

DIVERSIDADE E DESEMPENHO FINANCEIRO: UM ESTUDO REALIZADO EM EMPRESAS DA BOLSA DE VALORES BRASILEIRA EM UM ANO DE PANDEMIA

1 INTRODUÇÃO

A diversidade no Brasil tornou-se um tema de grande relevância para todos os tipos de instituições, sejam elas: privadas, públicas, educativas, sem fins lucrativos, dentre outras. Esta relevância é exposta por meio da configuração do nosso país que abriga grupos com diferenças étnias e identidades distintas, obrigando as organizações a espelharem essa realidade da sociedade dentro do ambiente de trabalho.

O tema deste trabalho possui como justificativa sua relevância não só pelo grande interesse acadêmico do tema. Já são mais de 600 artigos relacionados ao tema diversidade organizacional na plataforma Web of Science, sendo 498 na área de negócios e 156 na área de gestão e demais sites de pesquisa científica explorados. O outro fator que faz com que o tema seja relevante e justifique a realização deste estudo é há um crescente interesse das organizações e empresas em integrar os aspectos sociais no seu objetivo de gerar maior retorno financeiro, bem como em analisar a performance dessas empresas em um cenário desafiador e incerto como ano atípico de pandemia. Considerando o contexto atual, o presente estudo busca analisar, através de uma abordagem estatística, se há uma correlação entre as práticas de diversidade adotadas pelas empresas brasileiras listadas na bolsa de valores e o seu resultado financeiro durante a pandemia da COVID-19 no ano de 2020.

2 REFERENCIAL TEORICO

2.1 PANDEMIA DA COVID-19

No final do ano de 2019, o mundo se deparou com a crise global provocada pela pandemia do Coronavírus (ou COVID-19), o qual afetou não só as empresas como as pessoas. O coronavírus 2, identificado como síndrome respiratória aguda grave (SARS-CoV-2), é o responsável por causar a doença do coronavírus 2019 (COVID-19), que emergiu no final de 2019 em Wuhan, Província de Hubei, China (ISER ET AL., 2020). Segundo nota informativa da Secretaria de Política Econômica, do Ministério da Economia, houve uma contração de 1,5% da economia no país apenas no primeiro trimestre de 2020, um claro reflexo dos efeitos da pandemia que ocasionou o fechamento de milhares de empresas e a paralisação do comércio e outros setores no país. Por fim, os dados do IBGE também mostraram que a retração foi impulsionada pela queda de 1,6% no setor de serviços, que responde por 74% do PIB brasileiro, pela contração de -1,4% na indústria e pelo aumento de 0,6% na agricultura. Consumo das famílias, que responde por 65% do PIB, caiu 2% (LIMA NETO, 2022).

2.2 DIVERSIDADE ORGANIZACIONAL E DESEMPENHO FINANCEIRO

Muitas são as literaturas a respeito da diversidade nas organizações. Diversidade se define como um grupo de pessoas com características distintas uma das outras, sendo essas características: cor, raça, idade, religião, nacionalidade, sexualidade, gênero, entre outras, fazendo da organização um modelo de grande concentração de diferentes grupos sociais, assim como na sociedade (COX, 1993). Correia (2024), evidencia um impacto positivo da diversidade a nível operacional, a nível de mercado e a nível financeiro, bem como contributos para a aquisição de vantagem competitiva e criação de valor.

A importância da diversidade nas organizações é evidenciada por diversos estudos que mostram os benefícios de uma cultura inclusiva e plural. Um deles, feito pela consultoria McKinsey & Company de 2018, revela que as empresas que valorizam a representatividade étnica têm 33% mais chances de superar seus concorrentes no mercado. Já as que promovem a equidade de gênero aumentam em 21% as possibilidades de obterem maior lucratividade. No Brasil setor com menor diversidade é o setor de Petróleo, Gás e Biocombustível, representando apenas 6,10% de mulheres nos conselhos administrativos, valor muito abaixo da média nacional (CASTRO, 2023). Silva (2023), afirmou que não existe relação entre o engajamento corporativo na temática LGBTQ+ e o desempenho empresarial de curto e longo prazo no contexto brasileiro.

Figueira et al (2023) dizem que é possível afirmar que a diversidade de gênero teve um impacto positivo no desempenho financeiro das companhias, permitindo inferir a percepção de que há relevância na representatividade feminina nos conselhos administrativos das empresas. Os diversos indicadores financeiros estão relacionados às medidas de desempenho e rentabilidade da organização. Estes indicadores são utilizados para identificar se foram alcançadas as expectativas em relação aos investimentos feitos na organização (Lopes et al., 2017). Para exemplificar estes indicadores temos o retorno sobre ativo (ROA), retorno sobre investimento (ROI) e o Q de Tobin. Eles estão entre as medidas de desempenho mais populares dentro da literatura de finanças (ACAR & ACAR, 2014).

Q de Tobin é obtido através da aplicação da fórmula (compreendida pelo somatório do valor de mercado das ações e do valor de mercado da dívida, dividido pelo valor de reposição dos ativos), apresentando como resultado as variações de investimentos ao longo do tempo, onde os valores obtidos podem ser maiores ou menores que 1,0 (um). Valores obtidos maiores que 1,0 (um) significam que as empresas excedem o capital investido e tendem a ser favoráveis a futuros investimentos. Enquanto valores menores que 1,0 (um) significa que diante do mercado a empresa tem valor inferior ao seu custo, sendo desfavorável a investimentos (NOGUEIRA ET AL, 2010).

2.3 DIVERSIDADE: DISCURSO E PRÁTICA

Saraiva e Irigaray (2009), estudaram a aplicabilidade das políticas de diversidade implementadas em empresas multinacionais com sede no Brasil. Eles encontraram que o discurso corporativo nessas organizações, apesar de formalizado em políticas organizacionais, tem baixa efetividade devido a preconceitos arraigados entre os colaboradores, a falta de comprometimento da alta liderança e a falta de consciência coletiva sobre a diversidade. Silva (2023) conclui que não há diferença significativa entre as estratégias de gestão da diversidade adotadas total e parcialmente pelas empresas, e o seu desempenho econômico-financeiro. Neste cenário, de divergência entre discurso e prática, não uma real vivência da inclusão e há invisibilidade de que alguns grupos minoritários. Grupos “invisíveis” podem se esconder para preservar o emprego, manter o silêncio sobre a discriminação e se excluir de questões que podem destacar as diferenças. A alegação feita por este estudo é que, embora membros de grupos minoritários tenham direitos reconhecidos, eles não os exercem. Isso pode acontecer por medo de represálias dos outros. A pesquisa mostra a distância entre o discurso e a prática da diversidade (SARAIVA E IRIGARAY, 2009).

Diante exposto e com base na revisão da literatura, a hipóteses testada é:

H1: O desempenho financeiro durante a pandemia de COVID-19 foi maior em empresas com políticas de diversidade.

3 METODOLOGIA

Com o objetivo de avaliar se existe relação entre as políticas de diversidade empregadas nas empresas brasileiras na bolsa de valores e o seu desempenho financeiro na pandemia da COVID-19 no ano de 2020, averiguou-se confirmar empiricamente a hipótese através de uma análise cross-section.

3.1 VARIÁVEIS E DADOS DA PESQUISA

Foram coletados os dados de 98 empresas listadas na B3, a bolsa de valores do Brasil, no ano de 2020 que disponibilizaram os dados financeiros que utilizamos nesta pesquisa. As variáveis utilizadas na pesquisa e bem como sua inclusão no modelo estão descritas na tabela abaixo:

Tabela 1: Descrição das variáveis incluídas no modelo

Natureza	Variável	Descrição	Escala	Fonte
Variável Dependente	Desempenho Financeiro (Q de Tobin)	O valor de mercado das empresas pesquisadas	0,0 – 2,00	Calculado
Variável Independente 1	ROA	Retorno sobre os ativos	(numérico)	B3
Variável Independente 2	Diversidade	Dados das empresas que possuem políticas voltadas para diversidade	0-1	Site das Empresas

Fonte: Autores.

3.2 ESTATÍSTICAS DESCRITIVAS

A Tabela 2 apresenta algumas estatísticas descritivas elementares sobre as variáveis utilizadas na análise empírica. Os dados retirados do programa estatístico Grelt destacam alguns aspectos relevantes.

Os valores referentes ao desempenho financeiro, medido pelo Q-tobin, são assimétricos entre os diversos mercados, destacando o setor de mineração. As empresas com melhores resultados são: Neogrid (1,80) que tem como segmento programas e serviços, Bradespar (1,39) que tem como segmento a mineração, SulAmerica (1,31) que tem como segmento seguros de saúde em geral, CSN Mineração (1,25) e Gerdau (1,23) que tem como segmento mineração e siderúrgica respectivamente. E os piores resultados são: Banco do Brasil (0,10) do segmento bancário, Alphaville (0,13) que tem por segmento construção civil, Bemobi Tech (0,15) do segmento de programas e serviços, Movida (0,16) do segmento de aluguel de carros e Lojas Marisa (0,18) que tem como segmento vestuário. O número médio do Q-tobin das empresas é de 0,632.

A diversidade é uma variável dummy que varia de 0 a 1 que indica a presença de políticas de diversidade nas empresas. O valor médio é de 0,593 nas empresas e a mediana é 1. O desvio padrão da variável é de 0,493.

Tabela 2: Estatística Descritiva das Variáveis

Variável	Média	Mediana	D.P.	Mín	Máx
ROA	1,04	3,12	14,5	-106	22,4

DIV	0,593	1,00	0,493	0,00	1,00
QTOBIN	0,632	0,610	0,309	0,00	1,80

Fonte: Autores.

3.3 DESCRIÇÃO DO MODELO E METODO DE ESTIMAÇÃO

Para estimar o nosso modelo em cross-section, foi utilizado GRETL (programa de análise estatística), para estimar a equação, conforme o modelo a seguir:

$$\ln Des_Fin_i = \alpha_0 + \alpha_1 Diver_i + \alpha_2 \ln ROA_i + \varepsilon_i \text{ (Equação 1)}$$

Onde:

Indes_Fin: Desempenho Financeiro (medido pelo Q-tobin).

Diver: Diversidade.

InRoa: ROA.

4 ANÁLISES EMPÍRICAS

Em termos gerais, os resultados são bastante satisfatórios do ponto de vista da qualidade do ajuste e da significância estatística dos coeficientes. O R², que mede o ajustamento do modelo estatístico, que corresponde a 12% da estimativa do resultado da equação, utilizando as duas variáveis. Logo, os 88% correspondente é explicado por muitas outras variáveis que podem interferir para explicar o modelo. O desempenho financeiro é uma variável complexa e pode ser explicada por uma infinidade de outras variáveis adicionais e não consideradas no modelo estudado no momento, por estratégia metodológica.

Adicionalmente, o teste RESET não rejeita a hipótese nula de que o modelo possui uma especificação adequada. As estimativas são eficientes, pois o modelo é homocedásticos, conforme indicado pelo teste de White.

Tabela 3: Estatística Descritiva das Variáveis

	Coefficiente	Erro Padrão	Razão-t	p-valor	
Const	-0,563419	0,118209	-4,766	<0,0001	***
I_ROA	0,140312	0,0553230	2,536	0,0129	**
DIV	-0,255048	0,105699	-2,413	0,0178	**

Média var. dependente	-0,515469	D.P. var. dependente	0,522570
Soma resíd. quadrados	22,32392	E.P. da regressão	0,495296
R-quadrado	0,120979	R-quadrado ajustado	0,101660
F(2, 91)	6,262127	P-valor(F)	0,002831
Log da verossimilhança	-65,81133	Critério de Akaike	137,6227
Critério de Schwarz	145,2525	Critério Hannan-Quinn	140,7046

Fonte: Autores.

A tabela mostra um nível de significância de 5% que é considerada relevante para o estudo e mostra que ambas exercem grande influência sobre a variável dependente desempenho financeiro (Q de Tobin). Olhando para a variável Diversidade (DIV), temos um coeficiente onde a relação entre as empresas que há políticas de diversidade (divulgadas em suas páginas da web) e o desempenho financeiro é inversa.

Interpretando os impactos marginais das variáveis explicativas, podemos prever, em média, que um aumento de 1 ponto na diversidade espera-se uma diminuição de 0,25% no desempenho na das empresas, onde todo o resto é constante. Continuando a analisar impactos marginais das variáveis explicativas, podemos prever, em média, que um aumento de 1% no ROA espera-se um aumento de 0,14% no desempenho na das empresas, onde todo o resto é constante. Os resultados encontrados para política de diversidade não confirmam a nossa hipótese H1 que afirma que o desempenho financeiro durante a pandemia de COVID-19 foi maior em empresas com políticas de diversidade. A análise dos resultados será feita no tópico seguinte.

5 DISCUSSÕES DO RESULTADO

A hipótese da pesquisa era que existia uma relação positiva entre diversidade e a performance financeira das empresas não foi confirmada no estudo. O estudo empírico aponta que quanto maior a diversidade, menor o resultado financeiro no ano de 2020. O estudo está em linha com Riedel (2018) que estudou o impacto da diversidade organizacional no desempenho financeiro das empresas do índice de sustentabilidade empresarial (ISE) e concluiu que não há relação entre diversidade e desempenho financeiro. Em momentos de crise, a alocação de investimentos por parte das empresas é alterada. Segundo o relatório realizado pelo Great Place to Work, cujo tema foi “tendência na gestão de pessoas de 2022”, mostrou que apenas 28% das empresas estudadas tinham como prioridade investimentos em políticas de diversidade em 2020. Em suma, o resultado desta pesquisa aponta a frágil realidade das empresas que se apoiam no discurso sobre diversidade e inclusão, mas estes não passam de estratégia para uma atração de negócios e resultados financeiros.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho teve como objetivo avaliar, por meio de um método estatístico, se existe relação entre as políticas de diversidade empregadas nas empresas brasileiras na bolsa de valores e o seu desempenho financeiro na pandemia da COVID-19 no ano de 2020. Foram estudadas 98 empresas por meio de 3 variáveis: ROA, Diversidade e Q-Tobin para determinar por meio de um de análise cross-section, se existe tal relação. Os estudos empíricos apontam uma relação inversa entre o desempenho financeiro das empresas e as ações de políticas de diversidade empregadas por ela durante a pandemia. Esse resultado se justificou pelo momento pandêmico que o mundo, inclusive o Brasil, se encontrava com a COVID-19, forçando as empresas a destinarem seus investimentos em áreas mais estratégicas para o momento, como saúde e segurança de seus colaboradores. Isso indica que as empresas ainda não conseguem aproveitar os benefícios da diversidade e da inclusão, e que muitas vezes usam esses conceitos como estratégia de marketing ou de responsabilidade social, sem implementar ações concretas e práticas organizacionais que promovam uma cultura inclusiva e diversa. Esse cenário se agrava em um contexto de pandemia, onde as empresas enfrentam desafios econômicos e sociais, e tendem a negligenciar ou abandonar suas políticas de diversidade e inclusão (SARAIVA E IRIGARAY, 2009; NÓBREGA, 2021).

Devido à grande relevância do assunto, é importante continuar os estudos futuros. Sugerimos realizar um horizonte temporal maior com comparações aos anos anteriores e antecessores, verificando o resultado junto as literaturas que comprovam a efetividade no desempenho financeiro das empresas com ações voltadas a diversidade, sem levar em consideração momentos de crise econômica e de saúde, fatores que são prejudiciais às empresas.

REFERÊNCIAS

- ACAR, A. Z., & Acar, P. (2014). *Organizational culture types and their effects on organizational performance in Turkish hospitals*. EMAJ: Emerging Markets Journal, 3(3), 18-31.
- CASTRO, Hedmus Romenig Reis de. Diversidade de gênero nos conselhos de administração de empresas do Brasil: uma análise setorial. 2023.
- CORREIA, Lígia Susana Rebelo Aguiar de Barros. Diversidade e desempenho organizacional: um estudo exploratório. 2024. PhD Thesis.
- COX, T. (1994). *Cultural diversity in organizations: Theory, research and practice*. Berrett-Koehler Publishers.
- ISER, Betine Pinto Moehlecke et al. **Definição de caso suspeito da COVID-19: uma revisão narrativa dos sinais e sintomas mais frequentes entre os casos confirmados**. Epidemiologia e Serviços de Saúde, v. 29, 2020.
- FIGUEIRA, Ana Flávia Silva Araújo; NGANGA, Camilla Soueneta Nascimento; MOREIRA, Jeíce Catrine Cordeiro. A Presença de Mulheres nos Conselhos Administrativos Afeta o Desempenho Financeiro das Empresas?: Análise de companhias abertas brasileiras. *Revista Contabilidade & Inovação*, 2023, 2.1.
- LIMA NETO, Otavio; MARTINS, Mariana Nayara Antunes de Lima; MARTINS, Warlon da Silva; NAGATSUKA, Divane Alves da Silva; RÃO, Eduardo Martins; RODRIGUES JUNIOR, Renaldo. **IMPACTO DA PANDEMIA NA ECONOMIA BRASILEIRA**. Revista Gestão em Foco, Amparo-SP, v. 14, p. 199-205, 2022.
- LOPES, Iago França et al. Relação do desempenho financeiro e dos riscos operacionais na remuneração de executivos de empresas brasileiras com ADRs. *Contabilidade Vista & Revista*, v. 28, n. 3, p. 22-52, 2017.
- NÓBREGA, Anna Luiza de Almeida. **Adaptações estratégicas em cenários de crise: um estudo em Cabedelo-PB com micro e pequenas empresas na pandemia da Covid-19**. 2021.
- NOGUEIRA, I. V., Lamounier, W. M., & Colauto, R. D. (2010). **OQ de Tobin e o Setor Siderúrgico: um estudo em companhias abertas brasileiras e norte-americanas**. Revista Brasileira de Gestão de Negócios-RBGN, 12(35), 156-170.
- RIEDEL, Renan de Andrade et al. **Sustentabilidade corporativa: Impacto da diversidade organizacional no desempenho financeiro das empresas do índice de sustentabilidade empresarial (ISE)**. 2018.
- SARAIVA, Luiz Alex Silva; IRIGARAY, Hélio Arthur dos Reis. **Políticas de diversidade nas organizações: uma questão de discurso?** Revista de Administração de Empresas, v. 49, p. 337-348, 2009.
- SILVA, Julieny Amorim Ferreira da, et al. Gestão da diversidade e desempenho: mapeamento sistemático e sua aplicação em empresas brasileiras de capital aberto. 2023.
- SILVA, Wellington Romero da. Gestão da diversidade LGBT+ e desempenho empresarial: uma análise no contexto brasileiro. 2023. PhD Thesis. Universidade de São Paulo.