

## O COMBATE À DESIGUALDADE DE GÊNERO COMO PRÁTICA ESG NO SETOR EMPRESARIAL

### COMBATING GENDER INEQUALITY AS A ESG PRACTICE IN THE CORPORATE SECTOR

### LA LUCHA CONTRA LA DESIGUALDAD DE GÉNERO COMO PRÁCTICA DE ESG EN EL SECTOR EMPRESARIAL

Luana Mendes Leopoldino dos Santos<sup>1</sup> ([luana.santos52@fatec.sp.gov.br](mailto:luana.santos52@fatec.sp.gov.br))

Jovina Ribeiro Fialho<sup>1</sup> ([jovinafialho@gmail.com](mailto:jovinafialho@gmail.com))

Soraya Mira Reis<sup>1</sup> ([soraya.reis@fatec.sp.gov.br](mailto:soraya.reis@fatec.sp.gov.br))

<sup>1</sup>Faculdade de Tecnologia de São Sebastião

#### Resumo

O presente artigo tem como objetivo demonstrar como as práticas ESG e a ODS 5 podem contribuir para a diminuição e o combate à desigualdade de gênero no Brasil. Este tema tem estimulado o debate sobre diversidade nas empresas, contribuindo para uma maior inclusão feminina no mercado de trabalho, sendo que essas mudanças fazem parte de toda uma transformação na cultura corporativa, além de aumentarem os lucros no setor empresarial. O problema da pesquisa se resume na seguinte pergunta: as práticas ESG e a ODS 5 são relevantes para a redução da desigualdade de gênero ou ocorre o que se chama *socialwashing*, que é a tentativa de mostrar que a empresa está incluindo em suas pautas ações de empoderamento feminino, dentre outras, com o único intuito de promover sua imagem social? Num primeiro momento, será abordada a definição de igualdade de gênero, bem como a situação de desigualdade de gênero no Brasil, incluindo sua evolução no decorrer dos anos. Ao longo do artigo, são exploradas as práticas ESG e ODS 5, no que concerne ao objetivo de igualdade de gênero. Ao fim, é exposto um estudo de caso da empresa Companhia Brasileira de Alumínio, mostrando a política de igualdade de gênero e diversidade aplicada.

**Palavras-chave:** ESG, Igualdade de gênero, Responsabilidade social.

#### Abstract

This article aims to demonstrate how ESG and SDG 5 practices can contribute to reducing and combating gender inequality in Brazil. This topic has stimulated the debate on diversity in companies, contributing to greater female inclusion in the labor market, and these changes are part of a whole transformation in corporate culture, in addition to increasing profits in the business sector. The research problem is summarized in the following question: are ESG practices and SDG 5 relevant to the reduction of gender inequality or is there what is called *socialwashing*, which is an attempt to show that the company is including in its agenda's actions of female empowerment, among others, with the sole purpose of promoting their social image? At first, the definition of gender equality will be addressed, as well as the situation of gender inequality in Brazil, including its evolution over the years. Throughout the article, ESG practices and SDGs 5 are explored, regarding the objective of gender equality. Finally, a case study of the company Companhia Brasileira de Alumínio is exposed, showing the applied gender equality and diversity policy.

**Keywords:** ESG, Gender equality, Social responsibility.

#### Resumen

Este artículo tiene como objetivo demostrar cómo las prácticas ESG y el ODS 5 pueden contribuir a reducir y combatir la desigualdad de género en Brasil. Este tema ha estimulado el debate sobre la diversidad en las empresas, contribuyendo a una mayor inclusión femenina en el mercado

laboral, y estos cambios son parte de toda una transformación en la cultura empresarial, además de incrementar las ganancias en el sector empresarial. El problema de investigación se resume en la siguiente pregunta: ¿Son relevantes las prácticas ESG y el ODS 5 para reducir la desigualdad de género o existe lo que se denomina *socialwashing*, que es un intento de mostrar que la empresa está incluyendo en sus agendas acciones de empoderamiento femenino, entre otras? , con el único fin de promover su imagen social? En un primer momento, se abordará la definición de igualdad de género, así como la situación de la desigualdad de género en Brasil, incluyendo su evolución a lo largo de los años. A lo largo del artículo, se exploran las prácticas ESG y el ODS 5, en relación con el objetivo de la igualdad de género. Finalmente, se expone un estudio de caso de la empresa Companhia Brasileira de Alumínio, mostrando la política de igualdad de género y diversidad aplicada.

**Palabras clave:** ESG, Igualdad de género, Responsabilidad social.

## Introdução

Um dos temas atuais de debate sobre empresas privadas envolve questões relacionadas à responsabilidade social corporativa e, mais recentemente, de forma mais ampla, o que tem sido chamado de “ESG” (*environmental, social e governance*).

Em linhas gerais, a sigla “ESG” diz respeito à governança ambiental, social e corporativa, contendo uma abordagem para avaliar até que ponto uma empresa caminha em prol de objetivos sociais que vão além do papel de uma corporação para aumentar os lucros em nome dos acionistas.

A partir desse atual movimento, pode-se verificar a criação de índices ligados aos valores propagados pela “ESG” por diversas entidades, como IBGC – Instituto Brasileiro de Governança Corporativa – e a bolsa de valores oficial do Brasil – B3, as quais avaliam o enquadramento das empresas nesta temática.

No que concerne ao aspecto social e de governança, mostra-se de tamanha importância a diversidade de gênero, sendo que a representação das mulheres em cargos executivos e de liderança assume particular relevância.

Além do mais, as ODS 17 (Objetivos de Desenvolvimento Sustentável), que são objetivos que -nasceram na Conferência das Nações Unidas sobre desenvolvimento sustentável em New York, em 2015, preconiza em sua ODS 5: “Alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas”.

O presente artigo visa demonstrar como as práticas ESG e ODS podem contribuir para a diminuição e combate à desigualdade de gênero no Brasil, bem como demonstrar a implementação das práticas “ESG” (*environmental, social and governance*) pela Empresa Companhia Brasileira de Alumínio, usada aqui como corpus de análise explorando como tem sido feito o combate à desigualdade de gênero, e a consequente, valorização da mulher em seus quadros.

Os dados para este estudo foram coletados por meio de pesquisas bibliográficas e documentais. Esta investigação assume a forma de uma análise de caso da Empresa Companhia

Brasileira de Alumínio, de natureza qualitativa com relação aos resultados e explicativa, de acordo com seus objetivos.

## 1 Referencial teórico

### 1.1 Definição de Igualdade de Gênero

Silva (1999, p.16) citado por Carvalho (2022) elucida que sexo e gênero por definição não significam a mesma coisa, sendo importante classificar a distinção entre sexo e gênero, embora por diversas vezes os dois conceitos sejam utilizados de forma similar. Por definição da biologia, sexo é a distinção dada à nascença a homens e mulheres e que “(...) predispõe à distinção de uma certa identidade da perspectiva do gênero”.

Conforme Machado (1999, p. 23) citado por Froés (2018):

Gênero difere do termo sexo, pois o mesmo foi criado para enfatizar que homem e mulher são categorias sociais construídas historicamente e não se restringem a características biológicas, mas possuem “implicações psicológicas e culturais”.

Torres *et al.* (2018), citado por Carvalho (2022), salientam que a igualdade de gênero é um campo bastante abrangente, por isso existe uma diversidade de abordagens e múltiplos domínios da sociedade, tanto econômica, política, laboral, familiar e pessoal.

De acordo Campos (2021), igualdade de gênero é um conceito que garante direitos e oportunidades iguais para homens e mulheres.

Feitosa e Albuquerque (2019) aponta que, cada vez mais vem se consolidando a indiscutível presença feminina no mundo dos negócios, provando que a mulher é capaz de estar presente no lar e na empresa, alcançando resultados expressivos em ambas as funções.

Gonçalves (2008), citado por Feitosa e Albuquerque (2019), oportunamente ressalta que, analisando o cenário atual da mulher nas organizações, estudos demonstram que elas adotam um perfil de liderança mais democrático, transparente e cooperativo, o que provoca maiores resultados para as empresas na melhoria das relações de trabalho e no desempenho financeiro.

### 1.2 A desigualdade de gênero no Brasil no setor empresarial

Conforme Galvão (2021), as atribuições de trabalho designadas às mulheres inicialmente no Brasil eram apenas relacionadas às atividades do lar. A autora cita que em meados de 1970, o movimento feminista norte americano teve uma enorme expressão no cenário nacional, um marco pela busca da necessidade de se ter uma causa a fim de lutar pelos direitos femininos.

Galvão (2021) relata que foi através deste movimento que se deu a inclusão das mulheres no meio trabalhista, pois com o crescimento das indústrias, a mão-de-obra somente dos homens já não atendiam às necessidades das fábricas. A autora escreve que no Brasil, as mudanças

começaram a acontecer com a chegada da consolidação das leis trabalhistas em 1943.

Segundo Alves (2016), citado por Pereira (2021), em termos de direitos femininos, temos uma das legislações mais progressistas do mundo, sendo que estudos comprovam que as mulheres ultrapassam os homens tanto em anos de estudos quanto nos diferentes graus de escolarização.

Para Feitosa e Albuquerque (2019), a evolução da participação das mulheres no mercado de trabalho é o fator que contribuiu para reduzir as desigualdades entre mulheres e homens economicamente ativos.

De acordo com Launcher (2011) citado por Feitosa e Albuquerque (2019), apesar de ainda não haver uma equiparação de salário entre homens e mulheres, as transformações e conquistas que a figura feminina vivencia passam por um expressivo reconhecimento social.

Conforme Cardoso (2021), a causa-raiz da ampla desigualdade entre homens e mulheres na liderança segue sendo a divisão sexual do trabalho – muito embora não se restrinja a ela. Segundo ela, as mulheres são 52,8% da população disponível para o trabalho, mas representam menos de 43% da população ocupada (formais e informais) de acordo com a PNAD em 2019.

Noutro estudo, de acordo com o site B3 (2022), visando aumentar a pluralidade de gênero, a bolsa de valores brasileira estabelece que as empresas que porventura não conseguirem alcançar as metas, terão que dar explicações ao mercado e aos investidores de modo geral, sobre os motivos pelos quais não avançaram. A proposta é que pelo menos uma mulher e um integrante de comunidade minorizadas façam parte dos cargos de alta gestão. O site da B3 (2022) aponta que um levantamento feito neste ano constatou uma evolução na diversidade de gênero nos conselhos de administração entre empresas que compõem o “Novo Mercado”, em que a participação da mulher neste segmento aumentou 16 pontos percentuais – de 58% para 74%, em relação ao ano de 2021.

Já na Fundação Fiocruz, de acordo Farias e Valverde (2022), a força de trabalho é representada pela maioria feminina e aponta que dentre os 4.926 trabalhadores terceirizados, 55,6% são do sexo feminino, conforme os dados da Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas (Cogepe) de 2021, e 44,4% são do sexo masculino. Mesmo com a evolução apontada no corpo de trabalho, ainda são os homens que predominam na alta gestão.

### 1.3 Conceito de ESG e as práticas relacionadas à igualdade de gênero

De acordo com os autores Lee e Vilardo (2022), a sigla ESG apareceu pela primeira vez no ano de 2005 durante uma conferência da ONU, resultando no relatório “*Who Cares Wins*”, traduzindo “quem se importa ganha” em parceria com o da Organização das Nações Unidas. Entretanto, somente nos últimos três anos a temática se transformou em espinha dorsal relevante no meio empresarial.

Mazon e Issa (2022), aduzem que o relatório produzido pela Conferência da ONU instou dezenas de instituições financeiras mundiais a olharem e refletirem acerca da possibilidade de integração de fatores sociais, ambientais e governança no mercado de capitais.

Blunt, Davies e Hewitt (2020), lecionam que o ESG é a sigla em inglês formada pelas palavras: Environmental – no que se refere às práticas de combate à preservação da biodiversidade, mudanças climáticas e ao uso consciente dos recursos; Social – relativa aos direitos humanos, saúde, segurança no trabalho e diversidade; Governance – relacionada à governança corporativa, ética, conformidade, remuneração, diversidade e transparência.

Segundo Costa (2021), o tripé encontrado nas organizações globalizadas, chamado pela abreviação de ESG para resumir as práticas adotadas, substituiu o fator econômico para o termo governança corporativa, pois amplia a visão e não somente engloba o resultado comercial, mas também a transparência nesta divulgação, os comitês de auditoria, a conduta corporativa e o combate à corrupção.

Em outras palavras, a sigla ESG é usada para se referir às melhores práticas ambientais, sociais e de governança de um negócio (COSTA, 2021).

Cardoso (2021), leciona que tanto o desempenho socioambiental como a questão da equidade entre gêneros nas corporações também estão na mira do mercado financeiro. Para ele, esta convivência entre as temáticas de Gênero da liderança e ESG começa a avançar nas discussões promovidas por estudos internacionais.

No que tange ao aspecto de governança e social, é importante destacar a importância da diversidade de gênero no setor empresarial, especialmente a representação das mulheres em cargos executivos e liderança.

Segundo Castro e Keneddy (2019), o crescimento real da participação feminina em conselhos de administração tem se dado de forma lenta em alguns países, como é o caso do Brasil, onde a representatividade feminina cresceu de 6,3% em 2014 para 8,6% em 2018.

Uma recente pesquisa realizada pelo instituto Spencer Stuart em 2021, mapeou 211 (duzentos e onze) empresas listadas nos segmentos de Governança Corporativa da B3, fez uma análise evolutiva e uma comparação internacional de 1.724 (um mil e setecentos e vinte e quatro) posições em conselhos, trazendo a informação de que 14,3% das posições em conselhos são ocupadas por mulheres, contra 11,5% em 2020 (CARNEIRO; MENDONÇA; DUPRAT, 2022).

Ou seja, apesar do crescimento expressivo nos últimos anos, é cristalino que as mulheres ainda são minoria em cargos de diretoria e liderança.

Por meio de uma pesquisa realizada por uma mestranda da Fundação Getúlio Vargas (FGV), observou-se que a presença de mulheres em cargos de liderança tem melhorado o desempenho das empresas na agenda ESG, que contribui para a melhora do desempenho geral das organizações (CARDOSO; 2021).

De acordo com Cardoso (2021), o estudo mostrou que 52% das organizações com mulheres líderes apresentam notas ESG elevadas (acima de 97,23 pontos na metodologia utilizada pelo levantamento). Quando a liderança feminina se faz presente nos conselhos de administração, o percentual sobe para 72%.

Sobre a temática, Monteiro (2021) elucida que muitas empresas têm utilizado em seu marketing expressões como verdes, sustentável, vegano, que às vezes, foram usadas de maneira devida e outras nem tanto. A falta de regulações específicas e fiscalização resulta em um campo fértil para a prática dos chamados *greenwashing*, *socialwashing* e *rainbowwashing*, que são campanhas publicitárias apontando empresas, e seus produtos e serviços, com baixo impacto socioambiental sem que, de fato, exista alguma evidência sobre isso.

#### 1.4 ODS 5 - Igualdade de Gênero

Segundo Garcia e Garcia (2016), os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, mais conhecidos como ODS 17, -nasceram na Conferência das Nações Unidas sobre desenvolvimento sustentável em New York, no ano de 2015. Os governadores dos países integrantes da ONU se reuniram na intenção de traçar novas metas e novos prazos para mais 15 anos, visando sempre a melhoria de vida para a população, com isso implementaram a agenda 2030, um calendário de objetivos para serem cumpridos até 2030.

Ou seja, os objetivos de desenvolvimento sustentável nortearão a ação para os próximos 15 anos em áreas de importância crucial para a humanidade e para o planeta.

Em relação ao tema da pesquisa, tem-se a ODS 5, que preconiza: “Alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas”.

Para a Agenda 2030 (ONU, 2015), o Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 05, traz 9 metas para serem cumpridas, garantindo a melhoria de vida das mulheres e diversos benefícios para o desenvolvimento sustentável. No que concerne ao âmbito empresarial, destacam-se as seguintes:

- 5.1 Acabar com todas as formas de discriminação contra todas as mulheres e meninas em toda parte.
- 5.5 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.
- 5.6 adotar e fortalecer políticas sólidas e legislação aplicável para a promoção da igualdade de gênero e o empoderamento de todas as mulheres e meninas, em todos os níveis. (ONU; 2015).

Em âmbito nacional, em 2022 criou-se o Movimento “Elas Lideram 2030”, que é considerado pela ONU Mulheres e pelo Pacto Global da ONU, com o foco no empoderamento das mulheres e na promoção da igualdade de gênero (ONU BRASIL, 2022).

O movimento tem por objetivo que mais de 1.500 empresas se comprometam com a temática e levem mais de 11 mil mulheres para cargos de alta liderança dentro das companhias até 2030. A fim de se alcançar o resultado pretendido, o movimento vai disponibilizar mentoria e capacitação para as empresas, bem como apoio a iniciativas pontuais (ONU BRASIL, 2022).

De acordo com o Movimento “Elas lideram” (PACTO GLOBAL, 2022), os princípios essenciais de Empoderamento das Mulheres para as empresas que se tornarem signatárias são os seguintes: Instituir liderança de alto nível; Zelar pelas mulheres de maneira justa no trabalho - respeitar e apoiar os direitos humanos de não-discriminação; Promover educação, capacitação e desenvolvimento profissional as mulheres, dentre outros.

Ainda conforme o site, as empresas signatárias devem implementar práticas de desenvolvimento empresarial e marketing que empoderem as mulheres, promovendo a igualdade de gênero através de iniciativas e defesa da comunidade.

Atualmente, o Movimento já conta com 03 (três) empresas embaixadoras, 53 (cinquenta e três) empresas comprometidas, bem como 10 (dez) parceiras estratégicas (PACTO GLOBAL, 2022).

## 2 Procedimentos metodológicos

Quanto aos objetivos, a pesquisa é explicativa.

De acordo com Gil (2008, p.28), a pesquisa explicativa tem como principal preocupação identificar os fatores que desencadeiam a ocorrência de fenômenos. Para o autor, esse tipo de pesquisa proporciona um aprofundamento sobre o objeto de estudo, ao passo que explica o porquê das coisas.

Quanto aos procedimentos, esse trabalho se utilizou de pesquisas bibliográficas em artigos, projetos de pesquisa sobre temas relacionados e fontes documentais, bem como foi desenvolvido como uma análise de caso, na Companhia Brasileira de Alumínio (C.B.A), localizada no município de Alumínio – São Paulo, onde foi realizada a análise de práticas ESG relacionadas a igualdade de gênero.

### 2.1 Apresentação do corpus de análise

Visando o aprofundamento do conhecimento acerca das principais atividades realizadas pela companhia, iniciou-se a análise com um levantamento condensado do histórico operacional desta.

A CBA foi fundada em 1941 para explorar os depósitos de bauxita em Poços de Caldas (MG). Posteriormente, em 1955, a Empresa inaugurou uma unidade industrial em Alumínio (SP). A CBA foi uma das pioneiras na produção de alumínio primário no Brasil, atuando em toda a cadeia de valor, desde a mineração de bauxita até a produção de produtos primários e

transformados, passando também pela geração de energia elétrica. A CBA é atualmente controlada pelo conglomerado Votorantim SA (XP Expert, 2021).

A Companhia Brasileira de Alumínio é líder em participação de mercado nos principais segmentos em que atua no setor de alumínio no Brasil, com foco estratégico em produtos de alto valor agregado e margens (XP Expert, 2021).

### 3 Análise de resultados e discussão

A fim de elucidar as práticas ESG relativas à igualdade de gênero no âmbito empresarial, a análise de caso será feita a partir de dados coletados da Empresa Companhia Brasileira de Alumínio, disponíveis *online*, sendo avaliado seu desempenho no tocante às políticas externas e internas para o combate à desigualdade de gênero.

Em análise ao site da Empresa (CBA, 2022), é possível observar que a organização dispõe de uma página denominada “portal ESG” e coloca a sustentabilidade como centro da estratégia, apoiando para tanto a Agenda 2030 do Pacto Global da ONU, fortalecendo assim a cultura ESG.

Em suma, no pilar social, no que diz respeito ao combate à desigualdade de gênero, as práticas adotadas pela empresa vão ao encontro do que citam os autores no referencial teórico:

A criação do programa denominado “diversidade e equidade”, para estabelecer ações afirmativas com intuito de inclusão por meio da igualdade de oportunidades. A prática é equivalente ao que cita Galvão (2021) sobre as transformações ocorridas no período da Revolução Industrial, marco histórico em que as mulheres ganharam força para se ter uma causa pela busca da igualdade de direitos.

Está em consonância ao que se refere Torres *et al.* (2018) citado por Carvalho (2022), sobre a abrangência acerca de igualdade de gênero, a criação do comitê de diversidade da empresa, formado por empregados e empregadas de diferentes funções e níveis hierárquicos, a fim de propiciar o debate e senso crítico acerca das temáticas que envolvem as questões de pluralidade. A composição do comitê vai ao encontro ainda do citado por Campos (2021) quando explica que o conceito de igualdade garante direitos e oportunidades iguais para homens e mulheres.

No tocante ao comprometimento com a Agenda 2030 do Pacto Global da ONU, a empresa corresponde às propostas descritas no relatório ONU, citado por Mazon e Issa (2022), pois aderiu às propostas da Agenda 2030 e se compromete com elas, fortalecendo assim a cultura ESG através do compromisso com objetivos ambientais, sociais e de governança a serem alcançados até 2030;

Conforme Froés (2018) ressalta sobre as diferenças entre sexo e gênero, podemos concluir que a CBA está em conformidade com o que aponta o autor, pois disponibiliza um guia da Diversidade, Equidade e Inclusão, documento apresentado em formato PDF de maneira didática e

acessível, o que visa estabelecer e assegurar as diretrizes para a atuação da Companhia Brasileira de Alumínio, incluindo material didático acerca de conceito de igualdade de gênero e suas nuances. O referido guia traz consigo as informações necessárias para a compreensão do termo;

Já em relação aos aspectos de governança corporativa e ética, conforme entendimento de Blunt, Davies e Hewitt (2020), pode-se concluir que a empresa está de acordo com o que escreve os autores, pois oferece a disponibilização de um canal denominado de “Linha ética”, para denúncias acerca de descumprimentos da política da empresa, de forma sigilosa, destinada ao públicos interno e externo;

O compromisso de até 2030 ter 50% de mulheres na liderança da organização, ante ao Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 5. A meta da CBA atende ao proposto pela Agenda 2030, segundo Garcia e Garcia (2016), cita na seção dois;

Parceria com o Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (Senai) desde 2020 para realização do curso técnicos para capacitação mulheres a fim de incentivar o ingresso delas na indústria metalúrgica. A empresa pratica ações que evidenciam o destaque das mulheres nos diferentes graus de escolarização, de acordo aponta Alves (2016), citado por Pereira (2021) no referencial teórico.

Conforme já mencionado, no site do Pacto Global (2022), no que diz respeito às ações afirmativas praticadas pela empresa, a CBA assumiu como compromisso de até 2030 ter 50% de mulheres na liderança da organização. Essa iniciativa está alinhada aos ODS 5, que tem por objetivo alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas.

O compromisso de aumentar a representatividade feminina pela CBA vai de acordo o que cita o site da B3 (2022) no referencial teórico sobre o proposto pela organização visando aumentar a pluralidade de gênero.

Assim como citado no embasamento de Feitosa e Albuquerque (2019), a crescente participação de mulheres no setor empresarial é um fator que contribui para o combate às desigualdades entre mulheres e homens.

Conforme Launcher (2011) citado por Feitosa e Albuquerque (2019), as transformações e conquistas que as mulheres vivenciam, passam por um expressivo reconhecimento social, sendo possível observar na CBA a inclusão feminina no setor até então preponderantemente masculino, no caso, o setor metalúrgico.

No que tange a participação de mulheres na Diretoria Executiva da Empresa, se constata que há a presença de apenas duas mulheres, conforme se verifica na figura 1:

**Figura 1 – Diretoria Executiva da Companhia Brasileira de Alumínio**

### Diretoria Executiva

Nome	Posição
Ricardo Rodrigues de Carvalho	Diretor-presidente
Luciano Francisco Alves	Diretor de Relações com Investidores e Financeiro
Fernando Varela	Diretor do Negócio de Produtos Transformados
Alexandre Vianna	Diretor do Negócio de Produtos Primários
Roseli Maria de Souza Milagres	Diretora de Supply Chain e Logística
Renato Maia	Diretor Jurídico, de Governança e Compliance
Andressa Lamana	Diretora de Desenvolvimento Humano e Organizacional, Saúde, Segurança, Meio Ambiente e Sustentabilidade

Fonte: XP EXPERT (2022)

A participação feminina no Conselho de Administração da empresa se resume em uma mulher, na posição de membro, conforme se verifica na figura 2:

**Figura 2 – Conselho de Administração da Companhia Brasileira de Alumínio**

### Conselho de Administração

Nome	Posição
Luis Ermirio de Moraes	Presidente do CA
Franklin Lee Feder	Membro independente
Eduardo Borges de Andrade Filho	Membro independente
José Roberto Ermirio de Moraes Filho	Membro
Glaisy Domingues	Membro

Fonte: XP EXPERT (2022)

Segundo dados apontados por Farias e Valverde (2022), em relação à Fundação Fiocruz, a CBA está alinhada com a evolução da empresa que adota boas práticas para equiparar a igualdade de gênero, pois de acordo com relatório emitido pela CBA em 2021 com o intuito de divulgar informações para análise de investidores e Stakeholders, é possível visualizar que houve o crescimento da participação feminina na força de trabalho no período compreendido entre 2016 e 2021, de acordo com a figura 3.

**Figura 3** – Tabela de representação do crescimento da participação de mulheres na Companhia Brasileira de Alumínio



Fonte: CBA (2021)

Como foi possível observar na análise de dados da Empresa Companhia Brasileira de Alumínio, pode-se dizer que atualmente o ESG (*Environmental, Social and Governance*) está inserido de forma sistêmica nas operações da organização, seja no dia a dia, relacionado às práticas internas, bem como nas decisões administrativas que transmitem posicionamento em atender a agenda 2030.

Importante mencionar que existem empresas que se preocupam apenas com seus lucros, não se importando de fato com o seu papel a cumprir perante a sociedade, ajudando no desenvolvimento local e na preservação do meio ambiente.

Diante disso, conforme entendimento de Monteiro (2021), surgiu a expressão *socialwashing*, que é a tentativa de mostrar que a empresa está incluindo em suas pautas ações de minorias, empoderamento feminino, dentre outras, com o único intuito de promover sua imagem social.

Não é o caso da empresa analisada, pois as práticas ESG são visíveis e tangíveis, demonstrando o impacto positivo que a organização produz na coletividade, com fundamento no que Costa (2021) aduz sobre o conceito de ESG que se referem às melhores práticas ambientais, sociais e de governança de um negócio.

No que tange à questão de diversidade de gênero na alta administração, observa-se que as mulheres representam 20% do Conselho de Administração (1 de 5 membros) e 29% da Diretoria Executiva (2 de 7 membros).

Com base nos estudos de Carneiro, Mendonça e Duprat (2022), percebe-se que o percentual de mulheres no alto escalão da empresa está acima da média em relação à pesquisa do instituto *Spencer Stuart* em 2021, o qual relatou que 14,3% das posições em conselhos são ocupadas por mulheres, contra 11,5% em 2020.

É cristalino que há espaço para grandes melhorias nesse aspecto para alcançar a igualdade de gênero em ambos os órgãos. Para tanto, a CBA já se comprometeu em até 2030 ter 50% de mulheres na liderança da organização.

De acordo com Cardoso (2021), a crescente representatividade de mulheres líderes na Empresa, além de diminuir a desigualdade de gênero, poderá propiciar o aumento de notas ESG (na metodologia utilizada pelo levantamento).

Por sua vez, o crescimento na força de trabalho da empresa obteve um crescimento relevante, sendo que em 2016, as mulheres representavam 5,5%, comparado com 2021, quando as mulheres representam 14,3%.

Por fim, destaca-se positivamente que em 2020 a CBA aderiu ao Pacto Global da ONU, iniciativa global de sustentabilidade corporativa, o que reforça o compromisso da empresa com melhores práticas para um desenvolvimento sustentável.

Assim, conforme relatório da ONU BRASIL (2022), pode-se dizer que a Companhia Brasileira de Alumínio está em consonância com a ODS 5, pois suas ações buscam “alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas”.

Por conseguinte, o ESG (*Environmental, Social and Governance*) desenvolveu, na camada mais alta da organização, uma consciência mais apurada com relação às pautas socioambientais.

## **Considerações Finais**

Em suma, entende-se que a discussão bem como as pesquisas bibliográficas em torno do tema, puderam responder à questão principal do artigo, seja ela: as práticas ESG e a ODS 5 são relevantes para a redução da desigualdade de gênero?

Baseado no referencial teórico, no processo de análise do estudo de caso e no objetivo geral desta pesquisa, evidenciou-se que as práticas ESG, bem como a ODS 5, trazem benefícios imensuráveis para empresas que entendem a sua importância.

Corroboram neste estudo que a evolução e posição da mulher no mercado de trabalho tem crescido cada vez mais, porém ainda há um longo caminho pela frente para que ela seja valorizada profissionalmente e socialmente em relação aos homens, pois mesmo nos dias de hoje as mulheres ainda enfrentam bloqueios nas relações trabalhistas.

Através deste estudo, podemos assegurar que a igualdade de gênero no Brasil deve ser um comprometimento de todos, abrangendo o setor público, privado e a sociedade civil organizada. Entretanto, quando se trata da presença feminina em ambientes corporativos, há uma singularidade da situação, no entanto as mulheres atualmente estão vivenciando mudanças expressivas no cenário empresarial.

Nesta conjuntura, a CBA evidenciou que, ao se deter sobre os esforços a fim de alcançar a igualdade de gênero, as práticas do ESG trouxeram um impacto muito positivo para a organização. Diante ao exposto, podemos afirmar que as empresas que adotam boas práticas de

responsabilidade social e agregam mulheres em seu quadro gerencial, além de cumprir com seu papel social, elas tendem a conquistar posições de destaque no mundo dos negócios.

Assim, podemos concluir que o objetivo principal deste estudo que foi demonstrar como as práticas ESG e ODS podem contribuir para a diminuição e combate à desigualdade de gênero no Brasil, bem como demonstrar a implementação das práticas “ESG” (*environmental, social and governance*) pela Empresa Companhia Brasileira de Alumínio, foi alcançado.

## Referências

BLUNT, R. G.; DAVIES, S.; HEWITT, J. **Introduction to Environmental, Social and Governance (ESG) considerations for the mining sector: Reporting Obligations and Investor Expectations.** Baker McKenzie, 2020. Disponível em [https://www.bakermckenzie.com/-/media/files/insight/events/2020/02/bakermckenzie\\_miningindaba\\_esgconsiderationsfeb20\\_v2.pdf](https://www.bakermckenzie.com/-/media/files/insight/events/2020/02/bakermckenzie_miningindaba_esgconsiderationsfeb20_v2.pdf). Acesso em 26 set. 2022.

CAMPOS, K. **Igualdade de gênero no trabalho: ações para promover na sua empresa.** O poder da escuta, 2021. Disponível em <https://www.poderdaescuta.com/igualdade-de-genero-no-trabalho-8-acoes-para-promover/>. Acesso em 26 set. 2022.

CARDOSO, M. O. **Agenda ESG, substantivo feminino: a relação entre presença de mulheres na alta liderança e sustentabilidade nas empresas.** São Paulo, 2021. Disponível em: [https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/30719/Monique%20Cardoso\\_Dissertac%CC%A7a%CC%83o%20de%20Mestrado\\_AGENDA%20ESG%20SUBSTANTIVO%20FEMININO\\_MPGC%20Sustentabilidade.pdf](https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/30719/Monique%20Cardoso_Dissertac%CC%A7a%CC%83o%20de%20Mestrado_AGENDA%20ESG%20SUBSTANTIVO%20FEMININO_MPGC%20Sustentabilidade.pdf). Acesso em 27 set. 2022.

CARNEIRO, F. P.; MENDONÇA, A. L. G.; DUPRAT, G. M. C. **As práticas ESG e a diversidade de gênero em posições de liderança.** Lexlatin, 2022. Disponível em <https://br.lexlatin.com/opiniao/praticas-esg-e-diversidade-de-genero-em-posicoes-de-lideranca>. Acesso em 26 set. 2022.

CARVALHO, S. P. G. **Uma universidade (des)igual? Contributos para a elaboração de um Plano de Igualdade de Gênero na Universidade de Évora.** 2022. Dissertação (Mestrado em Sociologia) - Escola de ciências sociais, Universidade de Évora. Disponível em [https://dspace.uevora.pt/rdpc/bitstream/10174/31506/1/Mestrado-Sociologia\\_Recursos\\_Humanos-Sara\\_Patricia\\_Gagera\\_de\\_Carvalho.pdf](https://dspace.uevora.pt/rdpc/bitstream/10174/31506/1/Mestrado-Sociologia_Recursos_Humanos-Sara_Patricia_Gagera_de_Carvalho.pdf) . Acesso em 25 set. 2022.

CASTRO, A.; KENNEDY, V. **Mulheres no Conselho Uma perspectiva global sobre o avanço da presença feminina em conselhos corporativos.** Deloitte, 2019. Disponível em <https://www2.deloitte.com/br/pt/pages/risk/articles/mulheres-no-conselho.html>. Acesso em 25 set. 2022.

CBA e Senai abrem inscrições para cursos gratuitos direcionados a mulheres. **Jornal Cruzeiro do Sul**, 2022. Disponível em <https://www.jornalcruzeiro.com.br/sorocaba/noticias/2022/08/699023-cba-e-senai-abrem-inscricoes-para-cursos-gratuitos-direcionados-a-mulheres.html>. Acesso em 26 set. 2022.

COMPANHIA Brasileira de Alumínio: Crescimento com qualidade de um dos líderes em custos de produção; Iniciando a cobertura com Compra. **XP Expert**, 2022. Disponível em <https://conteudos.xpi.com.br/acoes/relatorios/companhia-brasileira-de-aluminio-cbav3->

crescimento-com-qualidade-de-um-dos-lideres-em-custos-de-producao-iniciando-a-cobertura-com-compra/. Acesso em 25 set. 2022.

COSTA, E.; FEREZIN, N. B. **ESG (Environmental, Social and Corporate Governance) e a comunicação:** o tripé da sustentabilidade aplicado às organizações globalizadas. *Revista Alterjor*, 2021. Disponível em <https://doi.org/10.11606/issn.2176-1507.v24i2p79-95>. Acesso em 25 set. 2022.

EMPRESAS listadas em bolsa terão regras para aumentar diversidade em diretoria e conselhos de administração. **B3**, 2022. Disponível em <[https://www.b3.com.br/pt\\_br/noticias/audiencia-publica-asg.htm](https://www.b3.com.br/pt_br/noticias/audiencia-publica-asg.htm)>. Acesso em 26 set. 2022.

FARIAS, E.; VALVERDE, R. Fiocruz celebra Dia Internacional das Mulheres com debate sobre conquistas e desafios. **Portal Fiocruz**, 2022. Disponível em <<https://portal.fiocruz.br/noticia/fiocruz-celebra-dia-internacional-das-mulheres-com-debate-sobre-conquistas-e-desafios-0>>. Acesso em 25 set. 2022.

FEITOSA, Y. S.; ALBUQUERQUE, J. S. Evolução da mulher no mercado de trabalho. **Business Journal**, v.1, n.1, p.1-17, 2019.DOI. Disponível em <http://doi.org/10.6008/CBPC2674-6433.2019.001.0005>. Acesso em 25 set. 2022.

FROÉS, R. L. C.; BIANCHESSI, C. Relações de gênero e cultura no Brasil. **Centro Universitário Internacional UNINTER**, 2018. Disponível em <<https://repositorio.uninter.com/bitstream/handle/1/111/Raphael%20Lins%20de%20Campos%20Froes%20C%20A9s.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>. Acesso em 25 set. 2022.

GALVÃO, W. **A luta pela igualdade de gênero no meio laboral e o feminismo**. 2021. Disponível em <https://repositorio.pucgoias.edu.br/jspui/bitstream/123456789/3627/1/WHERIA%20GALVAO.pdf>. Acesso em 25 set. 2022.

GARCIA, D.; GARCIA, H. **Objetivos de Desenvolvimento do Milênio e as novas perspectivas do desenvolvimento sustentável pela Organização das Nações Unidas**. Porto Alegre, p. 192-206, 17 nov. 2016. Disponível em <<https://seer.ufrgs.br/revfacdir/article/download/69455/40499>>. Acesso em 23 set. 2022.

GIL, A. C. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

ISSA, R. H.; MAZON, C. Adoção e Implementação das Práticas ESG (Environmental, Social and Governance) pelas Empresas Estatais. **Cadernos**, [S.l.], v. 1, n. 8, p. 35-52, jan. 2022. ISSN 2595-2412. Disponível em <<https://www.tce.sp.gov.br/epcp/cadernos/index.php/CM/article/view/178>>. Acesso em 26 set. 2022.

LEE, Y. K.; VILARDO, T. C. O. R. **Igualdade de gênero nas empresas:** como as práticas ESG podem contribuir. 2022. Disponível em [Igualdade de gênero nas empresas: como as práticas ESG podem contribuir - O propósito sustentável da sua empresa começa aqui \(praticasesg.com.br\)](https://praticasesg.com.br/). Acesso em 23 set. 2022.

MONTEIRO, F. A onda ESG e as armadilhas das práticas green, social e rainbow washing. **Meio & Mensagem**, 2021. Disponível em <https://www.meioemensagem.com.br/home/opiniao/2021/08/02/a-onda-esg-e-as-armadilhas-das-praticas-green-social-e-rainbow-washing.html>. Acesso em 23 set. 2022.

ONU BRASIL. **ONU Mulheres e Pacto Global lançam Movimento Elas Lideram 2030**. 2022. Disponível em <https://brasil.un.org/pt-br/184848-onu-mulheres-e-pacto-global-lancam-movimento-elas-lideram-2030>. Acesso em 24 set. 2022.

ONU BRASIL. **Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável**. 2015. Disponível em <https://brasil.un.org/pt-br/91863-agenda-2030-para-o-desenvolvimento-sustentavel>. Acesso em 23 set. 2022.

PACTO GLOBAL. **Movimento elas lideram 2030**. 2022. Disponível em <https://www.pactoglobal.org.br/movimento/elaslideram2030/#:~:text=Elas%20Lideram%202030,-,O%20que%20%C3%A9%20o%20movimento%3F,na%20alta%20lideran%C3%A7a%20at%C3%A9%202030>. Acesso em 23 set. 2022.

PACTO GLOBAL. Igualdade de gênero e incentivo à diversidade. **Companhia Brasileira de Alumínio (CBA)**. 2022. Disponível em: <https://www.pactoglobal.org.br/info-case/62>. Acesso em 23 set. 2022.

PEREIRA, L. C. Equidade de gênero e empoderamento feminino em ambientes corporativos: um estudo de caso em uma empresa de Santa Catarina. **Repositório Ifsc**, 2021. Disponível em: <https://repositorio.ifsc.edu.br/bitstream/handle/123456789/2384/LAILA%20CAROLINE%20PEREIRA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em 25 set. 2022.

RADAR ESG. Companhia Brasileira de Alumínio (CBAV3): Uma líder em alumínio verde, com forte posicionamento ESG. **XP Expert**, 2022. Disponível em <https://conteudos.xpi.com.br/esg/radar-esg-companhia-brasileira-de-aluminio-cbav3-uma-lider-em-aluminio-verde-com-forte-posicionamento-esg/>. Acesso em 25 set. 2022.

SOCIAL. **CBA**, 2022. Disponível em <https://esg.cba.com.br/social/#tab1>. Acesso em 26 set. 2022.