferecer** (58%) e **nas capacidades das suas empresas capturá-las** (71%); esta, aliás, é uma tendência que, conforme se verificou nas edições anteriores, repete-

A invasão da Ucrânia pela Rússia representa um novo golpe na recuperação que os mercados globais vinham apresentando após a crise sanitária



se globalmente (72% e 76%, respectivamente). Os impactos dessas tendências se refletem tanto nos lucros quanto nas mudanças esperadas na folha de pagamentos para os próximos três anos: **54% da amostra regional e 64% da amostra global asseguram que seus lucros crescerão entre 2,5% e 20% ao ano durante os próximos três anos e 33% das executivas sul-americanas e globais esperam um aumento superior a 6% da força de trabalho no mesmo período.** Para corroborar essas perspectivas, considerando tanto o progresso tecnológico quanto o caminho para a transformação digital que a maioria das empresas está percorrendo globalmente (realidade muito impulsionada pela pandemia), 71% das líderes da região estão concentrando seus recursos e esforços no desenvolvimento e na melhoria constante das competências e habilidades da força de trabalho. Elas também enfatizam a busca ou redefinição do propósito corporativo, especialmente com o objetivo de construir um melhor relacionamento com os clientes (19%) e colaboradores (15%), bem como para maximizar a reputação da marca (14%) e melhorar o desempenho financeiro da empresa (14%). No que tange ao anteriormente exposto, as líderes, tanto em âmbito global quanto regional, demonstraram ter **a proposta de valor para os colaboradores** como prioridade operacional (34% e 31%, respectivamente), **com o objetivo de reter os talentos e evitar o principal risco mencionado na atual edição da pesquisa** (ou seja, a escassez de talentos, que foi mencionada por 18% das líderes, principalmente em áreas complexas como TI e segurança cibernética); e o progresso na conectividade e digitalização de todas as áreas funcionais (27% e 23%). **A pesquisa também constatou que**

a maior parte das líderes sente algum grau de responsabilidade em relação aos trabalhadores que poderão ser demitidos em virtude do avanço tecnológico, da automação e dos novos modelos de negócios (63% das executivas sul-americanas e 74% da amostra global afirmaram isso), assegurando que as empresas colaborem com a recapacitação e/ou recolocação dessas pessoas em novas funções ou postos de trabalho.

Um dos elementos considerados mais violados e, portanto, **postergados** durante a última crise sanitária – e cujos efeitos podem ser estendidos pelo conflito armado entre Rússia e Ucrânia –, **foi o progresso nos objetivos de igualdade de gênero das mulheres no âmbito da liderança**, que foi traduzido ou estendido a outros aspectos, como **diversidade e inclusão**. Enquanto 51% **das líderes sul-americanas e 35% do total de líderes pesquisadas garantiram que a pandemia realmente teve um impacto negativo no local de trabalho em termos de objetivos de igualdade de gênero**, 43% das primeiras e 40% das últimas confirmaram que a crise sanitária adiou o progresso sustentado que as políticas de inclusão e diversidade vinham registrando nas empresas. Ambos os resultados mostram um recuo significativo em relação aos levantamentos anteriores. Por exemplo: **na edição de 2020 esses números foram muito inferiores aos atuais**. A necessidade de trabalhar mais profundamente para construir uma cultura com paridade de gênero, diversidade e inclusão nos níveis mais altos das empresas aumentou, elevando a dívida corporativa com esse tipo de iniciativa **para 93% das executivas sul-americanas**. Esse número cresceu 7% em relação à pesquisa de 2020.



É claro que, salvo alguns aspectos específicos, as executivas sul-americanas e globais têm visões similares; afinal, independentemente da sua nacionalidade e/ou do setor em que trabalham, elas enfrentam desafios parecidos em termos de oportunidades de carreira, equidade, transparência, diversidade e inclusão no âmbito de suas empresas. Também é verdade que a crise da covid-19 adiou o desenvolvimento da maioria das iniciativas corporativas destinadas a melhorar esses aspectos. E essa situação pode se prolongar em consequência do conflito entre a Rússia e Ucrânia, tendo em vista os efeitos negativos que o confronto exerce sobre a economia global, especialmente nas cadeias de suprimentos. No entanto, **as executivas não deixaram de ser otimistas e continuam acreditando e confiando no crescimento de curto e médio prazos de suas empresas.** Também demonstram resiliência e continuam a destacar os problemas que enfrentam ano após ano, sempre sendo positivas nas suas expectativas, exigindo o que lhes corresponde por lei e ajudando a construir uma sociedade justa, inclusiva e com mais igualdade de gênero.



É hora de transformar insights em oportunidades



Rua Arquiteto Olavo Redig de Campos, 105, Torre A, 6th - 12th floor - ZIP CODE: 04583-110 - São Paulo, SP / Brazil.

© 2022 KPMG Auditores Independentes Ltda., uma sociedade simples brasileira, de responsabilidade limitada e firma-membro da organização global KPMG de firmas-membro independentes licenciadas da KPMG International Limited, uma empresa inglesa privada de responsabilidade limitada. Todos os direitos reservados.COM211255

O nome KPMG e o seu logotipo são marcas utilizadas sob licença pelas firmas-membro independentes da organização global KPMG.