

**UNIVERSIDADE DE RIO VERDE (UniRV)
CIÊNCIAS CONTÁBEIS**

MARÍLIA LINO NÉRI

**MULHERES NO *BOARD* E SUA INFLUÊNCIA NA DIVULGAÇÃO
SOCIAL**

RIO VERDE, GO

2022

MARÍLIA LINO NÉRI

MULHERES NO *BOARD* E SUA INFLUÊNCIA NA DIVULGAÇÃO SOCIAL

Monografia apresentada à banca examinadora do Curso de Ciências Contábeis da Universidade de Rio Verde (UniRV) como exigência parcial para obtenção do título de Bacharel em Ciências Contábeis.

Orientadora: Prof^ª. Ma. Eliene Aparecida Moraes

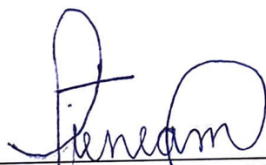
**RIO VERDE, GO
2022**

TERMO DE APROVAÇÃO DO TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO
MARÍLIA LINO NÉRI


MULHERES NO BOARD E SUA INFLUÊNCIA NA DIVULGAÇÃO SOCIAL

Rio Verde, GO, 2 de junho de 2022

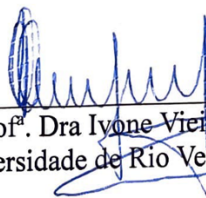
BANCA EXAMINADORA



Prof.^a. Ma. Eliene Aparecida de Moraes
Universidade de Rio Verde (UniRV)



Prof.^o. Me. André Henrique Sousa Barros
Universidade de Rio Verde (UniRV)



Prof.^a. Dra Ivone Vieira Pereira
Universidade de Rio Verde (UniRV)

RESUMO

As mulheres estão cada vez mais dedicadas ao mercado de trabalho, e a sua presença, mesmo que gradativamente, vem aumentando ao longo do tempo. No entanto, ainda existem diversas barreiras a serem quebradas. Assim, a presente pesquisa tem como objetivo verificar se a presença das mulheres no conselho de administração das empresas brasileiras de capital aberto influencia na quantidade de informações divulgadas voluntariamente acerca dos recursos humanos empregados em suas atividades. A metodologia empregada para responder a problemática foi uma abordagem quantitativa, utilizando regressão linear, e caracteriza-se como qualitativa no que tange a seleção das variáveis e análise dos resultados. De acordo com a análise dos dados da amostra, verificou-se que, quando existe somente uma mulher no conselho, há uma queda na divulgação de informações (30,42%); quando são duas mulheres no conselho, a queda diminui para 3,29%; quando há três mulheres no conselho, há um aumento de 28,96% na divulgação de informações sobre recursos humanos, ao passo que, quando há quatro mulheres, a divulgação aumenta para 26,53%. Infere-se, portanto, que quando o número de mulheres no conselho é menor, não há nenhuma influência no aumento da divulgação; por outro lado, quando existe um número maior de mulheres no conselho, há um aumento na quantidade de informações divulgadas. Isso evidencia que, quando a parcela de mulheres é menor, mais difícil é ter voz ativa em um conselho.

Palavras-chave: Mulheres. Divulgação. Responsabilidade social.

ABSTRACT

Women have been more and more dedicated to the job market, and their presence, even if gradually, has been increasing over time. However, there are still several obstacles to overcome. Thus, the present research aims to verify whether the presence of women on the board of directors of publicly-traded Brazilian companies influences the amount of information voluntarily disclosed about the human resources employed in their activities. The methodology used to answer the problem was a quantitative approach, using linear regression, and is characterized as qualitative in terms of the selection of variables and analysis of results. According to the analysis of the sample data, it was found that when there is only one woman on the board, there is a drop in the disclosure of information (30.42%); when there are two women on the board, the drop decreases to 3.29%; when there are three women on the board, there is a 28.96% increase in the disclosure of information on human resources, while when there are four women, the disclosure increases to 26.53%. Therefore, it is inferred that when the number of women on the board is lower, there is no influence on the increase in disclosure; on the other hand, when there is a greater number of women on the board, there is an increase in the amount of information disclosed. This shows that, when the number of women is smaller, it is more difficult to have an active voice on a board.

Keywords: Women. Disclosure. Social responsibility.

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Total de contadores e técnicos em contabilidade por gênero no Brasil	12
Tabela 2 - Instrumento de coleta de dados: Dimensão Social – Práticas Trabalhistas.....	20
Tabela 3 – Variáveis do modelo estatístico	23
Tabela 4 - Estatísticas descritivas	25
Tabela 5 - Mulheres no Conselho de Administração	26
Tabela 6 - Relação de mulheres no Conselho de Administração e as variáveis.....	27
Tabela 7 - Fatores de Inflacionamento de Variância (VIF).....	28
Tabela 8 - Matriz de Correlação de Pearson das Variáveis Independentes e de Controle	28
Tabela 9 - Verificação de pressupostos	29
Tabela 10 - Resultados da Regressão	30
Tabela 11 - Resultados da regressão linear com regressores qualitativos.....	32
Tabela 12 - Resultados da regressão linear com regressores qualitativos.....	34
Tabela 13 - Percentuais de variação no índice de divulgação de informações de recursos humanos.....	34

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	7
2	JUSTIFICATIVA	9
3	REVISÃO DE LITERATURA	11
3.1	PARTICIPAÇÃO DAS MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO.....	11
3.2	GOVERNANÇA CORPORATIVA.....	14
3.2.1	Conselho de administração.....	15
3.3	DIVULGAÇÃO DE INFORMAÇÕES SOBRE RECURSOS HUMANOS.....	17
4	MATERIAL E MÉTODOS	19
4.1	SELEÇÃO DA AMOSTRA E PERÍODO DE ESTUDO	19
4.2	MÉTRICA PARA DIVULGAÇÃO DE INFORMAÇÕES DE RECURSOS HUMANOS	20
4.3	HIPÓTESE DE PESQUISA	21
4.4	VARIÁVEIS DEPENDENTES, INDEPENDENTES E DE CONTROLE	22
5	ANÁLISE DOS RESULTADOS	25
5.1	ANÁLISE DESCRITIVA.....	25
5.2	ANÁLISE MULTIVARIADA	28
6	CONSIDERAÇÕES FINAIS	36
	REFERÊNCIAS	38
	APÊNDICE	43
	APÊNDICE 1 – Empresas componentes da amostra.....	43

1 INTRODUÇÃO

Mesmo com o alto desemprego atual no país, as mulheres estão se adequando mais ao mercado de trabalho do que os homens, porém, ainda encontram muitas barreiras para conseguir um emprego. Ainda há muitos preconceitos a serem superados em relação à contratação de mão de obra feminina no país, o que mostra uma necessidade de quebrar as barreiras e dar oportunidade pela qualificação e não pelo gênero.

Atualmente existem alguns movimentos feministas voltados para a área trabalhista com a finalidade de aumentar a disponibilidade de vagas para mulheres no mercado de trabalho; o avanço ainda é devagar, visto que existe uma construção social intensa na sociedade brasileira que faz com que essa desigualdade de gêneros ainda seja grande (SIQUEIRA; LAZARETTI, 2017).

Neste sentido, a pesquisa propôs o seguinte problema: **A presença de mulheres no conselho de administração das empresas influencia o percentual de divulgação de informações voluntárias sobre recursos humanos?** O objetivo é verificar se a presença das mulheres no conselho de administração das empresas brasileiras de capital aberto influencia na quantidade de informações divulgadas voluntariamente acerca dos recursos humanos empregados em suas atividades.

Para alcançar tal objetivo, discorreu-se sobre a participação das mulheres no mercado de trabalho, bem como a composição e a estrutura do conselho de administração em conformidade com as normas brasileiras, foi elaborado um índice de divulgação voluntária de informações sobre recursos humanos e, por fim, verificou-se a quantidade de mulheres nos conselhos de administração das empresas brasileiras de capital aberto, relacionando-se essa quantidade com os percentuais de divulgação de informações voluntárias sobre recursos humanos.

A pesquisa foi delimitada ao estudo de empresas brasileiras de capital aberto listadas na Comissão de Valores Mobiliários (CVM) e com ações negociadas no Brasil, Bolsa, Balcão – [B]³ – a bolsa de valores oficial do Brasil.

O resultado obtido com a pesquisa foi que, quando existe somente uma mulher no conselho de administração, as divulgações sofrem uma queda de 30,42%, já quando esse número de mulheres aumenta para três ou quatro, o índice de divulgação aumenta para 28,96%

e 26,53%, respectivamente.

O restante do estudo foi dividido em: Capítulo 2, que trata da justificativa de pesquisa; Capítulo 3, que traz os fundamentos teóricos através do Referencial Teórico; Capítulo 4, que descreve os métodos aplicados para a realização da pesquisa; Capítulo 5, que descreve os resultados elencados na monografia; Capítulo 6, com as considerações finais; e Capítulo 7, que traz as Referências Bibliográficas.

2 JUSTIFICATIVA

Mesmo que a diferença populacional entre homens e mulheres seja de 48,2% para homens e 51,8% para mulheres (IBGE, 2019), a participação das mulheres no mercado de trabalho é 3,4% menor do que a dos homens. Mesmo que as mulheres hoje estejam buscando mais qualificação profissional em relação aos homens (23,5% mulheres e 20,7% homens) (IBGE, 2018), o mercado de trabalho ainda resiste em contratá-las. Muitas vezes o empregador acredita que, caso as mulheres engravidem, ele terá que disponibilizar uma outra pessoa para o seu cargo, aumentando o seu custo com pessoal. Devido a esse fato, os empresários acabam penalizando as mulheres, e essa penalidade vai até os altos cargos das empresas, pois muitos empregadores são inflexíveis com a jornada de trabalho das mulheres grávidas ou lactantes (IBGE, 2018).

Apesar da dupla jornada de trabalho realizada pelas mulheres – que incluem, além do trabalho fora, as tarefas domésticas, os cuidados com os filhos e o restante da família –, que consomem um tempo substancial de seus dias, existe uma grande falta de oportunidades geradas por um sistema patriarcal histórico, que as tornam alvo da discriminação no mercado de trabalho, com argumentos de que uma mulher pode vir a faltar com mais frequência ao trabalho e, por isso, não conseguem galgar cargos elevados ou recebem salários menores (ABOIM, 2010).

A presença e a atuação de mulheres em cargos de alto escalão, como o conselho de administração ou diretoria de organizações, podem impactar no desempenho da responsabilidade social corporativa, considerando aspectos de justiça relativos à equidade ou oportunidade acarretando uma inserção equilibrada dos gêneros e recursos humanos dentro da organização (SILVA, 2020).

A inserção de mulheres em cargos elevados pode contribuir para a melhoria da imagem e reputação das empresas, assim como incluir diferentes habilidades, capacidades e conhecimentos nos processos de tomada de decisão. Ainda, conselhos com representatividade maior de mulheres apresentam mais probabilidade de evidenciar questões de responsabilidade social corporativa (CATALYST, 2015).

Estudos apontam que a influência das mulheres nos conselhos de administração melhora a produtividade no monitoramento, reduzindo os gastos por parte do proprietário com monitoramento e incentivos dos administradores (ERHARD; WERBEL; SHRADER, 2003).

O diferencial deste trabalho consistiu na relevância do assunto, pois há poucas pesquisas neste sentido no ambiente brasileiro, já que ainda não existe normativa que obrigue as empresas a terem mulheres nos conselhos, e, ainda, porque informações sobre os colaboradores da empresa são relevantes, pois atraem o que agrega valor e gera riqueza para os acionistas.

O presente trabalho poderá ser uma fonte de pesquisa acadêmica, estimulando a pesquisa sobre o assunto proposto, e servirá de base também para que as empresas possam adotar mais mulheres em seu quadro de funcionários, para que elas mudem a postura até então adotada. Com a desmistificação do assunto, as mulheres terão mais acesso ao trabalho; com isso, novas oportunidades se abrirão para elas.

A pesquisa contribui para o debate sobre responsabilidade social corporativa e para a discussão sobre a diversidade de gênero nas organizações. Contribui também para os governos, porque identifica o atual contexto relacionado à diversidade de gênero nas organizações, o que colabora com os projetos de leis que tramitam na esfera federal no que diz respeito à regulamentação específica de cotas de gênero nos conselhos de administração no Brasil.

3 REVISÃO DE LITERATURA

A presença feminina cresce dentro de todas as organizações, e no ambiente corporativo não é diferente. As mulheres vêm a cada dia conquistando espaços que antes eram ocupados somente por homens. Porém, ainda é evidente que elas encontram resistência à introdução ao mercado de trabalho, principalmente nos cargos de gestão. Neste capítulo será abordada a participação das mulheres no mercado de trabalho, bem como no conselho de administração como órgão máximo dentro da estrutura de governança corporativa.

3.1 PARTICIPAÇÃO DAS MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO

Pesquisas recentes sobre a inserção de mulheres no mercado de trabalho comprovam um fenômeno que não obedece às fronteiras do mercado de trabalho. Apesar de lento, existe um crescimento no número de mulheres em postos diretivos nas empresas. Curiosamente, essa ascensão se dá em vários países de maneira semelhante, como se houvesse um silencioso e pacífico levante de senhoras e senhoritas no sentido da inclusão qualificada no mundo do trabalho (PROBST, 2003).

Segundo Probst (2003), os analistas que sustentam que dito processo surgiu graças à quebra dos “modelos masculinos de processo civilizatório” estão certos, pois, apesar de os homens sempre terem sido considerados superiores, também sempre foram eles que fomentaram guerras, brigas e destruição. Além disso, julga-se que em um tempo em que a robustez física não é mais essencial para a aquisição de alimento, o conhecimento tem mais valor, pois faz possível que a comida seja temperada e ainda seja preservada por mais tempo (PROBST, 2003).

No Brasil, as mulheres são escolhidas para a maior parte das novas vagas; coincidentemente, elas têm se preocupado mais do que os homens com a instrução. Isso leva à conquista das mulheres em vários cargos de respeito dentro das organizações (E-FACEQ, 2013).

O número de mulheres na carreira contábil é crescente, com mais de 224.180 profissionais só em 2021. O papel da mulher na contabilidade está ligado a cargos cada vez mais estratégicos e altos (CFC, 2018). As mulheres estão se redescobrando dentro da

contabilidade, investindo em capacitação no setor, algumas abrindo seus próprios negócios contábeis.

Há muito o que ser comemorado pelo salto da participação feminina na contabilidade: em 1950, trabalhadoras representavam 4,3%, e em 2021 eram 43,01%. Os dados são do Conselho Federal de Contabilidade (CFC) e o recorte por gênero em 2021 ficou assim: de 521.202 contadores e técnicos em contabilidade com registro ativo, 297.018 são homens e 224.184 são mulheres (CFC, 2018).

A Tabela 1 apresenta o percentual das mulheres em relação aos homens dentro das organizações contábeis. Percebemos uma mudança de cultura ao longo de 10 anos: em 2009, o percentual das mulheres era 37,3% e subiu para 42,8% em 2018, enquanto o percentual dos homens diminuiu.

Em relação aos dados de 2019, as informações oficiais do Conselho Federal de Contabilidade, encontram-se indisponíveis.

TABELA 1 - Total de contadores e técnicos em contabilidade por gênero no Brasil

Ano	Homem	Percentual	Mulheres	Percentual	Total
2009	257.507	62,7%	153.104	37,3%	410.611
2010	291.727	58,9%	203.857	41,1%	495.584
2011	287.467	58,9%	200.260	41,1%	487.727
2012	286.646	59,0%	198.852	41,0%	485.498
2013	290.213	58,8%	203.739	41,2%	493.952
2014	296.646	58,3%	211.852	41,7%	508.498
2015	305.923	57,5%	226.142	42,5%	532.065
2016	305.789	57,0%	230.451	43,0%	536.240
2017	301.971	57,1%	226.581	42,9%	528.552
2018	299.625	57,2%	224.150	42,8%	523.775
2019					
2020	296.885	57,19%	222.195	42,81%	519.080
2021	297.018	56,99%	224.184	43,01%	521.202

Fonte: (SANTOS; GKS; RODRIGUES, 2019)

Conforme visto na tabela anterior, a área contábil ainda é vista como masculina, principalmente nos anos anteriores a 2010. Vale lembrar que as mulheres só começaram a ter lugar no mercado de trabalho após a Segunda Guerra Mundial, conforme explicam Kirkham e Loft (1993, p. 16): “Este processo na contabilidade foi impulsionado pela Segunda Guerra

Mundial, quando os homens foram necessários nas forças armadas, fazendo com que o restante da população – mulheres e crianças – cobrissem suas antigas funções”.

Um dos grandes entraves das mulheres perante o mercado de trabalho é a dupla jornada que a maioria cumpre, trabalhando nas organizações e cuidando de suas casas. Muitas ainda chefiam as suas residências. Isso foi evidenciado no estudo de Madalozzo, Martins e Shiratori, (2010): que as mulheres têm uma “dupla e pesada jornada de trabalho”, desempenhando tarefas domésticas e atividades do emprego, e os autores demonstram a desigualdade da distribuição das tarefas domésticas entre os gêneros.

A discriminação no mercado de trabalho foi elencada também por Baptista (2000) quando diz que esse preconceito por gêneros acontece porque homens e mulheres com a mesma capacidade produtiva recebem salários desiguais, ou que o acesso ao trabalho é mais difícil para a mulher.

Quando indivíduos igualmente produtivos são avaliados de forma diferente com base em atributos não produtivos, como gênero, pode-se dizer que existe discriminação no mercado de trabalho (CAVALIERI; FERNANDES, 1998). Ferreira (2004, p. 20) já define discriminação como a “[...] prática de atos hostis e persecutórios aos membros de determinados grupos sociais”.

Os comportamentos e posicionamentos dos homens quando se dirigem às mulheres nos vínculos entre pessoas são negativos, e isso dificulta a inserção de uma mulher no conselho, pois ela dificilmente terá voz ativa, segundo Ferreira (2004). Ainda existem práticas promovidas por companhias que excluem e criam certas situações que dificultam as oportunidades das mulheres em relação ao trabalho, na política e na sociedade (FERREIRA, 2004).

Mesmo com os obstáculos encontrados pelas mulheres no mercado de trabalho, uma onda de empoderamento feminino começou a surgir. Empoderamento pode ser descrito como um “[...] processos de mobilizações e práticas destinadas a promover e impulsionar grupos e comunidades - no sentido de seu crescimento, autonomia, melhoragrado e progressiva de suas vidas” (GOHN, 2004).

Como grandes exemplos pode-se citar a ONU Mulheres e o Pacto Global, que criaram os Princípios de Empoderamento das Mulheres, já com a adesão de grandes empresas como a Renner, a Coca-Cola e a PWC.

Estes princípios são uma soma de observações que contribuem para as organizações

incorporarem em seus princípios e práticas a imparcialidade de gênero e a autonomia e respeito pelas mulheres (ONU MULHERES, 2019).

No âmbito contábil, o Conselho Federal de Contabilidade (CFC) promove há 29 anos o Encontro Nacional da Mulher Contabilista, e dez estados brasileiros contavam com mulheres na presidência dos Conselhos Regionais de Contabilidade no ano de 2021.

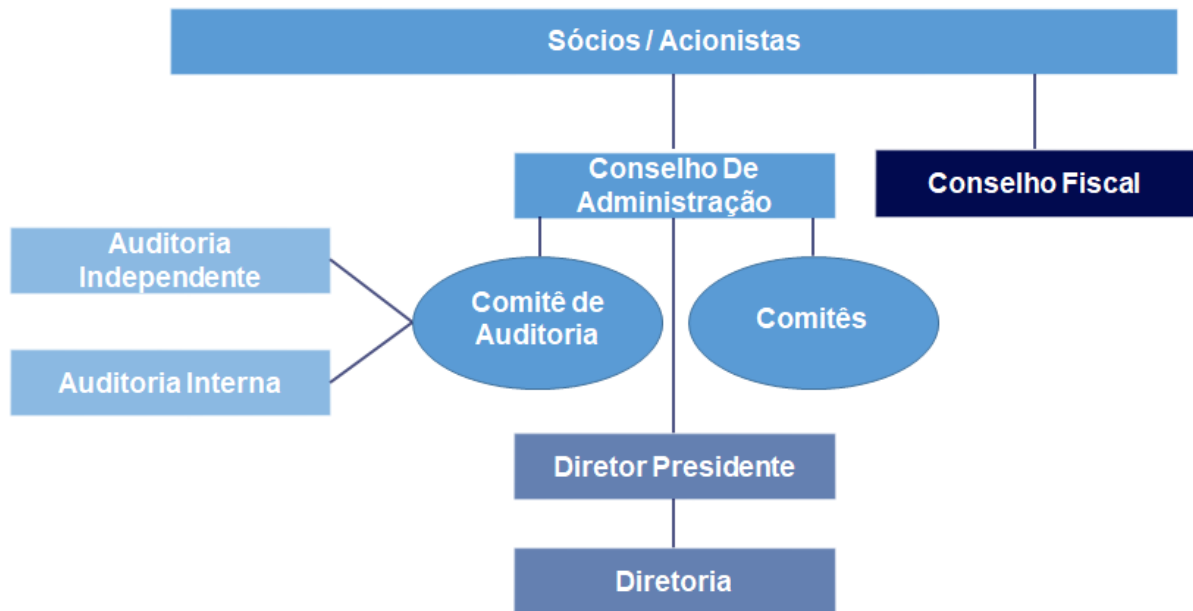
3.2 GOVERNANÇA CORPORATIVA

Governança corporativa é o sistema pelo qual as empresas e demais organizações são dirigidas, monitoradas e incentivadas, envolvendo os relacionamentos entre sócios, conselho de administração, diretoria, órgãos de fiscalização e controle e demais partes interessadas (IBGC, 2015). Um bom sistema de governança corporativa incentiva a criação de valor para os acionistas, cria uma gestão eficiente com suas partes interessadas e assume compromissos de responsabilidade social corporativa.

Para a Comissão de Valores Mobiliários (CVM), a governança corporativa é um conjunto de técnicas, procedimentos e políticas que estabelecem a forma como uma entidade é administrada. Tem a finalidade de aprimorar o desempenho da sociedade, principalmente por meio de promover: clareza; tratamento justo entre todos os sócios e demais partes que estejam vinculadas à empresa; prestação de contas; e responsabilidade na tomada de decisões em busca do melhor interesse da sociedade (CVM, 2002).

Antes da existência da governança corporativa, existiam diversas inadequações internas relacionadas à constituição do Conselho de Administração, tais como baixa eficiência, conflitos de interesses e a não exigência de um perfil de eficiência e mandatos irrevogáveis. Atualmente, existe uma organização para a formação dessa governança (ROSSETTI; ANDRADE, 2014).

FIGURA 1 - Estrutura da Governança Corporativa CVM



Fonte: Produtividade Máxima CVM.

Na Figura 1, acima, tem-se a estrutura organizacional da governança corporativa, de acordo com a cartilha da CVM. É possível observar nessa estrutura que o conselho de administração é o elo entre os acionistas e a organização. As decisões importantes passam por esse conselho, logo, sua estruturação bem-organizada é de suma importância para o desenvolvimento da organização.

3.2.1 Conselho de administração

O conselho de administração é um órgão de deliberação colegiada que representa a companhia privativa dos diretores, conforme art. 138, inciso 1, da lei 6.404/76. As companhias abertas e as de capital autorizado terão, obrigatoriamente, conselho de administração, conforme art. 138, inciso 2, da lei 6.404/76.

O conselho de administração deve ter no mínimo três membros eleitos pela assembleia geral, o prazo de gestão não poderá ser superior a três anos e é permitida a reeleição dos membros, conforme art. 140 da lei 6.404/76, com redação dada pela lei nº 10.303, de 31/10/2001.

Não existe uma regra para a eleição do conselho de administração – cabe ao estatuto dispor a respeito e estabelecer votação majoritária ou proporcional. Caso exista omissão desta informação no estatuto, quem definirá a modalidade a ser adotada será a mesa da assembleia geral. Os membros do conselho de administração são eleitos pelos acionistas (BRASIL, 1976).

Em conformidade com o Código Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC, 2016), a atuação do conselho de administração deverá ser documentada incluindo suas regras, estrutura e formas de atuação. Esse conselho deve ter um regulamento interno que padronize as responsabilidades, atribuições e regras para o seu funcionamento.

Dentre as atividades do conselho de administração estão a fiscalização da gestão dos diretores, a liberdade de investigar os papéis da companhia, manifestar-se sobre o relatório da administração e as contas da diretoria, eleger e destituir diretores (BRASIL, 1976). Essas atribuições são fatores importantes que podem contribuir para explicar uma parte tanto do desempenho quanto do valor de mercado das empresas (ANDRADE, 2008).

A remuneração dos membros dos conselhos de administração não poderá exceder, em nenhuma circunstância, a dez por cento do salário médio dos diretores das empresas respectivas. Essa remuneração só será paga nos meses em que o conselheiro comparecer às reuniões, conforme registro em ata (BRASIL, 1996).

O conselho tem seus deveres perante a organização. De acordo com o Código Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC, 2016), são práticas recomendadas:

- a) Definir planos de negócios, visando a permanência da empresa e valores a longo prazo e considerando os impactos desses planos para o meio ambiente e para a sociedade.
- b) Aprovar um sistema de controle de riscos que seja compatível com o sistema de negócios e avaliar regularmente se a companhia está exposta a riscos e a eficácia dos controles internos e compliance.
- c) Proteger o controle da transparência da empresa em relação às partes interessadas e definir valores e princípios éticos.
- d) Reavaliar todo ano o sistema de governança corporativa, a fim de aperfeiçoá-lo.

Santos (2002) ressalta que, como mecanismo de governança corporativa, o conselho de administração é usado para identificar o efeito de sua estrutura na atuação da organização.

Para Silveira, Barros e Famá (2003), o grau de importância da estrutura de governança para o desempenho empresarial tem base na necessidade de uma participação ativa e

independente do conselho de administração.

Com a missão de proteger o patrimônio da organização, a maximização dos resultados da organização é de suma importância. Por isso, as principais decisões são tomadas por esse conselho de forma transparente e sempre buscando o equilíbrio entre os anseios das partes.

3.3 DIVULGAÇÃO DE INFORMAÇÕES SOBRE RECURSOS HUMANOS

Pereira, Bruni e Dias Filho (2010) conceituam divulgação como meio de demonstrar informações, sejam elas estruturadas de natureza econômica, financeira, física, social, humana ou cultural, que possam dar suporte para a tomada de decisão pelos seus usuários.

Há processos de divulgação tanto obrigatórios quanto voluntários. As pesquisas voltadas à temática “divulgação de informações de recursos humanos” concentram-se, em grande parte, na divulgação voluntária das informações, buscando estudar o porquê de serem divulgadas sem existir exigências legais por trás delas. Por este motivo, dá-se mais ênfase à evidenciação de informação voluntária (FÉLIX JÚNIOR *et al.*, 2018).

A contabilidade segue um processo mais voltado para a divulgação obrigatória. Contudo, dentre as demonstrações contábeis obrigatórias a serem divulgadas por meio da Lei 6.404/76 (BRASIL, 1976), com alterações inseridas pelas Leis 11.638/07 (BRASIL, 2007) e 11.941/09 (BRASIL, 2009), no que concerne os estudos desenvolvidos sobre divulgação de informações voluntárias, os que se destacam são os voltados para a divulgação ambiental, social corporativa e os que unem as duas temáticas em estudos de divulgação socioambientais (FÉLIX JÚNIOR *et al.*, 2018).

Uma metodologia usada para as divulgações é a GRI, que é, sem dúvida, uma das mais amplamente empregadas em relatórios de sustentabilidade mundo afora. Definida pela Global Reporting Initiative, uma organização internacional independente, a GRI Standards unifica indicadores para auxiliar empresas e instituições governamentais a analisarem e reportarem, de forma transparente, dados críticos de sustentabilidade, como impactos econômicos, ambientais e sociais (APPROACH COMUNICAÇÃO, 2020).

As empresas que quiserem usar a metodologia GRI não precisam necessariamente reportar todos os indicadores, mas selecionar os que forem válidos para seus temas materiais e somar aos que são considerados obrigatórios pela GRI. A relação desses últimos pode ser

conferida no GRI Standards 102. O primeiro passo é optar por qual forma o relatório de sustentabilidade será elaborado:

— Essencial: com o mínimo de informações necessárias para que seja possível entender a natureza da organização, os tópicos materiais e impactos causados por eles, além de como estes são geridos.

— Abrangente: além das informações da forma Essencial, é preciso também divulgar informações adicionais sobre estratégia, ética, integridade e governança. Devem ser relatados todos os conteúdos específicos para cada tópico material coberto pela GRI Standards (APPROACH COMUNICAÇÃO, 2020).

No que diz respeito, especificamente, ao item de divulgação sobre recursos humanos – segundo o estudo de Collatto e Reginato (2006), que analisou a Gerdau –, foram identificadas informações de cunho qualitativo resumidas entre os anos de 2003, 2004 e 2005. Já o grau de aderência ao parecer de orientação foi de 50%, 33% e 33%, respectivamente aos anos, porém, houve evidência espontânea nos três anos.

Em 2018, Felix Júnior et al. realizaram uma pesquisa com o objetivo de analisar os fatores que influenciam o nível de divulgação voluntária de informações sobre recursos humanos nas empresas de capital aberto listadas no Índice IBrX-100 durante o período de 2009 a 2013, utilizando regressão com dados em painel. No entanto, após busca no *Google Scholar*, não foram encontradas pesquisas que verificassem se a presença de mulheres no conselho de administração influencia no percentual de divulgação de informações de recursos humanos nas empresas de capital aberto no Brasil.

4 MATERIAL E MÉTODOS

De acordo com Gil (2002), a pesquisa caracterizou-se como um estudo exploratório, pois trouxe mais informações sobre o assunto, o que facilita a delimitação do tema, e classificou-se como descritiva, pois descreveu as características de uma determinada população e estabeleceu relações entre variáveis – neste caso, descreveu as práticas de evidenciação de informações sobre recursos humanos de empresas de capital aberto e ainda estabeleceu relação com características específicas do conselho de administração (GIL, 2002).

Quanto à abordagem, a pesquisa caracterizou-se como quantitativa, pois utilizou regressão linear com a finalidade de refutar ou não a hipótese proposta. Caracterizou-se, ainda, como qualitativa no que tange à seleção das variáveis e análise dos resultados (RICHARDSON, 2017).

4.1 SELEÇÃO DA AMOSTRA E PERÍODO DE ESTUDO

A população é composta por 422 empresas listadas na B3 e as informações foram coletadas no dia 31/10/2019. O pesquisador, de acordo com Murcia (2009), vive um dilema com relação à leitura dos relatórios, pois enfrenta o seguinte problema: ou se analisa um número maior de empresas durante um curto período de tempo, ou se analisa um número menor de empresas durante um longo período de tempo. Isso se dá porque não existe no Brasil um banco de dados completo com informações ambientais ou sociais de empresas de capital aberto.

Esta pesquisa optou pela primeira opção, ou seja, de um número maior de empresas analisadas em um período menor, pois acredita-se que assim é possível fazer inferências mais robustas sobre as hipóteses, caso essas amostras sejam representativas da população (MURCIA, 2009).

Assim, utilizando-se de uma calculadora online para o cálculo amostral, chegou-se a um número de 79 empresas, com um nível de confiança de 95% e margem de erro de 10%. Após a definição da amostra de 79 empresas, passou-se então para a escolha destas por meio do método de sorteio.

O período a ser estudado foi o ano 2020.

No universo de 79 empresas listadas, somente 27 delas apresentaram pelo menos 1 dos requisitos necessários para pesquisa, de acordo com o instrumento de pesquisa de dados.

A listagem das empresas componentes da amostra foi apresentada no Apêndice 1, na página 42.

4.2 MÉTRICA PARA DIVULGAÇÃO DE INFORMAÇÕES DE RECURSOS HUMANOS

A métrica para a análise da divulgação de informações sobre recursos humanos foi elaborada de acordo com o *Global Reporting Initiative (GRI)*: Dimensão Social – Práticas Trabalhistas, conforme descrito na Tabela 2.

TABELA 2 - Instrumento de coleta de dados: Dimensão Social – Práticas Trabalhistas

Ordem	Indicadores
1	Divulga o número total de trabalhadores?
2	Divulga o número total de trabalhadores por tipo de emprego (categoria funcional)?
3	Divulga o número total de trabalhadores por região do país?
4	Divulga o número total e a taxa de rotatividade de empregados por faixa etária?
5	Divulga o número total e a taxa de rotatividade de empregados por gênero?
6	Divulga o número total e a taxa de rotatividade de empregados por região do país?
7	Divulga o percentual de empregados abrangidos por acordos de negociação coletiva?
8	Divulga o prazo mínimo para notificação com antecedência referente a mudanças operacionais, incluindo se esse procedimento está especificado em acordos de negociação coletiva?
9	Divulga o percentual de empregados representados em comitês formais de segurança e saúde ocupacional, compostos por gestores e por trabalhadores, que ajudam no monitoramento e aconselhamento sobre programas de segurança e saúde ocupacional?
10	Divulga taxa de lesões relacionadas ao trabalho por região?
11	Divulga doenças ocupacionais relacionadas ao trabalho por região?
12	Divulga dias perdidos causados por lesões, doenças ocupacionais e outros relacionados ao trabalho por região?
13	Divulga absenteísmos e óbitos relacionados ao trabalho por região?
14	Divulga programas de educação, treinamento, aconselhamento, prevenção e controle de risco em andamento para dar assistência a empregados e seus familiares com relação a doenças graves?
15	Divulga temas relativos a segurança e saúde cobertos por acordos formais com sindicatos?
16	Divulga média de horas de treinamento por ano, por funcionário?
17	Divulga média de horas de treinamento por funcionário discriminadas por categoria funcional?

- 18 Divulga programas para gestão de competências e aprendizagem contínua que apoiam a continuidade da empregabilidade dos funcionários e para gerenciar o fim da carreira?
 - 19 Divulga percentual de empregados que recebem regularmente análises de desempenho e de desenvolvimento da carreira?
 - 20 Divulga composição dos grupos responsáveis pela governança corporativa por gênero?
 - 21 Divulga composição dos grupos responsáveis pela governança corporativa por categoria funcional?
 - 22 Divulga composição dos grupos responsáveis pela governança corporativa por faixa etária?
 - 23 Divulga composição dos grupos responsáveis pela governança corporativa por minorias e outros indicadores de diversidade?
 - 24 Divulga a discriminação de funcionários por gênero?
 - 25 Divulga a discriminação de funcionários por categoria funcional?
 - 26 Divulga a discriminação de funcionários por faixa etária?
 - 27 Divulga a discriminação de funcionários por minorias e outros indicadores de diversidade?
 - 28 Divulga a proporção de salário base entre homens e mulheres por categoria funcional?
-

Neste trabalho utilizou-se a metodologia de apresentação dos resultados GRI (*Global Reporting Initiative*), pois é reconhecida mundialmente e consegue aprimorar a gestão de resultados com a de sustentabilidade, mensurar os altos impactos dentro das organizações e identificar e engajar os mais diversos públicos.

As informações foram categorizadas e avaliadas através de informações divulgadas com a atribuição do numeral 1 e com a atribuição de 0 para as informações não divulgadas. Após a análise dos relatórios e atribuídas as pontuações de 0 e 1, o nível de divulgação foi formado pela soma de todos os itens divulgados, sendo que a pontuação máxima que uma empresa pode alcançar era de 30 pontos.

4.3 HIPÓTESE DE PESQUISA

A hipótese de pesquisa testada foi: **H1: A presença de mulheres no conselho de administração de empresas de capital aberto aumenta o percentual de divulgação voluntária de informações sobre recursos humanos.**

Conforme a pesquisa da Revista InfoMoney (2022), o caminho das mulheres até as posições mais altas nas empresas ficou um pouco menos conturbado. Hoje, 19,7% dos cargos em conselhos de administração – o topo da hierarquia em uma grande companhia – são ocupados

por mulheres no mundo todo.

Porém, ainda segundo a pesquisa, o Brasil continua muito atrás em relação ao restante dos países. Aqui, o índice ainda é de 10,4% de mulheres ocupando as cadeiras dos conselhos administrativos.

Observando esses índices, ficou claro que ainda é preciso melhorar a conscientização da equidade de gêneros, trazendo mais mulheres para esses cargos, dando a oportunidade para que elas ocupem esse espaço no mercado de trabalho.

Espera-se que o nível de divulgação de informações referentes a recursos humanos de empresas de capital aberto que tenham mulheres na composição de seu conselho de administração seja maior que o percentual de divulgação de informações referentes a recursos humanos de empresas que não tenham mulheres na composição de seu conselho de administração.

4.4 VARIÁVEIS DEPENDENTES, INDEPENDENTES E DE CONTROLE

A variável dependente utilizada na pesquisa foi o Índice de Divulgação de Informações sobre Recursos Humanos (IDRH), que se propõe a capturar o nível de evidenciação de informações sociais sobre recursos humanos, analisando o nível de transparência das empresas junto aos seus usuários.

As variáveis independentes testadas foram duas: 1) se a presença de mulheres no conselho de administração influencia o percentual de divulgação, utilizando uma variável dicotômica, onde 1 indica a presença de mulheres no conselho de administração, e 0, caso contrário; 2) se a quantidade de mulheres no conselho de administração influencia o percentual de divulgação, utilizando uma variável dicotômica, onde 1 indica a presença de mais de 2 mulheres no conselho, e 0, caso contrário.

Também foram utilizadas variáveis de controle já testadas em outros estudos e que podem contribuir para o entendimento do contexto organizacional da divulgação de informações de caráter voluntário sobre recursos humanos: 1) tamanho da empresa, medida pelo valor contábil do ativo total; 2) idade da empresa, medida pela média das idades das empresas da amostra, utilizando uma variável dicotômica, onde 1 é utilizado para empresas mais antigas e, 0, caso contrário; 3) setor de atuação da empresa, utilizando variável dicotômica, onde

1 indica que é empresa do setor financeiro, e 0, caso contrário; 4) Rentabilidade, medida pelo Resultado Operacionaldo Exercício da cada empresa.

O resumo das variáveis está disposto na Tabela 3.

TABELA 3 – Variáveis do modelo estatístico

Tipo	Nome da Variável	Sinal esperado
Dependente	Índice de Divulgação de Informações sobre Recursos Humanos (IDRH)	
Independente	Presença de mulheres no conselho de administração (PMCA)	(+)
Independente	Quantidade de mulheres no conselho de administração (QMCA)	(+)
Controle	Tamanho da empresa (TAM)	(+)
Controle	Idade da empresa (IDA)	(+)
Controle	Setor de atuação da empresa (SET)	(+)
Controle	Rentabilidade da empresa (RENT)	(+)

4.5 MODELO ESTATÍSTICO

Foi utilizada uma regressão linear multivariada para testar a hipótese de que a presença de mulheres no conselho de administração de empresas de capital aberto aumenta o percentual de divulgação voluntária de informações sobre recursos humanos. O modelo de regressão multivariada utilizado foi:

$$IDRH = \beta_0 + \beta_1 PMCA + \beta_2 QMCA + \beta_3 TAM + \beta_4 IDA + \beta_5 SET + \beta_6 RENT + \varepsilon \quad (1)$$

Em que:

IDRH = índice de divulgação de informações sobre recursos humanos;

PMCA = presença de mulheres no conselho de administração;

QMCA = quantidade de mulheres no conselho de administração;

TAM = tamanho da empresa;

IDA = idade da empresa;

SET = setor de atividade da empresa;

RETN = rentabilidade da empresa; e

ε = termo de erro.

A confirmação ou refutação da hipótese foi feita através de estatística descritiva, análise de correlação e regressão multivariada utilizando Mínimos Quadrados Ordinários (MQO) com dados transversais ou cross-section.

5 ANÁLISE DOS RESULTADOS

Nesta seção foram apresentadas as análises descritivas e multivariadas; depois, foram realizados os testes econométricos propostos.

5.1 ANÁLISE DESCRITIVA

A Tabela 4 apresentou a estatística descritiva das variáveis utilizadas na pesquisa. Observa-se que a variável Índice de Divulgação de Informações de Recursos Humanos (IDRH) apresentou uma média de 50,9%, ou seja, todas as empresas da amostra apresentaram em torno de 50% das informações presentes na coleta de dados. Nota-se que o menor IDRH foi de 3,5% e o maior foi de 78,5%, ou seja, nenhuma empresa da amostra apresentou 0% de divulgação, mas também não houve 100% de divulgação dos itens ora avaliados. Vale ressaltar que foram avaliados 30 itens relacionados à divulgação de informações sobre recursos humanos fundamentados nos padrões GRI.

TABELA 4 - Estatísticas descritivas

Variáveis	Média	Desvio padrão	Mediana	Mínimo	Máximo
Índice de divulgação de recursos humanos	0,509	0,175	0,535	0,035	0,785
Tamanho da firma	16,55	3,052	16,44	7,253	24,31
Idade da firma	18,52	11,44	16,00	2,00	62,00
Rentabilidade	0,019	0,099	0,012	-,033	0,224

*Foram utilizadas 27 observações.

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

A empresa que divulgou mais foi a Ambev S.A., com cerca 78,5% de informações prestadas, e a que divulgou menos foi a Natura & Co Holding S.A., com cerca de 3,5%. Verificou-se que a empresa mais antiga é a Magazine Luiza S.A., com 62 anos, e a mais nova é a RB Capital Securitizadora S.A., com apenas 2 anos. Em média, as empresas têm 18,52 anos

de idade. A maior empresa da amostra é a Ultrapar Participações S.A. e a menor é a Arezzo Indústria e Comércio S.A. Destaca-se que o tamanho da empresa foi medido através do logaritmo natural do valor total dos ativos totais das empresas. Em média, as empresas são 1,9% rentáveis, sendo que a empresa mais rentável apresentou um percentual de 22,4% e a menos rentável apresentou um percentual negativo de 3,3%.

Na Tabela 5 foi demonstrada a quantidade de empresas que contam com mulheres no conselho de administração, de acordo com nossa amostra de empresas. Percebe-se que 5 empresas não têm mulheres no conselho de administração; 6 contam com apenas 1 mulher no conselho de administração; nove contrataram 2 mulheres para compor seus conselhos de administração; 6 possuem 3 três mulheres como conselheiras de administração; e apenas uma empresa possui quatro mulheres no conselho de administração.

TABELA 5 - Mulheres no Conselho de Administração

Descrição	Quantidade de mulheres no Conselho de Administração				
	0	1	2	3	4
Quantidade de empresas que têm mulheres no conselho de administração	5	6	9	6	1

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Na Tabela 6 pode-se observar a associação da quantidade de mulheres e as variáveis utilizadas na pesquisa. Nota-se que, quando não há mulheres no conselho de administração, 22,67% das empresas da amostra divulgam em média 51,43% dos itens avaliados. Quando há uma mulher no conselho de administração, 12,11% das empresas da amostra divulgam em média 51,79% dos itens analisados, e quando contam com duas mulheres, 18,55% das empresas da amostra divulgam 46,83% de informações sobre recursos humanos. Entretanto, quando os conselhos apresentam três mulheres em sua composição, 18,82% das empresas da amostra divulgam 54,17% de IDRH, e quando têm quatro mulheres no conselho de administração, a divulgação aumenta ainda mais: 60,71% (ressalta-se que apenas uma empresa em nossa amostra conta com quatro mulheres no conselho). Esses resultados sugerem que uma composição de conselho de administração com três ou mais mulheres aumenta a divulgação de informações sobre recursos humanos.

TABELA 6 - Relação de mulheres no Conselho de Administração e as variáveis

Variáveis	Quantidade de mulheres no Conselho de Administração				
	0	1	2	3	4
Índice de divulgação de recursos humanos (%)	51,43% (22,67)	51,79% (12,11)	46,83% (18,55)	54,17% (18,82)	60,71% (-)*
Tamanho da Firma (ln do Ativo total)	13,17 (3,92)	15,57 (1,36)	17,87 (1,84)	18,41 (3,01)	16,16 (-)*
Idade da Firma (Anos)	19,8 (16,0)	16,17 (0,41)	21,22 (16,59)	16,17 (2,04)	16,00 (-)*
Rentabilidade (%)	0,060 (0,07)	-0,030 (0,15)	0,018 (0,04)	0,001 (0,09)	0,223 (-)*

Observação: O valor informado fora dos parênteses é a média e o valor entre parênteses é o desvio padrão

*Na amostra, somente uma empresa apresentou 4 mulheres no conselho de administração, por isso, não foi possível calcular o desvio padrão

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Na correlação entre a variável “tamanho da firma” e a quantidade de mulheres no conselho, nota-se que as empresas com maiores ativos totais contam com mais mulheres em seus conselhos de administração. As empresas sem mulheres no conselho apresentam ativos totais médios de 13,17, enquanto empresas com conselhos com uma, duas e três mulheres apresentam, respectivamente, ativos totais médios, de 15,57, 17,87 e 18,41, sugerindo que empresas maiores contratam mais mulheres para compor seus conselhos de administração. Como somente uma empresa da amostra conta com quatro mulheres em seu conselho de administração, sua análise deve ser feita com cuidado; porém, percebe-se que o valor de seu ativo total médio (16,16) é superior ao de uma empresa que não conta com mulheres no conselho ou tem somente uma.

Com relação à idade da empresa, não está clara a sua associação com a quantidade de mulheres no conselho, pois empresas da amostra que não contam com mulheres no conselho têm, em média, 19,8 anos. As empresas com uma, duas e três mulheres no conselho têm, em média, 16,17, 21,22 e 16,17 anos, respectivamente. A empresa com quatro mulheres no conselho tem 16 anos. A associação aqui fica feita não sugere nenhuma tendência.

A variável “rentabilidade” também não permite sugerir qualquer tendência, pois a sua associação com a quantidade de mulheres no conselho não apresenta uniformidade. As empresas sem mulheres no conselho apresentam uma rentabilidade média de 0,6%, enquanto conselhos com uma, duas e três mulheres apresentam rentabilidades médias de -0,3%, 0,18% e 0,01%, respectivamente. A empresa da amostra que tem quatro mulheres no conselho

apresentou uma rentabilidade superior, de 22,3%.

5.2 ANÁLISE MULTIVARIADA

A Tabela 7 apresenta os fatores de inflacionamento de variância (VIF). O maior VIF da equação foi de 2,383, com VIF médio de 1,6332. Como o VIF não apresentou valor acima de 10, isso indica que o estudo não apresenta problema de multicolinearidade (KENEDY, 2003).

TABELA 7 - Fatores de Inflacionamento de Variância (VIF)

Variável	Valor do VIF
Presença de mulheres no conselho de administração	2,154
Quantidade de mulheres no conselho de administração	2,383
Tamanho da firma	1,230
Idade da firma	1,270
Rentabilidade	1,129
VIF Médio	1,6332

Pode-se observar que a matriz de correlação apresentada na Tabela 7 mostra a ausência de alta correlação entre as variáveis independentes que pudessem alterar os resultados obtidos no modelo econométrico proposto.

TABELA 8 - Matriz de Correlação de Pearson das Variáveis Independentes e de Controle

Variáveis	1	2	3	4	5	6
1. Índice de Divulgação de Recursos Humanos	1,00					
2. Presença de Mulheres no Conselho de Administração	0,026	1,00				
3. Quantidade de Mulheres no Conselho de Administração	0,265	0,710	1,00			
4. Tamanho da Firma	0,010	-0,085	0,052	1,00		
5. Idade da Firma	0,238	0,141	0,226	-0,262	1,00	
6. Rentabilidade	0,085	-0,091	-0,063	-0,298	0,154	1,00

A Tabela 8 apresenta a Matriz de Correlação de Pearson das Variáveis Independentes e de Controle, e mostra elevada ausência de correlação entre as variáveis independentes que alterassem os resultados alcançados no modelo proposto. Segundo o autor Gujarati, 2006, p.

280), “mesmo que a multicolinearidade seja muito alta, como no caso da quase multicolinearidade, os estimadores de mínimos quadrados ordinários ainda guardarão a propriedade de melhores estimadores lineares não tendenciosos”. Ainda seguindo com o autor, a multicolinearidade imperfeita não viola nenhum pressuposto do Modelo Clássico de Regressão Linear (MCRL) e só seria um problema sério se os coeficientes de correlação entre os regressores fossem superiores a 0,8. Considerando que nenhuma variável superou 0,8, assume-se neste caso a ausência de multicolinearidade.

A Tabela 9 apresenta a Verificação de Pressupostos, onde foram realizados testes para verificar se obteve-se uma regressão linear múltipla.

TABELA 9 - Verificação de pressupostos

Variáveis	X^2	<i>p-value</i>
Teste de Normalidades do Resíduos (Gretl)	4,216	0,12145
Teste de Heterocedasticidade (Breusch-Pagan)	5,7874	0,327457

X^2 = qui-quadrado

p-value = significância

*Todos os testes aceitam a hipótese nula com $p > 0,05$

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

O modelo normal de regressão linear pressupõe que cada termo de erro seja distribuído normalmente, ou seja, de modo mais compacto, Gujarati (2006). Tendo por objetivo verificar tal premissa, procedeu-se ao teste de normalidade de Jarque-Bera. De acordo com Sartoris (2003), esse teste baseia-se em medidas de assimetria e curtose, sob a hipótese nula de que os resíduos sejam normalmente distribuídos. A estatística Jarque-Bera converge assintoticamente para uma distribuição χ^2 com dois graus de liberdade. Esses resultados indicam que os resíduos seguem distribuição normal, rejeitando-se assim a hipótese de violação da premissa do modelo de regressão.

Consoante a Gujarati (2006), a heterocedasticidade pode decorrer da presença de dados discrepantes, da omissão de variáveis importantes para o modelo e ainda de característica intrínseca a fenômenos de natureza econômica. O teste de Breusch-Pagan verifica a hipótese nula de que a variância dos efeitos não observáveis é igual a zero. Quando a variância dos termos de erro é crescente ou flutuante, diz-se que os dados são heterocedásticos. Segundo Gujarati (2006), o teste de Breusch-Pagan converge assintoticamente para uma distribuição χ^2 qui-quadrado com $(m-1)$ graus de liberdade. Assim, o valor crítico ao nível de 5% é 11,0705.

Portanto, como o valor calculado é menor, não se rejeita a hipótese de homocedasticidade.

A Tabela 10 apresenta os Resultados da Regressão, trazendo a constante do nosso estudo, onde as variáveis independentes e de controle explicam apenas 40,22% da extensão da divulgação de informações sobre recursos humanos das empresas analisadas. Nenhuma variável foi significativa no modelo.

TABELA 10 - Resultados da Regressão

Variáveis	Coefficiente (Beta)	Erro padrão	t	p-value
Constante	0,292	0,144	2,024	0,0558
Presença de Mulheres no conselho	-0,036	0,077	-0,473	0,6411
Quantidade de Mulheres no conselho	0,061	0,181	3,541	0,0019***
Tamanho da Firma	0,005	0,007	0,841	0,4097
Idade da Firma	0,001	0,000	1,574	0,1304
Rentabilidade	0,778	0,484	1,608	0,1227

R² Ajustado = 0,4022

Sig (F) = 0,006070

Variável dependente: Índice de Divulgação de Recursos Humanos

* Significante ao nível de 10%

** Significante ao nível de 5%

*** Significante ao nível de 1%

Os coeficientes demonstram que a praticamente não há relação entre as variáveis “presença de mulheres no conselho de administração” e a quantidade de mulheres no conselho de administração não altera a extensão da divulgação de informações de recursos humanos – apresenta, inclusive, uma relação negativa.

Os resultados apresentados podem ter sido impactos por alguns fatores, como a amostra não ser suficiente para a geração do teste proposto – pois acredita-se que 27 empresas não é uma quantidade representativa da população –, e que o fato de as empresas não divulgarem relatórios de sustentabilidade impossibilitou que todas as empresas da amostra inicial fossem incluídas no teste.

As variáveis de controle inseridas no modelo, mesmo sendo indicadas na literatura como influenciadoras da extensão de divulgação, ainda geraram resultados controversos, tanto em

suas relações, sejam positivas ou negativas, quanto em sua significância ou poder de influência nos índices de divulgação de informações voluntárias – como é o caso da divulgação de informações de recursos humanos, e mesmo a existência de outras variáveis que não foram incluídas no modelo, mas que podem impactar na divulgação de informações sobre recursos humanos.

Como a variável “quantidade de mulheres no conselho de administração” foi significativa no modelo econométrico apresentando, optou-se por elaborar um modelo econométrico com regressores qualitativos utilizando variáveis *dummies* que assumem valores 0 e 1, onde 0 indica a ausência do atributo e 1 indica a sua presença. A equação para o modelo de regressão linear com regressores qualitativos utilizado foi:

$$IDRH = \beta_1 + \beta_2UmaMulher + \beta_3DuasMulheres + \beta_4TrêsMulheres + \beta_5QuatroMulheres + \mu \quad (2)$$

Onde:

$IDRH$ = Índice de Divulgação de Informações sobre Recursos Humanos;

β_1 = categoria de referência, ou, nenhuma mulher no conselho de administração;

$\beta_2UmaMulher$ = presença de somente uma mulher no conselho de administração, representada pela *dummy* 1, e 0, caso contrário;

$\beta_3DuasMulheres$ = presença de duas mulheres no conselho de administração, representada pela *dummy* 1, e 0, caso contrário;

$\beta_4TrêsMulheres$ = presença de três mulheres no conselho de administração, representada pela *dummy* 1, e 0, caso contrário;

$\beta_5QuatroMulheres$ = presença de quatro mulheres no conselho de administração, representada pela *dummy* 1, e 0, caso contrário; e

μ_i = termo de erro.

Na Tabela 11 tem-se os resultados da regressão linear com regressores qualitativos. Com

segundo Gujarati (2019), mede a proporção de variação no regressando explicada pelas regressões. Neste caso, o R^2 foi 13,70%, ou seja, a proporção de variação da quantidade de mulheres no conselho (nenhuma, uma, duas, três ou quatro) explica 13,70% da divulgação de informações de recursos humanos.

Ainda para apresentar os percentuais de variação entre a quantidade de mulheres no conselho (nenhuma, uma, duas, três ou quatro) e a divulgação de informações de recursos humanos, foi elaborado um modelo de regressão linear com os regressores qualitativos utilizando *dummies* e o log do regressando:

$$\ln(IDRH) = \beta_1 + \beta_2UmaMulher + \beta_3DuasMulheres + \beta_4TrêsMulheres + \beta_5QuatroMulheres + \mu \quad (3)$$

Onde:

$\ln(IDRH)$ = Logaritmo do Índice de Divulgação de Informações sobre Recursos Humanos;

β_1 = categoria de referência, ou, nenhuma mulher no conselho de administração;

$\beta_2UmaMulher$ = presença de somente uma mulher no conselho de administração, representada pela *dummy* 1, e 0, caso contrário;

$\beta_3DuasMulheres$ = presença de duas mulheres no conselho de administração, representada pela *dummy* 1, e 0, caso contrário;

$\beta_4TrêsMulheres$ = presença de três mulheres no conselho de administração, representada pela *dummy* 1, e 0, caso contrário;

$\beta_5QuatroMulheres$ = presença de quatro mulheres no conselho de administração, representada pela *dummy* 1, e 0, caso contrário; e

μ = termo de erro.

Conforme os dados apresentados na Tabela 12, segundo Gujarati (2019), para obter a variação percentual da regressão linear com regressores qualitativos tem-se que aplicar o *antilog* do coeficiente da variável binária, subtrair e multiplicar a diferença por 100. Seguindo esses procedimentos, obtiveram-se os percentuais apresentados na Tabela 10.

TABELA 12 - Resultados da regressão linear com regressores qualitativos

Variáveis	Coefficiente (Beta)	Erro Padrão
Constante	-0,7344	0,1428
Uma mulher no conselho de administração	-0,3627	0,4259
Duas mulheres no conselho de administração	-0,0335	0,1982
Três mulheres no conselho de administração	0,2543	0,1501
Quatro mulheres no conselho de administração	0,2353	0,1428

R² = 0,1326

Sig (F) = 0,0985

Variável dependente: Índice de Divulgação de Recursos Humanos

Apresenta-se na Tabela 13 os percentuais de variação no índice de divulgação de informações de recursos humanos, onde o coeficiente da constante é a referência. Pode-se perceber que, quando há apenas uma mulher no conselho de administração, há uma queda de 30,42% na divulgação de informações, e, quando há duas mulheres, a queda diminui para 3,29%. Contudo, quando há três mulheres no conselho de administração, há um aumento de 28,96% na divulgação de informações sobre recursos humanos nas empresas componentes da amostra, e quando há quatro mulheres no conselho, esse tipo de divulgação aumenta em 26,53%.

TABELA 13 - Percentuais de variação no índice de divulgação de informações de recursos humanos

Variáveis	Coefficiente (Beta)	Antilog	Resultado Antilog	1 - Antilog	%
Uma mulher no conselho de administração	-0,3627	e ^{-0,3627}	- 0,6958	- 0,3042	-30,42%
Duas mulheres no conselho de administração	-0,0335	e ^{-0,0335}	- 0,9671	- 0,0395	-3,29%
Três mulheres no conselho de administração	0,2543	e ^{0,2543}	1,2896	0,2896	28,96%
Quatro mulheres no conselho de administração	0,2353	e ^{0,2353}	1,2653	0,2653	26,53%

R² = 0,1326

Sig (F) = 0,0985

Variável dependente: Índice de Divulgação de Recursos Humanos

Nota-se que quando a quantidade mulheres no conselho é pequena – uma ou duas – não há influência no aumento da divulgação; pelo contrário, há uma queda na quantidade de

informações divulgadas sobre recursos humanos. Entretanto, quando existe uma quantidade maior de mulheres no conselho – três ou quatro –, há um aumento na quantidade informações divulgadas, o que corrobora a teoria da massa crítica, que ressalta que somente quando há uma certa quantidade de mulheres (ou minorias) nos conselhos, é que suas vozes são ouvidas.

É possível que essa deficiência de mulheres nos conselhos seja explicada através da teoria da massa crítica, introduzido por Kanter (1977) e citada por diversos autores (ADAMS; FERREIRA, 2009; CAMPBELL; MÍNGUEZ-VERA, 2009; KRISHNAN; PARK, 2005; LEE; MARVEL, 2013; LIU; WEI; XIE, 2014; OAKLEY, 2000; REGUERA-ALVARADO; DE FUENTES; LAFFARGA, 2017; SCHWARTZ-ZIV, 2013). A teoria diz que somente quando as mulheres compõem pelo menos 35% de uma equipe é que a diversidade de gênero aumenta o desempenho desta entidade, ou seja, somente quando existe uma quantidade considerável de mulheres nos altos cargos é que é possível reconhecer as habilidades e competências delas.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo deste trabalho foi verificar se a presença das mulheres no conselho de administração das empresas brasileiras de capital aberto influencia na quantidade de informações divulgadas voluntariamente acerca dos recursos humanos empregados em suas atividades. Para atingir tal objetivo, foram lidos diversos artigos e, com eles, foi possível perceber que ainda existe uma grande dificuldade e deficiência da presença e participação das mulheres nos altos cargos governamentais. Também foi elaborado um índice de divulgação voluntária de informações sobre recursos humanos, onde foi possível verificar a quantidade de mulheres nos conselhos de administração das empresas brasileiras de capital aberto, relacionando-se essa quantidade com percentuais de divulgação de informações voluntárias sobre recursos humanos.

Nota-se que, das 79 empresas analisadas, somente 27 delas divulgaram dados relacionados a recursos humanos.

Apesar de a quantidade de mulheres no país hoje ser maior que a quantidade de homens, ainda assim o crescimento populacional de empregos para mulheres em cargos de lideranças é 3,4% menor do que para homens.

Foi possível verificar que as empresas com maiores ativos totais possuem mais mulheres em seus conselhos, sugerindo que empresas maiores contratam mais mulheres. Não foi possível fazer uma associação em relação à idade da empresa e a quantidade de mulheres no conselho, e nem com a variável rentabilidade, pois sua associação com a quantidade de mulheres no conselho não apresenta uniformidade.

De acordo com as pesquisas, foi possível observar que as organizações que mantêm três ou mais mulheres nos cargos de liderança apresentam um aumento na divulgação de informações, ou seja, quando há três mulheres no cargo, a divulgação aumenta em 28,96%, e quando existem quatro mulheres, a divulgação aumenta em 26,53%. No entanto, quando contam com duas mulheres ou menos, o nível de divulgação é baixo, ficando claro que, para que para a mulher tenha voz ativa dentro dos cargos de liderança, é preciso haver três ou mais delas neles.

Esse fato pode ser explicado como uma cultura criada pela sociedade, isto é, ainda existem muitos preconceitos dentro da sociedade em relação à mulher no mercado de trabalho,

e algumas organizações mantêm mulheres nos cargos de liderança para evitar julgamentos, e não por reconhecer a sua competência, não dando a elas, assim, a oportunidade de se destacarem.

Por fim, vale destacar que as mulheres vêm buscando reconhecimento no mercado de trabalho e lutando por isso, e apesar de algumas empresas estarem abrindo vagas para que elas mostrem seu desempenho, o processo é lento, e ainda existem muitas barreiras a serem quebradas.

REFERÊNCIAS

- ABOIM, S. Género, família e mudança em Portugal. In: WALL, K.; ABOIM, S.; CUNHA, V. (org.). **A vida familiar no masculino: negociando velhas e novas masculinidades**. Lisboa: Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, 2010. p. 39–66.
- 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. Disponível em: <<https://doi.org/10.1016/j.jfineco.2008.10.007>>. Acesso em: 04 abr. 2022.
- ANDRADE, L. P. de. **Governança corporativa: estrutura dos conselhos de administração e sua relação com o valor de mercado e com o desempenho das empresas brasileiras de capital aberto**. 2008. 111 f. Dissertação (Mestrado em Administração) - Universidade Federal de Lavras, Lavras, 2008. Disponível em: <<http://repositorio.ufla.br/handle/1/2389>>. Acesso em: 22 maio 2022.
- APPROACH COMUNICAÇÃO. **5 vantagens de usar a metodologia GRI no relatório anual**. 2020. Disponível em: <<https://www.approach.com.br/pt/blog/5-vantagens-de-usar-a-metodologia-gri-no-relatorio-anual>>. Acesso em: 20 maio 2022
- BAPTISTA, D. B. A. **Diferenciais de rendimento e discriminação por sexo no mercado de trabalho brasileiro na década de 90**. 2000. Anais. 2000. p. 1–25. Disponível em: <<http://www.abep.org.br/publicacoes/index.php/anais/article/view/1031>>. Acesso em: 20 maio 2022.
- BRASIL. Lei nº 11.638, de 28 de dezembro de 2007. 2007. **Presidência da República; Casa Civil**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2007/lei/111638.htm>. Acesso em: 05 maio 2022.
- BRASIL. Lei nº 11.941, de 27 de maio de 2009. 2009. **Presidência da República; Casa Civil**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/lei/111941.htm>. Acesso em: 05 maio 2022.
- BRASIL. Lei nº 6.404, de 15 de dezembro de 1976. 1976. **Presidência da República; Casa Civil**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6404compilada.htm>. Acesso em: 05 maio 2022.
- BRASIL. Lei nº 9.292, de 12 de julho de 1996. 1996. **Presidência da República; Casa Civil**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19292.htm>. Acesso em: 22 maio 2022.
- CAMPBELL, K.; VERA, A. M. Female board appointments and firm valuation: short and long-term effects. **Journal of Management & Governance** 2009 **14:1**, v. 14, n. 1, p. 37–59, 2009. Disponível em: <<https://link.springer.com/article/10.1007/s10997-009-9092-y>>. Acesso em: 22 maio 2022.
- CATALYST. 2014 Catalyst Census: Women Board Directors. **Catalyst**. 2014. Disponível em: <<https://www.catalyst.org/research/2014-catalyst-census-women-board-directors/>>. Acesso em: 22 abr. 2022.

CAVALIERI, C. H.; FERNANDES, R. Diferenciais de salários por gênero e cor: uma comparação entre as regiões metropolitanas brasileiras. **Revista de Economia Política**, v. 18, n. 1, p. 158–175, 1998. Disponível em: <<https://exposicao.enap.gov.br/items/show/143>>. Acesso em: 22 maio 2022.

CFC, CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE. **O empoderamento das mulheres na contabilidade**. Comunicação CFC. Brasília, 08 março 2018. Não paginado. Disponível em: <<https://cfc.org.br/noticias/o-empoderamento-das-mulheres-na-contabilidade/>>. Acesso em: 20 set. 2019.

COLLATTO, D. C.; REGINATO, L. Evidenciação Contábil: Uma Análise do Relatório Da Administração Da Gerdau S/A. 2006. **XIII Congresso Brasileiro de Custos**. Disponível em: <<https://anaiscbc.emnuvens.com.br/anais/article/view/1786/1786>>. Acesso em: 15 abr. 2022.

CVM, COMISSÃO DE VALORES MOBILIÁRIOS. Recomendações da CVM sobre Governança Corporativa. 2002. **Comissão de Valores Mobiliários**. Disponível em: <<https://conteudo.cvm.gov.br/export/sites/cvm/decisoes/anexos/0001/3935.pdf>>. Acesso em: 10 jan. 2022.

E-FACEQ. **e-Faceq: Revista dos discentes da Faculdade Eça de Queirós**. 2013. Disponível em: <<http://e-faceq.blogspot.com/>>. Acesso em: 23 maio 2022.

ERHARD, N. L.; WERBEL, J. D.; SHRADER, C. B. Board of Director Diversity and Firm Financial Performance. **Corporate Governance: An International Review**, v. 11, n. 2, p. 102–111, 2003. Disponível em: <<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/1467-8683.0001>>1. Acesso em: 22 maio 2022.

FÉLIX JÚNIOR, L. A. *et al.* Divulgação de informações sobre recursos humanos e os fatores que influenciam sua evidenciação voluntária nos relatórios da administração. **Enfoque: Reflexão Contábil**, v. 37, n. 1, p. 129–146, 2018. DOI 10.4025/enfoque.v37i1.33663. Disponível em: <<https://periodicos.uem.br/ojs/index.php/Enfoque/article/view/33663>>. Acesso em: 22 maio 2022.

FERREIRA, M. C. Sexismo hostil e benevolente: inter-relações e diferenças de gênero. **Temas em Psicologia**, v. 12, n. 2, p. 119–126, 2004. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-389X2004000200004>. Acesso em: 10 jan. 2022.

GIL, A. C. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002. Disponível em: <<https://www.amazon.com.br/Elaborar-Projetos-Pesquisa-Antonio-Carlos/dp/8597012617>>. Acesso em: 22 maio 2022.

GOHN, M. da G. Empoderamento e participação da comunidade em políticas sociais. **Saúde e Sociedade**, v. 13, n. 2, p. 20–31, 2004. Disponível em: <<http://www.scielo.br/j/sausoc/a/dGnqs6Q5RZbKgTNn54RRBNG/abstract/?lang=pt>>. Acesso em: 05 maio 2022.

GUJARATI, D. **Econometria: Princípios, teoria e aplicações práticas**. 1. ed. São Paulo: Saraiva Uni, 2006. Disponível em: <<https://www.amazon.com.br/Econometria-Princípios-teoria-aplicações-práticas/dp/8553131939>>. Acesso em: 05 maio 2022.

IBGC, INSTITUTO BRASILEIRO DE GOVERNANÇA CORPORATIVA. **Código**

Brasileiro de Governança Corporativa. São Paulo: IBGC, 2016. Disponível em: <https://www.anbima.com.br/data/files/F8/D2/98/00/02D885104D66888568A80AC2/Codigo-Brasileiro-de-Governanca-Corporativa_1_.pdf>. Acesso em: 10 jan. 2022.

IBGC, INSTITUTO BRASILEIRO DE GOVERNANÇA CORPORATIVA. **Código das Melhores Práticas de Governança Corporativa.** 5. ed. São Paulo: IBGC, 2015.

IBGE, INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Quantidade de homens e mulheres.** 2019. Disponível em: <<https://educa.ibge.gov.br/jovens/conheca-o-brasil/populacao/18320-quantidade-de-homens-e-mulheres.html>>. Acesso em: 22 maio 2022.

INFOMONEY. **Presença de mulheres em conselhos de administração de empresas aumenta no Brasil, mas ainda está muito abaixo da média mundial.** 2022. Disponível em: <<https://www.infomoney.com.br/carreira/presenca-de-mulheres-em-conselhos-de-administracao-de-empresas-aumenta-no-brasil-mas-ainda-esta-muito-abaixo-da-media-mundial/>>. Acesso em: 22 maio 2022.

KANTER, R. M. Some Effects of Proportions on Group Life: Skewed Sex Ratios and Responses to Token Women. **American Journal of Sociology**, v. 82, n. 5, 1977. Disponível em: <<https://www.jstor.org/stable/2777808>>. Acesso em: 22 maio 2022.

KENNEDY, P. **A guide to econometrics.** 5. ed. New York: MIT Press, 2003.

KIRKHAM, L. M.; LOFT, A. Gender and the construction of the professional accountant. **Accounting, Organizations and Society**, v. 18, n. 6, p. 507–558, 1993. Disponível em: <[https://DOI.10.1016/0361-3682\(93\)90002-N](https://DOI.10.1016/0361-3682(93)90002-N)>. Acesso em: 20 abr. 2022.

KRISHNAN, H. A.; PARK, D. A few good women—on top management teams. **Journal of Business Research**, v. 58, n. 12, p. 1712–1720, 2005. Disponível em: <<https://DOI.10.1016/J.JBUSRES.2004.09.003>>. Acesso em: 04 abr. 2022.

LEE, I. H.; MARVEL, M. R. Revisiting the entrepreneur gender–performance relationship: a firm perspective. **Small Business Economics**, v. 42, n. 4, p. 769–786, 2013. Disponível em: <<https://link.springer.com/article/10.1007/s11187-013-9497-5>>. Acesso em: 22 abr. 2022.

LIU, Y.; WEI, Z.; XIE, F. Do women directors improve firm performance in China? **Journal of Corporate Finance**, v. 28, p. 169–184, 2014. Disponível em: <<https://DOI10.1016/J.JCORPFIN.2013.11.016>>. Acesso em: 05 abr. 2022.

MADALOZZO, R.; MARTINS, S. R.; SHIRATORI, L. Participação no mercado de trabalho e no trabalho doméstico: homens e mulheres têm condições iguais? **Revista Estudos Feministas**, v. 18, n. 2, p. 547–566, 2010. Disponível em: <<http://www.scielo.br/j/ref/a/jshjDy5bBjYS9WxgQMgQT7N/?lang=pt>>. Acesso em: 22 abr. 2022.

MURCIA, F. D. **Fatores determinantes do nível de disclosure voluntário de companhias abertas no Brasil.** 2009. 182 f. Tese (Doutorado em Ciências Contábeis) - Universidade de São Paulo, São Paulo, 2009. Disponível em: <<http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/12/12136/tde-16122009-121627/>>. Acesso em: 22 abr. 2022.

OAKLEY, J. G. Gender-based Barriers to Senior Management Positions: Understanding the

Scarcity of Female CEOs. **Journal of Business Ethics** 2000 27:4, v. 27, n. 4, p. 321–334, 2000. Disponível em: <<https://link.springer.com/article/10.1023/A:1006226129868>>. Acesso em: 22 maio 2022.

ONU MULHERES. **Princípios de empoderamento das mulheres**. 2019. Disponível em: <<http://www.onumulheres.org.br/referencias/principios-de-empoderamento-das-mulheres/>>. Acesso em: 10 abr. 2022.

PEREIRA, A. G.; BRUNI, A. L.; FILHO, J. M. D. Legitimidade Corporativa em Empresas Pertencentes a Indústrias Ambientalmente Sensíveis: um Estudo Empírico com Empresas que negociam ações na Bovespa. **Sociedade, Contabilidade e Gestão**, v. 5, n. 2, 2010. Disponível em: <https://revistas.ufrj.br/index.php/scg/article/view/13203>. Acesso em: 05 jan. 2022.

PROBST, E. R. A evolução da mulher no mercado de trabalho. **Instituto Catarinense de Pós-Graduação**, 2003.

REGUERA-ALVARADO, N.; DE FUENTES, P.; LAFFARGA, J. Does Board Gender Diversity Influence Financial Performance? Evidence from Spain. **Journal of Business Ethics**, v. 141, n. 2, p. 337–350, 2017. Disponível em: <<https://link.springer.com/article/10.1007/s10551-015-2735-9>>. Acesso em: 10 jan. 2022.

RICHARDSON, R. J. **Pesquisa social: Métodos e técnicas**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2017.

ROSSETTI, J. P.; ANDRADE, A. **Governança corporativa : fundamentos, desenvolvimento e tendências**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2014.

SANTOS, G. Z. dos. **Independência do conselho de administração e sua relação com o desempenho da empresa**. 2002. 101 f. Dissertação (Mestrado em Administração) - Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2002. Disponível em: <<https://lume.ufrgs.br/handle/10183/3261>>. Acesso em: 10 jan. 2022.

SANTOS, G.; RODRIGUES, A. **Representatividade do gênero feminino entre os responsáveis pela elaboração, divulgação e auditoria das demonstrações financeiras das empresas listadas na B3**. 2019. 17 f. Trabalho de Conclusão de Curso de Graduação (Ciências Contábeis) - Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2019. Disponível em: <<https://lume.ufrgs.br/handle/10183/197600>>. Acesso em: 22 abr. 2022.

SARTORIS, A. **Estatística e introdução à Econometria**. São Paulo: Saraiva, 2003.

SCHWARTZ-ZIV, M. Does the Gender of Directors Matter? **SSRN Electronic Journal**, p. 41, 2013. Disponível em: <<https://papers.ssrn.com/abstract=2257867>>. Acesso em: 22 maio 2022.

SILVA, L. K. S. **Mais é melhor! mulheres no conselho de administração e a divulgação de responsabilidade social corporativa relacionada a gênero**. 2020. 82 f. Dissertação (Mestrado em Administração e Controladoria) - Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, 2020. Disponível em: <<https://repositorio.ufc.br/handle/riufc/53136>>. Acesso em: 22 abr. 2022.

SILVEIRA, A. D. M. da; BARROS, L. A. B. de C.; FAMÁ, R. Estrutura de governança e desempenho financeiro nas companhias abertas brasileiras: um estudo empírico. **Caderno de**

Pesquisas em Administração, v. 10, n. 1, p. 57–71, 2003. Disponível em:
<<https://repositorio.usp.br/item/001315475>>. Acesso em: 10 maio 2022.

SIQUEIRA, D. P.; LAZARETTI, B. F. Representatividade e liderança feminina nas grandes corporações: uma leitura sob a perspectiva dos movimentos sociais. . **Juris Poiesis**, v. 20, n. 23, p. 45–67, 2017. Disponível em:
<<http://periodicos.estacio.br/index.php/jurispoiesis/article/view/3873>>. Acesso em: 22 maio 2022.

APÊNDICE

APÊNDICE 1 – Empresas componentes da amostra

CNPJ	NOME	CÓDIGO CVM
08.827.501/0001-58	AEGEA SANEAMENTO E PARTICIPAÇÕES S.A.	23396
07.526.557/0001-00	AMBEV S.A.	23264
16.590.234/0001-76	AREZZO INDÚSTRIA E COMERCIO S/A	22349
00.776.574/0001-56	B2W - COMPANHIA DIGITAL	20990
15.484.093/0001-44	ECO101 CONCESSIONÁRIA DE RODOVIAS S.A.	23582
07.401.436/0001-31	ELDORADO BRASIL CELULOSE S.A.	22810
82.643.537/0001-34	ELECTRO AÇO ALTONA S/A	5380
02.328.280/0001-97	ELEKTRO REDES S.A.	17485
06.164.253/0001-87	GOL LINHAS AEREAS INTELIGENTES SA	19569
89.850.341/0001-60	GRENDENE SA	19615
05.197.443/0001-38	HAPVIDA PARTICIPAÇÕES E INVESTIMENTOS S.A.	24392
02.916.265/0001-60	JBS SA	20575
82.640.558/0001-04	KARSTEN SA	4146
91.983.056/0001-69	KEPLER WEBER SA	7870
02.800.026/0001-40	KROTON EDUCACIONAL S.A.	17973
47.960.950/0001-21	MAGAZINE LUIZA SA	22470
03.853.896/0001-40	MARFRIG GLOBAL FOODS SA	20788
32.785.497/0001-97	NATURA & CO HOLDING S.A.	24783
71.673.990/0001-77	NATURA COSMETICOS SA	19550
58.119.199/0001-51	ODONTOPREV S/A	20125
09.149.503/0001-06	OMEGA GERAÇÃO S.A.	23426
61.585.865/0001-51	RAIA DROGASIL S.A.	5258
08.070.508/0001-78	RAÍZEN ENERGIA S.A.	23230
16.404.287/0001-55	SUZANO S.A.	13986
33.256.439/0001-39	ULTRAPAR PARTICIPAÇÕES SA	18465
01.794.428/0001-16	VALE BONITO AGROPECUÁRIA S/A	519146
84.429.695/0001-11	WEG SA	5410

Fonte: CVM