
Diversidade de Gênero v.s. Governança Corporativa: Análise Empírica entre as Maiores Cia. de Capital Aberto do Brasil

Tainar Mendes Ferreira
Universidade Federal de Mato Grosso
taiejesus@gmail.com

Jonison da Silva Cunha
Universidade Federal de Mato Grosso
jonison_silvac@hotmail.com

Paulo Sérgio Almeida-Santos
Universidade Federal de Mato Grosso
psalmeidasantos@ufmt.br

Resumo

Este artigo tem como objetivo verificar a associação entre a governança corporativa e a diversidade de gênero entre as maiores companhias brasileiras de capital aberto. A perspectiva teórica da pesquisa firma-se na abordagem das temáticas: governança corporativa e diversidade de gênero. A governança corporativa é medida pela métrica de Silveira (2004). A diversidade de gênero é medida pelo índice de Blau (1985) considerando a composição do *board* das companhias observadas. Os resultados são conduzidos por meio das estatísticas descritivas, teste de qui-quadrado e análise discriminante. Não foram encontradas evidências de que um *board* mais feminino influencia a qualidade da governança corporativa das companhias observadas. Este achado é impulsado, sobretudo, pelo pequeno percentual de mulheres que participam no conselho de administração dessas empresas.

Palavras-chave: Governança corporativa.

Método da Pesquisa: MET3 – Empírico/Banco de Dados

Área de Conhecimento da Pesquisa: AT4 – Contabilidade e Governança

1. Introdução

A Governança Corporativa (GC) através do seu conjunto de mecanismos internos e externos atua na minimização dos conflitos de interesses e maximização de resultados. A mesma está presente nos mais variados ramos de atividades econômicas, tanto de empresas privadas quanto estatais e de capital misto. Nos dizeres de Silveira (2004) “Governança Corporativa pode ser entendida como o conjunto de mecanismos, internos e externos, que visam minimizar os custos decorrentes do problema de agência”. A GC é uma ampla área de pesquisa envolvendo finanças, economia, direito e contabilidade, segundo Silveira (2004) e, através da sua qualidade, evidencia-se um fator determinante na estrutura de capitais por influenciar na captação dos investimentos externos.

A diversidade de gênero e os resultados da atuação conjunta destes dentro das empresas são temas de discussões apresentadas por diversos pesquisadores como diferencial para bons resultados empresariais, por isso, nessa pesquisa pretendeu-se estudar as influências da diversidade de gênero junto aos fatores de qualidade da Governança Corporativa nas maiores empresas de capital aberto por valor de mercado que operaram no Brasil do ano base 2013 elencadas pela Revista Exame.

A pesquisa aborda relação entre a qualidade da Governança Corporativa com base no IGOV (Índice de Governança Corporativa) apresentado por Silveira (2004) com a diversidade de gênero das mesmas empresas observando os respectivos Conselhos Administrativos, buscando qualificar a GC dessas empresas.

A adoção da Governança Corporativa pelas empresas precisa ser mensurada e analisada e com os crescentes estudos que mostram a diversidade de gênero como fator de contribuição para o crescimento das entidades empresariais, torna-se necessário entender a relação da qualidade da Governança Corporativa associada à diversidade de gênero. E a partir do estudo pretende-se traçar o perfil das maiores empresas de capital aberto do Brasil, observando a qualidade da governança corporativa relacionada a diversidade de gênero dos conselhos de administração das respectivas empresas.

Por meio da governança corporativa buscou-se obter os resultados através de um sistema pelo qual as empresas são administradas, controladas e incentivadas, para isso a medição da governança corporativa fez-se necessário. E, Silveira, Perobelli e Barros (2008) a partir de estudos apresenta o IGOV que possibilita a medição e a análise da governança corporativa das empresas.

Para melhor desenvolvimento, o presente trabalho apresenta inicialmente a introdução e em seguida o referencial teórico, que aborda a Diversidade de Gênero e a Governança Corporativa, bem como a Qualidade da Governança Corporativa. Após tratar do referencial teórico, apresenta a metodologia e os resultados e discussão dos dados da pesquisa. Por fim, trata da conclusão e recomendações do estudo.

2. Referencial Teórico

Esta seção apresenta inicialmente a diversidade de gênero abordando conceitos e estudos que trataram da presença de mulheres no *board* de empresas. Em seguida, é tratado a Governança Corporativa e a Qualidade da GC, quanto aos seus conceitos e reflexos das mesmas no meio empresarial.

2.1. Diversidade de gênero

Diversidade de gênero no meio empresarial é muito recente levando em consideração que o trabalho na atividade decisória era um espaço ocupado exclusivamente por homens, sendo que as mulheres ficavam de fora por uma série de

questões culturais e conceituais.

Uma dessas questões, diz respeito à mulher ser vista pela sociedade como “rainhas do lar”, aquela que cuida dos afazeres domésticos, se limitando apenas a cuidar da família e do lar. Devido a isso, as mulheres tiveram dificuldades de inserir-se no mercado de trabalho, e “para muitos médicos e higienistas, o trabalho feminino fora do lar levaria a desagregação da família” (PRIORE, BASSANEZI, 2000), dificultando-as em laborar fora de seus lares.

Diante desse cenário, as feministas entenderam que as mulheres necessitavam de instrução, ou seja, formação na educação superior, pois poderiam conseguir melhores formas de trabalho remunerado, porém o governo brasileiro só abriu as instituições de ensino superior às mulheres em 1879 (HAHNER, 1981), sendo que desde a criação de escolas superiores especializadas, em 1792, apenas homens, tinham acesso a tal formação.

O Dossiê de Políticas e Relações de Gênero no Mercado de Trabalho (2002) esclarece que na sociedade moderna, o trabalho feminino remunerado integrou-se a uma divisão sexual horizontal do mercado de trabalho, em que as mulheres concentram-se num determinado setor de atividade (em razão das características atribuídas culturalmente as mulheres, através da identidade feminina predominante na época considerada). Suas ocupações têm em comum o fato de serem derivadas das funções de reprodução social e cultural, tradicionalmente desempenhada pelas mulheres.

Com o passar dos anos, percebera-se que as mulheres ocuparam espaços importantes no mercado de trabalho, que outrora, não eram permitidos àquelas. O referido Dossiê relata que as mulheres economicamente ativas, em anos de escolaridade, superam os homens (em média, 7 anos de escolaridade entre mulheres, e 6, entre homens), no entanto, elas ainda recebem, em média, salários menores. Conforme dados do IBGE (2010) os homens recebem 3,5 salários, enquanto, as mulheres recebem 2,8 salários (em média). Isto significa que os avanços das mulheres em relação, apenas à escolaridade, não têm sido suficientes para igualar, a diferença socioeconômica entre homens e mulheres.

De acordo com Barroso (1981) a atuação política das mulheres foi traduzida na organização de grupos de pressão e, a quem considere que esse tipo de atuação tende um acontecimento isolado, pouco sistemático e insuficiente para uma transformação mais ampla da condição feminina. Coloca-se, então, a necessidade da participação política partidária e do acesso a cargos eletivos, de modo a promover políticas que possibilitem igualdade das condições de trabalho entre os gêneros.

CARDOSO (*et al.*, 2007) apresenta diversidade com conceito amplo, abrangendo entre outros grupos, o de gênero, e afirma que a diversidade é um fator importante para obtenção de melhores resultados nas empresas. E, ainda informa que “na década de 1980 a diversidade possuía um pano de fundo de cunho legalista, porém a partir dos anos 90 a diversidade começou a ser considerada parte da estratégia dos negócios, a ser divulgada como um valor importante para toda a empresa”. Dessa forma, apresenta que diversidade, inclusive de gênero é um fator imprescindível para o desempenho das empresas.

Campbell e Vera (2008) afirmam através de sua pesquisa que a diversidade de gênero medida pela porcentagem de mulheres nos conselhos administrativos das empresas está relacionada com ganhos econômicos quanto maior a diversidade nas entidades. Fraga e Silva (2012) investigaram a composição de empresas brasileiras listadas na BM&BOVESPA e constataram que a presença de mulheres nos conselhos é pequena, mas as empresas cujos conselhos contavam com pelo menos uma integrante

do sexo feminino apresentaram desempenho de mercado significativamente superior ao das demais. A presença de mulheres no *Board* das empresas ainda é exígua, embora, essa pequena participação tenha permitido as empresas resultados positivos.

Maza e Cristóbal (2009) abordam que a desigualdade vertical por gênero é persistente e comum a diferentes contextos socioeconômicos, e que se manifesta na escassa proporção de mulheres nas decisões de cúpulas das organizações empresariais. Segundo os autores esse desequilíbrio se deve a falta de concepções de políticas públicas, especialmente, de igualdade de oportunidades. No entanto, a partir de uma perspectiva econômica, algumas correntes teóricas, começam a proliferar argumentos sugerindo que a eliminação de fatores de desigualdade, e a consequente abertura da cúpula do negócio para uma maior diversidade de gênero, podem ter efeitos positivos e significativos sobre a competitividade e eficiência das organizações.

Darmandi (2013) apresenta estudos que mostram um cenário da diversidade de gênero nas empresas. Associa os rendimentos aos estilos de trabalho da mulher, sendo cognitivo e dessa forma permite valores organizacionais e harmonia no ambiente de trabalho, e como fator negativo apresenta a probabilidade de conflitos dentro do grupo, o que pode atrasar a tomada de decisão. No entanto, segundo ele, essa diversidade permite uma qualidade no lucro contábil das empresas, desempenho social da equipe e desempenho do capital intelectual.

Carter, Simkins e Simpson (2003) fazem uma relação entre diversidade de *Board* e o valor da empresa para a *Fortune* de 1000 empresas. Após controlar o tamanho, a indústria, e outras medidas de governança corporativa, foram encontradas relações positivas estaticamente significativas entre a presença de mulheres e minorias na placa e o valor empresa medida pelo Q de Tobin e que a fração de mulheres e minorias aumenta com o tamanho da empresa, mas diminui à medida que o número de iniciados aumenta.

Ao apresentar e discutir estilos de lideranças de homens e mulheres e as interferências no modelo de gestão de ambos os sexos, Eagly e Johnson (1990) afirmam que as funções organizacionais de pessoas que ocupam cargos em organizações tendem a ter atitudes negativas sobre as mulheres que ocupam funções gerenciais, e que atitudes e crenças levantam questões sobre competência, capacidade de liderar, potencial de avanço de gestores do sexo feminino, muitas vezes enfrentam um ambiente menos favorável do que gerentes do sexo masculino.

Talmud e Izraeli (1999) abordam a influência de gênero em questões que dizem respeito ao desempenho de diretores em empresas de capital aberto em Israel ao observar o gênero como uma propriedade em nível individual que está correlacionada com variáveis ocupacionais e de emprego e o comportamento entre homens e mulheres. Segundo a pesquisa, de acordo com essa perspectiva, quando os correlatos de gênero são controlados, estas diferenças desaparecem. A segunda perspectiva trata de gênero não apenas como uma propriedade que pessoas trazem consigo ao local de trabalho, mas também como uma caracterização institucionalizada do local de trabalho, de ocupações e de ambientes de trabalho, como embutidos formalmente em regras, papéis e responsabilidades. Consequentemente as influências de gênero não são facilmente eliminadas. A variável dependente foi a medida em que homens e mulheres diferem em suas preocupações a respeito de seus papéis como diretores e as variáveis independentes incluídas, o capital humano e social variável de contexto organizacional e de gênero.

Overveld (2012) examinou a relação entre a diversidade de *Board*, em termos de composição de gênero e dispersão idade, e as medidas de desempenho da firma

financeira retorno sobre ativos e Q de Tobin. A relação é testada com dados a partir de 2010 de 95 empresas holandesas, cotada na Euronext Amsterdam, enquanto controle de fatores que podem influenciar as variáveis dependentes. A partir das 95 empresas cotadas holandesas, há 713 diretores da amostra. O número médio de membros no *Board* é 7,4 com um mínimo de três membros do conselho e uma sala de reuniões máximo de 15 diretores. A percentagem média de representação feminina é notavelmente baixa, com apenas 6,3%. Além disso, apenas 38% das empresas da amostra têm pelo menos uma mulher na *Board*. O que demonstra uma pequena participação das mulheres nos espaços de tomada de decisões empresariais.

Diante disso, os estudos apresentados mostram que a diversidade de gênero nas empresas ainda é pequena, mas oferecerem bons resultados para as empresas e, conseqüentemente isso se deve a fatores históricos, sendo que as mulheres têm conquistado gradualmente melhores espaços no mercado de trabalho e ao mesmo tempo buscam se especializar, ocupando as cadeiras do ensino superior.

2.2. Governança corporativa

No cenário atual da economia brasileira, muitas empresas têm adotado a Governança Corporativa como meio de se destacar no mercado e atrair novos investimentos, para isso muitas delas adaptam-se as exigências do mercado. De forma a entender, "a governança é a expressão utilizada, de forma ampla, para denominar os assuntos relativos ao poder de controle e direção de uma empresa, ou mesmo da capacidade governativa no contexto internacional de uma nação" (JUNIOR, 2005). Dessa forma, a empresa mostra a sua responsabilidade perante aos novos investidores através da prática da governança corporativa, garantindo controle e direção eficazes atendendo e resolvendo questões de interesses dos envolvidos no processo.

O Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC, 2014) define que governança corporativa é o sistema pelo qual as organizações são dirigidas, monitoradas, incentivadas, envolvendo as práticas e os relacionamentos entre proprietários, conselho de administração, diretoria e órgãos de controle. Na mesma linha, Terra e Lima (2006) afirmam que Governança Corporativa no âmbito societário, consiste em um processo que visa garantir o correto relacionamento entre credores, acionistas minoritários, controladores e gestores da companhia, na tentativa de maximizar o seu valor, dando melhor rendimentos aos seus investidores. E nos dizeres de Silveira (2004), a governança corporativa "pode ser entendida como o conjunto de mecanismos de incentivo e controle, internos e externos, que visam minimizar os custos decorrentes do problema de agência".

O Banco do Brasil (2014) em seu Manual de Governança Corporativa apresenta governança corporativa como o Sistema Institucional no qual está inserida a Entidade/Empresa para cumprir objetivos definidos. Esse sistema é constituído pelo conjunto de leis a que a entidade está submetida, seu estatuto social, estrutura organizacional, diretrizes, políticas, procedimentos e práticas adotadas, cultura organizacional (princípios, crenças e valores) do seu corpo diretivo e funcional, que interagem visando cumprir os objetivos sociais da Entidade e assegurar sua perenidade.

Devido a isso, a governança corporativa exerce um papel importante no direcionamento das ações do corpo administrativo das entidades buscando atingir os interesses e o bom relacionamento com os seus *stakeholders* ao mitigar os conflitos de agência.

Ao abordar aspectos históricos da governança corporativa, Ricardino e Martins (2004) analisaram a minuta escrita em 1754, enviado pelo Governador Francisco Xavier

de Mendonça Furtado ao seu irmão, o Marquês de Pombal, Primeiro Ministro de Portugal, para que o mesmo fizesse esforços junto ao rei para aprovação de uma companhia de comércio destinada a transportar escravos negros para serem comercializados, como forma de substituir a mão-de-obra indígena, no Estado Grão-Pará e Maranhão, situado no noroeste do Brasil, tentando reverter a crise econômica. O governador objetivou adiantar o processo e contando apenas com sua memória e experiência redigiu uma minuta dos estatutos daquele empreendimento, sendo seus vinte e sete parágrafos considerados avançados para a época e por possuir diversos conceitos que hoje são práticas recomendáveis da Governança Corporativa, com isso o estudo se baseou na problemática da Governança como um novo nome para antigas práticas, pois tal minuta foi escrita há mais de 200 anos. A minuta foi alterada pela corte (Portugal) aos interesses dos políticos da época, mas demonstra o pensamento muito à frente do seu tempo. Tal trabalho expôs indícios de governança corporativa, e a tentativa de implementação da mesma há muito tempo, sendo ela necessária nas corporações, antes mesmo de se nomear a governança corporativa como existe atualmente, demonstrando assim a importância da governança na direção dos negócios.

Kitagawa e Ribeiro (2009) tratando da governança corporativa na América Latina, apresentaram as práticas de governança corporativa das empresas da América Latina, tomando por base os princípios recomendados pela Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE), para quatro países da América Latina (Brasil, Argentina, México e Chile), tratando os conselhos de administração como um importante elemento da boa governança corporativa, observando a autonomia dos seus membros. A amostra final de empresas foi composta por 144 empresas, sendo 47 brasileiras, 24 argentinas, 33 mexicanas e 40 chilenas. Os resultados apontaram o México como o país com maior índice de atendimento às recomendações da OCDE, seguido do Brasil, Argentina e Chile, sendo que esses resultados não podem ser considerados satisfatórios, pois se verifica uma grande distância entre o cenário ideal e o real dessa região. Diante disso, percebe-se que a boa governança corporativa em países da América Latina necessita melhorar seus indicadores através de iniciativas que vão de encontros a estes.

Bortolon, Neto e Santos (2013) fazem uma relação entre governança corporativa e auditoria com base no princípio da transparência e investiga as relações entre governança corporativa, custos e independência das empresas de auditoria nas 131 empresas brasileiras listadas na BM&FBovespa do ano de 2009, sendo que 22 empresas não informaram os dados mais relevantes para a pesquisa. Verificou-se que os indicadores estudados sugerem que a melhor governança pode estar relacionada com menores custos de auditoria e ainda apontou que quanto pior a qualidade da governança corporativa, os resultados sugeriram uma relação negativa entre governança corporativa e a contratação de serviços extras junto à auditoria independente e mostra que empresas com boas práticas de governança corporativa normalmente evitam a contratação de serviços extras junto às auditorias independente, resguardando a sua imparcialidade e reduzindo possíveis conflitos de interesses. O que demonstra que a governança corporativa influencia outros fatores e custos dentro da empresa, tanto positivamente quanto negativamente, a depender da adoção de boas práticas governança corporativa.

O foco nos acionistas é tratado por Terra e Lima (2006) que investigaram o comportamento do mercado brasileiro de capitais quanto à reação de extensões diferentes da divulgação das demonstrações financeiras trimestrais e anuais na precificação das ações de empresas que apresentam sinalizadores diferenciados de boas

práticas de governança corporativa, e que tenham suas ações negociadas na Bolsa de Valores de São Paulo - BOVESPA. Foram analisadas 3.682 observações coletadas durante o período 1995-2002, representando as empresas com maior liquidez na Bovespa, sendo que oito amostras foram extraídas da amostra total com a finalidade de verificar a reação dos investidores em relação à divulgação das demonstrações financeiras desses diferentes segmentos de empresas. Os resultados apresentaram que há indícios de que os investidores reagem positivamente a alguns sinalizadores de boas práticas de governança corporativa.

De forma geral, boas práticas da governança corporativa estão relacionadas com fatores positivos na relação com os interessados nos resultados empresariais, bem como na obtenção de resultados positivos das corporações.

2.2.1. Qualidade da governança corporativa

A qualidade da governança corporativa pode influenciar as decisões de financiamento à medida que as empresas com melhor governança desfrutam de condições mais vantajosas para captar recursos externos, independentemente do ambiente institucional em que estão inseridas.

A qualidade da governança corporativa é um fator determinante na estrutura de capital, pois a partir dela, as empresas tornam-se mais atraentes para os investimentos externos, e aumenta a quantidade de interessados em disponibilizar recursos, sugerindo que o grau de alavancagem financeira das empresas é significativamente influenciado por suas práticas de governança. Dessa forma, a boa Governança Corporativa é um fator determinante para angariar recursos financeiros através de investidores, pois com a mesma apresenta credibilidade no mercado (SILVEIRA, PEROBELLI & BARROS, 2008).

Analisando os fundos de pensão, Punsuvo, Kayo e Barros (2007), faz uma relação entre a participação acionária dos fundos de pensão, variáveis independentes, (investidores em longo prazo) e a qualidade da governança corporativa (variável dependente) das empresas em que os acionistas investem seus recursos, sendo que a governança corporativa surge como um conjunto de mecanismos que objetiva aumentar a confiabilidade nas relações entre os fundos de pensão e as empresas nas quais detenham participação acionária. Analisaram se a qualidade da governança corporativa influencia a participação acionária dos fundos de pensão, conforme índices de qualidade da governança de Silveira (2004). A amostra da pesquisa em questão foi composta por empresas de capital aberto, negociadas na BOVESPA, no ano de 2004, as quais apresentara um nível mínimo de liquidez para garantir que os valores de mercado das empresas sejam representativos. Os resultados apontaram que quanto maior a participação acionárias dos fundos de pensão na estrutura acionária da empresa, menor a qualidade da governança corporativa observada.

Ao buscar construir um índice para medir a qualidade da governança corporativa das empresas brasileiras, e validá-lo mediante confronto com indicadores da confiança dos investidores quanto à boa gestão dos seus fundos pelas empresas, Correa, Amaral e Luvet (2011), a partir de estudos em uma amostra de empresas com ações negociadas

na Bolsa de Valores de São Paulo (Bovespa) entre 1997 e 2006, concluíram existir associação positiva e significativa entre o índice de governança e o Q de *Tobin*. Eles revelaram um relacionamento inverso e significativo entre a taxa de retorno ajustada ao risco das ações e o índice de governança.

3. Metodologia

No presente estudo objetivou-se verificar se existência de mais mulheres no *board* interferem na diferença entre as companhias com maior e menor qualidade de governança corporativa. Questionou-se as diferenças entre as companhias com maior e menor qualidade de governança corporativa em relação ao nível de homogeneidade e a proporção de mulheres no *board*. E, diante dessa questão trabalhou-se com duas hipóteses:

H₀: Não há diferença entre as companhias com melhor e pior qualidade de governança corporativa em relação à diversidade de gênero;

H₁: Há diferença entre as companhias com melhor e pior qualidade de governança corporativa em relação à diversidade de gênero.

A pesquisa se caracteriza em sua abordagem de natureza quantitativa, pois usou da medição numérica para apresentar e avaliar as variáveis dependentes de qualidade de governança corporativa medidas pelo IGOV, a variável independente diversidade de gênero nas maiores empresas do Brasil elencadas pela Revista Exame e as variáveis de controle. Segundo Sampiere *et al* (2006) o enfoque qualitativo utiliza a coleta e a análise de dados para responder às questões de pesquisa e testar as hipóteses estabelecidas previamente, e confia na medição numérica, na contagem e frequentemente no uso de estatística para estabelecer com exatidão os padrões de comportamento de uma população.

É do tipo descritiva, pois apresenta a relação entre governança corporativa e diversidade de gênero das 100 maiores empresas do Brasil do ano de 2013 e o instrumento é caracterizado como documental por usar os dados disponíveis no banco de dados da Revista Exame. Beuren (2010) afirma que vários estudos utilizam a pesquisa descritiva para análise e descrição de problemas de pesquisa contábil e que nesse tipo de pesquisa, normalmente ocorre o emprego de técnicas estatísticas e que é usada para descrever aspectos ou comportamentos de determinada população analisada.

O procedimento usado para a coleta de dados foi o estudo de caso, que segundo Yin (2010) “é uma investigação empírica que investiga um fenômeno contemporâneo em profundidade em seu contexto de vida real, especialmente quando os limites entre o fenômeno e o contexto não são claramente evidentes”. E a técnica utilizada foi a documentação, que segundo Martins e Théóphilo (2009) conforme o desenvolvimento de uma investigação, a pesquisa documental poderá ser uma fonte de dados e informações auxiliar, subsidiando o melhor entendimento de achados e também corroborando evidências coletadas por outros instrumentos e outras fontes, possibilitando a confiabilidade de achados através de triangulações de dados e resultados.

Neste estudo, a população é composta pelas maiores empresas de capital aberto do ano de 2013 e dentre essas empresas a amostra é composta pelas 100 maiores empresas do ano de 2013, e o levantamento de dados dá-se pelo banco de dados da Revista Exame, BM&FBOVESPA e das empresas selecionadas.

A variável dependente da pesquisa, o nível de Governança Corporativa, mede a qualidade de Governança Corporativa a partir do Índice de Governança Corporativa (IGOV), apresentando por Silveira (2008), que através de quesitos para a construção do Índice de Governança Corporativa apresenta as quatro dimensões de Governança Corporativa que mede o acesso às informações, o conteúdo das informações públicas, a estrutura do Conselho de Administração e a estrutura de propriedade e controle.

As variáveis independentes da pesquisa estão relacionadas a diversidade de gênero. A primeira variável é o nível de homogeneidade, que apresenta o comportamento da presença de homens e mulheres nos Conselhos de Administração. A segunda é a proporção de mulheres nesses Conselhos de Administração comparada a número de homens e o tamanho desses Conselhos. A terceira é o índice de Blau (1985) que mede a proporção da diversidade funcional pelo índice de heterogeneidade calculado pelo coeficiente de variação.

4. Resultados e discussão

Nesta sessão apresenta-se a discussão dos resultados obtidos com a pesquisa, buscando traçar uma relação com a Governança Corporativa e a presença de mulheres no *board* das 100 maiores empresas de capital aberto do ano de 2013.

A Tabela 1 apresenta as variáveis quantitativas das empresas em estudo evidenciando a média, desvio, mediana, mínimo e máximo, demonstrando a análise descritiva.

Tabela 1: Estatísticas descritivas

Variáveis	Média	Desvio	Mediana	Mínimo	Máximo
Índice de Governança Corporativa	14,40	2,61	14,00	9,00	19,00
Nível de Homogeneidade	0,11	0,14	0,00	0,00	0,48
Proporção de Mulheres (%)	7,00	10,00	0,00	0,00	40,00
Tamanho	9.071,30	17.978,13	3.007,00	1.375,00	115.656,00
Crescimento (%)	-4,78	23,70	-8,35	-60,40	66,50
Rentabilidade (%)	13,66	12,69	12,05	-16,60	55,30
Endividamento (%)	54,52	19,33	53,15	10,00	95,71

Fonte: Dados da pesquisa (2015)

Observa-se que os dados analisados revelaram que os índices de Governança Corporativa apontaram que as empresas de capital aberto possuem uma média de 14, sendo o mínimo de 9 e o máximo de 19 índices alcançados pela empresa. Sabendo que o máximo é 20 conforme o Índice de Governança Corporativa (IGOV) de Silveira (2008), entende-se que as maiores empresas de capital aberto mantêm uma média elevada de 70% do IGOV. Diante do relevante percentual de GC, pode-se afirmar que as companhias em estudo usufruem dos benefícios oferecidos por esse sistema, como a minimização dos custos decorrentes de problemas de agência, bem como apresentam o perfil de como essas empresas são dirigidas, monitoradas, incentivadas e que esse processo assegura melhor rendimento aos investidores das empresas em estudo.

O nível de heterogeneidade varia de 0 a 0,48 com a base de 0,50 e com a média de 0,11, representando 22%, o que demonstra uma baixa homogeneidade nas empresas de capital aberto. A presença de mulheres também apresenta uma baixa proporção,

variando de 0% a 40%, com uma média de 7%, o que demonstra uma presença muito pequena de mulheres nos Conselhos de Administração nessas empresas.

Inicialmente as mulheres enfrentaram dificuldades para ingressar no mercado de trabalho, depois para ingressarem nas escolas superiores de ensino especializado e ainda possuem salários menores que o dos homens e, a presente pesquisa mostra que as mulheres enfrentam dificuldades para inserir-se no *board* das empresas de capital aberto de 2013, mesmo que a diversidade já na década de 1990 fizesse parte da estratégia de negócio das empresas e faz relação com outros estudos que apresentam essa mesma dificuldade de mulheres ingressarem nas cúpulas das organizações, como o estudo apresentado por Overveld (2012) que aponta uma representação feminina no *board* de empresas holandesas é de apenas 6,3%.

O tamanho das empresas apresentadas em milhões de dólares apresenta uma média de 9.071, chegando a 115.656 no máximo e 1.375 no mínimo. O crescimento das empresas varia desde a um aumento ou queda consideráveis, chegando a um aumento de 66,55% e queda de -60,4% com média geral é de -4,78, o que significa dizer que existe uma desproporcionalidade no crescimento dessas empresas, mas que de forma geral, as empresas de capital aberto estão com um decréscimo. A rentabilidade também está com uma grande desproporcionalidade, variando de 55,3% até resultados negativos de -16,6%, mas consegue manter com uma média positiva de 13,66%. O endividamento também apresenta desconformidade em companhias de capital aberto e está com uma média alta de 54,52%, mas chega a 95,71% no máximo e 10% no mínimo.

Em linhas gerais, verifica-se que inicialmente a Governança Corporativa e a proporção de mulheres nos Conselhos de Administração são desproporcionais, pois o IGOV apresentava um alto percentual e a proporção de mulheres um percentual baixo, mas evidencia-se que o alto IGOV não é suficiente para apresentar bons resultados no nível de homogeneidade, crescimento e rentabilidade, sabendo que as maiores companhias de capital aberto também têm uma grande variação no seu tamanho.

A Tabela 2 apresenta a relação da Governança Corporativa e as variáveis qualitativas a partir do teste não paramétrico do qui-quadrado (χ^2).

Tabela 2: Qualidade da governança corporativa versus variáveis qualitativas

		Nível de Homogeneidade		Total	χ^2
		0	1		
Qualidade da Governança Corporativa	0	22	16	38	0.208
	1	33	29	62	
Total		55	45	100	
		Proporção de Mulheres		Total	χ^2
		0	1		
Qualidade da Governança Corporativa	0	22	16	38	0.208
	1	33	29	62	
Total		55	45	100	
		Nível de Governança Corporativa		Total	χ^2
		0	1		
Qualidade da Governança Corporativa	0	15	23	38	5.783*
	1	11	51	62	
Total		26	74	100	
		Internacionalização		Total	χ^2
		0	1		
Qualidade da Governança Corporativa	0	34	4	38	2.860**
	1	47	15	62	
Total		81	19	100	

		Setor		Total	X ²
		0	1		
Qualidade da Governança Corporativa	0	20	18	38	2.283
	1	42	20	62	
Total		62	38	100	
		Controle Acionário I		Total	X ²
		0	1		
Qualidade da Governança Corporativa	0	13	25	38	3.503**
	1	11	51	62	
Total		24	76	100	
		Controle Acionário II		Total	X ²
		0	1		
Qualidade da Governança Corporativa	0	2	36	38	1.528
	1	8	54	62	
Total		10	90	100	

* $p = 0.05$; ** $p = 0.10$

Fonte: Dados da pesquisa (2015)

Os resultados obtidos a partir das estatísticas descritivas das variáveis qualitativas também mediram o nível de homogeneidade, proporção de mulheres, nível de Governança Corporativa, internacionalização, setor, controle acionário I (brasileira ou estrangeira), controle acionário II (estatal ou privada) e, partir do teste não paramétrico do qui-quadrado (X^2) constatou-se que apenas internacionalização e controle acionário I apresentam associação com a qualidade da Governança Corporativa, os demais níveis possuem associação nula, pois são iguais e não possuem diferenças de frequências, o que perde a significância do teste das demais.

O nível internacionalização apresenta uma relação negativa com a qualidade da Governança Corporativa com 81 empresas que não possuem a qualidade e 19 com a qualidade e o controle acionário I está associado positivamente com a Qualidade da Governança Corporativa.

Bortolon, Neto e Santos (2013) apresentaram que a GC influencia outros fatores dentro da empresa e os custos da mesma, dessa forma percebe-se que a QGC estabelece relação negativa com a internacionalização e relação positiva com o controle acionário ao definir se as companhias de capital aberto são brasileiras ou estrangeiras.

A tabela 3 apresenta as variáveis explicativas por meio do modelo discriminante.

Tabela 3. Variáveis explicativas por meio do modelo discriminante

Variáveis Explicativas	Wilks' Lambda	Estatística F	df.1	df.2	Sig.
Nível de homogeneidade [†]	.998	.204	1	98	.653
Proporção de mulheres [†]	.998	.204	1	98	.653
Crescimento	.936	6.667	1	98	.011
Nível de governança corporativa	.942	6.015	1	98	.016
Internacionalização	.971	2.885	1	98	.093
Setor	.977	2.290	1	98	.133
Rentabilidade	.997	.252	1	98	.617
Endividamento	.993	.712	1	98	.401
Controle acionário I	.965	3.558	1	98	.062
Controle acionário II	.985	1.521	1	98	.220

Eigenvalue = 0.235

Canonical Correlation = 0.436

Wilks' Lambda = 0.810

*Chi-square = 19.720**

* $p = 0.05$; [†]variáveis qualitativas.

Variável resposta ou de agrupamento = Qualidade da governança corporativa

Fonte: Dados da pesquisa (2015)

Ao observar as variáveis explicativas pelos resultados estimados por meio do modelo discriminante foi constatado que apenas o crescimento e o nível de Governança Corporativa não são variáveis independentes, não associadas, devido ao nível de significância inferior a 0,05.

Os índices elevados apontados pelo *Lambda de Wilks* indicam ausência de diferenças entre as variáveis explicativas e, como a distribuição exata de Lambda não é conhecida, essa distribuição é aproximado pela Estatística F, sendo que os valores mais próximos a 0 indicam médias mais distintas. Dessa forma, vê-se que o nível de homogeneidade, proporção de mulheres e rentabilidade apresentam médias mais distintas e o crescimento e nível de Governança Corporativa demonstram serem as piores em discriminação das variáveis.

Resumidamente, tanto pelo teste de qui-quadrado quanto pelo teste da análise discriminante não existe associação entre a diversidade de gênero e a qualidade da governança corporativa.

A tabela 4 expõe a relação de mulheres no *board* das empresas relacionados ao IGOV.

Tabela 4 – Relação de mulheres no *board* x IGOV

Variáveis de mulheres	IGOV (%)	Presença no Board (%)
1 mulher	72,5	35
2 mulheres	70,5	10
0 mulheres	72,1	55

Fonte: Dados da pesquisa (2015)

As empresas amostradas apresentaram que o número de mulheres atuantes nos conselhos da alta administração é bem pequeno, sendo que 35% das empresas possuem 1 mulher e 10% possuem 2 mulheres na composição. Desta forma, as empresas que mantêm 1 mulher no *board* apresenta o Índice de Governança Corporativa de 72,5%, aquelas que mantêm 2 mulheres, 70,5% e aquelas que não mantêm mulheres no seu Conselho de Administração, 72,1%. Com isso, a participação de mulheres no *board* não diferencia o IGOV daquelas que não possuem a participação de mulheres.

Diante dos dados apresentados, provados e discutidos, aceita-se a hipótese H_0 , por não haver diferença entre as companhias com melhor e pior qualidade de governança corporativa em relação à diversidade de gênero, levando em consideração que não foi possível manter uma relação com Governança Corporativa e diversidade de gênero, devido ao pequeno número de mulheres nas corporações estudadas.

5. Considerações finais

O presente estudo se propôs a discutir se a presença de mais mulheres no *board* influencia ou diferencia a qualidade da governança corporativa a partir de uma análise empírica das 100 maiores companhias brasileiras de capital aberto do mercado. A revisão de literatura, que apresentou estudos sobre a Governança Corporativa e a diversidade de gênero, apresentou uma relação positiva entre a presença de mulheres com fatores positivos na empresa, dentre eles a Governança Corporativa.

Ao buscar diferenciar as companhias, medindo a qualidade da Governança Corporativa por meio do IGOV e associar a proporção de mulheres nos Conselhos de Administração das maiores companhias de capital aberto do ano de 2013, também trabalhou-se com as variáveis de controle (tamanho, crescimento, nível de Governança

Corporativa, ADR ou Internalização, setor, rentabilidade, endividamento, identidade acionista I e identidade acionista II) e as variáveis qualitativas (Qualidade da governança corporativa, nível de homogeneidade, proporção de mulheres, tamanho, crescimento, rentabilidade e endividamento) usando os testes do qui-quadrado, Lambda de Wilks, Estatística F, mediana e significância.

Através dos dados apresentados verificou-se que não existe diferença entre as companhias com melhor e pior qualidade de governança corporativa em relação à diversidade de gênero nas maiores empresas de capital aberto do ano de 2013. Também se constatou uma pequena participação de mulheres nos Conselhos de Administração com o máximo duas, sendo que muitas não têm nenhuma mulher nesses Conselhos e estes variam de 5 a 14 membros na sua composição.

De forma geral, percebeu-se que 29% da proporção de mulheres no *board* das maiores empresas de capital aberto se relaciona com a Governança Corporativa dessas empresas, sendo o percentual de homogeneidade é igual, o que não é suficiente para qualificar a Governança Corporativa em relação a diversidade de gênero. E destaca-se o alto nível de Governança Corporativa das empresas de capital aberto de 2013, sendo uma média de 70%, o que demonstra que essas companhias têm diminuído os seus conflitos de agência.

Percebe-se a necessidade de presença de mais mulheres no *board* das companhias e que esse espaço continua com predominância masculina, o que impossibilita a participação das mesmas nos espaços de tomada de decisões empresariais, mostrando que a desigualdade de gênero continua latente, apesar de estudos já apresentarem resultados positivos da relação de presença de mulheres em vários setores da empresa e o crescimento dessa. Conforme, discutido por Maza e Cristóbal (2009) nota-se que a desigualdade vertical por gênero, que é persistente e comum a diferentes contextos socioeconômicos, e que se manifesta na escassa proporção de mulheres nas decisões de cúpulas das organizações empresariais, também é manifestada nas maiores companhias de capital aberto que atuaram no Brasil no ano de 2013.

O estudo apresenta contribuições teóricas através da revisão de literatura ao discutir Governança Corporativa e diversidade de gênero, apresenta variáveis que medem e relacionam independentemente ou por associação a Governança Corporativa e a diversidade de gênero, além de abordar a questão social discutindo mecanismos de transparência e de minimização dos conflitos de agência.

Referências Bibliográficas

- BARROSO, Carmem. (1981). *Mulher, Sociedade e Estado no Brasil*. São Paulo: Brasiliense.
- BEUREN, Ilse Maria. (2010). *Como elaborar trabalhos monográficos em contabilidade*. 3º ed. São Paulo: Atlas.
- BORTOLON, Patricia Maria; NETO, Alfredo Sarlo Neto; SANTOS, Thaís Barreto Santos. (2013). Custos de Auditoria e Governança Corporativa. *R. Cont. Fin. – USP*, São Paulo, v. 24, n. 61, p. 27-36, jan./fev./mar./abr.
- BLAU, G. J. *The measurement and prediction of career commitment*. *Journal of Occupational Psychology*, v. 58, p. 277-288, 1985.

CAMPBELL, Kevin; VERA, Antonio Mínguz-. (2008). Gender Diversity in the Boardroom and Firm Financial Performance. *Journal of Business Ethics*, n. 83, p. 435-0451.

CARDOSO, João Antônio da Silva; FILHO, José Rodrigues de Farias; CARDOSO, Munique Maria da Silva. (2007). Gestão da Diversidade: Uma Gestão Necessária para Estimular a Inovação e Aumentar a Competitividade das Empresas de Contabilidade e Auditoria. *Pensar Contábil*, Rio de Janeiro, v. 9, n. 36.

CARTER, David A.; SIMKINS, Betty J.; Simpson, W. Gary. (2003). Corporate Governance, Board Diversity and Firm Value. *The Financial Review*, n.38, p. 33-53.

CORREIA, Laise Ferraz; AMARAL, Hudson Fernandes; LOUVET, Pascal. (2011). Um índice de avaliação da qualidade da governança corporativa no Brasil. *Revista Contabilidade e Finanças – USP*, São Paulo, v. 22, n. 55, p. 45-63, jan./fev./mar./abr.

DARMANDI, Salim. (2013). Do women in top management affect firm performance? Evidence from Indonesia. *Corporate Governance*, v. 13, n.3, p. 288-304.

EAGLY, Alice H.; JOHNSON, Blair T. (1990) Gender and Leadership Style: A Meta-Analysis. *Psychological Bulletin*, v. 108, n. 2, p. 233-256.

EBC. IBGE: diferença salarial entre homens e mulheres cresceu em 2010. Documento eletrônico disponível em: <<http://agenciabrasil.ebc.com.br/noticia/2012-05-16/ibge-diferenca-salarial-entre-homens-e-mulheres-cresceu-em-2010>>. Acesso em 10 de junho de 2014.

FÁVERO, Luiz Paulo *et al.* (2009) *Análise de dados: Modelagem multivariada para tomada de decisões*. Rio de Janeiro: Campos/ Elsevier.

FRAGA, João Batista; SILVA, Vinícius Augusto Brunassi. (2012) Diversidade no conselho de administração e desempenho da empresa: uma investigação empírica. *Brazilian Business Review*, Vitória-ES, Ed. Especial, p. 58-80.

HAHNER, June E. (1981). *A Mulher Brasileira e suas lutas sociais e políticas: 1850-1937*. São Paulo: Brasiliense.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GOVERNANÇA CORPORATIVA. Governança Corporativa. Disponível em: <<http://www.ibgc.org.br/inter.php?id=18161/governanca-corporativa%20%2010/07/2014>>. Acesso em 10 de julho de 2014.

JÚNIOR, Sebastião Bergamani. (2005). Controles Internos como um Instrumento de Governança Corporativa. *Revista do BNDS*, Rio de Janeiro, v. 12, n. 24, p. 149-188, dez.

KITAGAWA, Carlos Henrique; RIBEIRO, Maísa de Souza. (2009). Governança Corporativa na América Latina: a relevância dos princípios da OCDE na integridade dos conselhos e autonomia dos conselheiros. *Revista Contabilidade & Finanças – USP*, São Paulo, v. 20, n. 51, p. 61-76, set/dez.

MARTINS, Gilberto de Andrade; THEÓPHILO, Carlos Renato. (2009). *Metodologia da Investigação Científica para Ciências Sociais Aplicadas*. 2 ed. São Paulo: Editora Atlas.

MAZA, Francisco Javier Jimeno de la; CRISTÓBAL, Mercedes Redondo. (2009). Estudio de la influencia de la segregación profesional por razón de género sobre la rentabilidad empresarial en un contexto regional. *Congreso de la Asociación Española de Ciencia Regional XXXV Reunión de estudios regionales*-Valencia.

OVERVELD, Mees N. J. (2012). Board Diversity and Financial firm Performance in Dutch Listed Firms. *University of Twente*.

Previdência. Manual de Governança Corporativa. Disponível em <<http://www.bb.com.br/docs/pub/inst/dwn/manualcorporat.pdf?codigoMenu=5356>>. Acesso em 10 de julho de 2014.

PRIORE, Mary Del; BASSANEZI, Carla. (2000). *História das Mulheres no Brasil*. 3ªed. São Paulo: Contexto.

PUNSUVO, Fábio Riberi; KAYO, Eduardo Kazuo. (2007). O Ativismo dos Fundos de Pensão e a Qualidade da Governança Corporativa. *R. Cont. Fin.-USP*, São Paulo, v. 18, p. 63-72, set./dez.

REVISTA EXAME. As 100 maiores empresas do Brasil em 2013. Disponível em <<http://exame.abril.com.br/negocios/100-maiores-empresas-do-brasil/>>. Acesso em 08 de julho de 2014.

RICARDINO, Álvaro; MARTINS, Sofie Tortelboom Aversari. (2004). Governança Corporativa: um Novo Nome para Antigas Práticas? *Revista Contabilidade & Finanças – USP*, São Paulo, n. 36, p. 50-60, set./dez.

SAMPIERI, Roberto Hernández et al. (2006). *Metodologia de Pesquisa*. 3 ed. São Paulo: McGraw-Hill.

SILVEIRA, Alexandre Di Miceli da. (2004). Governança Corporativa e Estrutura de Propriedade: Determinantes e Relação com o Desempenho das Empresas no Brasil. 2004. 254 fls. Tese (Doutorado em Administração) - *Departamento de Administração da Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo*, São Paulo.

SILVEIRA, Alexandre Di Miceli da; PEROBELLI, Fernanda Finotti Cordeiro; BARROS, Lucas Ayres Barreira de Campos. (2008). Governança Corporativa e os Determinantes da Estrutura de Capital: Evidências Empíricas no Brasil. *RAC*, v. 12, n. 3, p. 763-788, Jul./Set.

TALMUD, Ilan; IZRAELI, Dafna N. (1999). The relationship between gender and performance issues of concern to diretores: correlates or institution? *Journal of Organizational Behavior*, v. 20, p. 459-474.

TERRA, Paulo Renato Soares; LIMA, João Batista Nast de. (2006). Governança Corporativa e a Reação do Mercado de Capitais à Divulgação das Informações Contábeis. *R. Cont. Finan.-USP*, São Paulo, n. 42, p. 35-49, set./dez.

YIM, Robert K. (2010). *Estudo de Caso: Planejamento e Métodos*. 4 ed. Porto Alegre: Bookman.

