

Mulheres na Gestão e a Evidenciação Ambiental em Companhias Abertas

Naline Tres

Universidade Comunitária da Região de Chapecó – Unochapecó
nalinetres@unochapeco.edu.br

Geovanne Dias De Moura

Universidade Comunitária da Região de Chapecó – Unochapecó
geomoura@terra.com.br

Sady Mazzioni

Universidade Comunitária da Região de Chapecó – Unochapecó
sady@unochapeco.edu.br

Daniela Di Domenico

Universidade Comunitária da Região de Chapecó – Unochapecó
didomenico@unochapeco.edu.br

Resumo

O objetivo do estudo é analisar a relação entre a participação das mulheres em cargos de gestão e a evidenciação ambiental de companhias listadas na [B]³, no período de 2014 a 2018. A pesquisa possui abordagem quantitativa e utilizou o método de análise de conteúdo para coleta de dados nos relatórios padrão da *Global Reporting Initiative*. A análise descritiva indicou que a média de evidenciação ambiental é de 35,51%. As mulheres estão presentes em 46,76% dos conselhos de administração, porém são maioria em apenas 1,88% das empresas. O cargo de CEO (*Chief Executive Officer*) é ocupado por mulheres em 4,36% das empresas pesquisadas. A correlação de Pearson indica que não há relação entre a participação das mulheres em cargos de gestão e a evidenciação ambiental das empresas brasileiras analisadas, diferente de estudos internacionais que apontam evidências de que a presença de mulheres em cargos de gestão melhora a evidenciação ambiental. Os resultados podem ser decorrentes da baixa participação do gênero feminino nos cargos de gestão e de que outras características organizacionais e do ambiente institucional do país se sobrepõem aos possíveis benefícios da presença feminina na gestão.

Palavras-chave: Mulheres na Gestão; Evidenciação Ambiental; Empresas Brasileiras.

Linha temática: Responsabilidade Social e Ambiental

Agradecimento: Fundo de Apoio à Manutenção e ao Desenvolvimento da Educação Superior – FUMDES.

1 Introdução

O crescimento e globalização da economia provenientes da revolução industrial foram marcados por avanços tecnológicos e mudanças no mundo dos negócios. Contudo, o uso desenfreado dos recursos naturais e a pouca ênfase dada aos problemas ambientais entraram na pauta de discussão de gestores, acadêmicos e sociedade em geral (Figueiredo, Nobre, Nobre, Siqueira & Macêdo, 2017; Mussoi & Van Bellen, 2010).

Freeman e Phillips (2002) destacam que no mundo corporativo, além da geração de valor econômico, se faz necessário pensar nos impactos sociais que as organizações promovem, buscando unir o econômico com o social. A ética e transparência auxiliam na responsabilização das organizações perante seus *stakeholders* (Kocollari, 2015) de forma que a divulgação de informações auxilia na obtenção da legitimidade social (Machado & Ott, 2015). A evidenciação de informações tem se tornado uma ferramenta importante para as empresas, tanto no contexto econômico-financeiro quanto em relação às ações socioambientais, de forma a auxiliar na obtenção de legitimidade social (Machado & Ott, 2015).

As empresas têm se preocupado em promover estratégias que incluam fatores sociais e ambientais para melhoria de sua gestão e a melhor utilização dos recursos naturais (Pletsch, Brighenti, Silva & Rosa, 2015). Nesse sentido, os relatórios de sustentabilidade são basicamente utilizados para reportar aos *stakeholders* as ações tomadas pelas organizações, tornando-se também uma ferramenta estratégica para a gestão (Fernandez-Feijoo, Romero & Ruiz-Blanco, 2014).

A evidenciação ambiental pode proporcionar melhorias ao ambiente organizacional, relacionadas ao processo de governança corporativa, legitimação perante aos *stakeholders* e no desempenho econômico-financeiro (Macêdo, Moura, Dagostini & Hein, 2013; Machado & Ott, 2015; Sancovschi & Silva, 2006; Al-Tuwaijri, Christensen & Hughes II, 2004; Pereira, Carvalho & Parente, 2011).

A presença de mulheres em cargos de alto escalão é um tema que tem sido discutido como forma de captar a presença feminina em cargos de CEO (*Chief Executive Officer*) e conselho de administração, além de entender os motivos pelos quais a presença feminina em cargos elevados ainda é baixa (Madalozzo, 2011; Lazzaretti & Godoi, 2012). Apesar do nível de instrução e experiência das mulheres, percebe-se que muitas vezes a presença feminina no alto escalão tem relação com o vínculo familiar (Lazzaretti & Godoi, 2012). Em países como a Noruega por exemplo, a presença feminina em conselhos de administração é de 40%, porém no Brasil o gênero feminino ainda demonstra baixa representatividade (Costa, Sampaio & Flores, 2019).

A participação das mulheres no mercado de trabalho, principalmente em cargos do alto escalão, é um assunto que vem ganhando maiores proporções nos últimos tempos. Enquanto algumas mulheres conseguiram chegar aos postos da alta gestão, outras ainda tentam alcançar seu posto no mundo corporativo (Skaggs, Stainback & Duncan, 2012).

A presença de mulheres em cargos do alto escalão pode melhorar as práticas de governança corporativa, diminuindo conflitos de agência, como também a uma aplicação mais fidedigna dos códigos de ética e conduta das empresas (Galbreath, 2011). A presença de mulheres no conselho de administração pode melhorar o relacionamento da empresa com os *stakeholders*, melhorar a *accountability* e as condutas éticas da empresa, melhorando inclusive o desempenho financeiro (Galbreath, 2011). Ben-Amar, Chang e McIlkenny (2017) encontram

evidências de que a presença de mulheres no conselho melhora a resposta de empresas canadenses nos relatórios que dizem respeito às mudanças climáticas, o que demonstra que a diversidade de gênero no conselho de administração é importante para promoção de políticas voltadas à sustentabilidade.

Essa melhoria decorre do fato de que as mulheres possuem características mais comunitárias em comparação aos homens, como por exemplo, são mais afetuosas, prestativas e preocupadas com o bem-estar social, refletindo-se nas ações que são tomadas pela empresa, melhorando o relacionamento com as partes interessadas. A sensibilidade e os traços psicológicos únicos das mulheres, refletem-se nas práticas de Responsabilidade Social Corporativa e políticas ambientais, de modo a trazer mais legitimidade social nas ações praticadas pela empresa (Zhang, Zhu & Ding, 2012; Eagly, Johannesen-Schmidt & Van Engen, 2003; Martínez, Rambaud & Oller, 2019).

Estudos associando os temas evidencição ambiental e mulheres na gestão têm sido conduzidos, em que alguns apontam relações positivas, indicando que a presença de mulheres melhora a evidencição ambiental das empresas (Fernandez-Feijoo *et al.*, 2014; Ben-Amar *et al.*, 2017). As evidências do estudo de Liao, Luo e Tang (2014) indicaram que a diversidade de gênero nos conselhos de administração melhora a divulgação de informações socioambientais. Resultado semelhante foi apresentado por Fernandez-Feijoo *et al.* (2014), em empresas com três ou mais mulheres em cargos de gestão. Contudo, outros estudos não encontraram relação entre o tema evidencição ambiental e a presença de mulheres nos cargos de gestão (Fernandes, Nunes & Bornia, 2017; Santos, Santos & Leite Filho, 2019).

Em virtude dos resultados inconsistentes nos estudos prévios, torna-se oportuno investigar o seguinte problema de pesquisa: qual a relação entre a participação das mulheres na gestão e a evidencição ambiental das companhias abertas listadas na [B]³? O objetivo do estudo é avaliar a relação entre a participação das mulheres na gestão e a evidencição ambiental das companhias abertas listadas na [B]³.

A presença de mulheres ocupando altos cargos de gestão têm sido relacionada com benefícios e melhorias de processos organizacionais (Adler, 2001; Silva & Martins, 2017). Contudo, os resultados contrariam os pressupostos teóricos da literatura internacional de que a presença feminina na gestão não melhora a evidencição ambiental. Pode-se inferir que outras características organizacionais e do ambiente institucional do país se sobrepõem aos possíveis benefícios da presença feminina na gestão.

2 Revisão de literatura

2.1 Evidencição ambiental

As décadas do século XX foram marcadas pela revolução industrial, fortalecendo a produção de bens em escala e promovendo grandes mudanças no cenário econômico mundial, cuja preocupação principal residia na obtenção de lucros e pouca ênfase era dada aos impactos ambientais gerados (Figueiredo *et al.*, 2017).

Em paralelo à ascensão econômica, surgiram problemas ambientais globais e escassez de recursos vieram à tona, a exemplo das pressões da sociedade por práticas ambientalmente corretas (Mussoi & Van Bellen, 2010). Além da geração de valor econômico pelos negócios, passou-se a avaliar os efeitos sociais das ações das organizações e a forma de unir os aspectos sociais e econômicos (Freeman & Phillips, 2002).

Nesse sentido, Freeman e Philips (2002) apontam que o sucesso de uma organização depende do seu relacionamento no meio em que está inserida e com seu grupo de *stakeholders*: clientes, fornecedores, comunidade e outros. A responsabilização das organizações perante os seus *stakeholders* contribui para a busca de maior transparência e ações éticas e sustentáveis (Kocollari, 2015).

Ingram e Frazier (1980) exploraram a evidencição ambiental e demonstram em seus achados que as divulgações referentes a responsabilidade social afetam a forma com que os usuários externos analisam os relatórios das organizações, porém essa relação ainda é fraca. Por sua vez, Deegan e Gordon (2012) analisaram os relatórios de sustentabilidade de empresas Australianas no período de 1980 e 1991 e os achados demonstram que a evidencição ambiental aumentou significativamente ao longo dos anos e que há uma ligação relacionada com a preocupação de questões sociais e ambientais.

A evidencição ambiental é uma forma de divulgar ações responsáveis por parte da empresa como forma de atrair investidores e melhorar o desempenho econômico-financeiro (Macêdo *et al.*, 2013). Em países como Austrália, Japão e Reino Unido a evidencição ambiental é obrigatória, já em outros países a evidencição é voluntária (Fernandez-Feijoo *et al.*, 2014).

No Brasil, a evidencição de práticas socioambientais ocorre de forma voluntária, influenciada por distintos fatores. Os achados de Macêdo *et al.* (2013) demonstram que quanto melhor as práticas de governança maior o nível de evidencição ambiental.

As empresas também se utilizam da evidencição ambiental como forma de legitimação social, por meio do relato das ações que visem popularizar suas práticas, buscar parceiros para desenvolver ações ambientais e demonstrar suas formas de gestão (Machado & Ott, 2015; Silva & Sancovski, 2006).

A pesquisa de Al-Tuwaijri *et al.*, (2004) faz uma relação entre a evidencição ambiental, performance ambiental e desempenho econômico em empresas americanas, evidenciando relação positiva entre a performance ambiental e desempenho econômico e em relação a evidencição ambiental e medidas quantificáveis de poluição.

O estudo de Pereira *et al.*, (2011) que analisou dez empresas brasileiras que apresentaram os melhores relatórios de sustentabilidade no ano de 2009 e constatou que as empresas com níveis mais elevados de evidencição ambiental apresentaram melhor desempenho econômico, sendo possível adotar práticas sustentáveis e manter um bom desempenho econômico. Adicionalmente, Al-Tuwaijri *et al.*, (2004) apontam que a união da performance ambiental com o desempenho econômico melhora as práticas de gestão das organizações.

Destarte, as organizações têm se preocupado em traçar estratégias que incluem fatores ambientais e sociais para a melhoria de práticas e para a gestão da organização, tanto para questões de certificação e legislação quanto para o uso sustentável dos recursos (Pletsch *et al.*, 2015).

2.2 Mulheres em cargos de gestão

Nas últimas décadas tem se discutido muito sobre o acesso das mulheres em altos níveis corporativos. Historicamente, o gênero feminino tem enfrentado desafios na busca por postos de liderança. Enquanto uma pequena parcela de mulheres tem conseguido alcançar altos níveis na hierarquia corporativa, outras ainda lutam para alcançar cargos gerenciais (Skaggs *et al.*, 2012). Apesar do aumento da participação feminina no mercado de trabalho, as diferenças entre

salários e promoções ainda existem em relação ao gênero (Madalozzo, 2011). A dificuldade das mulheres ao alcance de cargos elevados também é chamada de efeito do teto de vidro, que remonta a existência de barreiras sociais e culturais que impedem o crescimento profissional das mulheres nas empresas (Madalozzo, 2011). Apesar da existência de um teto de vidro para as mulheres no mercado de trabalho, empresas tiveram ganho de lucratividade ao promover o gênero feminino para cargos executivos (Adler, 2001).

A diferença salarial entre os gêneros também tem diminuído com o passar os anos, porém a baixa entrada de mulheres em cargos mais elevados faz questionar se ainda existe o teto de vidro para as mulheres nas empresas (Madalozzo, 2011). Tal fato também pode ocorrer nas organizações em que a maioria do conselho de administração é composto pelo gênero masculino. No momento da escolha de um novo CEO por exemplo, as similaridades do conselho da organização podem ser cruciais (Westphal & Fredrickson, 2001).

Os achados de Hurley e Choudhary (2016), apesar de não identificar a presença do teto de vidro, indicam que ter filhos tende a ser um empecilho para as mulheres atingirem o cargo de CEO nas organizações, de forma que é importante que as empresas proponham iniciativas para equilíbrio da vida familiar com a profissional corroborando para a ascensão das mulheres a cargos mais elevados.

No Reino Unido a diferença salarial entre os gêneros chega a 17,9%, dessa forma, estima-se que as mulheres estão perdendo anualmente cerca de 140 bilhões de libras devido ao pagamento desigual em relação aos homens. Isso poderia ser dirimido com um conselho de administração mais diversificado que pode auxiliar na busca pela igualdade salarial e de bem-estar dentro das corporações (Ahamed, Wen & Gupta, 2019).

A baixa participação feminina em cargos elevados fica evidente no estudo de Silva e Martins (2017), apontando que em apenas 5,6% das empresas pesquisadas havia mulheres no conselho de administração, embora as empresas com diversidade de gênero apresentaram melhor desempenho comparado as organizações que não possuíam participação feminina em seus conselhos.

A influência positiva da presença de mulheres no conselho de administração no desempenho das organizações, foi corroborada por Rocha, Nobre, De Luca e Vasconcelos (2014). Por sua vez, Sila, Gonzalez e Hagendorff (2015) encontraram evidências de que a participação feminina em cargos executivos não eleva o risco do patrimônio das organizações.

O estudo de Martínez e Rambaud (2019) confirma que o número crescente de mulheres nos conselhos de administração está positivamente relacionado ao desempenho financeiro das organizações. Isso ocorreu após a Comissão Europeia propor aos países membros, iniciativas para aumentar o número de mulheres nos conselhos de administração das empresas. Apesar de algumas controvérsias, o resultado da pesquisa aponta que a diversidade de gênero é um fator positivo para a organização (Martínez & Rambaud, 2019).

A presença de mulheres no conselho de administração também influencia na qualidade da informação divulgada. Segura, Formigoni, Abreu e Costa (2016) evidenciaram que as mulheres ocupam somente 8,5% dos lugares no conselho de administração das empresas pesquisadas e o baixo percentual implica positivamente no gerenciamento de resultados. Tal evidência foi confirmada no estudo de Fan, Jiang, Zhang e Zhoud (2019), ao indicar que quando há três ou mais mulheres no conselho de administração o gerenciamento de resultados diminui, porém quando a presença feminina é menor os bancos investigados tendem a manipular seus ganhos.

2.3 Mulheres na gestão e evidenciação ambiental e hipótese de pesquisa

A presença do gênero feminino em cargos executivos e sua influência na evidenciação ambiental das empresas já estimulou estudos prévios. O estudo de Fernandez-Feijoo *et al.* (2014), com empresas de 22 países, encontrou indícios de que a presença de três ou mais mulheres nos conselhos gera elevação no nível de evidenciação de informações sobre sustentabilidade.

A pesquisa de Velte (2016) demonstrou que a presença de mulheres no conselho de administração de empresas europeias gera uma influência positiva no desempenho socioambiental. Em resultado semelhante, Liao *et al.* (2014) demonstram uma relação positiva entre a diversidade de gênero do conselho e divulgação de informações a respeito das emissões de gases do efeito estufa (GEE) de empresas do Reino Unido. As implicações da diversidade de gênero na responsabilidade socioambiental das empresas também foram confirmadas por Setó-Pamies (2013).

O estudo de Zhang *et al.* (2012) analisou mais de 500 empresas americanas listadas na bolsa de valores dos EUA, indicando que a presença de mulheres no conselho de administração das empresas melhora a performance da responsabilidade social corporativa, de forma a tornar mais eficaz a legitimidade social perante seus *stakeholders*.

No Brasil, alguns estudos também trataram a relação entre as mulheres na gestão e evidenciação ambiental. De modo contrário aos resultados de estudos internacionais, Fernandes *et al.*, (2017) não constataram relação entre a quantidade de mulheres no conselho de administração e a evidenciação ambiental, ao analisar 100 empresas listadas na [B]³ no ano de 2013. O estudo de Santos *et al.* (2019) também não encontrou evidências de que a participação de mulheres no comitê de auditoria das empresas brasileiras pesquisadas melhora a evidenciação ambiental, mostrando que diferente dos achados na literatura internacional, a presença feminina não tem relação com a divulgação das ações ambientais.

Embora os resultados de estudos internacionais apontem para outra direção, os estudos nacionais sugerem a seguinte hipótese de pesquisa:

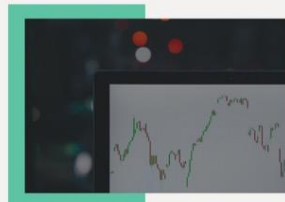
H₁: A participação das mulheres na gestão não influencia o nível de evidenciação ambiental de companhias abertas listadas na [B]³.

3 Metodologia

Para cumprir com o objetivo proposto, procedeu-se análise documental nos relatórios de sustentabilidade que utilizaram o modelo GRI 4 da *Global Reporting Initiative*. A *Global Reporting Initiative* é uma organização global, sem fins lucrativos, que auxilia na comunicação de informações das empresas nos níveis econômico, social e ambiental (*Global Reporting Initiative*, 2020). A população de pesquisa considerou as companhias abertas listadas na [B]³. Para formação da amostra, considerou-se aquelas com publicação do relatório de sustentabilidade modelo GRI 4, referente aos anos de 2014 a 2018, disponíveis no campo “Relate ou Explique”, excluídas as companhias do setor financeiro e outros.

Em relação a presença de mulheres nos cargos de gestão, foi analisado a presença de mulheres no conselho de administração, na presidência do conselho de administração e no cargo de CEO (*Chief Executive Officer*). Estes dados foram extraídos do formulário de referência das empresas constados na [B]³.

O constructo do estudo é aquele apresentado na tabela 1.



100% ON-LINE

A Contabilidade e as
Novas Tecnologias

10º Congresso UFSC de Controladoria e Finanças
10º Congresso UFSC de Iniciação Científica em Contabilidade
3º UFSC International Accounting Congress

7 a 9 de setembro



Tabela 1. Constructo da pesquisa

Variável	Métrica	Autor	Fonte
Índice de evidenciação ambiental = IEA	Somatório do número de itens de atendimento a divulgação das práticas socioambientais no padrão GRI da empresa i no ano t.	Al-Tuwaijri <i>et al.</i> (2004); Macêdo <i>et al.</i> (2013); Pereira <i>et al.</i> (2011).	Relatórios padrão GRI
Total de mulheres no CA = TMCA	Quantidade de mulheres no Conselho de Administração.	Fernandez-Feijoo <i>et al.</i> (2014); Fernandes <i>et al.</i> (2017); Zhang <i>et al.</i> (2012)	Formulário de Referência [B] ³ .
Maioria de mulheres no CA = MMCA	Variável dummy = 1 para empresas com maioria de mulheres e 0 para as demais.	Fernandez-Feijoo <i>et al.</i> (2014); Fernandes <i>et al.</i> (2017); Zhang <i>et al.</i> (2012)	Formulário de Referência [B] ³ .
Percentual de mulheres no CA = PMCA	Mulheres no Conselho de Administração em relação ao total de membros.	Fernandez-Feijoo <i>et al.</i> (2014); Fernandes <i>et al.</i> (2017); Zhang <i>et al.</i> (2012)	Formulário de Referência [B] ³ .
Presidente do conselho é mulher = PMC	Variável dummy = 1 para empresas em que o cargo de presidente do Conselho de Administração é ocupado por mulher e 0 para as demais.	Fernandez-Feijoo <i>et al.</i> (2014); Fernandes <i>et al.</i> (2017); Zhang <i>et al.</i> (2012)	Formulário de Referência [B] ³ .
Mulher CEO = MCEO	Variável dummy = 1 para empresas em que o cargo de CEO é ocupado por mulher e 0 para as demais.	Fernandez-Feijoo <i>et al.</i> (2014); Fernandes <i>et al.</i> (2017); Zhang <i>et al.</i> (2012)	Formulário de Referência [B] ³ .

Fonte: Elaborado pelos autores.

Após os procedimentos adotados, a amostra ficou composta por 388 observações (Tabela 2). A partir do desenho de pesquisa, adotou-se abordagem quantitativa utilizando-se da estatística descritiva e da Correlação de Pearson para análise dos dados.

4 Descrição e análise dos resultados

A tabela 2 apresenta a estatística descritiva do índice de evidenciação socioambiental do período de 2014 a 2018.

Tabela 2. Estatística descritiva do índice de evidenciação socioambiental do período de 2014 a 2018

Ano	Total de empresas da amostra	Mínimo	Máximo	Média	Desvio Padrão
2014	93	0	97,14	41,66	23,48
2015	66	0	78,57	36,14	18,11
2016	68	0	72,86	33,08	19,81
2017	82	0	87,88	30,55	19,31
2018	79	0	92,42	34,96	19,09
2014 a 2018	388	0	97,14	35,51	20,52

Fonte: Dados da pesquisa.

A tabela 2 demonstra o índice de evidenciação ambiental das empresas analisadas no período de 2014 a 2018. Nota-se que 2014 foi o ano com o maior número de empresas

divulgadoras, a maior média e maior percentual de conformidade com o modelo pesquisado. O resultado não deixa de ser inesperado, pois ao final da sequência dos anos analisados (2018), os indicadores se apresentaram piores em relação ao início do período.

A evidenciação de práticas socioambientais no Brasil é realizada de forma voluntária, ou seja, as empresas não têm a obrigação da divulgação. No entanto divulgar ações responsáveis realizadas pela empresa pode ser uma forma de atrair investidores e melhorar o desempenho econômico e financeiro da organização (Macêdo *et al.*, 2013). É importante ressaltar também que a evidenciação ambiental é uma forma da empresa obter legitimidade social perante seu grupo de *stakeholders* de maneira que as informações sejam demonstradas para evidenciar as práticas realizadas, unir-se a parceiros para desenvolver as ações, promovendo estratégias de engajamento (Machado & Ott, 2015; Silva & Sancovschi, 2006).

A tabela 3 apresenta o número de mulheres que estão no conselho de administração das empresas e a quantidade de empresas onde elas são a maioria.

Tabela 3. Mulheres no conselho de administração

Ano	Total de empresas da amostra	"Total" de empresas que possuem mulheres no conselho de administração	"Percentual" de empresas que possuem mulheres no conselho de administração	"Total" de empresas em que as mulheres são a maioria no conselho de administração	"Percentual" de empresas em que as mulheres são a maioria no conselho de administração
2014	93	33	35,48	0	0,00
2015	66	37	56,06	0	0,00
2016	68	25	36,76	3	4,41
2017	82	47	57,32	2	2,44
2018	79	42	53,16	2	2,53
2014 a 2018	388	36,80	46,76	1,4	1,88

Fonte: Dados da pesquisa.

Na Tabela 3 estão expostos os dados referentes a participação das mulheres no conselho de administração das empresas pesquisadas. O menor percentual de empresas que possuíam mulheres em seus conselhos foi de 35,48% em 2014 e o maior percentual foi de 57,32% em 2018. Percebe-se que a presença de mulheres no conselho de administração tem aumentado com o passar dos anos, mesmo assim, somente pouco mais da metade das empresas analisadas têm a presença do gênero feminino em seus conselhos, demonstrando ser ainda um espaço de presença majoritariamente masculina.

Em relação a condição de presença majoritária feminina nos conselhos de administração este número é baixo. Nos anos de 2014 e 2015, em nenhuma empresa pesquisada as mulheres ocupavam a maioria nos conselhos. No ano de 2016, o percentual foi de 4,41%, no entanto nos anos de 2017 e 2018 este percentual caiu para 2,44% e 2,53% respectivamente. Esses resultados corroboram os achados de Skaggs *et al.*, (2012) e Madalozzo (2011), apontando que as mulheres têm enfrentado desafios para ocupar cargos de liderança e alcançar níveis mais altos no mundo corporativo. O estudo também corrobora com Silva e Martins (2017) que identificaram a baixa presença de mulheres no conselho de administração em seu estudo. Apesar de diversos estudos demonstrarem os benefícios de se ter um conselho de administração heterogêneo com a representatividade de mulheres (Sila *et al.*, 2015; Rocha *et al.*, 2014;

Martinez & Rambaud, 2019) ainda assim nota-se a disparidade entre os gêneros nas empresas analisadas.

A Tabela 4 apresenta a estatística descritiva do percentual de mulheres no conselho de administração.

Tabela 4. Estatística descritiva do percentual de mulheres no conselho

Ano	Total de empresas da amostra	Mínimo	Máximo	Média	Desvio-Padrão
2014	93	0%	33%	6%	9%
2015	66	0%	43%	7%	10%
2016	68	0%	100%	8%	17%
2017	82	0%	67%	11%	13%
2018	79	0%	67%	10%	13%
2014-2018	388	0%	62%	8,4%	12,40%

Fonte: Dados da pesquisa.

A Tabela 4 apresenta o percentual de mulheres nos conselhos de administração. Em relação ao máximo de mulheres presentes nos conselhos, em 2016 uma das empresas teve 100% do seu conselho de administração formado por mulheres, no entanto nos demais anos os máximos demonstram-se inferiores. Em relação a média é possível perceber o baixo percentual de mulheres que ocupam o conselho de administração das empresas analisadas. Nesse sentido, percebe-se que mesmo com as possibilidades de melhoria com a presença das mulheres em altos cargos de gestão vistas em estudos internacionais, as empresas analisadas ainda pecam na escolha de um conselho que diversificado. Nota-se que a presença de um teto de vidro para as mulheres, ainda é um problema real nos cargos elevados das empresas.

A presença de mulheres no conselho pode melhorar o desempenho financeiro das organizações como aponta o estudo de Martínez e Rambaud (2019), que demonstra que após a Comissão Europeia propor aos países membros, iniciativas para aumentar o número de mulheres nos conselhos, a diversidade de gênero apresentou dados positivos. Da mesma forma, Zhang *et al.* (2012) encontraram evidências que a presença feminina nos conselhos melhora a performance da responsabilidade social corporativa das organizações.

A tabela 5 apresenta a quantidade de empresas que possuem mulheres no cargo de presidente do conselho e no cargo de CEO.

Tabela 5. Mulheres presidentes do conselho e CEOs

Ano	Total de empresas da amostra	"Total" de empresas em que a presidente do conselho é mulher	"Percentual" de empresas em que a presidente do conselho é mulher	"Total" de empresas em que a CEO é mulher	"Percentual" de empresas em que a CEO é mulher
2014	93	1	1,08	1	1,08
2015	66	4	6,06	5	7,58
2016	68	3	4,41	3	4,41
2017	82	7	8,54	3	3,66
2018	79	8	10,13	4	5,06
2014-2018	388	4,6	6,04	3,2	4,36

Fonte: Dados da pesquisa.

A Tabela 5 apresenta o número de empresas em que mulheres ocuparam a presidência do conselho de administração. Percebe-se que a presença de mulheres nestes cargos foi aumentando com o passar dos anos analisados, mas ainda assim, nota-se que o número de empresas que possuíam mulheres nestes cargos de alto escalão é baixo. O fato de haver poucas mulheres ocupando os conselhos de administração conforme observado na tabela anterior, pode ser um dos motivos que fazem com que poucas mulheres cheguem aos cargos de presidente do conselho e CEO.

Madalozzo (2011) que aponta que geralmente o cargo de CEO é ocupado por pessoas com características semelhantes à dos membros do conselho de administração, inclusive o gênero, fator que pode explicar o baixo número de mulheres ocupando os cargos de CEO, tendo em vista que os conselhos são ocupados majoritariamente com homens. Não obstante, pesquisas indicam que a vida familiar e filhos tornam-se uma barreira para que as mulheres alcancem cargos mais elevados, de tal forma que é importante que as empresas pensem em estratégias de diversificar e manter a presença do gênero feminino nas organizações (Hurley & Choudhary, 2016).

A Tabela 6 apresenta a correlação das variáveis analisadas.

Tabela 6. Correlação das variáveis

VARIÁVEIS	IEA	TMCA	MMCA	PCMA	PMC	MCEO
IEA	1	-0,062	-0,047	-0,090	0,022	-0,054
TMCA		1	0,376**	0,915**	0,402**	0,195**
MMCA			1	0,594**	0,458**	0,167**
PCMA				1	0,497**	0,249**
MCA					1	0,332**
MCEO						1

Índice de evidênciação ambiental = IEA; Total de mulheres no CA = TMCA; Maioria de mulheres no CA = MMCA; Percentual de mulheres no CA = PCMA; Presidente do CA é mulher = PMC; Mulher CEO = MCEO

** A correlação é significativa no nível de 0,01.

Fonte: Dados da pesquisa

A correlação de Pearson indica que não há relação entre o percentual de evidênciação ambiental e a presença de mulheres nos cargos de gestão nas empresas analisadas, não sendo possível rejeitar a hipótese de pesquisa (a participação das mulheres na gestão não influencia o nível de evidênciação ambiental de companhias abertas listadas na [B]³). Contudo, pôde-se observar que a participação das mulheres nos cargos de gestão analisados ainda é baixa, fator que pode corroborar com o fato de não haver correlação. Esta pesquisa contribui com os achados de Fernandes *et al.* (2017) analisou 100 empresas brasileiras e não encontrou influência da participação de mulheres no conselho e a evidênciação ambiental fato que pode ser determinado pela baixa participação do gênero feminino, que no estudo foi de 6,47%. Do mesmo modo, a pesquisa também condiz com os achados de Santos *et al.* (2019) que não encontrou evidências de que a presença feminina no comitê de auditoria pode melhorar a evidênciação ambiental.

O estudo de Fernandez-Feijoo *et al.* (2014) indica que quando se tem três ou mais mulheres no conselho de administração a evidênciação ambiental pode aumentar, no entanto nas empresas pesquisadas observou-se que a participação de mulheres nos conselhos de

administração ainda é muito baixa, corroborando com os achados de Silva e Martins (2017) no qual indicam que a participação feminina nos conselhos ainda é baixa.

A evidenciação ambiental é uma forma para as empresas demonstrem as ações socioambientais realizadas com seus *stakeholders*, no qual o estudo possibilitou observar o nível de evidenciação das empresas analisadas. Evidenciar as práticas socioambientais é uma forma de obter legitimidade perante as partes interessadas (Machado & Ott, 2015), além de que estudos demonstram que a evidenciação pode melhorar a performance econômica, mostrando indicativos de como as empresas se beneficiam com a adoção e divulgação de práticas responsáveis (Al-Tuwaijri *et al.*, 2004; Pereira *et al.*, 2011). A presença de mulheres nos conselhos de administração também pode aumentar a performance da responsabilidade social corporativa, de forma a contribuir com as estratégias de legitimação perante os *stakeholders* (Zhang *et al.*, 2012).

A correlação das variáveis também indica uma relação moderada de 0,402 entre o total de mulheres no conselho de administração e a mulher ocupando o cargo de presidente do conselho e uma correlação fraca de 0,249 entre o percentual de mulheres no conselho de administração e a mulher ocupando o cargo de CEO da empresa.

5 Considerações finais

O presente estudo teve por objetivo analisar a relação entre a evidenciação ambiental e a participação de mulheres no conselho de administração, presidência do conselho e cargo de CEO das empresas brasileiras nos anos de 2014 a 2018. Os achados da pesquisa indicam que nos cinco anos analisados as empresas evidenciaram em média 35,51% dos indicadores constados no *GRI*, não ultrapassando a metade dos indicadores, no entanto em 2014 uma empresa chegou a evidenciar 97,12% dos indicadores ambientais.

Em relação as empresas que possuem mulheres nos conselhos de administração, em média em menos metade das empresas analisadas (46,76%) havia mulheres no conselho, apesar dos estudos indicarem que a presença de mulheres no conselho de administração traz diversos fatores positivos tanto no âmbito econômico-financeiro (Rocha *et al.*, 2014; Martínez & Rambaud, 2019; Fan *et al.*, 2019) como também na responsabilidade socioambiental das empresas (Zhang *et al.*, 2012; Fernandez-Feijoo *et al.*, 2014; Liao *et al.*, 2014; Setó-Pamies 2013), apontando inúmeros benefícios que a diversidade de gênero em cargos de gestão pode trazer.

Nos anos analisados, as mulheres ocuparam a maioria nos conselhos de administração em, em média 1,88% das empresas, o que traz à tona a dificuldade que as mulheres têm enfrentado para alcançar níveis mais altos de gestão (Skaggs *et al.*, 2012). Tal fato foi evidenciado também no percentual de empresas que possuíam mulheres ocupando o cargo de CEO nos anos analisados, no qual este foi de somente 4,36%.

Tendo em vista a baixa participação de mulheres no conselho de administração, presidência do conselho e CEO das empresas, não foi encontrado relação entre o nível de evidenciação ambiental e a participação de mulheres nos cargos de gestão, confirmando nossa hipótese de pesquisa. O presente estudo corrobora com Fernandes *et al.* (2017) que também não encontraram evidências de que a participação do gênero feminino no conselho de administração influencia na evidenciação ambiental e diverge dos estudos de Zhang *et al.* (2012), Liao *et al.* (2014), Fernandez-Feijoo *et al.* (2014) e Setó-Pamies (2013) que encontraram evidências positivas.

A principal contribuição do estudo é demonstrar que a presença das mulheres em cargos de gestão nas companhias abertas listadas no Brasil não possui capacidade de melhorar a evidenciação ambiental, contrariando as perspectivas teóricas da literatura internacional. Os resultados podem ser decorrentes da baixa participação do gênero feminino nos cargos de gestão e de que outras características organizacionais e do ambiente institucional do país se sobrepõem aos possíveis benefícios da presença feminina na gestão.

O estudo limita-se pela amostra considerada na pesquisa, as variáveis utilizadas, bem como pelo modelo de relatório utilizado para verificar o nível de evidenciação. Para pesquisas futuras sugere-se inserir outras variáveis que podem auxiliar na geração dos dados e utilizar um período maior para verificar se houve aumento da participação feminina nos cargos de gestão das empresas brasileiras.

Referências

- Adler, R. D. (2001). Women in the executive suite correlate to high profits. *Harvard Business Review*, 79(3), 30-32.
- Ahamed, M. M., Wen, J., & Gupta, N. (2019). Does board composition affect the gender pay gap? *Economics Letters*, 184, 108624. doi.org/10.1016/j.econlet.2019.108624
- Al-Tuwaijri, S. A., Christensen, T. E., & Hughes II, K. E. (2004). The relations among environmental disclosure, environmental performance, and economic performance: a simultaneous equations approach. *Accounting, organizations and society*, 29(5-6), 447-471.
- Ben-Amar, W., Chang, M., & McIlkenny, P. (2017). Board gender diversity and corporate response to sustainability initiatives: Evidence from the carbon disclosure project. *Journal of business ethics*, 142(2), 369-383.
- Costa, L., Sampaio, J. D. O., & Flores, E. S. (2019). Diversidade de Gênero nos Conselhos Administrativos e sua Relação com Desempenho e Risco Financeiro nas Empresas Familiares. *Revista de Administração Contemporânea*, 23(6), 721-738.
- Deegan, C., & Gordon, B. (1996). A study of the environmental disclosure practices of Australian corporations. *Accounting and business research*, 26(3), 187-199.
- Eagly, A. H., Johannesen-Schmidt, M. C., & van Engen, M. L. (2003). Transformational, transactional, and laissez-faire leadership styles: A meta-analysis comparing women and men. *Psychological Bulletin*, 129(4), 569-591.
- Fan, Y., Jiang, Y., Zhang, X., & Zhou, Y. (2019). Women on boards and bank earnings management: From zero to hero. *Journal of Banking & Finance*, 107, 105607.
- Fernandes, S. M., Nunes, R. G., & Bornia, A. C. (2017). *A influência da composição do conselho de administração na evidenciação ambiental: uma análise nas empresas brasileiras*. Congresso Brasileiro de Custos-ABC. Florianópolis, SC, Brasil, 24.

- Fernandez-Feijoo, B., Romero, S., & Ruiz-Blanco, S. (2014). Women on boards: do they affect sustainability reporting? *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 21(6), 351-364.
- Figueiredo, P. A. R., Nobre, L. H. N., Nobre, F. C., Siqueira, E. S., & de Macêdo, Á. F. P. (2017). *Disclosure ambiental e rentabilidade: um estudo com empresas do setor de eletrodomésticos listadas na Bovespa*. *Revista Gestão em Análise*, 6(1/2), 159-176. doi.org/10.12662/2359-618xregea.v6i1/2.p159-176.2017
- Freeman, R. E., & Phillips, R. A. (2002). Stakeholder theory: A libertarian defense. *Business ethics quarterly*, 12(3), 331-349.
- Galbreath, J. (2011). Are there gender-related influences on corporate sustainability? A study of women on boards of directors. *Journal of Management and Organization*, 17(1), 17-38.
- Global Reporting Initiative. Recuperado em 01 dezembro, 2019 de <https://www.globalreporting.org/Pages/default.aspx>
- Hurley, D., & Choudhary, A. (2016). Factors influencing attainment of CEO position for women. *Gender in Management: An International Journal*., 31(4), 250-265. <https://doi.org/10.1108/GM-01-2016-0004>
- Ingram, R. W., & Frazier, K. B. (1980). Environmental performance and corporate disclosure. *Journal of accounting research*, 614-622.
- Kocollari, U. (2015). Contabilidade e controle: prestação de contas aos *stakeholders*. In: Laasch, O.; Conaway, R. N. *Fundamentos da gestão responsável*. (p.422-470) São Paulo: Cengage Learning.
- Lazzaretti, K., & Godoi, C. K. (2012). A participação feminina nos conselhos de administração das empresas brasileiras: uma análise das características de formação acadêmica e experiência profissional à luz da teoria do capital humano. *Revista Gestão & Conexões*, 1(1), 159-186.
- Liao, L., Luo, L., & Tang, Q. (2014). Gender diversity, board independence, environmental committee and greenhouse gas disclosure. *The British Accounting Review*, 47(4), 409-424. doi.org/10.1016/j.bar.2014.01.002
- Macêdo, F. F. R. R., Moura, G. D. D., Dagostini, L., & Hein, N. (2013). Evidenciação ambiental voluntária e as práticas de governança corporativa de empresas listadas na BM&FBovespa. *Contabilidade, Gestão e Governança*, 16(1).

- Machado, D. P., & Ott, E. (2015). Estratégias de legitimação social empregadas na evidenciação ambiental: Um estudo a luz da Teoria da legitimidade. *Revista Universo Contábil*, 11(1), 136-156. DOI:10.4270/RUC.2015107
- 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.
- Martínez, M. D. C. V., & Rambaud, S. C. (2019). Women on corporate boards and firm's financial performance. In *Women's Studies International Forum* (Vol. 76, p. 102251). Pergamon. doi.org/10.1016/j.wsif.2019.102251
- Martinez, M. D. C.V., Rambaud, S. C. & Oller, I. M. P. (2019). Gender policies on board of directors and sustainable development. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 26(6), 1539-1553. Doi.org/10.1002/csr.1825
- Mussoi, A., & Van Bellen, H. M. (2010). Evidenciação ambiental: uma comparação do nível de evidenciação entre os relatórios de empresas brasileiras. *Revista de Contabilidade e Organizações*, 4(9), 55-78.
- Pereira, G., de Carvalho, F. N., & Parente, E. G. V. (2011). Desempenho econômico e evidenciação ambiental: análise das empresas que receberam o Prêmio Rumo à Credibilidade 2010. *Revista Catarinense da Ciência Contábil*, 10(30), 9-25. Doi: http://dx.doi.org/10.16930/2237-7662/rccc.v10n30p9-26
- Pletsch, C. S., Brighenti, J., Silva, A., & Rosa, F. S. (2014). Perfil da evidenciação ambiental das empresas listadas no índice de sustentabilidade empresarial. *Contabilidade Vista & Revista*, 25(3), 57-77.
- Rocha, R. M., dos Santos Nobre, T. M., De Luca, M. M. M., & de Vasconcelos, A. C. (2014, Setembro). Conselho de Administração e Desempenho nas maiores Companhias listadas na BM&FBOVESPA. In *V Congresso Nacional de Administração e Ciências Contábeis-AdCont*. Rio de Janeiro, RJ, Brasil, 5.
- Sancovschi, M., & Silva, A. H. C. (2010). Evidenciação social corporativa: estudo de caso da empresa Petróleo Brasileiro SA. *Sociedade, Contabilidade e Gestão*, 1(1).
- Santos, L. M. D. S., Santos, M. I. D. C., & Leite Filho, P. A. M. A *Influência da Diversidade de Gênero, no Comitê de Auditoria, na Evidenciação de Informações Ambientais das Empresas Listadas na B3*. XIX USP International Conference in Accounting. São Paulo, SP, Brasil, 19.
- Segura, L. C., Formigoni, H., Abreu, R., & Costa, R. G. (2016). A Relação entre a presença de Mulheres no Conselho e o Gerenciamento de Resultados nas Companhias Abertas Brasileiras. *Revista Eletrônica do Departamento de Ciências Contábeis &*

Departamento de Atuária e Métodos Quantitativos (REDECA), 3(1), 106-119.

DOI: <https://doi.org/10.23925/2446-9513.2016v3i1p106-119>

- Setó-Pamies, D. (2015). The relationship between women directors and corporate social responsibility. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 22(6), 334-345. Doi.org/10.1002/csr.1349
- Sila, V., Gonzalez, A., & Hagendorff, J. (2016). Women on board: Does boardroom gender diversity affect firm risk? *Journal of Corporate Finance*, 36, 26-53. Doi.org/10.1016/j.jcorpfin.2015.10.003
- Silva Júnior, C. P. D. Jr. & Martins, O. S. (2017). Mulheres no conselho afetam o desempenho financeiro? Uma análise da representação feminina nas empresas listadas na BM&FBOVESPA. *Sociedade, Contabilidade e Gestão*, 12(1).
- Skaggs, S., Stainback, K., & Duncan, P. (2012). Shaking things up or business as usual? The influence of female corporate executives and board of directors on women's managerial representation. *Social Science Research*, 41(4), 936-948. doi.org/10.1016/j.ssresearch.2012.01.006
- Velte, P. (2016). Women on management board and ESG performance. *Journal of Global Responsibility*. 7(1), 98-109, 2016. Doi.org/10.1108/JGR-01-2016-0001
- Westphal, J. D., & Fredrickson, J. W. (2001). Who directs strategic change? Director experience, the selection of new CEOs, and change in corporate strategy. *Strategic Management Journal*, 22(12), 1113-1137. Doi.org/10.1002/smj.205
- Zhang, J. Q., Zhu, H., & Ding, H. B. (2013). Board composition and corporate social responsibility: An empirical investigation in the post Sarbanes-Oxley era. *Journal of business ethics*, 114(3), 381-392.