

FUCAPE FUNDAÇÃO DE PESQUISA E ENSINO

DANIELLE OLIVEIRA DE MELO PEIXOTO

**DIVERSIDADE DE GÊNERO NO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO E
A POLÍTICA DE *COMPLIANCE***

**VITÓRIA
2020**

DANIELLE OLIVEIRA DE MELO PEIXOTO

**DIVERSIDADE DE GÊNERO NO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO E
A POLÍTICA DE *COMPLIANCE***

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Ciências Contábeis, Fucape Fundação de Pesquisa e Ensino, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Ciências Contábeis – Nível Profissionalizante.

Orientador: Prof. Dr. Talles Vianna Brugni

**VITÓRIA
2020**

DANIELLE OLIVEIRA DE MELO PEIXOTO

**DIVERSIDADE DE GÊNERO NO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO E
A POLÍTICA DE COMPLIANCE**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Ciências Contábeis da Fucape Fundação de Pesquisa e Ensino, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Ciências Contábeis.

Aprovada em 02 de março de 2020.

COMISSÃO EXAMINADORA

Prof. Dr. AZIZ XAVIER BEIRUTH
Fucape Fundação de Pesquisa e Ensino

Profa. Dra. MARCIA JULIANA D'ANGELO
Fucape Fundação de Pesquisa e Ensino

Prof. Dr. TALLES VIANNA BRUGNI
Fucape Fundação de Pesquisa e Ensino

AGRADECIMENTOS

Primeiramente a Deus por conceder sabedoria, a todos os meus familiares, e a pessoa especial que diretamente me incentivou, meu esposo Marcio Peixoto, pelo estímulo, e o carinho de sempre.

Aos colegas e professores do curso de Mestrado da Fundação Instituto Capixaba de Pesquisas em Contabilidade, Economia e Finanças, pelo convívio e crescimento em algumas calorosas discussões. Em especial aos meus amigos, Francisco Erivelton, Josiléia Lara, pela parceria durante o curso.

Aos Professores Drs. Danilo Mont-Mor, Silvânia Nossa e Talles Brugni pelos ensinamentos e dedicação em instruir acreditando na capacidade do desenvolver desta pesquisa.

Dá instrução ao sábio, e ele se fará mais sábio;
ensina o justo, e ele crescerá em
entendimento. O temor do SENHOR é o
princípio da sabedoria, e a ciência do SANTO,
a prudência

(Provérbios 9: 9 -10)

RESUMO

O estudo objetivou analisar a influência da presença de mulher no conselho de administração com a política de *compliance* das firmas brasileiras. Para o seu desenvolvimento, foram coletados dados do tipo *Cross-section* das empresas listadas na B3, referente ao ano de 2018, considerando a regulamentação da Instrução Normativa CVM 586/2017. Os resultados apontam que em média, as mulheres representam 13% do total de membros dos conselhos de administração das firmas brasileiras da amostra, e indicam que não é possível afirmar que a diversidade de gênero nos conselhos está associada à política de *compliance* das firmas. Os níveis de *compliance* identificados na amostra, foram em média acima de 56%, sugerindo que talvez o nível de cumprimento de normas das empresas não seja afetado por questões de gênero, ou ainda que as mulheres conselheiras no Brasil tendem a não ter como atribuições as questões relacionadas a *compliance*.

Palavras-chave: Diversidade de Gênero, *Compliance*, Conselho de Administração, Governança Corporativa.

ABSTRACT

I have analyzed the relationship between gender diversity in Boards of Directors and the *compliance* policy of Brazilian's firms. For its development, cross-section data was collected from companies listed in the B3, referring to the year 2018, considering the regimentation of the instructional normative CVM 286/2017. The results indicate an average, women represent 13% of the total of members of the council of administration of the Brazilian firms, and also indicates that it is not possible to declare the diversity of genres in the councils being associated to the firms' compliance policy. The levels of compliance indicated on the samples were in average higher than 56%, suggesting that maybe the compliance level of the companies' standards is not affected by the genre issue, either women counselors in Brazil tend not to have assignment to the issues related to compliance.

Keywords: Gender Diversity, Compliance, Board of Directors and Corporate Governance.

SUMÁRIO

Capítulo 1.....	8
1. INTRODUÇÃO.....	8
Capítulo 2.....	13
2. REFERENCIAL TEÓRICO.....	13
2.1. DIVERSIDADE DE GÊNERO, CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO E COMPLIANCE.....	13
2.2. INTERPRETAÇÃO DA LEI.....	13
2.3. COMPLIANCE.....	14
2.4 GOVERNANÇA CORPORATIVA.....	16
2.4.1. CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO.....	18
2.4.2. DIVERSIDADE DE GÊNERO.....	20
Capítulo 3.....	25
3.METODOLOGIA.....	25
3.1 SELEÇÃO DA AMOSTRA E TRATAMENTO DE DADOS.....	25
3.2. TESTES ESTATÍSTICOS E MODELO ECONOMETRICO.....	26
3.2.1. Variável Dependente.....	27
3.2.2. Variável Independente.....	29
3.2.3. Variáveis de Controle.....	30
Capítulo 4.....	34
4. ANÁLISE DOS DADOS.....	34
4.1. Estatística descritiva.....	34
4.2. TESTE DE MÉDIA.....	37
4.3. ANÁLISE DE CORRELAÇÃO DE PEARSON.....	38
4.4. ANÁLISE DE REGRESSÃO.....	40
Capítulo 5.....	44
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	44
REFERÊNCIAS.....	46

Capítulo 1

1. INTRODUÇÃO

Transformações na sociedade em prol da diversidade de gênero, segundo o Instituto Brasileiro De Governança Corporativa (2018), vem acontecendo, principalmente no que concerne ao empoderamento da mulher no mercado de trabalho, com aceitação e tolerância a toda e qualquer diferença. Essa inserção social estendeu-se nos ambientes corporativos incluindo o conselho de administração, Singh, Point, Moulin e Davila (2015).

No contexto internacional, países como África do Sul, Áustria, Eslovênia, Quênia, Bélgica, Espanha, França, Holanda, Itália, Malásia, Noruega, Alemanha e Estados Unidos protagonizaram, por meio de Lei de obrigatoriedade de cota de gênero, a inserção feminina nos conselhos de Administração, identificado nos estudos de Carter, Simkins e Simpson (2003); Singh *et al.* (2015), como positiva enquanto medida para minimizar as diferenças no mercado de trabalho.

No Brasil, há formulações jurídicas e de mercado, bem como projetos de Lei, para estabelecer a ampliação gradual da presença de mulher no conselho de administração, Brugni, Fávero, Klotzle e Pinto (2018).

Diante da lei sobre a ampliação da diversidade de gênero entre as práticas de governança corporativa, evidências de eficácia na gestão foram demonstradas nas pesquisas, sugerindo que, indiretamente, essa diversidade produz impactos significativos que dizem respeito, sobretudo, nos processos de monitoramento das normas e aos regulamentos internos e externos a serem obedecidos, Carter, Simkins e Simpson (2003); Adams e Ferreira (2009); Kogut, Colomer e Belinky (2014); Isidro e Sobral (2015).

Perante essas evidências, observou-se nos estudos de Adams e Ferreira (2009); Póvoa, Maffezzolli, Pech e Silva (2017), os registros de assiduidade, a propensão de participação em comitês de monitoramento, conciliação ou conservadorismo, sugerindo que mulheres nos conselhos tendem a gerar esforços para monitoramento. Este tipo de comportamento induz à presença de conceitos e práticas em monitorar normas, Leis e regulamentos que permeiam a política de *Compliance* das organizações, IBGC (2017).

Para o IBGC (2017), um ambiente corporativo confiável pode estar ligado à criação de processos relacionados a Políticas de *Compliance*, principalmente no atual contexto econômico e social, que conforme Ribeiro e Diniz (2015), a transparência tem sido uma exigência cada vez maior. Com isso, segundo Brugni, Fávero, Klotzle e Pinto (2018), com a proporção de mulheres no conselho abaixo de 10%, sugere-se que o aumento da diversidade seja uma importante ferramenta de fortalecimento das relações corporativas.

As relações da diversidade de gênero no conselho, podem ser definições estratégicas nos planos de ações organizacionais, que sugere agregar melhorias, no que dizem respeito às possibilidades de potencialização nos aspectos éticos e sociais no campo dos negócios com vistas a Política de *Compliance*, Ribeiro e Diniz (2015); Nisiyama e Nakamura (2018).

De acordo com o IBGC (2017), a Política de *compliance* surgiu após a promulgação da Lei Nº 12.846/2013, “Lei Anticorrupção”, entendido no sentido amplo como respeito a regras, propósito, valores e princípios, que constituem a identidade de uma firma, com vistas a otimizar as relações com a sociedade e o poder público.

Diante das formulações jurídicas, o IBGC (2018), reformulou a política de orientação para as firmas de acordo com o novo parâmetro de princípios de governança corporativa da CVM a IN 586/2017, que inclui a diversidade de gênero e o programa de integridade (*compliance*). Deste modo, surgiu a questão de pesquisa a ser investigada: qual a relação entre a presença feminina no conselho de Administração e a Política de *Compliance* das firmas?

Portanto, o objetivo deste estudo é investigar se a presença de mulher no conselho de administração influencia a política de *Compliance* das firmas, considerando tratar-se de um sistema envolvido pelo controle de cumprimento de normas e demais obrigações. A construção desse objetivo de investigação se deu por meio das contribuições de Isidro e Sobral (2015); Silva e Margem (2015); Brugni *et al.* (2018), que demonstram a observância de processos de monitoramento de normatizações quando considerados conselhos heterogêneos.

Como sugere Nisiyama e Nakamura (2018), o Brasil tem caminhado para formulações jurídicas e de mercados que pretendem a ampliação da diversidade de gênero nos conselhos de Administração. A abertura dessa participação se justifica pela ideia de que as diferentes experiências e visões de mundo tornam o processo decisório mais completo, uma vez que este é revestido por análises mais detalhadas e não homogêneas.

Conforme Neto, Tanure, Santos e Lima (2012), Braga, Fávero, Brugni e Cia (2018) e Brugni *et al.* (2018), em termos quantitativos, a presença feminina nos Conselhos Administrativos Brasileiros ainda não alcançou as expectativas se comparada aos níveis internacionais. Segundo Madalozzo (2011), ainda que a participação feminina no mercado de trabalho brasileiro tenha avançado de 30% na

década de 1970 para um pouco mais de 50% até 2007, esse avanço não foi acompanhado no caso de cargos elevados das empresas.

É nesse contexto, e diante dos estudos de Isidro e Sobral (2015), que a participação feminina nos Conselhos de Administração tem sido abordada no debate brasileiro, revelando os aspectos positivos observados em conselhos que possuem mulheres em sua composição, tais como a ampliação dos processos de decisão e vigilância sobre os instrumentos de normatização, Silva e Margem (2015).

A abordagem do tema se justifica, por mudanças recentes na lei de *compliance* e pela possibilidade da inserção do gênero feminino, que por suas características de personalidades demonstradas em outros estudos empíricos, poderem fazer frente a essas novidades de forma diferente dos homens. Entretanto, direcionando para uma lacuna de pesquisa na relação de gênero e o *compliance*, sugerindo que as firmas no Brasil apresentam uma cultura organizacional fundamentada na ética e demais valores, como estratégia para os processos de monitorar normas, leis e regulamentos a serem obedecidos, Nur-tegin (2008); Isidro e Sobral (2015); Braga *et al.* (2018).

O estudo realizará coleta de dados do tipo *Cross-section* das empresas listadas na B3, referentes ao ano 2018, por meio dos formulários de referência e uso do software Economática. Após a coleta de dados, analisou-se o perfil da composição dos conselhos de administração no Brasil e, para mensurar o *compliance*, utilizou-se *checklist* sendo *dummy* 1 se há itens de evidências regulamentados pela IN CVM 586/2017, e 0 (zero) nos demais casos.

Os resultados apontam que em média, as mulheres representam 13% do total de membros dos conselhos de administração das firmas da amostra. Por outro lado,

não é possível afirmar que a diversidade de gênero influencia na política de *compliance* das firmas constantes da amostra.

Tais achados lançam luz sobre a importância da mulher nos conselhos sob diversos prismas, haja vista que a ausência de significância nos resultados sugere diversas nuances, considerando o cenário brasileiro: i) a baixa quantidade de observações da amostra pode ter influenciado os resultados; ii) a mulher, ainda que presente, pode exercer funções desvinculadas à atividades relacionadas a cumprimento de obrigações sob a ótica da IN CVM 586/2017; ou iii) a presença da mulher, considerando o cenário de baixa diversidade de gênero no Brasil, pode não possuir incentivos internos para tratar de questões relacionadas a *compliance* nas firmas brasileiras.

Adicionalmente, sugere-se que a diversidade de gênero, não seja justificativa para influência na política de *compliance* das firmas. Entretanto, o tamanho da empresa, a rentabilidade e empresas auditadas por big four mostraram-se significativas confirmando resultados de estudos apresentados sobre indicativos de influência a política de *compliance*, Maia, Formigoni e Silva (2012); Santos, Ponte e Mapurunga (2014).

A dissertação consta capítulos I, II, III, IV e V, respectivamente com introdução, discussão teórica, com marcos legais e temporais, literatura internacional e nacional, percurso metodológico e as técnicas de pesquisa e justificativa de tais escolhas. Os capítulos IV e V são dedicados a argumentação sobre o problema de pesquisa e a análise das hipóteses aqui construídas, acrescentados de conseqüências.

Capítulo 2

2. REFERENCIAL TEÓRICO

Este capítulo tem como principal objetivo a revisão da literatura sobre as categorias de análise utilizadas nesta pesquisa, a saber: *Compliance*, Governança Corporativa, Conselho de Administração e Diversidade de Gênero nos conselhos. Além disso, com a revisão da literatura propõe-se articulações entre as categorias, de modo a interpretar a hipótese construída a partir do problema de pesquisa.

2.1. DIVERSIDADE DE GÊNERO, CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO E COMPLIANCE

Diante da reformulação no Código Brasileiro de práticas de Governança Corporativa, previsto na IN CVM 586/2017, verificou-se que as companhias abertas, obrigaram-se a cumprir o que estava previsto nos itens 10, 19 e 26, princípios 2.2.a (ii), 3.2 e 4.5, com vista a uma cultura ética e de valores ao incluir a diversidade de gênero no Conselho de Administração, além de adotar uma política de gerenciamento de risco buscando proteção, o uso de instrumentos, como uma estrutura organizacional e operacional, visando o cumprimento de normas, leis e regulamentos voltados ao *compliance*, IBGC (2018).

2.2. INTERPRETAÇÃO DA LEI

A Instrução CVM nº 586, de 08 de junho de 2017, altera à IN nº 480 de 2009, acrescenta a Subseção VI, art. 29-A, o Informe sobre o Código Brasileiro de Governança Corporativa. Definindo diretrizes que devem ser seguidas pelas

Companhias abertas, no tocante a adoção de políticas de *Compliance* das firmas, CVM Nº 586 (2017).

Diante das diretrizes previstas, as que chamam atenção está nos itens 5, que tratam a Política de Gerenciamento de Riscos e controles internos, e item 12, Assembleia Geral e Administrativa, ambas visam identificar os mecanismos e procedimentos internos de integridade adotados, para prevenir, detectar e sanar desvios, fraudes ou irregularidades praticadas pelas firmas, CVM Nº 586 (2017).

O prazo para as Companhias abertas, no cumprimento das diretrizes, previstas sobre o Código Brasileiro de Governança Corporativa devem ser em até 7 (sete) meses contados da data de encerramento do exercício social, CVM Nº 586 (2017).

Além disso, as diretrizes previstas no item 5, abarcam recomendações amplas, que visam, a adoção de regras, políticas, procedimentos voltados a prevenção e detecção e remediação de fraudes e ilícitos.

Já as diretrizes no item 12, diz respeito a descrição da estrutura administrativa, que abarca identificar se os gerenciamentos de riscos e *compliance*, são citados por comitê de auditoria.

2.3. COMPLIANCE

As tendências de políticas regulatórias têm sido entendidas como reflexo na concepção de conformidade ou obediência a regulamentos e legislação, sugerindo ao conceito de *compliance*, Interligi (2010). Sua relevância vem consistindo numa economia em alto nível de globalização e expansão, gerando possibilidades para enfrentamentos de fragmentações, distorções e riscos organizacionais presentes,

embora sua concepção remonte a escala nacional e global de organização, podendo ser facilmente aplicado a todos os tipos de organizações, Alm e Torgler (2011).

A política de *compliance* nas organizações está sujeita a penalidades (as mais amplas), independentes da natureza, pública ou privada, pois a mundialização da economia e de mercado sugerem outro nível: a sua indispensabilidade, tornando expressivamente mais dispendiosas que o investimento em práticas de autorregulação. No entanto, segundo, Ribeiro e Diniz (2015), exaltar a transparência, gerenciar os riscos de forma adequada, gerar vantagem competitiva e organizar documentos e procedimentos está entre os objetivos das políticas de *compliance*.

Segundo o IBGC(2018), como mecanismo de cumprimento de leis, normas internas e externas para preservação e geração de valor econômico e proteção contra desvios de condutas, o *compliance* deve ser tratado sob o ponto de vista ético, e que após a promulgação da Lei N. 12.846/2013, “Lei Anticorrupção”, diversas iniciativas e entidades concentraram esforços para adoção e promoção da função de *Compliance*, com vistas a otimizar as relações entre organizações, sociedade e poder público.

Diante disso, visando vários pontos do direito brasileiro, surgiu a Lei 13.303/2016 (Lei das empresas estatais) como disciplina jurídica, consistindo como instrumentos e estratégias de integridade para prevenir fraudes, irregularidades e práticas ilícitas contra a administração pública, nacional ou estrangeira, Pinho e Ribeiro (2018).

Diante das políticas regulatórias e como resposta a inovações políticas entre os países, a mudança de conformidade e os níveis quando comparadas diferem entre países, pois o comportamento individual diante das atitudes sociais para o

cumprimento fiscal tem proporcionado evidência experimental como um impacto mensurável e significativo, Alm, Sanchez e Juan (1995).

Levando-se em consideração as atitudes sociais, diante do comportamento individual, em relação as variações no cumprimento de normas e expectativas por meio de grupos formados, estudos como o de Brügger, Dorn, Messner e Kaiser (2019) utilizaram ferramentas na web em que foi possível observar que grupos formados por homens e mulheres, residentes na Alemanha e Suíça, apresentaram elementos indutivos enquanto importantes condutores de comportamento em relação a conformidade de normas.

Na complexidade dos riscos das atividades e adequação ao porte, em relação ao princípio do Código Brasileiro de Governança Corporativa, as companhias devem conservar monitoramentos internos e programas de conformidade (*compliance*) como sendo um processo apropriado na gestão de riscos, Instrução CVM Nº 586/2017, pois, o cumprimento das leis e normas nas empresas tem sido um problema comportamental complexo e sua investigação requer o uso de uma variedade de métodos e fontes de dados Cummings, Martinez, McKee e Torgler (2009).

2.4 GOVERNANÇA CORPORATIVA

De acordo com IBGC (2018), a relação empresarial, envolvendo partes interessadas como órgãos de fiscalização, sócios, diretoria, conselho fiscal e conselho de administração, tem sido entendida como uma estrutura de um sistema de governança pelo qual, empresas e demais organizações são dirigidas, monitoradas e incentivadas. Diante disso, observou-se em estudos, que em 2010, a

divulgação da estrutura de governança corporativa no Brasil se deu por meio da divulgação dos formulários de referências, previstos no art. 24 da IN CVM 480/2009, Brugni *et al.* (2018).

Em meio à evolução corporativa, desde a Lei anticorrupção 12846/2013, estratégias como à diversidade de gênero no conselho de administração pode representar aspectos relevantes para a empresa, levando em consideração as melhores práticas de Governança Corporativa como política institucional, Interligi (2010); Miyoshi e Nakao (2012); Kogut *et al.* (2014); Isidro e Sobral (2015).

A Governança Corporativa deve ter seus papéis, funções e responsabilidades claramente definidos, pois em possíveis conflitos de interesse, as decisões podem ser positivas aos envolvidos. Entretanto, para a efetividade de Governança, as empresas devem seguir os princípios básicos, que são: Transparência, Integridade, Prestação de Contas e Compromisso Corporativo, seguindo conforme o código de Melhores Práticas de Governança Corporativa, Instrução CVM Nº 586/2017; IBGC (2017).

Diante dos princípios básicos, devido ao mau uso da riqueza dos acionistas por parte dos gestores, em resposta, surgiu nos Estados Unidos a Governança Corporativa como forma de combate a expropriação dos acionistas por gerentes executivos. Entretanto, acionistas das corporações asseguram que a Governança Corporativa pode ser o caminho que terão retorno sobre seu investimento, para que o conflito de interesses entre o agente e o principal seja dirimido, Sonza e Kloeckner (2014); Gomes (2016).

Estudos apontam que é possível na Governança Corporativa moderna com gerentes, diretores e acionistas, incluir como composição cultural a diversidade de

gênero em seu conselho de administração, principalmente quando envolve às posições de gestão, Carter *et al.* (2003); Neto *et al.* (2012).

Diante das posições de líderes eficazes, com base na literatura, envolvendo-se ao meio externo à Governança Corporativa, o Conselho de Administração tem funções importantes, como monitorar, controlar gestores, fornecer informações e conselhos aos gestores, verificar conformidade com as leis aplicáveis e regulamentações. Sendo assim, as abordagens das funções como composição na gestão e o modo como são executadas podem determinar o desempenho da empresa, Carter, D'Souza, Simkins e Simpson (2010).

Outro fator importante de evolução ocorreu partir da criação, no ano 2000, de segmentos especiais de listagem da B3, em que a Governança nas empresas se comprometeram em cumprir os requisitos de transparência requerido pelos órgãos reguladores como a Comissão de Valores Mobiliários (CVM), por meio da legislação brasileira, seguindo tais práticas diferenciadas de Governança Corporativa, Santos *et al.* (2014).

2.4.1. Conselho de Administração

No que diz respeito à teoria da agência, segundo Isidro e Sobral (2015), o papel essencial do conselho está no monitoramento dos recursos, sendo que suas principais funções são: a prestação de conselhos e orientações, a criação de legitimidade para a empresa no ambiente externo, a criação de canais de comunicação entre a empresa e entidades externas, e o acesso preferencial a compromissos ou apoio de elementos importantes fora das empresas.

Seguindo teorias básicas como uma de suas funções a de guardiões a minoritários, compromisso do controlador, dentre outros, a lei no 6.404/76 incorporou a figura do conselho de administração como sendo órgão fundamental para preparar a realidade de divisão de atribuições entre o conselho e a diretoria, Brugni *et al.* (2018).

Com maior tolerância do que os comandos externos para ajustar o comportamento da administração, o conselho de administração é a principal fonte para a vigilância da administração, com maior destreza e é um instrumento central de governança. Diante das dificuldades e os desempenhos trágicos de grandes companhias, a influência nas análises dos investidores ganhou notoriedade no papel do Conselho de Administração, Nisiyama e Nakamura (2018).

Por outro lado, considerando a teoria do comportamento organizacional, um declínio de produtividade tem sido observado quando um grupo de trabalho aumenta. Com isso, a formação de membros para um conselho de administração tem sido apresentada em manuais de composição que devem ser poucos os membros, variando entre cinco e nove participantes e tecnicamente qualificados, Gomes (2016).

Levando-se em consideração aspectos relevantes na análise do histórico sobre Governança Corporativa, mencionados por Gomes (2016), tanto a nível internacional quanto nacional, observa-se que a estratégia para os objetivos da organização em melhorar o desempenho da empresa e diminuir custos entre acionistas e gestores foi o conselho de administração, com o papel de órgão consultivo junto à diretoria, e sendo um dos principais mecanismos interno de gestão.

O conselho de administração, em relação ao princípio do código Brasileiro de Governança Corporativa, deve atuar como protetores dos princípios, valores, objeto social e conjunto de governança, além de exercer suas atribuições de interesse da companhia, assim como influências decorrentes de seus serviços na sociedade, Instrução Normativa CVM Nº 586/2017.

Nos estudos de Hillman e Dalziei (2003) apontam elementos do conselho de administração com as melhores práticas na sua composição, os quais indicam a propensão de incentivos de recursos fornecidos ao monitoramento com influência positiva. Com isso, algumas evidências nos estudos de Carter *et al.*(2003); Adams e Ferreira (2009), sugerem que o monitoramento é esperado porque a diversidade das habilidades e experiências das mulheres podem agregar em influência positiva.

2.4.2. Diversidade de gênero

No contexto brasileiro, a presença de mulher nos conselhos de administração tem motivado a criação de projeto de Lei para estabelecer cota de gênero, onde as empresas haveriam de alcançar a participação feminina em uma escala gradual de até 40% em 2022. Porém, projeto este ainda não aprovado, apesar que a promoção do acesso de mulheres ao mercado de trabalho tem sido objeto de investigação por parte das organizações, diretamente interessadas com as possibilidades de produção e eficácia a partir desse quadro, Brugni *et al.* (2018).

Estudos realizados por Loureiro, Costa e Brito (2012) sobre a discussão de gênero citam que a única forma de construir uma identidade com amadurecimento em um mesmo ambiente corporativo é fortalecendo a convivência entre homens e mulheres. Os estudos evidenciam uma diferença entre homens e mulheres quando

do gerenciamento de situações que envolvem riscos e incertezas, sendo que tal diferença estaria relacionada a emoções que, socialmente e biologicamente estabelecidas, criam especificidades para cada gênero, Póvoa *et al.* (2017).

Ao compreender a diversidade, alguns estudos apontam que os papéis sociais estão ligados ao gênero, ou seja, homens incorporam traços de liderança, o que os torna naturalmente gestores, enquanto as mulheres incorporam traços emocionais e são naturalmente mães. Para ter clara evidência, nas indústrias americanas líderes empresariais solicitam pesquisas internas para avaliarem a ligação diversidade-desempenho, e a partir desse resultado realizar recrutamentos de profissionais Kochan *et al.* (2003); Lupu (2012).

Sugere-se que as firmas podem fornecer benefícios ligados aos stakeholders, pois a diversidade de gênero em sala de reuniões, em especial ao recrutar diretores do sexo feminino, pode ser positivo, por meio de uma maior conformidade ética e social, Lückerath-Rovers (2013); Isidro e Sobral (2015).

Com base em índices satisfatórios, correlação positiva e qualificada entre presidências executivas assumidas por mulheres, a estrutura corporativa brasileira, por meio de ferramentas diretivas, pode identificar nesses perfis profissionais alinhadas com o exercício cauteloso das tomadas de decisões, Carter *et al.* (2010).

Estudos mais recentes compararam empresas integrantes da B3 partir de coleta de dados de evidências financeiras, pareceres de administração, estatutos e atas de assembléias gerais, os quais foram analisados com o objetivo de se tracejar trilhos, como reconhecer as fundamentais particularidades e habilidades da diversidade de gênero. Os resultados sugerem que as principais peculiaridades que afetam o desempenho financeiro dos bancos são: a fração de componentes do

gênero feminino no conselho de administração, Lückerath-Rovers (2013); Isidro e Sobral (2015).

Braga *et al.* (2018) reconhecem nas pesquisas que as mulheres parecem ter uma postura mais agressiva em relação à proteção contra perda. A base para este resultado observou-se nos indícios que existe diferença significativa entre o comportamento de homens e mulheres nas decisões de investimento.

Além disso, é esta a principal proposta teórica utilizada na formulação do problema e hipótese desta pesquisa, considerando que a observância de normatizações tem sido acompanhada por certa regularidade quando os conselhos possuem presença de mulheres em sua estrutura, Silva e Margem (2015). E, ainda que indiretamente, essa relação tem sido possível e revalidada por estudos realizados em países como Estados Unidos, Suécia e Holanda.

A partir dessa discussão sobre as potencialidades da diversidade de gênero nos conselhos de Administração e a observância de práticas de normatização, foi possível relacionar tais aspectos com a Política de *Compliance* das firmas, dado que se trata de um complexo com instruções normativas e leis que necessitam de vigilância, principalmente sobre a ética e a transparência de inclusão da diversidade.

Diante de tais sugestões de inclusão, as empresas podem fornecer benefícios ligados aos *stakeholders*, assim como, o desempenho financeiro positivo por meio de uma maior conformidade ética e social. Com isso, observa-se que a diversidade de gênero em sala de reuniões, tal como mencionadas na literatura, é positiva, em especial, a legitimidade ao recrutar diretores do sexo feminino, Lückerath-Rovers (2013); Isidro e Sobral (2015).

Sobre os lugares a serem assumidos em uma organização, a diversidade de gênero do conselho de administração tem vasta literatura que relaciona tal diversidade ao desempenho. Para o caso da presença da mulher em conselhos essa variável tem também sido avaliada positivamente quando relacionada com a eficácia na gestão, Adams e Ferreira (2009).

No contexto internacional, como vantagem competitiva nas corporações, houve iniciativa em alavancar a diversidade de gênero a partir do conceito de diversidade na Liderança, haja vista que líderes defendem que uma visão da força de trabalho mais diversificada promove maior eficácia organizacional, Kochan *et al.* (2003).

Teorias fornecem uma indicação sólida de que uma ligação entre a diversidade de gênero na gestão e o desempenho financeiro é uma possibilidade realista das empresas. No entanto, a relação pode ser positiva ou negativa, considerando a teoria existente sobre o tema. Com objetivo de fornecer evidências empíricas diante da relação, analisou-se que a disposição da administração tem forte influência sobre as ações do conselho e gestão de topo, que podem afetar o desempenho, Carter *et al.* (2010).

A matéria habitual de discussões, tanto no espaço acadêmico quanto no círculo empresarial, tem sido a diversidade de gênero, em que o conceito é entendido de maneira ampla, principalmente em relação aos fatores culturais, sociais e ocupacionais. Resultados de pesquisas sugerem que a diversidade assegura vantagem de monitoramento por parcela do conselho em relação aos administradores e está vinculada positivamente em linha com os efeitos gerenciais por meio de maior monitoramento, Nisiyama e Nakamura (2018).

Outro fator importante seria o apoio das práticas de RH na criação de uma força de trabalho que tenha habilidades necessárias para transformar a diversidade em uma vantagem, sendo mais suscetível de conduzir a resultados de desempenhos positivos, Kochan *et al.* (2003).

Diante dessas evidências, observou-se a habitualidade no contexto mundial sobre a diversidade de gênero no conselho de administração, pois tem sido um tema central na reformulação das práticas de governança empresarial, conforme resultados nas pesquisas de Adams e Ferreira (2009).

Nos estudos entre a diversidade de gênero e o *compliance* pode-se verificar se o gênero feminino participante dos conselhos de administração influencia no comprometimento das empresas com monitoramento, em conformidade com as normas e obrigações, Lay, Gonçalves e Cunha (2017).

Portanto, levando em consideração esses aspectos e com vistas a desenvolver de forma clara e objetiva a questão central do trabalho, tem-se a seguinte hipótese:

H1 - A presença da mulher no conselho de administração influencia positivamente na Política de *Compliance* das firmas brasileiras.

CAPÍTULO 3

3.METODOLOGIA

3.1SELEÇÃO DA AMOSTRA E TRATAMENTO DE DADOS

Conforme mencionado anteriormente, o objetivo desta pesquisa é investigar o percentual de mulheres no conselho de Administração e seus efeitos na Política de *Compliance* das empresas brasileiras. Diante disso, utilizou-se dados tipo *Cross-section* das empresas listadas na B3, disponível ano 2018, haja vista que a instrução normativa CVM Nº 586 (2017), passou a vigorar no referido ano, incluindo a obrigatoriedade de divulgação de informações sobre a diversidade de gênero e o programa de integridade (*compliance*).

As informações financeiras foram coletadas da base de dados Econômica. Já as características dos conselhos e a análise de *compliance* foram coletados dos formulários de referência disponíveis no site da B3.

Os procedimentos de coleta geraram uma base de dados com 343 empresas brasileiras a serem investigadas. Entretanto, tratou-se os *missing values* e as exclusões de empresas com Patrimônio líquido e Lucro líquido negativos para que não houvesse distorções nos resultados. A amostra final totalizou 220 observações, as quais foram winsorizadas a 1% em cada cauda com o objetivo de tratar os efeitos do *soutliers* sobre os resultados. A seguir, a Tabela 1 demonstra os passos de seleção da amostra e tratamento dos dados.

TABELA 1: SELEÇÃO DE AMOSTRA

Definição	Quantidade
Números de Empresas Brasileiras a serem investigadas dados B3, ano 2018	343
(-) empresas com valores negativos, Ativo Total, Patr. Líquido e Lucro Líq.	(103)
(-) empresas com ausência de informações	(20)

3.2. TESTES ESTATÍSTICOS E MODELO ECONOMETRICO

Na pesquisa, realizou-se teste de média para identificar estatisticamente fatos diferentes entre dois grupos distintos, ou seja, verificar se no grupo onde há mulheres tem a incidência de existência de *Compliance* e se é mais recorrente em média.

Em seguida, realizou-se teste Fator de Inflação de Variância (VIF) para verificar multicolinearidade, e o teste univariado de correlação de Pearson, cujo objetivo é medir o grau da correlação se positiva ou negativa entre variáveis de escala métrica.

Para testar a hipótese de que a participação de mulheres nos conselhos está associada à política de *Compliance*, após a coleta de dados, utilizou-se análise de regressão em dados *cross-section*, considerando as novas instruções da CVM, contidas na IN CVM Nº 586/2017, que obrigou as empresas de capital aberto a seguirem determinadas características de divulgação sobre *compliance* a partir de 2018.

Para testar a hipótese desta pesquisa será utilizado o seguinte modelo de regressão:

$$Compliance_i = \beta_0 + \beta_1 Women_i + \beta_k \sum_{k=2}^7 Controle_i + \varepsilon_i \quad (Eq. 01)$$

Em que: *it* representa o *compliance* das empresas *i* no tempo *t*, *Women* representa a presença de mulheres no conselho de Administração das empresas *i*

no tempo t , medida de duas formas, conforme item 3.2.2, e $\sum_{k=2}^7 \text{Controle}_i$ representam as características que controlarão o modelo.

Após adequação do modelo para testar a hipótese, realizou-se teste de adequação pelo modelo logit, por meio dos testes Cox-Snell e Nagelkerke, com o objetivo de analisar o desempenho do modelo, das variáveis dependentes e independentes. Realizou-se ainda o teste Hosmer e Lemeshow, para verificar o grau de precisão do modelo.

3.2.1. Variável Dependente

Na equação (1), a variável *Compliance* tem como objetivo detectar o *compliance* nas empresas por meio de identificação de itens de evidências de gerenciamento de risco, normatizado pela IN CVM Nº 586/2017. O critério de medição e período aplicado para chegar ao resultado terá adaptação ao modelo de pesquisa dos autores Maia *et al.* (2012); Santos *et al.* (2014) para extrair informações relacionadas ao *Compliance*, os quais avaliaram o nível de conformidade (*Compliance*) das empresas, por meio de um *Checklist* desenvolvido para capturar informações de divulgação de todos os CPC's como normas requerida pela IFRS, atribuindo o código (1) como divulgado e (0) como não divulgado.

Nesse sentido, a variável será medida estatisticamente de três formas: i) por níveis percentuais de 0% a 100%, identificando os itens de evidências de *compliance*, por meio do *check list* com itens da IN CVM 586/2017, Maia *et al.* (2012); Santos *et al.* (2014); ii) por *dummy*, ao considerar 1, para firmas que apresentam evidências elevadas, ao cumprirem mais de 75% dos itens previstos na instrução CVM 586/2017; e iii) por quartil (q), ao dividir em quatro partes iguais o

conjunto de dados de percentuais de *compliance*, considerando de 0% a 25%, está no quartil 1 (q1), de 25% a 50%, quartil 2 (q2), de 50% a 75%, quartil 3 (q3), de 75% a 100%, quartil 4 (q4).

Diante disso, será adaptado um modelo de *checklist*, conforme tabela2, para capturar itens de evidenciação de *Compliance* das empresas, baseando-se nos itens: 5– Política de gerenciamento de Riscos e Controles Internos; e 12– Assembleia Geral e Administração do Formulário de Referência, regulamentado pela IN CVM Nº 586/2017. A cada item de evidenciação será atribuído código (1) divulgado e (0) não divulgado, como critério de mensuração.

TABELA 2: RELATO DE GERENCIAMENTO DE RISCO DE COMPLIANCE

Ord.	Itens de Evidenciação	1	0
5	- Política de Gerenciamento de Riscos e Controles Internos		
5.1	- Em Relação aos Riscos		
5.1.a	- É citada a existência de política formalizada e aprovada de gerenciamento de riscos?		
5.1.b. i	- A política de gerenciamento de riscos cita o <i>compliance</i> como um dos riscos que a empresa busca proteção?		
5.1.b. ii	- A política de gerenciamento de riscos cita os instrumentos utilizados para proteção dos riscos?		
5.1.b.iii	- A política de gerenciamento de riscos cita a estrutura organizacional de gerenciamento de riscos?		
5.1.c	- É citada a adequação operacional e o controle interno para verificação da efetividade da política de gerenciamento de risco?		
5.4	- Em relação aos mecanismos e procedimentos internos de integridade		
5.4.a	- São citadas as regras, políticas, procedimentos ou práticas para prevenção, detecção e remediação de fraudes e ilícitos?		
5.4.a. i	- São citados os principais mecanismos e procedimentos de integridade adotada pela empresa?		
5.4.a. i	- É citado a frequência com que os riscos de integridade são reavaliados?		
5.4.a. ii	- É citada a estrutura envolvida no monitoramento do funcionamento e eficiência dos mecanismos internos de integridade?		
5.4.a.iii	- É citado o código de ética ou de conduta formalizado e aprovado?		
5.4.a.iii	- São citadas sanções aplicadas por violação ao código de ética ou conduta?		
5.4. b	- É citado o canal de denúncia interno ou externo?		
5.4. b	- É citado o responsável pela apuração de denúncia?		
5.4. d	- São citadas as razões de não adoção das regras, políticas, procedimentos voltados a prevenção e detecção e remediação de fraude e ilícitos?		
12	- Assembleia Geral e Administrativa		
12.1	- Descrição da Estrutura Administrativa		
12.1. ii	- É citado o gerenciamento de risco e <i>compliance</i> pelo comitê de auditoria		

Fonte: Elaborado pela autora

Após ser atribuído 1 aos itens evidenciados e 0 nos demais casos, calculou-se os níveis percentuais de evidências pela abordagem de acumulação de nível de

compliance a divulgação dicotômica (DD). Desse modo, o número de itens evidenciados de *compliance* na empresa foi dividido pelo número total de itens de evidências, conforme Cooke (1992); Craig e Diga (1998); Street e Gray (2002); Hodgdon, Tondkar, Harless e Adhikari (2008); Tsalavoutas, Evans e Smith (2010) aplicado a empresa.

Em sequência utilizou-se a equação conforme segue, para medir o nível de *Compliance* evidenciado.

$$INC = \frac{TNE}{TN} \quad (\text{Eq. 02})$$

Onde: INC é o índice de nível de *compliance* da empresa de acordo com a abordagem dicotômica. TNE é o total de nível de evidências identificado na empresa; e TN é o número total de níveis aplicados a empresa.

3.2.2. Variável Independente

Na equação (1), a variável explicativa $Women_i$, representa a presença de mulheres na composição do conselho das empresas i no ano t . O critério de medição aplicado para chegar ao resultado é baseado no modelo de referência dos autores Carter *et al.* (2010); Brugniet *al.* (2018); Nisiyama e Nakamura (2018). A justificativa na escolha pelo modelo se faz em virtude dos pesquisadores Carter *et al.* (2010); Brugni *et al.* (2018); Nisiyama e Nakamura (2018), explorarem de forma crítica, descritiva e ampla como essas estruturas dos conselhos de administração estão configuradas e como têm se comportado.

Outras justificativas para a variável independente, conforme estudos em que Adams e Ferreira (2009), apontam que a presença da mulher em conselhos tem sido avaliada positivamente quando relacionada com a eficácia na gestão. Assim como

os autores Nisiyama e Nakamura (2018), sugerem que a diversidade propicia melhor monitoramento por parte do conselho sendo relacionada positivamente com os efeitos gerenciais.

Analizou-se a diversidade de gênero nos conselhos de administração das empresas brasileiras. Identificou-se o número de mulheres, bem como, o percentual representativo como membros no conselho, sendo identificados por nome e sexo, utilizando a ferramenta SInC para coletar informações e exportar para o Excel.

3.2.3. Variáveis de Controle

O modelo será controlado por 7 características. A variável de controle “**Big Four**” tem o objetivo identificar se as empresas são auditadas pelas Big Four, sendo a *dummy* 1 que assume caso a empresa seja auditada, 0 caso contrário. O critério de medição aplicado para chegar ao resultado é baseado no modelo de metodologia dos autores Maia *et al.*(2012); Santos *et al.*(2014) e adicionalmente, justificando a escolha pela variável de controle, em que as empresas de auditoria pertencentes ao grupo das quatro grandes empresas de fiscalização internacional (Price, KPMG, Deloitte, EY), são submetidas a exposição em diversos ambientes regulatórios e exames dos órgãos reguladores por vários países, exercendo de fato, forte influência nas políticas de divulgação nas empresas que contratam seus serviços, associando significativamente a uma maior conformidade.

A variável de controle **SIZE** captura o tamanho da empresa. Seu objetivo é controlar o efeito do tamanho da empresa no monitoramento de conformidade da empresa. O critério de medição aplicado para chegar ao resultado é baseado no modelo de referência dos autores Santos *et al.* (2014); Francis, Hasan, Wu e Yan,

(2014), justificando a escolha da variável, em que o tamanho da empresa pode determinar chances da prática de planejamento fiscal, alto crescimento e investimentos gerando aumento de evasão fiscal.

A variável de controle **ROE** tem o objetivo de controlar o efeito da rentabilidade da empresa no nível de conformidade e nos controles de riscos. O uso desta variável repousa na possibilidade de que as empresas, quando divulgam a sua rentabilidade, aumentam sua valorização e a confiança de acionistas. Outro fator de influência seria a empresa que apresenta rentabilidade está relacionada ao *compliance*, sugerindo que um possível gerenciamento de risco eficaz influencia a empresa apresentar resultados satisfatórios, Maia *et al.* (2012); Santos *et al.* (2014).

A variável de controle **SETOR** considera que o grau de conformidade pode variar entre os diferentes tipos de setores de atuação. Para tanto, utilizou-se a classificação setorial da economática, com 20 categorias.

A variável de controle **Listagem Internacional** é caracterizada pela emissão de ADR (*American Depositary Receipts*). Para Street e Gray (2002) e Santos *et al.* (2014), a listagem de uma empresa em bolsa internacional pode resultar em grau elevado de conformidade das divulgações requeridas pela IFRS. O critério de mensuração será com base nos estudos dos autores Maia *et al.* (2012); Santos *et al.* (2014), e assume o valor 1 se a empresa estiver listada na bolsa americana, e 0 nos demais casos.

A variável de controle **Governança Corporativa** controla o efeito da segmentação de governança corporativa das empresas listadas nos segmentos especiais NM, N1 e N2 nos níveis de *Compliance* das empresas Maia *et al.* (2012);

Santos *et al.* (2014). A variável assume valor 1 se a empresa estiver listada em um dos segmentos e 0 (zero) nos demais casos.

A variável de controle **LEV** controla a relação entre os níveis de alavancagem financeira e a conformidade na divulgação. Segundo os autores Santos *et al.* (2014), as empresas endividadas podem ser pressionadas por credores para aumentar o monitoramento. O critério de mensuração será medir a rentabilidade por meio de endividamento (Santos *et al.*, 2014).

No Quadro 1 a seguir são especificadas as variáveis, definições e as fontes para coleta das informações a fim de subsidiar os cálculos.

Variável	Tipo	Mensuração	Literatura	Fonte de Dados	Sinais
<i>Compliance</i>	Explicada	<i>Dummy</i> , quartil e índices percentuais	Maia <i>et al.</i> (2012); Santos <i>et al.</i> (2014)	Formulário de Ref., B3	
<i>Women</i>	Explicativa	Percentual de mulheres no conselho de administração	Carteret <i>et al.</i> (2010); Brugni <i>et al.</i> (2018); Nisiyama e Nakamura (2018)	Formulário de Ref., B3	Positivo
<i>SIZE</i>	Controle	Logaritmo natural do Ativo Total da empresa anual.	Santos <i>et al.</i> (2014); Francis <i>et al.</i> (2014)	Economática	Positivo
<i>Auditorias "Big Four"</i>	Controle	Se <i>Big four</i> = 1 senão = 0 (zero) nos demais casos	Maia <i>et al.</i> (2012); Santos <i>et al.</i> (2014)	Formulário de Ref., B3	Positivo
<i>ROE</i>	Controle	Lucro Líquido/PL	Maia <i>et al.</i> (2012); Santos <i>et al.</i> (2014).	Economática	Positivo ou negativo
Setor	Controle	Empresa nos setores conforme classificação economática= 1 senão = 0 (zero) nos demais casos	Santos <i>et al.</i> (2014) Nisiyama e Nakamura (2018)	Economática	Positivo ou negativo
Listagem Internacional	Controle	Se a empresa estiver listada na bolsa internacional= 1 senão = 0 (zero) nos demais casos	Street e Gray (2002); Maia <i>et al.</i> (2012); Santos <i>et al.</i> (2014)	Economática	Positivo
Governança Corporativa	Controle	Se a empresa estiver listada nos segmentos NM, N1 E N2= 1 senão = 0 (zero) nos demais casos	Maia <i>et al.</i> (2012); Santos <i>et al.</i> (2014).	Economática	Positivo
Alavancagem financeira	Controle	dívida/ativo total	Santos <i>et al.</i> (2014).	Economática	Positivo

Quadro 1: Descrição das variáveis

Fonte: Elaborado pela autora

Capítulo 4

4. ANÁLISE DOS DADOS

Para análise de dados apresentou-se na tabela 3 a composição do Conselho de Administração e na Tabela 4 a estatística descritiva das variáveis explicadas, explicativas e variáveis de controle. Em média identificou-se que 55% por cento das empresas analisadas possuem ao menos uma mulher no Conselho de Administração (ano de 2018), além de ratificar as pesquisas de Brugni *et al.* (2013), e Brugni *et al.* (2018) de que a maioria dos conselheiros brasileiros são do sexo masculino, reforçando que o cenário nesse sentido não se modificou expressivamente ao longo da última década.

TABELA 3: COMPOSIÇÃO NO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO (2018)

DIVERSIDADE DE GÊNERO	QTD	%
HOMEM	1595	87%
MULHER	225	13%
TOTAL	1820	

Fonte: Dados da pesquisa.

Analisou-se também a presença multicolinearidade no modelo, por intermédio do teste Fator de Inflação de Variância (VIF), que mede quanto a variância dos coeficientes estimados de regressão se elevam devido ao referido fenômeno. Considerando que nenhuma das variáveis apresentou resultado maior 10, o teste VIF sugere que não há multicolinearidade na modelagem.

4.1. ESTATÍSTICA DESCRITIVA

A Tabela 4 apresenta o número de observações empresa, média, desvio padrão, mediana, mínimo e máximo para as variáveis, assim como o detalhamento das variáveis e seus respectivos resultados.

TABELA 4 ESTATÍSTICA DESCRITIVA

Variáveis	n.obs.	Média	Desvio Padrão.	Min.	Mdn	Max
comply	220	0,56	0,32	0,00	0,60	1,00
d_comply	220	0,35	0,48	0,00	0,00	1,00
q_comply	220	2,35	1,11	1,00	2,00	4,00
perc_wom	220	0,13	0,16	0,00	0,09	1,00
size_w	220	15,04	1,90	10,73	15,19	19,02
roe_w	220	0,17	0,21	0,00	0,12	1,21
alav_w	220	0,24	0,18	0,00	0,23	0,66
big_four	220	0,77	0,42	0,00	1,00	1,00
Adr	220	0,08	0,27	0,00	0,00	1,00
Id_setor	220	10,59	5,36	1,00	11,00	20,00
Id_gov	220	0,60	0,49	0,00	1,00	1,00

Comply: é o percentual de itens evidenciados de *compliance*; *q_comply*: é o percentual de itens evidenciados ordenado em quartil; *d_comply*: *dummy*, onde 1 indica se a empresa tem *compliance* e 0 (zero) caso contrário; *perc_wom*: é o percentual de mulheres no conselho de administração, *Size*: é o logaritmo natural do ativo total; *Roe*: é a razão entre o Lucro líquido e o Patrimônio Líquido; *Alav*: é a razão da dívida pelo ativo total; *Big Four*: *dummy*, onde 1 indica se as empresas são auditadas por empresas do grupo de auditoria internacional; *Adr*: *dummy*, onde 1 indica se as empresas estiverem listadas na bolsa internacional e 0 (zero) caso contrário; *Setor*: *dummy*, onde 1 indica se a empresa estiver conforme classificação econômica; *Gov.*: *dummy*, onde 1 indica se a empresa pertence aos níveis de governança Novo Mercado, N1 ou N2 e 0 (zero) caso contrário.

Fonte: Elaborado pela autora

Na Tabela 4 a variável dependente *compliance* está representada estatisticamente por diferentes metodologias, conforme seção 3.2.1. Por *comply* demonstrou que, na média, as empresas cumprem cerca de 56% dos itens de política de *compliance* segundo a IN CVM Nº 586/2017.

Já ao medir por *d_compy* demonstrou que 35% das 220 empresas apresentam evidências elevadas de política de *compliance*, considerando ser *dummy* igual a 1 somente para empresas que cumprem mais de 75% do que está previsto na IN CVM Nº 586/2017.

Ao medir por *q_comply* sugere que a amostra é balanceada em média 50%. Considerando que quase metade da amostra está no primeiro e segundo quartil, tais

resultados são menores do que os médios de 67,5% de níveis de conformidade identificados nos estudos de Maia *et al.* (2012).

Ainda na Tabela 4 o percentual de mulher *perc_wom*, considerando o formulário de referência de 2018, evidencia que 122 empresas apresentaram 225 mulheres no conselho de administração, sinalizando que em média, as mulheres representam 13% do total de membros dos conselhos de administração das firmas da amostra, percentual considerado elevado em relação aos estudos de Brugni, *et al.* (2018); Nisiyama e Nakamura (2018), que apresentaram respectivamente a média de 7% e 5,7% de mulheres no conselho de administração entre o ano de 2010 a 2014, índice considerado baixo, pois segundo o autor Brugni *et al.* (2018), a projeção sugerida em projeto de Lei sobre a inclusão de mulheres no Conselho deveria atingir 10% em 2016, 20% em 2018, 30% em 2020 e 40% em 2022.

Os níveis médios de rentabilidade das firmas são 17%, para esses níveis supõe-se que haja um possível gerenciamento de risco eficaz satisfatório nos resultados das firmas.

As firmas apresentam, em média, nível de endividamento de 24%, quando considerado o controle de alavancagem financeira em relação à conformidade.

77% das empresas são auditadas por big four, indicando que as maiores empresas brasileiras tendem a buscar firmas de auditoria com maior credibilidade. A literatura prévia sobre o assunto sugere que existe uma associação entre empresas auditadas por big four e o nível de atendimento das mesmas aos procedimentos de conformidade Maia *et al.* (2012); Santos *et al.* (2014).

Sugere-se que 60% das firmas listadas nos níveis de governança, Novo Mercado, N1 e N2, tendem a cumprir o novo parâmetro de princípios de boas práticas de governança corporativa da CVM a IN 586/2017, IBGC (2018).

Verificou-se que 8% das firmas na amostra estão operando na bolsa internacional com emissão de ADRS, Maia *et al.* (2012); Santos *et al.* (2014).

4.2. TESTE DE MÉDIA

De forma preliminar, realizaram-se os testes de diferenças de médias entre as empresas brasileiras listadas na B3, separando em dois grupos de acordo com a presença ou não de mulheres no conselho de administração, conforme demonstrado na tabela 5. Observou-se que, em termos de *compliance*, não existe diferença de média estatisticamente significativa entre as firmas que possuem mulheres no *board* e as que não possuem, haja vista não ser possível rejeitar a hipótese nula de que não há diferença significativa de média da variável de *compliance* entre os dois grupos testados.

Por outro lado, é possível que a relação entre *compliance* e diversidade de gênero seja influenciada por outras características, subsidiando o argumento de que as variáveis de controle discutidas na seção 3 podem exercer influência em tal relação. Por esse motivo, as análises de correlação e regressão seguintes são necessárias para melhor aprofundamento das análises dos objetos de estudo da presente dissertação.

TABELA 5: TESTE DE DIFERENÇA DE MÉDIA DAS EMPRESAS – MULHER E COMPLIANCE

Grupo	Obs.	Média	Std.Erro	Std.Dev.	[95%Conf.	Intervalo]
0	98	0,5404	0,0333	0,3301	0,4742	0,6066
1	122	0,5764	0,0276	0,3058	0,5216	0,6312
Combinado	220	0,5604	0,0213	0,3166	0,5183	0,6024
Diff		-0,0360	0,4298		-0,1207	0,0486
p-valor	0,4024					

Fonte: Elaborado pela autora

4.3. ANÁLISE DE CORRELAÇÃO DE PEARSON

A correlação de Pearson demonstra, por meio da Tabela 6, a relação por pares das variáveis do modelo de regressão, sendo considerada nesta pesquisa como significativa os índices de correlação nos níveis de 1%, 5% e 10%, respectivamente. A variável explicativa *perc_wom* não se mostrou significativa na correlação com a variável dependente *compliance* medida pelos três métodos em níveis percentuais, *dummy* e quartil.

Entretanto, a ausência de significância nos resultados sugere diversas possibilidades. Considerando o cenário brasileiro, é possível que tal resultado esteja relacionado com a baixa quantidade de observações da amostra, ou ainda a baixa quantidade de mulheres nos conselhos de administração das empresas.

Já as variáveis de controle, com exceção as variáveis *roe_w* e *id_setor*, apresentaram correlação significativa a 1% com a variável dependente nos três métodos de mensuração estatísticos, com sinal positivo, reforçando resultados de estudos anteriores, tais como o de Maia *et al.* (2012);e Santos *et al.*(2014).

TABELA 6: CORRELAÇÃO DE PEARSON

A Tabela fornece as correlações não paramétricas de Pearson entre as variáveis: comply; d_comply; q_comply; perc_wom; size_w; roe_w; alav_w; big_four; adr; id_gov; id_setor.

	Comply	d_comply	q_comply	perc_wom	Size_w	roe_w	alav_w	big_four	Adr	id_gov	id_setor
Comply	1,0000										
d_comply	0,7439***	1,0000									
q_comply	0,9327***	0,8400***	1,0000								
perc_wom	-0,0409	-0,0338	-0,0335	1,0000							
Size_w	0,5090***	0,3854***	0,4751***	-0,1397**	1,0000						
roe_w	-0,0029	0,0585	0,0116	0,2454***	-0,1208*	1,0000					
alav_w	0,2250***	0,1519**	0,2093***	-0,1478	0,3789***	-0,0758	1,0000				
big_four	0,4088***	0,2179***	0,3226***	-0,0623	0,4183***	-0,2078***	0,1030	1,0000			
Adr	0,1973***	0,1835***	0,2000***	-0,0906	0,3780***	0,0676	0,0752	0,0380	1,0000		
id_gov	0,3311***	0,2482***	0,2898***	-0,1948***	0,5116***	-0,0847	0,1168*	0,3812***	0,1345**	1,0000	
id_setor	-0,1078	-0,0975	-0,1191*	-0,0157	-0,1074	-0,0112	0,0018	0,0179	0,0224	-0,0135	1,0000

Nota: Os símbolos ***, ** e * indicam que a correlação é significativa aos níveis de 1%, 5% e 10%, respectivamente.

Fonte: Elaborado pela autora.

4.4. ANÁLISE DE REGRESSÃO

A Tabela 7 fornece resultados de regressão das variáveis explicativas e de controle em relação a variável dependente. Pelo método de análise de *compliance* por *dummy*, observou-se que a variável independente percentual de mulher em relação a *compliance* não é significativa, tal resultado é possível que esteja relacionado com a baixa quantidade de observação da amostra. Considerando que não é possível afirmar que existe associação entre presença de mulheres e níveis de política de *compliance* das empresas, a mulher, ainda que presente nos conselhos, pode exercer funções não vinculadas às atividades relacionadas a cumprimento de obrigações sob a ótica da IN CVM Nº 586/2017.

A variável de controle *size_w*, apresenta 1% de significância nas regressões probit e logit, sendo observado que o tamanho da empresa pode influenciar positivamente na política de *compliance*, indicando que quanto maior a empresa melhor o gerenciamento de risco, confirmando estudos dos autores, Santos *et al.* (2014); Francis *et al.* (2014). Já a variável *roe_w* na regressão probit e logit Tabela 7 em relação a variável dependente por *dummy*, apresentou 5% de significância, com 95% de confiança, sendo positivamente associada, sugerindo que firmas com maior política de *compliance* tendem a possuir maior rentabilidade, confirmando resultados de Maia *et al.* (2012) e de Santos *et al.* (2014).

TABELA 7: ESTIMATIVA DE REGRESSÃO PROBIT E LOGIT

<i>d_comply</i>	Coef.Probit	P> z	Coef.Logit	P> z
perc_wom	-0,1558	0.835	-0,3990	0,774
size_w	0,3037***	0.002	0,5366***	0,003
roe_w	1,4716**	0.016	2,5606**	0,022
alav_w	-0,4085	0.532	-0,7879	0,474
big_four	0,1895	0.552	0,3334	0,547
Adr	0,8152	0.146	1,3805	0,201
id_gov	0,1628	0.529	0,2670	0,549
Pseudo R2	0,2261		0,2278	

Legenda: * p<.10; **p<.05; ***p<0.01

Fonte: Elaborado pela autora

A Tabela 8 fornece resultados sobre os testes de adequação ao modelo. Considerando os resultados do teste de Hosmer-lemeshow, o modelo tem bom ajustamento, dado que não é possível afirmar que as probabilidades previstas se desviam das probabilidades observadas de forma significativa. As outras medidas de pseudo R^2 também sugerem bom ajustamento do modelo.

TABELA 8: TESTE DE ADEQUAÇÃO AO MODELO

<i>d-comply</i>	Logit
R2	
Cox-Snell	0,2650
Nagelkerke	0,3570
Hosmer lemeshow	
Nº observações	187
Nº de covariantes participantes	187
Pearson chi2(165)	191,36
Prob > chi2	0,0783

Fonte: Elaborado pela autora

Na Tabela 9 as variáveis de controle *size_w* e *big four* em relação a variável dependente mensurada pelo nível percentual (*comply*), apresentou 1% de significância com 99% de confiança, sugerindo conforme os autores Maia *et al.* (2012) e de Santos *et al.* (2014), que as empresas auditadas por *big four* (Ernst & Young, Deloitte, KPMG e PwC) e o tamanho da empresa, podem influenciar o *compliance* significativamente e positivo a política de *compliance*.

TABELA 9: REGRESSÃO LINEAR

Variável	Coef.	P> t
<i>comply</i>		
<i>perc_wom</i>	0,0478	0,701
<i>size_w</i>	0,0585***	0,000
<i>roe_w</i>	0,1517	0,205
<i>alav_w</i>	0,1012	0,388
<i>big_four</i>	0,1549***	0,008
<i>Adr</i>	0,0804	0,180
<i>id_gov</i>	0,0250	0,598
R2	0,4213	

Legenda: * $p < .10$; ** $p < .05$; *** $p < 0.01$

Fonte: Elaborado pela autora

Na Tabela 10 apresentou-se o percentual de frequência de *compliance* ordenado por quartil. Ao índice de *compliance*, foi atribuída uma pontuação em uma

escala relativa de 1 a 4, distribuídos em quartis, indicando que o Q2 na tabela percentual é o mais evidenciado.

TABELA 10: COMPLIANCE ORDENADO POR QUARTIL

comply	Freq.	Percent.	Cum.
1	61	27,73	27,73
2	68	30,91	58,64
3	43	19,55	78,18
4	48	21,82	100,00
Total	220	100,00	

Fonte: Elaborado pela autora

Para testar a relação entre presença de mulheres no conselho e política de *compliance*, medida por quartis, utilizou-se o método de regressão por probit ordenado, cujos resultados estão evidenciados na tabela 11. Os resultados confirmam as associações entre *compliance* e *size_w*, com 1% de significância, e *big four* com 5% de significância, também confirmando o sinal esperado, pois o tamanho da empresa e a auditoria por empresas do grupo *big four*, sugerem poder de gerenciamento ao *compliance*. Estas variáveis podem sugerir serem conclusivas para as empresas brasileiras, confirmando resultados encontrados por Maia *et al.* (2012) e de Santos *et al.* (2014).

Os resultados do probit ordenado, conforme tabela 11, confirmam que não é possível afirmar que existe associação entre a presença de mulheres nos conselhos brasileiros e o nível de *compliance* das firmas. Tais resultados sugerem que, considerando o cenário de baixa diversidade de gênero no Brasil, as conselheiras podem não possuir incentivos internos para tratar de questões relacionadas ao *compliance* nas firmas brasileiras.

TABELA 11 REGRESSÃO ORDENADO PROBIT

<i>q_comply</i>	Coef.	Robust Std.	Z	P> z	[95% Conf. Interval]
<i>perc_wom</i>	0,23610,4838	0,49	0,625	-0,7121	1,1844
<i>size_w</i>	0,2577	0,0611	4,21	0,000	0,1378 0,3776
<i>roe_w</i>	0,73670,4592	1,60	0,109	-0,1633	1,6367
<i>alav_w</i>	0,2386	0,4967	0,48	0,631	-0,7348 1,2122

big_four	0,5038	0,2370	2,13	0,034	0,0392	0,9684
Adr	0,3929	0,3266	1,20	0,229	-0,2473	1,0332
id_gov	0,0788	0,1993	0,40	0,693	-0,3119	0,4696
/cut1	2,8797	0,9600			0,9980	4,7613
/cut2	3,9570	0,9776			2,0408	5,8732
/cut3	4,6850	0,9880			2,7485	6,6216
Pseudo R2	0,1651					

Fonte: Elaborado pela autora

O quadro 2 abaixo apresenta a síntese dos resultados separados das variáveis.

Variável	Resultados
<i>Compliance</i>	O resultado encontrado para o sinal esperado da variável dependente <i>compliance</i> foi positivo sendo comparável aos achados dos autores, <i>Maia et al. (2012)</i> ; <i>Santos et al. (2014)</i>
Women	O resultado encontrado para o sinal esperado da variável independente percentual de mulher foi positivo com um crescente em relação à pesquisa de anos anteriores, porém não satisfatório ao resultado esperado para a hipótese da pesquisa, <i>Carter et al. (2010)</i> ; <i>Brugni (2018)</i> ; <i>Nisiyama e Nakamura (2018)</i>
SIZE	O resultado encontrado para o sinal esperado da variável de controle Tamanho da empresa, foi positivo ao <i>compliance</i> sendo comparável aos achados dos autores, <i>Santos et al. (2014)</i> ; <i>Francis et al. (2014)</i>
Auditorias "Big Four"	O resultado encontrado para o sinal esperado da variável de controle Big Four foi positivo ao <i>compliance</i> sendo comparável aos achados dos autores, <i>Maia et al. (2012)</i> ; <i>Santos et al. (2014)</i>
Roe	O resultado encontrado para o sinal esperado da variável de controle Roe foi positivo ao <i>compliance</i> sendo comparável aos achados dos autores, <i>Maia et al. (2012)</i> ; <i>Santos et al. (2014)</i>
Setor	O resultado encontrado para o sinal esperado da variável de controle Setor foi positivo ao <i>compliance</i> sendo comparável aos achados dos autores, <i>Santos et al. (2014)</i> ; <i>Nisiyama e Nakamura, (2018)</i>
Listagem Internacional	O resultado encontrado para o sinal esperado da variável de controle Listagem Internacional foi positivo ao <i>compliance</i> sendo comparável aos achados dos autores <i>Street e Gray (2002)</i> ; <i>Maia et al. (2012)</i> ; <i>Santos et al. (2014)</i>
Gov. Corporativa	O resultado encontrado para o sinal esperado da variável de controle Governança Corporativa foi positivo ao <i>compliance</i> sendo comparável aos achados dos autores, <i>Maia et al. (2012)</i> ; <i>Santos et al. (2014)</i>
Alav. Financeira	O resultado encontrado para o sinal esperado da variável de controle Alavancagem Financeira foi positivo ao <i>compliance</i> sendo comparável aos achados dos autores, <i>Santos et al. (2014)</i>

Quadro 2: Resultado para o sinal esperado das variáveis

Fonte: Elaborado pela autora

Capítulo 5

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Considerando o cenário Brasileiro para realizar a pesquisa, utilizou-se como base os estudos de Isidro e Sobral (2015), que investigou os efeitos diretos e indiretos das mulheres no conselho de administração da Europa em relação ao desempenho financeiro, ético e social em *compliance*. Nesse sentido, esta pesquisa testou se a presença de mulheres no conselho de administração influencia a política de *compliance* das firmas brasileiras.

Os resultados da pesquisa apontam que as mulheres representam 13% do total de membros dos conselhos de administração das firmas da amostra, expectativa ainda considerada baixa em relação aos projetos de Lei. Os resultados também indicam que não é possível afirmar que a diversidade de gênero está associada às melhores políticas de *compliance* das firmas constantes da amostra. Tais achados lançam luz sobre a importância da mulher nos conselhos sob diversos prismas, haja vista que a ausência de significância nos resultados pode sugerir diversas nuances considerando o cenário brasileiro, como, ausência de participação feminina, no cumprimento de normas e obrigações voltadas ao *compliance*, baixo índice de mulheres no conselho. Além disso, eventuais erros em função de preenchimento equivocado de informações dos formulários de referência por parte das empresas¹ constitui uma importante limitação desta pesquisa.

Observou-se que em alguns resultados das variáveis de controle em relação ao *compliance*, como o tamanho da empresa, rentabilidade e auditorias Big four,

¹Para maiores discussões sobre o assunto, ler Brugni (2016).

apresentaram sinal positivo e significantes, confirmando resultados de estudos anteriores, como os de Santos *et al.* (2014), e Francis *et al.* (2014).

A importância crescente em pesquisas sobre a diversidade de gênero no conselho de administração brasileiro tornou-se relevante para entender a possível relação corporativa com diversidade de comportamentos, conhecimentos e experiências Brugni *et al.* (2018); Nisiyama e Nakamura (2018).

O tema sobre diversidade no conselho tem apresentado evolução nos últimos anos e, considerando o resultado desta pesquisa ser contrária à expectativa, e ainda o baixo índice de participação feminina no conselho, as pesquisas futuras podem analisar os fatores relacionados à ausência de associação entre participação feminina e níveis de *compliance* das empresas, haja vista que a mulher, ainda que presente, pode exercer funções desvinculadas às atividades relacionadas a cumprimento de obrigações sob a ótica da IN CVM Nº 586/2017; ou a presença da mulher, considerando o cenário de baixa diversidade de gênero no Brasil, pode não possuir incentivos internos para tratar de questões relacionadas a *compliance* nas firmas brasileiras.

Outro fator, evidenciado nos estudos de Nisiyama e Nakamura (2018), pode ser objeto de análise com a abordagem de diversidade de gênero e *compliance* em pesquisas futuras, pois o perfil tendencioso da mulher em auditorias, conforme sugerido pelos autores supramencionados, talvez possa ser fator de influência nas relações entre a diversidade dos boards e o nível de *compliance* das firmas.

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. <https://doi.org/10.1016/j.jfineco.2008.10.007>
- Alm, J., Sanchez, I., & De Juan, A. (1995). Economic and noneconomic factors in tax compliance. *Kyklos*, 48, 3-3. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6435.1995.tb02312.x>
- Alm, J., & Torgler, B. (2011). Do ethics matter? Tax compliance and morality. *Journal of Business Ethics*, 101(4), 635-651. <https://doi.org/10.1007/s10551-011-0761-9>
- Braga, R., Fávero, L. P. L., Brugni, T. V., & CIA, J. N. D. S. (2018). Performance in stock transactions by gender: an application with quantile regression models. *International Journal of Society Systems Science*, 10(1), 74-89. <https://doi.org/10.1504/IJSSS.2018.089472>
- Brügger, A., Dorn, M. H., Messner, C., & Kaiser, F. G. (2019). Conformity within the Campbell Paradigm. *Social Psychology*. <https://doi.org/10.1027/1864-9335/a000366>
- Brugni, T. V., Bortolon, P. M., De Almeida, J. E. F., & Paris, P. K. S. (2013). Corporate governance: A panoramic view of Brazilian boards of directors. *International Journal of Disclosure and Governance*, 10(4), 406-421. <https://doi.org/10.1057/jdg.2013.22>
- Brugni, T. V. (2016). Governança corporativa, conselhos de administração e fiscal e propriedade dos números contábeis no Brasil (Doctoral dissertation, Universidade de São Paulo). Disponível em: <<https://teses.usp.br/teses/disponiveis/12/12136/tde-24112016-154235/publico/OriginalTeseTalles.pdf>>
- Brugni, T. V., Fávero, L. P. L., Klotzle, M. C., & Pinto, A. C. F. (2018). Conselhos de Administração Brasileiros: Uma análise à luz dos formulários de referência. *Advances in Scientific and Applied Accounting*, 11(1), 146-165. <http://dx.doi.org/10.14392/asaa.2018110108>
- Carter, D. A., Simkins, B. J., & Simpson, W. G. (2003). Corporate governance, board diversity, and firm value. *Financial review*, 38(1), 33-53. <https://doi.org/10.1111/1540-6288.00034>
- Carter, D. A., Simkins, B. J., & Simpson, W. G. (2010). The gender and ethnic diversity of US boards and board committees and firm financial performance. *Corporate Governance: An International Review*, 18(5), 396-414. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8683.2010.00809.x>

- Comissão, D. V. M. (2017). Instrução CVM nº 586, de 8 de junho de 2017. Altera e acrescenta dispositivos à Instrução CVM nº480, de 7 de dezembro de 2009. *Diário Oficial da União: Brasília, DF, 10*.
- Cooke, T. E. (1992). The impact of size, stock market listing and industry type on disclosure in the annual reports of Japanese listed corporations. *Accounting and business research*, 22(87), 229-237. <https://doi.org/10.1080/00014788.1992.9729440>
- Craig, R., & Diga, J. (1998). Corporate accounting disclosure in ASEAN. *Journal of International Financial Management & Accounting*, 9(3), 246-274. <https://doi.org/10.1111/1467-646X.00039>
- Cummings, R. G., Martinez-Vazquez, J., McKee, M., & Torgler, B. (2009). Tax morale affects tax compliance: Evidence from surveys and an artefactual field experiment. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 70(3), 447-457. <https://doi.org/10.1016/j.jebo.2008.02.010>
- da Silva, A. L. C., & Margem, H. (2015). Mulheres em cargos de alta administração afetam o valor e desempenho das empresas brasileiras? *Revista Brasileira de Finanças*, 13(1), 102-133. <https://www.redalyc.org/pdf/3058/305842561004.pdf>
- de Pinho, C. A. B., & Ribeiro, M. C. P. (2018). Corrupção e *compliance* nas empresas públicas e sociedades de economia mista: racionalidade das disposições da Lei de Empresas Estatais (Lei nº 13.303/2016). *Revista de Direito Administrativo*, 277(1), 241-272. <http://dx.doi.org/10.12660/rda.v277.2018.74808>
- Francis, B. B., Hasan, I., Wu, Q., & Yan, M. (2014). Are female CFOs less tax aggressive? Evidence from tax aggressiveness. *The Journal of the American Taxation Association*, 36(2), 171-202. <https://doi.org/10.2308/atax-50819>
- Gomes, A. P. M. (2016). Características da governança corporativa como estímulo à gestão fiscal. *Revista Contabilidade & Finanças*, 27(71), 149-168. DOI: 10.1590/1808-057x201500750
- Hillman, A. J., & Dalziel, T. (2003). Boards of directors and firm performance: Integrating agency and resource dependence perspectives. *Academy of Management review*, 28(3), 383-396. <https://doi.org/10.5465/amr.2003.10196729>
- Hodgdon, C., Tondkar, R. H., Harless, D. W., & Adhikari, A. (2008). Compliance with IFRS disclosure requirements and individual analysts' forecast errors. *Journal of international accounting, auditing and taxation*, 17(1), 1-13. <https://doi.org/10.1016/j.intaccudtax.2008.01.002>
- Instituto Brasileiro de Governança Corporativa [IBGC] (2017). Compliance à luz da Governança Corporativa. São Paulo, SP: IBGC. (Série: IBGC Orienta). <https://www.ibgc.org.br/>

- Instituto Brasileiro de Governança Corporativa [IBGC] (2018). Relatório IBGC (Instituto Brasileiro de Governança Corporativa) anual 2018. Disponível em <https://www.ibgc.org.br/ibgc/relatorios-anuais>, acesso em 19/03/2019.
- Isidro, H., & Sobral, M. (2015). The effects of women on corporate boards on firm value, financial performance, and ethical and social compliance. *Journal of Business Ethics*, 132(1), 1-19. <https://doi.org/10.1007/s10551-014-2302-9>
- Interligi, L. (2010). Compliance culture: A conceptual framework. *Journal of Management & Organization*, 16(2), 235-249. <https://doi.org/10.1017/S1833367200002157>
- Kogut, B., Colomer, J., & Belinky, M. (2014). Structural equality at the top of the corporation: Mandated quotas for women directors. *Strategic Management Journal*, 35(6), 891-902. <https://doi.org/10.1002/smj.2123>
- Kochan, T., Bezrukova, K., Ely, R., Jackson, S., Joshi, A., Jehn, K. & Thomas, D. (2003). The effects of diversity on business performance: Report of the diversity research network. *Human Resource Management: Published in Cooperation with the School of Business Administration, The University of Michigan and in alliance with the Society of Human Resources Management*, 42(1), 3-21. <https://doi.org/10.1002/hrm.10061>
- Lay, L. A., Gonçalves, M., & Da 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. <http://dx.doi.org/10.5007/2175-8069.2017v14n33p118>
- Loureiro, C. M. P., da Costa, I. D. S. A., & de Sá Brito, J. A. (2012). Trajetórias profissionais de mulheres executivas: qual o preço do sucesso? *Ciência da Administração*, 14(33), 130-144. <http://dx.doi.org/10.5007/2175-8077.2012v14n33p130>
- Lückerath-Rovers, M. (2013). Women on boards and firm performance. *Journal of Management & Governance*, 17(2), 491-509. <https://doi.org/10.1007/s10997-011-9186-1>
- Lupu, I. (2012). Approved routes and alternative paths: The construction of women's careers in large accounting firms. Evidence from the French Big Four. *Critical Perspectives on Accounting*, 23(4-5), 351-369. <https://doi.org/10.1016/j.cpa.2012.01.003>
- Madalozzo, R. (2011). CEOs e Composição do Conselho de Administração: a falta de identificação pode ser motivo para existência de teto de vidro para mulheres no Brasil? *Revista de Administração Contemporânea*, 15(1), 126-137. <https://doi.org/10.1590/S1415-65552011000100008>
- Maia, H. A., Formigoni, H., & da Silva, A. A. (2012). Empresas de Auditoria e o Compliance com o Nível de Evidenciação Obrigatório Durante o Processo de

Convergência às Normas Internacionais de Contabilidade no Brasil. *Revista Brasileira de Gestão de Negócios*, 14(44), 335.<http://dx.doi.org/10.7819/rbgn.v14i44.1047>

Miyoshi, R. K., & Nakao, S. H. (2012). Risk of tax compliance: a case study in the state of São Paulo. *Revista de Contabilidade e Organizações*, 6(14), 46.DOI:10.11606/rco.v6i14.45400

Nisiyama, E. K., & Nakamura, W. T. (2018). Diversidade do conselho de Administração e a estrutura de capital. *Revista de Administração de Empresas*, 58(6), 551-563.<http://dx.doi.org/10.1590/s0034-759020180604>.

Neto, A. C., Tanure, B., Santos, C. M. M., & Lima, G. S. (2012). Executivos brasileiros: na contramão do perfil deificado da liderança transformacional. *Revista de Ciências da Administração*, 14(32), 35-49.<https://doi.org/10.5007/2175-8077.2012v14n32p35>

Nur-tegin, K. D. (2008). Determinants of business tax compliance. *The BE Journal of Economic Analysis & Policy*, 8(1).<https://doi.org/10.2202/1935-1682.1683>

Póvoa, A. C. S., Maffezzolli, M. R., Pech, W., & da Silva, W. V. (2017). A influência do Gênero no processo decisório: o jogo do ultimato. *Revista de Administração Contemporânea*, 21(4), 481-499.<https://doi.org/10.1590/1982-7849rac2017160152>

Ribeiro, M. C. P., & Diniz, P. D. F. (2015). Compliance e lei anticorrupção nas empresas. *Revista de informação legislativa*, 52(205), 87-105.<https://www12.senado.leg.br/ril/sobre>

Santos, E. S., Ponte, V. M. R., & Mapurunga, P. V. R. (2014). Adoção obrigatória do IFRS no Brasil (2010): índice de conformidade das empresas com a divulgação requerida e alguns fatores explicativos. *Revista Contabilidade & Finanças*, 25(65), 161-176.<https://doi.org/10.1590/S1519-70772014000200006>

Singh, V., Point, S., Moulin, Y., & Davila, A. (2015). Legitimacy profiles of women directors on top French company boards. *Journal of Management Development*, 34(7), 803-820.<https://doi.org/10.1108/JMD-10-2013-0129>

Sonza, I. B., & de Oliveira Kloeckner, G. (2014). A governança corporativa influencia a eficiência das empresas brasileiras? *Revista Contabilidade & Finanças*, 25(65), 145-160.<https://doi.org/10.1590/S1519-70772014000200005>

Street, D. L., & Gray, S. J. (2002). Factors influencing the extent of corporate compliance with International Accounting Standards: summary of a research monograph. *Journal of International Accounting, Auditing and Taxation*, 11(1), 51-76.[https://doi.org/10.1016/S1061-9518\(02\)00054-X](https://doi.org/10.1016/S1061-9518(02)00054-X)

Tsalavoutas, I., Evans, L., & Smith, M. (2010). Comparison of two methods for measuring compliance with IFRS mandatory disclosure requirements. *Journal of*

Applied Accounting Research, 11(3), 213-
228.<https://doi.org/10.1108/09675421011088143>