



Universidade de Brasília (UnB)

Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Gestão de Políticas Públicas

(FACE)

Departamento de Ciências Contábeis e Atuariais (CCA)

Curso de Graduação em Ciências Contábeis

Raquel Brito Santos

A Presença de Executivas e o Desempenho Durante a Pandemia

Brasília - outubro de 2023

Professora Doutora Márcia Abrahão Moura
Reitora da Universidade de Brasília

Professor Doutor Enrique Huelva Unternbäumen
Vice-Reitor da Universidade de Brasília

Professor Doutor Sérgio Antônio Andrade de Freitas
Decano de Ensino de Graduação

Professor Doutor José Márcio de Carvalho
**Diretor da Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Gestão de
Políticas Públicas**

Professor Doutor Sérgio Ricardo Miranda Nazaré
Chefe do Departamento de Ciências Contábeis e Atuarias

Professor Doutor Alex Laquis Resende
Coordenador de Graduação do curso de Ciências Contábeis - Diurno

Professor Doutor Wagner Rodrigues dos Santos
Coordenador de Graduação do curso de Ciências Contábeis - Noturno

Raquel Brito Santos

A Presença de Executivas e o Desempenho Durante a Pandemia

Trabalho de Conclusão de Curso (Artigo) apresentado ao Departamento de Ciências Contábeis e Atuariais da Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Gestão de Políticas Públicas como requisito parcial à obtenção do grau de Bacharel em Ciências Contábeis.

Linha de Pesquisa: Contabilidade e Sociedade

Área: Teoria Contábil

Orientador: César Augusto Tibúrcio Silva

Brasília - DF, outubro de 2023

Ficha catalográfica elaborada automaticamente,
com os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

B862p Brito Santos, Raquel
A Presença de Executivas e o Desempenho Durante a
Pandemia / Raquel Brito Santos; orientador César Augusto
Tibúrcio Silva. -- Brasília, 2023.
32 p.

Monografia (Graduação - Ciência Contábeis e Atuariais) --
Universidade de Brasília, 2023.

1. Mulheres. 2. Alta administração. 3. Diretoria. 4.
Desempenho de empresas. 5. Pandemia. I. Tibúrcio Silva,
César Augusto, orient. II. Título.

Raquel Brito Santos

A Presença de Executivas e o Desempenho Durante a Pandemia

Trabalho de Conclusão de Curso (Artigo) apresentado ao Departamento de Ciências Contábeis e Atuariais da Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Gestão de Políticas Públicas como requisito parcial à obtenção do grau de Bacharel em Ciências Contábeis, sob a orientação da Prof. Dr. César Augusto Tibúrcio Silva.

Aprovado em 27 de outubro de 2023.

Prof^a. Dr. César Augusto Tibúrcio Silva
Orientador

Prof. Dr. Paulo César Mendes
Professor - Examinador

Brasília - DF, outubro de 2023

“Se você quiser alguém em quem confiar, confie em si mesmo. Quem acredita sempre alcança”

(Renato Russo)

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus por ter me guiado e sustentado, não somente durante a jornada da graduação, mas por toda a minha vida.

Agradeço aos meus pais, Sara e Alan, por todo amor, acolhimento e incentivo. Sou grata por todos seus esforços e dedicação a mim e minhas irmãs.

Agradeço a minhas irmãs, Sabrina e Keila, por todos os conselhos e apoio. O companheirismo de vocês é fundamental em cada conquista minha.

Agradeço a minha tia Samy por todo amor e por sempre se fazer presente na minha vida

Agradeço a minhas amigas de vida, Yasmin, Mariana, Graciella e Ariane, por toda força e suporte. Cada almoço no RU e momentos de reunião me fortaleceram até aqui.

Agradeço ainda ao meu cachorrinho Teddy, meu fiel companheiro desde a infância.

Ao meu professor orientador, César Augusto Tibúrcio Silva, pelo tempo, paciência e dedicação dispensados durante a produção deste trabalho. Sua profissionalismo e competência são exemplos para mim.

A todos os docentes do Departamento de Ciências Contábeis e Atuariais da Universidade de Brasília, em especial ao Prof. Paulo César de Melo Mendes, meu companheiro na paixão cruzmaltina, por ter aceitado compor a banca avaliadora. O admiro muito.

Por fim, aos avaliadores do Congresso UnB de Contabilidade e Governança & Congresso UnB de Iniciação Científica pelas observações feitas, que enriqueceram aprimoraram o meu trabalho.

RESUMO

O presente trabalho objetiva analisar a relação entre o gênero dos diretores e gerentes e o desempenho reportados pelas empresas brasileiras de capital aberto durante os exercícios anterior, durante e posterior a pandemia. Para esse fim, foram coletados dados de 289 empresas da Bolsa de Valores do Brasil a partir dos formulários de referência disponibilizados nos endereços eletrônicos de cada empresa, além de dados financeiros através da base de dados da plataforma Economática. O período definido para esta análise foi a partir do ano de 2019 até 2022, visando abarcar as particularidades impostas no contexto da crise sanitária da pandemia de Covid-19. A partir destes dados, foi construído um modelo de regressão logística binária para descobrir o nível de correlação entre os indicadores de desempenho e a probabilidade de a empresa ser comandada por mulher. Os resultados não indicaram relação significativa para nenhuma das variáveis independentes, ou seja, a presença do gênero feminino no comando de uma empresa não foi um fator relevante para seu desempenho durante a crise pandêmica.

Palavras-chave: Mulheres; Alta administração; Diretoria; Desempenho de empresas; Pandemia.

ABSTRACT

This study aimed to analyze the existence of differences in the performance observed in companies that have women at the helm, compared to those that do not. To this end, data from 289 companies on the Brazilian Stock Exchange was collected from the reference forms available on each company's website, as well as financial data from the Economática database. The period defined for this analysis was from 2019 to 2022, in order to cover the particularities imposed in the context of the health crisis of the Covid-19 pandemic. Based on this data, a binary logistic regression model was built to find out the level of correlation between the performance indicators and the likelihood of the company being run by a woman. The results showed no significant relationship for any of the independent variables, so the presence of a woman at the helm of a company was not a relevant factor for its performance during the pandemic crisis.

Keywords: Women; Top management; Board of directors; Company performance; Pandemic.

LISTA DE TABELAS E GRÁFICOS

Tabela 1 - Relação das variáveis independentes	22
Tabela 2 - Estatísticas descritivas das variações dos indicadores	23
Tabela 3 - Matriz de correlação das variações do ano de 2020 em relação a 2019	25
Tabela 4 - Matriz de correlação das variações do ano de 2021 em relação a 2020	25
Tabela 5 - Matriz de correlação das variações do ano de 2022 em relação a 2021	25
Tabela 6 - Resultados da regressão logística	26

SUMÁRIO

1.INTRODUÇÃO.....	12
2.REFERENCIAL TEÓRICO.....	14
2.1 Avaliação do desempenho financeiro	14
2.2 Diversidade no alto escalão e desempenho das empresas.....	15
2.3 Influência das características psicossociais na conduta dos gestores	16
3.METODOLOGIA.....	17
3.1 Tipologia de pesquisa	17
3.2 Coleta de dados	18
4.MÉTODOS ESTATÍSTICOS	20
4.1 Regressão logística.....	20
4.2 Descrição das variáveis do estudo	20
5.APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DE RESULTADOS.....	22
6.CONSIDERAÇÕES FINAIS	27
REFERÊNCIAS	29
APÊNDICE A - ESTATÍSTICAS DESCRITIVAS DOS INDICADORES.....	32

1. INTRODUÇÃO

O feminismo tem sua origem baseada nos movimentos sociais surgidos durante o período das revoluções liberais, por volta do século XVIII e XIX¹. O movimento consiste em reivindicações por igualdade de gênero e a luta pelos direitos e liberdades políticas e sociais das mulheres. Neste contexto, a inclusão de mulheres no mercado de trabalho, especialmente em profissões definidas socialmente como mais adequadas para os homens, tem sido uma das principais vertentes da mobilização feminista atual.

As desigualdades de gênero observadas no âmbito profissional são diversas, desde conduta e relacionamento até remuneração, as quais perduram até a atualidade (SILVA; AVELINO; NASCIMENTO, 2021). Dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) de 2018, disponibilizados pelo Ministério do Trabalho e Emprego, apontam um aumento da participação feminina no mercado de trabalho contábil brasileiro, apesar da diferença salarial permanecer em patamares elevados, equivalendo a aproximadamente 63% da remuneração masculina, nos casos de indivíduos que possuem ensino superior completo em contabilidade. Assim, apesar do avanço quantitativo da participação feminina, essas profissionais permanecem invisibilizadas, sujeitas a diversas barreiras em sua trajetória em busca de êxito e prestígio, conquanto do seu nível de formação e qualificação (KEINE; DE JESUS BUSS, 2021).

O cenário corporativo, em especial os cargos de alto nível, é uma das áreas dominadas por profissionais do gênero masculino e que, por vezes, é intolerante com as mulheres atuantes (ZABOTTI, 2017). A teoria de congruência de papéis (EAGLY; KARAU, 2002) propõe a existência de estereótipos de gênero, indicando características e atitudes que são atribuídas a cada gênero. Os resultados indicaram que a liderança e tomada de decisão assertiva são socialmente percebidas como características comuns aos homens. Denota-se que o estereótipo do profissional em cargos de liderança que seja qualificado e competente permanece expresso na figura do homem. A pesquisa “Estatísticas de Gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil” (2021), realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), demonstra a concretização dessa distinção de gênero em relação à ocupação de cargos gerenciais no Brasil, os quais são dominados por homens. O estudo analisou coeficientes de variação segundo grupos de idade, cor ou raça e as Grandes Regiões do Brasil, e em todos os conjuntos a maioria dos ocupantes de cargos gerenciais é masculina.

A presença majoritariamente feminina dentre os matriculados e concluintes de cursos de ensino superior em áreas relacionadas a negócios e administração, de acordo com o IBGE (2021), demonstra uma tendência de transformação do cenário no mercado de trabalho a médio e longo prazo, uma vez que essas estudantes irão constituir mão de obra futuramente. Segundo Campos, Silva, Miranda e Cappelle (2017) e Barreto (2014), as mulheres têm conquistado maior

¹ Este trabalho foi aprovado no VI Congresso de Contabilidade e Governança de Iniciação Científica da Universidade de Brasília. Os comentários dos pareceristas foram incorporados nessa versão.

representatividade e espaço de atuação em cursos e atividades que antes eram destinadas ao público masculino. O *Global Gender Gap Report* (2023), trabalho que analisa anualmente a situação da paridade de gênero em diversos países, de autoria do Fórum Econômico Mundial, reforça esse cenário de mudança no contexto acadêmico e indica maioria feminina nos cursos de *Business, Administration & Law* no Brasil.

Ademais, a realidade do mercado de trabalho também vem apresentando mudanças substanciais, com redução das práticas discriminatórias, aumento gradativo da ocupação de cargos da alta administração por mulheres, bem como o aprimoramento de instrumentos de denúncia e apoio às mulheres inseridas em contextos marcados pela divisão sexual do trabalho. Um destes instrumentos, destacado no cenário brasileiro, é o Projeto de Lei do Senado nº 112/2010, aprovado pelos senadores em março de 2017, que determina a obrigatoriedade da inclusão de um percentual mínimo de 40% mulheres, até 2024, nos conselhos de administração das empresas públicas e sociedades de economia mista, subsidiárias e controladas e demais empresas em que a União detenha a maior parte do capital social com direito a voto. Apesar de ainda não ter completado o trâmite para aprovação final e sanção, o projeto demonstra um progresso na consciência da sociedade quanto a importância da inclusão feminina em todos os âmbitos.

Posto que a mudança é morosa, além da persistência de diversas disparidades e desafios à atuação profissional de mulheres, é possível vislumbrar uma tendência de crescimento da participação delas na área de negócios e em cargos de gestão, antes dominados por homens. Considerando essa mudança gradual no mercado de trabalho brasileiro, a relevância deste estudo se justifica pela pertinência da investigação sobre as contribuições, os diferenciais e a influência dessas profissionais no desempenho das empresas, a partir da análise de indicadores contábeis e financeiros comparando-os a empresas que não possuem mulheres em cargos de direção.

Além disso, a pesquisa centrou a análise nos períodos antecedente, durante e subsequente à grave crise de saúde que o mundo teve que conviver. A pandemia foi um momento que colocou em risco a continuidade de um grande número de empresas. Cada entidade teve que se adaptar para tentar sobreviver a essa crise mundial. Nesse sentido, instigou-se a pesquisadora a tentar entender se a presença da mulher no comando de uma empresa afetou de forma positiva ou negativa o desempenho desta em comparação com sua situação antes da pandemia. Os rótulos tradicionais, que imputam às mulheres um estereótipo de fraqueza e insegurança, poderiam prejudicar a resposta das empresas durante a crise sanitária. Já o excesso de confiança, considerado uma característica do gênero masculino, poderia conduzir a decisões com influência sobre o risco da entidade.

A junção do gênero com o desempenho das empresas durante uma grande crise pela qual passou o sistema capitalista merece ser investigada. Nessa relação entre gênero no comando de uma empresa e a existência de uma crise que atingiu as empresas, surge a pergunta da pesquisa: a presença do gênero feminino no comando de uma empresa foi um fator relevante para seu desempenho

durante a crise pandêmica? Esta pesquisa tem por finalidade verificar se as empresas brasileiras que tinham mulheres no comando apresentaram um desempenho diferente durante a crise decorrente da Covid-19.

O texto do trabalho divide-se em mais cinco seções, além desta introdução. A seguir, no item 2, tem-se a elucidação de conceitos que fundamentam o restante do estudo: avaliação do desempenho financeiro, diversidade no alto escalão e desempenho das empresas e influência das características psicossociais na conduta dos gestores. A partir destas definições, o item 3 apresenta a metodologia utilizada nos procedimentos de coleta de dados. Em seguida, no item 4, tem-se a evidenciação dos métodos estatísticos aplicados para o tratamento dos dados obtidos. No item 5 é apresentado os resultados, através de testes estatísticos, bem como a análise deles. Por fim, o item 6 enuncia as considerações finais deste trabalho.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Avaliação do desempenho financeiro

A avaliação de desempenho financeiro é primordial para identificar se os resultados obtidos pela entidade estão satisfatórios e consonantes com os objetivos pretendidos pela administração. De acordo com Miranda et al. (2003), devido a mudanças sociais e tecnológicas que alteraram a dinâmica do meio empresarial, atualmente a mensuração do desempenho de empresas abrange a consideração de um maior número de variáveis, incluindo fatores não financeiros e intangíveis. Neste sentido, apesar desse novo contexto ter gerado mudanças notórias nas técnicas de avaliação de desempenho de uma empresa e introduzido a importância da consideração de fatores não financeiros, a avaliação sob a ótica financeira permanece relevante e consolidada como principal perspectiva para se obter conhecimento sobre a performance de uma entidade com fins lucrativos (TEIXEIRA; AMARO, 2013).

A avaliação do desempenho financeiro está diretamente vinculada às informações contábeis, traduzidas por meio das demonstrações financeiras, a partir das quais é possível calcular diversos indicadores que mensuram o desempenho financeiro da empresa (GOMES MOTA; CUSTÓDIO, 2008). Além da análise de lucros, é necessário observar a criação de valor, ou seja, se os resultados excedem a remuneração do capital investido, além da realização de projeções, inferências sobre as tendências do negócio e a capacidade de continuidade das atividades da entidade. Desta maneira, a avaliação do desempenho financeiro fornece informações que baseiam análises, comparações e pesquisas acerca da condição econômica apresentada pela entidade (RIBEIRO; MACEDO; MARQUES, 2012). Entretanto, não há uma unanimidade acerca da maneira que esta avaliação deve ser realizada, principalmente na definição dos indicadores a serem utilizados.

Este trabalho utilizou os elementos e indicadores que são comumente referidos na bibliografia e estudos sobre o tema. Foram selecionados os seguintes itens das demonstrações

financeiras: ativo total, patrimônio líquido, receita, EBIT e lucro líquido. A partir desses itens, foram construídos cinco indicadores que versam sobre o desempenho financeiro das empresas: EBIT/receita; EBIT/ativo; lucro líquido/receita; patrimônio líquido/ativo e receita/ativo. Também foram utilizados os indicadores de liquidez corrente e o valor de mercado.

2.2 Diversidade no alto escalão e desempenho das empresas

As últimas décadas marcaram o acontecimento de mudanças no ambiente corporativo e no comportamento dos agentes do mercado. A evolução das discussões sobre desigualdade de gênero reverberou no ambiente empresarial e gerou uma mudança na mentalidade da sociedade quanto à importância de incluir as mulheres de forma igualitária no mercado de trabalho, especialmente em posições de maior nível hierárquico.

Neste contexto, para se adequarem à nova tendência do mercado, as empresas devem se atentar para a diversidade na composição da alta administração, sendo o gênero um dos principais indicativos de diversidade de uma equipe (CATALYST, 2004). Logo, as empresas que atuam em consonância com as novas expectativas dos *stakeholders* e promovem a diversidade de gênero (e de outras minorias) em cargos de alto escalão, possuem uma melhor percepção e valorização do mercado.

Além disso, vale citar que a heterogeneidade nos *boards*, quando concretizada de forma racional e profissional, resulta em desempenho financeiro diferenciado em relação às empresas com equipes pouco diversas, uma vez que os diferentes pontos de vista agregados por profissionais de diferentes gêneros, raças, orientações sexuais, idades, dentre outras características, tendem a guiar a empresa a atuações mais assertivas, criativas e inovadoras (CARTER; SIMKINS; SIMPSON, 2003).

Entretanto, Bøhren e Staubo (2016) destacam o comportamento diferencial do conselho de administração, cuja composição diversa e inclusiva dos cargos de conselheiros deve estar acompanhada de profissionalismo e de uma mudança real na postura dos demais membros da organização quanto à presença delas, visto que a inserção forçada de mulheres tende a elevar a independência e ações de monitoramento do conselho de administração e, de forma contrária, reduzir o valor da empresa. Ainda segundo os autores, o desequilíbrio entre as funções de controle, intensamente exercida por conselhos independentes e caracterizados pela diversidade de gênero, e a função de aconselhamento, característica de conselhos menos diversos e dependentes, causado pela errônea implementação da igualdade de gênero nesses postos, geralmente resulta em uma relação adversa entre gestores e conselheiros e, por conseguinte, em resultados negativos para o valor da empresa.

Vale salientar a importância de realizar um recorte socio geográfico para a análise sobre a paridade de gênero na alta administração e seu impacto no desempenho das empresas. Ye, Zhang e Rezaee (2010) ressaltam a necessidade de se observar o contexto do país analisado, pois países desenvolvidos tendem a apresentar menos barreiras para a ascensão profissional das mulheres e

incluí-las de forma mais categórica no mercado de trabalho, de modo que a presença delas agreguem mudanças e resultados positivos para a entidade. De forma oposta, em países emergentes, como o Brasil, que ainda não alcançaram esse patamar de equidade na maioria dos âmbitos sociais, as mulheres que ocupam postos de liderança representam uma parcela ínfima da população feminina e não possuem tantas oportunidades de capacitação, autonomia e poder decisório efetivo e, portanto, não influenciam de forma significativa nos resultados das empresas. O *Global Gender Gap Report* (2023), do Fórum Econômico Mundial, consolida este argumento através dos indicadores de participação e oportunidade econômica, o qual indicou uma disparidade de 22,43 pontos percentuais entre homens e mulheres quanto à ocupação de cargos elevados, incluindo na administração pública, no Brasil.

2.3 Influência das características psicossociais na conduta dos gestores

As decisões da equipe gestora de uma organização estão diretamente relacionadas ao desempenho e resultados alcançados. Estas decisões podem ser influenciadas por diversos fatores, como a situação do mercado no qual a empresa atua, pressão de acionistas por resultados e o objetivo definido pela administração para o exercício em curso. Entretanto, devido a costumeira incerteza da área empresarial, os gestores de uma empresa precisam, por vezes, agir em situações de risco, sem dispor de muitas informações precisas, motivados por outros aspectos, comumente desconsiderados em análises acerca dos processos de tomada de decisão de gestores.

Os fatores institucionais, apesar de exercerem uma influência considerável nas decisões de um indivíduo, não são os únicos elementos que intervêm nos procedimentos adotados por um profissional em sua rotina laboral. A limitação humana é um fator de grande relevância para a análise de qualquer processo decisório, uma vez que cada indivíduo possui uma interpretação particular das situações devido às infinitas diferenças de caráter psicossocial entre os membros de uma equipe gestora. De acordo com a Teoria do Alto Escalão, as características da equipe de um setor incluído na alta administração, como experiências vivenciadas e valores são fundamentais para entender suas escolhas (HAMBRICK, 2007).

Neste sentido, o recorte de gênero elucidava algumas especificidades das condutas das profissionais mulheres que, possivelmente, influenciam no desempenho econômico-financeiro de uma entidade cujos cargos de comando sejam ocupados por maioria feminina, ou, ao menos, sejam divididos de forma equilibrada entre homens e mulheres. Conforme definido por Robinson e Dechant (1997), as funções cognitivas, atitudes e crenças dos indivíduos não são atribuídas de forma aleatória a todos, mas tendem a variar de acordo com características demográficas, como o gênero do indivíduo.

Erbilen e Uysal (2023) demonstraram as especificidades no estilo de liderança das mulheres através da análise das políticas dos países que foram bem-sucedidos no combate à pandemia de

Covid-19. O estudo indicou taxas de casos e mortes menores para países liderados por mulheres, pois elas foram mais habilidosas tanto nas tomadas de decisões baseadas em orientações de especialistas, quanto na comunicação, transmitindo confiança, otimismo e informações concretas à população. Essa demonstração de habilidade com uma taxa de sucesso diferenciada em relação aos homens durante o exercício de suas atividades profissionais também advém da experiência desafiadora durante a alçada à cargos de alto escalão que marcam a carreira das profissionais mulheres e conferem a elas a capacidade de lidar de maneira mais hábil com as incertezas das atividades de um gestor (KRISHNAN; PARK, 2005). Além disso, as dificuldades enfrentadas durante a ascensão profissional as induzem a um comportamento mais conservador e precavido (FRANCIS; HASAN; PARK; WU, 2015; HO; LI; TAM; ZHANG, 2015), visando apresentar resultados satisfatórios e consolidar-se no cargo, evitando riscos de possíveis prejuízos para não sofrer represálias e, possivelmente, perder sua posição na entidade.

Outrossim, a conduta frente a situações de dilemas éticos também se mostra um diferencial entre homens e mulheres, influenciado pela construção psicológica concebida de maneira distinta entre os gêneros. Estudos de cunho sociológico e pesquisas amostrais constataam a baixa tolerância das mulheres atuantes em posições de chefia para comportamentos fraudulentos. As pesquisas de Liu, Wei e Xie (2016), Almeida (2018) e Glover, Bumpus, Sharp e Munchus (2002) indicaram a menor aceitabilidade das diretoras e conselheiras ou presidentes em relação a atitudes antiéticas. A explicação fundamental para essa diferenciação na conduta ética entre os gêneros, segundo Gilligan (1982), em seu livro denominado de “Uma voz diferente: psicologia da diferença entre homens e mulheres da infância à idade adulta”, é a disparidade na formação moral de homens e mulheres. A autora identificou que as mulheres baseiam suas ações no cuidado e bem-estar do próximo, enquanto os homens tratam ações éticas como uma questão exclusivamente de justiça. Logo, a priorização do cuidado com o outro explica, ao menos parcialmente, a inclinação das mulheres a seguirem uma conduta correta em seu trabalho, uma vez que descuidos, fraudes e manipulações podem resultar em prejuízos irreparáveis para pessoas cujo bem-estar depende do desempenho da entidade.

Em suma, características elementares para um gestor, como habilidade de negociação, resolução de conflitos, conservadorismo, ética, dentre outros atributos desejáveis, se manifestam de maneira distintas a depender do gênero, devido às diferentes experiências na socialização e desenvolvimento de homens e mulheres.

3. METODOLOGIA

3.1 Tipologia de pesquisa

O presente trabalho é classificado, quanto à abordagem do problema, como quantitativo, uma vez que foram empregados procedimentos estatísticos para o tratamento de dados, voltando-se para a análise do comportamento geral de um acontecimento, além de explorar a relação entre variáveis

(RICHARDSON, 1999).

Já em relação à tipologia quanto aos objetivos, este estudo caracteriza-se como descritiva, pois na concepção de Andrade (2002), este tipo de estudo tem como foco a observação, registro, análise, classificação e interpretação dos fatos, sem manipulação por parte do pesquisador. De forma análoga, Gil (2008) destaca a utilização de técnicas padronizadas para coleta de dados como característica da pesquisa descritiva.

Por fim, quanto aos procedimentos, trata-se de pesquisa documental. Segundo Silva e Grigolo (2002), a pesquisa documental baseia-se em materiais primários que ainda não foram analisados e tem por objetivo a seleção e interpretação dessa informação bruta, a fim de extrair-lhe algum conhecimento e sentido.

3.2 Coleta de dados

A pesquisa documental dividiu-se em duas etapas: a identificação do gênero dos presidentes do conselho de administração, CEOs, CFOs e diretores de relação com os investidores através dos nomes dos indivíduos identificados nos formulários de referência das entidades, disponibilizados em seus respectivos endereços eletrônicos, bem como a compilação dos dados contábeis-financeiros das entidades selecionadas através da base de dados da plataforma Economática.

Inicialmente, foi utilizado uma base de dados produzida por Gonçalves (2023)², que identifica o gênero dos presidentes do conselho de administração das empresas brasileiras, na qual o critério empregado para a delimitação da amostra de empresas foi a listagem da B3, excluindo-se as entidades financeiras e de utilidade pública. A amostra final totalizou 289 empresas. A base de dados inicial foi complementada com as informações sobre os demais cargos considerados para a amostra, cujo gênero dos ocupantes foi identificado através do acesso aos formulários de referência de 2019 a 2022 de cada entidade, disponibilizados em seus sites de relacionamento com os investidores, seguindo os mesmos critérios de exclusão aplicados na base de dados de Gonçalves (2023). Uma vez localizados os quatro formulários correspondentes aos exercícios desejados, buscou-se discernir os nomes dos profissionais que desempenharam as funções de CEO, CFO e diretor de RI em cada ano, identificando o gênero de acordo com a atribuição mais comum e socialmente praticada de cada nome. Ou seja, indivíduos identificados com nomes que são geralmente associados a mulheres, foram intitulados como mulheres. O mesmo critério foi adotado para os homens. O procedimento foi aplicado igualmente a cada uma das 289 empresas.

No que tange a coleta de dados na Economática, foram selecionadas as seguintes informações: ativo total; patrimônio líquido; receita; EBIT; lucro líquido; liquidez corrente e valor de mercado. Essa escolha se justifica pelo objetivo da pesquisa, que busca verificar o desempenho das empresas. Assim, os itens extraídos da plataforma subsidiam esse tipo de análise pois são os

² Obtida através de solicitação à autora.

principais itens relacionados à análise financeira, uma vez que condensam as informações mais relevantes sobre a situação financeira e patrimonial da empresa. Além disso, tais itens são informações contábeis de fácil apuração e divulgadas por grande parte das entidades, ausentes em poucos casos, o que facilitou a realização dos cálculos e reduziu a ocorrência de resultados vazios que seriam descartados na construção do modelo estatístico. A partir destes valores obtidos na Económica, foram construídos índices de desempenho para as empresas constantes da amostra.

O limite temporal definido para a coleta dos dados foi o período de 2019 a 2022, pois desejava-se analisar e comparar o comportamento das variáveis no período anterior, durante e posterior à pandemia, visto a particularidade e os desafios financeiros impostos neste contexto. O ano de 2019 foi o exercício imediatamente anterior ao início da pandemia, a qual foi decretada pela Organização Mundial da Saúde (OMS) em março de 2020 e se estendeu até 2023, quando foi oficialmente declarada pela OMS o fim da Emergência de Saúde Pública de Importância Internacional. Entretanto, para fins desta pesquisa, considerou-se o exercício de 2022 como um cenário pós pandêmico, visto que, segundo Alexandridi, Mazej, Palermo e Hiscott (2022), foi o ano de desaceleração do contágio da doença e forte retomada das atividades rotineiras da sociedade. Além disso, devido à data de elaboração deste estudo, as informações contábeis disponíveis estão limitadas ao ano de 2022.

Os dados acerca do gênero dos ocupantes dos principais cargos gerenciais das empresas foram listados de forma que houvesse identificação de quais empresas foram comandadas por mulheres, por qual período e quais cargos foram ocupados por elas. Em seguida, os dados financeiros da Económica foram adicionados à esta listagem

Foi construída uma variável binária para identificar empresas que tinham mulheres no comando, ocupando um dos cargos mencionados anteriormente. Esse ponto é crucial na pesquisa, pois envolve três pressupostos limitantes. O primeiro é que a participação da mulher em uma empresa deveria ser representada por uma variável contínua. No entanto, construir uma variável desse tipo é complexo e detalhado, o que foge ao escopo de uma pesquisa de iniciação científica.

O segundo pressuposto é a seleção do cargo que poderia compor a variável. Inicialmente, considerou-se apenas o cargo mais alto, o de presidente. No entanto, para a amostra selecionada, poucas empresas tinham mulheres ocupando esse cargo no Brasil. Por isso, optou-se por expandir a seleção para os cargos de responsável financeira da empresa ou responsável pela relação com investidores, funções que geralmente são associadas a estereótipos masculinos. A presença de uma mulher nesses cargos seria um indicador de que a participação feminina naquela empresa superou algumas barreiras importantes. É importante destacar que essa escolha é uma limitação da pesquisa e das conclusões apresentadas neste artigo, mas acredita-se que sua apresentação em congresso poderá gerar debates para torná-la mais consistente e adequada.

Finalmente, durante o período analisado, ocorreram mudanças gerenciais que foram relatadas

pelas empresas. Para fins da pesquisa, a presença de mulheres no cargo por um determinado período seria suficiente para a classificação da empresa.

4. MÉTODOS ESTATÍSTICOS

4.1 Regressão logística

A regressão logística binária foi o método estatístico escolhido para a realização deste trabalho. Conforme Cramer (2003), regressão logística é uma técnica estatística que, utilizando-se de um conjunto de dados, produz um modelo de previsão de valores que a variável dependente pode assumir em função das variáveis independentes. Esta técnica possibilita a predição da probabilidade de ocorrência do fenômeno estudado e estabelecer a relação entre as variáveis preditoras e a variável de interesse. No caso de regressões cuja variável resultado assume duas classificações, utiliza-se a denominação de regressão logística binária.

Este método vai ao encontro do objetivo deste estudo devido à dicotomia da variável dependente: gênero dos ocupantes dos cargos gerenciais da empresa. Neste caso, a variável pode assumir a classificação de “empresa comandada por mulher” ou “empresa não comandada por mulher”. Em suma, a regressão logística binária aplicada à esta pesquisa busca prever a possibilidade de uma empresa ser comandada por mulher com base nas variáveis independentes escolhidas.

4.2 Descrição das variáveis do estudo

As variáveis de uma pesquisa são as características que serão estudadas em cada elemento da população do estudo e que podem assumir, ao menos, dois valores discriminativos, além de serem passíveis de aplicação de técnicas estatísticas. O cunho quantitativo e o modelo de regressão escolhido para a realização da presente pesquisa sugerem a possibilidade de uma variável possuir relação com outra.

A variável dependente foi definida como sendo as empresas comandadas por mulheres. Desta maneira, para a conceituação desta variável considerou-se como “empresas comandadas por mulheres” as sociedades que possuem profissionais do sexo feminino em pelo menos um dos cargos de CEO, CFO, Diretora de Relação com os Investidores ou Presidente do Conselho de Administração.

Já as variáveis independentes são as variáveis utilizados para causarem alterações na variável dependente. Assim, as variáveis independentes do modelo de regressão deste trabalho estão indicadas na tabela 1. Todas foram calculadas em três comparativos: 2020 em relação a 2019; 2021 em relação a 2020 e 2022 em relação a 2021, com vistas à identificação das alterações no comportamento do desempenho das empresas antes, durante e após o período da pandemia.

Tabela 1

Relação das variáveis independentes

Variável	Definição	Mensuração	Fonte
EBIT/receita	Indica a capacidade da empresa de gerar lucro operacional com base na receita obtida	Razão entre os dois itens.	Economática
EBIT/ativo	Indica a capacidade da empresa de gerar lucro operacional com base na extensão de seu ativo.	Razão entre os dois itens.	Economática
Lucro/receita	Indica a capacidade da empresa de gerar lucro líquido a partir da receita obtida.	Razão entre os dois itens.	Economática
PL/ativo	Indica a capacidade da empresa de financiar o ativo com o próprio patrimônio (independência de financiamento).	Razão entre os dois itens.	Economática
Receita/ativo	Indica a capacidade da empresa de gerar receita com base na extensão de seu ativo.	Razão entre os dois itens.	Economática
Liquidez corrente	Refere-se a capacidade da empresa de cumprir suas obrigações de curto prazo.	Razão entre ativo circulante e passivo circulante.	Economática
Valor de mercado	Trata-se do valor que a empresa está atingindo no mercado acionário.	Multiplicação entre os preços das ações e a quantidade de ações emitidas.	Economática

Fonte: elaboração própria.

4.3 Tratamento de dados

A coleta de dados gerou um compilados de dados acerca do gênero e dos dados econômicos das empresas selecionadas.

Para realizar a construção do modelo de regressão logística, optou-se pelo uso de variações e não dos indicadores em si se deu pela elevada variabilidade destes, o que resultaria em valores de difícil interpretação e que não se adequariam aos pressupostos estatísticos do modelo de regressão linear múltipla. Além disso, o uso de variações também possibilita o comparativo temporal do desempenho das entidades analisadas. A partir dessas definições, iniciou-se o manuseio desses dados no Gretl, software de livre acesso destinado à compilação e interpretação de dados econométricos. Ainda com o intuito de reduzir a ocorrência de valores extremos e devido ao caráter exploratório do

trabalho, foi aplicado o método *stepwise*, que consiste em ajustes no modelo que visam a melhor adequação dos resultados, evita distorções relevantes e seleciona apenas as variáveis de interesse.

Na primeira etapa da construção do modelo foram usadas todas as variáveis calculadas inicialmente, o que resultou em alguns valores muito dispersos. Em seguida, a análise de colinearidade indicou as três variações de EBIT/ receita e EBIT/ativo, lucro/ receita de 2022 em relação a 2021 e liquidez corrente de 2022 em relação a 2021 com ocorrência de problema de colinearidade. Desta maneira, o primeiro ajuste foi realizado através da omissão das três variáveis de EBIT/receita e, a partir do modelo gerado com essa alteração, foi feita a eliminação sequencial de variáveis usando p-valor bilateral de 0,10. Os resultados obtidos após este último ajuste foi considerado como o modelo de regressão binária final, utilizado para os fins deste trabalho.

5. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DE RESULTADOS

Nessa sessão serão apresentados os resultados numéricos obtidos na pesquisa, incluindo do modelo de regressão logística, conforme detalhado anteriormente, tentando atingir ao objetivo da pesquisa.

Inicialmente, apresenta-se as estatísticas descritivas, que consistem em uma consolidação de informações e descrições dos dados do estudo, através do cálculo de medidas que facilitam a análise da distribuição em questão. Para este estudo, foram consideradas as seguintes medidas para a análise descritiva: média, mediana e desvio padrão.

A tabela 2 apresenta as estatísticas descritivas das variações dos indicadores da pesquisa.

Tabela 2

Estatísticas descritivas das variações dos indicadores

Variação	Média	Mediana	Desvio padrão	Nº
VAR_EBIT_REC_20_19	2,58	1,08	10,56	265
VAR_EBIT_REC_21_20	5,69	1,06	50,52	271
VAR_EBIT_REC_22_21	1,88	0,95	5,27	265
VAR_EBIT_AT_20_19	2,24	0,96	11,81	280
VAR_EBIT_AT_21_20	4,14	1,15	24,11	286
VAR_EBIT_AT_22_21	2,21	1,00	6,65	278
VAR_LUC_REC_20_19	6,68	1,18	52,30	264
VAR_LUC_REC_21_20	2,19	1,04	4,58	271
VAR_LUC_REC_22_21	3,65	0,88	25,70	265
VAR_PL_AT_20_19	1,15	1,02	1,12	279
VAR_PL_AT_21_20	187,47	1,01	3142,50	284
VAR_PL_AT_22_21	1,14	1,02	1,54	276
VAR_REC_AT_20_19	1,00	0,92	0,87	265
VAR_REC_AT_21_20	1,13	1,12	0,40	271
VAR_REC_AT_22_21	1,16	1,08	0,71	265
VAR_LC_20_19	1,47	1,02	3,68	274
VAR_LC_21_20	1,27	1,01	1,76	281
VAR_LC_22_21	1,28	0,93	4,65	274
VAR_VM_20_21	1,31	1,01	1,12	182
VAR_VM_21_20	1,05	0,92	0,69	208
VAR_VM_22_21	0,84	0,75	1,22	244

Fonte: elaboração própria.

Os resultados demonstram a elevada variabilidade e irregularidade no comportamento das

variações, dado que algumas apresentaram valores coerentes com a normalidade estatística, como a Var_REC_AT_21_20, ao contrário de outras que demonstraram resultados com alta dispersão e assimetria na distribuição, como a Var_EBIT_AT_21_20. Os desvios-padrão distantes de zero indicam a distância dos valores em relação à média, ou seja, se trata de uma amostra pouco homogênea e bastante dispersa. Os cálculos das médias resultarem em valores mais elevados que as medianas também indicam assimetria na distribuição da amostra. Assim, para atenuar este problema de uniformidade dos dados do conjunto, aplicou-se a técnica de *stepwise*, descrita no tópico anterior, para omitir as variáveis que fogem aos parâmetros esperados.

Destarte, para complementar o entendimento acerca do comportamento dos indicadores e justificar a sua preterição em relação às variações, também foram calculadas as estatísticas descritivas dos indicadores, apresentadas em apêndice.

As matrizes de correlação indicam o grau de relação entre cada par de variáveis. A ocorrência de alto grau de correlação entre duas variáveis independentes significa que elas explicam a mesma parcela da variância da variável dependente. Assim, a contribuição de cada variável independente para o resultado da variável resposta fica menos nítida, dificultando a interpretação dos valores encontrados. Logo, é necessário que os problemas de colinearidades sejam mitigados e a maior parte das variáveis explicativas sejam independentes entre si.

Neste trabalho, as matrizes foram divididas de acordo com os três períodos analisados, assim, cada variável tem sua correlação calculada apenas com as outras variáveis do mesmo intervalo temporal. Devido à limitação de espaço, as variáveis estão representadas por números, cuja correspondência está descrita após as tabelas.

Tabela 3

Matriz de correlação das variações do ano de 2020 em relação a 2019

1	2	3	4	5	6	7	
1,00	0,97	0,12	0,02	-0,03	0,03	-0,04	1
	1,00	0,07	0,01	0,02	0,03	-0,03	2
		1,00	0,01	-0,05	-0,02	-0,08	3
			1,00	-0,01	-0,09	-0,17	4
				1,00	-0,04	0,15	5
					1,00	0,14	6
						1,00	7

Fonte: elaboração própria. Correlação significativa a 5% em negrito.

Tabela 4

Matriz de correlação das variações do ano de 2021 em relação a 2020

1	2	3	4	5	6	7	
1,00	0,71	0,04	-0,17	-0,13	0,22	0,11	1
	1,00	0,01	0,24	0,02	0,07	0,12	2
		1,00	-0,02	-0,10	0,32	0,12	3
			1,00	0,16	-0,04	-0,22	4
				1,00	-0,28	0,12	5
					1,00	0,29	6
						1,00	7

Fonte: elaboração própria. Correlação significativa a 5% em negrito.

Tabela 5

Matriz de correlação das variações do ano de 2022 em relação a 2021

1	2	3	4	5	6	7	
1,00	0,95	0,03	0,09	-0,002	-0,02	-0,01	1
	1,00	0,002	-0,01	0,01	-0,02	0,003	2
		1,00	-0,07	-0,03	0,95	-0,02	3
			1,00	-0,04	-0,04	-0,05	4
				1,00	-0,03	-0,004	5
					1,00	-0,01	6
						1,00	7

Fonte: elaboração própria. Correlação significativa a 5% em negrito.

1 = VAR_EBIT_REC; 2 = VAR_EBIT_AT; 3 = VAR_LUC_REC; 4 = VAR_PL_AT; 5 = VAR_REC_AT; 6 = VAR_LC; 7 = VAR_VM.

A tabela 3 apresenta os resultados referentes ao período de 2019 a 2020, cuja maioria das correlações apresentaram valores reduzidos, próximos de zero e, portanto, sem significância. Dentre os resultados significativos, destaca-se a correlação entre a VAR_EBIT_AT e VAR_EBIT_REC de 0,97, que indica correlação direta e forte entre as duas variáveis. Este resultado aponta que um aumento do indicador EBIT/ativo está fortemente relacionado ao aumento do indicador EBIT/receita no mesmo período. É uma conclusão plausível visto que ambos os indicadores utilizam o EBIT como numerador.

As tabelas 4 e 5 apresentam resultados semelhantes à tabela 3, com poucas correlações significativas. No período de 2020 a 2021, a correlação significativa destacada é entre VAR_EBIT_AT e VAR_EBIT_REC, a mesma identificada no período anterior, com coeficiente de 0,71. A mesma correlação se repetiu no último período, com coeficiente de 0,95. Ainda em relação aos resultados da tabela 5, a correlação entre VAR_LC e VAR_LUC_REC também se evidenciou com valor de 0,95.

A ausência de correlações significativas entre a maioria dos índices é satisfatória para endossar a confiabilidade dos resultados obtidos, pois é possível definir com clareza a atuação de cada variável preditora na resposta da variável dependente e, assim, interpretar da forma mais fidedigna possível o cenário apresentado por estes valores.

Após a identificação de problemas de colinearidade e de *outliers*, seguida da aplicação dos procedimentos metodológicos supracitados para atenuá-los, obteve-se as variáveis independentes que se mostraram significativas para este estudo, as quais estão indicadas junto aos resultados do modelo de regressão na tabela 6 abaixo:

Tabela 6

Resultados da regressão logística

	Coefficiente	Erro padrão	z	p-valor	
const	-1,79	0,74	-2,44	0,015	**

VAR_EBIT_AT_20_19	-0,66	0,24	-2,80	0,005	***
VAR_LC_20_19	1,06	0,54	1,97	0,049	**
VAR_VM_21_20	-0,84	0,49	-1,72	0,086	*
VAR_VM_22_21	0,86	0,38	2,29	0,022	**

Fonte: elaboração própria.

O modelo de regressão realizado previu de forma correta 140 casos, dos 169 importados inicialmente para o software, o que equivale a 82,80% do total dos dados.

A hipótese formulada para o modelo é de que as empresas comandadas por mulheres tiveram desempenho diferenciado diante da crise sanitária. O nível de significância é de 5%, considerado como normal, que será comparado ao p-valor de cada termo para avaliar a hipótese nula. A hipótese nula (H0) se refere à situação em que o coeficiente do item é igual a zero, o que pressupõe a não relação entre o referido item e a chance da ocorrência do evento analisado. Assim, se o p-valor for menor que o nível de significância, a H0 é rejeitada, implicando na existência de relação significativa entre a variável independente a probabilidade de a empresa em questão ser comandada por mulher.

Em relação aos resultados das variáveis significativas, a variação da relação EBIT/AT_20_19 apresentou coeficiente de -0,66, o que remete a uma relação inversa entre o comando feminino de uma empresa e a variação positiva desse indicador no referido período. Ou seja, a cada unidade de aumento na variação do indicador EBIT/ativo, há redução na possibilidade de a empresa ser chefiada por uma mulher. Este resultado remete a redução da lucratividade nessas entidades, em comparação às sociedades chefiadas por homens, durante o período avaliado. Portanto, a presença de mulheres em cargos gerenciais não influencia positivamente na lucratividade das empresas.

Vo e Bui (2017) argumentam acerca da pouca influência que as mulheres exercem sobre os processos decisórios importantes, ainda quando estão empregadas em cargos altos. A pesquisa de Vinnicombe (2009), realizada através de entrevistas com mulheres diretoras e membros de conselhos de administração de empresas norte-americanas, retratou este cenário de insuficiência de poder das mulheres diretoras. As entrevistadas relataram que, quando suas opiniões não têm o aval de outro membro da equipe, elas são ignoradas e excluídas do processo deliberativo. Konrad, Kramer e Erkut (2008) complementam este entendimento e indicam a necessidade de haver três ou mais diretoras para fortalecer a autoridade delas e tornar suas atuações mais incisivas para que, assim, elas interfiram efetivamente no desempenho da empresa.

A segunda variável, VAR_LC_20_19 apresentou coeficiente positivo de 1,06, o que indica relação positiva entre empresas comandadas por mulheres e a variação da liquidez corrente entre 2019 e 2020. Este achado demonstra um cenário mais promissor na manutenção da saúde financeira das empresas comandadas por mulheres durante o primeiro ano da pandemia, em relação às companhias predominantemente masculinas. A situação apontada pelo coeficiente desta variável pode ser explicada, dentre outros fatores, pela tendência conservadora das profissionais mulheres. Desta maneira, no cenário de incerteza vivenciado em 2020, primeiro ano da pandemia de Covid-

19, as empresas comandadas por mulheres optaram por adotar uma postura conservadora e elevar a liquidez corrente, a fim de aumentar a garantia de que os recursos disponíveis seriam capazes de pagar as obrigações de curto prazo e, conseqüentemente, prevenir situações de insolvência e adversidades financeiras. Este resultado corrobora conclusões semelhantes registradas na literatura, como as pesquisas de Francis et. al. (2015), Carter, Franco e Gine (2017) e Alves (2023), que constataram maior aversão ao risco e procedimentos mais conservadores nos relatórios financeiros elaborados por empresas cujo cargo de CFO é ocupado por uma mulher em comparação àquelas que eram chefiadas por um CFO homem.

O resultado da terceira variável expressou associação negativa das empresas das mulheres e a variação do valor de mercado do ano de 2020 para 2021, com coeficiente de $-0,84$. Em outros termos, têm-se que as empresas que aumentaram positivamente seu valor de mercado no período definido têm menor possibilidade de serem uma empresa com representatividade feminina em cargos de gestão. Entretanto, a última variável analisada apontou para um cenário de melhor recuperação do valor de mercado das empresas chefiadas por mulheres ao fim da pandemia, no ano de 2022, em comparação às comandadas por homens. O valor do coeficiente positivo de $0,86$ superou o valor da relação negativa registrada no ano antecedente, apontando aumento da probabilidade das empresas que incrementaram seu valor de mercado serem empresas que foram classificadas como comandadas por uma ou mais mulheres. Assim, o resultado indica um cenário de reestabelecimento mais contundente dessas organizações no momento pós pandêmico.

Os resultados acerca da variação do valor de mercado são consistentes com a bibliografia do tema, que apresenta resultados dúbios em diversos estudos realizados. Silva e Margem (2015), Rose (2007), Vo e Bui (2017) indicaram ausência de relação ou relação negativa entre a presença de mulheres em cargos de alto escalão e o valor da empresa. A presença feminina, especificamente no conselho de administração, pode afetar negativamente o valor da empresa pois elas tendem a fortalecer a independência e a atuação de monitoramento do CA em prol dos interesses e direitos dos acionistas e reduzir a função de aconselhamento aos gestores, o que pode gerar prejuízos para a empresa quando o custo dessa postura excede os benefícios gerados, gerando desequilíbrio entre essas duas atribuições do CA e reduzindo o valor da empresa (VO; BUI, 2017).

Há também de se considerar a conduta da empresa quanto ao preenchimento das vagas da alta administração por mulheres pois, caso seja um comportamento adotado apenas com o intuito de sinalizar uma falsa preocupação com diversidade e para cumprir determinadas cotas legais, não há preocupação em selecionar profissionais capacitadas ou de prover meios de qualificação para elas. Logo, a presença dessas mulheres será meramente ilusória e não irá agregar valor para a empresa. De forma distinta, estudos de Carter et. al. (2003), Agyemang-Mintah e Schadewitz (2019), Hanaysha (2019) mostraram associação positiva entre a presença feminina e o valor da empresa.

Os resultados irresolutos verificados no presente estudo e que convergem com diversas

referências nacionais e internacionais apontam para a conclusão mais racional e notória, mas que ainda encontra barreiras na misoginia: o gênero não é fator de determinação de qualificação profissional. A dominação masculina na área financeira e em cargos diretores não se justifica por outro fator que não a perpetuação de estereótipos depreciativos e infundados quanto à natureza feminina, os quais culminam na divisão sexual do trabalho baseando-se nas ideias de separação e hierarquia entre os gêneros que, segundo Thome (2012), limitam as mulheres às profissões tidas como femininas e admitem a superioridade do homem na prática laboral. Assim, têm-se este comportamento de aversão à presença das mulheres nos referidos setores e cargos.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo principal deste trabalho foi analisar o comportamento do desempenho das empresas listadas na bolsa brasileira e verificar a existência de correlação entre o gênero dos diretores e gerentes e o desempenho observado. Para isso, foram identificadas as empresas cujo comando apresenta representatividade feminina e as que não apresentam diversidade de gênero no alto escalão. A partir disso, foram definidos os indicadores de desempenho a serem analisados, a saber: EBIT/receita; EBIT/ativo; lucro/receita; PL/ativo; receita/ativo; liquidez corrente e valor de mercado, e deu-se a construção de um modelo de regressão logística binária para averiguar a existência ou não da referida relação. Além disso, foram feitas análises por meio da estatística descritiva e de matrizes de correlação para identificar o comportamento das variáveis e aprimorar os resultados da regressão.

Os resultados demonstraram relação insignificante entre o gênero dos funcionários da alta administração e o desempenho auferido pela empresa. Estes achados diferem de diversas pesquisas internacionais, como Krishnan e Parsons (2008) e Carmo, Alves e Quaresma (2022), as quais encontraram relação positiva entre a diversidade de gênero e o desempenho financeiro da entidade. No entanto, observa-se que tais estudos são, em sua maioria, produzidos com base no contexto de países desenvolvidos economicamente, os quais possuem um cenário social mais consciente quanto à importância da igualdade de gênero no mercado de trabalho. Desta forma, é necessário considerar as particularidades socioculturais do Brasil, uma nação emergente, como limitações desta pesquisa, uma vez que o cenário brasileiro ainda apresenta preconceitos enraizados na população que se traduzem em um mercado de trabalho dominado por homens e hostil às mulheres, especialmente em relação aos cargos gerenciais e financeiros, que foram objetos de exploração desta pesquisa. A representação irrisória das mulheres nos cargos executivos nas empresas da B3, que, segundo os dados coletados neste trabalho, estão presentes em apenas 56 empresas dentre o total de 289 sociedades examinadas, bem como a baixa participação feminina nos conselhos de administração das empresas brasileiras, constatada na pesquisa de Silva Júnior e Martins (2017), comprovam a dificuldade de ascensão profissional imposta às mulheres do país. Assim, a ausência dessas mulheres

resultou em uma amostra bastante diminuta para os fins desta pesquisa, o que pode ter interferido na obtenção de resultados mais precisos. Além disso, ressalta-se as lacunas encontradas nos dados financeiros, principalmente nos valores de mercado, não divulgados por todas as empresas, que também afetam os resultados estatísticos obtidos.

Os achados são relevantes para o entendimento sobre o papel da mulher no cenário corporativo. A irrelevância das distinções entre os desempenhos alcançados por diretoras e gerentes mulheres em comparação à performance dos homens reforçam a falta de fundamento desta, ainda persistente, discriminação de gênero. Estes resultados devem fortalecer a mudança da conjuntura do mercado de trabalho atual e fomentar a inclusão de cada vez mais mulheres em todas as áreas de atuação, principalmente naquelas predominadas por homens. Os processos de contratação de profissionais, bem como a estrutura e cultura organizacional devem adaptar-se para a inclusão e aceitação natural das mulheres, e guiar seus julgamentos em critérios única e exclusivamente técnicos, afastando as concepções discriminatórias que têm restringido a admissão e o progresso profissional das mulheres há séculos.

Sugere-se que trabalhos futuros sejam realizados a partir de segregação setorial, visando uma melhor comparação entre empresas semelhantes. Outra sugestão está relacionada ao período analisado, pois o presente estudo se ateve ao período da pandemia, uma crise atípica. Uma análise de momentos em condições habituais irá agregar e completar o entendimento sobre a atuação das mulheres em cargos gerenciais.

REFERÊNCIAS

- AGYEMANG-MINTAH, Peter; SCHADEWITZ, Hannu. Gender diversity and firm value: evidence from UK financial institutions. **International Journal of Accounting & Information Management**, v. 27, n. 1, p. 2-26, 2019.
- ALEXANDRIDIS, Magdalini et al. The Coronavirus pandemic–2022: Viruses, variants & vaccines. **Cytokine & growth factor reviews**, v. 63, p. 1-9, 2022.
- ALMEIDA, Neirilaine Silva de et al. Características dos chief financial officer e escolhas contábeis: evidências da Alemanha, Brasil e Reino Unido. 2018.
- ALVES, Sandra. Do female directors affect accounting conservatism in European Union?. **Cogent Business & Management**, v. 10, n. 2, p. 2219088, 2023.
- ANDRADE, Maria Margarida de. Como preparar trabalhos para cursos de pós-graduação. In: **Como preparar trabalhos para cursos de pós-graduação**. 1995. p. 118-118.
- BARRETO, Andreia. A mulher no ensino superior: distribuição e representatividade. **Cadernos do GEA**, v. 6, p. 5-46, 2014.
- BØHREN, Øyvind; STAUBO, Siv. Mandatory gender balance and board independence. **European Financial Management**, v. 22, n. 1, p. 3-30, 2016.
- BRASIL. **Projeto de Lei nº 112, de 27 de abril de 2010**. Define percentual mínimo de participação de mulheres nos conselhos de administração das empresas públicas e sociedades de economia mista, suas subsidiárias e controladas e demais empresas em que a União, direta ou indiretamente, detenha a maioria do capital social com direito a voto. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/96597>. Acesso em: 08 de ago. 2023.
- CAMPOS, Rafaella Cristina et al. Gênero e empoderamento: Um estudo sobre mulheres gerentes nas universidades. **Revista Latino-Americana de Geografia e Gênero**, v. 8, n. 2, p. 97-115, 2017.
- CARMO, Cecília; ALVES, Sandra; QUARESMA, Bruna. Women on boards in Portuguese listed companies: Does gender diversity influence financial performance?. **Sustainability**, v. 14, n. 10, p. 6186, 2022.
- CARTER, David A.; SIMKINS, Betty J.; SIMPSON, W. Gary. Corporate governance, board diversity, and firm value. **Financial review**, v. 38, n. 1, p. 33-53, 2003.
- CARTER, Mary Ellen; FRANCO, Francesca; GINE, Mireia. Executive gender pay gaps: The roles of female risk aversion and board representation. **Contemporary Accounting Research**, v. 34, n. 2, p. 1232-1264, 2017.
- CATALYST. **The bottom line: Connecting corporate performance and gender diversity**. Catalyst, 2004. Disponível em: https://www.catalyst.org/wpcontent/uploads/2019/01/The_Bottom_Line_Connecting_Corporate_Performance_and_Gender_Diversity.pdf. Acesso em: 10 de ago. 2023.
- CRAMER, Jan Salomon. **Logit models from economics and other fields**. Cambridge University Press, 2003.
- DA SILVA, André Luiz Carvalhal; MARGEM, Helena. Mulheres em cargos de alta administração afetam o valor e desempenho das empresas brasileiras?. **Brazilian Review of Finance**, v. 13, n. 1,

p. 103-133, 2015.

DA SILVA, Isis Tamara Alves; AVELINO, Bruna Camargos; NASCIMENTO, Eduardo Mendes. Gênero e o ambiente acadêmico contábil: percepções de docentes e de discentes sobre a trajetória das mulheres. **Revista de Gestão, Finanças e Contabilidade**, v. 11, n. 1, p. 73-93, 2021.

EAGLY, Alice H.; KARAU, Steven J. Role congruity theory of prejudice toward female leaders. **Psychological review**, v. 109, n. 3, p. 573, 2002.

ERBILLEN, Süheyla Üçışık; UYSAL, Merve. The Common Point of Countries Successful Policies in the Struggle Against COVID-19: Women Leaders. **Sage Open**, v. 13, n. 2, p. 21582440231179458, 2023.

FRANCIS, Bill et al. Gender differences in financial reporting decision making: Evidence from accounting conservatism. **Contemporary Accounting Research**, v. 32, n. 3, p. 1285-1318, 2015.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. Editora Atlas SA, 2008.

GILLIGAN, Carol. **Uma Voz Diferente Psicologia da diferença entre homens e mulheres da infância à idade adulta**. São Paulo: Rosa dos Tempos, 1982.

GLOVER, Sandra H. et al. Gender differences in ethical decision making. **Women in Management Review**, v. 17, n. 5, p. 217-227, 2002.

HAMBRICK, Donald C. Upper echelons theory: An update. **Academy of management review**, v. 32, n. 2, p. 334-343, 2007.

HANAYSHA, J. R. The impact of board gender diversity on firm value: Evidence from Kuwait. **International Journal of Applied Science and Research**, v. 2, n. 1, 2019.

HO, Simon SM et al. CEO gender, ethical leadership, and accounting conservatism. **Journal of Business Ethics**, v. 127, p. 351-370, 2015.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Estatísticas de Gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil**. IBGE, 2021. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/multidominio/genero/20163-estatisticas-de-genero-indicadores-sociais-das-mulheres-no-brasil.html>. Acesso em: 09 de ago. 2023.

KEINE, Thairine; DE JESUS BUSS, Regiane. Desigualdade de gênero: uma análise da mulher na contabilidade da região do norte catarinense. **Ágora: revista de divulgação científica**, v. 26, p. 45-63, 2021.

KONRAD, Alison M.; KRAMER, Vicki; ERKUT, Sumru. The impact of three or more women on corporate boards. **Organizational dynamics**, v. 37, n. 2, p. 145-164, 2008.

KRISHNAN, Gopal V.; PARSONS, Linda M. Getting to the bottom line: An exploration of gender and earnings quality. **Journal of business ethics**, v. 78, p. 65-76, 2008.

KRISHNAN, Hema A.; PARK, Daewoo. A few good women—on top management teams. **Journal of business research**, v. 58, n. 12, p. 1712-1720, 2005.

LIU, Yu; WEI, Zuobao; XIE, Feixue. CFO gender and earnings management: Evidence from China. **Review of Quantitative Finance and Accounting**, v. 46, p. 881-905, 2016.

MIRANDA, Luiz Carlos et al. Indicadores de desempenho empresarial divulgados por empresas norte-americanas. **Contabilidade Vista & Revista**, v. 14, n. 2, p. 85-103, 2003.

- MOTA, António G.; CUSTÓDIO, Cláudia. **Finanças da Empresa – Manual de informação, análise e decisão financeira para executivos**. 4. Ed. Lisboa: Bnomics, 2008.
- RIBEIRO, Maitê Garcia Cruz; DA SILVA MACEDO, Marcelo Álvaro; DA COSTA MARQUES, José Augusto Veiga. Análise da relevância de indicadores financeiros e não financeiros na avaliação de desempenho organizacional: um estudo exploratório no setor brasileiro de distribuição de energia elétrica. **Revista de Contabilidade e Organizações**, v. 6, n. 15, p. 60-79, 2012.
- RICHARDSON, Roberto Jarry et al. **Pesquisa social: métodos e técnicas**. São Paulo: Atlas, 1999.
- ROBINSON, Gail; DECHANT, Kathleen. Building a business case for diversity. **Academy of Management Perspectives**, v. 11, n. 3, p. 21-31, 1997.
- ROSE, Caspar. Does female board representation influence firm performance? The Danish evidence. **Corporate governance: An international review**, v. 15, n. 2, p. 404-413, 2007.
- SILVA JÚNIOR, Claudio Pilar da; MARTINS, Orleans Silva. Mulheres no conselho afetam o desempenho financeiro? uma análise da representação feminina nas empresas listadas na BM&FBOVESPA. **Sociedade, Contabilidade e Gestão**, v. 12, n. 1, 2017.
- SILVA, Marise Borba de; GRIGOLO, Tânia Maris. Metodologia para iniciação científica à prática da pesquisa e da extensão II. **Caderno Pedagógico. Florianópolis: Udesc**, 2002.
- TEIXEIRA, Nuno Miguel Delicado; AMARO, António Gerson Cabral. Avaliação do desempenho financeiro e da criação de valor—um estudo de caso. **Revista Universo Contábil**, v. 9, n. 4, p. 157-178, 2013.
- THOME, Candy Florencio. **O princípio da igualdade em gênero e a participação das mulheres nas organizações sindicais de trabalhadores**. 2012. Tese de Doutorado. Universidade de São Paulo.
- VINNICOMBE, Susan. **Women on corporate boards of directors: International research and practice**. Edward Elgar Publishing, 2009.
- VO, Thi Thuy Anh; BUI, Phan Nha Khanh. Impact of board gender diversity on firm value: International evidence. **Journal of Economics and Development**, v. 19, n. 1, p. 65-76, 2017.
- WORLD ECONOMIC FORUM (WEF). **Global Gender Gap Report**. WEF, 2023. Disponível em: https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2023.pdf. Acesso em: 07 de ago. 2023.
- YE, Kangtao; ZHANG, Ran; REZAEE, Zabihollah. Does top executive gender diversity affect earnings quality? A large sample analysis of Chinese listed firms. **Advances in Accounting**, v. 26, n. 1, p. 47-54, 2010.
- ZABOTTI, Evellyn Danielly et al. Gênero e Contabilidade no Brasil: Qual é o saldo dessa conta?. 2017.

APÊNDICE A - ESTATÍSTICAS DESCRITIVAS DOS INDICADORES

Varição	Média	Mediana	Desvio padrão	Nº
Ebit_Receita_2019	0,48	0,13	2,09	264
Ebit_Receita_2020	1,08	0,14	7,93	270
Ebit_Receita_2021	0,75	0,16	4,89	272
Ebit_Receita_2022	0,40	0,14	1,52	264
Ebit_Ativo_2019	0,13	0,08	0,28	280
Ebit_Ativo_2020	0,20	0,08	0,96	285
Ebit_Ativo_2021	0,49	0,09	5,66	286
Ebit_Ativo_2022	0,46	0,09	5,22	277
Lucro_Receita_2019	0,65	0,09	3,87	264
Lucro_Receita_2020	1,26	0,11	9,30	270
Lucro_Receita_2021	0,60	0,12	4,18	272
Lucro_Receita_2022	0,72	0,10	4,84	264
PL_Ativo_2019	0,97	0,67	2,50	281
PL_Ativo_2020	1,00	0,67	2,94	286
PL_Ativo_2021	1,21	0,64	5,14	286
PL_Ativo_2022	0,93	0,63	1,99	278
Receita_Ativo_2019	0,72	0,60	0,78	280
Receita_Ativo_2020	0,64	0,51	0,62	285
Receita_Ativo_2021	0,65	0,55	0,54	286
Receita_Ativo_2022	0,70	0,58	0,59	277
LC_2019	62,89	1,47	575,41	277

Fonte: elaboração própria.