

RELAÇÃO ENTRE A PARTICIPAÇÃO FEMININA NO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO E NO COMITÊ DE AUDITORIA E O DESEMPENHO FINANCEIRO DE EMPRESAS BRASILEIRAS DE CAPITAL ABERTO

ISABELA DALMOLIN DOS SANTOS
STÉFANI CAROLINI DAL MAGRO MYSAK
LUCIANE DAGOSTINI

Resumo

A pesquisa tem como objetivo identificar a relação entre a presença feminina no Conselho de Administração (CA) e no Comitê de Auditoria e o desempenho financeiro das empresas listadas no Novo Mercado, referente aos anos de 2016 a 2018. Destaca-se a importância da presença feminina em cargos mais elevados e a desigualdade entre o total de membros e o percentual de mulheres. Realizada por meio de pesquisa descritiva, documental e quantitativa, em empresas listadas no segmento do Novo Mercado da B3. O método estatístico utilizado foi a correlação pelo método ρ de Spearman, utilizando os dados de desempenho e as características de composição do CA e do Comitê de Auditoria. Infere-se que a presença feminina no CA e no Comitê de Auditoria apresenta correlação positiva com o desempenho financeiro das empresas brasileiras de capital aberto pertencentes ao nível Novo Mercado. Entretanto, não se pode afirmar que tal relação é de causa e consequência, uma vez que apenas para variável ROA o resultado apresentou significância de confiabilidade. Haja vista que os resultados evidenciaram relação positiva entre a presença feminina, porém insuficiente para afirmar se contribui ou não com o desempenho econômico-financeiro da empresa.

Palavras-Chave: Mulheres; Conselho de Administração; Comitê de Auditoria; Desempenho Financeiro.

1. Introdução

O crescimento de operações mercantis e a abertura de capital precederam mudanças no gerenciamento das empresas. Os administradores (agentes) passam a tomar decisões voltadas não apenas aos interesses dos proprietários ou acionistas (principal), mas sim levando em consideração interesses próprios. Além disso, os investidores buscam por empresas fortalecidas no mercado acionário, com o mínimo de conflito de interesses entre acionistas e administradores (Bianchi, 2005).

Neste contexto, surge a necessidade de mecanismos que atuem no sentido de atenuar os conflitos de interesses e melhorar a governança das empresas. A utilização dos mecanismos de Governança Corporativa (GC) representa um fortalecimento do mercado acionário, uma vez que propiciam o controle e monitoramento de forma a atenuar os conflitos, protegendo assim os proprietários e acionistas das ações tomadas pela administração (Instituto Brasileiro de Governança Corporativa [IBGC], Instituto dos Auditores Independentes do Brasil (IBRACON, 2017; Bianchi, 2005).

Dentre os mecanismos de GC estão o CA e o Comitê de Auditoria, estes podem ser compostos por membros do gênero feminino e masculino de diferentes profissões. Porém, as pesquisas apontam que o percentual de mulheres nestes cargos é menor que o de homens (Silva & Martins, 2017; Spencer Stuart, 2018). Tal evidência de desigualdade de gênero na composição do CA tem sido abordada como tema de pesquisa em diversos países nas últimas quatro décadas (Lazzaretti & Godoi, 2012).

Historicamente, a posição feminina nas estruturas organizacionais espelha-se em uma posição subalterna em relação a masculina, bem como ocorre em outros campos (Silveira,

2010). Pontua Oliveira (2013), que durante a Segunda Guerra Mundial, a presença feminina ganhou ênfase principalmente na atividade gerencial, o que era ainda considerado como um desvio do padrão para a época, uma vez que, até então, esta função era prerrogativa de membros do sexo masculino. Neste contexto, quando se trata de funções executivas, as mulheres enfrentam desafios, sendo o principal deles, o preconceito social de incumbir-se de um cargo de gestão unicamente pelo fato de ser uma mulher assumindo o comando da organização (Vaccari & Beuren, 2017; Teston & Filippim, 2016).

No Brasil, no ano de 2010, foi aprovado o Projeto de Lei do Senado – PLS 112 (Brasil, 2010), que se encontra em tramitação na Câmara como Projeto de Lei, PL 7.179 (Brasil, 2017), relacionado a participação feminina no CA. O PLS 112 (Brasil, 2010, p. 1) “estabelece percentual mínimo de 40% de mulheres nos conselhos de administração das empresas públicas, sociedades de economia mista e demais empresas em que a União, direta ou indiretamente, detenha a maioria do capital social com direito a voto”.

Apesar da tramitação na Câmara e aprovação no Senado do Projeto de Lei em questão, no Brasil, a presença feminina em cargos de liderança ainda é bastante inferior a masculina. No caso de membros de conselhos, o percentual de mulheres é de 9,4% do total de integrantes, o que representa uma taxa 61% menor que a média internacional. A maior representatividade de mulheres nestes está presente nas empresas listadas no Nível 2 sendo de 10,5%, enquanto nos segmentos de Novo Mercado e Nível 1 é de 9,2% (Spencer Stuart, 2018).

Diante deste cenário, constata-se que a participação feminina nos CAs ainda não é muito representativa frente a participação masculina, entretanto tem apresentado um gradativo aumento, como destacam Silva e Martins (2017) e Spencer Stuart (2018). Levando-se em consideração esta disparidade, pesquisas internacionais evidenciaram que a presença feminina em cargos de liderança pode afetar positivamente a organização, evidenciando melhor gerenciamento e desempenho organizacional se comparado a apenas líderes do sexo masculino (Thiruvadi & Huang, 2011; Low, Roberts & Whiting, 2015). Fato este que pode ser decorrente de características comportamentais femininas, tais como comunicação, empatia e aversão ao risco, que podem exercer influência positiva e melhorar a performance da gestão (Silva & Martins, 2017).

No contexto nacional, as empresas que integram mulheres nos conselhos demonstraram melhor performance financeira e de mercado, do que as que não apresentam diversidade de gênero (Fraga & Silva, 2012; Martins, Mazer, Lustosa & Paulo, 2012) e sua participação no CA melhora o desempenho das empresas (Souza, Nascimento, Silva & Costa, 2020). Além de suas características comportamentais, as mulheres possuem maior facilidade nos processos de decisão e condução do CA (Silva & Martins, 2017; Nascimento, Pessoa, Santos & Vasconcelos, 2018). Diante deste contexto, elencamos a seguinte problemática de pesquisa: Qual é a relação entre a presença feminina no CA e Comitê de Auditoria e o desempenho das empresas listadas no Novo Mercado? Tendo como objetivo identificar a relação entre a presença feminina no CA e no Comitê de Auditoria e o desempenho financeiro das empresas listadas no Novo Mercado.

Independentemente de a presença feminina nas organizações ter ganhado ênfase em atividades gerenciais, ainda apresenta uma disparidade em relação a masculina (Bianchi, 2005; Oliveira, 2013; Silva & Martins, 2017). Pois, mesmo inseridas no mercado de trabalho, nem sempre exercem posições tradicionalmente desempenhadas por homens, como é o caso de participação em diretorias e conselhos (Bianchi, 2005; Bruschini & Puppim, 2004).

Mesmo sendo um tema atual, a busca feminina pelo reconhecimento de suas capacidades

e liderança pode ser barrada pelos contextos históricos e culturais. Outros fatores como ter filhos e ser chefe de domicílio diminuem ainda mais a possibilidade de contratação das mulheres, que, em muitos casos, tendem para o trabalho informal (Tedesco & Souza, 2020). Tornando-se assim evidente que a abordagem da participação feminina no mercado de trabalho não é apenas uma questão de empoderamento feminino, mas sim, de uma necessidade social e cultural, para a promoção de mudanças de conceitos preexistentes sobre a capacidade e a figura feminina no mercado de trabalho.

Na revisão da literatura empírica, identificou-se estudos que tinham como base a presença feminina no CA e Comitê de Auditoria. Como Lay, Gonçalves & Cunha, (2017) que identificaram influência positiva com Audit Delay e que a cultura do país influencia na nomeação de mulheres nos conselhos (Low et al. 2015). Já, os estudos de Thiruvadi e Huang (2011), Thiruvadi (2012), evidenciaram que a presença feminina no Comitê de Auditoria melhora as práticas de GC, afeta a qualidade e as decisões da gestão positivamente. Para Adams e Ferreira (2009), diferenças de sexo nos conselhos reflete nos resultados das empresas e dispense de maior monitoramento. Fraga e Silva (2012), Martins et al., (2012) e Silva e Martins (2017), evidenciaram que a presença de membros femininos no conselho afeta o desempenho financeiro. Ainda, Boulouta (2012) identificou que o CA com maior diversidade de sexo, apresenta influência mais significativa sobre métricas de desempenho social e corporativo.

Em contrapartida, os estudos de Gallego-Álvarez, García-Sánchez & Rodríguez-Domínguez, (2009), Margem (2013), Oliveira (2013) e Pletzer, Nikolova, Kedzior & Voelpel, (2015), não encontraram evidências de efeitos, positivos ou negativos, relacionados a participação feminina no CA ou Comitê de Auditoria com o desempenho das empresas analisadas, justificando, assim, a realização desta pesquisa. Neste sentido, pretende-se que a análise sobre o tema, fomente novos trabalhos e debates acerca da presença feminina em cargos de liderança, especialmente no CA e no Comitê de Auditoria.

2. Revisão da Literatura

Nesta parte da pesquisa, aborda-se a relação do gênero feminino e sua participação no CA e no Comitê de Auditoria das empresas.

2.1 Gênero no CA e no Comitê de Auditoria

A literatura tem avaliado diversos aspectos relacionados a composição do CA, dentre eles a diversidade de gênero (Adams & Ferreira, 2009), raça, etnia, idade, nacionalidade, formação educacional, experiência profissional, entre outros (Gazley, Chang & Bingham, 2010; Tedesco & Souza, 2020). Diante dessa perspectiva, a participação feminina no CA, tem impulsionado vários estudos interessados em investigar as influências que as características e traços de personalidade feminina trazem para esses órgãos, vislumbrando destacar suas consequências na dinâmica, funcionamento empresarial e no controle do próprio CA (Grosvold, 2009; Silva & Martins, 2017).

Grosvold (2009) destaca ainda, que os estudiosos favoráveis ao aumento do número de mulheres como conselheiras defendem que a diversidade influencia positivamente no acompanhamento do CA e em funções de controle. A diversidade de gênero pode aumentar o desempenho da organização, ressaltando que a pluralidade de perfis gera variedade de

argumentos e um processo de tomada de decisão com maior qualidade e segurança (Instituto Brasileiro de Governança Corporativa [IBGC], 2016). Segundo Low et al. (2015), em países asiáticos a presença do gênero feminino tem apresentado significativa melhora nos CAs e que esta presença tem afetado positivamente o desenvolvimento da empresa.

De acordo com uma pesquisa realizada pelo IBGC (2016), a participação das mulheres no CA no Brasil ainda é reduzida. Com base na análise, a partir de dados de 339 empresas da amostra evidenciou-se que a participação feminina representa somente 7,9% do total de assentos efetivos disponíveis. Esse percentual deixa o Brasil distante das nações que ocupam o topo da lista nesse quesito e coloca o país em posição intermediária em relação a outros membros do BRICS (Brasil, Rússia, Índia, China e África do Sul). A Tabela 1 mostra os dez países com maior percentual de mulheres no CA.

Tabela 1 - Os Dez Países com Maior Percentual de Mulheres no CA

Posição	País	Total
1º	Noruega	40,50%
2º	Suécia	27,5%
3º	Finlândia	26,80%
4º	Reino Unido	20,70%
5º	França	18,30%
6º	Dinamarca	17,20%
7º	África do Sul	17,10%
8º	Holanda	17,00%
9º	Estados Unidos	16,90%
10º	Israel	16,60%

Fonte: Adaptado de IBGC, 2016.

Salienta-se ainda que os dados da referida pesquisa (IBGC, 2016) indicam que as mulheres estão presentes em quase 40% dos conselhos de companhias listadas na B3. Entretanto, em conselhos formados por pelo menos uma mulher, a média da participação feminina no total de integrantes do conselho é de aproximadamente 22% (IBGC, 2016).

Low et al. (2015), reforçam o fato de que a presença feminina na direção proporciona maior fortalecimento de GC, aumentando assim o desempenho organizacional das corporações. Diante disso, Oliveira (2013), afirma que esse fator poderá influenciar no *Audit Delay*, já que a presença feminina no CA representa uma alteração no desempenho econômico-financeiro das organizações que as possuem. Atenta-se para o fato de que existe um fluxo crescente de pesquisas sobre os efeitos de gênero nesses órgãos, diferenciando a participação do homem e da mulher.

Verifica-se também a importância do papel feminino no Comitê de Auditoria, com indicativos já comprovados de que sua presença pode efetivamente apresentar repercussões positivas, quando houver a participação de pelo menos uma mulher nas ações do comitê (Thiruvadi & Huang, 2011). Nota-se que a participação da mulher favorece o aumento expressivo do rendimento destes, bem como dos conselhos diretivos. Podendo trazer resultados relevantes no que diz respeito ao monitoramento e à fiscalização das empresas (Stewart & Munro, 2011; Liszbinski, Hannecker, Macagnan & Kronbauer, 2015). De acordo com tais

autores, isso se dá pelo fato de que a mulher é menos suscetível a adotar práticas antiéticas e que o controle sob o seu ponto de vista é realizado de maneira mais minuciosa.

Alguns estudos inferem que existem impactos positivos quando há diversidade de gênero no CA ou no Comitê de Auditoria (Lay et al., 2017; Low et al., 2015; Adams & Ferreira, 2009; Fraga & Silva, 2012; Martins et al., 2012; Thiruvadi & Huang, 2011; Thiruvadi, 2012). No entanto, Gallego-Álvarez et al. (2009), Margem (2013), Oliveira (2013) e Pletzer et al., (2015) afirmam que a presença feminina pode não impactar o desempenho.

Em relação ao Comitê de Auditoria, há evidências de que a presença feminina influencia positivamente no *Audit Delay* (Lay et al., 2017). Enquanto no CA apresenta efeito positivo no desempenho das empresas, entretanto, sugere que nomeação forçada pode reduzir o desempenho em países com forte resistência cultural (Low et al., 2015).

Adams e Ferreira (2009) observaram um impacto significativo nos resultados da empresa e que conselhos compostos de gêneros diferentes alocam mais esforço no monitoramento. Martins et al., (2012) concluem que entre as principais características que afetam o desempenho financeiro de financeiras centram-se na quantidade de membros do gênero feminino que esse conselho possui.

Thiruvadi & Huang (2011) afirmam que a presença de uma mulher no Comitê de Auditoria pode afetar a qualidade da auditoria e as decisões da gestão de forma positiva. Enquanto, Thiruvadi (2012) constatou que existem evidências consistentes que Comitês de Auditoria, com, pelo menos, uma mulher presente, eram capazes de satisfazer de forma mais coerente as melhores práticas de GC e confiança externa.

Fraga e Silva (2012) demonstram que quando há ao menos uma mulher no conselho o desempenho de mercado é superior em relação as que não contêm, além disso, inferem que a diversidade impacta negativamente no resultado. Gallego-Álvarez et al., (2009) concluem que a diversidade de gênero pode não ter influência na performance corporativa. Entretanto, Oliveira (2013) não encontrou evidências de efeitos positivos ou negativos relacionados a participação feminina em Conselhos de Administração com o desempenho das empresas.

A revisão de literatura trouxe divergências entre resultados. Entretanto, apesar de estudos que expõem a possibilidade de a presença feminina não influenciar os resultados e performance das empresas, o compêndio leva a conclusão de que tal participação resulta em diminuição do gerenciamento de resultados, exprime efeito positivo no desempenho, reduz o *audit delay* e melhora o monitoramento das empresas. Neste sentido são elencadas as hipóteses desta pesquisa:

H₁: A participação feminina no CA influencia positivamente no desempenho das empresas.

H₂: A participação feminina no Comitê de Auditoria apresenta relação positiva com o desempenho das empresas.

3. Materiais e Métodos

O delineamento da pesquisa a enquadra como descritiva quanto aos objetivos, documental quanto aos procedimentos e com abordagem quantitativa. A amostra compreende as empresas listadas no segmento do Novo Mercado da B3, que apresentaram os dados necessários para a realização e análise da pesquisa. A opção por este segmento se deu em virtude das evidências literárias de observância de práticas de GC, visto que se utiliza dados pertinentes

a composição do CA e do Comitê de Auditoria.

Em relação ao CA e ao Comitê de Auditoria, foram coletados dados referentes ao tamanho, sexo, independência e relacionados a expertise dos membros do sexo feminino. O período utilizado foram os anos de 2016, 2017 e 2018. Na Tabela 2, é demonstrada a população e amostra para o período analisado.

Tabela 2 - População e Amostra da Pesquisa

Ano	Segmento Novo Mercado	
	População	Amostra
2016	129	97
2017	136	104
2018	138	107

Fonte: Dados da pesquisa, 2019.

A coleta ocorreu nos meses de junho e julho de 2019 e as informações abrangeram os exercícios de 2016, 2017 e 2018 disponibilizadas pelas empresas listadas no formulário de referências do site da B3, item 12 e subitens 5/6 e 7/8, no site da B3 e os dados de desempenho financeiro no Refinitiv®.

A variável desta pesquisa é o desempenho financeiro das empresas, que foi analisado por meio do Retorno do Ativo (ROA), do Retorno do Patrimônio Líquido (ROE) e da Rentabilidade do Investimento (ROI); as características do CA e do Comitê de Auditoria, sendo analisados, para ambos os mecanismos, o tamanho, o percentual de mulheres e a expertise das mulheres; as características das empresas, sendo considerados o tamanho, o total de vendas e o setor de atuação; também foi considerada a situação econômica do país. Na Figura 1 evidenciam-se as variáveis, as subvariáveis, sua forma de mensuração, método de coleta de dados e autores que embasam a opção pela variável na pesquisa.

Quadro 1- Constructo da Pesquisa

Variável	Subvariáveis	Mensuração	Coleta	Autores
Desempenho	ROA	Lucro Operacional / Ativo Total	Demonstrações Financeiras Padronizadas	Adams e Ferreira (2009); Gallego-Álvarez et al. (2009); Fraga e Silva (2012); Martins et al (2012); Oliveira (2013)
	ROE	Lucro Líquido / Patrimônio Líquido	Demonstrações Financeiras Padronizadas	Gallego-Álvarez et al. (2009); Low et al. (2015)
	ROI	Lucro Operacional Líquido (ajust.)/Investimento	Demonstrações Financeiras Padronizadas	Martins et al., (2012)
Gênero	Participação feminina no CA	Percentual de mulheres	Item 12.5/6 do Formulário de Referência	Adams e Ferreira (2009); Gallego-Álvarez et al., (2009); Fraga e Silva (2012); Lay, et al. (2017); Low et al. (2015); Martins et al. (2012); Oliveira (2013), Thiruvadi (2012)

	Participação feminina no Comitê de Auditoria	Percentual de mulheres	Item 12.7/8 do Formulário de Referência	Lay et al. (2017), Thiruvadi e Huang (2011)
Características das Empresas	Tamanho	Logaritmo natural dos ativos totais	Demonstrações Financeiras Padronizadas	Gallego-Álvarez et al. (2009); Fraga e Silva (2012); Lay et al. (2017)
	Total de vendas	Logaritmo da receita líquida com vendas	Demonstrações Financeiras Padronizadas	Adams e Ferreira (2009); Low et al. (2015), Gallego-Álvarez et al. (2009)
	Setor de atuação	Classificação Setorial	Dados da Companhia junto a B3	Thiruvadi e Huang (2011); Thiruvadi (2012); Low et al. (2015)
Situação Econômica do País	PIB	Percentual do PIB (ano)	IBGE	-

Fonte: Elaborado pelas autoras, 2019.

Considera-se importante destacar que o enfoque da pesquisa é identificar a relação entre a presença feminina no CA e no Comitê de Auditoria e o desempenho financeiro das empresas listadas no Novo Mercado, fato este que justifica a escolha das variáveis dependentes ROA, ROE e ROI. O Retorno sobre o Ativo corresponde ao potencial de geração de lucro em relação ao ativo da empresa. Nesse sentido os resultados dos estudos anteriores utilizados como base foram: Gallego-Álvarez et al., (2009), Fraga e Silva (2012), Martins et al., (2012) e Oliveira (2013).

O Retorno sobre o Patrimônio Líquido diz respeito ao potencial de retorno do capital investido. Os estudos anteriores que basearam a utilização dessa variável foram Gallego-Álvarez et al. (2009) e Low et al. (2015). O Retorno Sobre o Investimento representa a relação entre a lucratividade e o giro dos estoques, Martins et al., (2012) utiliza essa variável em sua pesquisa. Além disso, foram elencadas variáveis relacionadas as características do Conselho de Administração, do Comitê de Auditoria e da empresa. Também foi elencada a Situação Econômica do País, uma vez que a economia pode influenciar no desempenho da empresa e essa informação está refletida no PIB.

Para análise utilizou-se o método de correlação. De acordo com Field (2009, p. 125), “uma correlação é uma medida do relacionamento linear entre variáveis”, buscando o grau de relação entre as variáveis. Para definição de qual modelo de correlação seria utilizada, primeiramente foram realizados testes de normalidade de Kolmogorov-Smirnov.

Os testes de normalidade Kolmogorov-Smirnov rejeitaram a hipótese nula de que a variável possui uma distribuição normal. Sendo assim, buscou-se um modelo de correlação que aceita a utilização de variáveis com distribuição não normais. Conforme Field (2009, p. 144) a correlação de Spearman “é uma estatística não paramétrica e, assim, pode ser usada quando os dados violarem suposições paramétricas, tais como dados não normais”. Para a análise dos dados foi utilizada a correlação de Spearman, haja vista a necessidade de um modelo que aceita dados não normais.

4. Resultados

Nesta parte da pesquisa, demonstram-se os resultados da estatística descritiva relacionada às características de composição e participação feminina no CA e no Comitê de Auditoria e da análise estatística de correlação de Spearman.

4.1 Características de composição do Conselho de Administração

Em relação ao CA, foram coletados dados pertinentes ao tamanho, sexo e dados relacionados a expertise dos membros do sexo feminino, relacionado ao período de 2016 a 2018, conforme é apresentado na Tabela 3.

Tabela 3 - Características do CA

Variáveis CA	Quant. de membros 2016				Quant. de membros 2017				Quant. de membros 2018			
	Total	Máx.	Mín.	Média	Total	Máx.	Mín.	Média	Total	Máx.	Mín.	Média
Total	1058	22	5	8,46	1123	21	3	8,38	1111	22	3	8,08
Independente	383	10	0	3,06	425	9	0	3,17	450	8	1	3,27
Mulheres	93	6	0	0,74	103	6	0	0,77	108	5	0	0,78
Expertise das Mulheres	40	3	0	0,29	43	4	0	0,31	44	4	0	0,32

Fonte: Elaborado pelas autoras.

Em se tratando da quantidade, no ano de 2016, verificou-se que o número máximo na composição foi de 22. Porém, este valor não corresponde ao recomendado IBGC (2015), que sugere um número ímpar entre cinco e onze membros. A quantidade máxima de mulheres no CA correspondeu a 6 integrantes, que foi superior ao reportada por Catalyst (2018), o qual afirma que para haver benefícios de diversidade de gênero no CA é necessário ter pelo menos 3 mulheres ou mais na composição.

Já, em relação a participação feminina no CA frente a quantidade total o percentual foi de 8,7%, representando um universo feminino de 93 mulheres frente a 1058 homens. Neste sentido, corrobora-se com os achados de Lazzaretti & Godoi, (2012), que constataram que é possível verificar que é baixa a presença feminina no CA quando comparada à masculina. Ademais, constata-se que das 93 mulheres do CA apenas 40 possuem expertise nas áreas de contabilidade, administração e economia, valor que corresponde a 43% do total de mulheres.

Diante da variável independência destaca-se que o número de membros independentes com relação ao total representa um percentual de 36,2%, levando em consideração o fato de que a quantidade média é de aproximadamente 3. Segundo Santos (2002), a independência do CA tem sido apontada como um fator positivo e que auxilia para uma boa prática de GC.

Com relação ao ano de 2017, o número máximo de integrantes foi de 21 enquanto o de mulheres no CA foi de apenas 6, não havendo alteração em relação ao ano anterior. É importante ressaltar que para Jensen (1993), um CA com mais de 7 ou 8 membros seria menos eficiente que um CA menor. No tocante a presença feminina observa-se que a maioria das empresas não a possui e que a média corresponde a 9,17% da média de participação referente à quantidade total.

Constata-se ainda que houve um aumento na quantidade de mulheres no CA em relação ao ano anterior, totalizando 103 mulheres em 2017. Entretanto, apenas 41,7% do total de mulheres possuem expertise, representando um valor menor que no ano de 2016. Atenta-se para

o fato que no referido ano, a quantidade de membros independentes em face ao total corresponde a 37,8%, aumentando em relação ao ano anterior.

No ano de 2018, nota-se que a composição do CA foi de até 22 integrantes, enquanto o número máximo de membros independentes corresponde a 8. Em relação a quantidade de mulheres, o número máximo encontrado foi de 5, apresentando redução quando comparado aos anos anteriores. Observa-se ainda que todas as empresas analisadas apresentam pelo menos 3 pessoas na composição do CA.

Em relação à média, verificou-se que a quantidade média de mulheres com relação ao total corresponde a 9,7%. Percebe-se que acerca da expertise o percentual reduziu novamente representando 40,7% do total de mulheres com formação na área de contabilidade, economia e administração. No que concerne a variável independência a porcentagem de membros independentes com relação ao total é de 40,5%.

4.2 Características de composição do Comitê de Auditoria

Para o Comitê de Auditoria, foram coletados dados pertinentes ao tamanho, sexo e relacionados a expertise dos membros do sexo feminino, relacionado ao período de 2016 a 2018, conforme é apresentado na Tabela 4.

Tabela 4 - Características do Comitê de Auditoria

Variáveis	Quant. de membros 2016				Quant. de membros 2017				Quant. de membros 2018			
	Total	Máx.	Mín.	Média	Total	Máx.	Mín.	Média	Total	Máx.	Mín.	Média
Total	203	6	0	1,63	229	6	0	1,73	256	7	0	1,85
Independente	12	3	0	0,17	12	3	0	0,17	18	3	0	0,2
Mulheres	16	2	0	0,23	23	2	0	0,32	28	3	0	0,32
Expertise das Mulheres	9	2	0	0,07	12	2	0	0,09	16	2	0	0,12

Fonte: Elaborado pelas autoras.

Quanto a composição do Comitê de Auditoria, evidencia-se que no ano de 2016 a quantidade total era de no máximo 6, sendo 3 independentes e 2 mulheres. No tocante ao valor mínimo de integrantes o IBGC e IBRACON (2017) recomenda que o Comitê de Auditoria seja formado por pelo menos 3 membros e, de preferência, por um número ímpar de profissionais, o que não se verifica nas empresas estudadas.

À média da quantidade de mulheres em relação ao total é de 14,5%, enquanto para os membros independentes a média corresponde a 10,9% da totalidade. Embora represente um percentual não expressivo da amostra, a presença feminina favorece o aumento do rendimento dos comitês de auditoria bem como dos conselhos diretivos, podendo trazer resultados relevantes quanto ao monitoramento e à fiscalização das empresas (Stewart & Munro, 2011; Liszbinski et al., 2015).

Quanto ao percentual de mulheres com expertise no Comitê de Auditoria referente ao ano de 2016 é de 56,3%. A quantidade máxima de expertise feminina em uma mesma empresa é de duas mulheres, equivalente a quantidade máxima de mulheres pertencentes ao Comitê. O recomendado pelo Blue Ribbon Committee (1999) seria que pelo menos três membros tenham conhecimento na área financeira.

No ano de 2017, a quantidade máxima de componentes do Comitê de Auditoria

permaneceu inalterada em relação ao ano anterior. A média do total foi de 1,73 por empresa, já para a presença feminina foi de 0,32 por empresa, correspondente a 18,4%, representando um discreto aumento em relação ao ano anterior, que era de 14,5%. O percentual de mulheres com expertise em relação ao total de mulheres nesse ano foi equivalente a 52,2%, tendo uma redução em relação ao ano anterior. No que diz respeito a independência, vislumbra-se que tal característica está presente em 5,2% do total.

Em 2018, a quantidade máxima por empresa foi de 7 integrantes, denotando certa estabilidade no período estudado referente ao tamanho do Comitê de Auditoria, deste valor, o percentual de mulheres é de 18,7%. A quantidade máxima de mulheres e membros independentes na composição dos Comitês de Auditoria foi de 3. Entretanto, a presença feminina com expertise em relação ao total de mulheres foi maior que nos dois anos anteriores, totalizando 57,4%. Quanto a característica independência, observa-se que esta equivale a 7% do total de participantes.

4.3 Participação Feminina e Expertise

Na Tabela 5 encontram-se dados referentes ao total e mulheres relacionando a quantidade de membros o CA e o Comitê de Auditoria.

Tabela 5 - Participação feminina CA *versus* Comitê de Auditoria

Variáveis	2016	2017	2018
Quantidade Total de membros do CA	1058	1123	1111
Quantidade de Mulheres CA	93	103	108
Percentual	8,8%	9,2%	9,72%
Quantidade Total Comitê de Auditoria	203	229	256
Quantidade de Mulheres Comitê de Auditoria	16	23	28
Percentual	7,88%	10,04%	10,94%

Fonte: Dados da pesquisa, 2019

Percebe-se que houve um aumento percentual discreto da participação feminina, tanto no CA quanto no Comitê de Auditoria, durante o período analisado. Porém, deve-se considerar o aumento discreto e concomitante na quantidade de membros que os compõe. Demonstrando a reduzida participação feminina no CA e no Comitê de Auditoria, como já evidenciado por Spencer Stuart (2018) e Silva & Martins (2017). Entretanto, os percentuais apurados de participação feminina nos conselhos foram maiores que o evidenciado por Silva & Martins (2017), de 5,6%. Estes resultados permitem uma oportunidade de reflexão sobre a participação feminina nos cargos de gestão, corroborando com pesquisas que apontam os resultados positivos de sua presença (Adams & Ferreira, 2009; Thiruvadi & Huang, 2011; Boulouta, 2012; Fraga & Silva, 2012; Martins et al., 2012; Thiruvadi, 2012; Low et al., 2015; Lay et al., 2017; Silva e Martins, 2017).

Complementado os dados sobre a participação feminina, na Tabela 6 evidencia-se a expertise das mulheres, relacionada com a quantidade destas no CA e no Comitê de Auditoria. Destaca-se que a expertise elencada refere-se à formação nas áreas de contabilidade, administração e economia.

Tabela 6 - Expertise: CA versus Comitê de Auditoria

Variáveis	2016	2017	2018
Quantidade de Mulheres CA	93	103	108
Expertise das Mulheres CA	40	43	44
Percentual	43%	41,75%	40,74%
Quantidade de Mulheres Comitê de Auditoria	16	23	28
Expertise das Mulheres Comitê de Auditoria	9	12	16
Percentual	56,25%	52,17%	57,14%

Nota. Fonte: Dados da pesquisa, 2019.

Referente a expertise das mulheres ao longo do período analisado e considerando a participação feminina, percebe-se que houve crescimento percentual, em especial no Comitê de Auditoria. No ano de 2016, o percentual de expertise das mulheres no Conselho de Administração era de 43% enquanto no Comitê de Auditoria esse percentual correspondia a 56,25%. Referente ao ano de 2017, esse percentual foi de 41,75% e 52,17%, respectivamente. Em 2018, 40,74% no CA e 57,14% no Comitê de Auditoria. Deve-se considerar que houve aumento discreto da participação feminina no CA, entretanto o percentual de expertise reduziu. No Comitê de Auditoria, da mesma forma que aumentou a participação feminina no período, aumentou a expertise destas.

Apesar de haver esta disparidade entre homens e mulheres ocupando cargos de gestão, conforme analisado ao longo da pesquisa, a presença feminina tem apresentado reflexos positivos para as empresas. Seus avanços, apesar de modestos, tem resultado em abertura no mercado de trabalho, o que demanda maior especialização destas por meio de formação no ensino superior (Souza et al., 2020).

4.4 Análise de correlação de participação feminina no CA e no Comitê de Auditoria

Para a análise de correlação foram realizados os testes de normalidade Kolmogorov-Smirnov, que rejeitaram a hipótese nula de que a variável possui uma distribuição normal. Conforme Field (2009, p. 144) a correlação de Spearman “é uma estatística não paramétrica e, assim, pode ser usada quando os dados violarem suposições paramétricas, tais como dados não normais”. Sendo assim, a análise dos dados foi realizada por meio de uma correlação de Spearman. Na Tabela 7, constam os resultados da análise de correlação ρ de Spearman, a qual gerou 308 observações.

Tabela 7 - Correlação ρ de Spearman

Variáveis	Percentual_CA	Percentual_CAUD	ANO	Tamanho	Total_Vendas_Ln	PIB	ROI	ROA	ROE
Percentual_CA	1,000	0,302**	0,075	0,147*	0,180**	0,075	0,056	0,152**	0,090
Percentual_CAUD	0,302**	1,000	0,076	0,172**	0,186**	0,076	-0,008	0,024	0,079
ANO	0,075	0,076	1,000	0,027	0,036	1,000**	0,046	-0,165**	-0,235**
Tamanho	0,147*	0,172**	0,027	1,000	0,890**	0,027	0,197**	0,118*	0,217**
Total_Vendas_Ln	0,180**	0,186**	0,036	0,890**	1,000	0,036	0,201**	0,206**	0,302**
PIB	0,075	0,076	1,000**	0,027	0,036	1,000	0,046	-0,165**	-0,235**
ROI	0,056	-0,008	0,046	0,197**	0,201**	0,046	1,000	0,476**	0,260**
ROA	0,152**	0,024	-0,165**	0,118*	0,206**	-0,165**	0,476**	1,000	0,716**
ROE	0,090	0,079	-0,235**	0,217**	0,302**	-0,235**	0,260**	0,716**	1,000
SETOR 1	-0,115*	-0,050	0,026	-0,090	-0,026	0,026	0,082	-0,024	-0,066
SETOR 2	0,043	0,154**	-0,006	-0,047	-0,054	-0,006	-0,132*	-0,044	0,087
SETOR 3	-0,062	-0,079	-0,008	-0,157**	-0,208**	-0,008	-0,200**	-0,078	-0,088
SETOR 4	-0,030	-0,039	-0,004	-0,146*	-0,104	-0,004	-0,073	0,047	0,010
SETOR 5	-0,075	-0,101	-0,013	-0,118*	-0,296**	-0,013	-0,280**	-0,239**	-0,198**
SETOR 6	-0,022	-0,029	-0,008	-0,013	-0,018	-0,008	0,207**	0,170**	0,061
SETOR 7	0,003	-0,034	0,051	-0,106	-0,052	0,051	0,076	0,200**	0,147*
SETOR 8	-0,044	-0,064	0,018	0,020	-0,025	0,018	0,235**	0,128*	0,036
SETOR 9	0,050	0,099	-0,011	-0,050	0,110	-0,011	-0,060	-0,007	-0,024
SETOR 10	-0,050	-0,094	0,008	-0,136*	-0,214**	0,008	-0,137*	-0,004	-0,026
SETOR 11	0,012	-0,055	-0,006	-0,148**	-0,106	-0,006	0,124*	0,059	-0,009
SETOR 12	0,104	0,110	0,002	0,172**	0,257**	0,002	0,095	0,036	0,044
SETOR 13	-0,008	0,052	-0,012	0,092	0,021	-0,012	-0,064	-0,062	0,099
SETOR 14	0,109	-0,009	-0,014	0,326**	0,238**	-0,014	0,340**	0,043	0,046
SETOR 15	-0,104	-0,012	0,018	0,124*	0,191**	0,018	-0,154**	-0,068	-0,064

Nota. Fonte: Dados da pesquisa, 2019. **Percentual_CA**: Percentual de Mulheres no CA; **Percentual_CAUD**: Percentual de Mulheres no Comitê de Auditoria **Setor 1**: Accommodation and Food Services; **Setor 2**: Administrative and Support and Waste Management and Remediation Services; **Setor 3**: Agriculture Forestry Fishing and Hunting; **Setor 4**: Arts Entertainment and Recreation; **Setor 5**: Construction; **Setor 6**: Educational Services; **Setor 7**: Health Care and Social Assistance; **Setor 8**: Information; **Setor 9**: Manufacturing; **Setor 10**: Mining Quarrying and Oil and Gas Extraction; **Setor 11**: Professional Scientific and Technical Services; **Setor 12**: Retail Trade; **Setor 13**: Transportation and Warehousing; **Setor 14**: Utilities; **Setor 15**: Wholesale Trade

* valores significativos $\rho < 0,05$; ** valores muito significativos $\rho < 0,01$.

A partir da análise dos dados expressos na Tabela 7, é possível observar que o percentual de presença feminina no CA apresenta uma correlação de 0,302 com o percentual de mulheres no Comitê de Auditoria, há uma significância de 99%. Que indica tendência de aumento no percentual de participação feminina no Comitê de Auditoria quando ocorre aumento desta participação no CA. Existe correlação positiva entre tamanho da empresa e o percentual de presença feminina para o CA com significância de 95%, enquanto para o Comitê de Auditoria a significância de 99% de confiabilidade. Ou seja, quanto maior a empresa, maior a participação feminina nos conselhos.

Em relação ao total de vendas a correlação é positiva com o percentual de presença feminina para o CA de 0,180 e para o Comitê de Auditoria de 0,186, com significância de 99% de confiabilidade. Diante disso não é possível concluir que há uma relação causa-consequência, isto é, que o percentual de mulheres esteja influenciando no tamanho e vice-versa. Em relação às variáveis de desempenho, a única que apresentou significância foi a ROA de 0,152, com 99% de confiabilidade relacionada ao percentual de mulheres no CA.

Quando analisadas as variáveis de percentual de mulheres relacionadas aos Setores de Atuação das empresas, os resultados demonstram que o Setor de Acomodação apresenta relação negativa de 0,152 com o percentual de participação feminina do CA. Enquanto que, o Setor de Administração e Suporte, evidencia uma relação positiva de 0,154 com o percentual de participação feminina no Comitê de Auditoria. Dentre os setores, estes foram os únicos a apresentar significância de confiabilidade, sendo esta de 95% e 99%, respectivamente. No entanto, não se pode afirmar que a presença feminina no CA e no Comitê seja influenciada pelo setor de atuação da empresa e nem a recíproca.

Quanto a discussão das hipóteses H_1 e H_2 , em relação aos resultados obtidos pela correlação dos dados, a hipótese H_1 elencada foi aceita parcialmente, uma vez que há indícios de relação positiva entre o percentual de mulheres no CA e as variáveis de desempenho. Apenas o indicador ROA apresentou significância de confiabilidade em um nível de 99%, semelhante aos achados de Silva e Martins (2017). Com base nisso, não é possível afirmar que a presença feminina apresenta relação significativa com o desempenho das empresas.

Em relação a hipótese H_2 , os resultados apresentaram parcialidade na significância de confiabilidade, apesar de demonstrarem correlação positiva entre as variáveis. Dessa forma, não se pode afirmar que há relação significativa entre a presença feminina e o desempenho das empresas. Uma vez que não se obteve significância de confiabilidade maior que 95%, a hipótese não foi aceita. Considerando os resultados obtidos neste estudo, nenhuma das hipóteses foi aceita integralmente. Por conseguinte, apesar da existência de correlação positiva em ambos os casos, não se pode afirmar que a relação é de causa e consequência.

Conforme os autores Lay et al. (2017), Low et al. (2015), Adams e Ferreira (2009), Fraga e Silva (2012), Martins et al. (2012), Thiruvadi e Huang (2011) e Thiruvadi (2012), existem impactos positivos nos casos de diversidade de gênero no CA ou no Comitê de Auditoria. A presente pesquisa corrobora esses resultados, uma vez que a correlação se apresentou positiva para as variáveis de desempenho.

Os resultados obtidos conferem com os resultados de Gallego-Álvarez et al. (2009), Margem (2013), Oliveira (2013) e Pletzer et al. (2015), tendo em vista que não foi possível afirmar contribuição efetiva da participação feminina no desempenho financeiro das empresas.

Entretanto não foram encontradas evidências de efeitos negativos, haja vista que os resultados evidenciaram relação positiva entre a presença feminina, porém insuficiente para afirmar se contribui ou não com o desempenho econômico-financeiro da empresa.

Na amostra analisada, a presença feminina no CA e o Comitê de Auditoria é pequena, da mesma forma que evidenciada na pesquisa de Fraga e Silva (2012). De tal modo que não foi possível afirmar que a presença de que ao menos uma mulher influencia positivamente no desempenho da empresa.

Além disso, Gallego-Álvarez et al. (2009), reforçam que as empresas com mais diversidade de sexo nos cargos de gestão não superam empresas com quantidades baixas em termos de indicadores contábeis e de mercado. Estes autores, concluem que a diversidade de sexo pode não influenciar no desempenho corporativo, concomitante aos resultados encontrados nesta pesquisa.

5. Considerações Finais

O presente estudo teve por objetivo verificar a relação entre a presença feminina no Conselho de Administração e no Comitê de Auditoria e o desempenho financeiro das empresas brasileiras de capital aberto, considerando a amostra de empresas que possuíam mulheres na composição desses mecanismos nos anos de 2016 a 2018 e que pertenciam ao nível de governança corporativa NM. A pesquisa foi descritiva, documental e quantitativa.

Foi utilizada a estatística descritiva para análise das variáveis independentes da pesquisa, sendo essas as características do Conselho de Administração e do Comitê de Auditoria, visando verificar o nível de aderência em relação a essas características. Para verificar a relação entre as variáveis, foi utilizado o método estatístico de correlação utilizando o ρ de Spearman, uma vez que, com base nos resultados do teste de normalidade Kolmogorov-Smirnov, houve rejeição da hipótese nula de que a variável possui uma distribuição normal.

Com base nos resultados observou-se que o maior número de mulheres por empresa foi de 6 para um total máximo de 22 membros no Conselho de Administração, enquanto para o Comitê de Auditoria o máximo de mulheres foi de 3, para um máximo total de 7 integrantes. Ainda, pode-se afirmar que houve correlação positiva e fraca entre as variáveis de desempenho e a presença feminina no Conselho de Administração e no Comitê de Auditoria.

Neste sentido, infere-se que a presença feminina no Conselho de Administração e no Comitê de Auditoria apresenta correlação positiva com o desempenho financeiro das empresas brasileiras de capital aberto pertencentes ao nível Novo Mercado. Entretanto, não se pode afirmar com certeza que tal relação é de causa e consequência, uma vez que apenas para variável ROA o resultado apresentou significância de confiabilidade.

Percebe-se que a presença feminina é modesta frente a masculina no CA e no Comitê de Auditoria das empresas, mesmo considerando que houve aumento desta nos últimos anos.

Vale destacar o aumento na inserção feminina no mercado qualificado e que algumas ocupam posições de destaque. Entretanto, ainda é necessário lutar pela igualdade de direitos, pois o trabalho desempenhado pelas mulheres, em muitos casos, é igual ao desempenhado pelos homens, mas, com reconhecimento e remuneração diferentes.

Ainda, existem muitos paradigmas a serem superados quando se fala de empregar mulheres, principalmente por haver um julgamento social de serem o sexo frágil e por terem

filhos. Cabem nesta seara vários contextos de pesquisa para que se possa ver efetivamente se as características da presença feminina é um diferencial dentro do contexto pesquisado.

Dentre as limitações encontradas no desenvolvimento do estudo, merecem ser destacadas, a amostra e a disponibilidade dos dados necessários referentes as características e valores para o cálculo do ROA, ROE e ROI. A amostra da pesquisa foi constituída apenas por empresas do segmento Novo Mercado de Governança Corporativa, que possuem Comitê de Auditoria e membros do sexo feminino no CA e no Comitê de Auditoria, além de dificuldade na coleta de disponibilização dos dados referentes as características destes mecanismos nos últimos três anos, bem como de dados que possibilitassem o cálculo das variáveis de desempenho utilizadas.

Com base nestas limitações apresentas, sugere-se que em pesquisas futuras seja replicada a presente pesquisa, abordando as empresas listadas nos demais níveis de Governança Corporativa da B3 e complementando com outras variáveis.

Referências

Adams, R. B., & Ferreira, D. (2009). Women in the boardroom and their impact on governance and performance. *Journal of financial economics*, 94(2), 291-309.

Bianchi, M. (2005). *A controladoria como um mecanismo interno de governança corporativa e de redução dos conflitos de interesse entre principal e agente*. Dissertação de Mestrado em Ciências Contábeis. Universidade do Vale do Rio dos Sinos, São Leopoldo, RS, Brasil.

Blue Ribbon Committee. (1999). Reporting and recommendations of the Blue Ribbon Committee on improving the effectiveness on corporate audit committee. *New York Exchange and National Association of Securities Dealers*, New York: New York Stock Exchange and the National Association of Securities Dealers.

Boulouta, I. (2013). Hidden Connections: the link between board gender diversity and corporate social performance. *Journal of Business Ethics*, New York, 113(2), 185-197.

Bruschini, C. & Puppim, A. B. (2004). Trabalho de Mulheres Executivas no Brasil no Final do Século XX. *Cadernos de Pesquisa*, 34(121), 105-138.

Catalyst. (2018). *Women on Corporate Boards: Quick Take*. Recuperado em 03 março, 2020, de <https://www.catalyst.org/research/women-on-corporate-boards/>.

Field, A. (2009). *Descobrendo a estatística usando o SPSS* (2a ed.). Porto Alegre: Artmed.

Fraga, J. B., & Silva, V. A. B. (2012). Board diversity and firm performance: An empirical investigation in the Brazilian market. *Brazilian Business Review*, 9(Special Ed), 55-77.

Gallego-Álvarez, I., García-Sánchez, I. M., & Rodríguez-Dominguez, L. (2009). The influence of gender diversity on corporate performance. *Revista de Contabilidad-Spanish Accounting*

Review, 13(1), 53-88.

Gazley, B., Chang, W. K., & Bingham, L. B. (2010). Board diversity, stakeholder representation, and collaborative performance in community mediation centers. *Public Administration Review*, 70(4), 610-620.

Grosvold, J. (2011). Where are all the women? Institutional context and the prevalence of women on the corporate board of directors. *Business & Society*, 50(3), 531-555.

Instituto Brasileiro de Governança Corporativa. (2015). *Código das melhores práticas de governança corporativa* (5.ed.) São Paulo: IBGC.

Instituto Brasileiro de Governança Corporativa. (2016). *Perfil dos conselhos de administração*. São Paulo: IBGC.

Instituto Brasileiro de Governança Corporativa; Instituto dos Auditores Independentes do Brasil. (2017). *Orientações sobre comitês de auditoria: melhores práticas no assessoramento ao conselho de administração*. São Paulo: IBGC/IBRACON.

Jensen, M. C. (1993). The modern industrial revolution, exit, and the failure of internal control systems. *The Journal of Finance*, 48(3), 831-880.

Lay, L. A., Gonçalves, M., & Cunha, P. R. (2017). Relação entre gênero no conselho de administração e no comitê de auditoria com o audit delay. *Revista Contemporânea de Contabilidade*, 14(33), 118-139.

Lazzaretti, K. Godoi, C. K. (2012). A participação feminina nos conselhos de administração das empresas brasileiras: uma análise das características de formação acadêmica e experiência profissional à luz da teoria do capital humano. *Revista Gestão & Conexões*, 1(1), 160-184.

Liszbinski, B. B., Hannecker, M. G. S., Macagnan, C. B., & Kronbauer, C. A. (2015). Comitê de Auditoria: Principais Discussões e Incidência de Pesquisas Científicas. *Revista Estudo & Debate*, 22(1).

Low, D. C. M., Roberts, H., & Whiting, R. H. (2015). Board gender diversity and firm performance: Empirical evidence from Hong Kong, South Korea, Malaysia and Singapore. *Pacific-Basin Finance Journal*, p. 381-401.

Margem, H.E. (2013). *Participação das mulheres no conselho de administração e diretoria, valor e desempenho das sociedades brasileiras de capital aberto*. Dissertação de Mestrado em Economia, Fundação Getúlio Vargas, Rio de Janeiro, RJ, Brasil.

Martins, O. S., Mazer, L. P., Lustosa, P. R. B., & Paulo, E. (2012). Características e competências dos conselhos de administração de bancos brasileiros e sua relação com seu desempenho financeiro. *Revista Universo Contábil*, 8(3), 40-61.

Nascimento, I. C. S.; Pessoa, A. F. P.; Santos, A. R. S. & Vasconcelos, A. C. (2018). Participação feminina no conselho de administração e a sustentabilidade empresarial. *Anais do Encontro da associação nacional de pós-graduação e pesquisa em administração*. Curitiba, PR, Brasil, 42.

Oliveira, C. D. (2013). *A participação feminina nos conselhos de administração e o desempenho corporativo: um estudo sobre as empresas listadas na BM&FBOVESPA de 2002 a 2011*. Dissertação de Mestrado em Ciências Contábeis, Universidade do Vale do Rio dos Sinos, São Leopoldo, RS, Brasil.

Pletzer, J. L., Nikolova, R., Kedzior, K. K., & Voelpel, S. C. (2015). Does gender matter? Female representation on corporate boards and firm financial performance-a meta-analysis. *PloS ONE*, 10(6), e0130005. Retrived May 15, 2020, from <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0130005>.

Projeto de Lei nº 7.179. (2017). Dispõe sobre a participação de mulheres nos conselhos de administração das empresas públicas e sociedades de economia mista, suas subsidiárias e controladas e demais empresas em que a União, direta ou indiretamente, detenha a maioria do capital social com direito a voto. Recuperado em 01 março, 2019, de https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_imp.jsessionid=3D6765D80E022143D9DBA6649CEE7CE7.proposicoesWebExterno1?idProposicao=2126313&ord=1&tp=completa.

Projeto de Lei do Senado nº 112. (2010). Define percentual mínimo de participação de mulheres nos conselhos de administração das empresas públicas e sociedades de economia mista, suas subsidiárias e controladas e demais empresas em que a União, direta ou indiretamente, detenha a maioria do capital social com direito a voto. Recuperado em 01 março, 2019, de <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/96597/pdf>.

Santos, G. Z. (2002). *Independência do conselho de administração e sua relação com o desempenho da empresa*. Dissertação de Mestrado em Administração. Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, RS, Brasil.

Silva, C., Jr. & Martins, O. (2017). Mulheres no Conselho Afetam o Desempenho Financeiro? Uma Análise da Representação Feminina nas Empresas Listadas na BM&FBOVESPA. *Sociedade, Contabilidade e Gestão*, 12(1). 62-76.

Silveira, N. S. P. (2010). *Mulheres gerentes: construindo as identidades de gênero no trabalho*. Tese de Doutorado em Administração, Universidade Presbiteriana Mackenzie, São Paulo, SP, Brasil.

Souza, K. S., Nascimento, Í. C. S., Silva, S. L. P., & Costa, W. P. L. B. (2020). Participação feminina no conselho de administração e o desempenho econômico: uma análise em empresas listadas na B3. In Nascimento, Í. C. S., Silva, S. L. P., Melo, G. C. V. (Org.). *Diversidade de Gênero no Ambiente Contábil* (pp. 30-46). Mossoró: EDUERN.

Spencer Stuart. (2018). *Brasil Board Index 2018*. Recuperado em 26 março, 2019 de https://www.spencerstuart.com/-/media/2019/january/brasil_board_index_2018.pdf.

Stewart, J. & Munro, L. (2011) External auditors reliance on internal auditing: further evidence. *Managerial Auditing Journal*, 26(6), p. 464-481.

Tedesco, A., & Souza, K. (2020). Ser mulher importa? Determinantes, evidências e estimativas da participação feminina no mercado de trabalho brasileiro. *Textos de Economia*, 23(1), 1-21.

Teston, S. F., & Filippim, E. S. (2016). Perspectivas e Desafios da Preparação de Sucessores para Empresas Familiares. *Revista de Administração Contemporânea*, 20(5), 524-545.

Thiruvadi, S. (2012). Gender differences and audit committee diligence. *Gender in Management: An International Journal*, 27(6), 366-379.

Thiruvadi, S., & Huang, H. W. (2011, October) Audit committee gender differences and earnings management. *Gender in Management: An International Journal*, 26(7), 483-498.

Vaccari, N. A. D., & Beuren, I. M. (2017). Participação Feminina na Governança Corporativa de Empresas Familiares Listadas na BM&FBovespa. *Revista Evidenciação Contábil & Finanças*, 5(1), 113-131.