

Diversidade de gênero, raça e idade nas empresas brasileiras de capital aberto do setor de alimentos

MYRYAN ANDREYNA ALVES DA SILVA
INSTITUTO FEDERAL DO CEARÁ

ISAC DE FREITAS BRANDÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ - UFC

Introdução

Tem crescido a discussão sobre a relevância da política de diversidade, equidade e inclusão (DE&I) nas organizações, sendo a diversidade do perfil de gestores e administradores considerada uma prática de responsabilidade social e governança corporativa. Buscando dar maior transparência sobre a diversidade das empresas brasileiras de capital aberto, desde 2023 a Comissão de Valores Mobiliários exige a divulgação do perfil de gênero, raça, e idade dos empregados, em cargos de liderança e não liderança, além do perfil de gênero e raça dos administradores (conselho de administração e diretoria).

Problema de Pesquisa e Objetivo

Características setoriais podem afetar a política de DE&I das organizações, o que torna relevante o estudo da diversidade a nível setorial. Um relevante setor para a economia brasileira é o setor de alimentos, que engloba indústria, comércio e distribuição de alimentos e bebidas, e serviço de alimentação fora do lar. Este estudo foi motivado pela seguinte questão de pesquisa: Qual o perfil de diversidade das empresas brasileiras do setor de alimentos? A pesquisa teve como objetivo analisar a diversidade de gênero, raça e idade nas empresas brasileiras de capital aberto do setor de alimentos.

Fundamentação Teórica

A gestão da diversidade engloba políticas e práticas de incentivo ao crescimento de contratações e, posteriormente, de promoções de carreira a pessoas que pertencem a grupos historicamente marginalizados (Fraga et al., 2022). A diversidade nos cargos de liderança e administração pode ser vista como indicador da qualidade da gestão de diversidade (Instituto Brasileiro de Governança Corporativa, 2022), além de contribuir com o desempenho corporativo ao propiciar uma melhor tomada de decisão devido à multiplicidade de visões de diferentes segmentos populacionais (Prudêncio et al., 2021).

Metodologia

A amostra da pesquisa foi composta por 18 empresas listadas na B3 nos setores: alimentos processados; bebidas; comércio e distribuição; e hotéis e restaurantes. Os dados foram coletados do formulário de referência do período de 2023 a 2025. A análise de dados foi realizada em três etapas por meio de estatística descritiva e testes de hipóteses não paramétricos (Kruskal-Wallis e Friedman): descrição do perfil de diversidade gênero, raça e idade; comparação do perfil de diversidade dos cargos de não liderança, liderança e administração; verificação da evolução temporal do perfil de diversidade.

Análise e Discussão dos Resultados

O perfil de diversidade apresenta estrutura piramidal, em que na base (não liderança) há maior diversidade de gênero, raça e idade. À medida que a posição hierárquica aumenta (liderança e administração, nesta ordem), observa-se redução da diversidade, com predominância dos grupos masculino (gênero), branco (raça) e da faixa etária de 30 a 50 anos (idade). Testes não paramétricos corroboram as hipóteses de que há diferença no perfil de diversidade dos grupos (não liderança, liderança e administração) e que não houve evolução do perfil de diversidade nos anos analisados (2023, 2024 e 2025).

Considerações Finais

Os resultados da pesquisa indicam que as políticas de DE&I das empresas do setor alimentício brasileiro ainda não mostram eficácia em elevar o perfil de diversidade dos cargos de liderança e administração, existindo pouca representatividade de grupos historicamente marginalizados (como mulheres, negros/pardos e jovens), principalmente nos órgãos de administração. Este resultado reforça o argumento de que as políticas de DE&I, ainda que formalmente estabelecidas em algumas empresas, são ineficazes em reconfigurar a lógica de exclusão estrutural que marca o perfil das lideranças empresariais.

Referências

FRAGA, A. M. et al. As diversidades da diversidade: revisão sistemática da produção científica brasileira sobre diversidade na administração (2001-2019). Cadernos EBAPE.BR, v. 20, n. 1, p. 1-19, 2022. INSTITUTO BRASILEIRO DE GOVERNANÇA CORPORATIVA. Boas práticas para uma agenda ESG nas organizações. São Paulo: IBGC, 2022. PRUDÊNCIO, P. A. et al. Efeito da diversidade do conselho de administração e da diretoria executiva na responsabilidade social corporativa. Brazilian Business Review, v. 18, n. 2, p. 118-139, 2021.

Palavras Chave

Diversidade, Setor de alimentos, Administração

Agradecimento a órgão de fomento

CNPq