

## **Mulheres no poder: Uma análise da relação entre a participação feminina em cargos de direção e a transparência empresarial no contexto da governança corporativa**

**Thayná Ribeiro Sudario**

Graduanda do Curso de Ciências Contábeis da Universidade Federal de Santa Catarina

**Denize Demarche Minatti Ferreira**

Docente do Curso de Ciências Contábeis da Universidade Federal de Santa Catarina

**Vanessa de Meneses Silva**

Docente do Curso de Ciências Contábeis da Universidade Federal de Santa Catarina

### **RESUMO**

O objetivo do estudo foi analisar se a participação feminina em cargos de liderança influencia a transparência das informações no contexto da Governança Corporativa (GC) das empresas listadas na Brasil, Bolsa, Balcão (B3). Para isso, foi criado um índice de transparência (IT) composto por nove variáveis que refletem os princípios básicos de GC e foi levantada a participação das mulheres nos cargos de direção e conselho de administração (CA) entre 2019 e 2023. A amostra incluiu 91 ativos do IBrX 100, com base na Carteira Teórica de maio a agosto de 2024. Os resultados demonstraram que as mulheres estão ocupando cada vez mais espaço em cargos e setores antes dominados por homens, mas destaca que ainda há uma elevada desigualdade de gênero, já que a média de participação feminina nos cargos de direção foi de 11,30% e no CA foi de 16,71%. De maneira geral, os resultados indicaram uma possível existência de relação positiva entre a participação feminina em cargos de liderança e o IT nas empresas listadas na B3. Setores com maior presença feminina na direção e no CA mostraram índices de transparência mais elevados. Além disso, o crescimento anual da participação feminina foi acompanhado por um aumento do índice de transparência, sugerindo que as mulheres na direção das empresas podem estar contribuindo positivamente para a melhoria da transparência das informações no contexto da GC. Este estudo contribui para entender como a participação feminina está ligada à transparência corporativa, oferecendo uma base para futuras pesquisas. Além disso, destaca a importância de implementar políticas de diversidade de gênero, incentivando gestores a promover a igualdade em cargos de liderança e a considerar os benefícios que isso pode trazer para o negócio.

**Palavras-chave:** Governança Corporativa, Transparência, Participação Feminina, Liderança.

### **1 INTRODUÇÃO**

Ao longo dos anos, as mulheres têm buscado conquistar espaço em cargos antes ocupados majoritariamente por homens (Marins; Bressan; Francisco; Caires, 2023), tais como: posições de direção e nos conselhos de administração (CAs). Assim, esse assunto vem se tornando um tema de interesse para o mercado e meio acadêmico. Esse despertar é impulsionado pela necessidade de promover a igualdade de gênero e pela percepção de que a diversidade na gestão empresarial pode melhorar a visão estratégica e o desempenho das organizações (Baker; Pandey; Kumar; Haldar, 2020; Silveira; Donaggio, 2020).

A inclusão de diferentes perfis no Conselho de Administração (CA) e na gestão empresarial é



considerada um dos principais elementos de Governança Corporativa (GC), necessária para melhorar o desempenho e promover igualdade (Firmino; Peixoto, 2023). A GC é definida pelo Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC) (2023) como um sistema pelo qual as empresas são gerenciadas, envolvendo os relacionamentos entre stakeholders, com o intuito de criar valor sustentável para a companhia, acionistas e sociedade. Seus princípios básicos incluem transparência, equidade, integridade e responsabilização. Nesse contexto, a GC atua como campo em que se discute a importância da diversidade de gênero na promoção de melhorias para as empresas. Dani, Picolo e Klann (2019) sugerem que a diversidade melhora a relação entre governança e performance financeira ao trazer mais informações e pontos de vistas diferentes para as diversas tomadas de decisões empresariais.

Nas últimas décadas ocorreram avanços nos estudos e na análise da participação feminina nos CAs e direção das organizações, buscando entender os benefícios de se ter uma visão feminina na alta gestão. Pesquisas recentes têm mostrado que a diversidade em cargos de liderança pode influenciar positivamente a GC e a performance empresarial.

Estudos revelaram que a diversidade de gênero está associada a melhores práticas de governança (Silveira; Donaggio, 2020), tomada de decisões mais assertivas (Matos; Dias, 2023), melhoria no desempenho financeiro da organização (Lückerath-Rovers, 2013; Peni, 2014; Conyon; He, 2017; Matos; Dias, 2023), aumento na reputação ética e social (Silveira; Donaggio, 2020; Tomaz; Nascimento; Silva; Melo; Moreira, 2021), maior probabilidade de ser sustentável (Nascimento; Pessoa; Vasconcelos; De Luca, 2021), eficácia na gestão de riscos (Perryman; Fernando; Tripathy, 2016; Matos; Dias, 2023) e crescimento do lucro (Moreira, 2019). No entanto, a baixa participação das mulheres no mercado de trabalho, principalmente na gestão de grandes empresas, ainda tem sido uma questão recorrente ao redor do mundo (Adams; Ferreira, 2009; Lückerath-Rovers, 2013; Hryniewicz; Vianna, 2018; Prudêncio; Forte; Crisóstomo; Vasconcelos, 2021).

Diante do exposto, a pergunta que norteia a pesquisa é: Qual é a relação entre a participação feminina em cargos de liderança e o aspecto da transparência no contexto da Governança Corporativa das empresas de capital aberto listadas na B3? Com o intuito de enriquecer essa área de conhecimento, o objetivo é analisar se a participação feminina em cargos de liderança, como o conselho de administração e a direção empresarial, influencia no aspecto da transparência no contexto da Governança Corporativa das empresas listadas na B3.

Este estudo se justifica por tentar compreender melhor a influência da participação feminina na transparência das informações divulgadas pelas empresas listadas na B3, que compõem o IBrX 100, no contexto da GC. Além disso, trará contribuição social, pois é necessária a conscientização de que a busca por igualdade em cargos de alta gestão ainda existe e precisa ser repensada, inclusive sob o aspecto dos resultados positivos e melhorias alcançadas a partir da participação feminina na gestão empresarial.



A contribuição se estende às empresas que compõem o IBrX 100, pois além de fornecer percepções sobre a participação feminina e a GC aos gestores, fará com que percebam a importância de serem transparentes e implementarem políticas de diversidade, já que além delas serem objetos de estudo, são frequentemente analisadas por investidores. Também servirá como sinalização aos stakeholders que buscam por investimentos socialmente responsáveis entendendo os benefícios de investir em empresas comprometidas com a diversidade de gênero.

## **2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA**

### **2.1 GOVERNANÇA CORPORATIVA E A IMPORTÂNCIA DA DIVERSIDADE DE GÊNERO**

As companhias estão cada vez mais preocupadas com imagem e reputação, já que o contexto atual vem exigindo melhores práticas Environmental (Ambientais), Social (Sociais) e de Governance (Governança) – ESG. A nível de governança, a diversidade e independência do conselho administrativo, a remuneração dos executivos, a estrutura dos comitês de auditoria e fiscal, a transparência na divulgação de informações e a relação da empresa com governos são algumas das práticas consideradas (Borsatto; Baggio; Brum, 2023).

A Comissão de Valores Mobiliários (CVM) (2002) define a GC como uma série de ações com objetivo de melhorar a performance de uma organização ao preservar todas as partes interessadas, como acionistas, funcionários e credores. Tem como princípios a integridade, transparência, equidade, responsabilização e sustentabilidade (IBGC, 2023). A GC surgiu para garantir que a atuação dos gestores das empresas esteja de acordo com os interesses dos acionistas e para que não utilizem os recursos da organização para seu próprio benefício. Essas práticas buscam resolver o conflito entre acionistas e gestores, trazendo mais transparência às atividades da empresa (Bianchi; Silva; Gelatti; Rocha, 2009).

O sistema de governança é composto por vários agentes, sendo um deles o Conselho de Administração. De acordo com o IBGC (2023), este órgão é responsável por proteger o propósito, valores, missão da organização e seu sistema de governança. Neste sentido, o CA pode ser definido como o principal órgão de governança (Marins; Bressan; Francisco; Caires, 2023), já que exerce um importante papel nas decisões finais da organização. Levando em consideração esse poder de decisão, é essencial considerar a diversidade na composição deste órgão já que pode otimizar o desempenho organizacional (Firmino; Peixoto, 2023).

O IBGC (2023), em seu Código de Melhores Práticas, defende que a diversidade é essencial dentro das organizações, pois além de contribuir no aspecto de inovação e sustentabilidade, auxilia nas tomadas de decisões, já que diferentes pontos de vista são considerados. A diversidade leva a melhores escolhas, permitindo analisar os problemas de forma mais crítica e sob várias perspectivas (Pessoa; Maia; Façanha; Guimarães; Rebouças, 2020).



A diversidade de gênero tem sido debatida devido à sua relevância para as organizações que buscam adotar boas práticas de GC e responsabilidade social, sobretudo no que se refere à inclusão e participação das mulheres no contexto empresarial. Contudo, a trajetória do sexo feminino no mercado de trabalho é historicamente marcada por diversos desafios e limitações.

As mulheres também assumiram, por longos anos, as responsabilidades domésticas e de cuidado. Segundo Beauvoir (2009), o cuidado dos filhos e do lar ainda recai quase que exclusivamente sobre elas. Já as atividades voltadas à produção, como indústria, construção, agrícola e transporte, a participação delas é bastante reduzida (Baltar; Omizzolo, 2020).

Com o passar do tempo, as mulheres conquistaram avanços significativos na esfera social, como o direito ao voto em 1932, maior visibilidade na sociedade, participação política e a garantia de igualdade na Constituição Federal de 1988 (Terra; Tito, 2021) e isso refletiu no ambiente de trabalho. No entanto, as desigualdades de gênero ainda persistem, principalmente em cargos de liderança (Adams; Ferreira, 2009; Lückerrath-Rovers, 2013; Prudêncio; Forte; Crisóstomo; Vasconcelos, 2021), como Chief Executive Officer (CEO), Chief Financial Officer (CFO), Chief Operations Officer (COO), além do CA, onde as mulheres ainda são minoria nas companhias brasileiras (Hryniewicz; Vianna, 2018).

A baixa representatividade também foi observada por Peixoto, Castro e Jesuka (2023) ao analisarem uma amostra de 49 empresas listadas na B3, integrantes do IBRX 50. Os mesmos autores constataram que, em média, cerca de 10,4% dos membros dos conselhos das empresas analisadas eram mulheres, considerando o IBRX 50 de 2021. Conforme indicado no Relatório Global de Desigualdade de Gênero 2023 do World Economic Forum (Fórum Econômico Mundial), a participação feminina em cargos de liderança no mundo todo é de quase 30%, demonstrando que a desigualdade de gênero no ambiente corporativo ainda persiste (World Economic Forum, 2023).

## 2.2 ESTUDOS ANTERIORES SOBRE INFLUÊNCIA DA PARTICIPAÇÃO FEMININA

A presença feminina traz vantagens para as organizações, especialmente quando são incluídas nos cargos de alta gestão e com poder de tomada de decisão. A Organização Internacional do Trabalho (OIT), no relatório “Mulheres na gestão empresarial: argumentos para uma mudança”, que se baseia em uma pesquisa com 13 mil empresas de 70 países, indica que instituições com mulheres em cargos de liderança têm melhor performance nos negócios. No contexto brasileiro, foram entrevistadas 451 empresas, e mais de 71% afirmam que tiveram aumento nos seus resultados financeiros devido às iniciativas de inclusão, diversidade e igualdade de gênero. Entre essas empresas, 29% relataram um crescimento de lucro entre 10% e 15%, enquanto 26% indicaram um ganho de 5% a 10% maior (Moreira, 2019).

Diversas pesquisas têm destacado os impactos positivos da diversidade de gênero no contexto corporativo. Entre esses benefícios, destacam-se indicadores de responsabilidade social corporativa mais



eficientes, melhor reputação ética e social, aumento na adesão às leis e normas, e uma melhoria na qualidade dos relatórios divulgados pelas empresas, todos associados à variedade de gênero nos CAs (Silveira; Donaggio, 2020). Em um estudo realizado por Perryman, Fernando e Tripathy (2016), foi constatado que a presença de diversidade de gênero em equipes de alta gestão está associada a uma redução nos riscos e a um aprimoramento no desempenho das empresas.

Matos e Dias (2023) constataram que promover a diversidade nas empresas melhora o desempenho financeiro, a tomada de decisões, a reputação corporativa e a inovação, além de contribuir para o comportamento ético e aumento da eficácia na gestão de riscos. Lückcrath-Rovers (2013) também identificou essa influência positiva ao analisar organizações holandesas. Foi observado que as empresas com mulheres em seus CAs mostraram melhor desempenho financeiro do que aquelas que não contavam com elas na gestão. Da mesma forma, uma análise de 3.000 empresas dos EUA entre 2007 e 2014 revelou uma correlação positiva entre o desempenho financeiro e a diversidade de gênero nos conselhos (Conyon; He, 2017).

Tomaz, Nascimento, Silva, Melo e Moreira (2021), em uma análise de dados de 2018 realizada em 82 de 100 empresas listadas na B3, que buscou verificar a relação entre a presença de mulheres no CA e a imagem empresarial, constataram que empresas sem participação feminina no CA estão associadas ao grupo daquelas com reputação corporativa ruim. Por outro lado, organizações com média e alta participação feminina estão associadas ao grupo de empresas com boa reputação corporativa. Logo, os dados sugerem uma associação positiva entre a representação feminina e a boa reputação corporativa.

A presença de mulheres em cargos de liderança tem relação com a sustentabilidade empresarial. Nascimento, Pessoa, Vasconcelos e De Luca (2021) analisaram 319 instituições listadas na B3 em 2017 e observaram que quanto maior a quantidade de mulheres no CA, maior a probabilidade de ela ser sustentável, visto que as variáveis participação feminina e sustentabilidade empresarial apresentaram correlação positiva.

Os estudos analisados discutem a participação feminina em diferentes contextos, destacando a crescente preocupação com a igualdade de gênero no ambiente corporativo, especialmente em cargos de gestão.

### **3 METODOLOGIA**

A população deste estudo é composta pelas empresas participantes do índice IBrX 100 da B3, com base na Carteira Teórica do quadrimestre maio a agosto de 2024 (B3, [2024]). A amostra final resultou no total de 91 ativos, já que as companhias Sendas Distribuidora S.A., Auren Energia S.A., CSN Mineração S.A., Grupo Mateus S.A., Pet Center Comercio e Participações S.A., Raizen S.A., Petroreconcavo S.A., 3R Petroleum Óleo e Gás S.A. e Grupo de Moda Soma S.A. não apresentaram dados suficientes para realizar a



análise.

A escolha do índice para este estudo é motivada pela importância dessas empresas no mercado financeiro brasileiro (Angonese; Santos; Lavarda, 2011). Como incluem os 100 ativos mais negociados do mercado de ações nacional (B3, [2024]) elas desempenham um papel importante e merecem atenção especial. Além de serem reconhecidas por sua transparência e divulgação de informações, espera-se que também cultivem a diversidade de gênero.

O corte temporal utilizado compreende os anos de 2019 a 2023. As informações sobre a participação feminina na composição do CA e direção, que representam as variáveis independentes (Quadro 1), foram coletadas manualmente no Formulário de Referência disponibilizado no website da B3, no ambiente CVM, na seção 12.5/6 para o período de 2019 a 2022 e na seção 7.3 para o ano de 2023.

Para atingir o objetivo da pesquisa foi criado um índice de transparência (IT), composto pelas variáveis dependentes relacionadas no Quadro 1, que refletem os princípios básicos de GC (IBGC, 2023). As informações necessárias para a construção do IT foram coletadas de forma manual, por meio da análise de conteúdo (Bardin, 2016) dos seguintes relatórios: Formulário Cadastral (FC), Formulário de Referência (FR), Estatuto Social e Demonstrações Financeiras Padronizadas (DFP), disponibilizados na B3 no ambiente CVM, bem como informações divulgadas nos websites das empresas na seção "Relação com Investidores (RI)". Para coletar os dados da variável "Vencedora do Troféu Transparência", foi levantada a lista de vencedoras do Troféu Transparência, promovido desde 1997 pela ANEFAC em parceria com a FIPECAFI.

Foram selecionadas três variáveis de controle (Quadro 1). As variáveis Tamanho (logaritmo natural do Ativo Total) e Segmento foram coletadas na base de dados Economatica®. A variável Segmento foi adaptada e estruturada para facilitar a análise da estatística descritiva. O período pandêmico abrange os anos de 2020 a 2022, conforme as declarações da OMS a nível mundial e do Ministério da Saúde no Brasil (Nogueira; Martins; Oliveira, 2023). Assim, a variável Crise (COVID-19) foi atribuída com valor '0' nos anos de 2019 e 2023, enquanto recebeu o valor '1' de 2020 a 2022, correspondendo ao período da pandemia.

Quadro 1 – Variáveis da pesquisa

Tipo	Variável	Operacionalização	Fonte	Base teórica
Dependentes (Índice de Transparência)	Rodízio auditoria independente	<i>Dummy</i> : “1” - indica que houve alteração da auditoria independente na empresa <i>i</i> no período <i>t</i> em relação ao período <i>t-1</i> ; “0” - caso contrário	FR da empresa na CVM - Seção 2.1/2 (2019 a 2022); Seção 9.1/9.2 (2023)	Nagy, 2005; Medeiros; De Luca; Vasconcelos, 2022
	Empresa auditada por pelo menos uma das <i>Big Four</i>	<i>Dummy</i> que assume valor “1” caso a empresa tenha sido auditada por pelo menos uma das <i>Big Four</i> , “0”, caso contrário	FR da empresa na CVM - Seção 2.1/2 (2019 a 2022); Seção 9.1/9.2 (2023)	Orazalin, 2020; Peixoto; Castro; Jesuka, 2023; Silva; Leal, 2005
	Os membros do CA possuem mandato de um ano	<i>Dummy</i> que assume valor “1” em caso afirmativo, “0”, caso contrário	FR, Estatuto Social	Sousa; Passos; Dallagnol; Duarte Júnior; Costa, 2021
	Existe Conselho Fiscal permanente	<i>Dummy</i> que assume valor “1” em caso afirmativo, “0”, caso contrário	FR, Estatuto Social	Sousa; Passos; Dallagnol; Duarte Júnior; Costa, 2021
	Os pareceres de auditoria foram emitidos sem ressalva	<i>Dummy</i> que assume valor “1” em caso afirmativo, “0”, caso contrário	DFP ambiente CVM	Damascena; Paulo; Cavalcante, 2011; Sousa; Passos; Dallagnol; Duarte Júnior; Costa, 2021
	A empresa publica fatos relevantes e comunicados ao mercado	<i>Dummy</i> que assume valor “1” em caso afirmativo, “0”, caso contrário	RI	Ribeiro; Souza, 2023
	Vencedoras do Troféu Transparência	<i>Dummy</i> que assume o valor “1” para empresa contemplada com o Troféu Transparência; e “0” para não contemplada	Lista de vencedoras do Troféu Transparência ANEFAC	Marques; Silva; Louzada; Amaral; Souza, 2015; Freitas; Oliveira; Medeiros; De Luca, 2022
	Divulgação do relatório de sustentabilidade ou relato integrado	<i>Dummy</i> que assume valor “1” em caso afirmativo, “0”, caso contrário	RI	Rover; Tomazzia; Murcia; Borba, 2012; Sousa; Passos; Dallagnol; Duarte Júnior; Costa, 2021
	Nível de governança	<i>Dummy</i> : “1” – está em nível de governança NOVO MERCADO ou N2; “0” - Caso contrário	Formulário Cadastral CVM	Ricardo; Barcellos; Bortolon, 2017; Silva; Francisco; Correia; Avelar; Amaral, 2022
Independentes	Participação feminina no CA	Quantidade de mulheres no CA	FR da empresa na CVM	Boulouta, 2013; Silva Júnior; Martins, 2017; Freitas; Oliveira; Medeiros; De Luca, 2022
	Participação feminina na Diretoria das empresas	Quantidade de mulheres na Diretoria	FR da empresa na CVM	Prudêncio; Forte; Crisóstomo; Vasconcelos, 2021

<b>Controle</b>	Tamanho da empresa	Logaritmo natural do ativo total	<i>Economática</i> ®	Silva Júnior; Martins, 2017; Nascimento; Pessoa; Vasconcelos; De Luca, 2021
	Segmento da empresa	Empresas agrupadas em segmentos principais e combinação de setores semelhantes para simplificação	<i>Economática</i> ®	Nascimento; Pessoa; Vasconcelos; De Luca, 2021
	Crise (COVID-19)	<i>Dummy</i> que assume valor “1” em caso afirmativo, “0”, caso contrário	Definida pelos autores com base na teoria existente	Nogueira; Martins; Oliveira, 2023

Fonte: Elaborado pelas autoras (2024).

O índice de transparência (IT), foi criado a partir de nove itens coletados nas informações divulgadas pelas empresas, todos com base na literatura existente sobre governança corporativa. Assim, as empresas que apresentaram a informação em seus relatórios, foi atribuído o valor '1'; caso contrário, '0'. Com isso, o valor total de pontos que a empresa poderia alcançar é nove, que corresponde a 100% no IT. Ou seja, o cálculo foi feito considerando a equação 1:

$$I.T_{i,t} = \frac{(\sum \text{Itens de transparência}_{i,t})}{9} \times 100 \quad (1)$$

Após a coleta das informações, os dados foram estruturados em painel (empresa/ano). Em seguida, foi construída a estatística descritiva com cálculo de média, desvio padrão, valores máximos e mínimos da participação feminina e do IT, por ano e por segmento. Antes de calcular as relações probabilísticas do modelo, foi realizada uma análise por correlação de Pearson, que foi efetuada para se constatar algum tipo de correlação existente entre as variáveis e a viabilidade dessas variáveis compõem o modelo (equação 2).

$$I.T_{i,t} = \beta_0 + \beta_1 \%MD_{i,t} + \beta_2 MCA_{i,t} + \beta_3 Tamanho_{i,t} + \beta_4 COVID19 + \varepsilon \quad (2)$$

Onde:

$I.T_{i,t}$  – Índice de transparência  
 $\%MD_{i,t}$  – Percentual de mulheres na direção da empresa  $i$  no período  $t$ ;  
 $MCA_{i,t}$  – Quantidade de mulheres no conselho de administração (em valor absoluto) na empresa  $i$  no período  $t$ ;  
 $Tamanho_{i,t}$  – Logaritmo natural do ativo total da empresa  $i$  no período  $t$ ;  
 $COVID19$  – Dummy dos anos de Pandemia do COVID – 19 (2020 a 2022).

Por fim, visando avaliar a possível influência da participação feminina no IT das empresas, foi rodada uma regressão linear múltipla com a estruturação de dados em painel, com as variáveis indicadas na equação 2. Para tanto, foram realizados os testes de pressupostos (multicolinearidade, autocorrelação e

heterocedasticidade), que indicaram uma distribuição dos dados similar ao da normal, por isso, foi utilizada a análise paramétrica.

## 4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

### 4.1 ANÁLISE DA ESTATÍSTICA DESCRITIVA

A partir dos resultados (Tabela 1), percebeu-se que a quantidade máxima de mulheres na direção das empresas mais do que duplicou quando comparados com 2019 e 2023. Em 2019 o valor máximo atingido foi 6, enquanto em 2023 chegou a 14 mulheres. Logo, os dados sugerem que, de fato, elas estão ocupando cargos que antes eram predominantemente masculinos (Marins; Bressan; Francisco; Caires, 2023).

No entanto, a análise da participação máxima no CA nesses mesmos anos, não mostrou avanços significativos (Tabela 2). Em 2019, o valor máximo atingido foi 5, enquanto em 2023 foi de 6 mulheres. Isso indica que, embora estejam ocupando mais espaço em cargos de direção, ainda não alcançaram de forma significativa no CA, este é considerado como um dos principais órgãos de governança empresarial (Marins; Bressan; Francisco; Caires, 2023).

Esse resultado corrobora Hryniewicz e Vianna (2018), que, ao analisarem períodos distintos e outras empresas, sinalizaram que as mulheres ainda são minoria no CA. De maneira geral, a média de participação feminina tanto na direção quanto no CA ainda é baixa, principalmente se comparar a participação masculina. Enquanto a média dos homens nos anos analisados é de 88,70% em cargos de Direção, as mulheres ocupam apenas 11,30%.

O mesmo ocorre no CA, a média de participação masculina é de 83,29%, enquanto a feminina é de 16,71%. Logo, percebe-se ainda uma permanência da desigualdade de gênero em cargos de liderança, situação que já havia sido demonstrada em pesquisas anteriores (Adams; Ferreira, 2009; Lückerath-Rovers, 2013; Prudêncio; Forte; Crisóstomo; Vasconcelos, 2021).

Tabela 1 – Participação de mulheres na direção por ano

Ano	Média	%Média	Desvio Padrão	%Desvio Padrão	Máximo	%Máximo	Mínimo
2019	0,78	9,20	1,30	12,71	6	50,00	0
2020	0,97	10,92	1,68	12,98	9	60,00	0
2021	1,09	11,53	1,96	14,33	11	60,00	0
2022	1,20	12,61	2,33	17,43	13	75,00	0
2023	1,31	12,25	2,37	14,13	14	60,00	0
<b>Total geral</b>	<b>1,07</b>	<b>11,30</b>	<b>1,97</b>	<b>14,40</b>	<b>14</b>	<b>75,00</b>	<b>0</b>

Fonte: Dados da pesquisa (2024).

Tabela 2 – Participação de mulheres no conselho de administração por ano

Ano	Média	%Média	Desvio Padrão	%Desvio Padrão	Máximo	%Máximo	Mínimo
2019	1,24	12,35	1,26	11,14	5	42,86	0
2020	1,56	15,77	1,20	10,75	5	40,00	0



2021	1,59	16,74	1,14	10,41	6	42,86	0
2022	1,76	19,06	1,17	13,33	5	66,67	0
2023	1,89	19,62	1,26	11,53	6	57,14	0
<b>Total geral</b>	<b>1,61</b>	<b>16,71</b>	<b>1,22</b>	<b>11,72</b>	<b>6</b>	<b>66,67</b>	<b>0</b>

Fonte: Dados da pesquisa (2024).

Os segmentos “Agricultura” e “Siderurgia e Metalurgia” foram os dois setores que apresentaram as menores médias de participação feminina na direção, conforme a Tabela 3, sendo as empresas do setor de “Agricultura” com liderança 100% masculina. Já no CA, “Siderurgia e Metalurgia” apresentou a menor média de participação feminina. Os resultados corroboram Baltar e Omizzolo (2020), pois evidenciou a ausência ou quase inexistência da figura feminina na liderança das empresas. Evidenciando que para as mulheres alcançarem uma igualdade de gênero, existe um longo caminho a ser percorrido.

Tabela 3 – Participação de mulheres na direção por segmento

Segmento	Média	%Média	Desvio Padrão	%Desvio Padrão	Máximo	%Máximo	Mínimo
Agricultura	0,00	0,00	0,00	0,00	0	0,00	0
Alimentos e bebidas	0,40	4,00	0,78	7,74	3	33,33	0
Comércio diversos	1,10	18,67	0,74	12,29	2	33,33	0
Construção civil	0,80	8,84	0,82	7,83	3	23,08	0
Educação	0,10	2,50	0,32	7,91	1	25,00	0
Energia	0,85	14,88	0,82	17,18	3	75,00	0
Exploração de imóveis	1,53	23,56	1,30	21,28	3	60,00	0
Financeiro	5,11	18,30	3,93	11,68	14	66,67	0
Locadora	0,20	2,62	0,41	5,44	1	14,29	0
Madeira e papel	0,47	6,03	0,74	10,20	2	28,57	0
Máquinas/Equipamentos	0,27	5,33	0,59	11,87	2	40,00	0
Medicamentos	1,00	16,43	0,00	3,80	1	20,00	1
Mineração	0,80	8,67	1,03	11,21	2	22,22	0
Petróleo e gás	0,49	10,48	0,61	14,15	2	50,00	0
Químicos	0,20	3,33	0,45	7,45	1	16,67	0
Saneamento	1,20	21,12	1,03	15,84	3	50,00	0
Saúde	0,45	8,59	0,51	10,85	1	33,33	0
Seguradora	0,35	8,33	0,49	12,09	1	33,33	0
Siderurgia/Metalurgia	0,10	1,11	0,31	3,42	1	11,11	0
Tecnologia	1,30	18,15	0,67	9,74	2	33,33	0
Telecomunicações	0,90	15,11	1,29	23,07	3	60,00	0
Transporte	0,33	7,63	0,48	13,49	1	50,00	0
Vestuário e Calçados	1,10	25,17	0,97	20,10	3	50,00	0
<b>Total geral</b>	<b>1,07</b>	<b>11,30</b>	<b>1,97</b>	<b>14,40</b>	<b>14</b>	<b>75,00</b>	<b>0</b>

Fonte: Dados da pesquisa (2024).

As mulheres antes ocupavam mais setores ligados à “Educação” e “Saúde” (Baltar; Omizzolo, 2020). No entanto, este estudo evidenciou que a participação feminina nesses segmentos, especialmente em cargos de direção, está agora abaixo da média (Tabelas 3 e 4). Logo, os dados sugerem que apesar de em algumas empresas as mulheres terem conquistado espaço na liderança, ainda existem espaços que elas não conseguiram avançar e precisam percorrer uma trajetória para contribuírem com a gestão das empresas.

Ainda, percebeu-se que houve mudança na estrutura da participação das mulheres, em que elas



passaram a ter representatividade em setores que antes eram ocupados majoritariamente pelos homens, como por exemplo tecnologia, onde a participação feminina se destacou acima da média (Tabelas 3 e 4). Existem projetos que já estão promovendo a inclusão feminina nesta área, oferecendo oportunidades de crescimento pessoal e profissional para as mulheres, para que consigam aumentar cada vez mais sua participação em cargos de liderança nas empresas (B3, 2022). Isso pode sinalizar uma possível mudança na forma de pensar sobre a importância da presença feminina e na própria função da mulher na sociedade.

Tabela 4 – Participação de mulheres no conselho de administração por segmento

Segmento	Média	%Média	Desvio Padrão	%Desvio Padrão	Máximo	%Máximo	Mínimo
Agricultura	0,60	10,00	0,55	9,13	1	16,67	0
Alimentos e bebidas	1,40	14,05	1,13	9,62	5	38,46	0
Comércio diversos	3,30	38,32	0,48	11,33	4	66,67	3
Construção civil	1,28	14,62	1,06	11,31	3	40,00	0
Educação	1,40	22,22	0,70	13,94	2	40,00	0
Energia	1,10	11,21	1,07	9,13	5	33,33	0
Exploração de imóveis	1,20	15,82	0,68	8,96	2	28,57	0
Financeiro	1,98	20,23	1,13	13,72	5	66,67	0
Locadora	0,57	9,06	0,76	11,25	2	28,57	0
Madeira e papel	3,87	25,68	1,41	7,07	6	41,67	2
Máquinas/Equipamentos	1,47	14,63	0,92	7,27	3	25,00	0
Medicamentos	2,70	25,56	0,67	5,04	4	33,33	2
Mineração	1,40	11,85	0,70	2,83	3	15,38	1
Petróleo e gás	1,29	13,70	0,83	8,01	3	27,27	0
Químicos	2,00	11,35	0,71	3,43	3	15,79	1
Saneamento	1,00	9,79	1,15	10,62	3	27,27	0
Saúde	1,40	12,05	1,05	7,29	3	21,43	0
Seguradora	1,50	21,81	0,61	9,19	3	42,86	1
Siderurgia/Metalurgia	0,70	7,22	0,73	7,07	3	18,75	0
Tecnologia	1,90	25,79	0,99	14,61	3	42,86	0
Telecomunicações	3,00	26,46	1,15	9,48	4	30,77	0
Transporte	2,30	18,62	1,62	10,99	5	35,71	0
Vestuário e Calçados	1,80	27,23	0,62	11,90	3	60,00	1
<b>Total geral</b>	<b>1,61</b>	<b>16,71</b>	<b>1,22</b>	<b>11,72</b>	<b>6</b>	<b>66,67</b>	<b>0</b>

Fonte: Dados da pesquisa (2024).

O segmento “Vestuário e calçados” apresentou a maior média de participação de mulheres na direção (Tabela 3) e a segunda maior média de participação de mulheres no CA (Tabela 4), além de terem apresentado um IT acima da média dos outros setores (Tabela 6). Isso evidencia que ainda há uma associação da figura feminina com aspectos de moda e consumo, indicando a importância da perspectiva da mulher na gestão das empresas desse setor e que a participação das mulheres pode contribuir para a melhoria da transparência das informações.

Sobre isso, Silva, Prestes e Pedrotti (2022), ao analisarem os relatórios das empresas do setor de “Vestuário e calçados”, identificaram que, devido ao fechamento das lojas por causa da pandemia do COVID-19 e à necessidade de adaptação às vendas online, essas empresas precisaram se tornar mais transparentes nas informações divulgadas. Além de precisarem publicar todas as medidas tomadas desde o



início da pandemia, também demonstraram um forte compromisso com ações sociais para a comunidade. Ainda, percebeu-se também que, algumas empresas do setor de “Vestuário e calçados” atingiram o percentual máximo de 100% no IT (Tabela 6). Isso se repetiu no segmento de “Madeira e Papel”, que atingiu o máximo de mulheres no CA e no de “Comércio diversos”, que apresentou a maior média de participação feminina nesse mesmo cargo (Tabela 4).

Ambos os segmentos também atingiram o percentual máximo de 100% no IT, sendo que “Comércio Diversos” teve a maior média e “Madeira e Papel” ficou em segundo lugar (Tabela 6). Com isso, têm-se mais uma sinalização de que empresas com mais representatividade feminina na liderança, alcançaram mais transparência em suas informações.

Tabela 5 – Índice de transparência por ano

Ano	%Média	Desvio Padrão	%Máximo	%Mínimo
2019	58,00	0,13	89,00	33,00
2020	60,00	0,12	100,00	33,00
2021	62,00	0,11	89,00	33,00
2022	64,00	0,11	100,00	44,00
2023	61,00	0,11	89,00	33,00
<b>Total Geral</b>	<b>61,00</b>	<b>0,12</b>	<b>100,00</b>	<b>33,00</b>

Fonte: Dados da pesquisa (2024).

Tem-se que um dos benefícios da diversidade de gênero é a melhoria na qualidade dos relatórios divulgados pelas empresas (Silveira; Donaggio, 2020). Com isso, a partir dos dados demonstrados nas Tabelas 1 e 2, pode-se perceber que à medida em que a média do percentual de participação feminina foi crescendo, tanto em cargos de direção quanto CA, a média do IT também aumentou (Tabela 5). Possivelmente indicando uma melhoria na qualidade informacional a partir da participação feminina na gestão das empresas.

Tabela 6 – Índice de transparência por segmento

Segmento	%Média	Desvio Padrão	%Máximo	Mínimo
Agricultura	64,00	0,09	78,00	56,00
Alimentos e bebidas	58,00	0,10	78,00	44,00
Comércio diversos	73,00	0,15	100,00	56,00
Construção civil	52,00	0,08	67,00	44,00
Educação	60,00	0,06	67,00	56,00
Energia	66,00	0,09	89,00	56,00
Exploração de imóveis	54,00	0,13	67,00	33,00
Financeiro	60,00	0,10	78,00	44,00
Locadora	58,00	0,10	78,00	33,00
Madeira e papel	73,00	0,13	100,00	56,00
Máquinas/Equipamentos	67,00	0,11	89,00	44,00
Medicamentos	63,00	0,13	89,00	44,00
Mineração	72,00	0,06	78,00	67,00
Petróleo e gás	63,00	0,12	78,00	33,00
Químicos	53,00	0,09	67,00	44,00
Saneamento	70,00	0,11	89,00	56,00



Saúde	55,00	0,12	78,00	33,00
Seguradora	60,00	0,08	78,00	44,00
Siderurgia/Metalurgia	54,00	0,13	78,00	33,00
Tecnologia	57,00	0,13	78,00	33,00
Telecomunicações	61,00	0,13	78,00	33,00
Transporte	59,00	0,09	78,00	44,00
Vestuário e Calçados	64,00	0,17	100,00	44,00
<b>Total geral</b>	<b>61,00</b>	<b>0,12</b>	<b>100,00</b>	<b>33,00</b>

Fonte: Dados da pesquisa (2024).

## 4.2 ANÁLISE DA ESTATÍSTICA INFERENCIAL

A partir do resultado da correlação apresentado na Tabela 7, observou-se uma correlação positiva entre o Índice de Transparência (IT) e a proporção da participação feminina em cargos de direção e a quantidade de mulheres compondo o conselho de administração (MCA), sendo mais intensa a correlação entre a MCA e o IT (0,2336). Isso indica que a quantidade de mulheres no Conselho de Administração está caminhando na mesma direção do índice de transparência, ou seja, quanto maior a participação feminina no CA, maior o IT.

Tabela 7 – Resultado da correlação

	IT	%MD	MCA	Tamanho	COVID19
IT	1				
%MD	0.0848	1			
MCA	0.2336	0.0678	1		
Tamanho	0.1548	-0.0068	0.1614	1	
COVID-19	0.1039	0.0328	0.0244	0.0199	1

Fonte: Dados da pesquisa (2024).

Conforme Tabela 8, encontrou-se relação positiva e estatisticamente significativa a 1% ( $P < 0,01$ ), entre as variáveis proporção da participação feminina em cargos de direção (%MD), quantidade de mulheres compondo o conselho de administração (MCA) e o IT. Corroborando assim, Silveira e Donaggio (2020), que encontraram uma melhoria na qualidade dos relatórios divulgados pelas empresas a partir de um aumento na diversidade de gênero nos CAs.

Assim como foi sinalizado na análise de correlação, os resultados obtidos na regressão apontaram para a possível existência de uma relação positiva entre a proporção da participação feminina em cargos de direção, a quantidade de mulheres compondo o conselho de administração (MCA) e o índice de transparência. Com isso, tem-se evidências de que a participação feminina em cargos de liderança nas empresas listadas na B3, tende a influenciar positivamente na sua Governança Corporativa, mais especificamente, no aspecto de transparência das informações.

Tabela 8 – Resultado da regressão

IT	Coef.	Std. Err.	t	P>t	[95% Conf.	Interval]
%MD	0.002	0.000	4.130	0.000	0.001	0.003
MCA	0.026	0.007	3.490	0.001	0.011	0.041



<b>Tamanho</b>	0.021	0.004	5.150	0.000	0.013	0.030
<b>COVID19</b>	0.022	0.011	2.090	0.037	0.001	0.043
<b>_cons</b>	0.194	0.072	2.700	0.007	0.053	0.335

Fonte: Dados da pesquisa (2024).

Os resultados demonstram melhorias na gestão empresarial e na GC com a presença de mulheres na direção das companhias. Isso também foi percebido por Matos e Dias (2023) que constataram que o aumento da diversidade nas empresas proporcionou melhoria no desempenho financeiro, promoveu tomada de decisões mais assertivas, melhorou a reputação corporativa e a inovação, além de ter contribuído para o comportamento mais ético e para o aumento da eficácia na gestão de riscos.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo da pesquisa foi analisar se a participação feminina em cargos de liderança, como CA e direção, influencia aspectos da transparência empresarial no contexto da GC das empresas listadas na B3. Para isso, foram coletados dados de 2019 a 2023 de 91 ativos listados no IBrX 100 e desenvolvido um índice de transparência para atingir o objetivo inicial.

Os resultados demonstraram que as mulheres de fato vêm conquistando cada vez mais espaço em cargos e setores antes ocupados majoritariamente por homens (Marins; Bressan; Francisco; Caires, 2023), como o setor de tecnologia, indicando que as empresas estão mais preocupadas com a diversidade, um dos pontos essenciais no contexto da GC (IBGC, 2023). Entretanto, ainda há um longo caminho a ser percorrido pelas mulheres para que de fato sua participação seja significativa em cargos de liderança, já que os achados evidenciaram que a média de participação feminina tanto na direção quanto no CA ainda é baixa em comparação com a média da participação masculina. Além disso, as mulheres ainda precisam quebrar barreiras para que alcancem a direção de setores onde a liderança ainda é predominantemente masculina, como no segmento de Agricultura, conforme demonstrado neste estudo. Isso indica que a desigualdade de gênero de fato ainda persiste no ambiente corporativo (World Economic Forum, 2023) e pode estar relacionada a questões culturais e sociais.

Os resultados também indicaram uma possível existência de relação positiva entre a participação feminina em cargos de liderança e o índice de transparência (IT) desenvolvido neste estudo. Em uma análise inicial foi verificado que setores que apresentaram as maiores médias e máximos de participação feminina na direção e CA, atingiram os maiores percentuais do IT, além de ter sido verificado uma relação entre o crescimento na média do percentual de participação feminina e o aumento no índice de transparência a cada ano. Já em uma análise mais detalhada, observou-se que quanto maior a participação feminina no CA, maior o IT, sinalizando que as mulheres podem estar contribuindo para a melhoria da transparência das informações no contexto da Governança Corporativa das empresas listadas na B3.

As empresas do IBrX 100 são reconhecidas no mercado de ações nacional (Angonese; Santos;



Lavarda, 2011) e costumam adotar práticas de GC para atrair investidores. Embora se esperasse que essas empresas cultivassem a diversidade de gênero em sua gestão, este estudo evidenciou uma baixa participação feminina. Considerando os resultados apresentados nesta pesquisa e benefícios da liderança feminina destacados em estudos anteriores, isso serve como um alerta para que essas empresas repensem suas ações e incentivem a maior participação de mulheres em cargos de liderança, uma vez que isso pode atrair ainda mais investidores e promover a geração de valor sustentável para a organização.

Destaca-se como limitações de pesquisa o tamanho da amostra, o corte temporal, a ausência e divergência de informações nos relatórios analisados e a proxy utilizada para mensurar o nível de transparência das empresas da amostra. Desta forma, recomenda-se para futuras pesquisas a ampliação da amostra, acompanhamento da evolução da participação feminina em outro corte temporal e identificação de outras possíveis variáveis de mensuração da transparência.



## REFERÊNCIAS

- ADAMS, R. B.; FERREIRA, D. Women in the boardroom and their impact on governance and performance. *Journal of Financial Economics*, v. 94, n. 2, p. 291–309, 2009. Doi <https://doi.org/10.1016/j.jfineco.2008.10.007>
- ANGONESE, R.; SANTOS, P. S. A.; LAVARDA, C. E. F. Valor econômico agregado (VEA) e estrutura de capital em empresas do IBrX 100. *ConTexto*, v. 11, n. 20, p. 7-17, 2011. Disponível em: <https://seer.ufrgs.br/ConTexto/article/view/17647>. Acesso em: 15 mar. 2024.
- B3. Projetos promovem inclusão de mulheres no mercado de tecnologia. *Mulheres no Mercado de Tecnologia*, 16 nov. 2022. Disponível em: [https://www.b3.com.br/pt\\_br/noticias/projetos-promovem-inclusao-de-mulheres-no-mercado-de-tecnologia.htm](https://www.b3.com.br/pt_br/noticias/projetos-promovem-inclusao-de-mulheres-no-mercado-de-tecnologia.htm). Acesso em: 12 dez. 2023.
- B3. Índice Brasil 100 (IBrX 100 B3). [2024]. Disponível em: [https://www.b3.com.br/pt\\_br/market-data-e-indices/indices/indices-amplos/indice-brasil-100-ibrx-100.htm](https://www.b3.com.br/pt_br/market-data-e-indices/indices/indices-amplos/indice-brasil-100-ibrx-100.htm). Acesso em: 11 ago. 2023.
- BAKER, H. K.; PANDEY, N.; KUMAR, S.; HALDAR, A. A bibliometric analysis of board diversity: current status, development, and future research directions. *Journal of Business Research*, v. 108, p. 232–246, 2020. Doi <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.11.025>
- BALTAR, C. T.; OMIZZOLO, J. A. Participação da mulher no mercado de trabalho brasileiro de 2014 a 2019. *Textos de Economia*, v. 23, n. 1, p. 1–17, 2020. Doi <https://doi.org/10.5007/2175-8085.2020.e71522CONNECTING>
- BARDIN, L. *Análise de conteúdo*. Tradução de L. A. Reto e A. Pinheiro. São Paulo: Edições 70, 2016. (Original publicado em 1977).
- BEAUVOIR, S. *O segundo sexo*. Tradução de S. Milliet. 2. ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2009. (Original publicado em 1949).
- BIANCHI, M.; SILVA, C. V.; GELATTI, R.; ROCHA, J. M. L. A evolução e o perfil da governança corporativa no Brasil: Um levantamento da produção científica do EnANPAD entre 1999 e 2008. *ConTexto*, v. 9, n. 15, 2009. Disponível em: <https://seer.ufrgs.br/index.php/ConTexto/article/view/11329>. Acesso em: 15 jul. 2024.
- BORSATTO, A. L.; BAGGIO, D. K.; BRUM, A. L. Conceitos e definições do ESG: Environmental, Social and Corporate Governance: no contexto evolutivo da sustentabilidade. *Desenvolvimento em questão*, v. 21, n. 59, Artigo e13493, 2023. Doi <https://doi.org/10.21527/2237-6453.2023.59.13493>
- BOULOUTA, I. Hidden connections: the link between board gender diversity and corporate social performance. *Journal of Business Ethics*, v. 113, n. 2, p. 185–197, 2013. Doi <https://doi.org/10.1007/s10551-012-1293-7>
- COMISSÃO DE VALORES MOBILIÁRIOS. *Recomendações da CVM sobre governança corporativa*. 2002. Disponível em: <http://conteudo.cvm.gov.br/export/sites/cvm/decisoes/anexos/0001/3935.pdf>. Acesso em: 15 jul. 2024.
- CONYON, M. J.; HE, L. Firm performance and boardroom gender diversity: A quantile regression approach. *Journal of Business Research*, v. 79, p. 198–211, 2017. Doi <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2017.02.006>



DAMASCENA, L. G.; PAULO, E.; CAVALCANTE, P. R. N. Divergências entre parágrafos de ressalva e parágrafos de ênfase nos pareceres de auditoria. *Revista de Contabilidade do Mestrado em Ciências Contábeis da UERJ*, v. 16, n. 2, p. 50–66, 2011. Disponível em: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/rcmccuerj/article/view/5431>. Acesso em: 15 jul. 2024.

DANI, A. C.; PICCOLO, J. D.; KLANN, R. C. Gender influence, social responsibility and governance in performance. *RAUSP Management Journal*, v. 54, n. 2, p. 154–177, 2019. Doi <https://doi.org/10.1108/RAUSP-07-2018-0041>

FIRMINO, A. L.; PEIXOTO, F. M. Relação entre a diversidade de gênero nos conselhos de empresas brasileiras com a adesão ao índice carbono eficiente. *Advances in Scientific and Applied Accounting*, p. 16, n. 2, p. 65-77, 2023. Doi <https://doi.org/10.14392/asaa.2023160203>

FREITAS, V. A.; OLIVEIRA, M. E. G. L.; MEDEIROS, J. T.; DE LUCA, M. M. M. Transparência corporativa e desempenho: qual o papel das mulheres nessa relação? *Revista Ambiente Contábil*, v. 14, n. 1, p. 196–215, 2022. Doi <https://doi.org/10.21680/2176-9036.2022v14n1ID24040>

HRYNIEWICZ, L. G. C.; VIANNA, M. A. Mulheres em posição de liderança: obstáculos e expectativas de gênero em cargos gerenciais. *Cadernos EBAPE.BR*, v. 16, n. 3, p. 331-344, 2018. Doi <https://dx.doi.org/10.1590/1679-395174876>

INSTITUTO BRASILEIRO DE GOVERNANÇA CORPORATIVA (IBGC). Código das Melhores Práticas de Governança Corporativa. 6. ed. 1 ago. 2023. Doi <https://conhecimento.ibgc.org.br/Paginas/Publicacao.aspx?PubId=24640>

LÜCKERATH-ROVERS, M. Women on boards and firm performance. *Journal of Management and Governance*, v. 17, n. 2, p. 491–509, 2013. <https://doi.org/10.1007/s10997-011-9186-1>

MARINS, V. S.; BRESSAN, V. G. F.; FRANCISCO, J. R. S.; CAIRES, N. A. Influência da presença feminina no conselho de administração sobre a performance das empresas listadas na B3. *Contabilometria: Brazilian Journal of Quantitative Methods Applied to Accounting*, v. 10, n. 2, p. 19–36, 2023. Disponível em: <https://revistas.fucamp.edu.br/index.php/contabilometria/article/view/2666>. Acesso em: 15 mar. 2024.

MARQUES, V. A.; SILVA, F. G. D.; LOUZADA, L. C.; AMARAL, H. F.; SOUZA, A. A. Qualidade informacional e nível de transparência: Um estudo entre empresas ganhadoras e não ganhadoras do troféu transparência FIPECAFI-SERASA EXPERIAN. *RACE: Revista de Administração, Contabilidade e Economia*, v. 14, n. 2, 769–796, 2015. <https://doi.org/10.18593/race.v14i2.5912>

MATOS, F.; DIAS, R. Desigualdade de gênero nas organizações: Desafios a serem superados e oportunidades a serem aproveitadas. *Revista Contemporânea*, v. 3, n. 7, p. 8440–8465, 2023. Doi <https://doi.org/10.56083/rcv3n7-057>

MEDEIROS, J. T.; DE LUCA, M. M. M.; VASCONCELOS, A. C. Mecanismos de auditoria e gerenciamento de resultados contábeis. *Revista Contemporânea de Contabilidade*, v. 19, n. 50, p. 60–75, 2022. Doi <https://doi.org/10.5007/2175-8069.2022.e77139>

MOREIRA, A. Mulher no comando de empresas dá mais lucro também no Brasil, diz OIT. *Valor Econômico*, 22 maio 2019. Disponível em: <https://www.valor.com.br/carreira/6270299/mulher-no-comando-de-empresas-da-maislucro-tambem-no-brasil-diz-oit>



NAGY, A. L. Mandatory audit firm turnover, financial reporting quality, and client bargaining power: the case of Arthur Andersen. *Accounting Horizons*, v. 19, n. 2, p. 51–68, 2005. Doi <https://doi.org/10.2308/acch.2005.19.2.51>

NASCIMENTO, Í. C. S.; PESSOA, A. F. P.; VASCONCELOS, A. C.; DE LUCA, M. M. M. Participação feminina no conselho de administração e a sustentabilidade empresarial. *Revista Gestão Organizacional*, v. 14, n. 2, p. 138–163, 2021. Doi <https://doi.org/10.22277/rgo.v14i2.5381>

NOGUEIRA, M. L.; MARTINS, M. C.; OLIVEIRA, H. M. C. P. Efeitos da pandemia de Covid-19 nas empresas do agronegócio listadas na bolsa de valores. *International Journal of Scientific Management and Tourism*, v. 9, n. 7, p. 4383–4405, 2023. Doi <https://doi.org/10.55905/ijsmtv9n7-022>

ORAZALIN, N. Board gender diversity, corporate governance, and earnings management: Evidence from an emerging market. *Gender in Management*, v. 35, n. 1, p. 37–60, 2020. Doi <https://doi.org/10.1108/GM-03-2018-0027>

PEIXOTO, F., CASTRO, F. E. M. F.; JESUKA, D. Participação de mulheres e millennials no conselho de administração reduz real earnings management? *Gestão e Sociedade*, v. 17, n. 47, 2023. Disponível em: <https://ges.face.ufmg.br/index.php/gestoesociedade/article/view/3711>. Acesso em: 16 mar. 2024.

PENI, E. CEO and Chairperson characteristics and firm performance. *Journal of Management & Governance*, v. 18, p. 185–205, 2014. Doi <https://doi.org/10.1007/s10997-012-9224-7>

PERRYMAN, A. A.; FERNANDO, G. D.; TRIPATHY, A. Do gender differences persist? An examination of gender diversity on firm performance, risk, and executive compensation. *Journal of Business Research*, v. 69, n. 2, p. 579–586, 2016. Doi <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2015.05.013>

PESSOA, F. E. N.; MAIA, A. J. R.; FAÇANHA, M. C.; GUIMARÃES, D. B.; REBOUÇAS, S. M. D. P. Determinantes da diversidade de gênero das empresas do Brics. *Revista Gestão Organizacional*, v. 13, n. 3, p. 162–183, 2020. Doi <http://dx.doi.org/10.22277/rgo.v13i3.4961>

PRUDÊNCIO, P.; FORTE, H.; CRISÓSTOMO, V.; VASCONCELOS, A. 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. Doi <https://doi.org/10.15728/bbr.2021.18.2.1>

RIBEIRO, J. E.; SOUZA, A. A. Índice de governança corporativa e desempenho de mercado: Evidências no mercado acionário brasileiro. *Revista Contabilidade & Finanças*, v. 34, n. 92, Artigo e1756, 2023. Doi <https://doi.org/10.1590/1808-057x20231756.en>

RICARDO, V. S.; BARCELLOS, S. S.; BORTOLON, P. M. Relatório de sustentabilidade ou relato integrado das empresas listadas na BM&FBovespa: Fatores determinantes de divulgação. *Revista de Gestão Social e Ambiental*, v. 11, n. 1, p. 90–104, 2017. <https://doi.org/10.24857/rgsa.v11i1.1233>

ROVER, S.; TOMAZZIA, E. C.; MURCIA, F. D.; BORBA, J. A. Explicações para a divulgação voluntária ambiental no Brasil utilizando a análise de regressão em painel. *Revista de Administração*, v. 47, n. 2, p. 217–230, 2012. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rausp/a/wzLw7nPGQS9CD83TS7XBFMG/>. Acesso em: 11 ago. 2023.

SILVA, A. L. C.; LEAL, R. P. C. Corporate governance index, firm valuation and performance in Brazil. *Brazilian Review of Finance*, v. 3, n. 1, p. 1–18, 2005. Doi <http://dx.doi.org/10.12660/rbfin.v3n1.2005.1143>



SILVA, B. S.; FRANCISCO, J. R. S.; CORREIA, L. F.; AVELAR, E. A.; AMARAL, H. F. A influência da governança corporativa no disclosure da responsabilidade social corporativa (RSC) das companhias de capital aberto brasileiras. *Revista Evidenciação Contábil & Finanças*, v. 10, n. 1, p. 71–88, 2022. Disponível em: <https://periodicos.ufpb.br/index.php/recfin/article/view/53589>. Acesso em: 11 ago. 2023.

SILVA JÚNIOR, C. P.; MARTINS, O. S. Mulheres no conselho afetam o resultado financeiro? Uma análise da representação feminina nas empresas listadas na BM&FBovespa. *Sociedade, Contabilidade e Gestão*, v. 12, n. 1, p. 62–76, 2017. Doi [https://doi.org/10.21446/scg\\_ufrj.v12i1.13398](https://doi.org/10.21446/scg_ufrj.v12i1.13398)

SILVA, F. P.; PRESTES, J. C.; PEDROTTI, R. C. Análise das notas explicativas e relatório de diretoria: Informações divulgadas em relação a ações tomadas na pandemia nas empresas do ramo de tecidos, vestuário e calçados listados na B3. *Revista de Contabilidade Dom Alberto*, v. 10, n. 19, p. 58–83, 2022. Disponível em: <https://revista.domalberto.edu.br/revistadecontabilidadefda/article/view/716>. Acesso em: 15 mar. 2024.

SILVEIRA, A. M.; DONAGGIO, A. R. F. A importância da diversidade de gênero nos conselhos de administração para a promoção da responsabilidade social corporativa. *DESC: Direito, Economia e Sociedade Contemporânea*, v. 2, 2, p. 11–42, 2020. Doi <https://doi.org/10.33389/desc.v2n2.2019.p11-42>

SOUSA, H. A.; PASSOS, G. A.; DALLAGNOL, E. C.; DUARTE JÚNIOR, J. C.; COSTA, M. C. Os princípios da governança corporativa: O enfoque dado pelas empresas listadas na B3. *Revista de Contabilidade e Controladoria*, v. 13, n. 1, p. 50–71, 2021. Doi <http://dx.doi.org/10.5380/rcc.v13i1.75295>

TERRA, B.; TITO, B. Igualdade de gênero na Constituição Federal de 1988: O movimento feminista brasileiro e a conquista do princípio da igualdade. *Revista de Gênero, Sexualidade e Direito*, v. 7, n. 1, p. 112–129, 2021. Doi [https://doi.org/10.26668/2525-9849/Index\\_Law\\_Journals/2021.v7i1.7607](https://doi.org/10.26668/2525-9849/Index_Law_Journals/2021.v7i1.7607)

TOMAZ, A. R. R.; NASCIMENTO, Í. C. S.; SILVA, A. R. P.; MELO, G. C. V.; MOREIRA, C. S. Mulheres no conselho afetam a reputação corporativa? Uma análise da participação feminina em companhias listadas na B3. *Revista de Governança Corporativa*, v. 8, Artigo e082, 2021. Doi <https://doi.org/10.21434/IberoamericanJCG.v8i.82>

WORLD ECONOMIC FORUM. *Global Gender Gap Report 2023*. 20 jun. 2023. Doi <https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2023/>