

DIVERSIDADE DE GÊNERO NO AMBIENTE CONTÁBIL

*Ítalo Carlos Soares do Nascimento
Sérgio Luiz Pedrosa Silva
Geison Calyo Varela de Melo*

Organizadores



Universidade do Estado do Rio Grande do Norte

Reitor

Pedro Fernandes Ribeiro Neto

Vice-Reitor

Fátima Raquel Rosado Morais

Diretora de Sistema Integrado de Bibliotecas

Jocelânia Marinho Maia de Oliveira

Chefe da Editora Universitária – EDUERN

Anairam de Medeiros e Silva



Conselho Editorial das Edições UERN

Emanoel Márcio Nunes

Isabela Pinheiro Cavalcante Lima

Diego Nathan do Nascimento Souza

Jean Henrique Costa

José Cezinaldo Rocha Bessa

José Elesbão de Almeida

Ellany Gurgel Cosme do Nascimento

Ivanaldo Oliveira dos Santos Filho

Wellington Vieira Mendes

Diagramação

Amanda Mendes de Amorim

Catálogo da Publicação na Fonte. Universidade do Estado do Rio Grande do Norte.

Diversidade de gênero no ambiente contábil. /

Ítalo Carlos Soares do Nascimento, Sérgio Luiz Pedrosa Silva, Geison Calyo Varela de Melo (Orgs.) – Mossoró – RN: EDUERN, 2020.

149p.

ISBN: 978-65-990277-8-9 (E-book)

1.Ciência contábil. 2. Diversidade de gênero. 3. Participação feminina. I. Nascimento, Ítalo Carlos Soares do. II. Silva, Sérgio Luiz Pedrosa. III. Melo, Geison Calyo Varela de. IV. Universidade do Estado do Rio Grande do Norte. V. Título.

UERN/BC

CDD 657

Bibliotecário: Petronio Pereira Diniz Junior CRB 15 / 782

ORGANIZADORES

Ítalo Carlos Soares do Nascimento é Bacharel em Ciências Contábeis pela Universidade do Estado do Rio Grande do Norte (UERN), Especialista em Finanças e Controladoria pela Universidade Norte do Paraná (UNOPAR) e Mestre em Administração e Controladoria pela Universidade Federal do Ceará (UFC).

Sérgio Luiz Pedrosa Silva é Professor da Universidade do Estado do Rio Grande do Norte, Especialista em Contabilidade Gerencial, pela Universidade do Estado do Rio Grande do Norte; Mestre em Engenharia de Produção, Universidade Federal de Santa Catarina. Doutor em Geografia, pela Universidade Federal de Pernambuco, perito contábil, coordenador do curso de Ciências Contábeis da UERN.

Geison Calyo Varela de Melo é mestre em Administração e Controladoria pela Universidade Federal do Ceará (UFC); Especialista em Contabilidade, Perícia e Auditoria pela Universidade Norte do Paraná (Unopar) e Bacharel em Ciências Contábeis pela Universidade do Estado do Rio Grande do Norte (UERN). Atualmente é Professor Substituto da Universidade do Estado do Rio Grande do Norte (UERN) do Campus Avançado de Pau dos Ferros (CAPF).

APRESENTAÇÃO

Este livro, titulado como Diversidade de Gênero no Ambiente Contábil, é fruto da produção científica desenvolvida no grupo de pesquisa “Diversidade de Gênero no Ambiente Contábil”, através dos cursos de Ciências Contábeis da Universidade do Estado do Rio Grande do Norte (UERN) e da Universidade Federal Rural do Semiárido (UFERSA).

Nos últimos anos, pesquisas voltadas à temática diversidade de gênero tem sido intensificadas. A discussão sobre a participação feminina nas inúmeras áreas sociais é permanente e vem adquirindo interesse em variadas áreas do conhecimento. No cenário contábil, essa realidade não é diferente. Estudos a respeito da temática vêm surgindo de forma mais expressiva e cada vez mais habitual.

Alguns estudos indicam que as mulheres possuem visão diferenciada e melhor empenho do que os homens. Outros, mostram que as mulheres possuem maior sentimento altruístico, o que implica um comportamento organizacional mais sociável e preocupado com outros indivíduos, enquanto os homens são mais individualistas.

Apesar disso, são notórios o preconceito e as desigualdades vivenciadas pelas mulheres cotidianamente, nas diversas esferas sociais e nos diferentes ramos do conhecimento. Na contabilidade, historicamente caracterizada como uma profissão masculina, esta realidade é ainda mais latente. Apesar dos avanços alcançados nos últimos anos, a mulher contabilista ainda enfrenta dificuldades no exercício da profissão, principalmente no tocante ao alcance de cargos de alta gestão.

Em virtude das mudanças e dos desafios que a mulher contabilista enfrenta diariamente no exercício de sua profissão, bem como das barreiras que a impede de alcançar cargos de alta gestão, a proposta desta obra é de levantar uma discussão sobre a participação feminina no ambiente contábil sob diversas perspectivas (alta gestão de companhias abertas; cargos de gestão em empresas de capital fechado; na produção científica; e no ambiente acadêmico).

Tendo em vista que os estudos aqui presentes têm o intuito de contribuir nas discussões da diversidade de gênero sob o enfoque empresarial e estimular novas pesquisas no âmbito acadêmico e profissional, nesse sentido é que se recomenda a leitura do livro, conscientes de que boas reflexões e aprendizados surgirão.

**Mossoró-RN, 20 de fevereiro de 2020.
Os Organizadores.**

PREFÁCIO

O Livro “Diversidade de Gênero no ambiente contábil” apresenta uma composição de oito artigos que enfatizam o papel da atuação feminina junto às diversas áreas da Ciência Contábil.

A participação do gênero feminino tem sido crescente no âmbito organizacional ao longo dos anos. Entretanto, essa participação ainda é envolta de diversos desafios, como o número reduzido de mulheres em cargos de liderança e posições estratégicas ou diferenças salariais desse gênero, mesmo com maior nível de escolaridade. Por esse motivo, estudos envolvendo a temática crescem gradativamente, buscando maior compreensão e apontamento de superação juntos aos desafios postos.

No ambiente contábil, o cenário não é diferente. Apesar de haver ampliação da feminilização nos serviços contábeis, representando 43% dos registros ativos do Conselho Federal de Contabilidade no ano de 2019, essas profissionais também enfrentam as desigualdades de gênero.

O livro aborda a atuação do gênero na alta gestão e sustentabilidade empresarial, conselho de administração e desempenho econômico, conselho de administração e reputação corporativa, participação feminina na produção científica em governança corporativa e contabilidade do terceiro setor. Apresentam-se ainda perspectivas e desafios da mulher contabilista no exercício da função, no ambiente profissional e acadêmico.

Os aspectos metodológicos que norteiam os artigos, em sua totalidade, descrevem pesquisas descritivas. Em sua maioria, predominam os procedimentos de análise documentais, tendo documentos extraídos pelo website da B3 e na base de dados Econômica, entretanto destaca-se a presença de estudos obtidos por meio de levantamentos, que apresentam um quantitativo representativo de respondentes. No que tange a abordagem do problema, os artigos apresentam distintas abordagens: qualitativas, quantitativas e mistas (quali-quantitativa), trazendo diversas possibilidades de entendimento do referido fenômeno.

Essa abordagem em distintas áreas da contabilidade e diversos aspectos metodológicos possibilita reflexões, compreensões e constatações no contexto em que está inserida a mulher contabilista, trazendo contribuições teóricas, práticas e sociais, possibilitando a ampliação enquanto discussão sobre diversidade de gênero e suas implicações no mercado de trabalho contábil, no meio acadêmico e profissional.

Por fim, parabênizo aos organizadores pelo brilhante trabalho desenvolvido e agradeço imensamente pelo convite em redigir esse prefácio.

Desejo a todos uma excelente leitura!

Dra. Wênika Preston Leite Batista da Costa
Professora, pesquisadora e contadora

LISTA DE SIGLAS/ ABREVIATURAS

| | |
|---------|--|
| ACM | Análise de Correspondência Múltipla |
| AICPA | <i>American Institute Certified Public Accountants</i> |
| ANACOR | Análise de Correspondência |
| ANPCONT | Associação Nacional dos Programas de Pós-Graduação em Ciências Contábeis |
| ASX | <i>Australian Securities Exchange</i> |
| B3 | Brasil, Bolsa, Balcão |
| BOVESPA | Bolsa de Valores de São Paulo |
| CA | Conselho de Administração |
| CBC | Congresso Brasileiro de Custos |
| CEO | <i>Chief Executive Officer</i> |
| CFC | Conselho Federal de Contabilidade |
| CMMAD | Comissão Mundial Sobre Meio Ambiente |
| CNE | Conselho Nacional de Educação |
| CNUMAD | Conferência das Nações Unidas sobre o Meio Ambiente e o Desenvolvimento |
| CRC | Conselho Regional de Contabilidade |
| CVM | Comissão de Valores Mobiliários |
| DE | Diretoria Executiva |
| DJSI | <i>Dow Jones Sustainability Index</i> |
| ENADE | Exame Nacional de Desempenho dos Estudantes |
| ENANPAD | Encontro da Associação dos programas de Pós-Graduação em Administração |
| FR | Formulário de Referência |
| FUCAPE | Fundação Instituto Capixaba de Pesquisas em Contabilidade, Economia e Finanças |
| GC | Governança Corporativa |
| IBBD | Instituto Brasileiro de Bibliografia e Documentação |

| | |
|--------|---|
| IBGC | Instituto Brasileiro de Governança Corporativa |
| IBGE | Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística |
| IBICT | Instituto Brasileiro de Informação Científica e Tecnológica |
| IES | Instituições de Ensino Superior |
| IFA | International Federation of Accountants |
| ISE | Índice de Sustentabilidade Empresarial |
| MEC | Ministério da Educação |
| NBC | Normas Brasileiras de Contabilidade |
| NM | Novo Mercado |
| OECD | Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico |
| PEA | População Economicamente Ativa |
| PNAD | Pesquisa Nacional de Amostra por Domicílio |
| ROA | Retorno sobre o Ativo |
| ROE | Retorno sobre o Patrimônio Líquido |
| RSC | Responsabilidade Social Corporativa |
| SPSS | Statistical Package for the Social Sciences |
| SRI | Socially Responsible Index |
| UERN | Universidade do Estado do Rio Grande do Norte |
| UFC | Universidade Federal do Ceará |
| UFERSA | Universidade Federal do Ceará |
| UNB | Universidade de Brasília |
| USP | Universidade de São Paulo |

SUMÁRIO

CAPÍTULO 1: PARTICIPAÇÃO FEMININA NA ALTA GESTÃO E A SUSTENTABILIDADE EMPRESARIAL: UMA ANÁLISE EM EMPRESAS LISTADAS NA B3

09

Ricardo Bezerra de Amorim; Ítalo Carlos Soares do Nascimento; Geison Calyo Varela de Melo; Caritsa Scartaty Moreira.

CAPÍTULO 2: PARTICIPAÇÃO FEMININA NO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO E O DESEMPENHO ECONÔMICO: UMA ANÁLISE EM EMPRESAS LISTADAS NA B3

29

Kariny da Silva Souza; Ítalo Carlos Soares do Nascimento; Sérgio Luiz Pedrosa Silva; Wênkyka Preston Leite Batista da Costa.

CAPÍTULO 3: PARTICIPAÇÃO FEMININA NO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO E REPUTAÇÃO CORPORATIVA: UMA ANÁLISE EM EMPRESAS LISTADAS NA B3

47

Ana Raquel Raulino Tomaz; Ítalo Carlos Soares do Nascimento; Geison Calyo Varela de Melo; Sérgio Luiz Pedrosa Silva.

CAPÍTULO 4: PARTICIPAÇÃO FEMININA NA PRODUÇÃO CIENTÍFICA SOBRE GOVERNANÇA CORPORATIVA

64

José Irailton Lima Sousa; Ítalo Carlos Soares do Nascimento; Geison Calyo Varela de Melo; Caritsa Scartaty Moreira.

CAPÍTULO 5: PARTICIPAÇÃO FEMININA NA PRODUÇÃO CIENTÍFICA SOBRE CONTABILIDADE DO TERCEIRO SETOR 82

Franciony Ribeiro de Moura; Ítalo Carlos Soares do Nascimento; Geison Calyo Varela de Melo; Caritsa Scartaty Moreira.

CAPÍTULO 6: PERSPECTIVAS DE ATUAÇÃO PROFISSIONAL DOS DISCENTES DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS EM FUNÇÃO DO GÊNERO 97

Jarleide de Souza Silva; Ítalo Carlos Soares do Nascimento; Geison Calyo Varela de Melo; Jandeson Dantas da Silva.

CAPÍTULO 7: MULHERES EM EVIDÊNCIA: DESAFIOS E PERSPECTIVAS DA MULHER CONTABILISTA 116

Karen Emanuely Costa Nonato; Ítalo Carlos Soares do Nascimento; Sérgio Luiz Pedrosa Silva; Wênkyka Preston Leite Batista da Costa.

CAPÍTULO 8: AVANÇOS E DESAFIOS DO GÊNERO FEMININO NO EXERCÍCIO DA PROFISSÃO CONTÁBIL 132

Renan Nunes de Lima; Ítalo Carlos Soares do Nascimento; Jandeson Dantas da Silva; Wênkyka Preston Leite Batista da Costa.

CAPÍTULO 1

PARTICIPAÇÃO FEMININA NA ALTA GESTÃO E A SUSTENTABILIDADE EMPRESARIAL: UMA ANÁLISE EM EMPRESAS LISTADAS NA B3

*Ricardo Bezerra de Amorim¹ ; Ítalo Carlos Soares do Nascimento² ;
Geison Calyo Varela de Melo³ ; Caritsa Scartaty Moreira⁴*

RESUMO

Respaldado pela Teoria dos *Stakeholders*, o presente estudo tem como objetivo investigar a associação entre a participação feminina na alta gestão e a sustentabilidade empresarial, a partir de uma análise realizada em 83 das 100 empresas listadas na B3 S.A. com maior valor de mercado, de acordo com os dados do exercício de 2018, disponíveis na base Economática®. De natureza quantitativa, a pesquisa utilizou técnicas da estatística descritiva, com indicação de média, desvio-padrão, mínimo e máximo, e da Análise de Correspondência Simples (Anacor). A participação feminina é medida pela proporção do número de mulheres presentes no Conselho de Administração (CA) e na Diretoria Executiva (DE) em relação ao total de seus membros titulares, enquanto a *proxy* da sustentabilidade empresarial é mensurada a partir da participação no Índice de Sustentabilidade Empresarial (ISE). Os resultados da Anacor indicam que (i) empresas sustentáveis são as que mais possuem mulheres no CA; (ii) empresas não sustentáveis estão associadas ao grupo sem participação feminina no CA; (iii) há uma associação positiva entre a participação feminina no CA e a sustentabilidade empresarial; (iv) não há associação entre a participação feminina na DE e a sustentabilidade empresarial. Com isso, os resultados confirmam os prognósticos da Teoria dos *Stakeholders*,

1 Bacharel em Ciências Contábeis pela Universidade Federal Rural do Semiárido - UFERSA (2019).

2 Professor do Departamento de Ciências Contábeis (UERN), Mestre em Administração e Controladoria pela Universidade Federal do Ceará (UFC), 2019.

3 Professor do Departamento de Administração (UERN), Mestre em Administração e Controladoria pela Universidade Federal do Ceará (UFC), 2020.

4 Mestra em Ciências Contábeis pela Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN), 2019.

na medida em que sinaliza que a participação feminina nos órgãos de alta gestão promovem resultados efetivos que atendam às necessidades dos acionistas e *stakeholders*.

Palavras-chave: Convergência de IFRS. Mudanças no ensino. Pronunciamentos Contábeis.

ABSTRACT

Supported by the Stakeholder Theory, this study aims to investigate the association between female participation in top management and corporate sustainability, based on an analysis carried out in 83 of the 100 companies listed on B3 SA with the highest market value, according to with the 2018 fiscal year data, available on the Economática® base. Of a quantitative nature, the research used techniques of descriptive statistics, with indication of mean, standard deviation, minimum and maximum, and Simple Correspondence Analysis (Anacor). Female participation is measured by the proportion of the number of women present on the Board of Directors (CA) and on the Executive Board (DE) in relation to the total of its full members, while the proxy for corporate sustainability is measured based on participation in the Corporate Sustainability (ISE). Anacor's results indicate that (i) sustainable companies have the most women in the Board; (ii) non-sustainable companies are associated with the group with no female participation in the Board; (iii) there is a positive association between female participation in the Board and corporate sustainability; (iv) there is no association between female participation in DE and corporate sustainability. With this, the results confirm the prognostications of the Stakeholder Theory, insofar as it signals that female participation in top management bodies promote effective results that meet the needs of shareholders and stakeholders.

Keywords: Women's Participation. Board of Directors. Executive Board. Corporate Sustainability.

1 INTRODUÇÃO

Com as mudanças na estrutura de capital, identificada no ambiente globalizado ao longo dos anos, as organizações se moldaram a esse novo cenário para se tornarem mais competitivas e assim melhorarem o seu desempenho. Nesse sentido, destaca-se a relevância de boas práticas de Governança Corporativa (GC) e da sustentabilidade empresarial, as quais possibilitam notoriedade e longevidade aos negócios (GUIMARÃES *et al.*, 2017). Para isso, o estudo da GC se justifica, pois, esta representa um conjunto de relações entre os acionistas, conselho de administração, diretoria executiva e os demais *stakeholders*, cujo objetivo é viabilizar uma estrutura às companhias poderem alcançar uma maior eficiência econômica e proporcionar um maior nível de confiança dos investidores (OECD, 2004).

A partir da década de 1950, o conceito de sustentabilidade foi desenvolvido, em virtude das consequências dos testes nucleares, os quais acarretaram danos em regiões à quilômetros de distâncias por chuvas radioativas. Nos anos seguintes, as discussões sobre sustentabilidade conquistaram adeptos da comunidade científica, inclusive no campo midiático e governamental (NASCIMENTO, 2012). Esses debates resultaram na elaboração de diversas conferências nas quais reuniram representantes tanto de países desenvolvidos quanto de países em desenvolvimento, com o intuito de debater estratégias para conciliar o desenvolvimento econômico com a preservação ambiental, ou seja, a implementação de um conceito sobre desenvolvimento sustentável (CRISTÓFOLLO *et al.*, 2016). Mas, o marco para a formação

deste conceito foi com publicação em 1987 do documento *Our Common Future* pela Comissão Mundial Sobre Meio Ambiente (CMMAD), em que estabelece a definição de desenvolvimento sustentável. Segundo Cristófolo *et al.* (2016) este documento contempla as necessidades do presente sem comprometer as necessidades das gerações futuras.

No entanto, esse tema só foi difundido com mais propriedade com a realização em 1992 da Conferência das Nações Unidas sobre o Meio Ambiente e o Desenvolvimento (CNUMAD), conhecida como Rio-92. Conseqüentemente, repercutindo no desempenho da GC de empresas de grande porte, uma vez que os *stakeholders*, incluindo acionistas, pleitearam condutas que colaborassem com a resolução de questões ambientais e sociais (DYLLICK; HOCKERTS, 2002).

Nesse aspecto, entende-se que sustentabilidade empresarial é um agrupamento de atividades que envolvem a relação da empresa não só com economia, mas com a questão ambiental e social, ou seja, as corporações não podem focar sua *performance* apenas na área econômica (CRISTÓFOLO *et al.*, 2016), dado que, segundo o tripé de Elkington (2001) as companhias devem buscar um equilíbrio desses três fatores – social, ambiental e econômico; principalmente, pelo fato de proporcionar captação de recursos financeiros menos onerosos, maior vantagem competitiva e melhoria da imagem das empresas (GARCIA; ORSATO, 2013). Além disso, possibilita o aperfeiçoamento e o aumento do valor da companhia a longo prazo, pois de acordo com a Teoria dos *Stakeholders*, esta valorização e preocupação ambiental vai ao encontro com os interesses de toda sociedade na qual se relaciona (JENSEN, 2001; FREEMAN, 1984).

Com o passar do tempo, as questões sobre desenvolvimento sustentável acabaram influenciando o mercado de ações, especialmente no tocante ao surgimento de índices de empresas que baseiam sua gestão no tripé de Elkington (2001). Inicialmente, surge em Nova Iorque, o Dow Jones Sustainability Index (DJSI); em seguida, em Londres, o FTSE4Good; em Joanesburgo, o JSE; e posteriormente, o Índice de Sustentabilidade Empresarial (ISE) na Bolsa de Valores de São Paulo, hoje denominada, Brasil, Bolsa, Balcão (B3). O ISE tem a característica de promover aos investidores um ambiente para análise do estágio das companhias no que diz respeito ao desenvolvimento sustentável com as demandas da sociedade (GUIMARÃES; PEIXOTO; CARVALHO, 2017).

É importante destacar, para um bom desempenho sustentável, a atuação do conselho de administração e dos executivos nos postulados da GC, pois um bom conselho administrativo pode direcionar esforços para a formulação de estratégias empresariais e de influenciar as decisões da diretoria executiva (WESTPHAL; ZAJAC, 1995), incluindo táticas para sustentabilidade empresarial. Ressalta-se que a principal atribuição dos diretores executivos consiste em executar as atividades de gestão, através de mecanismos gerenciais, observando-se as determinações deliberadas no conselho administrativo. Com isso, para que um conselho desenvolva eficazmente seu trabalho e desempenhe suas funções, há de se destacar a sua independência. Segundo Santos (2002) a independência do colegiado é um fator decisivo e que contribui para boas práticas de GC. Adicionalmente a isso, para que uma companhia esteja inserida no mais alto nível de Governança da B3, o Novo Mercado, é exigido uma independência de no mínimo de 20% dos conselheiros.

Analisando do ponto de vista da sua composição, conforme o Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC), é fundamental a diversidade de conhecimentos, experiências, comportamentos, aspectos culturais, faixa etária e de gênero dos membros do conselho. Inclusive, determina que os diretores estabeleçam políticas que proporcionem às mulheres, igualdade de oportunidades a posições de alta liderança na organização. Para isso, a qualidade da formação, nesse caso, a diversidade de gênero desses órgãos colegiados, é relevante para o desdobramento das

estratégias de governança (IBGC, 2015).

Nesta perspectiva, estudos de outros países declaram que a mulher possui mais perspicácia e dedicação do que os homens com os princípios de governança (ADAMS; FERREIRA, 2009; RUTHERFOR, 2001). Analisando os impactos na área de sustentabilidade, a presença feminina tanto no conselho quanto na diretoria trouxe resultados relevantes para a companhia, corroborando com as necessidades dos *stakeholders* (BIGGINNS, 1999) e evidenciando uma preocupação maior no nível de transparência das ações da empresa em relação ao meio ambiente (BEM-AMAR; CHANG; MCLLKENNY, 2015).

Destarte, tendo em vista a composição do conselho de administração com a diversidade de membros e a presença da mulher na alta gestão, no tocante aos esforços para alcançar uma responsabilidade socioambiental, emerge a seguinte questão de pesquisa: qual a associação entre a participação feminina na alta gestão e a sustentabilidade empresarial? Com isso, este estudo tem como objetivo geral investigar a associação entre a participação feminina na alta gestão e a sustentabilidade empresarial.

A partir dos constructos - Sustentabilidade Empresarial e Governança Corporativa, o presente trabalho pretende contribuir com uma análise da relação da participação feminina nos órgãos colegiados (representada pela diversidade de gênero no Conselho de Administração e na Alta Gestão) com a sustentabilidade empresarial, à luz da Teoria dos Stakeholders (ANDRES; VALLELADO, 2008; DYLLICK; HOCKERTS, 2002). Consequentemente, fomentar no meio acadêmico uma discussão e avanço sobre esta temática, tendo em vista a incipiência de pesquisas nacionais sobre essa relação.

Do ponto de visto prático, a pesquisa busca analisar se as empresas sustentáveis, as quais se esforçam para manter valor a longo prazo (JENSEN, 2001), buscam o aperfeiçoamento de boas práticas de governança (IBGC, 2015), por meio da diversidade de gênero nos órgãos colegiados.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 GOVERNANÇA CORPORATIVA E A TEORIA DOS STAKEHOLDERS

A economia de muitos países, durante o século XX, passou por significativas mudanças, principalmente influenciada pelo dinamismo do comércio internacional e pela expansão das transações financeiras ao nível global. Consequentemente, as companhias remodelaram sua estrutura de capital, devido ao crescimento intenso de suas atividades. Nesse novo cenário, surgiram muitos debates sobre o tema Governança Corporativa no tocante a dispersão do capital, ou seja, a separação entre a propriedade e a gestão da empresa (MAZZIONE *et al.*, 2017), e também a divergência entre os interesses dos sócios e gestores (MAC LENNAN; SEMENSATO; OLIVA, 2015), propiciando o denominado conflito de agência. Dessa forma, o estudo de Jensen e Meckling (1976) foi o marco inicial para minimizar o problema de agência, pois havia um desalinhamento entre os objetivos do gestor (agente) e principal (acionista) dada a separação entre a propriedade e controle. Então, compete à governança solucionar esses conflitos dentro das organizações e alinhar os interesses desses agentes envolvidos para maximizar o valor da empresa e propiciar um maior retorno aos acionistas (CORRÊA *et al.*, 2011).

Segundo Cheffins (2002) não há uma definição histórica definitiva para o conceito de Governança Corporativa (GC) e provavelmente não haverá uma, devido à amplitude do tema. No entanto, buscam-se algumas definições no sentido de esclarecer e conduzir o entendimento sobre a GC.

Conforme o IBGC (2015), a GC pode ser entendida como um sistema em que as companhias são dirigidas, monitoradas e incentivadas, envolvendo o relacionamento entre pro-

prietários, conselho de administração, diretoria e demais órgãos de controle interno e fiscalização. Na mesma linha, de acordo com a Comissão de Valores Mobiliários [CVM] (2002), governança é um conjunto de práticas que tem por objetivo aperfeiçoar o desempenho de uma companhia, visto que essas ações protegem todas as partes interessadas, tais como investidores, empregados e credores.

Conforme La Porta *et al.* (2000) a GC se trata de um conjunto de procedimentos que protegem os investidores externos da desapropriação decorrente das decisões dos gestores e sócios controladores. Corrêa *et al.* (2011) confirmam as declarações de La Porta *et al.* (2000) de que a boa governança tem a finalidade de impedir que os acionistas controladores expropriem os interesses dos sócios minoritários.

Como pode ser observado, os autores apresentados evidenciam e justificam a relevância da GC (AMARANTE; DERETTI; SILVA, 2015), a qual tem o objetivo de auxiliar a gestão da organização e assegurar que os interesses dos acionistas e demais stakeholders estejam alinhados com as estratégias e práticas da companhia, inclusive o processo de decisão da empresa (NASCIMENTO *et al.*, 2018; MAC LENNAN; SEMENSATO; OLIVA, 2014).

Para uma elucidação a respeito do destaque da GC, Rahim e Alam (2013) declaram que a governança está relacionada a um regimento de decisão de negócios, como um método de direcionamento de mecanismos internos organizacionais, mediante a implantação de conjunto de regras, no qual envolve costumes, políticas e leis que induz a maneira como uma organização é comandada. A governança se vincula com a organização em processos, regras e práticas nos quais as companhias são dirigidas e controladas, com o objetivo de manter a equanimidade dos que com ela tem algum interesse (HUYGHEBAERT; WANG, 2012).

Dentre as maneiras de manter as estratégias empresariais alinhadas com os objetivos dos acionistas, destaca-se o papel do conselho administrativo entre os órgãos de GC, pois este possibilita o direcionamento dos esforços para formulação de estratégias empresariais e de influenciar as decisões da diretoria executiva, inclusive minimizar os conflitos de agência e conduzindo os anseios dos *stakeholders* para os interesses corporativos (JOHN; SENBET, 1998; WESTPHAL; ZAJAC, 1995). Adicionalmente, os conflitos não se enquadram apenas entre os administradores e acionistas, envolve um amplo grupo de agentes *stakeholders* – funcionários, credores, consumidores, governo e sociedade (CORRÊA *et al.*, 2011). Assim, um dos desafios do conselho, além de mitigar aquele conflito, é definir quais grupos devem ser considerados nas formulações de suas estratégias empresariais.

A Teoria dos *Stakeholders* teve seu marco de surgimento através dos estudos de Freeman (1984), no qual o autor preceitua que *stakeholders* é qualquer indivíduo ou grupo que possa influenciar a obtenção dos objetivos organizacionais, ou que é influenciado pelo processo de buscas destes objetivos. Para Lima *et al.* (2017) esta teoria está relacionada com a preocupação da responsabilidade social das organizações, pois estas necessitam justificar sua atuação diante das pressões sociais.

Para Bazanini *et al.* (2018) *stakeholders* são todos os indivíduos, grupos ou empresas, que tenham alguma ligação com uma organização. Nesse caso, pode-se compreender que a atuação das companhias não é apenas para atender aos anseios dos *shareholders* e sim de toda sociedade, que de forma direta ou indireta, são impactadas por suas ações (NASCIMENTO *et al.*, 2018).

Porém, além dos papéis dos conselheiros, nos quais já foram mencionados, outro ponto a ser analisado para que um conselho desenvolva eficazmente seu trabalho e desempenho suas funções são a sua independência. Segundo Santos (2002) a independência do colegiado é um fator decisivo e que contribui para boas práticas de governança.

Segundo Moura, Almeida e Vecchia (2017) a eficácia de um conselho administrativo é caracterizada por apresentar participação expressiva de diretores independentes externos à companhia e que um conselho é caracterizado de baixa qualidade quando é constituído,

em sua maioria, por membros internos ou, então, por diretores externos que tenham alguma relação com controladores e gestores, e presidido pelo diretor-presidente da companhia. Pois, diferente de membros internos e externos, um conselho com membros independentes exercem o monitoramento e controle dos gestores oportunistas (ALVES, 2014), e possuem menor risco de envolvimento em problemas com membros de auto interesse e que possam ser influenciados por controladores e gestores (MOURA; ALMEIDA; VECCHIA, 2017).

O próprio IBGC (2015) reforça a atuação de um conselho independente quando declara que os conselheiros devem proceder de forma técnica, com isenção tanto emocional, quanto financeira e sem influência por ligações pessoais ou profissionais internas. Por fim, sobre a independência, para que as organizações estejam enquadradas entre as companhias que adotam as melhores práticas de governança e inseridas no mais alto nível da B3 - Novo Mercado - é exigido uma independência de no mínimo de 20% dos membros que compõe o conselheiro administrativo (SANTOS, 2002).

Mas, para que uma organização alcance os objetivos dos acionistas e demais *stakeholders*, inclusive a efetivação das melhores práticas de governança, é necessária uma atuação da diretoria executiva conforme postulados do conselho de administração, uma vez que, o conselho emite recomendações e orientações para a diretoria executiva e aos gestores de alto escalão e coopera com a formulação estratégica, mas não as executa. Assim, o conselho atua como órgão de governança e a diretoria como órgão de gestão (LAZZARETTI; GODOI, 2012).

A diretoria é o órgão que tem a responsabilidade pela gestão da companhia, ou seja, elaborar e implementar processos operacionais e financeiros, inclusive a gestão de risco. Por mecanismos gerenciais a diretoria executa as estratégias e as diretrizes deliberadas pelo conselho e, o relevante, a condução dos negócios de acordo com as determinações legais e políticas internas que está subordinado (IBGG, 2015).

Deste modo, o conselho de administração e a diretoria, que são objetos deste estudo, são fundamentais para implantação das melhores práticas de GC, por conseguinte, a concretização não só dos interesses dos *shareholders*, mas de todos os *stakeholders* que, em muitas circunstâncias, são os maiores expectadores dos resultados das companhias.

2.2 SUSTENTABILIDADE EMPRESARIAL

A noção do conceito de sustentabilidade parte do âmbito econômico ao longo do século XX, por percepção de que o modelo de produção e de consumo não teria a possibilidade de sustentar o crescimento econômico. Aliado ao conceito de sustentabilidade, o termo desenvolvimento econômico sustentável ganha corpo por conta da limitação dos recursos naturais, caso seja mantido o padrão depredatório (CRISTÓFALO *et al.*, 2016; NASCIMENTO, 2012). Um dos motivos da preocupação com o desenvolvimento sustentável está relacionado com a ocorrência de chuvas radioativas decorrentes de testes nucleares a milhares de quilômetros de distância (NASCIMENTO, 2012).

Então, com o intuito de discutir métodos para conciliar desenvolvimento econômico com a preservação ambiental, ou seja, a implementação de um conceito sobre desenvolvimento sustentável, a Comissão Mundial Sobre Meio Ambiente (CMMAD) lançou em 1987 o documento *Our Common Future*, que de acordo com Cristófolo *et al.* (2016) contempla as obrigações do presente sem comprometer as necessidades das gerações futuras.

Nesse contexto, as empresas, cada vez mais, estão revendo suas atividades e modificando sua maneira de produzir, ou seja, estão afastando-se da visão tradicional somente financeira, e adotando uma visão de maior responsabilidade social empresarial, consubstanciando estratégias que considerem não apenas o desempenho econômico, mas sobretudo

políticas, práticas e decisões que impactem nos campos sociais e ambientais (NASCIMENTO *et al.*, 2018).

Inclusive, o IBGC (2015) preceitua quatro princípios básicos de GC que permeiam à melhores práticas para as companhias, os quais repercutem no nível de confiança dos *shareholders* e *stakeholders*. Dentre os princípios (equidade, transparência, prestação de contas), destaca-se a responsabilidade corporativa, em que seus agentes no estabelecimento de estratégias de negócios devem considerar vários aspectos – financeiro, humano, social, ambiental, para minimizar efeitos com os agentes que mantêm algum relacionamento com a companhia.

Com isso, as organizações passam a ter uma responsabilidade não só com seus *shareholders*, mas com vários grupos, empregados, sindicatos, governos, fornecedores e demais *stakeholders*. Para Cristófaló *et al.* (2016) as expectativas e perspectivas destes, tornam-se essenciais e, conseqüentemente, materializam-se em indicadores de desempenho organizacionais. Guimarães, Peixoto e Carvalho (2017) corroboram Cristófaló *et al.* (2016), pois declararam que os gestores elaboram e implementam as estratégias têm em vista os anseios de seus *stakeholders*, em substituição da maximização dos direitos de determinados grupos.

Então, conforme argumentos desses autores, percebe-se a necessidade de alinhamento das estratégias corporativas com questões socioambientais. Dessa forma, a GC é capaz de redirecionar esforços para a sustentabilidade empresarial e, conseqüentemente, atenderem a todos os interessados (NASCIMENTO *et al.*, 2018), dado que, de acordo com Guimarães, Peixoto e Carvalho (2017) o empenho das companhias em se tornarem sustentáveis serão inúteis, caso a temática sustentabilidade não seja inserida na formulação das estratégias, das políticas e dos processos da organização.

Com o passar dos anos, foi necessário avaliar nas principais economias globais, além do desempenho econômico-financeiro, o desempenho das organizações em sustentabilidade empresarial, de modo que os mercados de ações e a sociedade não possuíssem formas de avaliação para suas tomadas de decisões. Com isso, o mercado financeiro resolveu implementar, através de organizações financeiras, *ratings*, fundos de investimentos e indicadores, com o intuito de encontrar um equilíbrio que envolvesse três fatores – econômico, social e ambiental, mais conhecido como tripé de (EIDT; COLTRE, 2018; NASCIMENTO *et al.*, 2018; ELKINGTON, 2001).

Concernente ao termo tripé de Elkington (2001) o mesmo faz menção ao *Triple Bottom Line*, ou seja, o tripé da sustentabilidade – econômico, social e ambiental. Para Elkington (2001) a sustentabilidade empresarial envolve um conjunto de práticas economicamente viáveis, socialmente justas e ecologicamente corretas. Adicionalmente, Eidt e Coltre (2018) declaram que por meio do *Triple Bottom Line*, os *stakeholders* são capazes de avaliar as companhias de forma conjunta nas três dimensões: econômica, social e ambiental.

Assim, as principais bolsas do mundo implantaram carteiras teóricas constituídas por empresas que aderissem uma gestão corporativa baseada no *Triple Bottom Line*. Desta feita, o mercado de ações teria carteiras com índices de empresas sustentáveis, mais conhecidos como índices de sustentabilidade. Para Eidt e Coltre (2018), os índices de sustentabilidade representam uma métrica para avaliação de informações específicas pertinentes às três dimensões do desenvolvimento sustentável – econômico, social e ambiental.

Nesse contexto, essas questões sobre desenvolvimento sustentável acabaram influenciando o mercado de ações no tocante ao surgimento de índices de empresas que baseiam sua gestão no tripé de Elkington (2001). O primeiro índice de sustentabilidade surgiu em 1999 em Nova Iorque, o Dow Jones Sustainability Index (DJSI); em seguida, dois anos mais tarde, em Londres, surge o FTSE4Good, no qual derivou do índice Financial Times Stock Exchange (FTSE), da Grã-Bretanha. Conseqüentemente, a onda de índices de sustentabilidade se espalha e chega aos países emergentes. Em 2004, surge na Bolsa de Johannesburgo o Socially Responsible Index (SRI). Um ano mais tarde, surge na Bolsa de Valores, Mercadorias e

Futuros (BM&FBovespa) o Índice de Sustentabilidade Empresarial (ISE), o primeiro índice de sustentabilidade da América Latina (NASCIMENTO *et al.*, 2018; CRISTÓFALO *et al.*, 2016).

De acordo com Sousa e Zucco (2016) a quantidade de indicadores passou de zero, em 1980, para dois, em 1990, aumentando para 10 em 1995; e em seguida salta para 30 acerca dos anos de 2000 a 2001. Diante do que foi exposto, o surgimento de índices de sustentabilidade representa um incentivo para a adoção de melhores práticas de sustentabilidade empresarial (CRISTÓFALO *et al.*, 2016). Mas para isso, a GC exerce um papel relevante para o desempenho das organizações no tocante ao atendimento das três dimensões do tripé de Elkington. Adicionalmente, para que a organização possa alcançar os objetivos econômicos, sociais e sustentáveis, a mesma deve ter um conselho administrativo composto por diversidade cultural, experiência (*expertise*) e de gênero (IBGC, 2015), uma vez que vários estudos destacam a participação feminina nos órgãos de alta gestão e os benefícios para a organização e *stakeholders* relacionados às melhores práticas (NASCIMENTO; TOMAZ, 2018).

2.3 DIVERSIDADE DE GÊNERO NOS ÓRGÃOS COLEGIADOS E ESTUDOS EMPÍRICOS ANTERIORES

Historicamente, a participação feminina nos órgãos de alta gestão não evoluiu da mesma forma que sua inserção no mercado de trabalho (VACCARI; BEUREN, 2017). A inserção do público feminino ocorreu no início da industrialização (MIRANDA *et al.*, 2013). Destarte, o trabalho ofertado era menos qualificado e, conseqüentemente, as mulheres ocupavam posições de menor reputação (MIRANDA *et al.*, 2013).

Existem alguns desafios em que as mulheres enfrentam em funções executivas; o primeiro está relacionado da sua condição de ser mulher, caso tenha que se escolher entre homem ou mulher para cargos de gestão; e o segundo, o próprio preconceito da mulher em assumir o cargo de gestora de uma organização (VACCARI; BEUREN, 2017; TESTON; FILIPPIM, 2016).

Miranda *et al.* (2013) aduzem que a gerência de organizações por mulheres transpassa por dificuldades que deriva da própria função gerencial e por questões relacionadas ao gênero. Os referidos autores citam algumas dificuldades e a inevitável articulação que a figura feminina tem com vários papéis sociais, dentre eles o papel de mãe, esposa, dona de casa, gestora, assimetria de poder, o preconceito e o fenômeno teto de vidro.

Concernente a esse fenômeno teto de vidro (*glass ceiling*), o mesmo representa uma espécie de barreira em que as mulheres encontram dentro das organizações na progressão de carreira, em virtude do gênero feminino. Para Lazzaretti e Godoi (2012), o teto de vidro é constituído por barreiras intransponíveis de procedimentos, estruturas, relações de poder, crenças e costumes que impossibilitariam o acesso das mulheres a posições de direção. Apesar de ser um obstáculo invisível, Santos, Tanure e Carvalho Neto (2014) afirmam que esse fato simboliza uma barreira sutil, mas, ao mesmo tempo, é forte, devido não ser tão evidente, no entanto, dificulta a progressão feminina aos cargos de direção das empresas.

Como pode-se observar através desses autores, a presença feminina em órgãos de alta gestão é escasso face aos limitadores expostos, sobretudo o fenômeno teto de vidro. Nesse contexto, Madalozzo (2011) com o intuito de investigar a probabilidade de uma mulher ocupar algum dos cargos mais elevados de uma companhia – CEO, do inglês *Chief Executive Officer* ou, traduzindo, Diretor Executivo - a autora analisou 370 empresas listadas na pesquisa ‘Empresas no Brasil’, no qual foi realizado pela Sensus Pesquisa e Consultoria no ano de 2007, e a mesma constatou que apenas 8,55% tem como seu CEO uma mulher.

Na análise de Lazzaretti e Godoi (2012), verificou-se que o percentual de mulheres ocupando o cargo de presidente ou vice-presidente do conselho de administração, em uma

amostra de 410 empresas, listada na B3 no ano de 2011. As autoras identificaram que apenas 22 mulheres (5,4%) ocupavam alguns desses dois cargos. E considerando apenas o cargo de presidente, existem apenas 09 mulheres, o que equivale a 2,2%.

Nesse mesmo entendimento, Carvalho Neto, Tanure e Andrade (2010) constataram essa discrepância ao entrevistarem 965 executivos de empresas brasileiras e detectaram que somente 222 (23%) mulheres estão no cargo de executiva. Dessa forma, é possível visualizar a desproporção entre homens e mulheres em cargos de alta gestão.

Com esta perspectiva, a composição tanto de um conselho administrativo quanto da diretoria é essencial para adoção das melhores práticas de Governança Corporativa (NASCIMENTO *et al.*, 2018), tendo em vista que uma das responsabilidades deste conselho é a orientação geral, definição das estratégias e monitoramento dos planos de ação da organização (IBGC, 2015).

Assim, há de ressaltar a composição do conselho, pelo fato de propiciar um maior incremento no valor da organização e que os membros possam ter maior completude de habilidades e diferentes concepções na formulação das estratégias empresariais (NASCIMENTO *et al.*, 2018).

Adicionalmente a esse ponto de vista, para Lazzaretti e Godoi (2012) a diversidade na composição do conselho por raça, etnia, idade, nacionalidade, formação educacional e experiência profissional pode ampliar o volume dos negócios e o desempenho. Para Silva Júnior e Martins (2017) a diversidade melhora a criatividade e inovação, inclusive, promove a resolutividade de problemas e ainda pode promover uma compreensão das complexidades do ambiente e decisões mais acertadas.

Especificamente, quanto ao quesito gênero, a participação feminina é positiva para as companhias, em virtude das características comportamentais do gênero feminino, pois essas características, que são: comunicação, empatia, aversão ao risco, entre outras, podem influenciar de maneira positiva a *performance* do conselho administrativo (SILVA JÚNIOR; MARTINS, 2017). Nesse contexto, Nascimento *et al.* (2018) declaram que um dos principais benefícios da participação feminina no conselho se for comparado aos homens, é que as mulheres são habilidosas em facilitar o processo de tomada de decisão e conduzir o conselho a diferentes perspectivas.

Diante dos benefícios acima mencionados sobre a participação feminina nos cargos de alta gestão e, conseqüentemente, na implantação das melhores práticas de governança, alguns estudos analisaram se a presença feminina impacta positivamente o desempenho financeiro e organizacional, bem como a responsabilidade social e sustentabilidade corporativa.

Já no estudo de Galbreath (2011) analisando se existe uma correlação da participação feminina no conselho de administração com a temática sustentabilidade corporativa de uma amostra de 151 empresas australianas listadas na Australian Securities Exchange (ASX), no período de 2005 a 2007, constatou que existe uma correlação positiva entre a diversidade de gênero na composição do conselho de administração e condutas relacionadas com a sustentabilidade organizacional.

Por sua vez, Boulouta (2012) analisou 126 empresas que estão listadas dentre o grupo de empresas *Standard and Poors* (S&P500) no período de 05 anos (1999-2003) para investigar se e como um conselho de administração com mulheres afeta o desempenho social corporativo (CSP). A autora constatou que existe uma relação positiva entre a diversidade de gênero no conselho com a *performance* social da organização.

Em outro estudo dessa linha de pesquisa, Khan e Vieito (2013) analisaram os dados de 1992 a 2004 de companhias americanas com CEO feminino, com o objetivo de verificar se estas companhias têm o mesmo desempenho de empresas com CEO masculino, constataram que organizações com CEO feminino apresentaram desempenho representativo e menor ní-

vel de risco de empresas dirigidas por CEO masculino, evidenciando que a participação feminina no CEO impacta no desempenho das organizações.

Nas observações de Massaini *et al.* (2014), em que analisaram os dados de 202 empresas listadas na B3 no primeiro trimestre de 2014, para verificarem se a participação feminina na alta administração tem relação com desempenho financeiro, constataram por meio do q de Tobin que a representação feminina na alta administração tem um efeito positivo no desempenho financeiro da empresa.

Em outra pesquisa, Glass e Cook (2018) analisando os dados de todas as empresas da Fortune 500, de 2001 a 2010, para identificar se e como o gênero do CEO e a composição de gênero do conselho de administração impactam a prática empresarial nas áreas de governança, desenvolvimento de produtos e equidade, constataram que existe uma correlação positiva entre práticas empresariais e patrimoniais mais fortes de empresas com CEOs ou com diretorias com diferentes gêneros.

Já no estudo de García-Sánchez, Suárez-Fernández, Martínez-Ferrero (2018), analisando uma amostra internacional de 273 empresas durante os anos de 2006 a 2014, com o objetivo de examinar a relação de diversidade de gênero no conselho e a qualidade do relatório de sustentabilidade no sentido de gerenciamento desses resultados, concluíram que um conselho com representatividade feminina o risco de manipulação dos relatórios de sustentabilidade é baixa.

Destaca-se a contribuição de Nascimento *et al.* (2018) que teve por objetivo investigar a correlação entre a participação feminina no conselho de administração e a sustentabilidade empresarial, analisaram os dados de 319 empresas listadas na B3, referente ao exercício social de 2016. Os autores constataram que existe uma correlação positiva entre a participação feminina no conselho e a sustentabilidade.

Destarte, com base na revisão de literatura e nos estudos empíricos anteriores, a temática diversidade de gênero nos órgãos colegiados tem sido explorada tanto por autores nacionais quanto internacionais sob diversas perspectivas; no entanto, há poucos estudos nacionais sobre diversidade de gênero no conselho administrativo e na diretoria executiva, principalmente estudos nacionais que verifique a relação da diversidade quanto ao gênero na alta gestão e os efeitos desta diversidade na sustentabilidade das organizações.

Com isso, seguindo-se as evidências apresentadas na literatura e à luz da Teoria dos Stakeholders, levanta-se a seguinte hipótese, a ser testada: H1 – Há uma associação positiva entre participação feminina e sustentabilidade empresarial (NASCIMENTO *et al.*, 2018).

3 METODOLOGIA

A pesquisa realizada neste estudo, que tem como objetivo analisar a relação entre a participação feminina na alta gestão e a sustentabilidade empresarial em companhias listadas na B3 S.A., é classificada quanto aos seguintes aspectos: (i) pela forma de abordagem do problema, (ii) de acordo com seus objetivos e (iii) com base nos procedimentos técnicos utilizados.

O presente estudo classifica-se, quanto aos objetivos como uma pesquisa descritiva por traçar características de um grupo específico de empresas e por instituir uma relação entre variáveis, neste caso, participação feminina e sustentabilidade empresarial. Quanto à coleta de dados, trata-se de uma pesquisa documental, tendo em vista que os dados se encontram no *website* da B3 e na base de dados Economática® e, conseqüentemente, necessitam ser organizados para receberem o devido tratamento analítico. Concernente a abordagem do problema, caracteriza-se como quantitativa, para uma abordagem empírico-analítica (GIL, 2010; MARTINS; THEÓPHILO, 2009).

A população da pesquisa engloba as 100 empresas listadas na B3 S.A. com maior valor de mercado, de acordo com dados extraídos da base Economática®. A amostra final resultou em 83 empresas. Para a seleção da amostra final, foi necessário excluir as empresas do setor financeiro, como bancos, companhias de seguro e investimentos, por as demonstrações destas apresentarem, em comparação com a das companhias não financeiras, uma estrutura diferenciada, especialmente no que diz respeito à estrutura de endividamento, que é uma das variáveis de controle utilizadas nesse estudo (NASCIMENTO *et al.*, 2018).

Os dados utilizados foram coletados do Formulário de Referência, disponíveis no website da B3, além de informações contidas no Índice de Sustentabilidade Empresarial (ISE) e de dados financeiros na base Economática®. O período analisado foi com base no exercício social de 2018 e os dados foram coletados em 2019.

Primeiramente, recorreu-se à análise de conteúdo, aplicada aos documentos das empresas, em especial ao Formulário de Referência, de onde foram extraídos os dados de participação feminina, demandados na análise. Com a análise de conteúdo, informações suplementares são fornecidas ao pesquisador, que percorre as fases de pré-análise (seleção do material), exploração do material (documentos), tratamento dos resultados, inferência e interpretação (BARDIN, 2011).

A variável independente, constituinte da participação feminina, suas métricas, a fonte de coleta de dados e a base teórica para cada uma delas estão explícitas no Quadro 1.

Quadro 1 – Variável independente – participação feminina

| Variável | Métrica | Fonte | Fundamentação |
|-----------------------|---|--------------------------------------|---|
| Participação Feminina | Proporção do número de mulheres presentes tanto no conselho quanto na diretoria dividido pelo número total de membros | Formulário de Referência item 12.5/6 | Galbreath (2011); Boulouta (2012); Glass e Cook (2017); Nascimento <i>et al.</i> (2018) |

Fonte: Elaborado pelos autores (2019).

Com a finalidade de atender o objetivo estabelecido, a amostra foi distribuída em dois grupos: (I) empresas sustentáveis – empresas que participam do ISE; (II) empresas não sustentáveis – empresas que não participam do ISE. Com isso, foi possível mensurar quais empresas atendem ao critério de sustentabilidade, pois o ISE é uma técnica de análise comparativa de desempenho de empresas que o compõe em relação as demais empresas listadas na B3, no tocante à eficiência econômica, equilíbrio ambiental, justiça social e Governança Corporativa (ISE, 2018; GUIMARÃES; PEIXOTO; CARVALHO, 2017; CRISTÓFALO *et al.*, 2016).

Para a operacionalização da variável dependente (sustentabilidade empresarial), o Quadro 2 evidencia sua métrica, a fonte de coleta de dados e a base teórica.

Quadro 2 – Variável dependente – sustentabilidade empresarial

| Variável | Métrica | Fonte | Fundamentação |
|------------------------------|---|---|--|
| Sustentabilidade Empresarial | A variável é dicotômica (<i>dummy</i>), sendo atribuído valor '0' (zero) para as empresas não sustentáveis e o valor '1' (um) para as empresas sustentáveis | Website do Índice de Sustentabilidade Empresarial | Cristófalo <i>et al.</i> (2016); Eidt e Coltre (2018); Nascimento <i>et al.</i> (2018) |

Fonte: Elaborado pelos autores (2019).

Foram incrementadas algumas medidas de controle para neutralizar efeitos que também podem impactar a análise. São as seguintes variáveis: tamanho (logaritmo natural do Ativo Total) e Endividamento (Exigível/Patrimônio Líquido), obtidas a partir de dados coletados na base Econômica®; participação no Novo Mercado (NM) e Presença de Comitê de Sustentabilidade, obtidas a partir do FR e Carteiras do Índice de Governança Corporativa (GUIMARÃES; PEIXOTO; CARVALHO, 2017; CARDOSO; DE LUCA; GALLON, 2014).

Com o objetivo de responder satisfatoriamente ao questionamento indagado sobre o problema desta pesquisa, foi elaborado o tratamento quantitativo dos dados, recorrendo-se ao uso das seguintes técnicas estatísticas: (i) testes de estatística descritiva, com indicação de média, desvio-padrão, mínimo e máximo, e a (ii) Análise de Correspondência Simples (Anacor). Segundo Fávero *et al.* (2009) esta última exibe as associações entre determinado conjunto de variáveis em um mapa perceptual, no qual se permite o exame da visualização de qualquer padrão nos dados.

Para esse objetivo, a variável participação feminina é caracterizada nos seguintes níveis: (I) sem participação, (II) baixa participação, (III) média participação e (IV) alta participação. A sustentabilidade empresarial é caracterizada em dois grupos: (I) empresas sustentáveis e (II) empresas não sustentáveis. Por fim, ressalte-se que as análises foram processadas com o auxílio dos pacotes estatísticos *Statistic Package for Social Sciences* (SPSS) – versão 22.0.

4 ANÁLISE DOS RESULTADOS

Para o alcance do objetivo, inicialmente, na Tabela 1, mostra-se a distribuição quantitativa das empresas por grupo, especificando, para cada um, o número de empresas que possuem membro feminino na composição do conselho de administração e na diretoria executiva.

Tabela 1 – Distribuição de empresas por abrangência de membro feminino no conselho e na diretoria

| Grupo de empresas | Nº de empresas | Partic. Feminina no CA | | Partic. Feminina na DE | |
|-----------------------|----------------|------------------------|---------------|------------------------|---------------|
| | | Membro feminino | Proporção (%) | Membro feminino | Proporção (%) |
| G1 – Não sustentáveis | 63 | 35 | 55,55 | 32 | 50,79 |
| G2 – Sustentáveis | 20 | 17 | 85,00 | 9 | 45,00 |
| Total | 83 | 52 | - | 41 | - |

Fonte: Dados da pesquisa (2019).

Conforme observado na Tabela 1, das 83 empresas da amostra, 52 possuem membro feminino no conselho de administração (62,65%). No Grupo 1 (Empresas não sustentáveis), destaca-se que das 63 empresas, apenas 35 possuem membro feminino no conselho, o correspondente a 55,55%. Com relação às 20 empresas do Grupo 2 (Empresas sustentáveis), 17 possuem mulheres no conselho de administração, o que corresponde a 85%. Dessa forma, os dados revelam que as empresas com participação feminina são as que mais possuem membros femininos no conselho de administração. Ainda, concernente da participação feminina no CA, os dados mais uma vez evidenciam a alta participação das mulheres no conselho administrativo, inclusive evidencia o aumento da participação feminina, pois Nascimento *et al.* (2018) ao analisar empresas brasileiras no exercício social de 2016, constatou que o percentual foi de 41,7% de mulheres que faziam parte do CA.

Entretanto, na diretoria executiva os resultados demonstram que no Grupo 1 há 32 mulheres no quadro de diretoria executiva, o correspondente a 50,79%, uma proporção semelhante ao CA. No Grupo 2, no que lhe concerne, existem apenas 9 mulheres no quadro de diretoria executiva, representando 45%, ao passo que o quantitativo de mulheres no CA foi

bem maior. Esse resultado concernente à participação feminina na diretoria executiva corrobora os achados de Madalozzo (2011) a qual constatou no ano de 2007 que a participação da mulher no cargo de CEO ainda é muito baixa. Nesse sentido, observa-se que continua a desproporção entre homens e mulheres nos cargos de alta gestão das companhias.

Logo em seguida, procedeu-se a estatística descritiva das variáveis analisadas, por grupo empresarial (Empresas Sustentáveis e Não Sustentáveis): participação Feminina, Tamanho, Endividamento, Governança Corporativa e Comitê de Sustentabilidade (Tabela 2).

Tabela 2 – Estatística descritiva das variáveis

| Variável | | Média | Desvio-padrão | Mínimo | Máximo | Coefficiente de Variação |
|------------------------------------|------------------|---------|---------------|---------|---------|--------------------------|
| Participação Feminina no CA | Não sustentáveis | 0,1092 | 0,1243 | 0,0000 | 0,4545 | 0,015 |
| | Sustentáveis | 0,1637 | 0,1156 | 0,0000 | 0,4285 | 0,013 |
| Participação Feminina na DE | Não sustentáveis | 0,1021 | 0,1827 | 0,0000 | 1,0000 | 0,033 |
| | Sustentáveis | 0,0995 | 0,1388 | 0,0000 | 0,5000 | 0,019 |
| Tamanho | Não sustentáveis | 16,3932 | 1,1044 | 13,8596 | 18,7402 | 1,220 |
| | Sustentáveis | 17,6124 | 1,7540 | 15,1792 | 21,2238 | 3,007 |
| Endividamento | Não sustentáveis | 15,0653 | 1,409 | 11,2619 | 17,3055 | 1,985 |
| | Sustentáveis | 15,9501 | 0,864 | 14,2446 | 18,3005 | 0,747 |
| Governança Corporativa | Não sustentáveis | 0,79 | 0,408 | 0 | 1 | 0,166 |
| | Sustentáveis | 0,95 | 0,223 | 0 | 1 | 0,050 |
| Comitê de Sustentabilidade | Não sustentáveis | 0,14 | 0,353 | 0 | 1 | 0,124 |
| | Sustentáveis | 0,30 | 0,470 | 0 | 1 | 0,221 |

Fonte: Dados da pesquisa (2019).

Para a variável participação feminina no CA, na Tabela 2, verifica-se, em média, uma maior participação entre empresas sustentáveis (16,37%). Já a média de participação feminina no CA das empresas não sustentáveis foi de 10,92%. Observa-se, em média, a presença de maior tamanho entre as empresas sustentáveis (17,61%). Quanto à estrutura de capital, também se percebe maior endividamento entre as empresas sustentáveis (15,95%). Quanto a participação nos níveis diferenciados de Governança Corporativa, verifica-se a maior média do grupo de empresas sustentáveis (9,95%). Dessa forma, quanto a presença de Comitê de Sustentabilidade nas companhias, constata-se também uma maior média no grupo de empresas sustentáveis (0,30%). Entretanto, quando observada a participação feminina na diretoria executiva, constata-se uma maior média nas empresas não sustentáveis, mesmo que pouco representativa, sendo de 10,21% contra 9,95% das empresas sustentáveis.

Este resultado ratifica o estudo de Galbreath (2011), pois, identificou que o aumento da diversidade de gênero nos conselhos das companhias estava positivamente associado tanto ao crescimento econômico quanto à responsabilidade social, no entanto, o mesmo faz uma ressalva que as mulheres nos conselhos tendem a encontrar alguma resistência nos processos de tomada de decisão que poderiam limitar sua influência sobre resultados sustentáveis, pressuposto este que sinaliza certa incoerência quando se verifica uma maior participação feminina com a governança e a presença do comitê de sustentabilidade, conforme Tabela 2.

Diante dos resultados encontrados através da estatística descritiva, logo em seguida, para verificar a associação entre a participação feminina e a sustentabilidade empresarial, utilizou-se a técnica de Análise de Correspondência (Anacor). Para tanto, foi necessário categorizar as variáveis da pesquisa. Assim, categorizou-se a participação feminina em quatro classes: (i) Sem participação, (ii) Baixa participação, (iii) Média participação e (iv) Alta participação. Quanto à sustentabilidade, categorizou-se em dois grupos: (i) Não Sustentáveis e (ii) Sustentáveis.

Após a realização desse procedimento, realizou-se o teste de Qui-Quadrado para inferir acerca da relação entre as variáveis utilizadas na pesquisa, atestando a viabilidade de aplicação da Anacor. A Tabela 3 apresenta os resultados do teste de Qui-Quadrado realizado para a análise de correspondência entre as variáveis, participação feminina no CA e na DE e a sustentabilidade empresarial, notando-se que os resultados indicam significância estatística a um nível inferior a 1% para a associação entre a participação feminina no CA e a sustentabilidade empresarial.

Tabela 3 – Teste Qui-Quadrado

| Correspondência | Teste Qui-Quadrado | |
|--|--------------------|--------|
| | Estatística | Sig. |
| Participação Feminina no CA x Sustentabilidade | 9,964 | 0,019* |
| Participação Feminina na DE x Sustentabilidade | 1,105 | 0,776 |

(*) Significante a 1%

Fonte: Dados da pesquisa (2019).

Desse modo, há indícios que levam a rejeição da hipótese nula de independência das variáveis, indicando a viabilidade de execução da Anacor. Entretanto, para a associação entre participação feminina na DE e a sustentabilidade, os dados demonstram que não há significância, portanto, não se deve realizar a Anacor para essa relação. Desta forma, na Tabela 4 mostra-se o cruzamento da quantidade de observações referentes à participação feminina no CA e à sustentabilidade empresarial.

Tabela 4 – Tabela cruzada entre participação feminina no CA e sustentabilidade empresarial

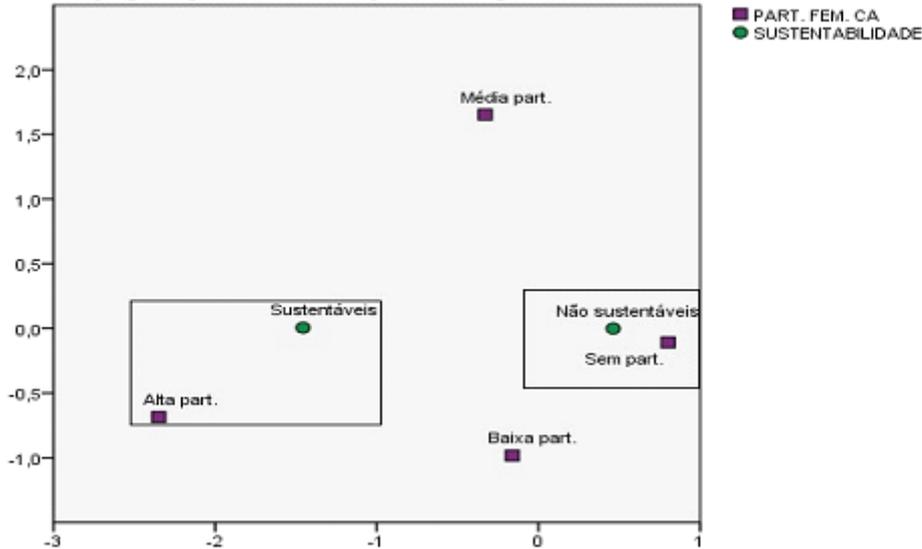
| Participação Feminina | Sustentabilidade Empresarial | | Total |
|-----------------------|------------------------------|--------------|-----------|
| | Não sustentáveis | Sustentáveis | |
| Sem participação | 28 | 3 | 31 |
| Baixa participação | 19 | 7 | 26 |
| Média participação | 14 | 6 | 20 |
| Alta participação | 2 | 4 | 6 |
| Total | 63 | 20 | 83 |

Fonte: Dados da pesquisa (2019).

Nota-se que das 20 empresas sustentáveis, a maioria está concentrada aos grupos baixa e média participação (7 e 6, respectivamente). Já as não sustentáveis, das 63, mais da metade estão concentradas à sem e baixa participação (28 e 19). Com isso, analisando os valores totais da Tabela 4, pode-se inferir novamente que existe uma baixa participação feminina nos cargos de alta gestão, uma vez que, a maior concentração ocorreu em empresas sem e baixa participação (31 e 26, respectivamente), corroborando com os achados de Nascimento et al. (2018) e Lazzaretti e Godoi (2012). Cabe ressaltar que embora tenha sido encontrada uma baixa participação feminina, o grupo de empresas sustentáveis foi a que apresentou uma maior participação (4), conforme será apresentado, mais adiante, no mapa perceptual (Figura 1).

A Anacor possibilita a verificação de similaridades e diferenças entre as categorias analisadas bem como a construção do mapa perceptual, o qual propicia a visualização das relações entre às duas características em análise. Dessa forma, apresenta-se na Figura 1, o resultado da análise de correspondência, por meio do mapa perceptual entre a participação feminina no CA e a sustentabilidade empresarial.

Figura 1 – Mapa perceptual da associação entre a partic. feminina no CA e a sustentabilidade empresarial



Fonte: Dados da pesquisa (2019).

No mapa da Figura 1, verifica-se que as empresas sustentáveis estão associadas àquelas que possuem alta participação; desse modo, as não sustentáveis tiveram associação com o grupo sem participação. E, por fim, as empresas com baixa e média participação feminina não apontaram associação com a sustentabilidade empresarial. Em linhas gerais, os dados sugerem uma associação positiva entre a participação feminina no CA e a sustentabilidade empresarial. Esse resultado está alinhado com os achados da literatura (NASCIMENTO *et al.*, 2018; BOULOUTA, 2012; GALBREATH, 2011), ao passo que sinaliza uma relação positiva entre os constructos analisados.

Destarte, advoga-se que a diversidade de gênero na composição do conselho pode influenciar em boas práticas de GC, especialmente no tocante ao desempenho de boas práticas de sustentabilidade empresarial. Galbreath (2011) afirma que uma maior diversidade de gênero no conselho de administração sugere que as mulheres aumentariam a confiança dos investidores, que esperam maior responsabilidade, transparência e dever moral dos diretores das empresas.

Para Silva Júnior e Martins (2017) a diversidade melhora a criatividade, inovação e resolutividade de problemas. Ainda segundo os autores, essas características na alta administração pode melhorar a compreensão das complexidades do ambiente e decisões mais acertadas. Nesta mesma linha, na pesquisa de Nascimento *et al.* (2018) constatou-se que um dos principais benefícios da participação feminina no conselho, é que elas são habilidosas em facilitar o processo de tomada de decisão.

Nesta perspectiva, a sustentabilidade de uma empresa é determinada, em parte, pela medida em que considera os interesses de suas comunidades envolvidas (GALBREATH, 2011). Com isso, pode-se considerar que a presença da mulher nos cargos de alta gestão contribui para o bem-estar dos *stakeholders* envolvidos na empresa, uma vez que as mulheres são mais orientadas para apoiar e manter relacionamentos do que os homens, e se concentram mais nas necessidades dos outros do que em seus próprios interesses, confirmando os prognósticos da Teoria dos *Stakeholders* (NASCIMENTO *et al.*, 2018; GALBREATH, 2011). Dessa forma, os resultados obtidos no presente estudo aceitam a hipótese geral de que, no contexto de companhias brasileiras listadas na B3, há uma associação positiva entre a participação feminina e a sustentabilidade empresarial.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O conselho de administração e a diretoria executiva desempenham papel fundamental no direcionamento e monitoramento da adoção de boas práticas de Governança Corporativa. Conforme evidenciado no presente estudo, os *stakeholders*, incluído os acionistas, requerem das companhias condutas mais responsáveis, sobretudo responsabilidade socioambiental. Nesse sentido, alguns estudos revelaram que a diversidade - conhecimentos, experiências, comportamentos, aspectos culturais, faixa etária e de gênero - nos cargos de alta gestão podem influenciar positivamente na performance *financeira*, organizacional, social e sustentável das empresas. Destarte, sob a ótica da Teoria dos *Stakeholders*, buscou-se investigar a associação entre a participação feminina na alta gestão e a sustentabilidade empresarial em 83 companhias listadas na B3.

Com base na análise descritiva, os resultados sinalizam que a participação feminina no conselho de administração está mais presente nas empresas sustentáveis, enquanto a ausência da participação feminina está associada ao grupo de empresas não sustentáveis. Ainda por meio da análise descritiva, verificou-se uma baixa participação feminina na diretoria executiva. Conforme a literatura, este último corrobora com os achados empíricos, no qual até o momento é evidente a desigualdade de gênero nos cargos de direção. Também há de se destacar a presença do gênero feminino no que tange a governança e a presença do comitê de sustentabilidade, dado que aponta que a diversidade de gênero no conselho influencia significativamente nos postulados da governança e, conseqüentemente, nas diretrizes e políticas organizacionais.

O teste Qui-quadrado demonstrou que há uma associação entre a participação feminina no conselho de administração e a sustentabilidade empresarial; entretanto, não foi encontrada associação entre a participação feminina na diretoria com a sustentabilidade empresarial, o que foi ratificado através da Anacor.

Portanto, nota-se que o aperfeiçoamento de boas práticas de GC efetiva-se cada vez mais com a diversidade de gênero nos órgãos colegiados, haja vista que estes órgãos são capazes pela propositura e formulação das estratégias e planos de ações das companhias. Dessarte, a presença da mulher nos respectivos órgãos possibilita a transparência e compromisso com resultados não só econômicos, mas principalmente éticos, sociais e sustentáveis.

Outro ponto que a pesquisa evidencia é de que os órgãos de alta gestão permanecem como rótulo masculino, principalmente nos cargos de diretoria executiva. Nesse sentido, indicando que a desigualdade de gênero ainda é latente, embora estudos nacionais e estrangeiros apontem resultados positivos da atuação feminina nos postulados da GC. Ou seja, a participação feminina nos respectivos órgãos é uma segurança razoável de resultados efetivos que atendam às necessidades dos acionistas e *stakeholders*.

O presente estudo buscou se diferenciar em tentar inserir na temática GC a variável diversidade de gênero, por meio da participação feminina tanto no conselho de administração quanto na diretoria executiva e a sua relação com a sustentabilidade empresarial. Desta forma, o estudo apresenta reflexões ao analisar se a presença feminina nos órgãos de alta gestão propicia resultados sustentáveis das organizações brasileiras.

No entanto, considerando algumas limitações, como poucos estudos nacionais, aponta-se para futuras pesquisas um maior aprofundamento nos constructos, GC e sustentabilidade empresarial e a ampliação da amostra, no tocante a participação feminina de todas as empresas brasileiras listadas na B3, tendo em vista que a pesquisa analisou apenas as 100 empresas com maior valor de mercado da bolsa de valores brasileira. Ademais, recomenda-se a possibilidade de análise comparativa entre empresas de países em desenvolvimento e empresas de nações desenvolvidas.

REFERÊNCIAS

- ADAMS, B. R.; FERREIRA, D. Women in the boardroom and their impact on governance and performance. **Journal of Financial Economics**, New York, v. 94, n. 1, p. 291-309, 2009.
- ALVES, S. The effect of board independence on the earnings quality: evidence from Portuguese listed companies. **Australasian Accounting Business & Finance Journal**, Australasian, v. 8, n. 3, p. 23-44, 2014.
- AMARANTE, J. G. M. C. C.; DERETTI, S.; SILVA, E. D. Governança corporativa e responsabilidade social corporativa: uma revisão sistemática dessa relação. **Revista de Ciências da Administração**, Florianópolis, v. 17, n. 43, p. 123-140, 2015.
- ANDRES, P.; VALLELADO, E. Corporate governance in banking: the role of board of directors. **Journal of Banking and Finance**, New York, v. 32, n. 12, p. 2570-2580, 2008.
- BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 2011.
- BAZANINI, R.; SILVA, I. V.; BAZANINI, H. L.; BIFF, M. A.; MENDES, K. R. N. Redes de relacionamento: a atuação dos stakeholders no mercado de bens simbólicos da educação. **Perspectivas em Gestão & Conhecimento**, João Pessoa, v. 8, n. 1, p. 86-116, 2018.
- BEN-AMAR, W.; CHANG, M.; MCLLKENNY, P. Board gender diversity and corporate response to sustainability initiatives: evidence from the Carbon Disclosure Project. **Journal of Business Ethics**, New York, v. 142, n. 2, p. 369-383, 2015.
- BIGGINS, J. V. Making board diversity work. **Corporate Board**, New York, v. 20, n. 117, p. 11-17, 1999.
- BOULOUTA, I. Hidden connections: the link between board gender diversity and corporate social performance. **Journal of Business Ethics**, New York, v. 113, n. 2, p. 185-197, 2012.
- BRUNDTLAND, G. H. Our common future: call for action. **Environmental Conservation**, New Zealand, v. 14, n. 2, p. 291-294, 1987.
- CARDOSO, V. I. C.; DE LUCA, M. M. M.; GALLON, A. V. Reputação corporativa e o disclosure socioambiental de empresas brasileiras. **Contabilidade, Gestão e Governança**, Brasília-DF, v. 17, n. 2, p. 26-44, 2014.
- CARVALHO NETO, A. M.; TANURE, B.; ANDRADE, J. Executivas: carreira, maternidade, amores e preconceitos. **RAE-eletrônica**, São Paulo, v. 9, n. 1, p. 15-33, 2010.
- CHEFFINS, B. R. The History of corporate governance. In: WRIGHT, M.; SIEGEL, D.; KEASEY, K.; FILATOTCHEV, I. (orgs.) **The Oxford handbook of corporate governance**. Oxford, UK: Oxford University Press, 2002.
- CORRÊA, D. M. M. C.; DE LUCA, M. M. M.; GOMES, C. A. S.; DOMINGOS, S. R. M. Participação

feminina na produção científica em contabilidade publicada nos anais dos eventos Enanpad, Congresso USP de Controladoria e Contabilidade e Congresso Anpcont. **Revista de Contabilidade e Organizações**, São Paulo, v. 5, n. 11, p. 145-164, 2011.

COMISSÃO DE VALORES MOBILIÁRIOS (CVM). **Recomendações da CVM sobre governança corporativa**. Rio de Janeiro: CVM, 2002. Disponível em: <http://www.cvm.gov.br/export/sites/cvm/decisooes/anexos/0001/3935.pdf>. Acesso em: 08 jan. 2019.

CRISTÓFALO, R. G.; AKAKI A. S.; ABE, T. C.; MIRAGLIA S. G. K. Sustentabilidade e o mercado financeiro: estudo do desempenho de empresas que compõem o Índice de Sustentabilidade Empresarial (ISE). **REGE-Revista de Gestão**, São Paulo, v. 23, n. 4, p. 286-297, 2016.

DYLLICK, T.; HOCKERTS, K. Beyond the business case for corporate sustainability. **Business Strategy and the Environment**, London, v. 11, n. 2, p. 130-141, 2002.

EIDT, E. C.; COLTRE, S. M. Perfil das empresas pertencentes ao Índice de Sustentabilidade Empresarial (ISE). **Caderno Profissional de Administração da UNIMEP**, Piracicaba, v. 8, n. 1, p. 127-147, 2018.

ELKINGTON, J. **Sustentabilidade**: Canibais com garfo e faca. São Paulo: Makron Books, 2001.

FÁVERO, L. P. L.; BELFIORE, P.; SILVA, F. L. da. CHAN, B. L. **Análise de dados**: modelagem multivariada para tomada de decisões. São Paulo: Campus, 2009.

FREEMAN, R. E. **Stakeholder theory**: the state of the art. Cambridge, UK: Cambridge University Press, 1984.

FREEMAN, R. E. **Strategic management**: a stakeholder approach. Boston: Pitman, 1984.

GALBREATH, J. Are there gender-related influences on corporate sustainability? A study of women on boards of directors. **Journal of Management & Organization**, Cambridge, v. 17, n. 1, p. 17-38, 2011.

GARCIA, A. S.; ORSATO, R. J. Índices de sustentabilidade empresarial: porque participar? In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 37., 2013, Rio de Janeiro. **Anais [...]**. Rio de Janeiro: ANPAD, 2013.

GARCÍA-SÁNCHEZ, I.M.; SUÁREZ-FERNÁNDEZ, O.; MARTÍNEZ-FERRERO, J. Female directors and impression management in sustainability reporting. **International Business Review**, New York, v. 28, n. 2, p. 359-374, 2018.

GIL, A. C. **Como elaborar projeto de pesquisa**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

GLASS, C.; COOK, A. Do women leaders promote positive change? Analyzing the effect of gender on business practices and diversity initiatives. **Human Resource Management**, New York, v. 57, n. 4, p. 823-837, 2018.

GUIMARÃES, T. M.; PEIXOTO, F. M.; CARVALHO, L. Sustentabilidade empresarial e governança corporativa: uma análise da relação do ISE da BM&FBOVESPA com a compensação dos gestores de empresas brasileiras. **Revista de Educação e Pesquisa em Contabilidade**, v. 11, n. 2, p. 134-149, 2017.

HUYGHEBAERT, N.; WANG, L. Expropriation of minority investors in Chinese listed firms: the role of internal and external corporate governance mechanisms. *Corporate Governance: An International Review*, New Jersey, v. 20, n. 3, p. 308-332, 2012.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GOVERNANÇA CORPORATIVA (IBGC). **Código das melhores práticas de governança corporativa**. 5. ed. São Paulo: IBGC, 2015.

ÍNDICE DE SUSTENTABILIDADE EMPRESARIAL (ISE). **O que é o ISE B3**. São Paulo: B3 S.A., 2018. Disponível em: <http://isebvmf.com.br>. Acesso em 07 mar. 2019.

JENSEN, M. Value maximization, stakeholder theory and the corporate objective function. *Journal of Applied Corporate Finance*, New Jersey, v. 14, n. 3, p. 8-21, 2001.

JOHN, K.; SENBET, L. W. Corporate governance and board effectiveness¹. *Journal of Banking & Finance*, New York, v. 22, n. 4, p. 371-403, 1998.

KHAN, W. A.; VIEITO, J. P. CEO, gender and firm performance. *Journal of Economics Business*, New York, v. 67, n. 3, p. 55-66, 2013.

LA PORTA, R.; LOPEZ-DE-SILANES, F.; SHLEIFER, A.; VISHNY, R. Investor protection and corporate governance. *Journal of Financial Economics*, New York, v. 58, n. 1, p. 3-27, 2000.

LAZZARETTI, K.; GODOI, C. K. 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. *Gestão & Conexões*, Vitória-ES, v. 1, n. 1, p. 159-186, 2012.

LIMA, A. D. C. C.; LIMA, M. A.; FERREIRA, P. A.; MAFRA, F. L. N. Implantação de usinas hidrelétricas e Teoria dos *Stakeholders*: analisando o processo de negociação a partir de um estudo de caso. *Desenvolvimento em Questão*, Ijuí, v. 15, n. 41, p. 457-497, 2017.

MADALOZZO, R. 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*, Maringá, v. 15, n. 1, p. 126-137, 2011.

MAC LENNAN, M. L. F.; SEMENSATO, B. I.; OLIVA, F. L. Responsabilidade social empresarial: classificação das instituições de ensino superior em reativas ou estratégicas sob a ótica da governança corporativa. *REGE-Revista de Gestão*, São Paulo, v. 22, n. 4, p. 457-472, 2015.

MARTINS, G. A.; THEÓPHILO, C. N. **Metodologia da investigação científica para ciências sociais aplicadas**. São Paulo: Atlas, 2009.

MASSAINI, S. A.; CEPELHOS V. M.; KAYO E. K.; OLIVA F. L. Análise da representação feminina na alta administração e sua relação com o desempenho financeiro da empresa. In: SEMINÁRIOS EM ADMINISTRAÇÃO, 27., 2014, São Paulo. **Anais...** São Paulo: USP, 2014.

MAZZIONI, S.; COFSEVICZ, C. M.; MOURA, G. D.; MACÊDO, F. F. R. R.; KRUGER, S. D. Influência da governança corporativa na evidenciação voluntária de informações de natureza socioambiental. *Revista Organizações em Contexto*, São Paulo, v. 13, n. 26, p. 311-338, 2017.

MIRANDA, A. R. A.; FONSECA, F.P.; CAPELLE, M. C. A.; MAFRA, F. L. N.; MOREIRA, L. B. O. exercício da gerência universitária por docentes mulheres. **Revista Pretexto**, Belo Horizonte, v. 14, n. 1, p. 106-123, 2013.

MOURA, G. D.; ALMEIDA, I. X.; VECCHIA, L. A. D. Influência da independência do conselho de administração no gerenciamento de resultados. **Contabilidade, Gestão e Governança, Brasília-DF**, v. 20, n. 3, p. 370-391, 2017.

NASCIMENTO, I. C. S.; PESSOA, A. F. P.; SANTOS, A. R. S.; VASCONCELOS, A. C. Participação feminina no conselho de administração e a sustentabilidade empresarial. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 42, 2018, Curitiba. **Anais...** Curitiba: ANPAD, 2018.

NASCIMENTO, E. Trajetória da sustentabilidade: do ambiental ao social, do social ao econômico. **Estudos Avançados**, São Paulo, v. 26, n. 74, p. 51-64, 2012.

ORGANIZATION FOR ECONOMIC CO-OPERATION AND DEVELOPMENT (OECD). **OECD Principles of Corporate Governance**. Paris: OECD, 2004.

RAHIM, M. M.; ALAM, S. Convergence of corporate social responsibility and corporate governance in weak economies: the case of Bangladesh. **Journal of Business Ethics**, New York, v. 121, n. 4, p. 607-620, 2013.

RUTHERFORD, S. Any difference? An analysis of gender and divisional management styles in a large airline. *Gender, Work & Organization*, New Jersey, v. 8, n. 3, p. 326-345, 2001.

SANTOS, G. Z. **Independência do conselho de administração e sua relação com o desempenho da empresa**. 2002. Dissertação (Mestrado em Administração) – Programa de Pós-Graduação em Administração, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2002.

SANTOS, C. M. M.; TANURE, B.; CARVALHO NETO, A. M. Mulheres executivas brasileiras: o teto de vidro em questão. **Revista Administração em Diálogo**, São Paulo, v. 16, n. 3, p. 56-75, 2014.

SILVA JÚNIOR, C. P.; MARTINS, O. S. Mulheres no conselho afetam o desempenho financeiro? Uma análise da representação feminina nas empresas listadas na BM&FBovespa. **Sociedade, Contabilidade e Gestão**, Rio de Janeiro, v. 12, n. 1, p. 62-76, 2017.

SOUSA, F. S.; ZUCCO, A. Índice de Sustentabilidade Empresarial (ISE) e geração de valor para os investidores. **Revista Capital Científico-Eletrônica**, Guarapuava, v. 14, n. 1, p. 105-122, 2016.

TESTON, S. F.; FILIPPIM, E. S. Perspectivas e desafios da preparação de sucessores para empresas familiares. **Revista de Administração Contemporânea**, Maringá, v. 20, n. 5, p. 50-68, 2016.

VACCARI, N. A. D.; BEUREN, I. M. Participação feminina na governança corporativa de empresas familiares listadas na BM&FBovespa. **Revista Evidenciação Contábil & Finanças**, João Pessoa, v. 5, n. 1, p. 113-131, 2017.

WESTPHAL J. D.; ZAJAC, E. J. Who shall govern? CEO/board power, demographic similarity, and new director selection. **Administrative Science Quarterly**, Newbury Park, v. 40, n 1, p. 60-83, 1995.

CAPÍTULO 2

PARTICIPAÇÃO FEMININA NO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO E O DESEMPENHO ECONÔMICO: UMA ANÁLISE EM EMPRESAS LISTADAS NA B3

Kariny da Silva Souza⁵; Ítalo Carlos Soares do Nascimento⁶;
Sérgio Luiz Pedrosa Silva⁷; Wênkyka Preston Leite Batista da Costa⁸

RESUMO

Considerando a crescente participação feminina nas empresas, o presente estudo tem como objetivo investigar a relação entre a participação feminina e o desempenho econômico nas 100 maiores empresas listadas na Brasil, Bolsa e Balcão (B3), no lapso temporal de 2016 a 2018. De natureza quantitativa, a pesquisa utilizou-se da estatística descritiva, com a indicação de médias, máximos, mínimos e desvios-padrão; e da análise de correspondência simples (Anacor). A participação feminina é medida pela proporção do número de mulheres presentes no conselho em relação ao total de seus membros, dados extraídos do Formulário de Referência (FR) de cada empresa no *website* da B3. E a variável de desempenho, medida pelo ROE e ROA, foi coletada da base de dados Economática®. Os resultados indicam que (i) há uma baixa participação feminina no CA das organizações; (ii) empresas que não possuem mulheres nos cargos de alta gestão estão associadas a um baixo desempenho; e (iii) empresas que possuem mulheres no CA estão associadas a um médio-baixo e médio-alto desempenho. Com isso, os resultados confirmam que a participação feminina no conselho de administração melhora o desempenho das empresas.

5 Graduada em Ciências Contábeis pela UERN, 2020.

6 Professor do curso de Ciências Contábeis (UERN), Mestre em Administração e Controladoria pela Universidade Federal do Ceará (UFC), 2019.

7 Professor do Curso de Ciências Contábeis (UERN), Doutor em Geografia (UFPE), 2019.

8 Professora do Curso de Ciências Contábeis (UERN), Doutora em Administração pela Universidade Potiguar (UNP), 2020.

Palavras-chave: Participação feminina. Governança Corporativa. Conselho de administração. Desempenho econômico.

ABSTRACT

Considering the growing female participation in companies, the present study aims to investigate the relationship between female participation and economic performance in the 100 largest companies listed in Brazil, Bolsa e Balcão (B3), in the period from 2016 to 2018. Nature quantitative, the research used descriptive statistics, with the indication of means, maximum, minimum and standard deviations; and the analysis of simple correspondence (Anacor). Female participation is measured by the proportion of the number of women present on the board in relation to the total of its members, data extracted from the Reference Form (FR) of each company on the B3 website. And the performance variable, measured by ROE and ROA, was collected from the Economática® database. The results indicate that (i) there is a low female participation in the CA of the organizations; (ii) companies that do not have women in senior management positions are associated with low performance; and (iii) companies that have women in the board are associated with medium-low and medium-high performance. Thus, the results confirm that female participation in the board of directors improves the performance of companies.

Keywords: Female participation. Corporate governance. Administrative Council. Economic performance.

1 INTRODUÇÃO

Com o crescimento das organizações foram surgindo diversos conflitos entre os proprietários e a gestão, denominado de conflito de agência, que é o momento em que os interesses do contratante e do contratado passam a divergirem. A existência de problemas de agência e os diferentes níveis de conhecimento entre os sócios e gestores foram essenciais para a criação de mecanismos internos e externos que visam harmonizar a relação de interesse entre o principal e o agente (SILVEIRA; BARROS; FAMÁ, 2003). Para estes mecanismos deu-se o nome de Governança Corporativa (GC).

A GC pode ser considerada um instrumento de controle que busca assegurar que os gestores realizem suas atividades de acordo com os interesses dos acionistas, resultando assim em um alinhamento entre estes interesses e a qualidade da gestão da organização. Segundo o Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC, 2015), a GC envolve o relacionamento entre os proprietários, conselho de administração, diretores, órgãos de controle, entre outras partes interessadas e é um sistema que dirige, monitora e incentiva as empresas e organizações de modo a aperfeiçoar e preservar o seu valor, de modo que contribua para a longevidade dos negócios.

No âmbito da GC, o conselho da administração (CA) funciona como uma das forças internas de controle, com a capacidade de atuar como redutor de conflitos e de custos de agência. De acordo com Rodrigues e Seabra (2011) o CA desempenha um papel fundamental no equilíbrio entre os direitos dos sócios e a boa condução dos negócios pelos gestores. Neste raciocínio, o CA atua com a função de fiscalizar diretamente o desenvolvimento dos negócios, medir, acompanhar e recompensar o desempenho dos gestores.

Verifica-se que no ambiente empresarial, que ainda não é visível uma quantidade significativa da participação feminina e isto se dá devido às situações onde as mulheres que estão no comando de funções executivas se deparam por diversas vezes com a desigualdade de poder causada por sua condição de mulher e do preconceito de ser gestora de empresas (MIRANDA *et al.*, 2013). Paradigma este que vem sendo quebrado, por já ter sido constatado em diversas pesquisas a eficácia da participação feminina em cargos relevantes das organizações, decorrentes de bons resultados nas tomadas de

decisões por conta das características comportamentais femininas que influenciam positivamente as dinâmicas dos CAs, resultando assim em um desempenho econômico satisfatório.

Estes resultados podem ser comprovados mediante estudos anteriores, como os de Silva Júnior e Martins (2017) e Vaccari e Beuren (2017), os quais demonstraram em suas pesquisas que a presença feminina no conselho da administração das empresas ainda é pequena em relação ao gênero masculino, destacando a deficiência das empresas que pouco esclarecem sobre a participação efetiva do gênero feminino na governança corporativa.

Com base no que foi exposto, o presente artigo tem como problema de pesquisa: qual a relação entre a participação feminina e o desempenho econômico em empresas listadas na Brasil, Bolsa, Balcão (B3)? Assim, o objetivo do estudo é investigar a relação entre a participação feminina e o desempenho econômico em empresas listadas na B3.

Do ponto de vista teórico, a contribuição do estudo está em investigar a presença das mulheres em cargos de alta gestão, com a finalidade de explorar novos estudos e promover debates sobre este tema. Do ponto de vista prático, ressalte-se que o estudo pode auxiliar os profissionais de empresas no processo de seleção de uma pessoa para integrar o nível estratégico da Governança Corporativa.

A pesquisa estrutura-se em cinco seções, sendo a primeira esta introdução. Na sequência é apresentada a revisão da literatura que a fundamenta. Em seguida, discorre-se acerca dos aspectos metodológicos. Após, é feita a análise dos resultados, e por fim, as considerações finais são apresentadas.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 GOVERNANÇA CORPORATIVA E O CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

No atual cenário da economia brasileira muitas empresas têm visto a necessidade de procurar meios para se destacar no mercado e atrair novos investidores. Com isso, encontraram na Governança Corporativa uma maneira eficaz para se adaptar às exigências do ambiente empresarial. Segundo Bergamani Júnior (2005) a GC é uma expressão utilizada para denominar os assuntos referentes ao poder de direção e controle de uma empresa. Sendo assim, a empresa consegue mostrar através das práticas da GC a sua responsabilidade perante aos novos investidores, atendendo e resolvendo questão de interesse de todos os envolvidos no processo.

De acordo com o IBGC (2014) a Governança Corporativa surgiu durante o século XX, quando houveram sensíveis transformações nas companhias devido ao acentuado crescimento e expansão dos negócios; transformações estas que promoveram uma readequação das estruturas de controle das organizações, decorrentes da separação entre a propriedade e a gestão empresarial. Malacrida e Yamamoto (2006) descrevem que a GC surge para criar mecanismos que permitam monitorar e controlar os negócios, tanto pelos gestores internos como também pelos acionistas, podendo, assim, verificar possíveis conflitos de agência e buscar soluções com antecedência.

A teoria em que a Governança Corporativa sustenta-se é que a mesma surgiu para superar o conflito de agência, onde o 'principal', titular da propriedade, delega ao 'agente' o poder de decisão sobre essa propriedade, podendo surgir a partir daí os chamados conflitos de agência, uma vez que os interesses daquele que administra a propriedade nem sempre estão alinhados com os de seu titular. Diante da perspectiva da Teoria da Agência, a maior preocupação da GC é de criar um conjunto de mecanismos eficientes, tanto de incentivo quanto de monitoramento, para garantir que o comportamento dos administradores esteja alinhado com os interesses dos acionistas (IBGC, 2015).

Denota-se que a Governança Corporativa não possui um conceito único, podendo suas definições variarem conforme o problema de agência que a empresa está enfrentando, assim cada autor define a GC de uma forma. Neste raciocínio, Andrade (2019) define que a GC é a composição de regras para uma boa convivência entre os proprietários, executores e os demais envolvidos, respeitando princípios básicos de transparência, equidade, prestação de contas e responsabilidade corporativa. Para

Silveira (2015) a governança tem um objetivo maior que é fazer com que as organizações sejam transparentes, meritocráticas e sustentáveis de modo a contribuir para uma sociedade melhor. Ainda de acordo com o autor, tem-se como função assegurar que as decisões sejam tomadas no interesse de longo prazo das organizações.

De modo a efetivar as suas funções, deve-se então estruturar um sistema de governança que combine os mecanismos internos e externos, de incentivo e de controle. Conforme Nascimento e Reginato (2010) os mecanismos internos da governança podem ser divididos em: conselho da administração, auditoria interna e controladoria. Já os mecanismos externos de governança são divididos em: conselho fiscal e auditoria externa.

Um dos mecanismos essenciais na atuação da Governança Corporativa é o conselho da administração (CA), foco deste artigo, que segundo o IBGC (2015) é um órgão colegiado que tem como função auxiliar o processo de decisão de uma organização em relação ao seu direcionamento estratégico. Compete ainda ao CA monitorar a diretoria, atuando como um elo entre esta e os sócios. Neste mesmo sentido, Silveira, Barros e Famá (2003) definem o CA como um dos principais instrumentos para alinhamento dos interesses dos acionistas e gestores no sistema de governança corporativa de uma organização.

Dentre as atividades do CA estão o monitoramento das decisões e a supervisão da gestão, permitindo contratar, demitir e definir a remuneração dos executivos. Essas atribuições são fatores importantes que podem contribuir para explicar uma parte tanto do desempenho quanto do valor de mercado das empresas (ANDRADE, 2008). Algumas características do CA que contribuem para a redução da assimetria informacional e do conflito de interesses entre as partes de uma organização são: o seu tamanho, a quantidade de membros independentes, a segregação das funções de presidente do conselho de administração e diretor-presidente e a diversidade de conhecimentos, faixa etária e de gênero (IBGC, 2015).

2.2 PARTICIPAÇÃO FEMININA NO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

Um fator que vem provocando mudanças significativas nas organizações tem sido a diversidade de gênero. A diversidade pode ser conceituada como qualquer diferença relevante que particulariza um indivíduo de outro (KREITZ, 2008). Reforçando esta ideia, Gonçalves et al. (2016) afirmam que a definição de diversidade não está limitada apenas a questões de raça e gênero, tratando questões como: estilo de trabalho, condição socioeconômica, nacionalidade, ascendência, idade, estado civil, condições de saúde, deficiência física ou mental, orientação sexual, entre outros.

A diversidade de gênero no ambiente empresarial ainda é bastante recente, considerando que a maior parte dos cargos da alta administração eram ocupados, exclusivamente, por homens, sendo que as mulheres ficavam de fora por uma série de questões conceituais e culturais. Para Ferreira, Cunha e Santos (2015), uma dessas questões, diz respeito à mulher ser vista pela sociedade como ‘dona do lar’, aquela que cuida dos afazeres domésticos, se limitando apenas a cuidar da família e do lar. Embora este paradigma venha sendo quebrado, Teston e Filippim (2016) alertam que apesar dos homens e das mulheres ocuparem cargos semelhantes em níveis hierárquicos, o preconceito quanto ao gênero feminino ainda é observado nas organizações.

Seja por necessidade ou pelo desejo de realização pessoal e independência, as mulheres têm se inserido cada vez mais no mercado de trabalho. Bruschini, Ricoldi e Mercado (2008), ao pesquisarem sobre a situação das mulheres no ambiente de trabalho brasileiro, verificaram que o perfil das trabalhadoras revela uma nova identidade feminina, que está direcionada tanto para o trabalho quanto para a família. O que pode ser comprovado pelos estudos de Bruschini e Puppim (2004) onde afirmam que alterações nas variáveis demográficas, como a queda da taxa de fecundidade, redução no tamanho das famílias, maior expectativa de vida para as mulheres e aumento do número de famílias chefiadas por mulheres, com as mudanças nos padrões culturais e no papel social da mulher, desencadearam a

mudança da identidade feminina, estando cada vez mais voltada para o trabalho produtivo.

O Código das Melhores Práticas do IBGC (2015) apresenta que o conselho de administração, que é um dos maiores e mais relevantes cargos dentro de uma organização, justamente por servirem como instrumento de controle interno nas empresas, deve ser composto tendo em consideração a diversidade de conhecimentos, experiências, comportamentos, aspectos culturais, faixa etária e de gênero. Inclusive, deve garantir que a diretoria estabeleça e divulgue políticas que assegurem a igualdade de oportunidades para o acesso de mulheres a posições de alta liderança na organização.

Dessa forma, o conjunto de alterações nas atitudes sociais, com as mudanças de visão do papel da mulher na sociedade e uma legislação mais sólida fortaleceu a melhoria da participação feminina dos conselhos de administração das organizações. Conforme os estudos de Adams e Ferreira (2009) inúmeras são as vantagens relacionadas com a presença de mulheres nas organizações, tais como melhoria da tomada de decisão, adoção de melhores mecanismos de governança, elaboração de novas estratégias, compreensão dos investidores e influência positiva no retorno sobre o patrimônio líquido, no desempenho e no sucesso de uma organização.

2.3 DESEMPENHO ECONÔMICO

O aumento da competitividade nas organizações tem motivado diversas pesquisas no intuito de detectar determinantes para o desempenho empresarial. De acordo com Miranda (2012) a busca por um desempenho eficaz das entidades é verificada quando as organizações reconhecem ser crescente o número de empresas mobilizadas na procura por conhecimento, experiência e capacidade tecnológica para desenvolver produtos, serviços e/ou processos inovadores.

A adoção de melhores práticas de governança gera incremento no desempenho empresarial. Para Bastos et al. (2009) há inúmeras métricas ou indicadores de desempenho que orientam os gestores na busca de resultados que contribuam para aumentar o valor da empresa e a riqueza dos acionistas. Neste contexto, Miranda (2012) argumenta que o desempenho empresarial apresenta métricas distintas, podendo ser caracterizado em três aspectos: econômico, operacional e baseado no valor. Os indicadores de desempenho buscam apresentar o retorno proporcionado pelos investimentos realizados (IUDÍCIBUS et al., 2010). Quanto aos indicadores econômicos, foco desse artigo, os mais utilizados são o Retorno sobre o Patrimônio Líquido (ROE) e o Retorno sobre o Ativo (ROA).

O ROE, segundo Dalmácio, Rezende e Slomski (2009) é visto como um dos principais quocientes de rentabilidade utilizados pelos analistas, por representar a medida geral de desempenho da empresa. Nas suas análises estão inclusos o lucro líquido e o patrimônio líquido do período. O foco da transmissão de suas informações é para os acionistas. E representa, conforme Wernke (2008), o parâmetro de análise para os acionistas, ao expressar se o retorno do investimento realizado foi superior às demais alternativas disponíveis. Desta forma, observa-se que esse indicador permite a relação entre o retorno oferecido pela empresa com seu custo de oportunidade.

O ROA, diferentemente do ROE, possui como foco a transmissão de resultados importantes para a gestão. É composto por duas outras importantes medidas de desempenho, quais sejam: a margem e o giro (MIRANDA, 2012). Matarazzo (2010) explica o ROA de forma decomposta, mostrando que não se trata de um jogo matemático, já que o giro corresponde a uma medida de eficiência das vendas em relação ao investimento total, e margem representa a eficiência das despesas em relação às vendas. Destaca ainda que, quanto menor as despesas, maior será a margem de lucro. Ou seja, o ROA mede a eficiência do emprego dos recursos da empresa, dividindo o lucro líquido do período pelo ativo total, no final do período (WERNKE, 2008).

Para finalizar sobre os dois principais indicadores de desempenho econômico, o Retorno sobre o Patrimônio Líquido (ROE) se diferencia, porque enquanto o ROA mede o desempenho global, ou seja, sobre a aplicação dos recursos totais no patrimônio da empresa, o ROE mede a rentabilidade sobre os recursos líquidos da empresa, sobre os recursos que foram investidos pelos proprietários (KASSAI et al., 2000). Dentre esses indicadores, o ROE é o mais importante para os investidores, pois

comprova a capacidade da empresa de remunerar o capital que foi investido pelos sócios (MARTINS; MIRANDA; DINIZ, 2012).

2.4 ESTUDOS EMPÍRICOS ANTERIORES

O Quadro 1 apresenta alguns estudos empíricos anteriores, relacionados com o tema deste artigo, envolvendo a participação feminina na Governança Corporativa, através dos órgãos colegiados, ou seja, no Conselho de Administração (CA) e na Diretoria Executiva, em empresas brasileiras de capital aberto e em empresas familiares. Destaque-se também o enfoque dado à influência da diversidade de gênero na composição dos CAs e sua relação com o desempenho econômico das organizações.

Quadro 1 – Estudos empíricos anteriores relacionados ao tema

| Autor/Ano | Objetivo | Resultados |
|---------------------------------|---|---|
| Pessoa et al. (2018) | Identificar os determinantes da diversidade de gênero em empresas do BRICS. | Verificou-se baixa representatividade feminina nas empresas, sinalizando que as mulheres têm menor participação do que os homens na estrutura de poder das empresas. Os resultados apontam a rentabilidade, o individualismo e a masculinidade como fatores determinantes da diversidade de gênero das empresas da amostra. |
| Vaccari e Beuren (2017) | Analisar a presença das mulheres em níveis estratégicos da governança corporativa de empresas familiares listadas na BM&FBovespa. | São poucas as empresas que têm em sua composição acionária algum percentual de mulheres. No entanto, os resultados requerem parcimônia, uma vez que os dados evidenciados no Relatório de Referência pouco esclarecem sobre a participação efetiva do gênero feminino na governança corporativa das empresas. |
| Silva Júnior e Martins (2017) | Analisar a influência da participação feminina nos conselhos de administração sobre a performance das organizações. | Verificou-se uma baixa representação feminina nos conselhos, apresentando um percentual de 5,6%. Comparando-se as características das organizações com e sem a presença feminina, observou-se que as empresas que possuíram uma diversidade de gênero apresentaram um melhor desempenho. |
| Dani, Picolo e Klann (2016) | Analisar a influência da diversidade de gênero entre a Responsabilidade Social, a Governança Corporativa (GC) e o desempenho econômico-financeiro das empresas brasileiras de capital aberto. | Há uma relação significativa entre GC e o desempenho econômico-financeiro, quando mediado pela diversidade de gênero. O que não pode ser observado entre a Responsabilidade Social Corporativa e o desempenho econômico-financeiro. |
| Pletzer et al. (2015) | Investigar a relação controversa entre representação feminina em conselhos corporativos e desempenho financeiro da empresa. | A correlação média entre o percentual de mulheres nas diretorias e o desempenho das empresas foi pequena e não significativa. O que indica que mera representação de mulheres em conselhos de administração não está relacionada ao desempenho financeiro da empresa se outros fatores não forem considerados. |
| Ferreira, Cunha e Santos (2015) | Verificar a associação entre a governança corporativa e a diversidade de gênero entre as maiores companhias brasileiras de capital aberto. | Não foram encontradas evidências de que um conselho mais feminino, influencia a qualidade da GC das companhias. E isto ocorre por conta do pequeno percentual de mulheres que participam no conselho de administração das empresas. |

| | | |
|-------------------------|--|---|
| Margem (2013) | Identificar se a presença de mulheres no conselho de administração e diretoria gera impacto no valor e desempenho das empresas brasileiras de capital aberto. | Não existe uma relação estatisticamente significativa entre presença de mulheres no conselho de administração e em cargos de diretoria para o valor das empresas, mas existe uma relação negativa entre presença de mulheres no conselho e desempenho das empresas. |
| Boulouta (2012) | Examinar como as diretoras do gênero feminino podem afetar o desempenho social corporativo. | Os conselhos de administração com maior diversidade de gêneros exercem uma influência mais forte sobre as métricas de desempenho social corporativo. Portanto, este estudo revela conexões ocultas adicionais nesse vínculo. |
| Lazzaretti (2012) | Analisar as características de formação acadêmica e de experiência profissional que contribuíram para a participação de mulheres nos Conselho de Administração das empresas brasileiras de capital aberto. | Apenas 32,44% das empresas da amostra apresentam mulheres ocupando assentos em seus CAs. Dente os cargos, o menor índice encontrado foi de presidente do CA. O que demonstra a desigualdade de gênero nos CAs destas empresas. |
| Adams e Ferreira (2009) | Mostrar se as diretoras do gênero feminino têm um impacto significativo nos insumos do conselho e nos resultados da empresa. | O efeito médio da diversidade de gênero no desempenho da empresa é negativo. Este efeito negativo é impulsionado por empresas com menos defesas de aquisição. O que indica que sendo obrigatório, cotas de gênero para diretores pode reduzir o valor da empresa para aquelas bem governadas. |

Fonte: Elaborado pelos autores (2019).

Em geral, alguns autores evidenciaram nos resultados dos seus estudos a baixa participação feminina nos cargos de alta gestão da Governança Corporativa, como o conselho de administração e a diretoria executiva, retratando assim a deficiência no desempenho econômico das empresas que pouco existe a participação de mulheres gestoras e um desempenho representativo daquelas em que possuem uma diversidade de gênero significativa (PESSOA et al., 2018; SILVA JÚNIOR; MARTINS, 2017; DANI; PICOLO; KLANN, 2016; LAZZARETTI, 2012; BOULOUTA, 2012).

Já outros autores constataram nos resultados de seus estudos que há uma correlação pequena entre a participação feminina e o desempenho das empresas, devido à quantidade insignificante ou quase inexistente da presença feminina nos cargos de alta gestão, o que leva a necessidade de outros fatores para ser comprovado um desempenho superior. Por isso, devido à falta de dados nos relatórios das companhias, que pouco esclarecem sobre a participação efetiva do gênero feminino na Governança Corporativa (VACCARI; BEUREN, 2017; FERREIRA; CUNHA; SANTOS, 2015; PLETZER et al., 2015).

Foi evidenciado também em outras pesquisas que apesar de não existir uma relação estatisticamente significativa entre presença de mulheres no conselho de administração para o valor das empresas, há uma relação negativa entre presença de mulheres e a diversidade de gênero no conselho e o desempenho das empresas, indicando assim que a obrigatoriedade de cotas de gênero para diretores ou membros do conselho de administração pode reduzir o valor da empresa para empresas que são bem governadas (MARGEM, 2013; ADAMS; FERREIRA, 2009).

Diante desta diversidade de resultados, obtidos por diferentes autores em anos distintos, é evidente a relevância de se pesquisar sobre a participação feminina na estrutura de poder das empresas, uma vez que dependendo do objeto de estudo, da localidade em que

foi aplicado e dos anos em questão, os resultados podem divergir, impossibilitando assim haver uma só conclusão.

3 METODOLOGIA

Para atingir o objetivo dessa pesquisa, que é investigar a relação entre a participação feminina e o desempenho econômico em empresas listadas na B3, a pesquisa classifica-se, quanto aos objetivos, como descritiva, à medida que busca por delinear as características de um grupo específico de empresas e por estabelecer correlações entre duas variáveis: participação feminina e desempenho econômico (KAUARK; MANHÃES; MEDEIROS, 2010).

Quanto à natureza do problema foi adotada a abordagem quantitativa, que segundo Pereira *et al.* (2018) possui o propósito de traduzir em números as opiniões e informações que geram conjuntos ou massas de dados, que podem ser analisados por técnicas matemáticas, como porcentagens, estatísticas e probabilidades, métodos numéricos, entre outros; e no caso desta pesquisa, foram utilizadas técnicas da estatística.

O procedimento utilizado para a coleta de dados consistiu de pesquisa documental. Para Severino (2017) esta pesquisa tem como fonte, documentos no sentido amplo, ou seja, não só documentos impressos. Os conteúdos dos textos são ainda matéria-prima e a partir deles o pesquisador desenvolve sua investigação e análise.

Foram utilizados dados oriundos da base de dados Economática®, que é um sistema para análise de investimentos que mantém seu foco na coleta e gerenciamento de bases de dados; e do Formulário de Referência, disponibilizados no website da Brasil Bolsa Balcão (B3), que é a bolsa de valores oficial do Brasil. Os dados referem-se ao exercício social dos anos de 2016, 2017 e 2018, e foram coletados em julho de 2019. Sendo assim, a pesquisa caracteriza-se, quanto ao desenvolvimento no tempo, como longitudinal, a qual é uma pesquisa realizada em um período maior de tempo, onde o pesquisador pode marcar um ponto no passado e conduzir a pesquisa até o momento presente (FONTELLES *et al.*, 2009).

A população da pesquisa reúne as 100 maiores empresas listadas na B3. Para atender o objetivo proposto, foram utilizadas duas variáveis: a participação feminina, medida pela presença feminina nos conselhos de administração; e o desempenho econômico, através dos indicadores ROE e ROA. Inicialmente, foi realizada a análise de conteúdo do Formulário de Referência, de onde se extraíram os dados de participação feminina. Por meio da análise de conteúdo, algumas informações suplementares são fornecidas ao pesquisador, que percorre as fases de seleção e exploração do material, tratamento dos resultados, inferência e interpretação (BARDIN, 2011).

Foram incrementadas ainda algumas medidas de controle para neutralizar efeitos que também podem causar impacto na análise. São as seguintes variáveis: tamanho (logaritmo natural do Ativo Total) e Endividamento (Exigível/Patrimônio Líquido), obtidas a partir de dados coletados na base Economática® (NASCIMENTO *et al.*, 2018; SILVA JÚNIOR; MARTINS, 2017).

Para a operacionalização das variáveis, a participação feminina é medida pela proporção de representação feminina no conselho de administração – número de mulheres presentes no conselho dividido pelo total de membros (NASCIMENTO *et al.*, 2018; BOULOUTA, 2012). O Quadro 2, apresenta a variável constituinte da participação feminina, sua métrica, a fonte de coleta dos dados e a base teórica.

Quadro 2 – Operacionalização da variável (participação feminina).

| Variável | Métrica | Fonte de coleta | Fundamentação |
|-----------------------|---|--------------------------------------|---|
| Participação Feminina | Proporção do número de mulheres presentes no conselho dividido pelo número total de membros | Formulário de Referência Item 12.5/6 | Boulouta (2012); Nascimento et al. (2018) |

Fonte: Elaborado pelos autores (2019).

As outras duas variáveis, o Retorno sobre o Patrimônio Líquido (ROE) e o Retorno sobre o Ativo (ROA) que são indicadores do desempenho econômico, foram extraídas da base de dados Economática®. Para a operacionalização das variáveis, no ROE é encontrado mediante o lucro disponível para acionistas, dividido pelo patrimônio dos mesmos. E no ROA é dividido o lucro disponível para acionistas pelo ativo total da empresa (LIMA, 2017; MARTINS; MIRANDA; DINIZ, 2014; GITMAN, 2004). O Quadro 3 apresenta as variáveis constituintes do desempenho econômico e seus indicadores (ROE e ROA), suas métricas, a fonte de coleta dos dados e a base teórica.

Quadro 3 – Operacionalização das variáveis (ROE e ROA)

| Variável | Métrica | Fonte de coleta | Fundamentação |
|----------|--|----------------------------|---|
| ROE | Lucro disponível para acionistas dividido pelo patrimônio dos acionistas | Base de dados Economática® | Gitman (2004); Martins, Miranda e Diniz (2014), Lima (2017) |
| ROA | Lucro disponível para acionistas dividido pelo ativo Total | | |

Fonte: Elaborado pelos autores (2019).

Com o intuito de responder à questão suscitada nesta investigação, os dados foram analisados por meio das seguintes técnicas estatísticas: estatística descritiva e análise de correspondência simples (Anacor). A estatística descritiva, conforme Santos (2007) serve para recolher, organizar, sintetizar e descrever os dados, com a indicação de valores máximos e mínimos, médias e desvios-padrão. Já a análise de correspondência, segundo Infantosi, Costa e Almeida (2014) permite a visualização gráfica das categorias das variáveis em uma tabela de contingência e, assim, verificar o grau de interação entre as mesmas.

Destaca-se ainda, que os dados da pesquisa foram organizados no software *Microsoft Office Excel Professional*® 2016 e a aplicação dos testes estatísticos mencionados nesta seção foi realizada por meio da utilização do software *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS), versão 22.

4 ANÁLISE DOS RESULTADOS

Para o alcance do objetivo, que é investigar a relação entre a participação feminina e o desempenho econômico em empresas listadas na B3, inicialmente procedeu-se com a estatística descritiva das empresas da amostra, apresentando-se as seguintes variáveis: participação Feminina, Tamanho, Endividamento, ROE e ROA (Tabela 1).

Tabela 1 – Estatística descritiva das empresas da amostra

| Variável | Média | Desvio-padrão | Mínimo | Máximo | Coefficiente de Variação |
|---------------------------|---------|---------------|---------|----------|--------------------------|
| Participação feminina (%) | 0,1079 | 0,1151 | 0,0000 | 0,4285 | 0,013 |
| Tamanho | 16,4296 | 1,5444 | 13,3638 | 21,086 | 2,385 |
| Endividamento | 1,4181 | 9,1362 | 0,0789 | 131,4182 | 83,472 |
| ROE | 0,2027 | 0,2726 | 0,0000 | 2,1571 | 0,074 |
| ROA | 0,0633 | 0,0589 | 0,0000 | 0,3329 | 0,003 |

Fonte: Dados da pesquisa (2019).

Conforme pode ser observado na Tabela 1, a variável participação feminina apresenta uma média de cerca de 10,79%, desvio padrão de 11,51% e uma máxima de 42,85%, percentuais considerados baixos em relação a estudos anteriores em âmbito internacional e nacional (DANI; PICOLO; KLANN, 2016; PLETZER et al., 2015; DANI; BOULOUTA, 2012).

E apesar de apresentar médias maiores que outros estudos, ainda assim é um percentual consideravelmente baixo da participação feminina em empresas igualmente a estudos anteriores (PESSOA et al., 2018; SILVA JÚNIOR; MARTINS, 2017; VACCARI; BEUREN, 2017; CUNHA; SANTOS, 2015; MARGEM, 2013; LAZZARETTI, 2012).

Cabe ressaltar que no estudo de Silva Júnior e Martins (2017), realizado em companhias brasileiras no período de 2010 a 2013, constatou-se que a participação feminina no conselho de administração foi de 5,6%. Portanto, através da presente pesquisa, verifica-se que houve um aumento com relação à presença do gênero feminino na alta gestão no âmbito brasileiro, representada, neste caso pelo CA.

Em média, as empresas da amostra apresentam um tamanho de cerca de 16,42% e um endividamento de cerca de 1,42%. O Retorno sobre Patrimônio Líquido (ROE) das empresas da amostra apresenta uma média de 0,20% e o Retorno sobre o Ativo (ROA) apresenta uma média de 0,06%.

Logo em seguida, na Tabela 2, procedeu-se com a estatística descritiva das variáveis das empresas com base na participação feminina, ou seja, considerando-se as médias, desvios-padrão, mínimos, máximos e variância de acordo com a presença do gênero feminino no CA (empresas com participação feminina e empresas sem participação feminina).

Tabela 2 – Estatística descritiva das variáveis com base na participação feminina

| | Variável | Média | Desvio-padrão | Mínimo | Máximo | Coefficiente de Variação |
|---------|------------------|---------|---------------|---------|---------|--------------------------|
| Tamanho | Com participação | 16,5188 | 1,5681 | 13,3638 | 21,0607 | 2,459 |
| | Sem participação | 16,2899 | 1,5027 | 13,8142 | 21,0861 | 2,258 |
| Endiv. | Com participação | 1,0951 | 6,2992 | 0,0789 | 83,6180 | 39,680 |
| | Sem participação | 1,9240 | 12,353 | 0,0901 | 131,418 | 152,61 |
| ROE | Com participação | 0,2004 | 0,2826 | 0,0000 | 2,15716 | 0,080 |
| | Sem participação | 0,2063 | 0,2573 | 0,0005 | 1,92938 | 0,066 |
| ROA | Com participação | 0,0634 | 0,0591 | 0,0000 | 0,33292 | 0,004 |
| | Sem participação | 0,0632 | 0,0587 | 0,0002 | 0,28453 | 0,003 |

Fonte: Dados da pesquisa (2019).

Na Tabela 2 observa-se, em média, a presença de maior tamanho entre as empresas com participação feminina (16,51%). Quanto à estrutura de capital, percebe-se maior endividamento entre as empresas sem participação feminina (1,92%). Quanto ao ROE, apesar de não existir uma variância significativa, a média maior é das empresas sem participação feminina (0,21%). Em relação ao ROA, também sem variância significativa, porém sobressai uma maior média das empresas com participação (0,63%). Com isso, constata-se que, geralmente, empresas com participação feminina no CA são maiores e menos endividadas. Já quanto ao ROE e ROA não há diferenças estatisticamente significantes entre os dois grupos, com e sem participação no tocante às variáveis de desempenho, achados que corroboram os estudos de Pletzer et al. (2015), que afirmaram em sua pesquisa que há a necessidade de outros fatores para comprovar uma relação significativa entre a participação feminina e o desempenho econômico.

Logo em seguida, para verificar a associação entre a participação feminina e o desempenho econômico, foi empregue a técnica de Análise de Correspondência (Anacor). Para tanto, foi necessário categorizar as variáveis da pesquisa. Assim, categorizou-se a participação feminina em quatro classes: sem participação (0), baixa participação (1), média participação (2-3) e alta participação (4). Quanto ao desempenho econômico se deu conforme as medidas quartílicas e os grupos foram formados a partir da consideração do ponto de corte de cada quartil, classificados em baixo, médio-baixo, médio-alto e alto, conforme o Quadro 4.

Quadro 4 - Caracterização de variáveis não-métricas para a Anacor

| Quartil | Intervalos | Categorização |
|---------|--------------------------------|---------------|
| 1º | Valor mínimo ao 24º percentil | Baixo |
| 2º | 25º percentil ao 49º percentil | Médio-baixo |
| 3º | 50º percentil ao 74º percentil | Médio-alto |
| 4º | 75º percentil ao valor máximo | Alto |

Fonte: Elaborado pelos autores (2019).

Após a realização desse procedimento, realizou-se o teste de Qui-Quadrado para inferir acerca da relação entre as variáveis utilizadas na pesquisa, atestando a viabilidade de aplicação da Anacor. A Tabela 3 apresenta os resultados do teste de Qui-Quadrado realizado para a análise de correspondência entre as variáveis da participação feminina no CA e o desempenho.

Tabela 3 – Teste Qui-quadrado

| Correspondência | Teste Qui-Quadrado | |
|-----------------------------|--------------------|-------|
| | Estatística | Sig. |
| Participação Feminina x ROE | 31,787 | 0,000 |
| Participação Feminina x ROA | 31,962 | 0,000 |

Fonte: Dados da pesquisa (2019).

Nota-se, a partir da Tabela 3, que os resultados indicam significância estatística a um nível inferior a 1% para a associação entre a participação feminina e o desempenho empresarial, medido pelo ROE e ROA. Desse modo, há indícios que levam a rejeição da hipótese nula de independência das variáveis, indicando a viabilidade de execução da Anacor. Desta forma, na Tabela 4 mostra-se o cruzamento da quantidade de observações referentes às variáveis citadas.

Tabela 4 – Tabela cruzada entre participação feminina e desempenho econômico (ROE)

| ROE | Participação Feminina | | | | Total |
|--------------|-----------------------|-------------|------------|----------|------------|
| | Sem part. | Médio-baixa | Médio-alta | Alta | |
| Baixo | 27 | 21 | 13 | 1 | 62 |
| Médio-baixo | 27 | 31 | 17 | 1 | 76 |
| Médio-alto | 46 | 42 | 26 | 4 | 118 |
| Alto | 19 | 17 | 8 | 0 | 44 |
| Total | 119 | 111 | 64 | 6 | 300 |

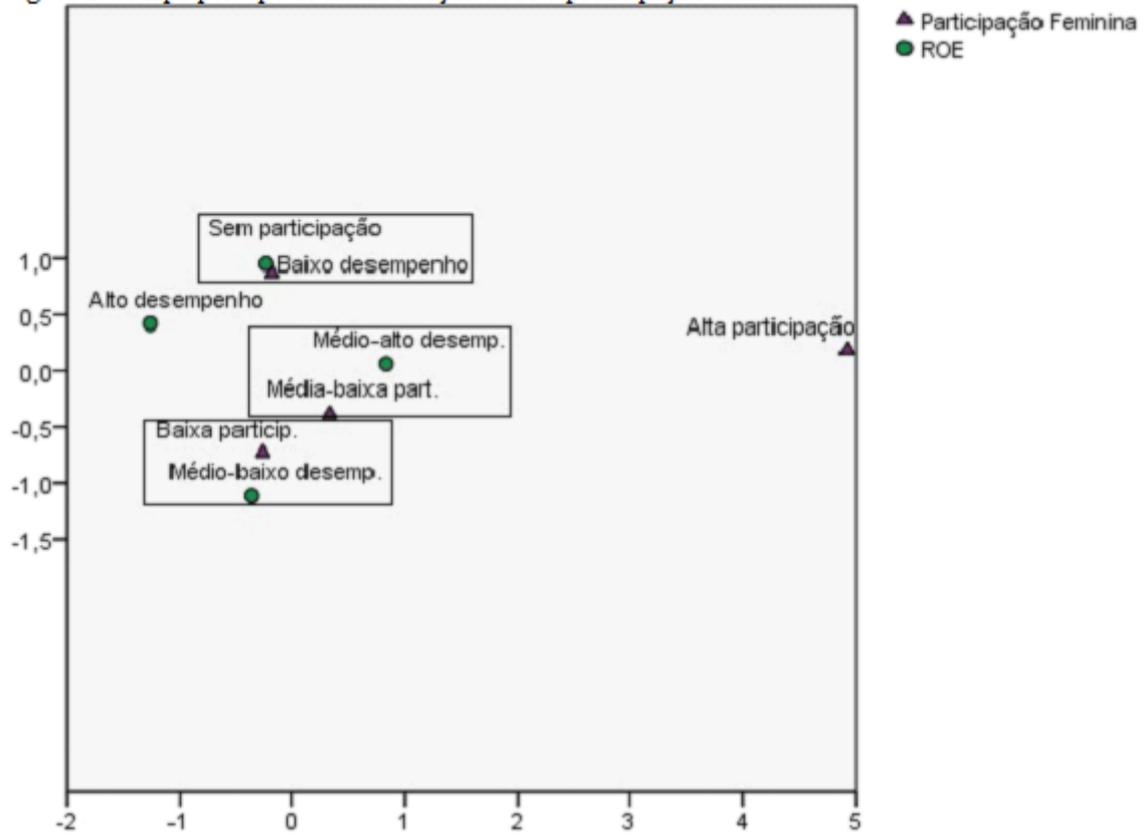
Fonte: Dados da pesquisa (2019).

Nota-se, na Tabela 4, que das 119 empresas sem participação feminina, a maioria está concentrada no grupo de ROE médio-alto (46). Das 111 empresas com médio-baixa participação feminina, a maioria está concentrada nos grupos de ROE médio-baixo e médio-alto (31 e 42, respectivamente). Já das 64 empresas com médio-alta participação feminina, a maioria se concentra no grupo de ROE médio-alto (26). Tem-se por último as empresas com alta participação feminina, que possui a menor quan-

tidade, um total de seis empresas, onde a maioria está concentrada no grupo de ROE médio-alto (4).

A Anacor possibilita a verificação de similaridades e diferenças entre as categorias analisadas, bem como a construção do mapa perceptual, o qual propicia a visualização das relações entre às duas características em análise. Dessa forma, apresenta-se na Figura 1, o resultado da análise de correspondência, por meio do mapa perceptual entre a participação feminina e o ROE.

Figura 1 – Mapa perceptual da associação entre a participação feminina e o ROE



Fonte: Dados da pesquisa (2019).

No mapa da Figura 1, verifica-se que as empresas sem participação feminina estão associadas a um baixo desempenho, já as empresas com baixa participação estão associadas a um médio-baixo desempenho; as empresas com médio-baixa participação, no que lhe concerne, estão associadas a um médio-alto desempenho; e por fim, a alta participação feminina nas empresas e o alto desempenho não tiveram nenhuma associação.

Em linhas gerais, os dados sugerem que apesar de uma baixa participação há uma associação positiva entre a participação feminina e a variável de desempenho econômico, o ROE. Resultado que diverge dos achados de Pletzer *et al.* (2015) que utilizaram para análise de dados de 20 estudos em 3097 empresas publicadas em periódicos acadêmicos e atestaram que a representação feminina no conselho de administração não estava significativamente relacionada ao desempenho da empresa, medido pelo ROA, ROE e Qde Tobin, se não analisassem outros fatores.

Ainda buscando-se inferir a relação entre as variáveis da pesquisa, na Tabela 5 mostra-se o cruzamento da quantidade de observações referentes à participação feminina e o ROA.

Tabela 5 – Tabela cruzada entre participação feminina e desempenho econômico

| ROA | Participação Feminina | | | Alta | Total |
|--------------|-----------------------|-------------|------------|----------|------------|
| | Sem part. | Médio-baixa | Médio-alta | | |
| Baixo | 46 | 21 | 20 | 0 | 87 |
| Médio-baixo | 15 | 23 | 14 | 5 | 57 |
| Médio-alto | 36 | 33 | 18 | 0 | 87 |
| Alto | 22 | 34 | 12 | 1 | 69 |
| Total | 119 | 111 | 64 | 6 | 300 |

Fonte: Dados da pesquisa (2019).

Nota-se que das 119 empresas sem participação feminina, a maioria está concentrada nos grupos de ROA baixo e médio-alto (46 e 36, respectivamente). Das 111 empresas com médio-baixa participação feminina, a maioria está concentrada nos grupos de ROA médio-alto e alto (33 e 34, respectivamente). Já das 64 empresas com médio-alta participação feminina, a maioria se concentra nos grupos de ROA baixo e médio-alto (20 e 18, respectivamente). Tem-se por último as empresas com alta participação feminina com um total de seis empresas, onde a maioria está concentrada no grupo de ROA médio-baixo (5).

Por fim, na Figura 2, apresenta-se o resultado da análise de correspondência, por meio do mapa perceptual entre a participação feminina e o ROA, verificando-se que as empresas sem participação feminina estão associadas a um baixo desempenho, enquanto as empresas com médio-baixa participação estão associadas a um médio-baixo desempenho; as empresas com baixa participação, por sua vez, estão associadas a um médio-alto e alto desempenho; e por fim, a alta participação, por ter uma quantidade insignificante, não apresentou nenhuma associação.

Em linhas gerais, os dados sugerem uma associação positiva entre a participação feminina no CA e a variável de desempenho econômico, o ROA. Estes resultados estão alinhados com os achados da literatura de Silva Júnior e Martins (2015) que ressaltaram a hipótese de que as empresas com presença feminina no conselho de administração apresentam um desempenho maior do que as sem. Esses resultados corroboram ainda com os estudos de Krishnan e Park (2005) e Erhardt, Werbel e Shraeder (2003) que obtiveram resultados positivos sobre o ROA em relação a mulheres na composição no conselho de empresas americanas entre 1993 e 1998.

No entanto, estes resultados divergem dos achados de Margem (2013) que não encontrou uma relação positiva da participação feminina no conselho de administração com o ROA e ainda Carter *et al.* (2010) que não apontaram nenhuma relação entre essas variáveis. Desta forma, pode-se afirmar que os achados do presente estudo indicam que quanto maior for a participação feminina nos cargos de alta gestão de uma empresa, como o conselho de administração, maior será o desempenho econômico da mesma.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O estudo objetivou investigar a relação entre a participação feminina e o desempenho econômico nas 100 maiores empresas listadas na B3, no período de 2016 a 2018. Nesse sentido, considera-se que tal objetivo foi atingido, pois, em linhas gerais, foi constatado estatisticamente que as empresas que possuem mulheres no conselho de administração possuem também um desempenho econômico eficaz.

Com base na análise descritiva, verificou-se uma baixa participação feminina no conselho de administração, com uma média de cerca de 10,79%, resultado que corrobora com os achados da literatura, na qual até o momento é evidente a desigualdade de gênero nos cargos

de alta gestão em s organizações de grande porte. Ainda por meio da análise descritiva, os resultados evidenciaram que empresas com participação feminina no CA são maiores, menos endividadas e possuem maiores retornos sobre o patrimônio líquido e sobre o ativo.

Através da Análise de Correspondência (Anacor), foi confirmada a associação positiva entre a participação feminina com as variáveis de desempenho econômico, ROE e ROA, uma vez que as empresas sem participação feminina apresentaram um baixo desempenho e aquelas com participação feminina variou de médio-baixo a um médio-alto desempenho.

Desta forma, as contribuições do estudo consistem, principalmente, em oportunizar uma reflexão sobre a participação feminina em cargos de alta gestão das organizações, promovendo novas pesquisas e debates sobre o tema, tanto no meio acadêmico quanto no meio empresarial, fazendo assim com que este estudo avance nos campos teórico e prático.

No entanto, cabe ressaltar que não há um consenso na literatura acerca da relação entre as variáveis analisadas, tendo em vista que alguns apresentam resultados positivos e outros resultados negativos. Destarte, trata-se ainda de uma pesquisa incipiente, que precisa de um maior aprofundamento.

Como demonstrado, o estudo avança nos campos teórico e prático, à medida que analisou a relação entre a participação feminina no CA e o desempenho econômico no contexto de companhias brasileiras de capital aberto, suscitando reflexões ao ambiente acadêmico e profissional.

Entretanto, o estudo apresenta limitações, como a amostra reduzida, ao se utilizar somente as 100 empresas de maior valor de mercado, em um período de 3 anos. Além disso, também foram utilizadas apenas duas variáveis de desempenho. Por este motivo, aponta-se para futuras pesquisas a ampliação do lapso temporal, bem como das variáveis de desempenho; por fim, sugere-se também incluir o tamanho do conselho como variável de controle, além de utilizar outros testes estatísticos.

REFERÊNCIAS

- ADAMS, R.; FERREIRA, D. Women in the boardroom and their impact on governance and performance. **Journal of Financial Economics**, New York, v. 94, n. 2, p. 291-309, 2009.
- ANDRADE, L. P. **Governança Corporativa: estrutura dos conselhos de administração e sua relação com o valor de mercado e com o desempenho das empresas brasileiras de capital aberto**. 2008. Dissertação (Mestrado em Administração) – Programa de Pós-Graduação em Administração, Universidade Federal de Lavras, Lavras, 2008.
- ANDRADE, P. P. **Governança corporativa: o futuro das empresas**. São Paulo: PPTA Saúde, 2013. Disponível em: <http://www.pptasaude.com.br/site/us/arq/PPTA%20-%20GOVERNAN%C3%A7A%20CORPORATIVA%20-%202013.pdf>. Acesso em: 31 mar. 2019.
- BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 2011.
- BASTOS, D. D.; NAKAMURA, W. T.; DAVID, M.; ROTTA, U. A. S. The relationship between stock return and metrics of performance: empirical evidences for companies in Brazil. **REGE Revista de Gestão**, São Paulo, v. 16, n. 3, p. 65-79, 2009.
- BERGAMANI JÚNIOR, S. Controles internos como um instrumento de governança corporativa. **Revista do BNDES**, Rio de Janeiro, v. 12, n. 24, p. 149-188, 2005.
- BOULOUTA, I. Hidden Connections: the link between board gender diversity and corporate social performance. **Journal of Business Ethics**, New York, v. 113, n. 2, p. 185-197, 2013.
- BRUSCHINI, C.; PUPPIN, A. B. Trabalho de mulheres executivas no Brasil no final do século XX. **Cadernos de Pesquisa da Fundação Carlos Chagas**, São Paulo, v. 34, n. 121, p. 105-138, 2004.
- BRUSCHINI, C.; RICOLDI, A. M.; MERCADO, C. M. Trabalho e gênero no Brasil até 2005: uma comparação regional. In: COSTA, A. O.; SORJ, B.; BRUSCHINI, C.; HIRATA, H. (orgs.). **Mercado de Trabalho e gênero: comparações internacionais**. Rio de Janeiro: FGV, 2008.
- CARTER, D.; D'SOUZA, F.; SIMKINS, B; SIMPSON, G. The gender and ethnic diversity of US boards and board committees and firm financial performance. **Corporate Governance: An International Review**, New Jersey, v. 18, n. 5, p. 26-45, 2010.
- DALMÁCIO, F. Z.; REZENDE, A. J.; SLOMSKY, V. Análise setorial das medidas de performance utilizadas nos contratos de remuneração dos gestores. **Revista Universo Contábil**, Blumenau, v. 5, n. 3, p. 6-23, 2009.
- DANI, A. C.; PICOLO, J. D.; KLANN, R. C. Influência da diversidade de gênero na relação entre Responsabilidade Social e Governança Corporativa com o desempenho das empresas brasileiras. In: ENCONTRO INTERNACIONAL SOBRE GESTÃO EMPRESARIAL E MEIO AMBIENTE, 18., 2016, São Paulo. **Anais [...]**. São Paulo: USP, 2016.
- ERHARDT, N.; WERBEL, J.; SHRADER, C. Board of director diversity and firm financial perfor-

mance. **Corporate Governance: An International Review**, New Jersey, v. 11, n. 2, p. 102-111, 2003.

FERREIRA, T. M.; CUNHA, J. da S.; SANTOS, P. S. A. Diversidade de gênero v.s. governança corporativa: análise empírica entre as maiores cia. de capital aberto do Brasil. In: CONGRESSO UNB DE CONTABILIDADE E GOVERNANÇA, 1., 2015, Brasília. **Anais [...]**. Brasília: UNB, 2015.

FONTELLES, M. J.; SIMÕES, M. G.; FARIAS, S. H.; FONTELLES, R. G. S. **Metodologia da Pesquisa Científica**: diretrizes para a elaboração de um protocolo de pesquisa. Amazonas: UNAMA, 2009.

GITMAN, L. J. **Princípios de Administração Financeira**. 10. ed. São Paulo: Pearson, 2004.

GONÇALVES, E. B. do P.; ESPEJO, M. M. S. B.; ALTOÉ, S. M. L.; VOESE, S. B. Gestão da diversidade: um estudo de gênero em grandes empresas brasileiras. **Enfoque: Reflexão Contábil**, Maringá, v. 35, n. 1, p. 95-112, 2016.

INFANTOSI, A. F. C.; COSTA, J. C. da G. D.; ALMEIDA, R. M. V. R. de. Análise de correspondência: bases teóricas na interpretação de dados categóricos em ciências da saúde. **Cadernos de Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 30, n. 3, p. 14-28, 2014.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GOVERNANÇA CORPORATIVA (IBGC). **Código das melhores práticas de governança corporativa**. 5. ed. São Paulo: IBGC. 2015.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GOVERNANÇA CORPORATIVA (IBGC). **Origens da Governança Corporativa**. São Paulo: IBGC, 2014. Disponível em: <https://www.ibgc.org.br/governanca/origens-da-governanca>. Acesso em: 31 mar. 2019.

IUDÍCIBUS, S. de; MARTINS, E.; GELBCKE, E. R., SANTOS, A. **Manual de contabilidade societária**. 1. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

KASSAI, J. R.; KASSAI, S.; SANTOS, A. dos; ASSAF NETO, A. **Retorno de investimento**: abordagem matemática e contábil do lucro empresarial. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2000.

KAUARK, F. da S.; MANHÃES, F. C.; MEDEIROS, C. H. **Metodologia da pesquisa**: um guia prático. Bahia: Vía Literarum. 2010.

KREITZ, P. Best practices for managing organizational diversity. **Journal of Academic Librarianship**, Amsterdã, v. 34, n. 2, p. 101-120, 2008.

KRISHNAN, H.; PARK, D. A few good women on top management teams. **Journal of Business Research**, Amsterdã, v. 58, n. 12, p. 1712-1720, 2005.

LAZZARETTI, K. **A participação feminina nos conselhos de administração das empresas brasileiras**: uma análise das características de formação e experiência profissional à luz da teoria do capital humano. 2012. Dissertação (Mestrado em Organizações e Sociedade) – Programa de Pós-Graduação em Organizações e Sociedade, Universidade do Vale do Itajaí, Biguaçu, 2012.

LIMA, V. S. S. Determinantes dos índices de rentabilidade: ROA, ROE, ROI. 2017. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Ciências Contábeis) – Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, 2017.

MALACRIDA, M. J. C.; YAMAMOTO, M. M. Governança corporativa: nível de evidenciação das informações e sua relação com a volatilidade das ações do Ibovespa. **Revista Contabilidade & Finanças**, São Paulo, v. 17, n. SPE, p. 65-79, 2006.

MARGEM, H. R. **Participação das mulheres no conselho de administração e diretoria, valor e desempenho das companhias brasileiras de capital aberto**. 2013. Dissertação (Mestrado em Economia) – Programa de Pós-Graduação em Economia, Fundação Getúlio Vargas, Rio de Janeiro, 2013.

MARTINS, E.; MIRANDA, G. J.; DINIZ, J. A. **Análise avançada das demonstrações contábeis: uma abordagem crítica**. São Paulo: Atlas, 2012.

MARTINS, E.; MIRANDA, G. J.; DINIZ, J. A. **Análise didática das demonstrações contábeis**. São Paulo: Atlas, 2014.

MATARAZZO, D. C. **Análise financeira de balanços: abordagem gerencial**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

MIRANDA, K. F. **Capacidade inovativa, seus antecedentes e o desempenho de empresas brasileiras inovadoras**. 2012. Dissertação (Mestrado em Administração e Controladoria) – Programa de Pós-Graduação em Administração e Controladoria, Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, 2012.

MIRANDA, A.; CAPPELLE, M.; FONSECA, F.; MAFRA, F.; MOREIRA, L. O exercício da gerência universitária por docentes mulheres. **Revista Pretexto**, Belo Horizonte, v. 14, n. 1, p. 106-123, 2013.

NASCIMENTO, Í. C. S. do; PESSOA, A. F. de P.; SANTOS, A. R. S.; VASCONCELOS, A. C. de. Participação feminina no conselho de administração e a sustentabilidade empresarial. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, 42., 2018, Curitiba. **Anais [...]**. Curitiba: ANPAD, 2018.

NASCIMENTO, A. M.; REGINATO, L. **Controladoria: instrumento de apoio ao processo decisório**. São Paulo: Atlas, 2010.

PEREIRA, A. S.; SHITSUKA, D. M.; PARREIRA, F. J.; SHITSUKA, R. **Metodologia da pesquisa científica**. 1. ed. Santa Maria, RS: UFSM-NTE, 2018.

PESSOA, F. E. N.; MAIA, A. J. R.; FAÇANHA, M. C. de.; NASCIMENTO, Í. C. S. do; REBOUÇAS, S. M. D. P.; GUIMARÃES, D. B. Determinantes da diversidade de gênero das empresas do BRICS. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, 42., 2018, Curitiba. **Anais [...]**. Curitiba: ANPAD, 2018.

PLETZER, J. L.; NIKOLOVA, R.; KEDZIOR K. K.; VOELPEL, S. C. Does gender matter? Female representation on corporate boards and firm financial performance - A meta-analysis. **Plos One**, San Francisco, v. 10, n. 6, p. 18-32, 2015.

RODRIGUES, J.; SEABRA, F. Board of directors: what roles? **Revista Portuguesa e Brasileira de Gestão**, Lisboa, v. 10, n. 1-2, p. 2-12, 2011.

SANTOS, C. **Estatística descritiva: Manual de autoaprendizagem**. 1. ed. Lisboa: Edições Silabo, 2007.

SEVERINO, A. J. **Metodologia do trabalho científico**. 24. ed. São Paulo: Cortez, 2017.

SILVA JÚNIOR, C.; MARTINS, O. Mulheres no conselho afetam o desempenho financeiro? Uma análise da representação feminina nas empresas listadas na BM&FBOVESPA. **Sociedade, Contabilidade e Gestão**, Rio de Janeiro, v. 12, n. 1, p. 62-76, 2017.

SILVEIRA, A. D. M. **Governança corporativa no Brasil e no mundo: teoria e prática**. 2. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2015.

SILVEIRA, A.; BARROS, L.; FAMÁ, R. Estrutura de governança e valor das companhias abertas brasileiras. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 43, n. 3, p. 50-64, 2003.

TESTON, S. F.; FILIPPIM, E. S. Perspectivas e Desafios da Preparação de Sucessores para Empresas Familiares. **Revista de Administração Contemporânea**, Maringá, v. 20, n. 5, p. 524-545, 2016.

VACCARI, N.; BEUREN, I. Participação feminina na governança corporativa de empresas familiares listadas na BM&FBOVESPA. **Revista Evidenciação Contábil e Finanças**, João Pessoa, v. 5, n. 1, p. 113-131, 2017.

WERNKE, R. **Gestão financeira: ênfase em aplicações e casos nacionais**. Rio de Janeiro: Sarai-va, 2008.

CAPÍTULO 3

PARTICIPAÇÃO FEMININA NO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO E REPUTAÇÃO CORPORATIVA: UMA ANÁLISE EM EMPRESAS LISTADAS NA B3

*Ana Raquel Raulino Tomaz⁹; Ítalo Carlos Soares do Nascimento¹⁰;
Geison Calyo Varela de Melo¹¹; Sérgio Luiz Pedrosa Silva¹²*

RESUMO

O presente estudo tem como objetivo analisar a associação entre a participação feminina no conselho de administração e a reputação corporativa, a partir de uma análise realizada em 82 das 100 empresas listadas na B3 S.A. Brasil, Bolsa, Balcão, com maior valor de mercado, de acordo com dados do exercício de 2017, disponíveis na base Economática®. De natureza quantitativa, a pesquisa descritiva utilizou técnicas da estatística descritiva, teste de diferenças entre médias e a análise de correspondência simples. A participação feminina é medida pela proporção do número de mulheres presentes no conselho em relação ao total de seus membros titulares, enquanto a proxy da reputação corporativa é mensurada a partir da participação da empresa no Ranking Merco – Monitor Empresarial de Reputação Corporativa. Os resultados da pesquisa revelaram que (i) empresas com reputação corporativa são as que mais possuem membros femininos no conselho de administração; (ii) empresas sem participação feminina no conselho de administração estão associadas ao grupo daquelas sem reputação corporativa. O diferencial do estudo está em inserir na temática governança corporativa a variável diversidade de gênero, através da participação feminina no conselho de

9 Graduada em Ciências Contábeis pela Universidade Federal Rural do Semiárido (UFERSA), 2020.

10 Professor do curso de Ciências Contábeis (UERN), Mestre em Administração e Controladoria pela Universidade Federal do Ceará (UFC), 2019.

11 Professor do curso de Administração (UERN), Mestre em Administração e Controladoria pela Universidade Federal do Ceará (UFC), 2020.

12 Professor do curso de Ciências Contábeis (UERN), doutor em Geografia pela Universidade Federal de Pernambuco (UFPE), 2019.

administração e o seu relacionamento com a reputação corporativa. Assim, o estudo apresenta implicações e reflexões ao analisar se a presença do gênero feminino no conselho de administração contribui para uma melhor reputação corporativa de organizações brasileiras.

Palavras-chave: Governança Corporativa. Conselho de Administração. Reputação Corporativa. Participação Feminina.

ABSTRACT

The objective of this study is to analyze the association between female participation in the board of directors and corporate reputation, based on an analysis performed in 82 of the 100 companies listed in B3 SA Brasil, Bolsa, Balcão, with the highest market value, according to the data for fiscal year 2017, available in the Economática® database. Of quantitative nature, the descriptive research used techniques of descriptive statistics, test of differences between means and the simple correspondence analysis. Female participation is measured by the proportion of women present on the board in relation to the total of its members, while the corporate reputation proxy is measured by the company's participation in the Merco - Corporate Reputation Corporate Monitor Ranking. The results of the survey revealed that (i) companies with a corporate reputation have the most female members on the board of directors; (ii) companies with no female participation in the board of directors are associated with the group of those with no corporate reputation. The differential of the study is to insert in the corporate governance the variable gender diversity, through the female participation in the Board of Directors and its relationship with the corporate reputation, thus, the study presents implications and reflections in analyzing if the presence of the feminine gender in the Board of Directors contributes to a better corporate reputation of Brazilian organizations.

Keywords: Corporate Governance. Administrative Council. Corporate Reputation. Female Participation.

1 INTRODUÇÃO

O fortalecimento do mercado de capitais instituiu um dos fatores decisivos do crescimento e desenvolvimento econômico das nações. O movimento de Governança Corporativa (GC) surgiu com a forte disposição mundial de abertura dos capitais empresariais, além dos significativos problemas relacionados à ausência de controle interno e de transparência informacional, se voltando para o aperfeiçoamento do sistema de controle e acompanhamento das relações entre os *stakeholders* das empresas, aspirando ampliar sua confiabilidade e seu acesso a recursos, de forma a propiciar seu fortalecimento, portanto, o das específicas nações (OMAN, 2001).

De acordo com Souza, Murcia e Marcon (2011) a adesão de boas condutas de GC auxilia na diminuição da assimetria informacional, fortifica a competitividade e a imagem da empresa no mercado de capitais, e ainda possibilita o desenvolvimento do seu desempenho ao atingir seu propósito fundamental de restringir as divergências de interesses entre os fornecedores de capital e os gestores.

A influência de um sistema de GC consolidado, provido de um conjunto de boas práticas e de um conselho de administração bem organizado, tem sido marcado como imprescindível para o alinhamento de propensões entre propriedade e controle (YOUNG *et al.*, 2008). O conselho de administração é o principal mecanismo de acompanhamento da gestão (BOYD;

HAYNES; ZONA, 2011; DENIS; MCCONNELL, 2003). Uma das estratégias que podem influenciar nas decisões corporativas é a reputação corporativa (WESTPHAL; ZAJAC, 1995).

A globalização e a otimização dos mercados refletem-se expressivamente nas organizações, de modo que elas precisam gradativamente alcançar, manter e aperfeiçoar a sua reputação, isto é, o seu prestígio de boas condutas pelos *stakeholders* (MACHADO FILHO, 2006; FOMBRUN; SHANLEY, 1990).

Conforme a Teoria da Sinalização, os informes são difundidos com o objetivo de mitigar as divergências de interesses, resolvendo problemas oriundos da assimetria de informações entre a empresa e seus *stakeholders* (SPENCE, 1973). Deste modo, ao notificar para seus *stakeholders* que vêm lidando também com base nas suas preferências, isto é, que além de se afligir em expor boa *performance* econômica, se preocupa do mesmo modo com as situações da sociedade e com a proteção ao meio ambiente, tendo como exemplo, a obtenção pela empresa de um julgamento assertivo para a construção de uma boa reputação corporativa. Destarte, baseado no que declara a Teoria da Sinalização, a conduta das partes interessadas sofre influência, conforme os sinais assertivos que as empresas expõem ao mercado (DE LUCA et al., 2015).

As pesquisas sobre gênero começaram nos séculos XVII e XVIII (GOMÁRIZ, 1992). Desde então, o crescimento de estudos nesse âmbito está gradativamente vasto e tem discorrido de temas associados à incorporação feminina no mercado de trabalho e nas instituições. Segundo Singh e Vinnicombe (2004) dinâmicas realizadas por mulheres nas salas de reuniões e laboração de funções de maior relevância institucional podem conceber uma conduta mais sistematizada, concedendo uma maior gestão corporativa. Estudos estrangeiros como o de Low, Roberts e Whiting (2015) enunciam que a participação do gênero feminino tem apresentado uma elevação nos conselhos de administração e que esta participação tem um resultado assertivo sobre o crescimento da empresa. Para Singh e Vinnicombe (2004) a presença das mulheres no conselho de administração pode propiciar ações com mais cuidado e maior GC.

Desta forma, alguns estudiosos estrangeiros trazem evidências empíricas, como no estudo de Luckerath-Rovers (2013) que pesquisou a *performance* financeira de empresas holandesas, distinguindo-as pela existência ou não de mulheres. Como consequência, resultou-se que empresas que apresentam mulheres nas funções de diretoria tiveram desempenho financeiro melhor do que as não dispunham.

Diante das evidências teóricas apresentadas, emerge a seguinte questão-problema: qual a associação entre a participação feminina e a reputação corporativa em empresas listadas na B3? Destarte, constitui objetivo geral deste estudo analisar a associação entre a participação feminina e a reputação corporativa em empresas listadas na B3.

A sinergia entre os dois constructos – Participação Feminina no Conselho de Administração e Reputação Corporativa, evidenciados especialmente em pesquisas estrangeiras, tem demonstrado a relevância desse debate. Pesquisadores analisaram, principalmente, a relação entre participação feminina com as variáveis *performance* empresarial, incluindo também a discussão de responsabilidade social corporativa, sustentabilidade empresarial e reputação corporativa.

No cenário brasileiro, as pesquisas sobre a temática são escassas, havendo, portanto, a necessidade de uma investigação. Além disso, o estudo tem como base os preceitos da Teoria da Sinalização, onde se é posto que em um mercado considerado eficiente, é imprescindível que a informação esteja acessível para todos os agentes, para que os mesmos possam tomar as decisões mais coerentes, com o intuito de não superestimar seus lucros, demandando assim uma relação favorável entre o desempenho de uma empresa e a elevação de informações por ela viabilizada. Desta forma, o estudo torna-se relevante, na medida em que avança na discussão sobre os constructos, considerando-se que o relacionamento entre reputação corporativa e participação feminina é incipiente no Brasil.

O diferencial do estudo está em inserir na temática GC a variável diversidade de gênero, através da participação feminina no conselho de administração e o seu relacionamento com a reputação corporativa, que é visualizada como um recurso estratégico, que concebe valor para os seus acionistas, concluindo-se que uma boa ou má concepção dos mesmos causa impacto no desempenho da empresa. Assim, o estudo apresenta implicações e reflexões ao analisar se a presença do gênero feminino no conselho de administração contribui para uma reputação corporativa efetiva de organizações brasileiras.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 GOVERNANÇA CORPORATIVA E CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

O princípio da Governança Corporativa (GC) se abanca basicamente nas pesquisas de Berle e Means (1932) e Jensen e Meckling (1976) ao observarem os problemas resultantes da divisão entre a propriedade e o controle, também chamado de conflito de agência. De acordo com Bianchi (2005) a GC serve para originar um grupo de mecanismos para monitoramento e domínio da gestão, proporcionando que a conduta dos gestores no íntimo da empresa esteja equiparada com o interesse dos acionistas.

Segundo o Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC, 2015) o sistema de GC corresponde ao conjunto de práticas e relacionamentos entre proprietários, conselho de administração, diretoria e órgãos de controle por meio da qual as organizações são geridas e controladas. Ainda de acordo com o IBGC, as boas condutas de Governança Corporativa alinham os interesses de proprietários e *stakeholders*, resguardando e otimizando o valor da organização, ensejando seu acesso ao capital, o que favorece diretamente para a longevidade das empresas, visto que provê da estrutura para supervisionar o comportamento idealizado, o que gera confiança, ocasionando em menor custo de capital e uma maior utilização eficaz dos recursos.

Andrade e Rossetti (2014) enfatizam os conceitos elementares da GC: a transparência (*disclosure*), a equidade (*fairness*), a prestação de contas (*accountability*) e a conformidade (*compliance*). O primeiro deles é um dos mais significativos, e referencia-se à evidenciação dos acontecimentos, ponderando-se a defesa das preferências das empresas. A equidade sugere que a empresa distinga os confrontos de propensões e providencie solvê-los acatando de modo igual às partes. A prestação de contas aduz a veiculação de demonstrativos com qualidade, em que os *stakeholders* podem alcançar esclarecimentos oportunos para subvencionar suas decisões. Entende-se que a conformidade instrui as empresas a atuar em consonância com as normas.

O conselho de administração exerce um papel fundamental na GC, em que prerrogativas legais impostas ao conselho de administração vão desde admitir, destituir e designar compensações a gestores (CUNHA; PICCOLI, 2017). É o órgão defensor dos interesses dos proprietários com atos estratégicos e que se encontra em todas as empresas de capital aberto, de cunho deliberativo, e introduzido por profissionais designados pelos próprios acionistas (ANDRADE; ROSSETTI, 2014).

A principal missão do conselho de administração é preservar e valorizar o patrimônio, assim como maximizar o retorno do investimento (GONDRIGE; CLEMENTE; ESPEJO, 2012). Arfken, Bellar e Helms (2004) propõem que os conselhos de administração exercem uma variedade de papéis, englobando a provisão de continuação das empresas, através da escolha e apontamento do novo diretor, que gerenciará a organização.

Cardoso *et al.* (2013) expõem diversidade com conceito vasto, englobando entre outros grupos, o de gênero, e declara que a diversidade é um fator significativo para o alcance

de maiores resultados nas empresas. Rost e Osterloh (2009) expressaram que a diversidade de gênero nas reuniões dos conselhos de administração pode acarretar benefícios, como experiência e formação ao grupo, ocasionando em uma variação de visões nas tomadas de decisões ou soluções de problemas, que podem não acontecer ocasionalmente em um conselho de administração similar, sucedendo o pensamento de grupo.

Adams e Ferreira (2009) indicam que a diversidade de gênero possui efeitos positivos notáveis na governança do conselho. As mulheres portam-se de modo divergente dos homens, especialmente, na exigência de atendimento de reuniões. Grosvold (2011) retrata que os debates à volta do gênero feminino no conselho de administração têm mostrado um aumento.

Conforme salientam Dezso e Ross (2012) a participação feminina é propícia para as organizações por mostrarem naturezas comportamentais que pendem instigar positivamente as atividades dos conselhos de administração, por exemplo: conversação, afinidade, repulsão ao risco, procura pelo consenso e postura mais democrática. As pesquisas pautadas à diversidade começaram a se aglutinar na delegação feminina nos conselhos e em condição de alta gerência pertinente ao aumento de mulheres nessas funções (FACCIO; MARCHICA; MURA, 2016).

2.2 PARTICIPAÇÃO FEMININA NO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

O mundo está modificando-se e nunca se acreditou tanto na competência de trabalho da mulher. Em seus atributos mais destacados, a destreza em trabalhar em equipe e a persuasão, estão ocupando cada vez mais os espaços que antes eram apenas masculinos. Carter, Simkins e Simpson (2003) revelam que, diretoras mulheres podem ter maior percepção do que os homens em determinados segmentos de negócios, e isso pode ampliar a criatividade e qualidade da gestão.

No mercado europeu, Rose (2007) averiguou a relação entre a diversidade do conselho e desempenho financeiro para empresas elencadas no mercado dinamarquês, em que se notou uma relação irrelevante. Campbell e Vera (2008) certificam por sua pesquisa que a diversidade de gênero mensurada pela porcentagem de mulheres nos conselhos administrativos das empresas está associada com ganhos econômicos, na perspectiva de quanto maior a diversidade de gênero nas entidades.

No Brasil, o estudo do assunto também causa interesse entre os pesquisadores e os adeptos. Oliveira, Gaio e Bonacim (2009) reconheceram uma tendência de evidenciação das mulheres, e que as organizações estão se disponibilizando a encarar os resultados dessa atual conjuntura e aumentar o enfoque diretivo e o método decisivo para a introdução dos valores femininos, respeitando a compreensão das mulheres tanto nas questões sociais quanto naquelas de gênero organizacional.

Na pesquisa de Fraga e Silva (2012) investigaram a formação de empresas brasileiras listadas na BM&BOVESPA e observaram que a presença de mulheres nos conselhos é baixa, contudo, as empresas cujos conselhos contavam com pelo menos um membro do gênero feminino tiveram atuação de mercado consideravelmente superior à das demais.

Por sua vez, Khan e Vieito (2013) observaram se as organizações com *Chief Executive Officer* (CEO) feminino ofereciam o mesmo desempenho que empresas com CEO do gênero masculino, no mercado americano. Através de avaliação em painel, no intervalo de 1992 a 2004, certificaram que o gênero do CEO implica no desempenho das organizações, visto que organizações com CEO feminino contiveram desempenho superior e menor grau de risco do que empresas administradas por CEO masculino.

No estudo de Luckerath-Rovers (2013) averiguou-se o desempenho financeiro de empresas holandesas, caracterizando-se pela presença ou não de mulheres. Como resultado, comprovou que empresas com a participação feminina nas funções de diretoria apresentaram desempenho financeiro excelente às que não possuíam.

No Brasil, são escassas as pesquisas que averiguaram o impacto da presença feminina nos conselhos de administração. Lazarreti *et al.* (2013) verificaram a formação dos conselhos de administração, por gênero, das ações inerentes às 99 empresas mais líquidas, elencadas na BM&FBOVESPA no ano de 2011. Suas conclusões revelaram uma baixa participação feminina nos conselhos, somente 5,4%. Complementarmente, de 836 posições efetivas nos conselhos, só 45 delas foram preenchidas pelo gênero feminino. Marinova, Plantenga e Remery (2016) mostram que as mulheres são divergentes, especialmente são mais avessas ao risco e focam na perspectiva de longo prazo.

À vista disso, os estudos evidenciados constatarem que a diversidade de gênero nas empresas até então é ínfima, no entanto, concedem bons resultados para as empresas e, como resultado, isso se deve a aspectos históricos, visto que as mulheres têm obtido gradativamente maiores espaços no mercado de trabalho e, ao mesmo tempo, visam se especializar, utilizando as cadeiras do ensino superior.

2.3 TEORIA DA SINALIZAÇÃO E REPUTAÇÃO CORPORATIVA

Em um ambiente de concorrência no mercado e mais imposição dos consumidores, a cada dia se torna mais dificultoso para as empresas potencializarem os resultados e a sua riqueza. Para isso, recorrem a diversas atitudes, capazes de distingui-las das demais. Essas ações possuem o objetivo de atingir os diversos *stakeholders*, já que eles que concederão, por intermédio de experiências diretas e/ou indiretas, particularidades diferentes às empresas, tornando-se distintas uma das outras (DALMÁCIO *et al.*, 2013).

Fideles e Cândido (2006) asseguram que a informação exerce papel essencial na definição e execução da estratégia, sendo um difusor de avaliação de performance. Baseado na Teoria da Sinalização, essas informações são chamadas ‘sinais’, que, conforme Spence (1973) são atividades ou atributos, que programados ou imprevistos, modificam opiniões ou difundem informações para outros, sendo uma fonte de comunicação segura para os *stakeholders*.

Destarte, essa teoria pode ser identificada nos mercados em que as empresas estão introduzidas e existe a demanda de várias informações, essencialmente por meio dos *stakeholders*, que forçam para conhecer a prática sustentável de suas atividades (CONCEIÇÃO; DOURADO; SILVA, 2012; CASTRO; SIQUEIRA, MACEDO, 2010). Constata-se que a Teoria da Sinalização pretende demonstrar uma relação positiva entre o comportamento da empresa e o grau de sua informação privada informada ao mercado, que tem sido continuamente expandida nos relatórios anuais, através de estratégias de sinalização (DAINELLI; BINI; GIUNTA, 2013).

É evidente o permanente crescimento das pressões sob as quais as entidades ficam expostas no mercado, seja por parte dos clientes, adversários, investidores e órgãos reguladores, seja pela sociedade em geral. Tal conjuntura expõe o interesse dos *stakeholders* pelos atos e condutas das organizações. Assim, pode-se declarar que o atual cenário mercadológico requer das empresas a obtenção de uma boa imagem diante dos *stakeholders*, bem como o seu aperfeiçoamento, pois tal imagem consistirá a reputação corporativa, da qual podem emanar vários benefícios, mostrando a performance e a vantagem competitiva (CARDOSO *et al.*, 2013). De acordo com Roberts e Downling (2002) a reputação corporativa consiste no conjunto de características organizacionais, discorridos ao longo do tempo, que impressiona a maneira como os *stakeholders* notam a empresa com bom comportamento corporativo.

Consequentemente, esse conceito tem sido fator relevante no método de gestão, visto que permite às empresas um diferencial competitivo fundamental no contexto de globalização e acirrada concorrência. Por esse ponto de vista, alguns estudos enfatizam que a conquista e conservação de uma boa reputação permite proveitos ante os concorrentes e decorrente evolução no desempenho (ROBERTS; DOWLING, 2002).

Segundo Andrade (2005) a reputação corporativa tem sido governada para conseguir a boa vontade de outros públicos além do comprador, como a imprensa, o governo, as comunidades, que são as metas preferenciais da tarefa de elaboração de reputação. Além de que, uma organização com reputação consolidada consegue ganhar em influência tática, criando alianças com outras empresas, objetivando consolidar sua cadeia produtiva e aumentar o seu campo de atuação.

2.4 ESTUDOS EMPÍRICOS ANTERIORES E FORMULAÇÃO DA HIPÓTESE

A literatura mais atual sobre Governança Corporativa tem trabalhado amplamente a sua ligação com o desempenho empresarial, tanto no âmbito nacional quanto internacional, considerando como amostra a complexidade setorial (CATAPAN; COLAUTO, 2014; FERREIRA *et al.*, 2013; CARVALHAL-DA-SILVA; LEAL, 2005).

Conforme Black, Carvalho e Sampaio (2014) as mudanças positivas na economia brasileira, no último decênio, transformam a Governança Corporativa, no Brasil, em um bom objeto de estudo. Para esses autores, o desenvolvimento e a estabilidade econômica obtida pelo país nesse espaço, coligado ao *status* de grau de investimento alcançado e a revitalização do mercado de ações, tornaram o mercado brasileiro mais possível e vistoso para as empresas e os investidores.

Dessarte, Oliveira *et al.* (2013) observaram a relação entre os diversos níveis de GC das empresas e o crescimento do seu valor de mercado, isto é, averiguaram se, para níveis mais altos de governança, há maior desempenho econômico. Nesse estudo, foram obtidos indícios de que empresas elencadas nos níveis mais altos do mercado diferenciado dispõem maior desempenho econômico, avaliado como variação média do valor de mercado.

A literatura também procurou associar a presença feminina nos conselhos com outras variáveis. O estudo de Huse, Nielsen e Hagen (2009) mostraram que as conselheiras podem colaborar especialmente com o controle da Responsabilidade Social Corporativa (RSC) e os controles estratégicos. Posteriormente, Bear, Rahman e Post (2010), da mesma forma, constataram relação entre a participação feminina nos conselhos, a RSC e a reputação da firma. O estudo insinua que as mulheres exercem um papel significativo para melhorar a reputação corporativa, colaborando para a RSC da empresa.

No Brasil, o estudo do tema também causa interesse entre os pesquisadores do assunto. Oliveira, Gaio e Bonacin (2009) verificaram uma tendência de reconhecimento das mulheres, e que as organizações estão se disponibilizando a encarar os resultados desse atual cenário e aumentar o aspecto diretivo e o método decisivo para a introdução dos valores femininos, entendendo concepção das mulheres tanto nos pontos sociais como naquelas de espécie organizacional.

Os autores Shilton, McGregor e Tremaine (2010) expressaram que ter mulheres capacitadas nos CAs possibilitaria um resultado assertivo na empresa, pois lhes consentiria chegar a uma base abrangente de clientes e aprimoraria a tomada de decisão. Além disto, consentem que tanto o grau de investimento realizado pelas mulheres como acionistas e seu domínio de compra como consumidoras consentem uma justificativa para performance no CA.

Destarte, a luz da Teoria da Sinalização e com base nas recomendações da literatura, levanta-se a seguinte hipótese geral, a ser testada: H1 – há uma associação positiva entre a participação feminina no conselho de administração e a reputação corporativa de empresas brasileiras.

3 METODOLOGIA

O estudo, que tem por propósito analisar a associação entre a participação feminina e a reputação corporativa em empresas listadas na B3 S.A., classifica-se como descritivo, com abordagem quantitativa, feita através da análise documental. De acordo com Gil (2002), o estudo descritivo tem por propósito fundamental a definição das particularidades de determinada população, fenômeno ou, então instituição de relação entre as variáveis. Quanto à perspectiva quantitativa, Lakatos e Marconi (2003) asseguram que essa abordagem tem por finalidade a coleta sistemática de informações, através do emprego de instrumentos estatísticos para análise dos dados.

A população engloba as 100 empresas listadas na B3 S.A com maior valor de mercado, de acordo com dados extraídos do Economática®. A amostra final resultou em 82 empresas, após exclusão de empresas que não possuíam os dados necessários para a análise, bem como pela instabilidade no site da B3 no momento da coleta de dados. Inicialmente, foi recorrida à análise de conteúdo, aplicada aos documentos das empresas, em especial ao Formulário de Referência, de onde foram extraídos os dados de participação feminina, demandados na análise. Com a análise de conteúdo, informações suplementares são fornecidas ao pesquisador, que percorre as fases de pré-análise (seleção do material), exploração do material (documentos), tratamento dos resultados, inferência e interpretação (BARDIN, 2011).

A variável independente, constituinte da participação feminina, sua métrica, a fonte de coleta dos dados e a base teórica estão demonstrados no (Quadro 1).

Quadro 1 – Operacionalização da variável independente (participação feminina)

| Variável | Métrica | Fonte de coleta | Fundamentação |
|-----------------------|---|--------------------------------------|---|
| Participação Feminina | Proporção do nº de mulheres presentes no conselho dividido pelo nº total de membros | Formulário de Referência Item 12.5/6 | Boulouta (2012); Glass, Cook e Ingersoll (2015) |

Fonte: Elaborado pelos autores (2018).

Para atender aos objetivos propostos, a amostra foi distribuída em dois grupos: a) empresas com reputação, com base na participação no Ranking Merco – Monitor Empresarial de Reputação Corporativa; e b) empresas sem reputação (CARDOSO; DE LUCA; GALLON, 2014).

A variável dependente (reputação corporativa) é dicotômica (*dummy*), na qual será distribuído o (zero) para empresas sem reputação – as que não possuem participação no ranking merco – e 1 (um) para empresas com reputação.

Foram incrementadas algumas medidas de controle para neutralizar efeitos que também podem impactar a análise. São as seguintes variáveis: tamanho (logaritmo natural do Ativo Total) e Endividamento (Exigível/Patrimônio Líquido), obtidas a partir de dados coletados na base Economática®; participação no Novo Mercado (NM) e Presença de Comitê de Sustentabilidade, obtidas a partir do FR e Carteiras do Índice de Governança Corporativa (GUILMARÃES; PEIXOTO; CARVALHO, 2017; CARDOSO; DE LUCA; GALLON, 2014).

Com o intuito de responder à questão suscitada nesta investigação, os dados foram analisados por meio das seguintes técnicas estatísticas: testes de estatística descritiva, teste de diferenças entre médias e Análise de correspondência simples (Anacor). Esta última, segundo Fávero et al. (2009) exhibe as associações entre determinado conjunto de variáveis em um mapa perceptual, no qual se permite o exame da visualização de qualquer padrão nos dados. As análises foram processadas com o auxílio do pacote estatístico *Statistic Package for Social Sciencies* (SPSS) – versão 22.0.

4 ANÁLISE DOS RESULTADOS

A Tabela 1 mostra a distribuição quantitativa das empresas por grupo, especificando, para cada grupo, o número de empresas que possuem membro feminino na composição do conselho de administração.

Tabela 1 – Distribuição de empresas por abrangência de membro feminino no conselho

| Grupo de empresas | Participação feminina no conselho de administração | | |
|----------------------------------|--|--|---------------|
| | Nº de empresas | Nº de empresas com membro feminino no conselho | Proporção (%) |
| Grupo 1 – Empresas sem reputação | 53 | 26 | 49,05 |
| Grupo 2 – Empresas com reputação | 29 | 21 | 72,41 |
| Total | 82 | 47 | - |

Fonte: Dados da pesquisa (2018).

Conforme Tabela 1, das 82 empresas da amostra, 47 possuem membro feminino no conselho de administração (57,31%). No Grupo 1 (Empresas sem reputação corporativa), destaca-se que das 53 empresas, apenas 26 possuem membro feminino no conselho, o correspondente a 49,05%. Com relação às 29 empresas do Grupo 2 (Empresas com reputação corporativa), 21 possuem mulheres no conselho de administração, o que corresponde a 72,41%. Dessa forma, os dados revelam que as empresas com reputação corporativa são as que mais possuem membros femininos no conselho de administração.

A existência de mulheres nos conselhos corporativos pode indicar para os *stakeholders* que a empresa presta atenção às mulheres e minorias, sendo dessa maneira, socialmente responsável (BEAR; RAHMAN; POST, 2010). A diversidade de gênero pode atingir o cargo de monitoramento do conselho de gestão. Ter mais mulheres no conselho destaca o conhecimento deste, ampliando a gama de experiência profissional (HILLMAN; CANNELLA; HARRIS, 2002).

Para o alcance do objetivo da pesquisa, primeiramente, procedeu-se a estatística descritiva das variáveis analisadas, por grupo empresarial: participação Feminina, Tamanho, Endividamento, Governança Corporativa e Comitê de Sustentabilidade (Tabela 2).

Tabela 2 – Estatística descritiva das variáveis

| Variável | | Média | Desvio-padrão | Mínimo | Máximo | Coefficiente de Variação |
|----------------------------|---------------|---------|---------------|---------|---------|--------------------------|
| Participação Feminina | Sem Reputação | 0,0943 | 0,1228 | 0,0000 | 0,4166 | 0,015 |
| | Com Reputação | 0,1177 | 0,1018 | 0,0000 | 0,4285 | 0,010 |
| Tamanho | Sem Reputação | 20,0059 | 3,7863 | 13,3752 | 24,5347 | 14,336 |
| | Com Reputação | 22,5099 | 3,3062 | 14,9161 | 27,4140 | 10,931 |
| Endividamento | Sem Reputação | 2,7357 | 3,5878 | 0,1136 | 21,3455 | 12,873 |
| | Com Reputação | 3,0211 | 3,9519 | -3,5037 | 17,9228 | 15,618 |
| Governança Corporativa | Sem Reputação | 0,585 | 0,4959 | 0 | 1 | 0,247 |
| | Com Reputação | 0,552 | 0,5061 | 0 | 1 | 0,256 |
| Comitê de Sustentabilidade | Sem Reputação | 0,208 | 0,4094 | 0 | 1 | 0,168 |
| | Com Reputação | 0,207 | 0,4123 | 0 | 1 | 0,170 |

Fonte: Dados da pesquisa (2018).

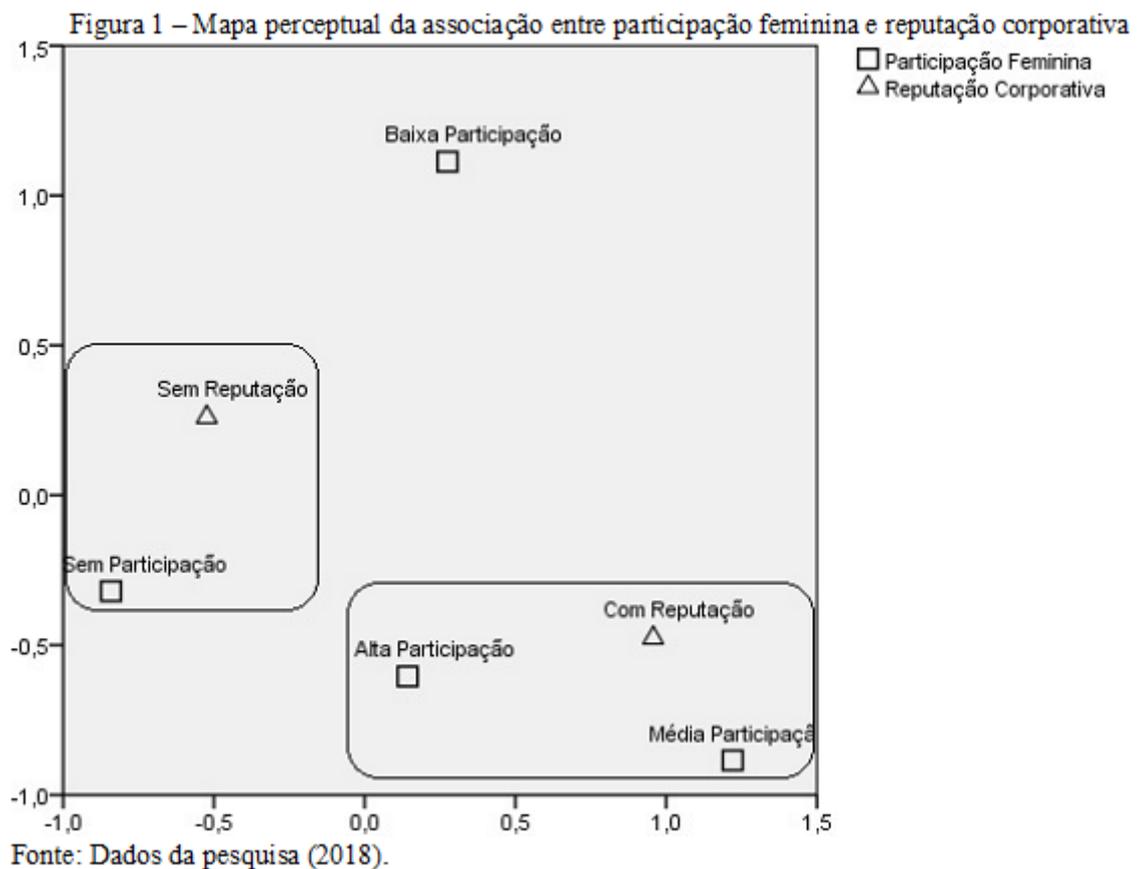
Para a variável participação feminina, na Tabela 2, verifica-se, em média, uma maior participação entre empresas com reputação corporativa (11,77%). Já a média de participação feminina das empresas sem reputação corporativa foi de 9,43%. Observa-se, em média, a presença de maior tamanho entre as empresas com reputação (22,50%). Quanto à estrutura de capital, percebe-se maior endividamento entre as empresas com reputação (3,02%). Entretanto, quanto a participação nos níveis diferenciados de Governança Corporativa, verifica-se a

maior média do grupo de empresas sem reputação, mesmo que pouco representativa (0,58%) contra 0,55% do grupo de empresas com reputação. Por fim, quanto a presença de Comitê de Sustentabilidade nas companhias, constata-se também uma maior média no grupo de empresas sem reputação corporativa.

O IBGC (2015) esclarece que a diversidade de gênero nos conselhos de administração é um tema novo nos debates da GC no Brasil, mas que começa a obter efeitos conforme alguns países adotam diretrizes necessárias ou adesões alternativas à presença feminina na alta administração.

Nesta perspectiva, Pichler, Simpson e Stroh (2008) demonstraram que até mesmo cargos de gerência como no setor de Recursos Humanos, tidos ‘femininos’, mostram duas vezes mais probabilidades de serem ocupados por homens do que por mulheres. Gnan e Songini (2009) ressaltam que a diversidade é uma questão que evidencia tanto as s empresas de grande porte quanto as Pequenas e Médias Empresas (PMEs).

Na sequência, foi realizado o teste Qui-Quadrado, para se analisar a associação entre as variáveis, participação feminina e reputação corporativa. O teste apresentou resultado significativo (significância de até 1%), possibilitando a realização da análise de correspondência simples. Observada a significância dos resultados, analisa-se a associação entre participação feminina e reputação corporativa, a partir do mapa perceptual (Figura 1).



No mapa da Figura 1, verifica-se que as empresas sem participação feminina no conselho de administração estão associadas ao grupo daquelas sem reputação corporativa. No que lhe concerne, as empresas com média e alta participação estão associadas ao grupo de empresas com reputação corporativa. Por fim, as empresas com baixa participação não apontaram associação com nenhum dos grupos empresariais considerados.

Em linhas gerais, os dados sugerem uma associação positiva entre participação feminina e reputação corporativa. Dessa forma, os resultados obtidos no presente estudo aceitam

a hipótese geral de que há uma associação positiva entre a participação feminina no conselho de administração e a reputação corporativa de empresas brasileiras.

A diversidade de gênero pode afetar a função de monitoramento do conselho de gestão. Possuir mais mulheres no conselho enfatiza o conhecimento deste, expandindo a gama de experiência profissional (HILLMAN; CANNELLA; HARRIS, 2002). De acordo com Singh e Vinicombe (2004), atividades empreendidas por mulheres nas salas de reuniões e desempenho de funções de maior relevância organizacional podem criar um comportamento mais elaborado, possibilitando uma gestão corporativa eficaz.

Por fim, para analisar diferenças significativas entre a participação feminina das empresas com reputação e sem reputação corporativa, aplicou-se o teste entre médias para amostras independentes de Mann-Whitney (Tabela 3). Através dos testes de Kolmogorov-Smirnov e Shapiro-Wilk, certificou-se que quase nenhuma das variáveis apresentou distribuição normal, já que o p-valor dos testes foi inferior a 0,05, justificando-se, assim, a utilização do teste não paramétrico.

Tabela 3 – Teste não paramétrico de Mann-Whitney

| Participação Feminina | Nº de empresas | Mann-Whitney | Wilcoxon W | ZZ | Asymp. Sig. (2-tailed) |
|---------------------------|----------------|--------------|------------|--------|------------------------|
| Sem Reputação Corporativa | 53 | | | | |
| Com Reputação Corporativa | 29 | 589,000 | 2020,000 | -2,032 | 0,042 (*) |

(*) Significante a 1%.

Fonte: Dados da pesquisa (2018).

Com base nos resultados exibidos na Tabela 3, nota-se que há diferenças significativas entre as empresas com reputação e as sem reputação corporativa quanto à variável participação feminina. Ou seja, os dados sugerem que nas empresas com reputação corporativa ocorre uma maior participação feminina. Esse resultado corrobora os achados da literatura, que sugere uma relação significativa entre Governança Corporativa e o desempenho econômico-financeiro, quando mediado pela diversidade de gênero. Dessa maneira, em um conselho mais diversificado pode ocorrer um monitoramento dos gestores acurado, em virtude do aumento de sua independência nas decisões, bem como o aumento do desempenho (DANI; PICOLO; KLANN, 2016).

Segundo Low, Roberts e Whiting (2015) a presença de mulheres na direção possibilita maior fortalecimento de GC, respostas rápidas, ampliando assim o desempenho organizacional das corporações. Adams e Ferreira (2009) enunciaram que as mulheres diretoras instituem um impacto expressivo sobre os insumos e resultados da empresa; confirmaram também que as diretoras possuem melhores registros de atendimento do que os diretores; e notaram que as mulheres são mais voltadas a se localizar em atividades de monitoramento.

A Teoria da Sinalização trata da clareza, visto que os sinais emitidos pelas empresas procuram diminuir a assimetria informacional, expandir a *performance* empresarial, conduzindo-os a uma maior confiabilidade (DAINELLI; BINI; GIUNTA, 2013). Em um contexto de assimetria informacional, a Teoria da Sinalização supõe que as empresas publicam informações, designadas 'sinais', com o objetivo de obter confiabilidade, destacando-se das demais e obtendo desempenho superior. Portanto, as empresas com melhor reputação corporativa provavelmente emitem seus sinais ao mercado eficientemente. (DAINELLI; BINI; GIUNTA, 2013).

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo objetivou analisar a associação entre a participação feminina e a reputação corporativa em empresas listadas na B3. Os resultados apontam que, de modo geral, em-

presas com reputação corporativa são as que mais possuem membros femininos no conselho de administração; já as empresas sem participação feminina no conselho de administração estão associadas ao grupo daquelas sem reputação corporativa.

Através da estatística descritiva, os resultados indicam que das 82 empresas da amostra, 47 possuem membro feminino no conselho de administração (57,31%). No Grupo 1 (Empresas sem Reputação Corporativa), das 53 empresas, apenas 26 possuem membro feminino no conselho, o que corresponde a 49,05%. No Grupo 2 (Empresas com Reputação Corporativa), das 29 empresas, 21 possuem mulheres no conselho de administração.

Através da Análise de Correspondência Simples, em linhas gerais, os dados sugerem uma associação positiva entre participação feminina e reputação corporativa. Dessa forma, os resultados obtidos no estudo aceitam a hipótese geral de que há uma associação positiva entre a participação feminina no conselho de administração e a reputação corporativa de empresas brasileiras.

Por fim, com a aplicação do Teste não paramétrico de Mann-Whitney, constatou-se que há diferenças significativas entre as empresas com reputação e as sem reputação corporativa quanto à variável participação feminina. Ou seja, os dados sugerem que nas empresas com reputação corporativa ocorre uma maior participação feminina.

Nota-se a necessidade de presença de mais mulheres no conselho de administração, tendo em vista que esse espaço mantém-se com predominância masculina, o que dificulta a participação das mesmas nos espaços de tomada de decisão envolvendo a alta gestão, indicando que a desigualdade de gênero permanece latente, embora existam estudos que mostrem resultados positivos da relação de presença de mulheres em vários setores da empresa e o seu respectivo crescimento.

O diferencial do estudo está em inserir na governança corporativa a variável diversidade de gênero, através da participação feminina no conselho de administração e o seu relacionamento com a reputação corporativa. Assim, o estudo apresenta implicações e reflexões ao analisar se a presença do gênero feminino no conselho de administração contribui para uma reputação corporativa transparente de organizações brasileiras.

Considerando as limitações relativas a este trabalho, sugere-se a produção de novas pesquisas com dados de anos progressos e seguintes aos abordados nesse estudo para fins de confrontação, tanto dos dados relacionados à constituição de gênero dos CAs, quanto à reputação corporativa das empresas.

Dada a atualidade e relevância do tema na literatura brasileira, podem ser elaborados outros estudos, tornando-se um incentivo aos demais pesquisadores a seguir na linha de pesquisa sobre essa temática, que tem sido vastamente pesquisado e tem conseguido cada vez mais espaço no meio acadêmico.

REFERÊNCIAS

- ADAMS, R.; FERREIRA, D. Women in the boardroom and their impact on governance and performance. **Journal of Financial Economics**, New York, v. 94, n. 2, p. 291-309, 2009.
- ANDRADE, L. **Construção de reputação empresarial: o diferencial competitivo**. 3 ed. Rio de Janeiro: IMF Editora, 2005.
- ANDRADE, A.; ROSSETTI, J. P. **Governança corporativa: fundamentos, desenvolvimento e tendências**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2014.
- ARFHEN, D. E.; BELLAR, S.; HELMS, M. M. The ultimate glass ceiling revisited: the presence of women on corporate boards. **Journal of Business Ethics**, New York, v. 50, n. 2, p. 177-186, 2004.
- BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edições 70. 2011.
- BEAR, S. E.; RAHMAN, N.; POST, C. The impact of board diversity and gender composition on corporate social responsibility and firm reputation. **Journal of Business Ethics**, New York, v. 97, n. 2, p. 207-221, 2010.
- BERLE, A.; MEANS, G. The Modern Corporation and Private Property. **Commerce Clearing House**, New York, 1932.
- BIANCHI, M. **A controladoria como um mecanismo interno de governança corporativa e de redução dos conflitos de interesse entre principal e agente**. 2005. Dissertação (Mestrado em Ciências Contábeis), Programa de Pós-Graduação em Ciências Contábeis, Universidade do Vale do Rio dos Sinos, São Leopoldo, 2005.
- BLACK, B. S.; CARVALHO, A. G.; SAMPAIO, J. O. The evolution of corporate governance in Brazil. **Emerging Markets Review**, Amsterdã, v. 20, n. 1, p. 176-195, 2014.
- BOULOUTA, I. Hidden connections: the link between board gender diversity and corporate social performance. **Journal of Business Ethics**, New York, v. 113, n. 2, p. 185-197, 2012.
- BOYD, B.; HAYNES, K. T.; ZONA, F. Dimensions of CEO-board relations. **Journal of Management Studies**, New Jersey, v. 48, n. 8, p. 1892-1923, 2011.
- CAMPBELL, K.; VERA, A. M. Gender diversity in the boardroom and firm financial performance. **Journal of Business Ethics**, New York, v. 83, n. 3, p. 435-451, 2008.
- CARDOSO, V. I. C.; DE LUCA, M. M. M.; LIMA, G. A. S. F.; VASCONCELOS, A. C. Reputação corporativa nas empresas brasileiras: uma questão relevante para o desempenho empresarial? **Revista Contemporânea de Contabilidade**, Florianópolis, v. 10, n. 21, p. 115-136, 2013.
- CARDOSO, V. I. C.; DE LUCA, M. M. M.; GALLON, A. V. Reputação corporativa e o disclosure socioambiental de empresas brasileiras. **Contabilidade, Gestão e Governança**, Brasília-DF, v. 17, n. 2, p. 26-25, 2014.

CARTER, D. A.; SIMKINS, B. J.; SIMPSON, W. G. Corporate governance, board diversity, and firm value. **Financial Review**, New York, v. 38, n. 1, p. 33-53, 2003.

CARVALHAL-DA-SILVA, A. L.; LEAL, R. P. C. Corporate governance index, firm valuation and performance in Brazil. **Brazilian Review of Finance**, São Paulo, v. 3, n. 1, p. 1-18, 2005.

CASTRO, F. A. R.; SIQUEIRA, J. R. M.; MACEDO, M. A. S. Análise da utilização dos indicadores essenciais da versão 'G3', da global reporting initiative, nos relatórios de sustentabilidade das empresas do setor de energia elétrico sul americano. **Revista de Informação Contábil**, Recife, v. 4, n. 4, p. 83-102, 2010.

CATAPAN, A.; COLAUTO, R. D. Governança corporativa: uma análise de sua relação com o desempenho econômico-financeiro de empresas cotadas no Brasil nos anos de 2010-2012. **Contaduría y Administración**, Ciudad de México, v. 59, n. 3, p. 137-164, 2014.

CONCEIÇÃO, S. H.; DOURADO, G.B.; SILVA, S. F. Global Reporting Initiative (GRI): Um estudo exploratório da prática de evidenciação em sustentabilidade empresarial na América Latina. **Revista de Gestão, Finanças e Contabilidade**, Salvador, v. 2, n. 3, p. 17-38, 2012.

CUNHA, P. R.; PICCOLI, M. R. Influência do board interlocking no gerenciamento de resultados. **Revista de Contabilidade e Finanças**, São Paulo, v. 28, n. 74, p. 179-196, 2017.

DAINELLI, F.; BINI, L.; GIUNTA, F. Signaling strategies in annual reports: evidence from the disclosure of performance indicators. **Advances in accounting**, Amsterdã, v. 29, n. 2, p. 267-277, 2013.

DALMÁCIO, F. Z.; LOPES, A. B.; REZENDE, A. J.; SARLO NETO, A. Uma análise da relação entre governança corporativa e acurácia das previsões dos analistas do mercado brasileiro. **Revista de Administração Mackenzie**, São Paulo, v. 14, n. 5, p. 104-139, 2013.

DANI, A. C.; PICCOLO, J. D.; KLANN, R. C. Influência da diversidade de gênero da relação entre responsabilidade social e governança corporativa com o desempenho das empresas brasileiras. In: ENCONTRO INTERNACIONAL SOBRE GESTÃO EMPRESARIAL E MEIO AMBIENTE, 18., São Paulo. **Anais [...]**. São Paulo: USP, 2016.

DE LUCA, M. M. M.; GÓIS, A. D.; COSTA, J. A.; MAIA, A. J. R. Reputação Corporativa e a Criação de Riqueza nas Empresas Listadas na BM&FBovespa. **Revista de Ciências da Administração**, Florianópolis, v. 17, n. 42, p. 51-63, 2015.

DENIS, D. K.; MCCONNELL, J. J. International corporate governance. **Journal of Financial and Quantitative Analysis**, Cambridge, v. 38, n. 1, p. 1-36, 2003.

DEZSO, C.; ROSS, D. G. Does female representation in top management improve firm performance? A panel data investigation. **Strategic Management Journal**, New York, v. 33, n. 9, p. 1072-1089, 2012.

FACCIO, M.; MARCHICA, M. M. T.; MURA, R. CEO gender, corporate risk-taking, and the efficiency of capital allocation. **SSRN Electronic Journal**, Amsterdã, v. 39, n. 2, p. 1-49, 2016.

FÁVERO, L. P.; BELFIORE, P.; SILVA, F. L.; CHAN, B. L. **Análise de dados**: modelagem multivaria-

da para tomada de decisões. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

FERREIRA, R. N.; SANTOS, A. C.; LOPES, A. L. M.; NAZARETH, L. G. C.; FONSECA, R. A. Governança corporativa, eficiência, produtividade e desempenho. **Revista de Administração Mackenzie**, São Paulo, v. 14, n. 4, p. 15-32, 2013.

FIDELIS, J. R. F.; CANDIDO, C. M. A administração da informação integrada às estratégias empresariais. **Perspect. ciênc. inf. [online]**, Belo Horizonte, v. 11, n. 3, p. 424-432, 2006.

FOMBRUN, C.; SHANLEY, M. What's in a name? Reputation building and corporate strategy. **The Academy of Management Journal**, New York, v. 33, n. 2, p. 233-258, 1990.

FRAGA, J. B.; SILVA, V. A. B. Diversidade no conselho de administração e desempenho da empresa: uma investigação empírica. **Brazilian Business Review**, Vitória-ES, v. 9, n. Especial, p. 58-80, 2012.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 2002.

GLASS, C.; COOK, A.; INGERSOLL, A. Do women leaders promote sustainability? Analyzing the effect of corporate governance composition on environmental performance. **Business Strategy & the Environment**, New Jersey, v. 25, n. 7, p. 495-511, 2015.

GNAN, L.; SONGINI, L. Women, glass ceiling, and professionalization in family SMEs: a missed link. **Journal of Enterprising Culture**, New York, v. 17, n. 4, p. 497-525, 2009.

GOMÁRIZ, E. Los estudios de género y sus fuentes epistemológicas: periodización y perspectivas. **Revista in fin de siglo**, Buenos Aires, v. 8, n. 17, p. 83-110, 1992.

GONDRIGE, E. O.; CLEMENTE, A.; ESPEJO, M. M. D. S. B. Estrutura do conselho de administração e valor das companhias brasileiras. **Brazilian Business Review**, Vitória-ES, v. 9, n. 3, p. 75-92, 2012.

GROSVOLD, J. Where are all the women? Institutional context and the prevalence of women on the corporate board of directors. **Business & Society**, Newbury Park, v. 50, n. 3, p. 531-555, 2011.

GUIMARÃES, T.; PEIXOTO, F. M.; CARVALHO, L. Sustentabilidade empresarial e governança corporativa: uma análise da relação do ISE da BM&FBOVESPA com a compensação dos gestores de empresas brasileiras. **Revista de Educação e Pesquisa em Contabilidade**, Brasília-DF, v. 11, n. 2, p. 134-149, 2017.

HILLMAN, A.; CANELLA, A. A.; HARRIS, I. C. Mulheres e minorias raciais na sala de reuniões: como os diretores diferem? **Journal of Management**, Newbury Park, v. 28, n. 6, p. 747-763, 2002.

HUSE, M.; NIELSEN, S. T.; HAGEN, I. M. Women and employee-elected board members, and their contributions to board control tasks. **Journal of Business Ethics**, New York, v. 89, n. 4, p. 581-597, 2009.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GOVERNANÇA CORPORATIVA (IBGC). **Código das melhores práticas**

cas de governança corporativa. 5 ed. São Paulo: IBGC, 2015.

JENSEN, M. C.; MECKLING, W. Theory of the firm: managerial behavior, agency costs and capital structure. **Journal of Financial Economics**, New York, v. 3, n. 4, p. 305-360, 1976.

KHAN, W. A.; VIEITO, J. P. Ceo gender and firm performance. **Journal of Economics and Business**, New Jersey, v. 67, n. 6, p. 55-66, 2013.

LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. A. **Fundamentos de metodologia científica.** 5. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

LAZZARETI, K.; GODOI, C. K.; CAMILO, S. P. O.; MARCON, R. Gender diversity in the boards of directors of Brazilian businesses. **Gender in Management: an International Journal**, Bingley, v. 28, n. 2, p. 94-110, 2013.

LOW, D. C. M.; ROBERTS, H.; WHITING, R. H. Board gender diversity and firm performance: empirical evidence from Hong Kong, South Korea, Malaysia and Singapore. **Pacific-Basin Finance Journal**, New Jersey, v. 35, n. 8, p. 381-401, 2015.

LUCKERATH-ROVERS, M. Women on boards and firm performance. **J. Manag Gov.**, Berlin, v. 17, n. 2, p. 491-509, 2013.

MACHADO FILHO, C. P. M. **Responsabilidade social e governança: o debate e as implicações.** São Paulo: Pioneira Thompson Learning, 2006.

MARINOVA, J.; PLANTEGA, J.; REMERY, C. Gender diversity and firm performance: evidence from Dutch and Danish boardrooms. **The International Journal of Human Resource Management**, New York, v. 27, n. 15, p. 1777-1790, 2016.

OLIVEIRA, M. C.; PONTE, V. M. R.; LUCA, M. M. M.; OLIVEIRA, O. V.; ARAGÃO, L. A.; GELEILATE, J. M. G. Práticas de governança corporativa adotadas por companhias fechadas brasileiras e alinhamento às demandas do mercado de capitais. **Revista de Administração e Contabilidade da UNISINOS**, São Leopoldo, v. 10, n. 3, p. 196-209, 2013.

OLIVEIRA, A. R.; GAIO, L. E.; BONACIM, C. A. G. Relações de gênero e ascensão feminina no ambiente organizacional: um ensaio teórico. **Revista de Administração da UFSM**, Santa Maria, v. 2, n. 1, p. 80-97, 2009.

OMAN, C. P. Corporate Governance and National Development. **OECD Development Centre Working Papers**, New York, n. 180, p. 1-45, 2001.

PICHLER, S.; SIMPSON, P. A.; STROH, L. K. The glass ceiling in human resources: Exploring the link between women's representation in management and the practices of strategic human resource management and employee involvement. **Human Resource Management**, New York, v. 47, n. 3, p. 463-479, 2008.

ROBERTS, P. W.; DOWLING, G. R. Corporate reputation and sustained superior financial performance. **Strategic Management Journal**, New Jersey, v. 23, n. 12, p. 1077-1093, 2002.

ROSE, C. Does female board representation influence firm performance? The Danish eviden-

ce. **Corporate Governance an International Review**, New Jersey, v. 15, n. 2, p. 404-413, 2007.

ROST, K.; OSTERLOH, M. Management fashion pay-for-performance for CEOs. **Schmalenbach Business Review**, Berlin, v. 61, n. 4, p. 119-149, 2009.

SHILTON, J.; MCCREGOR, J.; TREMAINE, M. Feminizing the boardroom: a study of the effects of corporatization on the number and status of women directors in New Zealand companies. **Gender in Management: an International Journal**, New York, v. 25, n. 4, p. 275-284, 2010.

SINGH, V.; VINNICOMBE, S. Why so few women directors in top U.K. Boardrooms? Evidence and theoretical explanations. **Corp. Gov. Int. Rev.**, New Jersey, v. 12, n. 4, p. 479-488, 2004.

SOUZA, F. C.; MURCIA, F. D.; MARCON, R. Bonding hypothesis: análise da relação entre disclosure, governança corporativa e internacionalização de companhias abertas no Brasil. **Contabilidade, Gestão e Governança**, Brasília-DF, v. 14, n. 2, p. 62-81, 2011.

SPENCE, M. Job Market Signaling. **The Quarterly Journal of Economics**, Oxonia, v. 87, n. 3, p. 355-374, 1973.

WESTPHAL, J. D.; ZAJAC, E. J. Who shall govern? CEO/board power, demographic similarity, and new director selection. **Administrative Science Quarterly**, Newbury Park, v. 40, n. 1, p. 60-83, 1995.

YOUNG, M. N.; MIKE, W. P.; AHLSTROM, D.; BRUTON, G. D. Corporate governance in emerging economies: a review of the principal-principal perspective. **Journal of Management Studies**, New Jersey, v. 45, n. 1, p. 196-220, 2008.

CAPÍTULO 4

PARTICIPAÇÃO FEMININA NA PRODUÇÃO CIENTÍFICA SOBRE GOVERNANÇA CORPORATIVA

José Irailton Lima Sousa¹³; Ítalo Carlos Soares do Nascimento¹⁴; Geison Calyo Varela de Melo¹⁵; Caritsa Scartaty Moreira¹⁶

RESUMO

A discussão sobre a participação feminina nas inúmeras áreas sociais é permanente e vem adquirindo interesse em variadas áreas do conhecimento. Na extensão da contabilidade não tem sido diferente. Estudos a respeito da temática vêm surgindo de forma mais expressiva e cada vez mais habitual. Diante disso, esta pesquisa teve como objetivo geral analisar a participação feminina na produção científica sobre Governança Corporativa nos anais dos eventos Congresso USP de Controladoria, e Contabilidade e Congresso UNB. Trata-se de uma pesquisa de caráter descritivo, de natureza documental, com abordagem quantitativa, cujo procedimento técnico adotado foi a bibliometria. Em virtude do congresso UNB ter iniciado no ano de 2015, foram analisados os artigos do período de 2015 a 2017. Os resultados possibilitaram efetuar o mapeamento da produção científica sobre a Governança Corporativa em dois dos principais congressos do país com artigos nesta temática. Baseado nas informações coletadas e apresentadas, pode-se observar que a participação feminina se apresenta em crescente evolução no decorrer do tempo, demonstrada neste artigo, em uma diferença pequena em relação à produção masculina. Em relação às regiões do país, duas delas (Norte e Centro Oeste) apresentaram um número de autoras superior; na região Nordeste os gêneros tiveram o mesmo número de artigos publicados e somente nas regiões Sul e Sudeste os homens apresentaram superioridade, corroborando os achados da literatura.

13 Bacharel em Ciências Contábeis pela Universidade Federal Rural do Semiárido (UFERSA), 2019.

14 Professor do Departamento de Ciências Contábeis (UERN). Mestre em Administração e Controladoria pela Universidade Federal do Ceará (UFC), 2019.

15 Professor do Departamento de Administração (UERN), Mestre em Administração e Controladoria pela Universidade Federal do Ceará (UFC), 2020.

16 Mestra em Ciências Contábeis pela Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN), 2019.

Palavras-chave: Produção Científica. Governança Corporativa. Participação Feminina. Bibliometria.

ABSTRACT

The discussion on female participation in the numerous social areas is permanent and has acquired interest in various areas of knowledge. Accounting has been no different. Studies on the subject have emerged in a more expressive and increasingly habitual way. In view of this, this research had as general objective to analyze the female participation in the scientific production on Corporate Governance in the annals of the events USP Congress of Controllershship, and Accounting and UNB Congress. It is a descriptive research, of documentary nature, with a quantitative approach, whose technical procedure adopted was bibliometrics. As the UNB congress started in 2015, the articles from 2015 to 2017 were analyzed. The results made it possible to map scientific production on Corporate Governance in two of the main congresses in the country with articles on this theme. Based on the information collected and presented, it can be observed that the female participation presents an increasing evolution over time, demonstrated in this article, in a small difference in relation to the male production. Regarding the regions of the country, two of them (North and Central West) had a higher number of authors; in the Northeast region, the genders had the same number of articles published and only in the South and Southeast did men show superiority, corroborating the findings of the literature.

Keywords: Scientific Production. Corporate Governance. Female Participation. Bibliometrics.

1 INTRODUÇÃO

A resistência à inserção social feminina no mercado de trabalho e na academia no decorrer do tempo e das gerações, vinculando as mulheres a um estereótipo conferido ao público feminino. Neste contexto, Silva, Anzilago e Lucas (2015) argumentam que a ausência feminina em cargos de destaque está associada à falta de alguns atributos que não competem às mesmas, tais como: diferença de conhecimento, motivação e personalidade, estando assim a figura feminina ligada à imagem de sexo frágil e direcionada as atividades domésticas, dedicação à família e ao lar.

No decorrer do tempo, as mulheres estão conseguindo reverter essa visão e ganhando cada vez mais espaço no âmbito social, econômico e acadêmico, o que vem acarretando o destaque feminino em muitos contextos (GIULIANO, 2015). Especificamente, no contexto da contabilidade, é notória a evolução da participação feminina. Em 2006, Maria Clara Cavalcante Bugarim, tornou-se a primeira mulher presidente do Conselho Federal de Contabilidade – CFC (CFC, 2019). Em 2016, as mulheres representavam 42,5% dos profissionais, sendo considerado outro fator que comprova esse incremento da participação feminina (CFC, 2019).

Mesmo com este avanço da participação feminina no mercado contábil, ainda é evidente a diferenciação enquanto a cargos e remuneração entre os gêneros. Neste contexto, foram geradas diversas discussões no tocante ao aumento da participação feminina em confronto a igualdade entre os gêneros perante o mercado e a academia, não somente no âmbito da contabilidade, como na sociedade em geral, tem levado ao desenvolvimento de diversos estudos (MORAIS *et al.*, 2018; SILVA *et al.*, 2017; SILVA JÚNIOR; MARTINS, 2017; LEMOS JÚNIOR; SILVEIRA; SANTINI, 2015; SILVA; ANZILAGO; LUCAS, 2015; SOARES *et al.*, 2015; CASA NOVA, 2012; RESENDE *et al.*, 2012; DE LUCA *et al.*, 2011; CRUZ *et al.*, 2010).

Apesar dos estudos nesta temática ainda representarem um número reduzido de trabalhos, estes foram relevantes para que a temática fosse introduzida no âmbito contábil da acade-

mia brasileira. Essas pesquisas trazem contribuições à medida que levantam questões relacionadas a essa temática, analisando a desigualdade de poder e de remuneração entre os gêneros dentro do âmbito contábil (SILVA; ANZILAGO; LUCAS, 2015). Nesta linha, pode-se observar que o estudo da participação feminina em determinadas áreas da contabilidade pode contribuir no desenvolvimento e entendimento deste debate. Existem diversos estudos relacionados à Governança Corporativa (BIANCHI *et al.*, 2009), mas não foram encontrados estudos com destaque específico à questão da participação feminina, o que demonstra a relevância desta pesquisa.

Destarte, a pesquisa tem como foco as publicações que foram feitas nos seguintes eventos: (i) Congresso de Controladoria e Contabilidade da Universidade de São Paulo e (ii) Congresso da Universidade de Brasília de Contabilidade e Governança, especificamente na temática de Governança Corporativa. O Congresso USP de Controladoria e Contabilidade tem por objetivo principal promover o intercâmbio de estudos e experiências, bem como a divulgação de ideias sobre a teoria e a prática da controladoria e da contabilidade, aproximando profissionais desse segmento e pesquisadores acadêmicos em momentos como apresentações de trabalhos, *workshops*, fóruns e palestras (CONGRESSO USP, 2019). Já o Congresso UNB de Contabilidade e Governança é um evento que tem o objetivo de viabilizar a análise crítica junto ao meio acadêmico, acerca das tendências e peculiaridades das pesquisas em contabilidade no Brasil e no mundo, em todos os seus aspectos de modo a incentivar a produção científica na área (CONFERÊNCIAS UNB, 2019).

Diante disso, emerge a seguinte questão de pesquisa: como se caracteriza a participação feminina na produção científica sobre Governança Corporativa nos anais dos eventos, congresso USP de controladoria e contabilidade, e Congresso UNB? Destarte, o objetivo do estudo é o de analisar a participação feminina na produção científica sobre Governança Corporativa nos anais dos eventos, congresso USP de controladoria e contabilidade, e Congresso da UNB, tendo ainda por objetivos específicos: (i) verificar o perfil dos artigos publicados nos anais dos eventos em estudo; (ii) identificar a participação feminina por regiões do país e as IES com maior participação nos anais dos eventos em análise; (iii) identificar o perfil das autoras e como as mesmas se colocam nos artigos, em ordem de autoria (1.ª, 2.ª, 3.ª autora) e condição (autor principal, orientador, coorientador) e (iv) investigar as perspectivas teóricas e metodológicas dos artigos publicados nos anais dos eventos em análise.

Assim, com o estudo pretende-se investigar a presença do gênero feminino na produção científica na área de Governança Corporativa. Ressalte-se que este é um tema abrangente e tratado através de diversas perspectivas no ambiente acadêmico, inclusive na bibliometria, que visa identificar a evolução no decorrer do tempo, especificamente dos artigos nos anais destes congressos acima citados, buscando demonstrar esse crescimento no decorrer dos anos. Cabe salientar que existem estudos bibliométricos nas áreas de custos, controladoria, artigos publicados na área contábil, entre outros. Assim, torna-se válido investigar de que forma se encontra a presença do gênero feminino na área da Governança Corporativa, tornando-se relevante, pois permite identificar os avanços e desafios da mulher nesta área. Portanto, torna-se importante realizar o estudo, pois proporciona a continuidade da discussão da temática, além de incentivar o aumento e avanço na produção de artigos do gênero feminino, não somente na área em questão, mas em todas as áreas de ensino.

Do ponto de vista social, a pesquisa avança na medida em que discute questões relacionadas à desigualdade de gênero e a busca da mulher pelo seu espaço no meio acadêmico e profissional. Ressalte-se que não é de hoje o debate acerca da participação feminina nas mais diversas áreas de estudos, no ambiente de trabalho e até mesmo mediante situações cotidianas.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 PARTICIPAÇÃO FEMININA NO MERCADO E NA PRODUÇÃO CIENTÍFICA

Gênero e sexo não possuem o mesmo significado, pois o sexo está ligado à identidade bio-

lógica e suas diferenças, enquanto o gênero está associado à edificação social como sujeito masculino ou feminino, conduzem os estudos e pensamentos ao processo de formação dessas características que levam a criação e diferenciação desses dois gêneros, estendendo a ideia a um processo de relação, uma vez que ambos se produzem da relação e na relação (LOURO, 1996).

Sendo assim, ao tratar-se de gênero, não se deve observar as diferenças biológicas entre os homens e as mulheres, e sim demonstrar que essas diferenças não afetam o desempenho no meio profissional; pelo contrário, ambos possuem capacidades psicológicas para desempenhar esses trabalhos e essas características psicológicas que são capazes de refletir sobre o desempenho de ambos os sujeitos ao desenvolverem qualquer atividade (THOME, 2013; OLIVEIRA; OLIVEIRA; DALFIOR, 2000).

A desigualdade entre os gêneros pode ser identificada e evidenciada de diversas maneiras em meio ao ambiente de mercado de trabalho, ocorrendo mais evidentemente quanto à discriminação por meio salarial e segregação ocupacional. Com relação à discriminação por salário está associado ao fato de a mulher possuir o mesmo cargo e qualificação dentro de uma empresa e mesmo assim receber salário inferior, já enquanto a segregação, quando a mesma só tem alcance a cargos de menor escalão e remuneração (CAMBOTA; PONTES, 2007; GIUBERTI; MENEZES FILHO, 2005).

Na contramão a todos esses fatos, dentro da área contábil pode-se citar um número em especial, que demonstra o avanço feminino na participação efetiva no mercado de trabalho e no meio acadêmico contábil. Em 2005, as mulheres representavam 36% dos profissionais registrados no conselho, enquanto em 2016 já representavam 42,5% (CFC, 2019).

Essa evolução foi identificada por Ferreira (2013) que verificou que a área contábil brasileira já apresentava um elevado número de mulheres atuando no mercado, porém empregadas em escritórios. Uma das causas mais pertinentes para a saída da mulher para o mercado de trabalho foi a precisão em contribuir com a renda familiar, fazendo com que as mesmas buscassem por cargos de chefia. Outros estudos apontam que o crescimento exponencial da participação feminina no meio contábil está ligado às oportunidades que a carreira proporciona aos graduandos, podendo os profissionais ter oportunidades tanto para o setor público como privado (MOTA; SOUZA, 2013).

Essa participação dentro do âmbito acadêmico e nos demais âmbitos sociais está tornando-se cada vez maior e mais expressivo em volume e representatividade. Por consequência, as discussões acerca desta representatividade nestes setores, inclusive no meio contábil, converteram-se em propósito de interesse social (SILVA; ANZILAGO; LUCAS, 2015; DE LUCA *et al.*, 2011; CRUZ *et al.*, 2010).

De acordo com De Luca *et al.* (2011) apesar dos diversos estudos nesta temática, ainda não é possível saber se o incremento feminino atuando no mercado e no âmbito acadêmico está associado ao desempenho das mesmas na área científica contábil.

No estudo de Casa Nova (2012) examinou-se a entrada e permanência das mulheres no programa especial de mestrado em contabilidade do CFC, em modelo semipresencial, constatando-se que esse modelo viabilizou a presença e permanência feminina, haja vista facilitar que as mesmas pudessem equilibrar seus horários de forma efetiva, conciliando a vida acadêmica, pessoal e familiar.

Morais (2018) analisou a participação feminina na produção de artigos nas revistas brasileiras nas áreas de administração e contabilidade, entre os anos de 2013, 2014 e 2015. Com os resultados, averiguou-se que as mulheres representaram respectivamente 38,04%, 35,93%, 38,04% de autoras, um número ainda inferior ao de autores do gênero masculino. A pesquisa identificou ainda, que na maior parte das pesquisas com a contribuição feminina, optaram por utilizar uma abordagem qualitativa por parte das pesquisadoras.

Embora existam alguns estudos na temática, ainda se nota um lapso de estudos que envolvam o mapeamento da participação feminina na produção contábil. Tornando o lapso ainda mais enfático quando abordado um tema mais distinto da contabilidade. Sendo assim, a concepção da introdução das mulheres no ambiente acadêmico torna-se pertinente e permite maneiras de assimilar a ascensão e inclusão feminina neste meio (SILVA *et al.*, 2017).

2.2 PRODUÇÃO CIENTÍFICA SOBRE GOVERNANÇA CORPORATIVA

Com a evolução do meio empresarial e crescimento das empresas, houve uma segregação da sociedade empresarial de tal maneira que a gestão das mesmas passou às mãos de terceiros, na figura de administrador, cabendo ao proprietário o posto de acionista, onde o acionista realiza o acompanhamento da gestão e situação geral da empresa através do apoio dos conselhos de administração e fiscais, além das auditorias independentes (BIANCHI; NASCIMENTO, 2005).

Essa nova visão de gestão empresarial criou conflitos entre as partes envolvidas. De um lado, os proprietários com suas ambições, e do outro, os gestores com suas estratégias e ferramentas. Com a intenção de diminuir esse conflito de interesses e minimizar o desequilíbrio das informações organizacionais, surgiu a Governança Corporativa (GC). A governança tem o intuito principal de garantir aos acionistas que a empresa será gerida de acordo com suas diretrizes e objetivos, principalmente quando os mesmos não participam diretamente da gestão da organização, pois se utiliza de técnicas que garantem a segurança e transparência da administração e da sociedade (BIANCHI *et al.*, 2009).

A GC é um grupo de técnicas e procedimentos que auxiliam no acompanhamento, através de controles, da *performance* da produção e finanças das organizações, ou também, como uma força desenvolvida na intenção de alinhar o planejamento estratégico dos administradores às ambições dos proprietários, através do monitoramento com técnicas eficazes (NASCIMENTO; BIANCHI; TERRA, 2007).

Segundo Almeida (2001) a princípio, a governança tinha foco apenas na relação entre os sócios/gestores, porém, esses conflitos estão envolvidos em um cenário mais complexo e amplo, os *stakeholders*, ou seja, todos que tem envolvimento no cenário interno e externo com a empresa, inclusive a sociedade em geral; tornando o desafio ainda maior, haja vista que existem bem mais conflitos acerca dessas informações gerenciais, cabendo à governança diminuir esses possíveis atritos. A GC é citada como o principal foco na alta gestão das empresas, principalmente após alguns escândalos originados posteriormente aos anos 2000, como o caso da Enron, ocorrido no mercado de ações norte-americano (SILVEIRA, 2004).

O primeiro código de melhores práticas de GC brasileiro foi criado no ano de 1999, pelo Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC) e contou com o apoio da Bolsa de Valores de São Paulo (BOVESPA), hoje denominada, Brasil, Bolsa e Balcão (B3). O instituto foi o principal implementador da governança no país e a BOVESPA contribuiu com a criação de um novo segmento especial de empresas, sendo divididas em três níveis, que estão diferenciados pelo nível de aderência das empresas às melhores práticas: nível 1, nível 2 e Novo Mercado (BIANCHI *et al.*, 2009).

Portanto, o IBGC (2015) menciona que quando não existe um bom conjunto de técnicas de monitoramento na organização, a mesma fica propensa a lidar com abusos de poder (entre entes de maior poder a minoritários), erros estratégicos (vindos da concentração de poder em um só ente) e fraudes (uso de informações estratégicas em interesse próprio).

A implantação das melhores práticas vem aumentando tanto nos países desenvolvidos, quanto nos países em desenvolvimento. Destaca-se ainda que os profissionais ligados a governança ganharam espaço com o surgimento do movimento pelas boas práticas e pela indispensabilidade de melhorias na gestão empresarial, na busca por tornar mais atrativo os investimentos no país. O acontecido veio através das privatizações, desregulamentação da economia e a globalização (IBGC, 2015).

No estudo de Silveira (2004), que foi um dos primeiros autores a tratar sobre a Governança Corporativa no Brasil, constatou-se que existe uma conexão entre a GC e os resultados da empresa, principalmente quando a excelência da governança visar questões pertinentes à transparência das informações, sugerindo, portanto, que o mercado dá maior valor ao acesso à informação que até mesmo ao modelo da governança das empresas. Existem três situações que podem justificar esse fato: a pouca diferença entre a estrutura corporativa e muitas opções no acesso à informação; o

mercado pode avaliar que embora exista um conselho ativo e baseado nas práticas de governança, esse poderá não afetar diretamente no processo decisório da alta gestão; e, por último, que a implantação das boas práticas para o conselho e estrutura de propriedade por ser recente, ainda não é utilizado pelo mercado na análise das empresas.

Segundo Bianchi *et al.* (2009) a produção científica sobre a GC se trata em sua maioria de pesquisas exploratórias, haja vista o fato de o tema ser recente em meio à comunidade científica. O interesse da produção científica pelo assunto da GC no Brasil se intensificou após a criação e divulgação do primeiro código de GC em 2009.

Dessa forma, Ferreira (2013) realizou um estudo bibliométrico sobre a produção científica de artigos sobre Governança Corporativa entre os anos 2010 a 2016, observando-se que houve uma crescente nessa produção em referência aos anos de 2013, 2014 e 2015, sendo de 15%, 24% e 21% respectivamente, apresentando uma queda no ano seguinte (2016). No que se refere à abordagem metodológica, um total de 71,35% dos artigos analisados utilizou da técnica quantitativa, enquanto 26,97% utilizaram a abordagem qualitativa e apenas 1,68% utilizaram da abordagem quali-quantitativa em seus estudos.

2.2 BIBLIOMETRIA E ESTUDOS EMPÍRICOS ANTERIORES CORRELATOS

A bibliometria é um método de enumeração sobre assuntos bibliográficos, em sua essência. Desse modo, o processo não está baseado em analisar o objeto das publicações, e sim a quantidade em que os referentes termos são utilizados nas publicações ou a quantidade de publicações que contém os termos estudados, podendo o estudo rastrear também palavras, citações, autorias, entre outros (YOSHIDA, 2010).

Nesta temática destacaram-se três autores, que inclusive são identificados por leis específicas, ligada a bibliometria, estando estas amparando neste estudo, sendo a Lei de Lotka, ou do Quadrado Inverso, que representa através de um modelo a representatividade de autores por uma relação de tamanho-frequência; Lei de Zipf, ou Mínimo Esforço, medindo a quantidade de vezes que uma palavra aparece em diferentes textos, ligando a mesma a sua determinada disciplina ou temática; e Lei de Bradford, ou Dispersão, que estabelece através de enumeração da produção de revistas, reconhecer o núcleo ou áreas de dispersão de um tema, ou conjuntos de revistas (VANTI, 2002).

A bibliometria é um processo relevante na propagação da produção científica, atingindo o seu propósito no decorrer de uma metodologia que mede a intervenção de pesquisadores e periódicos, sendo capaz de idealizar o perfil dos mesmos e as vertentes que os tangem, sendo capaz de demonstrar áreas temáticas, entre outros (OLIVEIRA *et al.*, 2013).

Esse processo destaca-se por demonstrar como um dos benefícios à uniformização de técnicas que facilitam a coleta e medição de dados reunidos, de tal forma a evidenciar achados acerca da produção científica ocorrida até o momento, sobre questões significativas já tratadas, acrescentando assim, ensinamentos para novas publicações, que desejam descobrir temáticas ainda não pesquisadas (BARBOSA; QUINTANA; MACHADO, 2011).

Apenas na década de 70, os estudos bibliométricos ganharam denotação no Brasil, principalmente impulsionados pelos estudos do Instituto Brasileiro de Bibliografia e Documentação (IBBD), hoje denominado de Instituto Brasileiro de Informação Científica e Tecnológica (IBICT). Os estudos desenvolvidos nessa época foram pesquisados em diversas áreas científicas (ARAUJO, 2006).

Neste sentido, houve diversos estudos a respeito da evolução da participação feminina na produção de artigos nas mais diversas áreas da contabilidade, se utilizando da bibliometria e de suas técnicas para analisar e avaliar a quantidade de divulgações que foram realizadas pelo gênero feminino, quantidade de autores, entre outros (MORAIS *et al.*, 2018; SILVA JÚNIOR; MARTINS, 2017; SILVA *et al.*, 2017; LEMOS JÚNIOR; SANTINI; SILVEIRA, 2015; SILVA; ANZILAGO; LUCAS, 2015; SOARES *et al.*, 2015; CASA NOVA, 2012; RESENDE *et al.*, 2012; DE LUCA *et al.*, 2011; CRUZ *et al.*, 2010). Em um

dos estudos a respeito da participação feminina na produção de artigos, analisando-se os publicados entre os anos de 2011 e 2012 no Congresso USP de Contabilidade e Controladoria, constatou-se que em meio aos autores e coautores as mulheres representavam 67% das autorias e que a universidade com maior representatividade foi a Universidade Federal do Ceará (UFC), com um total de quatro autores e duas publicações (SILVA; ANZILAGO; LUCAS, 2015).

Outro estudo que merece destaque é o da professora e pesquisadora De Luca *et al.* (2011), que em parceria com outros pesquisadores realizaram uma análise de artigos na área contábil nos anais dos congressos: encontro da Associação dos programas de Pós-Graduação em Administração (ENANPAD), congresso USP de controladoria e contabilidade, e da Associação Nacional dos Programas de Pós-Graduação em Ciências Contábeis (ANPCONT), com foco na Lei de Lotka. Foram analisados 1.294 artigos dos três anais e constatado que 755 deles continham a participação feminina, aos quais 97 eram de autoria exclusivamente feminina, enquanto os 658 restantes eram de autoria mista. Assinalando, portanto, que a participação feminina na produção científica contábil ainda é pequena em relação ao gênero masculino e que a evolução desta participação está ligada ao aumento de autores em geral.

Relacionado à temática de contabilidade de custos, o estudo de Silva *et al.* (2017) teve o objetivo de identificar a participação feminina na produção de artigos e publicação de artigos na revista ABCustos, no período de 2006 a 2016. Foi analisado um total de 558 artigos publicados, chegando-se a constatação de que nesta área da contabilidade o número de autoras é inferior ao de autores, sendo um total de 355 homens, enquanto as mulheres somaram uma quantidade de 203 autoras, indo a encontro dos resultados encontrados por Soares *et al.* (2014) e Cruz *et al.* (2010), nos quais constataram que a participação feminina em produções científicas de administração e contabilidade é inferior ao gênero masculino.

Ainda segundo Silva *et al.* (2017) relacionado à presença de autores baseados nas regiões brasileiras, o Norte possui o menor número de autores, totalizando quatro, sendo dois homens e duas mulheres; a região Sul apresenta o maior número de autores, um total de 229, sendo 156 homens e 73 mulheres; em seguida vem a região Sudeste que também apresenta um número considerável de autores, total de 169 autores, sendo distribuídos em 122 homens e 47 mulheres. A região Nordeste teve seu destaque devido apresentar a menor diferença entre os gêneros, onde em um total de 82, os homens eram 43 e as mulheres 39, já a região Centro-Oeste foi a única a apresentar um número de autoras superior, sendo 9 mulheres e 6 homens, totalizando 15 autores (SILVA *et al.*, 2017).

Vale salientar que o tema da Governança Corporativa está cada vez mais ativo entre os pesquisadores e também em meio às discussões de mercado, principalmente tratando-se de empresas que atuam no mercado de ações, sendo a governança responsável por passar confiança e solidez aos acionistas, além de equilibrar essas ações de forma a defender os seus interesses e manter os gestores satisfeitos e centrados em seus objetivos. Como citado no decorrer do texto, os desafios são muitos e a evolução do campo de estudo é crescente, sendo relevante manutenção e desenvolvimento de novos estudos na busca por aperfeiçoamento e criação de novos métodos capazes de acompanhar e sanar os desafios gerados diariamente neste processo de evolução digital e de mercado.

Através do Quadro 1 é possível observar os autores, objetivos e principais resultados dos estudos sobre a participação feminina na produção científica na área contábil.

Quadro 1 – Pesquisas publicadas sobre participação feminina na produção científica

| Autor/Ano | Objetivos | Resultados |
|--------------------------------|--|---|
| Silva et al. (2017) | Analisar a participação feminina na produção científica sobre custos na Revista ABCustos. | Constatou que a participação feminina na produção científica na área de custos é inferior em relação ao gênero oposto. As regiões Sul e Sudeste se estacam pela maior produção de artigos e também pela maior disparidade entre os gêneros, onde a produção masculina é muito superior à feminina. |
| Morais et al. (2016) | Analisar como se caracteriza a participação feminina na produção científica nas revistas brasileiras das áreas de Administração e Ciências Contábeis. | Observou-se que a participação feminina nos anos de 2013, 2014 e 2015 foi representada respectivamente em 38,04%, 35,93% e 38,06% do total de autores. |
| Silva, Anzilago e Lucas (2015) | Investigar o perfil das publicações em periódicos brasileiros sobre gênero no campo da contabilidade, em particular, aquelas em que as questões de gênero compreendem o contexto das mulheres estudadas. | Verificou-se que existem poucas publicações sobre gênero na área contábil, estando as mesmas concentradas nos anos 2011 e 2012 e que as mulheres representam 67% das autorias. |
| Soares et al. (2015) | Analisar a participação feminina na produção científica sobre Estratégia. | Observou-se que dos 277 artigos pesquisados, somente 42 tinham autoria exclusivamente feminina. Apesar desta constatação, observou-se um avanço da participação feminina no decorrer do período estudado. |
| Resende et al. (2012) | Investigar a participação feminina na produção científica da divisão de finanças publicada nos EnANPADs de 2000 a 2010 | Do total de artigos analisados, apenas 27 são de autoria exclusivamente feminina e 184 são de autoria mista, fazendo assim com que constatassem a maioria de produções do gênero masculino. |
| De Luca et al. (2011) | Analisar a participação feminina na produção científica em contabilidade publicada nos anais dos Encontros da Associação Nacional de Pós-graduação e Pesquisa em Administração [EnANPAD], dos Congressos USP de Controladoria e Contabilidade e da Associação Nacional dos Programas de Pós-graduação em Ciências Contábeis [ANPCONT]. | Foram analisados 755 artigos, dos quais (58,35%) possuem participação feminina. Constatou-se também que a região Sudeste detém quase metade destas produções, e ainda um avanço expressivo da participação feminina nos artigos do EnANPAD, nos anos de 2004 a 2007, acontecendo um decréscimo desta participação entre os anos de 2007 a 2009. |
| Cruz et al. (2010) | Analisar os trabalhos científicos com abordagem no tema 'Teoria das Restrições' (TOC), apresentados no Congresso Brasileiro de Custos (CBC) de 1994 a 2008, por meio de um estudo bibliométrico'. | Dentre as análises observadas no estudo, quanto à autoria de artigos nesta temática, verificou-se que relacionado ao gênero, os achados apontaram para uma soberania masculina, representada por 74,3%, enquanto o gênero feminino representa 23,7% do total de autores. |

3 METODOLOGIA

A abordagem da pesquisa possui caráter empírico, pois foi realizado um procedimento de observação e exame dos artigos publicados nos anais dos principais congressos sobre

Governança Corporativa, na busca de encontrar a participação feminina nestas produções. Esses procedimentos são analisados em conjunto com o exame de documentos, fotos e vídeos (GIL, 2002).

Com relação ao objetivo, o estudo foi enquadrado como uma pesquisa descritiva e quantitativa, com análise de conteúdo. Descritiva, pois almeja analisar o perfil dos autores dos artigos, demonstrando particularidades quanto ao gênero, aos temas abordados, os autores que mais publicaram, com o intuito de mostrar particularidades dos mesmos e dos anais dos congressos em que estão inseridos, traçando uma linha de características através da análise de suas publicações. De acordo com Gil (1999) o foco da pesquisa descritiva é retratar propriedades de uma estimada população, fenômeno ou a relação entre as variáveis. O estudo é quantitativo, pois tem por objetivo analisar a participação feminina na produção de artigos na temática de Governança Corporativa, nos Congressos USP de Controladoria e Contabilidade, e Congresso da UNB, utilizando-se de métodos quantitativos para alcançar o objetivo. O método busca minimizar erros sobre os resultados, análise e interpretação, garantindo margem de segurança sobre os achados, sendo utilizada em estudos descritivos que buscam localizar e relacionar variáveis e a relação de causa entre fatos (RAUPP; BEUREN, 2006).

Com relação aos procedimentos utilizados no estudo, adotou-se a bibliometria. Segundo Oliveira (2013) a utilização da bibliometria é um método primordial para propagação da produção científica e sua função é atingida quando da aplicação de uma estratégia capaz de mensurar a intervenção dos pesquisadores ou periódicos, propiciando idealizar o perfil e tendências, além de revelar áreas temáticas. Portanto, o estudo enquadra-se na bibliometria, pois, busca uma série de ligações dos temas, autores e a participação feminina na produção de artigos dos principais anais de Governança Corporativa do país.

Em relação ao instrumento no processo de coleta dos dados, foi utilizado o *Checklist*, citado por Beuren (2013) como um método de verificação e identificação, se a população dispõe de elementos para aplicação da teoria proposta, ou seja, se existe viabilidade prática. Trata basicamente de conhecer, de forma ampla a população que será o suporte do estudo. Observa-se que utilizando esse modelo existe um controle da coleta, seguindo um padrão e um conjunto de itens, condutas, tarefas. Gerando assim organização e um padrão a ser seguido, acompanhando a ordem e sequência estabelecida ao estudo, evitando erros ou esquecimentos na coleta.

A pesquisa teve por base oito quesitos principais, aos quais pretendem identificar mediante análise dos anais dos Congressos já citados. Os quesitos são os seguintes:

Quadro 2 – Procedimentos para coleta de dados

| Nº | Quesitos |
|----|--|
| 1 | Distribuição dos artigos dos anais pesquisados em relação ao gênero dos autores, análise dos artigos publicados por ano. |
| 2 | Distribuição dos artigos por número de autores, análise quanto ao número de autores por ano. |
| 3 | Quantidade de autores por gênero |
| 4 | Quantidade de autores por gênero distribuídos pelas regiões brasileiras, análise por região/ano |
| 5 | Abordagem dos artigos publicados nos anais |
| 6 | Temáticas mais abordadas nos artigos publicados nos anais pesquisados |
| 7 | IES com maior número de autores que publicam nos anais pesquisados |

Fonte: Elaborado pelos autores (2019).

Quanto ao processo de coleta, o recorte temporal do estudo foi o longitudinal, haja vista que foram analisados artigos dos últimos três anos dos principais congressos brasileiros acerca do tema da Governança Corporativa: congresso USP de controladoria e contabilidade, e congresso UNB, tendo como critério de definição do lapso temporal de 2015 a 2017, o fato de um dos congressos analisados ter tido sua primeira edição em 2015 (Congresso UNB). Com relação à origem dos dados, foi secundária, pois como citado foram utilizados artigos já publicados.

A técnica de análise de dados, quanto à classificação dos mesmos, teve abordagem quantitativa, com o objetivo de quantificar os achados acerca da análise dos artigos. Caracteriza-se por usar técnicas estatísticas na coleta e tratamento dos achados. O método não é tão aprofundado na sabedoria sobre os fenômenos, se preocupando mais com o conhecimento do todo dos acontecimentos (RAUPP; BEUREN, 2006).

Como o objetivo do estudo vai de encontro à ordem quantitativa, utilizam-se técnicas da estatística descritiva. Vale salientar que as descobertas através deste método não podem ser consideradas, como achados absolutos, mas que possuem boa probabilidade de serem. Com o uso de testes estatísticos é possível identificar, em números, a probabilidade de acerto ou margem de erro acerca do achado. Logo, o mesmo caracteriza-se por seu procedente grau de assertividade, tornando assim bastante aceito por estudiosos com fins de ordem quantitativa (GIL, 2009).

Houve uma limitação acerca do desenvolvimento da pesquisa na coleta dos dados devido a problemas no website do Congresso ANPCONT, em que não estavam disponíveis os anais e artigos dos anos necessários para realizar a análise na pesquisa, impossibilitando a análise nos anais do Congresso ANPCONT, restringindo-se aos anais USP e UNB. O trabalho seguiu com a análise dos anais dos outros dois congressos, que estão entre os principais que abordam o tema de Governança Corporativa no Brasil, seguindo-se as evidências empíricas anteriores (CUNHA; MOURA; SANTANA, 2013; DUARTE *et al.*, 2012).

4 ANÁLISE DOS RESULTADOS

A Tabela 1 representa a quantidade de artigos publicados nos congressos pesquisados nos anos de 2015 a 2017. Houve a divisão dos artigos de tal forma: (1) Artigos produzidos apenas com mulheres; (2) Artigos produzidos apenas com homens e (3) Artigos com produção mista, ou seja, com homens e mulheres. Conforme dados da Tabela 1, com base nos artigos distribuídos por ano, pode-se observar que no ano de 2015 houve um maior volume de artigos produzidos na temática da Governança Corporativa (25), provavelmente impulsionado pela publicação do IBGC da sua 5ª edição do Manual de Boas Práticas de Governança Corporativa; seguido pelo ano subsequente 2016 com um volume um pouco inferior (24); já em 2017, houve uma queda significativa da produção do tema (16), chegando a -36,00% inferior em relação ao ano de 2015 e de -33,33% inferior ao ano de 2016.

Tabela 1 – Distribuição dos artigos dos Anais pesquisados em relação ao gênero

| Artigos publicados/Ano | 2015 | 2016 | 2017 | Total |
|-------------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Artigos apenas com mulheres | 4 | 1 | 3 | 8 |
| Artigos apenas com homens | 7 | 10 | 4 | 21 |
| Artigos com homens e mulheres | 14 | 13 | 9 | 36 |
| Total | 25 | 24 | 16 | 65 |

Fonte: Dados da pesquisa (2019).

Em relação ao gênero dos autores dos artigos analisados (65), é possível verificar através da Tabela 1 que a quantidade de artigos produzidos apenas por mulheres (08) é inferior aos que foram produzidos apenas por homens (21), corroborando com as pesquisas de Silva *et al.* (2017), Resende *et al.* (2012), De Luca *et al.* (2011) e Cruz *et al.* (2010), que usaram como base de suas pesquisas temas específicos relacionados a ‘contabilidade’ e ‘administração’.

Quanto à distribuição dos artigos por números de autores, através da análise por ano, a Tabela 2 vem expondo essas informações. Uma primeira observação que pode ser constata-

da é que apenas um artigo apresentou o número de 5 autores, sendo este no ano de 2015, os demais (64) tiveram números inferiores de autores.

Tabela 2 – Distribuição dos artigos por número de autores, análise por ano

| Número de Autores/Ano | 2015 | 2016 | 2017 | Total |
|-----------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 1 autor | 2 | 0 | 0 | 2 |
| 2 autores | 7 | 6 | 6 | 19 |
| 3 autores | 10 | 12 | 4 | 26 |
| 4 autores | 5 | 6 | 6 | 17 |
| 5 autores | 1 | 0 | 0 | 1 |
| Total | 25 | 24 | 16 | 65 |

Fonte: Dados da pesquisa (2019).

No que tange a quantidade de autores nos artigos analisados, é possível observar que os trios (três autores) são maioria nestas produções, estando presentes em 26 artigos, dos 65 analisados, corroborando com os achados de Silva *et al.* (2017) que realizaram um trabalho bibliométrico com os artigos publicados na revista ABCustos, acerca da temática de custos. Na sequência têm-se as duplas (dois autores) com um número de 19 artigos e os trabalhos com 4 autores, que tiveram um total de 17 artigos. Com apenas 1 autor, só houve 2 artigos dentre os analisados.

No que se relaciona a quantidade de autores por gênero, na Tabela 3 observa-se em quantidade de autores por gênero de uma forma geral, como também por uma perspectiva de quantidade por ano, podendo assim realizar uma análise de evolução dos gêneros através da quantidade apresentada.

Tabela 3 – Quantidade de autores por gênero

| Artigos publicados/Ano | 2015 | 2016 | 2017 | Total |
|------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Autoras (M) | 12 | 17 | 6 | 35 |
| Autores (H) | 13 | 7 | 10 | 30 |
| Total | 25 | 24 | 16 | 65 |

Fonte: Dados da pesquisa (2019).

Diferente dos resultados apresentados em estudos anteriores, que analisaram a participação feminina na produção científica em outras áreas da contabilidade, como é o caso de Silva *et al.* (2017) e Soares *et al.* (2014) em que a participação feminina foi inferior em todos os anos analisados em seus estudos, pode-se observar na Tabela 3 que em 2 anos, dos 3 anos analisados, as mulheres tiveram uma produção superior à dos homens (2015 e 2017) e apenas no ano de 2016 os homens obtiveram produção superior. Dessa forma, observando-se a quantidade geral dos 3 anos analisados, os homens ainda possuem produção superior (35) em comparação as mulheres (30), corroborando neste quesito com a pesquisa dos autores citados acima.

Ainda relacionado ao gênero dos autores, na Tabela 4 é possível analisar quanto às regiões do país e a quantidade de autores do gênero masculino e feminino. Foram observados os autores quanto à região através de suas origens institucionais e acadêmicas.

Tabela 4 – Quantidade de autores por gênero divididos por região/ano

| Região | Norte | | Nordeste | | Centro Oeste | | Sudeste | | Sul | | Total | |
|--------------|----------|----------|-----------|-----------|--------------|----------|----------|----------|----------|-----------|-----------|-----------|
| | M | H | M | H | M | H | M | H | M | H | M | H |
| 2015 | 0 | 0 | 5 | 3 | 2 | 1 | 3 | 4 | 3 | 4 | 13 | 12 |
| 2016 | 0 | 0 | 3 | 5 | 0 | 1 | 1 | 4 | 3 | 7 | 7 | 17 |
| 2017 | 1 | 0 | 3 | 3 | 1 | 0 | 2 | 1 | 3 | 2 | 10 | 6 |
| Total | 1 | 0 | 11 | 11 | 3 | 2 | 6 | 9 | 9 | 13 | 30 | 35 |

Fonte: Dados da pesquisa (2019).

Baseando-se na Tabela 4 pode-se verificar que a região com a menor quantidade de autores é a Norte, apresentando apenas uma autora e nenhum autor nos anais pesquisados. As regiões Nordeste e Sul foram as que mais tiveram artigos nestes congressos, ambas com 22 autores, porém com números diferentes em relação ao gênero. No Nordeste, tanto autores, quanto autoras obtiveram a mesma quantidade (11), enquanto na região Sul, houve número superior de homens (13) em relação às mulheres (9). A região Sudeste, assim como o Sul teve destaque com a quantidade de autores (9) superior à quantidade de autoras (6) e representando o segundo maior número de artigos destes anais. Já na região Centro-Oeste, o destaque foi pelo fato de ter artigos de ambos os gêneros e o número de autoras (3) ter sido superior ao de autores (2), assim como no Norte, mas que nesse caso houve artigos de ambos os gêneros. Este resultado também se alinha aos achados de Silva *et al.* (2017).

As duas tabelas a seguir foram desenvolvidas através da técnica de análise de conteúdo. Na Tabela 5, identifica-se a decorrência enquanto a abordagem mais utilizada nos artigos analisados nestes congressos.

Tabela 5 – Abordagem dos artigos publicados nos Anais

| Abordagem | 2016 | 2017 | 2018 | Total |
|--------------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Quantitativa | 14 | 11 | 10 | 35 |
| Qualitativa | 11 | 13 | 6 | 30 |
| Total | 25 | 24 | 16 | 65 |

Fonte: Dados da pesquisa (2019).

Conforme a Tabela 5, é possível evidenciar que a forma de abordagem mais utilizada nos artigos analisados é a quantitativa (35), em confronto com a qualitativa (30 produções). Ao analisar esses números ano a ano, pode-se observar que a superioridade de estudos com abordagem quantitativa se mantém em 2 anos, sendo os de 2015 com 14 artigos contra 11 artigos com abordagem qualitativa e em 2017, quando teve 10 artigos contra 6 artigos que usaram a abordagem qualitativa. Enquanto no ano de 2016 a abordagem qualitativa se destacou, alcançando o número de 13 artigos e a quantitativa com 11 artigos, em que teve superioridade dentre às duas abordagens citadas.

No que diz respeito às temáticas mais abordadas nos artigos dos congressos analisados, na Tabela 6 pode-se observar todas as temáticas trabalhadas. A tabela foi organizada de forma a se identificar de forma decrescente, do tema mais abordado aos que menos foi utilizado nos artigos, observando-se que a temática com maior expressão entre os trabalhos analisados é a de Governança Corporativa (36), que além de ser a mais utilizada de uma forma geral, também foi a mais utilizada se observado ano a ano.

Tabela 6 – Temáticas mais abordadas nos artigos publicados nos anais pesquisados

| Temáticas mais abordadas | 2015 | 2016 | 2017 | Total |
|---------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Governança Corporativa | 12 | 13 | 11 | 36 |
| Gênero | 4 | 3 | 2 | 9 |
| Teoria da Agência | 4 | 2 | 3 | 9 |
| Governança Pública | 4 | 3 | 0 | 7 |
| Lei Sarbanes Oxley | 1 | 0 | 0 | 1 |
| Comitê de Auditoria | 0 | 1 | 0 | 1 |
| Conselho de Administração | 0 | 1 | 0 | 1 |
| Dualidade do CEO | 0 | 1 | 0 | 1 |
| Total | 25 | 24 | 16 | 65 |

Fonte: Dados da pesquisa (2019).

Em sequência, houve duas temáticas com a mesma quantidade de artigos, sendo a de Gênero (9) e Teoria da Agência (9) e ainda a Governança Pública (7), tema que vem ganhando cada vez mais proporção, haja vista as mudanças que vem acontecendo na Contabilidade Pública, como citado por Nascimento (2015) e Duarte, Cardozo e Vicente (2012). Não menos importante, mas em menor proporção, houve 4 temáticas que foram utilizadas em um artigo cada, sendo elas: Lei Sarbanes Oxley, Comitê de Auditoria, Conselho de Administração e Dualidade de CEO. Cabe ressaltar que todas as temáticas abordadas têm relação direta com a temática da Governança Corporativa, estando voltadas, em sua maioria, para os mecanismos de controle da GC.

Na Tabela 7 apresenta-se a vinculação desses autores a suas IES e a identificação das que tiveram os maiores números de autores no período analisado dos anais pesquisados, podendo-se observar que a IES que detém o maior número de autores com publicação nos anais pesquisados é a FURB (8), merecendo destaque também a UFPB (7), com apenas um autor a menos que a anterior. Na sequência, têm-se seis IES com a quantidade de 6 autores, sendo elas UFES, UFC, UNISINOS, USP, UFPR e UFPB, algumas delas inclusive já tendo sido destaque em outras temáticas abordadas anteriormente, como a UNISINOS e USP, como nos estudos de Silva *et al.* (2017).

Aparecem entre os anais analisados sete IES que tiveram um número inferior as demais, alcançando 2 autores cada, sendo elas: UNB/UFPB/UFRN, UFRN, UNESC, FUCAPE, UFMS, UFSC e UFMG. Além das IES citadas neste e no parágrafo anterior, houve ainda 18 IES que tiveram um autor representando nos anais pesquisados, que não foram citadas por uma questão de extensão da tabela 7.

Tabela 7 – IES com maior número de autores que publicaram nos anais pesquisados

| IES com maior número de autores/Ano | 2015 | 2016 | 2017 | Total |
|-------------------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| FURB | 5 | 2 | 1 | 8 |
| UFPB | 2 | 5 | 0 | 7 |
| UFES | 3 | 0 | 0 | 3 |
| UFC | 1 | 2 | 0 | 3 |
| UNISINOS | 1 | 2 | 0 | 3 |
| USP | 1 | 2 | 0 | 3 |
| UFPR | 0 | 2 | 1 | 3 |
| UFBA | 1 | 1 | 1 | 3 |
| UNB/UFPB/UFRN | 2 | 0 | 0 | 2 |
| UFRN | 0 | 0 | 2 | 2 |
| UNESC | 0 | 0 | 2 | 2 |
| FUCAPE | 1 | 0 | 1 | 2 |
| UFMS | 1 | 1 | 0 | 2 |
| UFSC | 0 | 2 | 0 | 2 |
| UFMG | 0 | 1 | 1 | 2 |
| Demais IES com apenas 1 artigo | 7 | 4 | 7 | 18 |
| Total | 25 | 24 | 16 | 65 |

Fonte: Dados da pesquisa (2019).

De forma geral, foram obtidos muitos achados acerca da participação feminina na produção científica sobre a Governança Corporativa, por exemplo, a pequena disparidade entre os gêneros, com apenas 4 autores homens a mais que mulheres. Os artigos mistos como os mais realizados em mais da metade dos artigos, assim como os trios (três autores) sendo a maioria nas produções publicadas.

As regiões com maior destaque foram a Nordeste e a Sul, ambas com um total de 22 autores; a abordagem mais utilizada nos trabalhos analisados foi a quantitativa. Quanto à temática, a que mais abordada foi a Governança Corporativa, sendo utilizada em mais da metade dos artigos. No tocante às IES, o destaque nestes achados foi a FURB, com um total de oito autores, seguido bem próximo da UFPB com apenas um autor a menos.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho teve por objetivo analisar a participação feminina na produção científica sobre Governança Corporativa nos principais congressos brasileiros acerca da temática, sendo o Congresso UNB e Congresso USP de Controladoria e Contabilidade. Baseando-se nos achados é possível traçar fatos relacionados à participação feminina, como a evolução desta participação no decorrer do tempo, estando neste estudo as quantidades de autores (35) e autoras (30) bem próximas da igualdade.

Por meio dos resultados, foi possível identificar que os artigos mistos (36) foram maioria nas produções e que os artigos formados apenas por homens (21) ainda possuem um número superior que os formados apenas por mulheres (08). Com relação à quantidade de autores, a maioria dos trabalhos foi desenvolvida por três autores (26), seguida de forma não tão aproximada por duplas (19) e quartetos (17). Apenas 2 trabalhos foram realizados por um autor e somente 1 artigo publicado com autoria de 5 pessoas.

Relacionado às regiões do país que obtiveram destaque no número de autores, a região Nordeste (22) e a Sul (22) se sobressaíram as demais. A região Nordeste chama atenção ao fato de ser a única que houve a mesma quantidade de autores (11) e autoras (11), mas somente nas regiões Norte com uma mulher e nenhum homem e na região Centro-Oeste que teve duas autoras e apenas um autor, em que as mulheres tiveram números superiores de produções científicas nos anais pesquisados.

No que tange a abordagem de pesquisa mais utilizada nos estudos, a abordagem quantitativa (35) se sobressaiu à qualitativa (30). Com relação às temáticas mais recorrentes nos artigos analisados, a mais apresentada foi a Governança Corporativa (36), quantidade bem superior as demais como: gênero (9) e Teoria da Agência (9), que em linhas gerais, estão associadas a temática da GC. Relacionado ao vínculo dos autores às IES, houve dois destaques, sendo a FURB (8) a que mais teve autores, seguida da UFPB (7), figurando às duas de forma isolada com essas quantidades em relação as demais. O último dado pesquisado diz respeito aos autores que mais publicaram, neste caso o destaque foi para Alexandre Fernandes Monteiro com dois artigos nos anais pesquisados; os demais autores apresentaram apenas um artigo publicado, salientando-se que esta pesquisa analisou os anos de 2015, 2016 e 2017.

Os resultados abrangidos neste artigo possibilitaram efetuar o mapeamento da produção científica sobre a Governança Corporativa em dois dos principais congressos do país com artigos nesta temática. Baseado nas informações coletadas e apresentadas, pode-se observar que a participação feminina apresenta uma evolução no decorrer do tempo, demonstrada através deste artigo em uma diferença pequena em relação à produção masculina. Tanto que em relação às regiões do país, duas delas (Norte e Centro-Oeste) apresentaram um número de autoras superior; na região Nordeste os gêneros tiveram o mesmo número de artigos publicados e somente nas regiões Sul e Sudeste os homens apresentaram superioridade, assim como em estudos já realizados.

Houve uma limitação na pesquisa devido a problemas apresentados no site do Congresso ANPCONT, que inicialmente foi objeto de estudo, tornando inviável a coleta dos artigos nos anos pesquisados. Como sugestão para futuras pesquisas, aponta-se a inclusão de outros periódicos nacionais e internacionais, de forma que possa compreender de maneira mais abrangente a evolução da participação feminina sobre a produção científica de Governança Corporativa.

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, C. A. Bibliometria: evolução histórica e questões atuais. **Em questão**, Porto Alegre, v. 12, n. 1, p. 11-32, 2006.

ALMEIDA, F. G. **Governança corporativa no Brasil**: criação de valor com base na gestão corporativa: um estudo de caso do setor de telecomunicações. 2001. Dissertação (Mestrado em Administração) – Programa de Pós-Graduação em Administração, Pontifícia Universidade Católica, Rio de Janeiro, 2001.

BARBOSA, D. S.; QUINTANA, A. C.; MACHADO, D. G. Análise da produção científica sobre os fluxos de caixa e a demonstração dos fluxos de caixa: um estudo da Revista de Contabilidade e Finanças da Universidade de São Paulo, no período de 1989 a 2009. **Reflexão Contábil**, Maringá, v. 30, n. 2, p. 52-66, 2011.

BEUREN, I. M. I. **Como elaborar trabalhos monográficos em contabilidade**. São Paulo: Atlas, 2013.

BIANCHI, M.; NASCIMENTO, A. M. A controladoria como um mecanismo interno de governança corporativa e de redução dos conflitos de interesse entre principal e agente. *In*: CONGRESSO BRASILEIRO DE CUSTOS, 11., 2005, Florianópolis. **Anais [...]**. Florianópolis: ABC, 2005.

BIANCHI, M.; SILCA, C.V da; GELATTI, R.; ROCHA, J. M. L. da. A evolução e o perfil da governança corporativa no Brasil: um levantamento da produção científica do ENANPAD entre 1999 e 2008. **Contexto**, Santa Catarina, v. 9, n. 15, p. 1-26, 2009.

CAMBOTA, J. N.; PONTES, P. A. Desigualdade de rendimentos por gênero intraocupações no Brasil, em 2004. **Revista de Economia Contemporânea**, Rio de Janeiro, v. 11, n. 2, p. 331-350, 2007.

CASA NOVA, S. P. C. Impactos de mestrados especiais em Contabilidade na trajetória de seus egressos: um olhar especial para gênero. **Revista Contabilidade e Controladoria**, Curitiba, v. 4, n. 3, p. 24-48, 2012.

CONFERÊNCIAS UNB. **UnB International Conference on Accounting and Governance**. Brasília-DF: UNB, 2019. Disponível em: <http://conferencias.unb.br/index.php/ccgunb/ccgunb5>. Acesso em: 26 jun. 2019.

CONGRESSO USP. **Sobre o Congresso**. São Paulo: USP, 2019. Disponível em: <https://congresso-usp.fipecafi.org/Congresso/Sobre>. Acesso em: 26 jun. 2019.

CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE (CFC). **Participação das mulheres avança na contabilidade**. Brasília-DF: CFC, 2016. Disponível em: <https://cfc.org.br/noticias/participacao-das-mulheres-avanca-na-contabilidade/>. Acesso em: 26 jun. 2019.

CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE (CFC). **Presidência do CFC**. Brasília-DF: CFC, 2019. Disponível em: <https://cfc.org.br/presidencia/presidentes/maria-clara-cavalcante-bugarim/>. Acesso em: 26 jun. 2019.

CRUZ, C.; MARQUES, A.; SILVA, R.; COGAN, S. Teoria das Restrições: um estudo bibliométrico da produção científica apresentada no congresso brasileiro de custos (1994-2008). **ABCustos**, São Leopoldo, v. 5, n. 1, p. 32-47, 2010.

CUNHA, P. R.; MOURA, G. D.; SANTANA, A. G. Perfil dos estudos sobre o tema governança corporativa publicados em periódicos brasileiros de 2009 a 2011. **Registro Contábil**, Maceió, v. 4, n. 2, p. 105-122, 2013

DE LUCA, M. M. M.; GOMES, C. A. S.; CORRÊA, D. M. M. C.; DOMINGOS, S. R. M. Participação feminina na produção científica em contabilidade publicada nos anais dos eventos Enanpad, Congresso USP de Controladoria e Contabilidade, e Congresso Anpcont. **Revista de Contabilidade e Organizações**, São Paulo, v. 5, n. 11, p. 145-164, 2011.

DUARTE, E.; CARDOZO, M. A.; VICENTE, E. F. R. Governança: uma investigação da produção científica brasileira no período de 2000 a 2009. **Revista Contabilidade, Gestão e Governança**, Brasília-DF, v. 15, n. 1, p. 14-32, 2012.

FERREIRA, C. A Influência do gênero na contabilidade. In: CONGRESSO INTERNACIONAL DE CONTABILIDADE E AUDITORIA, 14., Lisboa. **Anais [...]**. Lisboa: PL, 2013.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. São Paulo: Atlas, 1999.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 2002.

GIL, A. C. **Estudo de caso**. São Paulo: Atlas, 2009.

GIUBERTI, A. C.; MENEZES FILHO, N. Discriminação de rendimentos por gênero: uma comparação entre o Brasil e os Estados Unidos. **Economia Aplicada**, São Paulo, v. 9, n. 3, p. 369-384, 2005.

GIULIANO, P. The role of women in society: from preindustrial to modern times. **CESifo Economic Studies**, Oxonia, v. 61, n. 1, p. 33-52, 2015.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GOVERNANÇA CORPORATIVA (IBGC). Código das melhores práticas de governança corporativa. 5 ed. São Paulo: IBGC, 2015.

LEMOS JÚNIOR, L. C.; SILVEIRA, N. S. P.; SANTINI, R. B. A feminização da área contábil: um estudo qualitativo básico. **Revista de Educação e Pesquisa em Contabilidade**, Brasília-DF, v. 9, n. 1, p. 102-130, 2015.

LOURO, G. L. Nas redes do conceito de gênero. **Gênero e Saúde**, Porto Alegre, p. 7-18, 1996.

MOTA, E. R. C. F.; SOUZA, M. A. A evolução da mulher na Contabilidade: os desafios da profissão. In: CONGRESSO VIRTUAL BRASILEIRO DE ADMINISTRAÇÃO, 9., 2013, São Paulo. **Anais [...]**. São Paulo: CONVIBRA, 2013.

MORAIS, C. R. F. OLIVEIRA, L. V. C.; CABRAL, A. C. de A.; SANTOS, S. M. dos.; PESSOA, M. N. M.; SILVA, C. R. M da. A participação feminina na produção científica das áreas de administração e ciências contábeis. **Revista de Contabilidade da UFBA**, Salvador, v. 12, n. 2, p. 61-97, 2018.

NASCIMENTO, A. M.; BIANCHI, M.; TERRA, P. R. S. A controladoria como um mecanismo interno de governança corporativa: evidências de uma survey comparativa entre empresas de capital brasileiro e norte-americano. **ABCustos**, São Leopoldo, v. 2, n. 2, p. 70-96, 2007.

OLIVEIRA, N.; OLIVEIRA, R. C. M.; DALFIOR, S. R. Gênero e novas perspectivas de trabalho: um estudo junto a mulheres gerentes de atendimento no Banco do Brasil. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 22., 2000. **Anais [...]**. Curitiba: ANPAD, 2000.

OLIVEIRA, M. M. **Como fazer pesquisa qualitativa**. Rio de Janeiro: Juriá, 2013.

OLIVEIRA, S. C. M.; BARBOSA, E. de S.; REZENDE, I. C. C.; SILVA, R.P A.; ALBUQUERQUE, L. C. Bibliometria em artigos de contabilidade aplicada ao setor público. In: CONGRESSO BRASILEIRO DE CUSTOS, 18., 2013, Uberlândia. **Anais [...]**. Uberlândia: ABC, 2013.

RAUPP, F. M.; BEUREN, I. M. **Como elaborar trabalhos monográficos em contabilidade**: teoria e prática. São Paulo: Atlas, 2006.

RESENDE, M. C. R.; BARBOSA, E. de S.; REZENDE, I. C. C.; SILVA, R. P. A.; ALBUQUERQUE, L. S. Participação feminina na produção científica em finanças nos EnANPAD's de 2000 a 2010. **Ciências Sociais em Perspectiva**, Cascavel, v. 11, n. 20, p. 25-45, 2012.

SILVA, C.; ANZILAGO, M.; LUCAS, A. C. A mulher contabilista nas publicações acadêmicas brasileiras. In: CONGRESSO USP DE CONTABILIDADE E CONTROLADORIA, 15., 2015, São Paulo. **Anais [...]**. São Paulo: USP, 2015.

SILVA JÚNIOR, C.P.; MARTINS, O. S. Mulheres no conselho afetam o desempenho financeiro? Uma análise da representação feminina nas empresas listadas na BM&FBOVESPA. **Sociedade, Contabilidade e Gestão**, Rio de Janeiro, v. 12, n. 1, p. 62-76, 2017.

SILVA, C. R. MOREIRA; OLIVEIRA, L. V. C.; MORAIS, C. R. F. de; LIMA, D. S.V.R. Participação feminina na produção científica sobre custos: uma análise dos artigos publicados na Revista ABCustos. In: CONGRESSO BRASILEIRO DE CUSTOS, 23., 2017, Florianópolis. **Anais...** Florianópolis: ABC, 2017.

SILVEIRA, A. M. **Governança corporativa e estrutura de propriedade**: determinantes e relação com o desempenho das empresas no Brasil. 2004. Tese (Doutorado em Administração) – Programa de Pós-Graduação em Administração, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2004.

SOARES, M. N. M.; LESSA, B. S.; PESSOA, M. N. M.; SANTOS, S. M. A participação feminina nos estudos sobre estratégia. **RAUnP**, Natal, v. 7, n. 1, p. 25-37, 2015.

THOME, C. F. O princípio da igualdade de gênero e a participação das mulheres nas organizações sindicais de trabalhadores. **Revista eletrônica**: acórdãos, sentenças, ementas, artigos e informações, Brasília-DF, v. 9, n. 154, p. 69-96, 2013.

VANTI, N. A. P. Da bibliometria à webometria: uma exploração conceitual dos mecanismos utilizados para medir o registro da informação e a difusão do conhecimento. **Ciência da informação**, Brasília-DF, v. 31, n. 2, p. 152-162, 2002.

YOSHIDA, N. D. Análise bibliométrica: um estudo aplicado à previsão tecnológica. **Future Studies Research Journal**: Trends and Strategies, New York, v. 2, n. 1, p. 52-84, 2010.

CAPÍTULO 5

PARTICIPAÇÃO FEMININA NA PRODUÇÃO CIENTÍFICA SOBRE CONTABILIDADE DO TERCEIRO SETOR

*Franciony Ribeiro de Moura¹⁷ ; Ítalo Carlos Soares do Nascimento¹⁸ ;
Geison Calyo Varela de Melo¹⁹ ; Caritsa Scartaty Moreira²⁰*

RESUMO

Com o passar dos anos, as mulheres foram ocupando seu espaço e lutando por igualdade, havendo revoluções pela igualdade de gênero em todas as áreas, inclusive no mercado de trabalho e no meio acadêmico. O Terceiro Setor é composto por organizações sem fins lucrativos e não governamentais que possuem como objetivo a realização de ações que beneficiem a sociedade. A contabilidade, por sua vez, tem papel relevante para o Terceiro Setor, pois a prestação de contas para esse setor é fundamental. Diante disso, esta pesquisa tem como objetivo analisar como se caracteriza a participação feminina na produção científica sobre contabilidade do terceiro setor nos principais artigos publicados da área. Realizou-se um estudo descritivo e de natureza documental, com a abordagem qualitativa-quantitativa, tendo como procedimento técnico a bibliometria. A pesquisa foi realizada nos anos de 2016 a 2018, na Revista de Estudos e Pesquisas Avançadas do Terceiro Setor, e nos congressos: ANPCONT, ENANPAD, Congresso USP de Controladoria e Congresso Brasileiro de Custos. A amostra compreendeu 39 artigos e após a análise dos dados observou-se que a participação feminina foi, ainda que tímida, superior à masculina, de acordo com os resultados obtidos, e concentrada na região Nordeste.

Palavras-chave: Participação feminina. Terceiro Setor. Contabilidade.

17 Graduada em Ciências Contábeis pela Universidade Federal Rural do Semiárido (UFERSA), 2020.

18 Professor do Departamento de Ciências Contábeis (UERN), Mestre em Administração e Controladoria pela Universidade Federal do Ceará (UFC), 2019.

19 Professor do Departamento de Administração (UERN), Mestre em Administração e Controladoria pela Universidade Federal do Ceará (UFC), 2020.

20 Mestra em Ciências Contábeis pela Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN), 2020.

ABSTRACT

Over the years, women have been occupying their space and fighting for equality, with revolutions for gender equality in all areas, including in the job market and in academia. The Third Sector is composed of non-profit and non-governmental organizations that aim to carry out actions that benefit society. Accounting, in turn, has a relevant role for the Third Sector, since accountability for this sector is essential. Therefore, this research aims to analyze how female participation in scientific production on third sector accounting is characterized in the main published articles in the area. A descriptive and documentary study was carried out, with a qualitative-quantitative approach, using bibliometrics as a technical procedure. The research was carried out in the years 2016 to 2018, in the Journal of Advanced Studies and Research of the Third Sector, and in the congresses: ANPCONT, ENANPAD, USP Controllorship Congress and Brazilian Costs Congress. The sample comprised 39 articles and after analyzing the data it was observed that the female participation was, although timid, superior to the male according to the results obtained, concentrated in the Northeast region.

Keywords: Female participation. Third sector. Accounting.

1 INTRODUÇÃO

A sociedade civil é dividida em três setores. O primeiro setor é o Governo (setor público, o Estado); o segundo setor é composto pelas empresas privadas (que visam lucros e estão no mercado de trabalho); e o Terceiro setor, composto por organizações que atuam em diversos segmentos, contudo, diferenciam-se por não terem o objetivo de auferir lucro (BENTO; PAIVA; CASAGRANDE, 2010).

O Terceiro Setor visa ajudar a sociedade de diversas formas, desde a prestação de serviços como educação, lazer, assistência social e até de garantia dos direitos humanos. Dentre suas características, destaca-se que sua principal fonte de recursos são as doações e contribuições, e diante disso Melo Neto e Froes (1999) apontam os principais elementos definidores do conceito e das características do Terceiro setor, que tem seu foco em garantir o bem-estar público, buscando um interesse comum.

É perceptível que com o passar dos anos e a mudança da sociedade, o Terceiro Setor está cada vez mais sendo pesquisado. A sociedade está cada vez mais preocupada com o próximo, tornando-se assim mais consciente e atuante. Por muito tempo, o papel feminino na sociedade estava vinculado às atividades domésticas, porém, no decorrer do tempo as mulheres estão conseguindo reverter essa visão e ganhando mais espaço no âmbito social, econômico e acadêmico, o que vem acarretando o destaque feminino em muitos contextos (GIULIANO, 2015).

A contabilidade, no que lhe concerne, tem papel relevante para o Terceiro Setor, por ser um setor que na maioria da vez são isentos e há necessidade de registrar os fatos contábeis e a deliberação dos recursos arrecadados, pois a prestação de contas para esse setor é fundamental, sendo assim Martins (2010) argumenta que a Contabilidade, como ciência social, possui esse instrumento, ou seja, pode de fornecer transparência à estas instituições, e através dessa credibilidade, essas organizações poderão conseguir mais investimentos para a conquista de seus resultados.

Especificamente no contexto da contabilidade, é notória a evolução da participação feminina, representada pelo fato em 2006, Maria Clara Cavalcante Bagarim tornar-se a primeira mulher presidente do Conselho Federal de Contabilidade – CFC (CFC, 2017). Outro fator que comprova esse incremento na participação das mulheres é o fato que em 2016 as mulheres representavam 42,5% dos profissionais, conforme o CFC (2016).

Dessa forma, o estudo apresenta a seguinte questão de pesquisa: como se caracteriza a participação feminina na produção científica sobre contabilidade do terceiro setor nos principais artigos publicados da área? Assim, o objetivo da pesquisa é analisar como se caracteriza a participação feminina na produção científica sobre contabilidade do terceiro setor nos principais artigos publicados da área.

Para tanto, foi realizado um levantamento bibliométrico, que segundo Moraes Júnior, Araújo e Rezende (2010), este tipo de pesquisa é comumente utilizada para se fazer um levantamento da quantidade e qualidade de estudos sobre um tema que é considerado relevante para uma determinada área. Assim, procedeu-se com uma análise de trabalhos publicados e aprovados em Congressos e revistas brasileiras no período de 2016 a 2018, que possuam foco na participação feminina em Contabilidade do Terceiro Setor. Com isso, o trabalho busca informações relevantes desde gêneros, regiões, metodologia até as bases bibliográficas, com a finalidade de disponibilizar informações que auxiliem e sirvam de objeto de análise e discussão para futuras pesquisas.

Nos dias atuais, um dos assuntos mais debatidos é sobre o empoderamento feminino, onde a mulher luta pela igualdade de gênero, pelos direitos básicos e mostrando a sociedade a sua participação social. Na contabilidade não poderia ser diferente, o artigo visa mostrar a participação feminina na produção científica no Terceiro Setor, já que temas relacionados às mulheres em diversas áreas, são assuntos notórios e relevantes para a sociedade.

2 TERCEIRO SETOR E A CONTABILIDADE

O surgimento das instituições civis de direito privado, denominadas de ‘Entidades sem fins lucrativos’, ‘ONG,s’, ‘Entidades do terceiro setor’ dentre outras nomenclaturas, foi observado pela necessidade de proporcionar bem-estar social pelo motivo de o Estado não possuir a competência suficiente de centralizar as ações e suprir as necessidades da sociedade, resultando em fraqueza para que outras personalidades jurídicas do meio civil possam subsidiar as atividades de cunho social (BORBA; PEREIRA; VIEIRA, 2007). Ainda de acordo com Salamon (2012), ao definir Terceiro Setor, assegura que é um dos setores mais importantes, porém um dos menos explorados.

O Terceiro Setor é composto por organizações sem fins lucrativos e não governamentais que possuem como objetivo a realização de ações que beneficiem a sociedade (BRITO; CARSOSO, 2010; PAES, 2004). Tem ganhado, nos últimos anos, expressiva atenção tanto da mídia quanto de inúmeros pesquisadores, possivelmente devido ao seu crescimento e relevância social, sobretudo no sentido de suprir certas lacunas deixadas pelo Estado (MARQUES et al., 2015).

Já com relação ao Brasil, durante as últimas décadas, houve diversas transformações políticas e, diante disso, Albuquerque (2006) afirma que com essas alterações, ocorreram também mudanças no papel das ONGs. O Terceiro Setor é campo de pesquisa e discussão acadêmica frequente; às vezes, interpretada pelos críticos como um setor homogêneo, com pequena diversidade e qualidade de composição do referencial teórico, quando, na verdade sua atuação é heterogênea (PEREIRA et al., 2013).

A contabilidade é conceituada por Silva (2009) como uma ciência social que estuda o patrimônio de uma entidade e suas variações, e proporciona a geração de informações necessárias à tomada de decisões, tornando-se evidente na configuração de toda entidade, seja esta de fins lucrativos ou não. Ludícibus (2006) ressalta que o grau de desenvolvimento das teorias contábeis e de suas práticas estão diretamente associadas, na maioria das vezes, ao grau de desenvolvimento comercial, social e institucional das sociedades, cidades ou nações.

Para Niyama e Silva (2011) a contabilidade seria o instrumento necessário para que o doador de recursos pudesse aferir se o trabalho social feito pela entidade está alcançando os objetivos pretendidos. Já Olak e Nascimento (2009) apresentam algumas características contábeis inerentes as entidades pertencentes ao Terceiro Setor, dispostas no Quadro 1.

Quadro 1 - Principais características contábeis do terceiro setor

| | |
|--|--|
| Características Contábeis do Terceiro Setor | O lucro é utilizado para a manutenção e continuidade de funcionamento das entidades, não constituindo retorno de investimento para quem doou dinheiro; sendo um meio para atingir os objetivos e não um fim. |
| | A missão é transformar pessoas, por conseguinte, mudanças sociais. |
| | O patrimônio é da sociedade, não podendo ser repartido entre os membros. |
| | Principal fonte de recursos é oriunda de contribuições, doações e subvenções. |
| | Conceder imunidade tributária referente a impostos. |

Fonte: Adaptado de Olak e Nascimento (2009).

2.1 PESQUISA BIBLIOMÉTRICA

A Bibliometria surgiu no início do século XX, decorrente da obrigação de se pesquisar e aferir as atividades de produção acadêmica de campos do conhecimento e/ou temas (ANDRADE *et al.*, 2014). É uma tendência estática que está amparada no desenvolvimento de padrões estatísticos que visam mapear o comportamento de disseminação da produção científica de determinada área em um certo período (DANI; DAL VESCO; SCARPIN, 2011).

A pesquisa bibliométrica é baseada em três Leis, são elas: Lotka (ALVARADO, 2009), Bradford (OSMA, 2006) e Zipf (RIBEIRO, 2014a). A Lei de Lotka evidencia que mensura na literatura acadêmica a produtividade dos autores (ALVARADO, 2009) envolvidos em publicação e divulgação de um determinado tema científico. A Lei de Bradford, por sua vez, permite aferir e compreender como as revistas acadêmicas se comportam na literatura científica sobre determinado assunto (OSMA, 2006), mediante núcleos que são criados para enfatizar estes periódicos na literatura acadêmica (RIBEIRO, 2014). Já a Lei de Zipf, avalia a quantidade de ocorrências das palavras em frases de textos científicos, facilitando com isso o entendimento de qual temática é divulgada em determinada pesquisa (RIBEIRO, 2014).

Conforme Moraes Júnior, Araújo e Rezende (2010) a pesquisa bibliométrica é comumente utilizada para se fazer um levantamento da quantidade e qualidade de estudos sobre um tema que é considerado relevante para uma determinada área.

A utilização das bases de dados para levantamento da produção acadêmica é um procedimento necessário a qualquer pesquisador, exigindo dos mesmos as definições de estratégias para a mensuração eficaz da informação desejada, e a Bibliometria pode ser uma ferramenta essencial neste processo (MUGNAINI, 2003).

2.2 MULHERES NA HISTÓRIA E NA CONTABILIDADE

A mulher é vista como o sexo frágil, tida para nascer, obedecer aos pais, casar, cuidar do lar e ter filhos e em hipótese alguma era vista em profissões na qual se enquadra no mundo masculino, como já foi citado por Moreno, Santos e Santos (2015) que a mulher sempre foi submetida a papéis mais discretos.

Com o passar dos anos, as mulheres foram ocupando seu espaço e lutando por igualdade, havendo revoluções pela igualdade de gênero em todas as áreas, inclusive no mercado de trabalho. Segundo Raquel (2008) devido à luta pelo desenvolvimento social, cultural e político, ao longo dos anos, as mulheres vêm conquistando o seu espaço no mercado de trabalho. Embora de forma lenta, esta conquista tem sido significativa, é o que mostram os dados da Pesquisa Nacional de Amostra por Domicílio – PNAD (2005): no ano de 1973, apenas 30,9% da População Economicamente Ativa (PEA) do Brasil era do sexo feminino; em 1999, elas já representavam 41,4% do total da força de trabalho, cerca

de 33 milhões de mulheres. Quatro anos depois, mais 62 mil mulheres ingressaram pela primeira vez no mercado, aumentando a participação em 1,1%.

De acordo com Mota e Souza (2014) a mulher contabilista atua em diferentes áreas, exercendo sua profissão como sócias de empresa contábil, empregadas na controladoria, consultoria, na contabilidade geral, no setor financeiro, na área tributária, em custos e orçamentos. Segundo dados do Conselho Federal de Contabilidade (CFC), em 1996, a participação da mulher no cenário contábil era de 27,45%, enquanto a dos homens era de 72,55%. Após 22 anos, os profissionais da contabilidade com registro ativo representam 525.367 mil. Desses, 300.555 (57,20%) são do sexo masculino e 224.812 (42,79%) são do sexo feminino. E esse número não para de crescer. Nas eleições do Sistema CFC/CRCs, realizadas em outubro de 2017, elas tiveram papel importante na escolha dos futuros representantes. Dessa forma, o resultado trouxe uma boa surpresa: pela primeira vez na história dos 27 Regionais, sete deles – CRCMG, CRCMS, CRCPA, CRCPB, CRCRR, CRCRS e CRCSP - estão, atualmente, ocupados por mulheres, verificando-se, portanto, uma evolução da participação feminina na profissão contábil, historicamente caracterizada como profissão masculina.

O Quadro 2 apresenta alguns estudos anteriores, onde foram selecionados através de um levantamento de artigos relacionados à temática em questão, onde foi considerados temas relacionados ao Terceiro Setor, artigos bibliométricos e artigos que focassem na participação feminina.

Quadro 2 - Estudos anteriores correlatos ao tema

| AUTOR/ANO | TÍTULO | OBJETIVO | RESULTADOS |
|-------------------------|---|--|--|
| Schirmanm et al. (2017) | Estudo bibliométrico da produção científica sobre o Terceiro Setor entre 2010 a 2016 | Realizar um levantamento bibliométrico da temática denominada Terceiro Setor entre os anos de 2010 a 2016 na base de dados da SPELL. | Entre os principais resultados foram identificados que incentivos do governo para os projetos que envolvem pesquisas ganham destaque, pois o pesquisador consegue através de sua pesquisa transmitir um conhecimento adquirido. |
| Godoy et al. (2016) | Organizações do Terceiro Setor: uma abordagem bibliométrica | Investigar as características das pesquisas publicadas sobre organizações do terceiro setor em periódicos científicos, no período de 1971 a 2014, analisando três variáveis: autores, periódicos e palavras-chave. | Apontam para um crescimento na produção científica da área, tendência contrária à apontada, dez anos atrás por Helmig, Jegers e Lapsley (2004), podendo orientar pesquisas neste campo. |
| Pereira (2015) | Terceiro Setor: uma análise bibliométrica e societária dos periódicos nacionais em contabilidade classificados no QUALIS CAPES A1 a B5 no período de 2005 a 2014. | Verificar o comportamento e as características das publicações na área temática do Terceiro Setor que circulam nos periódicos classificados no QUALIS CAPES A1 a B5 no período de 2005 a 2014 | O periódico “Enfoque: Reflexão Contábil – B2” foi quem mais publicou durante o período de análise, o ano de maior publicação foi 2012 (8 publicações), o autor mais prolífico foi SCARPIN, J. E. com 4 participações. A FEA – USP é a Instituição de ensino com maior participação, o perfil dos pesquisadores são Doutores e as regiões que tem maior participação são Sul e Sudeste. |

| | | | |
|------------------------|---|---|--|
| Mota e Souza (2014) | A evolução da mulher na contabilidade: os desafios da profissão | Evidenciar esta evolução, que se pressupõe, é de interesse da sociedade e, principalmente, dos profissionais do meio contábil e empresarial. | Qual a contribuição da mulher contabilista como agente de transformação da sociedade? |
| Souza et al. (2013) | Terceiro Setor: um estudo bibliométrico nos congressos brasileiros de custos. | Realizar um levantamento, no período de 1994 a 2012, nos trabalhos aprovados pelo Congresso Brasileiro de Custos (CBC) que possuam como foco o Terceiro Setor. | Os resultados obtidos neste estudo refletem tendências de crescimento, ao longo dos 13 anos analisados, em trabalhos científicos publicados sobre o Terceiro Setor, servindo como auxílio para novas pesquisas acadêmicas. |
| Custódio et al. (2012) | Organizações sem fins lucrativos: um estudo bibliométrico. | Investigar as características quantitativas e qualitativas dos artigos científicos sobre o Terceiro Setor, em periódicos de Contabilidade com qualificação A1, A2, B1, B2, B3, B4 e B5 pela CAPES, nos anos de 2006 a 2010. | Os resultados deste estudo mostraram que a maior parte das publicações se concentra em periódicos com classificação B3, com 13 artigos ao todo, sendo que não foram encontrados estudos nos periódicos A1 e A2. |

Fonte: Elaborado pelos autores (2019).

Observa-se no Quadro 2 que o foco da pesquisa foi realizado em artigos e que eles estão relacionados a temática do Terceiro Setor, Contabilidade no Terceiro Setor, Bibliometria e Participação feminina. Assim, verifica-se a escassez de estudos bibliométricos que tratem especificamente da temática Participação Feminina na Contabilidade do Terceiro Setor, demonstrando, portanto, a relevância da presente pesquisa.

3 METODOLOGIA

Essa pesquisa tem como objetivo analisar como se caracteriza a participação feminina na produção científica sobre contabilidade do terceiro setor nos principais artigos publicados da área. Para tanto, a pesquisa se caracteriza como descritiva e documental. Segundo Malhotra (2001) a pesquisa descritiva tem como objetivo a descrição de algo; já a documental, de acordo Ponte *et al.* (2007) está relacionada com sua fonte, a qual se restringe a documentos escritos ou não escritos, sempre de fontes primárias.

Na pesquisa, foram utilizados meios qualitativos e quantitativos, que de acordo com Ponte *et al.* (2007, p. 8) “a pesquisa quanti-quali compreende a utilização de ambas as naturezas, quantitativa e qualitativa, numa pesquisa científica. Estudos de natureza quanti-quali têm como base tanto o positivismo (estatísticas) como fenomenologia (procura o entendimento da coisa)”.

Quando ao procedimento técnico, recorreu-se à bibliometria. A análise bibliométrica se desenvolve em quatro etapas básicas: a escolha da literatura a ser analisada, a avaliação dos dados coletados, a análise e interpretação das informações e a apresentação dos resultados (COOPER; LINDSAY, 1998).

Para realizar a coleta de dados, foi feita a identificação de produções científicas na abordagem do tema do Terceiro Setor e a amostra foi definida considerando-se os trabalhos que continham a participação feminina nos mesmos. Dessa forma, os artigos foram coletados através de publicações na Revista de Estudos e Pesquisas Avançadas do Terceiro Setor e Congressos da área: congresso da Associação Nacional de Programas de Pós-Graduação em Ciências Contábeis (ANPCONT), Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração (ENANPAD), Congressos USP de

Controladoria e Contabilidade, e Congresso Brasileiro de Custos (CBC). De posse das informações, foi feita uma análise o período de 2016 a 2018.

Quanto ao tratamento dos dados, procedeu-se com a análise de conteúdo, que de acordo com Bardin (2011), compreende um conjunto de técnicas de análise das comunicações visando a obter, por procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens, indicadores (quantitativos ou não) que permitam a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção/recepção (variáveis inferidas) destas mensagens.

De posse das informações necessárias, os devidos dados foram dispostos em planilhas, com auxílio do *software Microsoft Excel* (Versão 2016) e analisadas para os respectivos resultados.

4 ANÁLISE DOS RESULTADOS

Esta pesquisa possui como objetivo analisar como se caracteriza a participação feminina na produção científica sobre contabilidade do terceiro setor nos principais artigos publicados da área. Desta forma, para o alcance do objetivo, inicialmente, na Tabela 1, apresenta-se a distribuição dos artigos pesquisados na Revista de Estudos e Pesquisas Avançadas do Terceiro Setor e nos Congressos da área: ANPCONT, ENANPAD, Congressos USP de Controladoria e Contabilidade, e Congresso Brasileiro de Custos, no período de 2016 a 2018, sendo composta da seguinte maneira: (1) Artigos apenas com mulheres; (2) Artigos apenas com homens e (3) Artigos mistos, ou seja, com homens e mulheres.

Tabela 1 – Distribuição dos artigos dos Anais pesquisados em relação ao gênero

| Artigos publicados/Ano | 2016 | 2017 | 2018 | Total |
|-------------------------------|-----------|----------|----------|-----------|
| Artigos apenas com mulheres | 2 | 0 | 1 | 3 |
| Artigos apenas com homens | 6 | 2 | 1 | 9 |
| Artigos com homens e mulheres | 13 | 7 | 7 | 27 |
| Total | 21 | 9 | 9 | 39 |

Fonte: Dados da pesquisa (2019).

Observa-se na Tabela 1 que houve 39 artigos relacionados à temática do Terceiro Setor, voltados para a contabilidade. Destaque-se o ano de 2016, com maior número de publicações (21), onde o meio de divulgação com mais publicações foi a Revista de Estudos e Pesquisas Avançadas do Terceiro Setor, naturalmente por ser uma revista relacionada a temática. Verificou-se que nos eventos pesquisados, houve o destaque em apenas um, o Congresso Brasileiro de Custos.

Ainda conforme a Tabela 1, nota-se que artigos escritos exclusivamente por mulheres (3) é inferior relacionada aos homens (9), confirmando com os achados de Moraes et al. (2018) que realizou um trabalho voltado para participação feminina na produção das áreas de Administração e de Ciências Contábeis.

Na Tabela 2 foi feita a distribuição por número de autores, buscando-se identificar como tem sido realizada a produção científica (com apenas 1 autor, 2 autores, 3 autores, 4 autores, 5 autores ou 6 autores).

Por meio da Tabela 2, observa-se que houve apenas 2 publicações com 1 só autor e somente no ano de 2016, artigos esses, publicados pela Revista de Estudos e Pesquisas Avançadas do Terceiro Setor. Fica em evidência a publicação com 2 autores, que tiveram um total de 15 artigos publicados, sendo este o maior volume de produções, seguindo-se daqueles com 4 autores com 11 artigos; e 3 autores, com 9 artigos publicados. Diferente do trabalho de Sousa e Nascimento (2019), trabalho esse que analisou a participação feminina na governança corporativa, onde se constatou que as pesquisas com 3 autores são em números maiores.

Tabela 2 – Distribuição dos artigos por número de autores, análise por ano

| Número de Autores/Ano | 2016 | 2017 | 2018 | Total |
|-----------------------|-----------|----------|----------|-----------|
| 1 autor | 2 | 0 | 0 | 2 |
| 2 autores | 8 | 4 | 3 | 5 |
| 3 autores | 4 | 2 | 3 | 9 |
| 4 autores | 6 | 2 | 3 | 11 |
| 5 autores | 0 | 1 | 0 | 1 |
| 6 autores | 1 | 0 | 0 | 1 |
| Total | 21 | 9 | 9 | 39 |

Fonte: Dados da pesquisa (2019).

Na Tabela 3, foi feita uma relação da quantidade de autores por gênero, buscando-se observar a evolução da participação feminina no lapso temporal analisado (2016-2018). De posse dos resultados, verificou-se que as autoras mulheres estão em maior número (60), diferente de estudos anteriores na área da contabilidade, como Silva *et al.* (2017) e Soares *et al.* (2014) em que a participação feminina era inferior em todos os anos analisados dos estudos.

Tabela 3 – Quantidade de autores por gênero

| Artigos publicados/Ano | 2016 | 2017 | 2018 | Total |
|------------------------|-----------|-----------|-----------|------------|
| Autoras (M) | 31 | 13 | 16 | 60 |
| Autores (H) | 29 | 14 | 11 | 54 |
| Total | 60 | 27 | 27 | 114 |

Fonte: Dados da pesquisa (2019).

Na análise foi visto que o evento em que houve maior evidência de participação feminina foi o Congresso Brasileiro de Custos, em que totalizou no triênio (2016-2018) 22 autoras, com 11 autoras no ano de 2016, seguido pela Revista de Estudos e Pesquisas Avançadas do Terceiro Setor com o total de 13 autoras; já o ENANPAD com 10 autoras, o ANPCONT e o Congresso USP de Controladoria e Contabilidade, ambos com 8 autoras.

A Tabela 4 apresenta a quantidade de autores por gênero e divididos por região/ano, onde foi realizada uma análise através das origens das instituições acadêmicas.

Tabela 4 – Quantidade de autores por gênero divididos por região/anos

| Região | Centro Oeste | | Nordeste | | Norte | | Sudeste | | Sul | | Total | |
|--------------|--------------|----------|-----------|-----------|----------|----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| | M | H | M | H | M | H | M | H | M | H | M | H |
| 2016 | 2 | 8 | 6 | 8 | 3 | 2 | 13 | 12 | 6 | 3 | 31 | 29 |
| 2017 | 1 | 1 | 11 | 3 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 4 | 13 | 14 |
| 2018 | 0 | 0 | 5 | 0 | 0 | 0 | 1 | 3 | 10 | 5 | 16 | 11 |
| Total | 3 | 9 | 22 | 11 | 3 | 2 | 15 | 16 | 16 | 12 | 60 | 54 |

Fonte: Dados da pesquisa (2019).

Conforme visto na Tabela 4, na pesquisa houve um destaque com relação à participação feminina na região Nordeste, com 22 autoras; seguido da região Sul, com 16 autoras; região Sudeste com 15 autoras e as regiões Centro-Oeste e Norte com o menor número de participação feminina (3). O evento com maior notoriedade é o Congresso Brasileiro de Custos com 22 autoras, 11 somente em 2016.

Este achado corrobora os resultados do trabalho de Sousa e Nascimento (2019), que analisou a participação feminina na governança corporativa, destacando as regiões Nordeste e Sul com maiores participações femininas e a região Norte com menor participação.

Quanto à abordagem dos artigos pesquisados, foi analisado o conteúdo dos mesmos, sendo possível demonstrar na Tabela 5, a abordagem mais utilizada (qualitativa, quantitativa ou quali-quantitativa).

Tabela 5 – Abordagem dos artigos publicados nos Anais

| Abordagem | 2016 | 2017 | 2018 | Total |
|---------------|-----------|----------|----------|-----------|
| Quantitativa | 2 | 4 | 5 | 11 |
| Qualitativa | 9 | 2 | 2 | 13 |
| Quali-Quanti | 1 | 1 | 1 | 3 |
| Não informado | 9 | 2 | 1 | 12 |
| Total | 21 | 9 | 9 | 39 |

Fonte: Dados da pesquisa (2019).

No que tange a Tabela 5, pode-se verificar que na elaboração do *ranking*, as abordagens mais utilizadas nos artigos pesquisados são: quantitativa (13), qualitativa (11) – abordagem essa com evolução no triênio pesquisado –, e quali-quanti (3), sendo visto também que 12 artigos não informaram a abordagem utilizada. Confrontados com trabalhos anteriores, verifica-se no artigo de Morais *et al.* (2018) que as abordagens qualitativas ainda são as mais utilizadas pelas pesquisadoras.

Com relação à temática mais abordada nos artigos pesquisados, a Tabela 6 evidencia tais informações, sendo visível identificar que os Estudos de Casos em Instituições (9) são em maioria, seguido da Imunidade Tributária (5) e Gestão de Custos (4). A temática de Gestão de Custos tem em comum com os estudos de Ribeiro e Santos (2016), que também evidenciaram o tema Gestão de Custos como o mais recorrente em pesquisas sobre Contabilidade de Custos. Com a minoria está Transparência (1), Contabilidade Gerencial (1), dentre outros. Verifica-se que o ano de 2016 tem predominância com relação às temáticas mais abordadas (23).

Tabela 6 – Temáticas mais abordadas nos artigos publicados nos anais pesquisados

| Temáticas mais abordadas | 2016 | 2017 | 2018 | Total |
|--|-----------|----------|----------|-----------|
| Análise Econômica e Financeira | 0 | 0 | 1 | 1 |
| Análise de Gastos | 1 | 1 | 0 | 2 |
| Capacitação de profissionais | 0 | 0 | 1 | 1 |
| Captação de Recursos | 0 | 0 | 2 | 2 |
| Contabilidade Gerencial | 1 | 0 | 0 | 1 |
| Controle Gerencial | 1 | 1 | 0 | 2 |
| Disclosure em Organizações sem fins lucrativos | 1 | 1 | 0 | 2 |
| Estudo de caso-Instituição | 6 | 1 | 2 | 9 |
| Imunidade Tributária | 4 | 1 | 0 | 5 |
| Informações Priorizadas | 2 | 0 | 0 | 2 |
| Instrumentos de Ampliação | 1 | 0 | 0 | 1 |
| Gestão de Custos | 1 | 2 | 1 | 4 |
| Gestão Financeira | 1 | 1 | 0 | 2 |
| Prestação de Contas | 2 | 0 | 1 | 3 |
| Transparência | 1 | 0 | 0 | 1 |
| Tributos e Direitos Fundamentais | 1 | 0 | 0 | 1 |
| Total | 23 | 8 | 8 | 39 |

Fonte: Dados da pesquisa (2019).

A Tabela 7 está relacionada aos IES com maior número de autores que publicaram artigos na temática do Terceiro Setor relacionado com a contabilidade, organizada por ordem alfabética.

Na Tabela 7 observa-se que a Instituição de Ensino com mais representatividade é a Universidade Católica de Brasília (UCB) com 12 autores, 10 deles, no ano de 2016, todos na Revista de Estudos e Pesquisas Avançadas do Terceiro Setor, deve ser pelo fato de que a mesma seja vinculada ao Programa de Mestrado em Direito da Universidade Católica de Brasília.

Tabela 7 – IES com maior número de autores

| IES com maior número de autores/ano | 2016 | 2017 | 2018 | Total |
|-------------------------------------|-----------|-----------|-----------|------------|
| EMATER-RO | 1 | 0 | 0 | 1 |
| FACEX | 0 | 2 | 0 | 2 |
| FCJP | 2 | 0 | 0 | 2 |
| FINOM | 1 | 0 | 0 | 1 |
| MACKENZIE | 0 | 0 | 2 | 2 |
| PUC | 1 | 0 | 0 | 1 |
| UCB | 10 | 2 | 0 | 12 |
| UCS | 0 | 0 | 3 | 3 |
| UEL | 0 | 1 | 0 | 1 |
| UEM | 3 | 0 | 0 | 3 |
| UENP | 0 | 0 | 2 | 2 |
| UEPB | 4 | 0 | 0 | 4 |
| UFC | 1 | 1 | 0 | 2 |
| UFERSA | 3 | 0 | 0 | 3 |
| UFES | 2 | 0 | 0 | 2 |
| UFF | 2 | 0 | 0 | 2 |
| UFJF | 0 | 3 | 4 | 7 |
| UFJF – GV | 0 | 5 | 0 | 5 |
| UFPB | 0 | 1 | 3 | 4 |
| UFPE | 1 | 1 | 4 | 6 |
| UFPR | 4 | 3 | 0 | 7 |
| UFRGS | 0 | 0 | 2 | 2 |
| UFRJ | 3 | 0 | 0 | 3 |
| UFRPE | 1 | 3 | 0 | 4 |
| UFSC | 2 | 0 | 3 | 5 |
| UFU | 4 | 0 | 0 | 4 |
| UNAM | 1 | 0 | 0 | 1 |
| UNASP | 6 | 0 | 0 | 6 |
| UNESPAR | 1 | 0 | 0 | 1 |
| UNIR | 4 | 0 | 0 | 4 |
| UNOESC | 0 | 0 | 4 | 4 |
| UPF | 0 | 0 | 1 | 1 |
| USP | 3 | 3 | 1 | 7 |
| Total | 60 | 25 | 29 | 114 |

Fonte: Dados da pesquisa (2019).

Na sequência destacam-se as IES: UFJF, UFPR, USP com a quantidade de 7 autores, dentre elas, uma inclusive já tendo sido destaque em outras temáticas abordadas anteriormente, a USP, como nos estudos de Silva (2017) e Walter (2010) respectivamente, notadamente por ser a instituição com o primeiro curso de Ciências Contábeis no país.

Ressalte-se que as IES com maiores participações femininas são: universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF – GV), Campus: GV e Universidade Federal de Pernambuco (UFPE), cada IES com 4 autoras.

Quanto às autoras em evidência na pesquisa, a partir da coleta de dados foi possível

identificar a autora com mais artigos publicados; a Tabela 8 expõe essas informações, como consta na mesma.

Tabela 8 – Autoras que mais publicaram entre 2016 a 2018

| Nome das autoras | Quantidade de Publicações |
|---------------------------------------|---------------------------|
| Ana Lucia Fontes de Souza Vasconcelos | 3 |
| Aline Gomes Peixoto Gouveia | 2 |
| Margareth Vetis Zaganelli | 2 |
| Maria Célia da Silva Gonçalves | 2 |
| Demais autoras | 51 |
| TOTAL | 60 |

Fonte: Dados da pesquisa (2019).

De acordo com a Tabela 8, a autora com mais publicações é a Ana Lucia Fontes de Souza Vasconcelos, onde pelo acesso ao Currículo Lattes na Plataforma Lattes, identificou-se que a mesma tem a titulação de Pós-Doutorado, a mesma publicou artigos nos eventos: 1 - ANPCONT (2017) e 2 - ENANPAD (2017/2018). Com relação ao perfil das outras autoras da Tabela 8, foi constatado que 2 possuem doutorado e 1 sem titulação, em que a mesma não encontrada na Plataforma Lattes.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo tem como objetivo analisar como se caracteriza a participação feminina na produção científica sobre contabilidade do Terceiro Setor nos principais artigos publicados da área, nos principais eventos que engloba a temática relacionada, sendo o ANPCONT, Congresso Brasileiro de Custos, Congresso USP de Controladoria e Contabilidade, ENANPAD e a Revista de Estudos e Pesquisas Avançadas do Terceiro Setor. Com base na pesquisa é possível organizar fatos que englobam a participação feminina em um artigo bibliométrico.

Diante dos resultados, verifica-se que o objetivo foi atingido, tendo em vista que foram obtidos o somatório de 39 artigos relacionados a temática, constatando-se (3) artigos apenas com mulheres, (9) artigos apenas com homens e (27) artigos mistos, ou seja, com homens e mulheres. Em relação quantidade de autores por gênero as mulheres (60) se sobressaem sobre homens (54), no total (114) autores.

Na análise por região, foram concentradas na seguinte forma: o destaque ficou para a região Nordeste (33 autores), seguido da região Sudeste (31 autores), região Sul (28), região Centro-Oeste (12) e a com menos autores a região Norte (5), ressaltando que a região Nordeste predominou o maior somatório de autoras (22).

No que se diz respeito a abordagem de pesquisa dos artigos encontrados, a abordagem qualitativa foi superior (13), se comparada à quantitativa (11) e quali-quantitativa (3), bem como os artigos em que não houve informação sobre a abordagem utilizada (12). A temática mais abordada foi Imunidade Tributária (5) e Gestão de Custos (4), relacionados ao Terceiro Setor. As IES em destaque a Universidade Católica de Brasília (UCB) (12).

Com os dados obtidos, é possível observar que participação feminina está presente na produção científica na área da Contabilidade do Terceiro Setor nos principais eventos da área e com uma diferença pequena da participação masculina. Este trabalho auxilia na identificação da diversidade de gênero na contabilidade e na evidência de que a participação feminina está em evolução.

Em relação à limitação do trabalho, uma delas foi com a baixa existência de artigos na temática, pois poderia ser feita a coleta em mais uma revista relacionada a área de Direito com

a temática do Terceiro Setor, porém o acesso à revista só é permitido através de pagamento, tornando inviável o acesso à mesma. Assim, como sugestão de pesquisa futura, sugere-se estender o período analisado, como também se recomenda a inclusão de outros periódicos nacionais e internacionais.

REFERÊNCIAS

ALBUQUERQUE, A. C. C. de. **Terceiro setor: história e gestão de organizações**. 2. ed. São Paulo: Summus 2006.

ALVARADO, R. U. A. Frente de pesquisa na literatura sobre a produtividade dos autores. **Revista Eletrônica de Biblioteconomia e Ciência da Informação**, Florianópolis, v. 14, n. 28, p. 38-56, 2009.

ANDRADE, C. M.; CRUZ, N. V. S.; BATISTA, A. B.; ROCHA, J. D. da; BRUNI, A. L. Análise bibliométrica sobre mapas estratégicos no contexto brasileiro e internacional no período de 1987 a 2013: um estudo à luz da lei de Lotka. In: CONGRESSO USP CONTROLADORIA E CONTABILIDADE, 14., 2014, São Paulo. **Anais [...]**. São Paulo: USP, 2014.

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 2011.

BENTO, G. D.; PAIVA, K. S. E.; CASAGRANDE, M. D. H. Contabilidade e gestão no terceiro setor: um estudo bibliométrico em periódicos nacionais Qualis B1 e B2. In: SEMINÁRIOS EM ADMINISTRAÇÃO, 13., 2010, São Paulo. **Anais [...]**. São Paulo: USP, 2010.

BORBA, J. A.; PEREIRA, R.; E. M. F. Terceiro setor: aspectos relacionados à elaboração das demonstrações contábeis das fundações privadas mantedoras de universidades do estado de Santa Catarina. **ABCustos**, São Leopoldo, v. 2, n. 3, p. 1-19, 2007.

BRITO, C. A. O.; CARDOSO, K. C. R. M. Gestão de custos: uma ferramenta administrativa nas entidades do terceiro setor. **Sitientibus**, Feira de Santana, v. 14, n. 43, p. 113-123, 2010.

COOPER, H. M.; LINDSAY, J. J. Research synthesis and meta-analysis. In: BICKMAN, L.; ROG, D. J. (orgs.). **Handbook of applied social research methods**. Thousand Oaks: Sage Publications, 1998.

CUSTÓDIO, E. B.; GÓIS, A. D.; ALMEIDA, T. A.; ARAÚJO, B. C. Organizações sem fins lucrativos: um estudo bibliométrico. **Revista Ambiente Contábil**, Natal, v. 5, n. 2, p. 107-127, 2013.

DANI, A. C.; DAL VESCO, G. D.; SCRIPIN, J. E. Contabilidade do terceiro setor: um estudo bibliométrico em periódicos internacionais no período de 2006 a 2010. **Accounting and Management**, São Caetano do Sul, v. 5, n. 2, p. 114-120, 2011.

GODOY, J. G. V.; RAUPP, F. N.; TEZZA, R. O. Organizações do terceiro setor: uma abordagem bibliométrica. **Sociedade, Contabilidade e Gestão**, Rio de Janeiro, v. 11, n. 1, p. 15-36, 2016.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

GIULIANO, P. The role of women in society: from preindustrial to modern times. **CESifo Economic Studies**, Oxonia, v. 61, n. 1, p. 33-52, 2015.

IUDÍCIBUS, S. de. **Teoria da contabilidade**. São Paulo: Atlas, 2006.

MALHOTRA, N. K. **Pesquisa de marketing**: uma orientação aplicada. 3. ed. Porto Alegre: Bookman, 2001.

MARQUES, B. A.; RODY, P. H. A.; CAMPOS, G. M.; REINA, D. Terceiro setor: panorama das tendências de 1998 a 2013 por meio de um estudo bibliométrico. **Enfoque: Reflexão Contábil**, Maringá, v. 34, n. 2, p. 71-89, 2015.

MARTINS, P. L.; NERY, K. P.; BORGES, K.; SOUZA, M. E. de. A contabilidade do terceiro setor: o caso Anália Franco. In: SIMPOSIO DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO E TECNOLOGIA, 8., 2011, Rio de Janeiro. **Anais [...]**. Rio de Janeiro: AEDB, 2011.

MELO NETO, F. P.; FROES, C. **A responsabilidade social e cidadania empresarial**: administração do terceiro setor. 1. ed. Rio de Janeiro: Quality Mark, 1999.

MORAES JÚNIOR, V. F.; ARAÚJO, A. O.; REZENDE, I. C. Estudo bibliométrico da área ensino e pesquisa em gestão de custos: triênio 2007-2009 do Congresso Brasileiro de Custos. In: CONGRESSO BRASILEIRO DE CUSTOS, 17., 2010, Belo Horizonte. **Anais [...]**. Belo Horizonte: ABC, 2010.

MORAIS, C. R. F de; OLIVEIRA, L. V. C.; CABRAL, A. C. de A.; SANTOS, S. M. dos; PESSOA, M. N. M.; SILVA, C. R. M. da. A participação feminina na produção científica das áreas de administração e ciências contábeis. **Revista de Contabilidade da UFBA**, Salvador, v. 12, n. 2, p. 61-97, 2018.

MORENO, M. M.; SANTOS, F. V. dos; SANTOS, C. B. dos. O fortalecimento da mulher na área contábil: crescimento e valorização profissional. **Estudos**, Goiânia, v. 42, n. 2, p. 201-210, 2015.

MOTA, E. C. F.; DE SOUZA, M. A. A evolução da mulher na contabilidade: os desafios da profissão. **Revista Gestão e Desenvolvimento em Contexto**, Cruz Alta, v. 2, n. 1, p. 19-27, 2014.

MUGNAINI, R. A bibliometria na exploração de bases de dados: a importância da linguística. **TransInformação**, Campinas, v. 15, n. 1, p. 45-52, 2003.

NIYAMA, J. K.; SILVA, C. A. T. **Teoria da contabilidade**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

OLAK, P. A.; NASCIMENTO, D. T. **Contabilidade para entidades sem fins lucrativos (Terceiro setor)**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

OSMA, E. R. de. Aplicación del modelo bradford en la producción científica del área biomédica de la Universidad de Granada (1988-1996). **Revista Eletrônica de Biblioteconomia e Ciência da Informação**, Florianópolis, n. especial, p. 1-23, 2006.

PAES, J. E. S. **Fundações e entidades de interesse social**: aspectos jurídicos, administrativos, contábeis e tributários. 5. ed. Brasília-DF: Brasília Jurídica, 2004.

PEREIRA, I. G. T. **Terceiro setor**: uma análise bibliométrica e societária dos periódicos nacionais em contabilidade classificados no Qualis Capes A1 a B5 no período de 2005 a 2014. 2015. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Ciências Contábeis) – Universidade Federal da Paraíba, Campina Grande, 2015.

PEREIRA, R. S.; MORAES, F. C. C. de; MATTOS JUNIOR, A. B.; PALMISANO, A. especificidades

da gestão no terceiro setor. **Revista Organizações em Contexto**, São Paulo, v. 9, n. 18, p. 167-195, 2013.

PONTE, V. M. R.; OLIVEIRA, M. C.; MOURA, H. J.; BARBOSA, J. V. B. Análise das metodologias e técnicas de pesquisas adotadas nos estudos brasileiros sobre *Balanced Scorecard*: um estudo dos artigos publicados no período de 1999 a 2006. In: CONGRESSO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM CONTABILIDADE, 1., 2007, Gramado. **Anais [...]**. Gramado: ANPCONT, 2007.

RAQUEL, T. **A evolução da mulher no mercado de trabalho**. São Paulo: Atlas, 2008.

RAUPP, F. M.; BEUREN, I. M. Metodologia da pesquisa aplicável às ciências sociais. In: BEUREN, I. M. (org.). **Como elaborar trabalhos monográficos em contabilidade: teoria e prática**. São Paulo: Atlas, 2009.

RIBEIRO, H. C. M. Corporate governance versus corporate governance: an international review: uma análise comparativa da produção acadêmica do tema governança corporativa. **Revista Contemporânea de Contabilidade**, Florianópolis, v. 11, n. 23, p. 95-116, 2014.

RIBEIRO, H. C. M.; SANTOS, M. C. Produção acadêmica em seu estado da arte do tema custos divulgado nos periódicos da área contábil de 2010 a 2014. *ConTexto*, Porto Alegre, v. 16, n. 33, p. 90-112, 2016.

SALAMON, L. M. **The state of nonprofit America**. 2. ed. New York: Brookings Institution Press, 2004.

SCHIRMAM, F. R.; MINETTO, C.; SILVA, E. C da.; SCHERER, L.; BOTELHO, L. L. R. **Estudo bibliométrico da produção científica sobre terceiro setor**, entre 2010 a 2016. Chapecó: UFFS, 2016.

SILVA JÚNIOR, C. P. R. da; MARTINS, O. S. Mulheres no conselho afetam o desempenho financeiro? Uma análise da representação feminina nas empresas listadas na BM&FBOVESPA. **Sociedade, Contabilidade e Gestão**, Rio de Janeiro, v. 12, n. 1, p. 62-76, 2017.

SILVA, V. da. **Demonstrações contábeis e obrigações tributárias em uma instituição do terceiro setor**. 2009. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Ciências Contábeis) – Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2009.

SOARES, M. de; N, M.; LESSA, B. S.; CABRAL, A. C. A.; PESSOA, M. N. M.; SANTOS, S. M. A participação feminina nos estudos sobre estratégia. **RAUnP**, Natal, v. 7, n. 1, p. 25-37, 2015.

SOUSA, J. I. L.; NASCIMENTO, Í. C. S. do. Participação feminina na produção científica sobre governança corporativa: análise dos artigos publicados nos anais dos principais eventos da área. In: CONGRESSO DE ECONOMIA E GESTÃO, 6., 2019, Mossoró. **Anais [...]**. Mossoró: UERN, 2019.

SOUZA, J. L.; GÓIS, A.D.; ALMEIDA, T.A.; ARAÚJO, B, C. Terceiro setor: um estudo bibliométrico nos congressos brasileiros de custos. In: CONGRESSO BRASILEIRO DE CUSTOS, 20., 2013, Uberlândia. **Anais [...]**. Uberlândia: ABC, 2013.

CAPÍTULO 6

PERSPECTIVAS DE ATUAÇÃO PROFISSIONAL DOS DISCENTES DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS EM FUNÇÃO DO GÊNERO

*Jarleide de Souza Silva*²¹; *Ítalo Carlos Soares do Nascimento*²²;
*Geison Calyo Varela de Melo*²³; *Jandeson Dantas da Silva*²⁴

RESUMO

A concepção de gênero vem sendo objeto de inúmeros estudos com diferentes aspectos: o da construção do sujeito na sociedade, na escola, na graduação e nos cursos de pós-graduação stricto-senso, na qualidade de vida no trabalho, na hierarquia de valores de trabalho, dentre outros. Neste sentido, este estudo teve como objetivo analisar as perspectivas de atuação profissional dos discentes de Ciências Contábeis em função do gênero. A metodologia ancora-se numa pesquisa descritiva e quantitativa, tratando-se de um *survey* com aplicação de questionário com perguntas fechadas a 255 discentes. Através da estatística descritiva e do Teste T de *Student*, verificou-se que há percepções diferentes entre o público masculino e feminino quanto as seguintes questões: (i) igualdade de oportunidades no ambiente de trabalho; (ii) diferenças na contratação de homens e mulheres; e (iii) desigualdades salariais entre homens e mulheres que exercem cargos iguais ou equivalentes. Quanto a principal perspectiva de atuação na profissão contábil, através da realização da Análise de Correspondência, constatou-se que os discentes do gênero masculino, em sua maioria pretende atuar na área privada; já as discentes do gênero feminino, pretendem atuar na área pública, sinalizando, portanto, que a mulher busca por estabilidade e segurança no exercício da profissão.

Palavras-chave: Diversidade de Gênero. Perspectiva Profissional. Profissão Contábil.

21 Bacharel em Ciências Contábeis pela Universidade Federal Rural do Semiárido - UFRSA (2019).

22 Professora do Departamento de Ciências Contábeis (UERN). Mestre em Administração e Controladoria pela Universidade Federal do Ceará (2019).

23 Professor do Departamento de Administração (UERN). Mestre em Administração e Controladoria pela Universidade Federal do Ceará (2020).

24 Professor do Departamento de Ciências Contábeis (UERN). Mestre em Administração e Controladoria pela Universidade Federal do Ceará (2015).

ABSTRACT

The concept of gender has been the subject of numerous studies with different aspects: the construction of the subject in society, at school, in undergraduate and graduate courses, in the quality of life at work, in the hierarchy of values of work, among others. In this sense, this study aimed to analyze the prospects for professional performance of accounting students in terms of gender. The methodology is anchored in a descriptive and quantitative research, being a survey with the application of a questionnaire with closed questions to 255 students. Through descriptive statistics and Student's T Test, it was found that there are different perceptions between the male and female public regarding the following issues: (i) equal opportunities in the work environment; (ii) differences in the hiring of men and women; and (iii) salary inequalities between men and women who hold equal or equivalent positions. As for the main perspective of performance in the accounting profession, through the Correspondence Analysis, it was found that the male students, mostly intend to work in the private area; female students, on the other hand, intend to work in the public area, signaling, therefore, that women seek stability and security in the exercise of their profession.

Keywords: Gender Diversity. Professional Outlook. Occupation Accountant.

1 INTRODUÇÃO

Observa-se que, nos últimos anos, o Ensino Superior em Contabilidade no Brasil vem apresentando avanços significativos devido à rápida expansão do curso. Segundo o Censo do Ensino Superior realizado no ano de 2016, pelo Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP) e Ministério da Educação (MEC), o curso de Ciências Contábeis é o 6º curso de graduação com maior número de estudantes matriculados; são 253 mil novos alunos, que representa 3,8% de 6,5 milhões de alunos matriculados no país (ESPEJO *et al.*, 2017). Diante disso, o Conselho Federal de Contabilidade (CFC, 2018) destaca que as mulheres ocupam cerca de 43% do quadro de profissionais contábeis e os homens cerca de 57%.

O profissional contábil, na atualidade, deve se preparar para um mercado que possui influências de uma cultura globalizada (MARIN; LIMA; NOVA, 2014). A contabilidade possui vínculos nos aspectos comportamentais das empresas, exigindo uma nova postura dos profissionais inseridos no mercado de trabalho (SILVEIRA, 2016).

A contratação de um profissional contábil eficaz propicia vantagens para a empresa, tais como melhorias nos custos, tributos e auxílio na tomada de decisões (ECKERT, 2014). Com o crescimento do mercado de trabalho, aumentam as oportunidades de emprego; e no que lhe concerne, as empresas têm mudado seus conceitos na contratação de profissionais contábeis (FERREIRA, 2013).

Estudos nacionais como o de, Kruger *et al.* (2018), Pinto e Cruz (2017), Melo, Lopes e Rodrigues (2016), Oliveira, Nascimento e Silva (2015), Massani *et al.* (2014), Aiache *et al.* (2013) e de Leal, Soares e Sousa (2008), exploraram a abordagem de gênero no curso de Ciências Contábeis, e os desafios e perspectivas voltados para a mulher contabilista frente à profissão. Assim, demonstram a relevância deste debate e indicam a necessidade de estudos que explorem a temática abordada.

Em vista do exposto, o presente estudo se guia pela seguinte questão-problema: quais as perspectivas de atuação profissional dos discentes de Ciências Contábeis em função do gênero? Configura-se como objetivo analisar as perspectivas de atuação profissional dos discentes de Ciências Contábeis em função do gênero.

O presente trabalho contribui para a sociedade, ao passo que, investiga a percepção

dos discentes sobre as áreas de atuação da contabilidade, destacando o interesse de investigar a intenção dos alunos em qual área pretendem atuar após a formação acadêmica, no tocante ao gênero, buscando-se identificar se há percepções diferentes quando comparadas as visões dos discentes do gênero feminino e masculino.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 DIVERSIDADE DE GÊNERO

A concepção de gênero vem sendo objeto de estudos com diferentes aspectos: o da construção do sujeito na sociedade (SILVA, 2013), na escola (ROSSI *et al.*, 2012), na graduação e nos cursos de pós-graduação, *stricto-senso* (ESPEJO *et al.*, 2017), na qualidade de vida no trabalho (CERIBELI; CERIBELI; FERREIRA, 2016), na hierarquia de valores de trabalho (SILVEIRA, 2006).

O termo ‘gênero’ aqui utilizado, está de acordo com Scott (1995), a qual afirma que esse termo se refere a criação inteiramente social das ideias sobre os papéis próprios aos homens e às mulheres. O uso do termo ‘gênero’ apareceu como contrapartida cultural do sexo biológico a partir da segunda metade da década de 1970, com mudanças substanciais nos julgamentos dos estudos das relações entre homens e mulheres na sociedade (TEDESCHI, 2007).

Santana e Benevento (2013) concluíram que gênero é, antes de tudo, uma construção social e uma realização cultural. Essa construção sexista ‘masculino/feminino’ coloca evidentemente o primeiro elemento em superioridade, propagando a noção simplista de ‘homem dominante contra mulher dominada’. Os referidos autores definem ainda o gênero como a diferença entre homens e mulheres que, construída socialmente, pode variar segundo a cultura, determinando o papel social atribuído ao homem e à mulher e às suas identidades sexuais.

Segundo Baylão e Shettino (2014) ao longo da história da humanidade as mulheres fizeram transformações nos mais variados campos, mas sem dúvidas as principais ocorreram em sua posição na sociedade, deixando de apenas subordinadas a tarefas do lar, filhos e maridos, para assumir cargos políticos, em empresas, nas mais diversas profissões, buscando o direito trabalhar e ter sua independência financeira.

No Brasil, ao longo das últimas décadas, as mulheres vêm buscando a consolidação da sua participação no mercado de trabalho, o que gradualmente vem deixando de ser concebida como secundária ou intermitente. O caminho a ser percorrido para se alcançar a plena e efetiva igualdade de gênero no mercado de trabalho e nos espaços de poder ainda é longo e demanda a necessidade de reconhecimento dos desafios a serem enfrentados pelas mulheres, que precisam de intervenções adequadas às suas necessidades específicas (FONSECA, 2015).

As mulheres ao longo da história fizeram transformações nos mais variados espaços da sociedade, e lutam cada vez mais por novas conquistas e garantia de direitos (BAYLÃO; SCHETTINO, 2014). A mulher, assim como a contabilidade, passou por várias mudanças de comportamento e de valorização. A contabilidade hoje vive seu apogeu, sendo uma profissão valorizada, ainda que por vezes mais pela função que pode exercer no mundo moderno do que obrigatoriamente como remuneração, e de abrangência relevante no mercado de trabalho. Nessa trajetória evoluiu a mulher, através de lutas, sempre buscando o aperfeiçoamento profissional, para que suas características sejam o diferencial (OLIVEIRA; NASCIMENTO; SILVA, 2015).

2.2 PERSPECTIVA DO DISCENTE FRENTE AO CAMPO DE ATUAÇÃO PROFISSIONAL CONTÁBIL

O Ensino de Contabilidade revelou sua relevância nos diversos períodos históricos, sempre tendo em foco a realidade de cada momento, de modo a atender às diversas necessidades da sociedade (GASPARIN; GONÇALVES, 2013). A evolução do ensino contábil no Brasil começou no século XIX, cabendo destacar alguns marcos de destaque, como o primeiro curso profissionalizante na década de 20, o ensino superior na década de 40 e a pós-graduação, que só veio surgir na década 70 (VENDRUSCOLO; BEHAR, 2014).

O ensino superior em Ciências Contábeis deve possibilitar a construção de um perfil profissional baseado na responsabilidade social, formação técnico-científica, por uma integração com as demais áreas do conhecimento, formando profissionais com competências e habilidades que respondam às exigências do mercado de trabalho, segundo a Resolução CNE/CES 10, de 16 de dezembro de 2004 (BRASIL, 2004).

Na área da contabilidade, a escolha da carreira tem sido atribuída a diversos fatores, sendo que, no contexto atual, os novos desafios trazem preocupações, uma vez que o desenvolvimento econômico se baseia em decisões que são tomadas fundamentalmente em informações geradas e fornecidas pelos profissionais da contabilidade (MBAWUNI; NIMAKO, 2015). Tal condição trouxe novas oportunidades de qualificação e áreas de atuação para os profissionais contábeis, desde que busquem por atualização para atender as exigências normativas. Esse requisito passou a ser um diferencial para o currículo e para o reconhecimento profissional (GASPARIN; GONÇALVES, 2013).

Kruger *et al.* (2018) salientam a necessidade de o profissional contábil conhecer sua área e seus campos de atuação, bem como desenvolver características múltiplas para atender às demandas dos usuários da contabilidade, sendo que para isso não pode tornar-se aprisionado às restrições da profissão, sendo necessário, portanto, que esteja disposto a contribuir com o seu aprendizado, buscando pela educação continuada. A diversidade de campos de atuação do profissional da contabilidade é um atrativo para a atividade, além dos salários. Uma publicação especializada em carreiras apontou que a contabilidade está entre as 42 profissões mais promissoras de se trabalhar, destacando ainda que entre as 12 primeiras, 10 podem ser exercidas por contadores.

Neste contexto, Santos *et al.* (2014) destacam que as constantes mudanças que vêm ocorrendo no mundo dos negócios, influenciadas principalmente pela tecnologia da informação e comunicação, têm exigido cada vez mais profissionais de contabilidade que possuem múltiplas habilidades. Assim, a formação ao nível superior é considerada o elo entre o aluno e o mercado de trabalho, pois proporciona a este o ingresso na vida profissional. Dessarte, há uma preocupação das Instituições de Ensino Superior (IES) em conhecer o mercado de trabalho, passando, dessa forma, a adequar seu currículo, com o objetivo de formar profissionais cada vez mais capacitados (TAMER *et al.*, 2013).

O papel do contador é imprescindível na organização, pois sua função é fornecer informações aos usuários internos e externos da empresa, apoiar estratégias, traçar planos e alcançar metas que contribuam para o crescimento e desenvolvimento da entidade, assegurando sua sobrevivência e competitividade no mercado (FONSECA, 2015).

Em estudo recente realizado por Reis *et al.* (2015), os autores elaboraram um quadro de conceitos baseados na Resolução n.º 10/2004 do Conselho Nacional de Educação (CNE) que propõe determinadas habilidades e competências para a formação do Bacharel em Ciências Contábeis, no *International Education Standard da International Federation of Accountants (IFA)* e no *Core Competency Framework (CCF) da American Institute Certified Public Accountants (AICPA)*, 2016), conforme Quadro 1.

Quadro 1 - Quadro conceito de habilidades e competências do setor

| Dimensões | Descrição |
|---|--|
| Habilidades e Competências Técnicas e Funcionais | Corresponde as habilidades gerais e específicas da contabilidade, como as competências técnicas (análise de risco, mensuração, relatórios). Terminologia contábil, terminologia atuária, domínio contábil, noções atuárias, desenvolver informação, analisar informação e implantar informação. |
| Habilidades e Competências Pessoais | Corresponde aos comportamentos e atitudes do profissional contábil que proporcionam melhoria no relacionamento profissional e aprendizado individual. Liderança de captação, liderança de disseminação, ética, atividades complementares, práticas de estudo e práticas na comunidade. |
| Habilidades Intelectuais e do Conhecimento | Corresponde as atribuições para solucionar problemas, tomar decisões, julgar situações complexas e conhecimentos em contabilidade e áreas afins (contabilidade financeira, gerencial, auditoria, entre outros) e relacionados aos negócios. Visão sistêmica, legislação, informações patrimoniais, crítico-analítico, legislação específica, conhecimento econômico, normas internacionais e questões científicas. |
| Habilidades e Competências Organizacionais e Relação Interpessoal | Compreende o entendimento do ambiente interno e externo dos negócios e as habilidades relacionadas ao funcionamento da organização. Interação com outras áreas de conhecimento, receber e transmitir informações, formar julgamentos e tomar decisões. Gerenciamento, tomada de decisão, construção de valores, modelos organizacionais, organizações públicas, organizações privadas e terceiro setor. |

Fonte: Adaptado de Reis et al. (2015).

O Quadro 1 apresenta os conceitos utilizados para construir as dimensões estudadas e as respectivas variáveis componentes. As dimensões foram elaboradas com base no artigo 4 da Resolução CNE/CES nº 10/2004 e nas normas do IES 3 (IFAC, 2010) e AICPA (2010), onde constam as habilidades e competências necessárias para o profissional contábil.

O campo de atuação na área contábil não se limita apenas ao trabalho em escritórios; a procura por serviços contábeis vem crescendo no setor público, privado e no terceiro setor. Segundo Cruz et al. (2009) as principais atividades e cargos exercidos pelo profissional contábil no cenário atual podem ser representados por meio do Quadro 2.

Quadro 2 – Áreas de atuação do contador

| Contador | | | |
|---|---|---|--|
| Na empresa | Independente | No Ensino | Órgão Público |
| Contador Geral Contabilidade de Custos Controller Auditor interno Contador Fiscal Cargos administrativos | Auditor Independente Consultor Escritório de Contabilidade Perito contábil | Professor Pesquisador Escritório Consultor | Contador Público Fiscal de Tributos Controlador de Arrecadação Tribunal de Contas |

Fonte: Adaptado de Nascimento et al. (2016).

Dessa forma, percebe-se que a área contábil pode ser propícia, oferecendo a seus futuros profissionais, uma variedade de oportunidades no campo de atuação. Ademais, pode-se observar que o contador pode atuar em diversos segmentos do mercado, seja no setor privado, público ou de forma autônoma. Destaca-se que as competências e habilidades necessárias para obtenção do sucesso profissional deve ser entendido de modo que o contador e os futuros profissionais contábeis estejam preocupados a adotarem uma nova postura, desenvolvendo uma postura diferenciada e inovadora para que possam contribuir no processo de tomada de decisões

nas organizações, além de contribuir para a construção de uma sociedade mais justa (NASCIMENTO *et al.*, 2016).

2.3 ESTUDOS EMPÍRICOS ANTERIORES RELACIONADOS AO TEMA

Com o interesse pela questão sobre as perspectivas profissionais dos discentes e a diversidade de gênero no de Ciências Contábeis, bem como a atuação no mercado de trabalho pelo profissional da contabilidade, diversos pesquisadores têm se debruçado sobre a temática em seus mais diversos aspectos. Para fins do presente estudo, foram selecionados estudos que são correlatos ao tema em análise.

No estudo de Leal, Soares e Sousa (2008) investigaram as perspectivas dos formandos do curso de Ciências Contábeis e as exigências do mercado de trabalho, onde verificaram relações comuns a partir do perfil indicado pelos formandos e o desejado pelos empregadores para esses profissionais. Os resultados da pesquisa apontam características comuns ao perfil do profissional contábil desejado pelos empregadores e o perfil indicado pelos formandos de Ciências Contábeis, apresentando algumas divergências, ora causando variações nos percentuais, ora alterando as classificações das prioridades.

Na pesquisa realizada por Aiache *et al.* (2013) investigaram a existência de desigualdades por gênero nas empresas contábeis da cidade de Maringá, no Estado do Paraná, além de identificar a participação e o perfil das mulheres na área contábil atuantes nessas empresas. Diante dos resultados, foi observado, entre os pesquisados existe uma acentuada disparidade entre os gêneros como inserção, ascensão profissional, nível de escolaridade, rendimentos financeiros e, principalmente, como acesso ao poder. Constataram também que a maioria das mulheres na área contábil são de raça branca, solteiras ou casadas, sem filhos, com idade entre 25 e 35 anos, com curso superior, atuam há mais de 3 anos na empresa, recebem até 3 salários mínimos e segundo as mesmas as chances são iguais para ambos os gêneros, apesar de tal fato não ser perceptível pela maioria.

Dessarte, Massani *et al.* (2014) concluíram que quanto maior a participação de mulheres no conselho da administração das empresas, maiores são seus resultados financeiros. A diferença de gênero se mostra, além de números, na forma de como as mulheres ascendem na carreira.

No estudo de Rodrigues *et al.* (2016) foi analisado o desempenho acadêmico alcançado pelos estudantes dos cursos de Ciências Contábeis no Exame Nacional de Desempenho dos Estudantes (ENADE), nas edições de 2006, 2009 e 2012, com o objetivo de verificar se existem diferenças significativas de desempenho acadêmico entre os grupos étnicos, gêneros, perfil socioeconômico e características das IES. Os resultados apontaram que, de modo geral, existem diferenças significativas em todas as médias obtidas pelos discentes concluintes nas edições do Enade de 2006, 2009 e 2012 no que se referem ao sexo declarado, ao nível socioeconômico e nas variáveis que designam as características da IES (tipo de organização, categoria administrativa da instituição e modalidade do curso).

Na pesquisa desenvolvida por Oliveira, Nascimento e Silva (2015) buscou-se identificar quais os desafios e perspectivas do mercado de trabalho para a mulher contabilista na cidade de Mossoró/RN. Os resultados identificaram que é um público jovem, na sua maioria são recém-formadas, ainda que, mesclando com contadoras mais experientes, podendo-se constatar que a mulher contabilista mossoroense possui perspectivas de se firmar como profissional competente, além de crescer profissionalmente na área da contabilidade.

Melo, Lopes e Rodrigues (2016) buscaram em seu estudo analisar as características individuais de mulheres empreendedoras em Belo Horizonte, bem como as estratégias adotadas para a consolidação de seu empreendimento. Como principais resultados, mostram que as mulheres têm passado por um processo de mutação, alterando suas metas, seus valores,

seu comportamento e modelando uma postura profissional através de algumas características pessoais próprias.

A presença do gênero feminino foi investigada por Bernd, Anzilago e Beuren (2017) entre os discentes dos programas de pós-graduação em Ciências Contábeis do Brasil, no período de 2010 a 2016. Os resultados da pesquisa indicam que o número de discentes do gênero feminino ingressantes nos programas de pós-graduação em Ciências Contábeis no Brasil são inferiores ao de discentes do gênero masculino, no período analisado, com visíveis diferenças regionais.

Preocupados com o perfil dos novos profissionais, Kruger *et al.* (2018) identificaram o perfil do profissional contábil demandado pelo mercado de trabalho da região Sul do Brasil. Os resultados gerais indicaram que o perfil demandado pelo mercado de trabalho é por profissionais contábeis com conhecimento em contabilidade geral e tributária, independente dos níveis de atuação observados (auxiliar, chefia ou gerência) e dos Estados da região Sul, também identificaram que a experiência profissional é outro requisito exigido pelas empresas que contratam na área.

Na pesquisa de Santos, Moura e Almeida (2018) investigou-se a intenção comportamental de todos os alunos matriculados no curso de Ciências Contábeis de uma Universidade Federal do Sul do país em seguir carreira na área de Contabilidade, com sustentação teórica da Teoria do Comportamento Planejado. Os resultados obtidos enfatizam que os fatores influentes foram: as opiniões de profissionais da área, amigos e namorado/esposo (a) para essa decisão. Infere-se também que os alunos não veem as carreiras da profissão contábil com reconhecimento de status e prestígio; que não tem boa remuneração; e que não há boas oportunidades disponíveis no mercado.

3 METODOLOGIA

O desenvolvimento metodológico deste estudo ancora-se numa pesquisa descritiva e quantitativa, tratando-se de um *survey*, aplicado aos discentes do curso de Ciências Contábeis das universidades públicas da cidade de Mossoró, no Estado do Rio Grande do Norte (RN), com o intuito de verificar suas perspectivas na atuação profissional em função do gênero.

Quanto aos objetivos, a pesquisa classifica-se como descritiva, pois busca descrever características de uma determinada população, preocupando-se em observar os fatos, registrá-los, analisá-los, classificá-los e interpretá-los, onde o pesquisador não interfere neste processo (RAUPP; BEUREN, 2003; GIL, 2002; ANDRADE, 2002).

No que diz respeito ao problema, caracteriza-se como quantitativa, adotando-se o emprego de instrumentos estatísticos (SAMPLIERI; COLLADO; LUCIO; 2006). A utilização da pesquisa quantitativa torna-se bastante comum em estudos de levantamento, com o objetivo de entender através de uma amostra o comportamento de uma população, tornando-se relevante à medida que se utiliza de instrumentos estatísticos desde a coleta até a análise e o tratamento dos dados (RAUPP; BEUREN, 2006).

Com relação aos procedimentos, trata-se de um levantamento de dados do tipo *survey*, que consiste em uma coleta de dados de uma determinada população. De acordo com Gil (2008), uma das características mais significativas desta abordagem está no uso de técnicas padronizadas de coleta de dados, onde são solicitadas informações a um grupo significativo de pessoas acerca do problema estudado para que, em seguida, mediante a análise quantitativa, obter as conclusões correspondentes aos dados coletados.

Quanto à definição das amostras, a pesquisa utilizou a amostragem por acessibilidade ou conveniência. No caso do enfoque quantitativo, a amostra por conveniência seleciona indivíduos 'típicos' com a vaga esperança de que serão casos representativos e determinada

população (SAMPIERE; COLLADO; LUCIO, 2006). A amostra abrange todos os discentes com matrícula ativa no curso de Ciências Contábeis das universidades públicas de Mossoró – Universidade do Estado do Rio Grande do Norte (UERN) e Universidade Federal Rural do Semiárido (UFERSA), que estiveram presentes em sala de aula no momento da aplicação do instrumento de pesquisa. No total, foram questionados 255 alunos, que 57,8% são alunos da UFERSA e 42,2% são alunos da UERN, ambos cursando ciências contábeis, conforme disposto na (Tabela 1).

Tabela 1 – IES dos respondentes da pesquisa

| Instituição de Ensino | Frequência | (%) |
|-----------------------|------------|------------|
| UFERSA | 130 | 57,8 |
| UERN | 95 | 42,2 |
| Total | 255 | 100 |

Fonte: Dados da Pesquisa (2019).

Como instrumento de coleta de dados, utilizou-se um questionário adaptado de pesquisas anteriores realizadas por Cornachione Junior *et al.* (2010), Rêgo e Andrade (2011), Nascimento e Alves (2014) e Lima (2018) de autopreenchimento, entregue pessoalmente aos estudantes nas referidas universidades. O questionário, composto por dezesseis questões fechadas (objetivas), foi dividido em duas partes, a saber: dados pessoais e opiniões e percepções.

Quanto ao recorte temporal, a pesquisa classifica-se como transversal múltipla, pois a mesma foi aplicada em um curto período, em um determinado momento, no entanto, em mais de uma turma nas referidas universidades. Os modelos de pesquisa transversal coletam dados em um só momento, em um tempo único. Seu objetivo é descrever variáveis e analisar sua incidência e inter-relação em dado momento (ou descrever comunidades, eventos, fenômenos ou contextos) (SAMPIERE; COLLADO; LUCIO, 2006).

Para o alcance dos objetivos, utilizou-se de técnicas da estatística descritiva, Teste T de Student e Análise de Correspondência Simples. Segundo Fávero *et al.* (2009) essa última análise exibe as associações entre determinado conjunto de variáveis em um mapa perceptual, no qual se permite o exame da visualização de qualquer padrão nos dados. As análises foram processadas com o auxílio do software estatístico *Statistic Package for Social Sciencies* (SPSS) – versão 22.0.

4 ANÁLISE DOS RESULTADOS

4.1 PERFIL DOS DISCENTES

Para o alcance do objetivo do estudo – analisar as perspectivas de atuação profissional dos discentes de Ciências Contábeis em função do gênero, e com o intuito de identificar o perfil dos respondentes da pesquisa, inicialmente foi questionado no instrumento de pesquisa itens correspondentes ao gênero e à faixa etária dos discentes (Tabela 2).

Tabela 2 - Faixa Etária dos respondentes da pesquisa

| Faixa etária | Frequência | (%) |
|------------------|------------|------------|
| Até 19 anos | 43 | 19,0 |
| 20 a 25 anos | 94 | 41,8 |
| 26 a 30 anos | 55 | 24,4 |
| 31 a 35 anos | 20 | 8,9 |
| 36 a 40 anos | 7 | 3,1 |
| 41 a 45 anos | 3 | 1,3 |
| 46 a 50 anos | 1 | 0,4 |
| Acima de 50 anos | 2 | 0,9 |
| Total | 255 | 100 |

Fonte: Dados da Pesquisa (2019).

Com relação à faixa etária, verifica-se que o público maior está concentrado na faixa de 20 a 25 anos, representando 41,8% dos discentes; verificando-se também que 24,4% estão entre 26 a 30 anos; 19,0% dos discentes estão na faixa etária de até 19 anos e apenas 0,9% estão acima de 50 anos de idade, demonstrando, portanto, um público jovem. Marques et al. (2016), em sua pesquisa, verificaram que no curso de Ciências Contábeis em uma universidade de Minas Gerais o seu público também é de maioria jovem, em que 61% dos entrevistados estão na faixa etária de até 23 anos. Logo após, na Tabela 3, são apresentados os dados em relação ao gênero dos respondentes.

Tabela 3 - Gênero dos respondentes da pesquisa

| Gênero | Frequência | (%) |
|--------------|------------|------------|
| Masculino | 107 | 47,6 |
| Feminino | 118 | 52,4 |
| Total | 255 | 100 |

Fonte: Dados da Pesquisa (2019).

Os dados da pesquisa demonstram, quanto ao gênero dos discentes, uma pequena predominância do gênero feminino, tendo em vista que dos 255 participantes da pesquisa, 52,40% são do gênero feminino contra 47,60% do gênero masculino. Cabe ressaltar que diversas pesquisas foram realizadas sobre a formação acadêmica, perfil dos alunos de Ciências Contábeis e no mercado de trabalho, no âmbito nacional, como estudos desenvolvidos por Santos et al. (2014), Degenhart et al. (2016) e Neves (2017), corroboram com dados extraídos do Conselho Federal de Contabilidade (CFC) que aborda que no ano de 1996 a participação da mulher era de 27,45%; após 22 anos, esse número saltou para 42,79%. Confirmando assim, o aumento de número de mulheres no curso de Ciências Contábeis.

4.2 PERSPECTIVAS DOS DISCENTES SOBRE O EXERCÍCIO DA PROFISSÃO CONTÁBIL EM FUNÇÃO DO GÊNERO

Nesta subseção, busca-se analisar se existem diferenças estatisticamente significantes, no tocante a profissão contábil, em função do gênero. Para tanto, foi aplicado o teste Kolmogorov-Smirnov para testar a normalidade e identificar o teste de médias adequado. Assim, a Tabela 4 apresenta os resultados da análise estatística por meio da aplicação do teste de diferenças entre médias T de Student.

Tabela 4 - Teste de diferenças entre médias T de Student

| Variável | Gênero | Média | T | Sig |
|--|--------|-------|--------|--------|
| V1 - A área de Ciências contábeis oferece oportunidades iguais para homens e mulheres | M | 3,86 | 2,912 | 0,004* |
| | F | 3,42 | | |
| V2 - Existem diferenças na contratação de homens e mulheres | M | 3,07 | -2,833 | 0,005* |
| | F | 3,51 | | |
| V3 - Existem desigualdades salariais entre homens e mulheres que exercem cargos iguais ou equivalentes | M | 3,28 | -4,187 | 0,000* |
| | F | 3,94 | | |

(*) Significante a 1%.

Fonte: Dados da pesquisa (2019).

Conforme pode ser observado na Tabela 4, nas três variáveis analisadas (V1, V2 e V3) os dados demonstram através do Teste T, que há diferenças estatisticamente significantes entre a percepção dos discentes do gênero masculino e feminino.

Na primeira variável (V1 - A área de Ciências contábeis oferece oportunidades iguais para homens e mulheres), observa-se que, em geral, os homens (3,860) consideram que há oportunidades iguais; enquanto as mulheres sinalizam, através de uma média menor (3,432),

que a profissão não oferece as mesmas oportunidades.

Na segunda variável (V2), foi disposto aos discentes que existem diferenças na contratação de homens e mulheres. Neste item, os dados demonstram que as mulheres consideram que existem diferenças na contratação, com uma média superior (3,508) comparada aos homens (3,065).

Por fim, na terceira variável (V3), foi questionado se existem desigualdades salariais entre homens e mulheres que exercem cargos iguais ou equivalentes. Assim como na variável 2 (V2), a média da percepção feminina foi superior (3,940), as quais demonstram que há desigualdades salariais no exercício da profissão. Neste 'item', a média da percepção masculina foi de 3,280.

Desta forma, os dados encontrados na pesquisa demonstram que a mulher possui uma percepção diferente do homem, a inserção da mulher ao trabalho com a contabilidade sempre foi dificultada, seja na desigualdade de salários ou nos cargos, às vezes por elas se colocarem inferiores aos homens no desenvolvimento de determinada função, em meio aos desafios enfrentados no exercício da profissão, ou seja, pelo preconceito que é visível na sociedade, corroborando a achados anteriores, como os de Brighenti, Jacomissi e Silva (2015) e de Pinto e Cruz (2017), os quais afirmam que realmente existem essas dificuldades no que se refere ao gênero feminino.

4.3 CAMPO DE ATUAÇÃO PROFISSIONAL DOS DISCENTES DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS EM FUNÇÃO DO GÊNERO

Nesta subseção, abordam-se as perspectivas dos discentes do curso de Ciências Contábeis acerca da profissão contábil, em função do gênero, destacando-se também questões sobre as competências requeridas para o exercício da profissão, bem como da valorização do profissional contábil. Ao final da seção, destaca-se a principal perspectiva de atuação na profissão contábil em decorrência do gênero.

Inicialmente, por meio da Tabela 5, encontram-se os resultados da seguinte afirmativa levantada aos discentes: 'Considera que o curso de Ciências Contábeis lhe assegurou o desenvolvimento das competências e habilidades necessárias para o exercício da profissão'.

Tabela 5 - Percepção dos discentes quanto às suas aptidões para o mercado

| Opinião | Frequência | (%) |
|---------------------|------------|------------|
| Definitivamente não | 1 | 0,4 |
| Provavelmente não | 6 | 2,7 |
| Indeciso | 52 | 23,1 |
| Provavelmente sim | 102 | 45,3 |
| Definitivamente sim | 64 | 28,4 |
| Total | 255 | 100 |

Fonte: Dados da Pesquisa (2019).

Conforme observado na Tabela 5, os discentes se consideram aptos para atuar no mercado de trabalho com os conhecimentos adquiridos no curso de Ciências Contábeis até o momento. Constatou-se que 2,7% consideram que provavelmente não estão aptos; 23,1% estão indecisos; 45,3% declararam provavelmente sim; 28,4% afirmaram definitivamente sim e 0,4% definitivamente não. Neste contexto, o art. 3º, da Resolução CNE/CSE n.º 10, de 16 de dezembro de 2004, explicita que o curso de graduação em Ciências Contábeis deve ensinar condições para que o futuro contabilista seja capacitado a compreender um conjunto de questões científicas, técnicas, sociais, econômicas e financeiras, além de apresentar pleno domínio das

responsabilidades funcionais e revelar capacidade crítico-analítica de avaliação. Diante disso, verifica-se que a maioria dos discentes consideram-se aptos para o exercício da profissão diante dos conhecimentos que foram adquiridos ao longo do curso; contudo, percebe-se também que há um considerável número de discentes que estão indecisos e, conseqüentemente, não estar capacitados para o desenvolvimento da profissão.

Logo em seguida, foi indagado aos discentes se a profissão contábil é vista de forma positiva pela sociedade, tendo o seu devido reconhecimento. Os resultados estão expostos na Tabela 6.

Tabela 6 - Percepção dos discentes quanto à valorização da profissão

| Opinião | Frequência | (%) |
|---------------------|-------------------|------------|
| Definitivamente não | 7 | 3,1 |
| Provavelmente não | 42 | 18,7 |
| Indeciso | 78 | 34,7 |
| Provavelmente sim | 73 | 32,4 |
| Definitivamente sim | 25 | 11,1 |
| Total | 255 | 100 |

Fonte: Dados da Pesquisa (2019).

Observa-se que na opinião dos discentes acerca do reconhecimento da profissão contábil pela sociedade, 18,7% dos respondentes discordam desta afirmativa, contra 32,4% dos respondentes do questionário que concordam. Em contrapartida, 34,7% dos discentes declararam que não concordam nem discordam e apenas 3,1% discordam totalmente e 11,1% concordam totalmente. Nesta perspectiva, Nascimento et al. (2016) buscou identificar se a contabilidade é vista de forma positiva pela sociedade, onde 32,10% dos discentes avaliados afirmam que a contabilidade é vista de forma positiva, corroborando os achados do presente estudo.

Dando seqüência, questionou-se quanto ao motivo principal que os levou a escolher a contabilidade como profissão (Tabela 7).

Tabela 7 - Motivação na escolha do curso

| Opinião | Frequência | (%) |
|--|-------------------|------------|
| (1) Perspectiva de empregabilidade | 75 | 33,3 |
| (2) Concurso público | 54 | 24,0 |
| (3) Vocação | 19 | 8,4 |
| (4) Influência de terceiros | 17 | 7,6 |
| (5) Boas perspectivas salariais | 17 | 7,6 |
| (6) Horário do curso | 4 | 1,8 |
| (7) Formação adicional | 9 | 4,0 |
| (8) Ascensão profissional | 11 | 4,9 |
| (9) Obter um diploma de nível superior | 8 | 3,6 |
| (10) Não dependência exclusiva de emprego fixo | 6 | 2,7 |
| (11) Facilidade de entrar | 5 | 2,2 |
| Total | 255 | 100 |

Fonte: Dados da Pesquisa (2019).

De acordo com a Tabela 7, verifica-se que 33,3% dos discentes responderam que o motivo para a busca pelo curso foi a perspectiva de empregabilidade na área contábil, com 33,3%. Marques, Dias e Silva (2016) corroboram ao afirmarem que a empregabilidade e as perspectivas de carreira na área contábil foram os fatores determinantes no processo de escolha do curso. Em segundo lugar, com 24%, a busca por um emprego público, motiva os discentes

na busca pelo curso de Ciências Contábeis. Na mesma linha, Matias (2017) concluiu em sua pesquisa que, 81,25% dos discentes entrevistados pretendem atuar em órgãos públicos, ou seja, pretendem prestar concursos.

Por fim, buscou-se perceber qual a principal perspectiva de atuação na profissão contábil. Inicialmente, os resultados serão apresentados através de estatística descritiva, com indicação de frequência (Tabela 8).

Tabela 8 - Perspectiva e campo de atuação na profissão contábil

| Área de Atuação | Frequência | (%) |
|--------------------------------|------------|------------|
| (1) Área Pública | 76 | 33,8 |
| (2) Área Privada | 83 | 36,9 |
| (3) Profissional autônomo | 36 | 16,0 |
| (4) Ensino | 21 | 9,3 |
| (5) Outro | 4 | 1,8 |
| (6) Não pretende atuar na área | 5 | 2,2 |
| Total | 255 | 100 |

Fonte: Dados da Pesquisa (2019).

Verificou-se que 33,8% dos respondentes pretendem atuar na área pública e 36,9% desejam atuar na área empresarial (privada). Neste contexto, Souza (2014), Nascimento et al. (2016) e Santos et al. (2018) corroboram os resultados da pesquisa, afirmando que o curso de Ciências Contábeis tem uma ampla gama de opções para atuar na área privada, sendo também um ótimo preparador para concursos públicos.

De posse desses resultados, na sequência, buscando-se identificar a associação entre o gênero e as principais perspectivas de atuação profissional dos discentes, foi realizado o teste Qui-Quadrado, com o intuito de atestar a viabilidade da aplicação e execução da Análise de Correspondência Simples. A Tabela 9 apresenta os resultados do teste Qui-quadrado realizado para a análise de correspondência.

Tabela 9 - Teste Qui-quadrado

| Correspondência | Teste Qui-Quadrado | |
|-----------------------------------|--------------------|-----------|
| | Estatística | Sig. |
| Gênero X Perspectiva Profissional | 10,801 | 0,055 (*) |

(*) Significante a 1%.

Fonte: Dados da pesquisa (2019).

Observada a significância dos resultados, analisa-se a associação entre o gênero e a perspectiva de atuação profissional, inicialmente através do cruzamento da quantidade de observações referentes ao gênero e as perspectivas de atuação (Tabela 10).

Tabela 10 - Tabela cruzada entre o gênero e o campo de atuação profissional

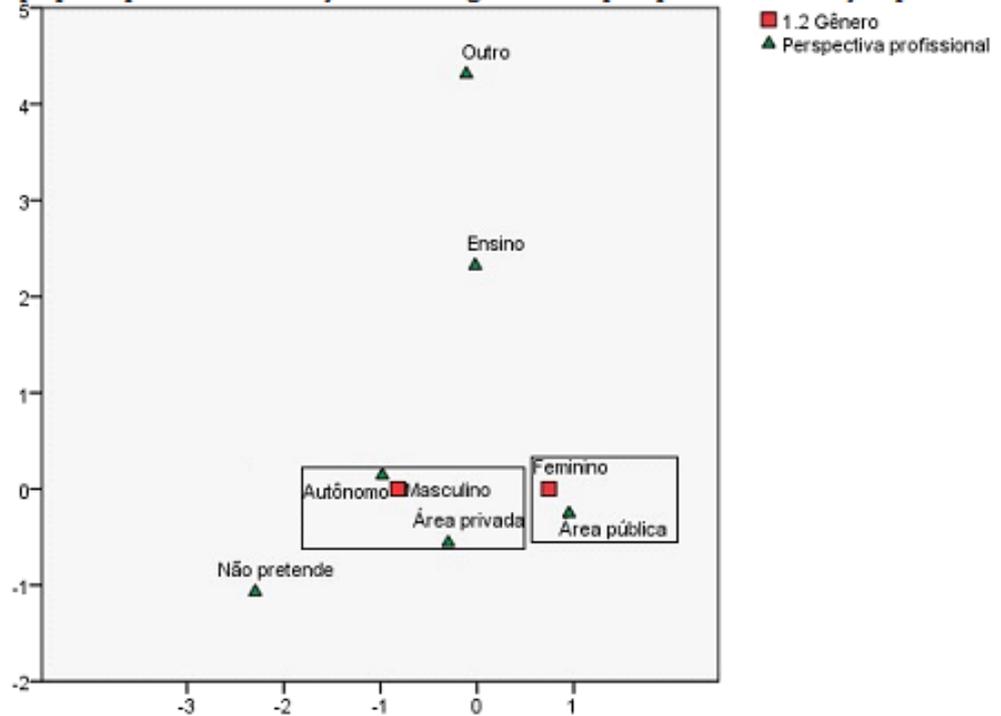
| Gênero | Perspectiva de atuação Profissional | | | | | | Total |
|--------------|-------------------------------------|-----------|-----------|-----------|----------|--------------|------------|
| | Pública | Privada | Autônomo | Ensino | Outro | Não pretende | |
| Masculino | 26 | 43 | 22 | 10 | 2 | 4 | 107 |
| Feminino | 50 | 40 | 14 | 11 | 2 | 1 | 118 |
| TOTAL | 76 | 83 | 36 | 21 | 4 | 5 | 255 |

Fonte: Dados da pesquisa (2019).

Conforme a tabela cruzada (Tabela 10) pode-se observar que os discentes do gênero masculino, em sua maioria (43) pretendem atuar na área privada; já as discentes do gênero fe-

minino, em sua maioria (50), pretendem atuar na área pública. Por fim, apresenta-se a Figura 1, para a ilustração, por meio do mapa perceptual, a associação entre o gênero e a perspectiva de atuação profissional.

Figura 1 - Mapa perceptual da associação entre o gênero e a perspectiva de atuação profissional



Fonte: Dados da pesquisa (2019).

No mapa da Figura 1, verifica-se que os discentes do gênero masculino estão associados as seguintes áreas de atuação: área privada e profissional autônomo. Já as discentes (gênero feminino) estão associadas a área pública. Por fim, ressalte-se que a área acadêmica (ensino), 'outro' e 'não pretende atuar na área' não apresentou associação com o gênero. Portanto, em linhas gerais, os dados sugerem uma associação positiva entre o gênero masculino e as áreas privada e profissional autônomo e uma associação positiva entre o gênero feminino e a área pública.

Os estudos de Nascimento *et al.* (2016) corroboram com os achados, onde em sua pesquisa conclui-se que a maioria dos discentes pretendem atuar na área pública. No setor público brasileiro, não há discriminação de gênero nas seleções por concurso, tendo em vista que homens e mulheres recebem os mesmos salários quando estão exercendo as mesmas funções. Nesse contexto, observa-se que a mulher busca mais estabilidade profissional e, provavelmente pretende atuar na área pública, diante dos desafios e dificuldades da carreira na área privada, em que os homens possuem mais destaque. Portanto, a mulher prefere a área pública por proporcionar maior segurança, estabilidade, salários e benefícios iguais, dentre outros.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Para atender os diferentes anseios dos discentes, bem como uma forma de aperfeiçoamento do processo de formação acadêmica, o presente estudo teve como objetivo analisar as perspectivas de atuação profissional dos discentes de Ciências Contábeis em função do gênero.

Com os resultados, verificou-se, através da estatística descritiva e do Teste T de *Student* que há percepções diferentes entre o público masculino e feminino quanto as seguintes questões: (i) igualdade de oportunidades no ambiente de trabalho; (ii) diferenças na contratação de homens e mulheres; e (iii) desigualdades salariais entre homens e mulheres que exercem cargos iguais ou equivalentes.

Quanto a principal perspectiva de atuação na profissão contábil, através da realização da Análise de Correspondência, constatou-se que os discentes do gênero masculino, em sua maioria pretende atuar na área privada; já as discentes do gênero feminino, pretendem atuar na área pública, sinalizando, portanto, que a mulher busca por estabilidade e segurança no exercício da profissão.

A intenção da pesquisa é contribuir por meio das informações contidas neste trabalho desde o levantamento até os resultados apresentados para a relevância científica do tema, bem como levantar pontos relevantes da teoria sobre o tema e a incentivar a discussão no meio acadêmico. Diante dos resultados encontrados, observou-se entre os discentes pesquisados que realmente existem diferenças na percepção entre os gêneros como inserção no mercado de trabalho, ascensão profissional, salários, dentre outros.

Destacam-se como limitações da pesquisa o fato de a amostra ser limitada, pois foram aplicados questionários apenas aos discentes das universidades públicas de Mossoró. Sendo assim, sugere-se que para as próximas pesquisas, a amostra tenha um número maior de instituições, permitindo uma comparação entre os resultados obtidos em IES públicas e privadas. Outra opção seria analisar se essas perspectivas mudam, aplicando um questionário no início e na conclusão do curso.

REFERÊNCIAS

AMERICAN INSTITUTE CERTIFIED PUBLIC ACCOUNTANTS (AICPA). **Mapping of the core competency framework to the skills tested on the CPA exam.** New York: AICPA, 2010. Disponível em: <http://www.aicpa.org/>. Acesso em: 17 jul. 2018.

AIACHE, M. C.; BORGHI, A. P. R.; KANO, T. Y.; NEUZA, C. O. Perfil da mulher na área contábil: comparativo entre os profissionais que atuam nas empresas de serviços contábeis de Maringá. In: SEMANA DO CONTADOR DE MARINGÁ, 25., 2013, Maringá. **Anais [...]**. Maringá: UEM, 2013.

ANDRADE, C. S. de. O ensino de contabilidade introdutória nas universidades públicas do Brasil. São Paulo, 2002. Dissertação (Mestrado em Controladoria e Contabilidade) – Programa de Pós-Graduação em Controladoria e Contabilidade, Universidade de São Paulo, 2002.

BARRETO, A. A mulher no ensino superior distribuição e representatividade. **Cadernos do GEA**, Rio de Janeiro, v. 3, n. 6, p. 14-28, 2014.

BRIGHENTI, J.; JACOMOSSI, F. SILVA, M. Z. Desigualdade de gênero na atuação de contadores e auditores no mercado de trabalho catarinense. **Enfoque: Reflexão Contábil**, Florianópolis, v. 34, n. 2, p. 109-122, 2015.

BAYLÃO, A. L. S.; SCHETTINO, E. M. O. A Inserção da mulher no mercado de trabalho brasileiro. In: SIMPÓSIO DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO E TECNOLOGIA, 16., 2014, Resende. **Anais [...]**. Resende: AEDB, 2014.

BERND, D. C.; ANZILAGO, M. BEUREN, I. M. Presença do gênero feminino entre os discentes dos programas de pós-graduação de ciências contábeis no Brasil. **Revista de Educação e Pesquisa em Contabilidade**, Brasília-DF, v. 11, n. 4, p. 408-429, 2017.

BEUREN, I. M. **Como elaborar trabalhos monográficos em contabilidade: teoria e prática.** 3. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

BRASIL. Conselho Nacional de Educação. **Resolução CNE/CSE 10, de 16 de dezembro de 2004:** diretrizes curriculares nacionais para o curso de graduação em ciências contábeis, bacharelado. Brasília-DF: MEC, 2004. Disponível em: www.mec.gov.br/. Acesso em 14 fev. 2019.

CERIBELI, H. B.; CERIBELI, M. C. B.; FERREIRA, F. J. R. Análise da qualidade de vida no trabalho (QVT) sob a perspectiva das diferenças entre gênero. **Revista REUNA**, Belo Horizonte, v. 21, n. 3, p. 05-24, 2016.

CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE (CFC). **Profissionais ativos nos conselhos regionais de contabilidade agrupados por gênero.** Brasília-DF: CFC, 2018. Disponível em: <http://www3.cfc.org.br/spw/crcs/ConsultaPorRegiao.aspx?Tipo=0>. Acesso em: 29 jun. 2018.

CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE (CFC). **O emponderamento das mulheres na contabilidade.** Brasília-DF: CFC, 2019. Disponível em: <https://cfc.org.br/noticias/o-empoderamento-das-mulheres-na-contabilidade/>. Acesso em: 14 fev. 2019.

CORNACHIONE JUNIOR, E. B.; CUNHA, J. V. A. D.; DE LUCA, M. M. M.; OTT, E. O bom é meu, o ruim é seu: perspectivas da teoria da atribuição sobre o desempenho acadêmico de alunos da graduação em Ciências Contábeis. **Revista Contabilidade & Finanças**, São Paulo, v. 21, n. 53, p. 1-23, 2010.

CRUZ, J. A. W.; STADLER, H.; MARTINS, T. S.; ROCHA, D. T. Avaliação de desempenho no terceiro setor: uma abordagem teórica de strategic accounts. **Revista Brasileira de Estratégia**, Curitiba, v. 2, n. 1, p. 11-26, 2009.

DEGENHART, L.; TURRA, S.; TANIRABIAVATTI, V. Mercado de trabalho na percepção dos acadêmicos concluintes do curso de ciências contábeis do estado de Santa Catarina. **Revista Contexto**, Porto Alegre, v. 16, n. 32, p. 77-93, 2016.

ECKERT, A.; BIASIO, R.; MARLEI, M. S.; SORANZO, M. Vantagens e desvantagens da contabilidade interna em relação à contabilidade terceirizada: um estudo multicaso. **REN-Revista Escola de Negócios**, Coronel Fabriciano, v. 2, n. 1, p. 2-21, 2014.

ESPEJO, M. M. S.; RIBEIRO, F.; SILVA, P. Y. C.; OLVEIRA, R. M. Articulação necessária entre o curso de graduação em contabilidade e os programas de pós-graduação Stricto-Sensu na área. **Contabilidade Vista & Revista**, Belo Horizonte, v. 28, n. 1, p. 1-24, 2017.

FÁVERO, L. P.; BELFIORE, P.; SILVA, F. L.; CHAN, B. L. **Análise de dados**: modelagem multivariada para tomada de decisões. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

FONSECA, M. F. S. A inserção das mulheres no mercado de trabalho como uma exigência do capital e a divisão sexual do trabalho. **Revista Extraprensa**, São Paulo, v. 9, n.1, p 90-101, 2015.

FERREIRA, V. P. **O perfil do profissional contábil exigido pelo mercado de trabalho**. 2013. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Ciências Contábeis) – Universidade de Passo Fundo, Passo Fundo, 2013.

GASPARIN, J. L.; GONÇALVES, R. N. Ensino superior de contabilidade no Brasil e a prática docente. In: CONGRESSO NACIONAL DE EDUCAÇÃO, 10., 2013, Curitiba. Anais [...]. Curitiba: PUC, 2013.

GIL, A. L. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

GIL, A. L. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

KRUGER, S. D.; MAZZIONI, S.; SACON, S.; PETRI, S. M. Perfil profissional contábil demandado pelo mercado de trabalho na região sul do Brasil. **Revista de Contabilidade da UFBA**, Salvador, v. 12, n. 1, p. 54-73, 2018.

LEAL, E. A.; SOARES, M. A.; SOUSA, E. G. Perspectiva dos formandos do curso de ciências contábeis e as exigências do mercado de trabalho. **Revista Contemporânea de Contabilidade**, Florianópolis, v. 1, n. 10, p. 147-151, 2008.

LIMA, R. N. **Avanços e desafios do gênero feminino no exercício da profissão contábil**: um estudo no município de Mossoró/RN. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Ciências Contábeis) – Universidade do Estado do Rio Grande do Norte, Mossoró, 2018.

MASSAINI, S. A.; CEPellos, V. M.; KAYO, E. KAZUO.; OLIVA, F. L. Análise da representação feminina na alta administração e sua relação com o desempenho financeiro da empresa. *In: SEMINÁRIOS DE ADMINISTRAÇÃO*, 17., 2014, São Paulo. **Anais [...]**. São Paulo: USP, 2014.

MARIN, T. I. S.; LIMA, S. J.; NOVA, S. P. C. C. Formação do contador: o que o mercado quer, é o que ele tem? Um estudo sobre o perfil profissional dos alunos de ciências contábeis da FEA-USP. **Revista Contabilidade Vista & Revista**, Belo Horizonte, v. 25, n. 2, p. 59-83, 2014.

MBAWUNI, J.; NIMAKO, S. G. Modelling job-related and personality predictors of intention to pursue accounting careers among undergraduate students in Ghana. **World Journal of Education**, New York, v. 5, n. 1, p. 65-81, 2015.

MATIAS, E. P. **Profissão contábil**: perspectivas dos discentes da faculdade de Ciências Contábeis da UniRV. 2017. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Ciências Contábeis) – Universidade de Rio Verde, Rio Verde, 2017.

MARQUES, V. A.; DIAS, K. C. M.; SILVA, L. K. C. Expectativas profissionais dos estudantes de Ciências Contábeis em uma universidade de Minas Gerais. **Revista Interdisciplinar da PUC Minas no Barreiro**, Belo Horizonte, v. 6, n. 11, p. 107-127, 2016.

MELO, M. C. O. L.; LOPES, A. L. M.; RODRIGUES, R. B. Gênero feminino no empreendedorismo de sucesso em Minas Gerais: estudo de casos. **Revista Organizações em Contexto**, São Paulo, v. 12, n. 23, p. 143-172, 2016.

MOURA, I. V.; SANTOS, E. A.; ALMEIDA, L. B. Seguir ou não a carreira na área de contabilidade? Um estudo com alunos de uma IES paranaense sob o enfoque da Teoria do Comportamento Planejado. *In: CONGRESSO DE CONTROLADORIA E CONTABILIDADE*, 16., São Paulo. **Anais [...]**. São Paulo: USP, 2016.

NASCIMENTO, C. S.; SILVA, D. S.; COSTA, P. L. B.; SILVA, S. L. P. Fatores de sucesso para o profissional contábil atuar frente ao mercado competitivo na perspectiva dos discentes do ensino superior em Ciências Contábeis. *In: CONGRESSO BRASILEIRO DE CONTABILIDADE*, 20., 2016. **Anais [...]**. Fortaleza: CFC, 2016.

NASCIMENTO, V. M. S.; ALVES, F. J. S. Gênero e carreira: um estudo de caso das percepções de contadores públicos. *In: CONGRESSO USP CONTROLADORIA E CONTABILIDADE*, 14., 2014. **Anais [...]**. São Paulo: USP, 2014.

NEVES, F. H. T. **Mulher na contabilidade**: A atuação profissional das egressas do curso de ciências contábeis da FACIP/UFU de 2011 a 2017. 2017. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Ciências Contábeis) – Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, 2017.

OLIVEIRA, J. **Profissão contábil é uma das mais promissoras no país**. Curitiba: CRC, 2015. Disponível em <http://www.crcpr.org.br/new/content/diaDia/anterior.php?id=2086>. Acessado em: 16 jul. 2018.

OLIVEIRA, S. E. L.; NASCIMENTO, I. C. S.; SILVA, J. D. Desafios e perspectivas do mercado de trabalho para a mulher contabilista. **Revista Conhecimento Contábil**, Mossoró, v. 2, n. 1, p. 01-17, 2015.

PINTO, M. D. F.; CRUZ, M. H. S. Diferença que conta: uma abordagem de gênero no curso de

ciências contábeis da Universidade Federal de Sergipe. **Revista de Programa de Pós-Graduação em Humanidades, Cultura e Artes**, São Paulo, v. 1, n. 15, p. 224-240, 2017.

RAUPP, F. M.; BEUREN, I. M. **Metodologia da pesquisa aplicável às ciências sociais**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2006.

RODRIGUES, D. S.; SANTOS, N. A.; SANTANA, M. S.; LEMES, A. P. M. Diferenças entre gênero, etnia e perfil socioeconômico no exame nacional de desempenho do estudante do curso de ciências contábeis. **Revista Contemporânea de Contabilidade**, Florianópolis, v. 14, n. 33, p. 101-117, 2017.

ROSSI, C. R.; VILARONGA, C. A.; GARCIA, O. A.; LIMA, M. T. O. Gênero e diversidade na escolha: reflexões acerca da formação continuada sobre assuntos da diversidade sexual. **Revista Contexto e Educação**, Ijuí, v. 27, n. 88, p. 6-34, 2012.

RÊGO, T. F.; ANDRADE, E. R. G. Perfil e campo de atuação profissional dos egressos do curso de ciências contábeis da UFRN. **Revista Ambiente Contábil**, Natal, v. 2, n. 2, p. 1-17, 2011.

REIS, A. O.; SEDIYAMA, G. A. S.; MOREIRA, V. S.; MOREIRA, C. C.; Perfil do profissional contábil: habilidades, competências e imagem simbólica. **Revista Contemporânea de Contabilidade, Florianópolis**, v. 12, n. 25, p. 95-116, 2015.

SAMPIERI, R. H.; COLLADO, C. F.; LUCIO, P. B. **Metodologia de pesquisa**. 3. ed. São Paulo: McGraw-Hill, 2006.

SANTANA, C. V.; BENEVENTO, C.T. **Conceitos de gênero e suas representações sociais**. EFDeportes, Buenos Aires, v. 17, n. 176, p. 28-47, 2013.

SANTOS, D. G.; ARAUJO, V. S.; CAVALCANTE, P. R. N.; BARBOSA, T. B. Formação acadêmica em ciências contábeis e sua relação com o mercado de trabalho: a percepção dos alunos de ciências contábeis de uma instituição federal de ensino superior. In: CONGRESSO USP DE CONTABILIDADE E CONTROLADORIA, 14., 2014, São Paulo. **Anais [...]**. São Paulo: USP, 2014.

SANTOS, D. F.; SOBRAL, F. S.; CORREIA, M. D.; ANTONOVZ, T.; SANTOS, R. F. Perfil do profissional contábil: estudo comparativo entre as exigências do mercado de trabalho e a formação oferecida pelas instituições de ensino superior de Curitiba. **Revista Contemporânea de Contabilidade**, Florianópolis, v. 8, n. 16, p. 137-152, 2011.

SANTOS, E. A.; MOURA, I. V.; ALMEIDA L. B. Intenção dos alunos em seguir carreira na área de contabilidade sob a perspectiva da teoria do comportamento planejado. **Revista de Educação e Pesquisa em Contabilidade**, Brasília-DF, v. 12, n. 1, p. 66-82, 2018.

SCOTT, Joan Wallach. Gênero: uma categoria útil de análise histórica. **Educação & Realidade**, Porto Alegre, v. 20, n. 2, p. 71-99, 1995.

SILVA, A. K. L. Diversidade sexual e de gênero: a construção do sujeito social. **Revista NUFEN**, Belém, v. 5, n. 1, p. 12-25, 2013.

SILVEIRA, E. C. **Uma análise das competências requeridas pelo mercado de trabalho aos contadores da região da AMESC**. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Ciências Con-

tábeis) – Universidade do Extremo Sul Catarinense, Criciúma, 2016.

SILVEIRA, N. S. P. A diversidade de gênero e as diferenças e semelhanças na hierarquia de valores do trabalho de homens e mulheres no chão de fábrica. **Revista de Gestão USP**, São Paulo, v. 13, n. especial, p. 77-91, 2006.

TAMER, C. M. V. S.; VIANA, C. C.; SOARES, L. A. C. F.; LIMA, M. S. Perfil do profissional contábil demandado pelo mercado de trabalho: um estudo no norte do Brasil. **Revista Universo Contábil**, Natal, v. 9, n. 3, p. 143-162, 2013.

TEDESCHI, L. A. Gênero: uma palavra para desconstruir e construir usos políticos. **Revista Artemis**, João Pessoa, v. 6, n. 1, p. 106-113, 2007.

UNIVERSIDADE RURAL DO SEMI-ÁRIDO (UFERSA). **Projeto pedagógico do curso de graduação em ciências contábeis (campus de Mossoró/RN)**. Mossoró: UFERSA, 2019. Disponível em: <https://contabeis.ufersa.edu.br/wp-content/uploads/sites/33/2014/09/PPC-2012-COMPLETO-Atualizado-at%C3%A9-16.10.2014.pdf>. Acesso em: 23 fev. 2019.

UNIVERSIDADE DO ESTADO DO RIO GRANDE DO NORTE (UERN). **Matriz curricular do curso de graduação em ciências contábeis**. Mossoró: UERN, 2019. Disponível em: http://www.uern.br/cursos/servico.asp?fac=CAPATU&cur_cd=1012100&grd_cd=20071&curnome=Ci%EAncias+Cont%E1beis&grd_medint=10&item=grade. Acesso em: 23 fev. 2019.

VENDRUSCOLO, M. I.; BEHAR, P. A. Educação e pesquisa em contabilidade: estado da arte do congresso USP de controladoria e contabilidade do período de 2004 a 2012. **Revista Ambiente Contábil**, Natal, v. 6, n. 1, p. 83-98, 2014.

CAPÍTULO 7

MULHERES EM EVIDÊNCIA: DESAFIOS E PERSPECTIVAS DA MULHER CONTABILISTA

*Karen Emanuely Costa Nonato²⁵; Ítalo Carlos Soares do Nascimento²⁶;
Sérgio Luiz Pedrosa Silva²⁷; Wênkyka Preston Leite Batista da Costa²⁸*

RESUMO

A participação da mulher no mercado de trabalho tem alcançado destaque positivo, especialmente nos últimos anos. Na classe contábil não seria diferente, a mulher contabilista vem conseguindo ter participação expressiva. Por esse motivo, o objetivo dessa pesquisa é identificar os desafios enfrentados pela mulher contabilista no exercício da profissão. Para alcançar o objetivo proposto, utilizou-se como metodologia um estudo descritivo, com abordagem quali-quantitativa e através de um estudo de campo. Os resultados evidenciaram que o perfil das participantes dessa pesquisa constitui-se, geralmente, em mulheres jovens e mais experientes, que acreditam que na profissão contábil não existe desigualdade de oportunidades, mas que existem divergências na contratação e distinção salarial de ambos os gêneros, além de concordar que estão conseguindo conquistar seu espaço, reconhecimento e valorização na profissão, destacando ainda que possuem maior senso de grupo que o gênero masculino. Assim, as perspectivas esperadas estão relacionadas à possibilidade de crescimento na carreira, bem como de alcançar qualificação profissional. No entanto, destacaram que o principal desafio está em conciliar o tempo entre a família e a vida profissional.

Palavras-chave: Mulher. Mercado de Trabalho. Contabilidade.

25 Graduada em Ciências Contábeis pela UERN, 2020.

26 Professor do curso de Ciências Contábeis (UERN), Mestre em Administração e Controladoria pela Universidade Federal do Ceará (UFC), 2019.

27 Professor do curso de Ciências Contábeis (UERN), Doutor em Geografia (UFPE), 2019.

28 Professora do Curso de Ciências Contábeis (UERN), Doutora em Administração pela Universidade Potiguar (UNP), 2020.

ABSTRACT

The participation of women in the labor market has achieved positive prominence, especially in recent years. In the accounting class it would not be different, the female accountant has been able to have an expressive participation. For this reason, the objective of this research is to identify the challenges faced by women accountants in the exercise of their profession. To achieve the proposed objective, a descriptive study was used as methodology, with a qualitative and quantitative approach and through a field study. The results showed that the profile of the participants of this research is generally made up of young and more experienced women, who believe that in the accounting profession there is no inequality of opportunities, but that there are differences in hiring and wage distinction of both genders, in addition to agree that they are managing to gain their space, recognition and appreciation in the profession, highlighting that they have a greater sense of group than the male gender. Thus, the expected perspectives are related to the possibility of career growth, as well as achieving professional qualification. However, they highlighted that the main challenge is to reconcile the time between family and professional life.

Keywords: Woman. Job market. Accounting.

1 INTRODUÇÃO

A participação da mulher no mercado de trabalho tem alcançado destaque positivo, especialmente nos últimos anos. Sua inclusão no mercado de trabalho ocorreu a partir das I e II Guerras Mundiais, quando os homens tiveram que ir para a guerra e as mulheres passaram a assumir e planejar os negócios da família. Foi dessa forma que as mulheres notaram suas capacidades e habilidades em desempenhar tarefas relevantes, que até então eram realizadas pelos homens (CARVALHO, 2015).

Mesmo com a evolução do capitalismo, que modificou o cenário da produção e organização do trabalho, as mulheres continuaram presentes, contribuindo e desenvolvendo a sua participação no mercado, até mesmo em tarefas mais restritas, que antes eram comandadas pelo gênero masculino (GIORA; COSTA; MARANDOLA, 2017). Diante desse contexto, observam-se os progressos e as conquistas que as mulheres vêm conseguindo no mercado de trabalho e sua contribuição positiva no cenário profissional.

Diante da atuação dinâmica, grande parte da população feminina busca diariamente seu destaque na profissão. Na classe contábil, a mulher contabilista vem quebrando paradigmas e alcançado fortalecimento e reconhecimento pelo trabalho desenvolvido nessa área. Segundo Feliciano (2018) a representatividade da mulher na classe contábil vem sendo conquistada desde a década de 50 quando tinham uma participação de 1,3%, enquanto em 1980, tinham 20%, já em 2000, conseguiram atingir 31% e em 2018 representam 42,5%.

Outra evidência de que as mulheres buscaram para conseguir espaço e voz na área contábil, foi a realização do Encontro Nacional da Mulher Contabilista. Neste evento são debatidos assuntos relacionados à participação e crescimento da mulher na profissão contábil, com o objetivo de estimular a visão de empreendedora e sua efetiva contribuição profissional ao mercado de trabalho, além de evidenciar o exemplo feminino de força, capacidade e excelência profissional (CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE, 2018a).

Evidências empíricas demonstraram que a mulher contabilista vem evoluindo ao longo dos anos, tanto no caráter de ser profissional quanto em sua persistência em ser aceita e respeitada no mercado de trabalho. A profissional contábil enfrenta barreiras, especialmente pela profissão ser vista e desempenhada pelo gênero masculino. Mas, esse cenário vem se modificando, pois, a mulher contabilista vem buscando seu crescimento, demonstrando competência, agilidade e inteligência para exercer essa profissão (MORENO; SANTOS; SANTOS, 2015).

Diante disso, a pesquisa pretende resolver a seguinte problemática: quais os desafios enfrentados pela mulher contabilista no exercício da profissão? Portanto, o objetivo do trabalho é de identificar os

desafios enfrentados pela mulher contabilista no exercício da profissão.

Desta forma, o estudo contribui do ponto de vista prático, com o objetivo de abordar informações relacionadas aos desafios e preconceitos que as profissionais contábeis enfrentam para alcançar o sucesso na área contábil; sua participação e contribuição no desenvolvimento da profissão e também demonstrando sua evolução, habilidade e coragem pela busca de espaço no mercado de trabalho. Tem-se, além disso, proporcionando do ponto de vista teórico, a discussão da temática de diversidade de gênero na profissão contábil, gerando, dessa forma, reflexões para o ambiente acadêmico e profissional.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 PARTICIPAÇÃO FEMININA NO MERCADO DE TRABALHO

Cada vez mais, a mulher vem alcançando seu espaço no mercado de trabalho formal, conseguindo sua representatividade em decorrência da sua atuação. Sua inserção no mercado ressalta, um novo cenário familiar, modificando a cultura tradicional de esposa e mulher do lar, para uma profissional qualificada e ativa nos setores do mercado de trabalho. A mulher não só desempenha o papel de esposa, mãe e filha, como também exerce seu lado profissional em uma carreira, buscando não só apenas ajudar na complementação da renda familiar, mas também reconhecimento profissional (CARVALHO, 2015).

Ariza *et al.* (2017) estudaram a performance do papel das mulheres diretoras em empresas familiares e não familiares na execução de práticas responsáveis e evidenciaram que a participação das mulheres no conselho proporciona um grau de empenho socialmente responsável. No entanto, verificaram que esse grau de responsabilidade ocorre de maneira menor em entidades familiares do que a não familiares. Isso sucede, porque não há uma variação significativa no desempenho de práticas responsáveis, pois as mulheres desempenham suas funções de acordo com a instrução da família.

Na pesquisa de Sánchez, Fernández e Ferreno (2018), os autores demonstraram que a presença de mulheres em funções de administração e de gerência sênior proporciona um risco menor de tática de gerenciamento de impressões na publicação dos relatórios de sustentabilidade. Pois, diretores do sexo feminino estão ligados positivamente a um público mais estável, comparável e que proporciona informação segura.

Por sua vez, Nascimento *et al.* (2018) investigaram a relação entre a participação feminina no conselho de administração e a sustentabilidade empresarial, em 319 empresas da B3. O resultado demonstrou que as empresas sustentáveis são as que mais introduzem a participação da mulher no conselho de administração. Verificaram a existência da relação positiva da participação feminina nas empresas sustentáveis e também na governança corporativa.

2.2 PARTICIPAÇÃO FEMININA NA PROFISSÃO CONTÁBIL

A área contábil é vista como uma profissão desenvolvida pelo gênero masculino, mas atualmente a participação feminina no cenário contábil tem sido expressiva. Segundo dados do Conselho Federal de Contabilidade (CFC, 2018b) em 1996, a participação da mulher no cenário contábil era de 27,45%, enquanto a dos homens era de 72,55%. Após 22 anos, esse cenário foi modificado em relação aos profissionais da contabilidade que são registrados ativamente, que representam 525.367 mil habilitados. Desses registros, 300.555 (57,20%) são do sexo masculino e 224.812 (42,79%) são do sexo feminino.

A existência de empecilhos no mercado de trabalho não tem abatido as mulheres, pelo contrário, elas estão alcançando cada vez mais sua participação e determinação a romper padrões e preconceitos. Prova disso está ocorrendo nos cursos de Ciências Contábeis, onde de acordo com o Ministério da Educação (MEC, 2018), em 2017, as discentes nos cursos de Ciências Contábeis somavam 206.211 mil, enquanto os homens apenas 155.821 mil.

Outra evidência de obstáculo que as mulheres enfrentam na profissão contábil está relacionada com a desigualdade de gênero na carreira. Uma pesquisa feita sobre as desigualdades de gênero na área

contábil demonstrou que a profissão exercida por contadores e auditores do gênero masculino ganham uma remuneração expressivamente superior aos do gênero feminino; também foram destacados que os homens têm uma estabilidade maior no emprego e constataram que os homens conseguem geralmente trabalhar em empresas maiores que as das mulheres (BRIGHENTI; JACOMOSSI; SILVA, 2015).

Destarte, Cruz *et al.* (2016) procuraram identificar e analisar as desigualdades de gênero em instituições de auditoria externa em relação aos obstáculos para a ascensão profissional feminina nessas empresas. O resultado demonstrou que a principal dificuldade para ascensão das mulheres na profissão de auditoria está relacionada ao trabalho de não harmonizar a conciliação da vida profissional e pessoal, devido à alta carga horária.

2.3 ESTUDOS EMPÍRICOS ANTERIORES RELACIONADOS AO TEMA

No Quadro 1 será abordada uma estrutura sucinta, relacionada aos principais estudos empíricos referentes ao tema em questão (destaque da atuação da mulher na área contábil), que servirá como apoio para a análise dos resultados.

Quadro 1 - Estudos empíricos anteriores relacionados ao tema

| Autor/Ano | Objetivo | Resultados |
|-------------------------------------|---|---|
| Lima (2019) | Investigar os avanços e desafios enfrentados pela mulher contabilista no município de Mossoró/RN. | A pesquisa demonstrou que os desafios enfrentados pelas mulheres na área contábil estão relacionados em conciliar o tempo entre a família e a profissão. Em relação aos avanços, verificou-se que as mulheres contabilistas vêm alcançando e conquistando seu espaço e conseguindo reconhecimento e valorização. |
| Pavanelo, Araújo e Hey (2018) | Analisar a representatividade das mulheres contabilistas atuantes em escritórios de Contabilidade alocados na cidade de Curitiba/PR. | A pesquisa enfatizou que há uma significativa participação das mulheres nas organizações contábeis de Curitiba, desempenhando suas funções, principalmente nas áreas Contábil, Recursos Humanos e Fiscais. Sua representatividade foi destacada não apenas como colaboradora, mas também como empreendedora em grande parte dos escritórios analisados. |
| Silva <i>et al.</i> (2017) | Analisar a participação feminina na produção científica sobre custos na Revista ABCustos. | Foram avaliados 173 artigos que tinham sido publicados desde a primeira edição da Revista ABCustos. A pesquisa demonstrou que apenas 13 artigos têm autoria unicamente feminina. Dessa forma, a participação feminina ainda é considerada pequena em relação à participação do gênero masculino. |
| Bernd, Anzilago e Beuren (2017) | Verificar a presença do gênero feminino entre os discentes dos programas de pós-graduação em Ciências Contábeis do Brasil, no período de 2010 a 2016. | A pesquisa identificou que o número de discentes do gênero feminino ingressantes nos programas de pós-graduação em Ciências Contábeis no Brasil são inferiores ao de discentes do gênero masculino, no período avaliado. |
| Oliveira, Nascimento e Silva (2016) | Identificar os desafios e perspectivas do mercado de trabalho para a mulher contabilista na cidade de Mossoró/RN. | Verificou-se que a mulher contabilista mossoroense possui expectativas de se firmar como profissional eficiente, além de desenvolver-se profissionalmente com a profissão contábil. Como desafios, identificou-se que a profissional contábil necessita vencer o preconceito, valorização pelo trabalho executado, adaptação das modificações no cenário nacional e alcançar renome e confiança na área contábil. |

Fonte: Elaborado pelos autores (2019).

De forma geral, verifica-se que as evidências empíricas contextualizadas pelos autores, demonstraram que as profissionais contábeis vêm evoluindo, participando e contribuindo ativamente no mercado de trabalho. Mesmo enfrentando desafios em determinadas áreas da carreira e a conciliação entre a profissão e a família, a mulher contabilista vem alcançando seu espaço e conquistando reconhecimento e valorização pelas funções exercidas.

3 METODOLOGIA

Para alcançar o objetivo dessa pesquisa, que é identificar os desafios enfrentados pela mulher contabilista no exercício da profissão, a pesquisa caracteriza-se, quando aos objetivos, como descritiva, pois tem a finalidade de proporcionar uma descrição das características de determinada população ou acontecimento, ou o estabelecimento de semelhanças entre variáveis, com a utilização de procedimentos padronizados de coleta de dados (GIL, 2008).

Quanto à abordagem do problema, adotou-se uma abordagem quali-quantitativa. A pesquisa quantitativa emprega ferramentas estatísticas tanto na coleta dos dados quanto no tratamento (RAUPP; BEUREN, 2006). Já a pesquisa qualitativa é a que se fundamenta especialmente em análises qualitativas. Essa análise tem como princípio os conhecimentos teórico-empíricos que permitem atribuir-lhe cientificidade (ZANELLA, 2011).

Quanto aos procedimentos para coleta de dados, classifica-se como uma pesquisa de campo, com o objetivo de buscar o aprofundamento das questões indicadas do que a classificação das características da população conforme determinadas variáveis (GIL, 2002), que foi realizada por intermédio de um survey com aplicação de questionário com questões fechadas e abertas para as profissionais contábeis que atuam no município de Mossoró/RN. O questionário foi desenvolvido através de questões adaptadas das pesquisas de Lima (2019), Mota e Souza (2013), Oliveira, Nascimento e Silva (2016), e Pavanelo, Araújo e Hey (2018).

A população alvo da pesquisa envolve profissionais do gênero feminino com registro no Conselho Regional de Contabilidade que exercem ativamente a profissão. Foi selecionada uma amostra aleatória de 20 contadoras que atuam na área contábil no município de Mossoró/RN. Em relação à definição da amostra, a pesquisa desenvolveu uma amostragem por acessibilidade ou conveniência, a qual seleciona indivíduos típicos com a expectativa de que serão dados representativos (SAMPIERI; COLLADO; LUCIO, 2006).

Quanto ao período temporal, a pesquisa classifica-se como transversal, pois neste tipo os dados são coletados em um só período, em um tempo exclusivo (SAMPIERI; COLLADO; LUCIO, 2006). O período de realização e elaboração da pesquisa foi de fevereiro a outubro de 2019. Contudo, a aplicação dos questionários se deu nos meses de julho e agosto de 2019.

O questionário encontra-se constituído em três blocos. O primeiro, trata de questões relacionadas à caracterização do perfil da mulher contabilista; o segundo, foca em questões sobre a percepção da mulher contabilista quanto às desigualdades e dificuldades enfrentadas no exercício da profissão. Por fim, o terceiro, visa obter informações sobre os avanços obtidos pela mulher contabilista, as perspectivas esperadas em relação à profissão contábil e os principais desafios impostos à mulher contabilista da nova geração.

O questionário foi aplicado de forma presencial, sendo disponibilizado nos respectivos ambientes de trabalho das profissionais contábeis. Também foi utilizada a forma via e-mail, para obter as respostas. Inicialmente, para obter os resultados da pesquisa foi preciso ter um agendamento prévio realizado por telefone e e-mail, para conseguir a aplicação da pesquisa.

Para atingir o objetivo do estudo, a análise dos dados foi feita por meio de técnicas da estatística descritiva, com indicação de frequência e porcentagem, que conforme Reis (2008) essa técnica consiste no recolhimento, apresentação, análise e interpretação de dados numéricos através da elaboração de utensílios apropriados como: quadros, gráficos e indicadores numéricos.

Destaca-se ainda, que os dados da pesquisa foram processados e organizados no *software Microsoft Office Excel Professional® 2016* e a aplicação dos testes estatísticos mencionados nesta seção foram realizadas por meio da utilização do *software Statistical Package for the Social Sciences (SPSS)*, versão 22.

Para a questão aberta, utilizou-se a análise de conteúdo, que consiste em um método utilizado para analisar cada expressão de indivíduo ou de um grupo (BARDIN, 2011). Para isto, inicialmente contou-se com a ferramenta do *software ATLAS.ti®*, que possibilitou a codificação aberta dos discursos acerca dos principais desafios enfrentados pela mulher contabilista. Ainda, com o uso do *ATLAS.ti®*, buscou-se visualizar as palavras-chave mais citadas durante os discursos das participantes acerca da questão aberta supracitada, através da ferramenta ‘Nuvem de Palavras’.

4 ANÁLISE DOS RESULTADOS

4.1 CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA

Para o alcance do objetivo da pesquisa, inicialmente, na Tabela 1 apresentam-se as características das mulheres contabilistas da amostra no que tange à faixa etária, escolaridade, remuneração, área, tempo de atuação profissional, e motivo pela escolha da profissão.

Com relação à faixa etária (Tabela 1), verifica-se que a maioria (45%) possui faixa etária entre 26 a 30 anos, e (30%) tem de 31 a 40 anos. Verificou-se também que 15% estão na faixa de até 25 anos; 10% estão na faixa de 41 a 50 anos e a faixa acima de 50 anos não apresentou representatividade. Dados que são semelhantes com os resultados de Oliveira, Nascimento e Silva (2016) que representava uma faixa etária de 20 a 25 anos das contabilistas correspondentes (48%), e de Lima (2019) onde a faixa etária estava concentrada em até 25 anos e 26 a 30 anos da amostra (33,33%).

Tabela 1 - Caracterização da amostra

| FAIXA ETÁRIA | | | | | |
|----------------------|-------------------------|---------------------------|---------------------------|------------------------------|-------|
| Até 25 anos | 26 a 30 anos | 31 a 40 anos | 41 a 50 anos | Acima de 50 | Total |
| 3 | 9 | 6 | 2 | 0 | 20 |
| 15% | 45% | 30% | 10% | 0% | 100% |
| ESCOLARIDADE | | | | | |
| Graduação | Especialização | Mestrado | Doutorado | PhD | Total |
| 8 | 6 | 4 | 2 | 0 | 20 |
| 40% | 30% | 20% | 10% | 0% | 100% |
| REMUNERAÇÃO | | | | | |
| 2 salários | 3 salários | 4 salários | 5 salários | Acima de 5 | Total |
| 8 | 5 | 3 | 3 | 1 | 20 |
| 40% | 25% | 15% | 15% | 5% | 100% |
| TEMPO DE ATUAÇÃO | | | | | |
| Menos de 1 | Entre 1 e 3 | Entre 4 e 5 | Entre 6 e 10 | Acima de 10 | Total |
| 6 | 1 | 4 | 6 | 3 | 20 |
| 30% | 5% | 20% | 30% | 15% | 100% |
| ÁREA DE ATUAÇÃO | | | | | |
| Pública | Privada | Ensino | Autônoma | Outra | Total |
| 5 | 11 | 3 | 0 | 1 | 20 |
| 25% | 55% | 15% | 0% | 5% | 100% |
| ESCOLHA DA PROFISSÃO | | | | | |
| Influência familiar | Bom mercado de trabalho | Afinidade com a profissão | Ser uma profissão liberal | Boas oportunidades salariais | Total |
| 2 | 8 | 9 | 0 | 1 | 20 |
| 10% | 40% | 45% | 0% | 5% | 100% |

Fonte: Dados da pesquisa (2019).

Dessa forma, percebe-se que a pesquisa atual conseguiu obter dois níveis de amostra: uma com mulheres jovens e outra com mulheres que tem mais experiência e vivência na profissão contábil.

Quanto à escolaridade, a pesquisa demonstrou que a maioria das mulheres está no nível de graduação (40%) e especialização (30%). Verifica-se ainda que 20% estão no nível de mestrado e 10% no de doutorado. Na pesquisa de Bernd, Anzilago e Beuren (2017) foi evidenciado que o número de ingresso de mulheres nos programas de pós-graduação no período de 2010 a 2016 estava sendo baixo. Dessa forma, percebe-se que a pesquisa atual pode estar indicando uma tendência de melhoria na presença do gênero feminino nessa área, devido à evidência do resultado de 60% da amostra, que identificou níveis de pós-graduação.

Cabe ressaltar que, através dos dados coletados, foi possível constatar que 20% das mulheres terminaram a graduação em 2016. Observa-se também que geralmente o ano de conclusão variou bastante, de 1997 até 2019. Tais dados demonstram uma pequena diferença do resultado de Lima (2019) onde se destaca que as mulheres terminaram a graduação em 2017 (33,33%). Essas diferenças podem ser explicadas por se tratar de uma nova pesquisa que obteve uma amostra de público diversificado.

Conforme a Tabela 1, a maioria das mulheres recebe até dois salários mínimos, representando, 40% do total; logo em seguida, estão as que auferem até 3 salários mínimos (25%), depois as que estão na faixa de até 4 salários mínimos (15%), que corresponde a mesma porcentagem de 5 salários mínimos (15%). Destacando-se ainda 5% das mulheres contabilistas que recebem acima de 5 salários mínimos. Dados condizentes com o resultado de Lima (2019) onde a maioria das mulheres auferem até dois salários mínimos (42,86%).

Quanto ao tempo de atuação, a maioria das mulheres possui menos de um ano e entre 6 e 10 anos de atuação, representando 30% das contadoras por cada tempo de atuação; destaque-se também que 20% estão entre 4 e 5 anos; 15% estão acima de 10 anos e 5% encontram-se entre 1 e 3 anos no mercado. Dados que não condizem com a pesquisa de Lima (2019), onde a maioria das mulheres possui de 1 a 5 anos de atuação. Vale ressaltar que segundo dados do CFC (2018b) atualmente as mulheres representam 42,79% de participação no cenário contábil.

Quanto à área de atuação, as profissionais contábeis estão concentradas na entidade privada, representando 55%; somente 25% atuam na área pública e 15% da amostra atuam no ensino. Evidências que corroboram aos resultados de 78% de Oliveira, Nascimento e Silva (2016) e 85,71% de Lima (2019) os quais apontaram em suas pesquisas que as profissionais contábeis estão concentradas principalmente na entidade privada; verificando-se também que as áreas pública e acadêmica são destacadas como áreas exercidas.

Com relação à escolha da profissão, verifica-se que a maioria das mulheres optou exercer a carreira contábil por existir uma afinidade com a profissão, representando 45%; identifica-se também que 40% escolheram a área contábil por haver um bom mercado de trabalho; 10% tiveram influência familiar e 5% como uma visão de boas oportunidades salariais. Cabe ressaltar que para Mota e Souza (2013) cerca de 80% das mulheres escolheram ingressar na profissão contábil por acreditar que existe um bom mercado de trabalho para esta profissão.

Quando questionadas se ocupam algum cargo de diretoria, todas as 20 respondentes afirmaram que não. Boniatti et al. (2014) evidenciam que os cargos de maior hierarquia dentro das empresas permanecem tendo homens como referência, pois as organizações não têm o hábito de ser flexíveis nesse quesito, basicamente por estar relacionado a questões culturais. Sendo assim, buscou-se identificar qual o cargo ocupado pelas participantes da pesquisa. Os dados são evidenciados na Tabela 2.

Tabela 2 - Cargos ocupados pelas mulheres contabilistas da amostra

| CARGO OCUPADO | | | |
|---------------------------|---|---------------------------------------|---|
| Analista de controladoria | 1 | Gerente da Secretaria de Planejamento | 1 |
| Analista financeiro | 1 | Professora | 5 |
| Assistente contábil | 1 | Responsável pelo setor fiscal | 1 |
| Auxiliar contábil | 1 | Cargo de gestão | 1 |
| Auxiliar financeiro | 1 | Contabilista Nível II | 1 |
| Auxiliar técnico | 1 | Contadora | 2 |

Fonte: Dados da pesquisa (2019).

Conforme observado na Tabela 2, os resultados evidenciaram que o cargo ocupado mais destacado pelas mulheres contabilistas foi o de professora. Verifica-se também que foram mencionadas onze profissões ocupadas, mas com pouca frequência de destaque. Na pesquisa de Oliveira (2017) destaca-se que professores influenciam positivamente na formação profissional do aluno, sendo compreendido através da satisfação que o professor tem ao ensinar. Com isso, proporciona que os discentes percebam de alguma maneira por parte do docente um estímulo para o desenvolvimento de novos profissionais.

Verifica-se, ainda, que as mulheres não ocupam cargo na alta gestão. Silva Junior e Martins (2017) demonstraram que a representatividade feminina nos conselhos de administração das organizações listadas na BM&FBovespa ainda é considerada baixa. Mesmo diante desse fato, observa-se que as empresas que possui a presença feminina nos conselhos de administração apontam um comportamento financeiro maior e influência positivamente na performance financeira.

4.2 DESAFIOS, AVANÇOS E PERSPECTIVAS DA MULHER CONTABILISTA

Nesta subseção serão discutidas questões relacionadas à percepção da mulher contabilista quanto às desigualdades e dificuldades enfrentadas no exercício da profissão, bem como os avanços e as perspectivas observadas pelas mesmas. Para o alcance dos objetivos, foram dispostas afirmativas às respondentes através de uma escala likert de cinco pontos (1- discordo totalmente, 2- discordo parcialmente, 3- indiferente, 4- concordo parcialmente e 5- concordo totalmente). Na Tabela 3 e encontram-se evidenciadas questões relacionadas a percepção das respondentes sobre a desigualdade de gênero.

Tabela 3 - Desigualdade de gênero sob a ótica das respondentes

| AFIRMATIVA | Grau de Concordância das respondentes em escala likert | | | | |
|--|--|----|-----|----|----|
| | DT | DP | IND | CP | CT |
| 1 - A área de Ciências Contábeis oferece oportunidades iguais para homens e mulheres | 0 | 5 | 5 | 8 | 2 |
| 2 - Existem diferenças na contratação de homens e mulheres. | 1 | 5 | 2 | 10 | 2 |
| 3 - Existem desigualdades salariais entre homens e mulheres que exercem cargos iguais ou equivalentes. | 3 | 2 | 1 | 7 | 7 |

Nota: DT – Discordo Totalmente; DP – Discordo Parcialmente; IND – Indiferente; CP – Concordo Parcialmente; CT – Concordo Totalmente.

Fonte: Dados da Pesquisa (2019).

Na abordagem sobre a área de ciências contábeis proporcionar oportunidades iguais para ambos os gêneros (item 1), os resultados apresentados na Tabela 3 revelaram que as pro-

fissionais contábeis concordam parcialmente (8), ou seja, acreditam que a profissão contábil disponibiliza oportunidades iguais para homens e mulheres. Resultado que não corrobora com a pesquisa de Silva (2019), que sinaliza que a profissão contábil não oferece as mesmas oportunidades para ambos os gêneros. Essas divergências de resultados podem indicar que às duas pesquisas tiveram uma amostra de respondentes com visões e pensamentos diferentes em relação à área contábil.

Sobre as divergências na contratação de homens e mulheres (item 2), os dados demonstram que as mulheres concordam parcialmente (10), ou seja, as profissionais contábeis percebem de forma parcial que ocorrem diferenças na contratação de ambos os gêneros. Resultado que se assemelha com a pesquisa de Silva (2019) onde os dados evidenciaram que as mulheres consideram que existem diferenças na contratação de homens e mulheres

Ao serem inqueridas sobre a existência de haver desigualdade salarial entre homens e mulheres que desempenham cargos iguais ou equivalentes (item 3), os resultados revelaram de forma geral há uma concordância sobre esta afirmativa, pois um grupo de mulheres concorda parcialmente (7) e outro concorda totalmente (7). Ou seja, mesmo existindo esse fato, a maioria das contadoras concorda que há distinção salarial em ambos os gêneros que exercem funções iguais ou equivalentes. Dados que são condizentes com as pesquisas de Brighenti, Jacomossi e Silva (2015) e de Silva (2019), destacando que a profissão contábil exercida pelo gênero masculino auferir uma remuneração expressivamente superior às do gênero feminino, mesmo exercendo cargos parecidos ou equivalentes.

Diante das desigualdades enfrentadas, de acordo com a percepção das participantes da pesquisa, buscou-se identificar quais as principais dificuldades para a mulher contabilista. Os resultados estão expostos na Tabela 4.

Tabela 4 - Principais dificuldades enfrentadas pela mulher contabilista

| DIFICULDADES | Frequência | Porcentagem |
|---|------------|-------------|
| Preconceito e desigualdade de gênero | 3 | 15% |
| Falta de oportunidade de crescimento | 3 | 15% |
| Baixa remuneração | 6 | 30% |
| Conciliar o tempo entre família e emprego | 8 | 40% |
| Outro | 0 | 0% |
| Total | 20 | 100% |

Fonte: Dados da pesquisa (2019).

Conforme Tabela 4, os itens que receberam mais indicações de frequência sobre as dificuldades enfrentadas pela mulher contabilista foram: conciliar o tempo entre família e emprego (40%) e baixa remuneração (30%). Observa-se também que o preconceito e desigualdade de gênero e falta de oportunidades de crescimento obtiveram percentuais significativos, ambas representadas por 15% dos resultados. Dificuldades que são condizentes com os resultados de Cruz *et al.* (2016) e Boniatti *et al.* (2014) evidenciando que o problema de existir uma conciliação harmoniosa entre a vida profissional e pessoal ocorre constantemente entre as mulheres pela dupla jornada enfrentada diariamente, em que necessitam dividir-se entre mãe, esposa e profissional. Em relação à baixa remuneração, Oliveira, Nascimento e Silva (2016) identificam que a profissional contábil para conseguir prestígio na profissão necessita vencer o preconceito, conseguir valorização pelo trabalho executado e principalmente alcançar renome e confiança na área contábil.

Considerando-se os avanços e as conquistas alcançados pela mulher nos últimos anos, através da Tabela 5 buscou-se obter a percepção das participantes acerca dos avanços da mulher contabilista. Para estes questionamentos, também foram dispostas afirmativas por meio de uma escala *likert* de cinco pontos.

Tabela 5 - Avanços da mulher contabilista

| AFIRMATIVA | Grau de Concordância dos discentes em escala <i>likert</i> | | | | |
|---|--|----|-----|----|----|
| | DT | DP | IND | CP | CT |
| 1 - A mulher está adquirindo seu espaço na área de Ciências Contábeis | 0 | 1 | 0 | 6 | 13 |
| 2 - Há um reconhecimento e valorização do desempenho da mulher na área de Ciências Contábeis. | 2 | 2 | 5 | 10 | 1 |
| 3 - A mulher tem maior senso de grupo e/ou maior dedicação do que o homem | 2 | 0 | 2 | 5 | 11 |

Nota: DT – Discordo Totalmente; DP – Discordo Parcialmente; IND – Indiferente; CP – Concordo Parcialmente; CT – Concordo Totalmente.

Fonte: Dados da Pesquisa (2019).

No que se refere à mulher está adquirindo seu espaço na área de ciências contábeis (item 1), os resultados destacaram que as mulheres contabilistas concordam totalmente (13), ou seja, as profissionais contábeis afirmam que estão conseguindo conquistar seu espaço na profissão. Resultado que corrobora com as pesquisas de Lima (2019) e Boniatti et al. (2014) evidenciando que as mulheres têm conseguido conquistar cada dia mais seu espaço no campo profissional e alcançando também reconhecimento e valorização.

Nesta mesma linha, Feliciano (2018) destaca que a representatividade da mulher na classe contábil vem sendo conquistada desde a década de 50 quando tinham uma participação de 1,3%, enquanto em 1980, tinham 20%, já em 2000, conseguiram atingir 31% e em 2018 representam 42,5%.

Quando indagadas sobre a existência de haver um reconhecimento e valorização do desempenho da mulher na área de ciências contábeis (item 2), os dados demonstraram que as mulheres concordam parcialmente (10), ou seja, as mulheres contabilistas percebem de maneira parcial esse reconhecimento e valorização pelo seu desempenho na profissão, dado que corrobora com as análises de Lima (2019) e Pavanelo, Araújo e Hey (2018), em que sinalizam que a maioria das respondentes acredita que existe um aumento do espaço, reconhecimento e valorização da mulher na área contábil.

Na abordagem sobre a mulher possuir maior senso de grupo ou maior dedicação do que os homens (item 3), os resultados verificaram que as mulheres concordam totalmente (11), ou seja, as profissionais contábeis admitem que o gênero feminino obtém maior prudência em grupo ou maior dedicação que os homens. Resultado que é condizente com as pesquisas de Pavanelo, Araújo e Hey (2018) e de Boniatti et al. (2014), demonstrando que as mulheres contabilistas concordam que conseguem ter maior desenvolvimento em grupo ou dedicação, por apresentar destaque por sua competência, organização e empenho.

Além disso, buscou-se também identificar quais as principais perspectivas da mulher contabilista frente à profissão (Tabela 6).

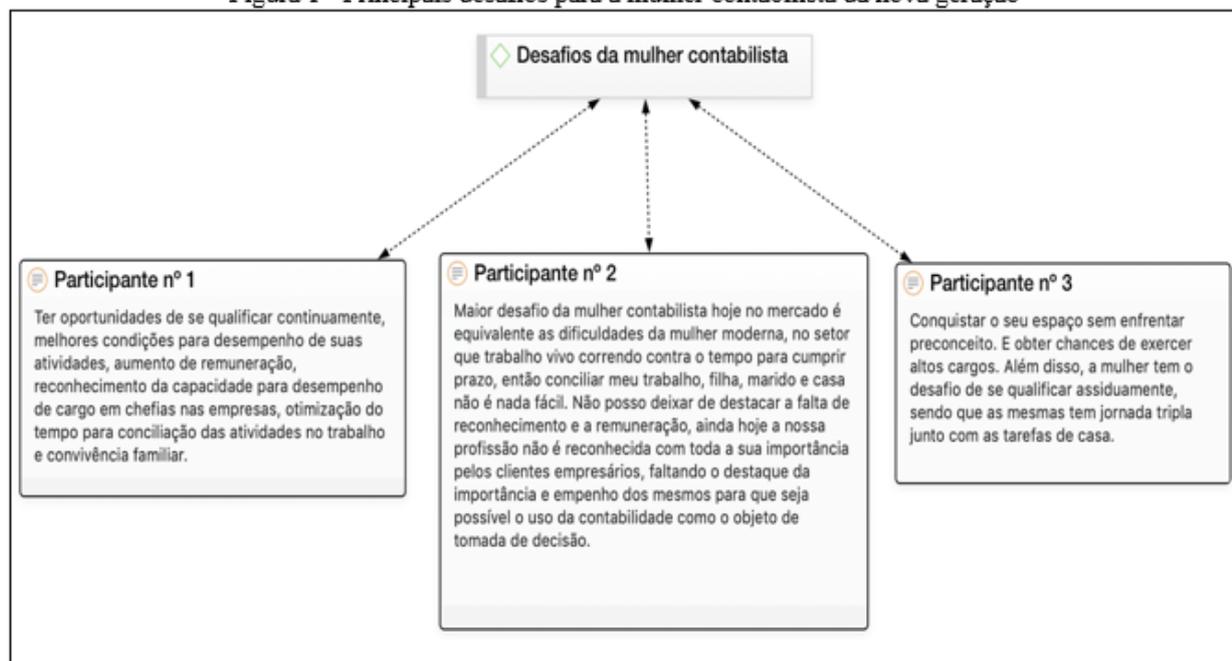
Tabela 6 - Principais perspectivas da mulher contabilista frente à profissão

| PRINCIPAIS PERSPECTIVAS | Frequência | Porcentagem |
|--|------------|-------------|
| Possibilidade de crescimento na carreira | 6 | 30% |
| Melhor remuneração | 4 | 20% |
| Concurso público | 3 | 15% |
| Melhores condições de trabalho | 2 | 10% |
| Qualificação profissional | 5 | 25% |
| Total | 20 | 100% |

Fonte: Dados da pesquisa (2019).

Observou-se que as maiores ocorrências de perspectivas esperadas pelas mulheres contabilistas em relação à profissão contábil foram a possibilidade de crescimento na carreira (30%) e alcançar qualificação profissional (25%). Destaca-se ainda que 20% almejam melhor remuneração; 15% na busca por concurso público e 10% pela visão de obter melhores condições de trabalho. Perspectivas condizentes com o resultado de Oliveira, Nascimento e Silva (2016), evidenciando que as mulheres contabilistas possuem expectativas de se firmar como profissional eficiente, além de crescer profissionalmente com a profissão contábil.

Figura 1 - Principais desafios para a mulher contabilista da nova geração



Fonte: Dados da pesquisa (2019).

Adicionalmente, através de uma questão aberta proposta no questionário, indagou-se sobre os principais desafios para a mulher contabilista da nova geração. Para realizar esse processo, contou-se com a ferramenta do software Atlas.ti®, que possibilita a codificação aberta dos discursos. Desta forma, na Figura 1 são apresentados os principais discursos das participantes da pesquisa.

Conforme Figura 1, os principais desafios enfrentados pelas mulheres contabilistas na nova geração estão relacionados à conciliar o tempo entre família e vida profissional; ter mais reconhecimento na profissão tanto pelo lado de ser mulher como também pelos clientes empresários; ter uma remuneração mais justa; conquistar seu espaço na profissão sem enfrentar preconceitos; ter mais chances de exercer altos cargos de chefias nas empresas e principalmente manter-se atualizada, mesmo desempenhando uma jornada tripla com as tarefas domésticas. Cabe ressaltar que vencer a diferença salarial, o preconceito, a desigualdade de gênero, conseguir se impor na profissão e preservar a saúde física e mental diante das exigências também foram apontadas nos discursos, porém com menor frequência.

Por fim, ainda com o uso do software Atlas.ti®, procedeu-se com a ferramenta ‘nuvem de palavras’ para visualizar as palavras-chave mais citadas pelas participantes. Para tanto, as palavras-chave foram codificadas isoladamente (uma a uma) e a escolha se deu pelas palavras que representavam uma síntese das principais ideias das respostas das mulheres da amostra. Assim, gerou-se a nuvem de palavras, composta pelas principais palavras-chave dos relatos das participantes da pesquisa, conforme observado na (Figura 2).

Figura 2 - Nuvem de palavras acerca dos principais desafios da mulher contabilista



Fonte: Dados da pesquisa (2019).

Conforme Figura 2, verificou-se que as palavras que mais se destacam são: conciliar (11), trabalho (8), família (6) e tempo (5). Cabe ressaltar que as palavras, remuneração, reconhecimento, preconceito e desigualdade também tiveram destaque. Dessa forma, com o resultado da Figura 2 comprova-se que o principal desafio enfrentado pela profissional contábil é o de conciliar tempo, trabalho e família, corroborando com as afirmações de Lima (2019), Cruz *et al.* (2016) e Boniatti *et al.* (2014) de que o maior desafio das mulheres está em conciliar o tempo entre a vida profissional e os cuidados com a família.

De forma geral, verifica-se que a pesquisa conseguiu informações relacionadas ao perfil atual da mulher contabilista, a visão que a mulher tem sobre as desigualdades e dificuldades enfrentadas no exercício da profissão, as evidências constatadas pelas profissionais sobre os avanços e conquistas alcançadas na profissão contábil nos últimos anos e os principais desafios e perspectivas da mulher contabilista frente à profissão.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pesquisa objetivou identificar os desafios enfrentados pela mulher contabilista no exercício da profissão. Neste sentido, considera-se que tal objetivo foi atingido, tendo em vista que as respostas obtidas pelas respondentes através do questionário aplicado permitiram identificar e analisar os principais desafios para a mulher contabilista da nova geração.

Em relação ao perfil das participantes dessa pesquisa, constitui-se em mulheres jovens (26 a 30 anos) e mais experientes (31 a 40 anos) na profissão, com formações em níveis de graduação e especialização. Quanto à remuneração auferem até dois salários mínimos, possuem menos de um ano e entre 6 e 10 anos de atuação na profissão, sendo destacado que a entidade privada é a mais exercida. Enfatizando ainda, que escolheram a área contábil por existir uma afinidade com a profissão, não exercem cargo de diretoria, evidenciando que o cargo ocupado mais destacado pelas profissionais foi o de professora.

No tocante à percepção dessas mulheres em relação à desigualdade de gênero, as profissionais acreditam que na profissão não existe desigualdade de oportunidades, mas existem divergências na contratação de ambos os gêneros e ocorre distinção salarial, mesmo

exercendo funções iguais ou equivalentes. Em relação aos avanços da mulher contabilista, a maioria concorda que estão conseguindo conquistar seu espaço, reconhecimento e valorização pelo seu desempenho na profissão. Assim, as perspectivas esperadas pelas mulheres contabilistas frente à profissão estão relacionadas a possibilidade de crescimento na carreira e alcançar qualificação profissional.

Através da questão aberta, foi possível observar que o principal desafio destacado pelas mulheres contabilistas na profissão contábil está em conseguir conciliar o tempo entre família e vida profissional. Cabe ressaltar que baixa remuneração, enfrentar preconceitos, exercer altos cargos de chefias nas empresas e manter-se atualizada, mesmo desempenhando uma jornada tripla com as tarefas domésticas também foram apontadas nos discursos, porém com uma menor frequência.

Quanto à contribuição da pesquisa, esta se concentra principalmente em possibilitar informações relacionadas aos desafios que as profissionais contábeis enfrentam para alcançar o sucesso na área contábil; a participação e contribuição no desenvolvimento da profissão e a evolução, habilidade e coragem pela busca de espaço no mercado de trabalho. Além de abordar a diversidade de gênero na profissão contábil através de discussões, gerando reflexões para o ambiente acadêmico e profissional.

Quanto às limitações, se deu pela dificuldade de mais participantes, pois o retorno foi baixo, participando da pesquisa apenas 20 profissionais contábeis. Desta forma, sugere-se que para as próximas pesquisas, a ampliação do tamanho da amostra, que permita a realização de outras técnicas estatísticas mais robustas. Outra opção seria identificar e analisar essa temática utilizando a visão das discentes do curso de Ciências Contábeis.

REFERÊNCIAS

- ARIZA, L. R.; FERRERO, J. M.; BALLESTEROS, B. C.; SÁNCHEZ, I. M. G. The role of female directors in promoting CSR practices: an international comparison between family and non-family businesses. **Business Ethics: A Eur Ver**, New Jersey, v. 26, n. 2, p. 162-174, 2017.
- BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 2011.
- BERND, D. C. ANZILAGO, M.; BEUREN, I. M. Presença do gênero feminino entre os discentes dos Programas de Pós-graduação de Ciências Contábeis no Brasil. **Revista de Educação e Pesquisa em Contabilidade**, Brasília-DF, v. 11, n. 4, p. 408-429, 2017.
- BONIATTI; A. O.; VELHO; A. S.; PEREIRA; A.; PEREIRA; B. B.; OLIVEIRA; S. M. A evolução da mulher no mercado contábil. **Revista Gestão e Desenvolvimento em Contexto**, Cruz Alta, v. 2, n. 1, p. 19-27. 2014.
- BRASIL. Ministério da Educação. **Censo da Educação Superior 2017**. Brasília-DF: INEP, 2018. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/docman/setembro-2018-pdf/97041-apresentac-a-o-censo-superior-u-ltimo/file>. Acesso em: 08 abr. 2019.
- BRIGHENTI, J.; JACOMOSSI, F.; SILVA, M. Z. Desigualdade de gênero na atuação de contadores e auditores no mercado de trabalho Catarinense. **Enfoque: Reflexão Contábil**, Maringá, v. 34, n. 2, p. 109-122, 2015.
- CARVALHO; F. A. S. **A mulher no mercado de trabalho: avanços, desafios e perspectivas**. 2015. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Ciências Contábeis) – Universidade Federal de Rondônia, Cacoal, 2015.
- CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE (CFC). **A representatividade feminina na contabilidade**. Brasília: CFC, 2018a. Disponível em: <https://cfc.org.br/sem-categoria/a-representatividade-feminina-na-contabilidade/>. Acesso em: 20 mar. 2019.
- CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE (CFC). **O empoderamento das mulheres na contabilidade**. Brasília: CFC, 2018b. Disponível em: <https://cfc.org.br/noticias/o-empoderamento-das-mulheres-na-contabilidade/>. Acesso em: 03 abr. 2019.
- CRUZ, N. G.; LIMA, G. H.; DURSO, S. O.; CUNHA, J. V. A. Desigualdade de gênero em empresas de auditoria externa. In: CONGRESSO USP CONTROLADORIA E CONTABILIDADE, 16., 2016, São Paulo. **Anais [...]**. São Paulo: USP, 2016.
- FELICIANO, R. Os novos desafios das mulheres no mundo contábil. **Revista Brasileira de Contabilidade**, Brasília-DF, v. 234, n. 4, p. 5-9, 2018.
- GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.
- GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisas**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

GIORA, F. C.; COSTA, N. D. C.; MARANDOLA, M. E. Participação econômica da mulher no mercado de trabalho. **Revista Eletrônica de Ciências Empresariais**, Londrina, v. 3, n. 13, p. 19-35, 2017.

LIMA, R. N. Avanços e desafios do gênero feminino no exercício da profissão contábil: um estudo no município de Mossoró/RN. In: CONGRESSO DE ECONOMIA E GESTÃO, 6., 2019, Mossoró. **Anais [...]**. Mossoró: UERN, 2019.

MORENO, M. M.; SANTOS, F. V.; SANTOS, C. B. O fortalecimento da mulher na área contábil: crescimento e valorização profissional. **Estudos**, Goiânia, v. 42, n. 2, p. 201-210, 2015.

MOTA, E. R. C. F.; SOUZA, M. A. A evolução da mulher na contabilidade: os desafios da profissão In: CONGRESSO ONLINE DE ADMINISTRAÇÃO, 10., 2013. **Anais [...]**. São Paulo: CONVIBRA, 2013.

NASCIMENTO, I. C. S.; PESSOA, A. F. P.; SANTOS, A. R. S.; VASCONCELOS, A. C. Participação feminina no conselho de administração e a sustentabilidade empresarial. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 42, 2018, Curitiba. **Anais [...]**. Curitiba: ANPAD, 2018.

OLIVEIRA; K. K. S. **Práticas docentes**: um estudo no curso de ciências contábeis da Universidade Federal da Paraíba na percepção de contadores e professores. 2017. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Ciências Contábeis) – Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2017.

OLIVEIRA, S. E. L.; NASCIMENTO, Í. C. S.; SILVA, J. D. Desafios e perspectivas do mercado de trabalho para a mulher contabilista. **Revista Conhecimento Contábil**, Mossoró, v. 2, n. 1, p. 1-18, 2016.

PAVANELO, A.; ARAUJO, B. M.; HEY, L. A. N. A representatividade da mulher contabilista nos escritórios de contabilidade em Curitiba. **Revista FESPPR Pública**, Curitiba, v. 2, n. 3, p. 24-42, 2018.

RAUPP, F. M.; BEUREN, I. M. **Metodologia da pesquisa aplicável às ciências sociais**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2006.

REIS, E. **Estatística descritiva**. 7. ed. Lisboa: Edições Sílabo, 2008.

SAMPIERI, R. H.; COLLADO, C. F.; LUCIO, P. B. **Metodologia de Pesquisa**. 3. ed. São Paulo: McGraw-Hill, 2006.

SÁNCHEZ, I. M. G.; FERNÁNDEZ, O. S.; FERRERO, J. M. Female directors and impression management in sustainability reporting. **International Business Review**, Amsterdã, v. 28, n. 2, p. 1-16, 2018.

SILVA, C. R. M.; MORAIS, C. R. F.; OLIVEIRA, L. V. C.; LIMA, D. S. V. R. Participação feminina na produção científica sobre custos: uma análise dos artigos publicados na Revista ABCustos. In: CONGRESSO BRASILEIRO DE CUSTOS, 24., 2017, Florianópolis. **Anais [...]**. Florianópolis: ABC, 2017.
SILVA, J. S. Perspectivas de atuação profissional dos discentes de ciências contábeis das IES pú-

blicas de Mossoró-RN em função do gênero. In: CONGRESSO DE ECONOMIA E GESTÃO, 6., 2019, Mossoró. **Anais [...]**. Mossoró: UERN, 2019.

ZANELLA, L. G. H. **Metodologia de pesquisa**. 2. ed. Florianópolis: UFSC, 2011.

CAPÍTULO 8

AVANÇOS E DESAFIOS DO GÊNERO FEMININO NO EXERCÍCIO DA PROFISSÃO CONTÁBIL

*Renan Nunes de Lima²⁹ ; Ítalo Carlos Soares do Nascimento³⁰ ;
Janderson Dantas da Silva³¹ ; Wênyka Preston Leite Batista da Costa³²*

RESUMO

Durante muito tempo as mulheres vêm enfrentando a desigualdade e discriminação, principalmente no trabalho. Apesar de muitas conquistas alcançadas e barreiras ultrapassadas, que fizeram a participação da mulher no mercado de trabalho aumentar consideravelmente, a igualdade entre os gêneros ainda é batalhada todos os dias pelas mulheres. Quando se trata de áreas que são tradicionalmente consideradas masculinas, como acontece na área contábil, essa desigualdade é bem mais evidente. Por esse motivo, o objetivo desse estudo é investigar os avanços e desafios enfrentados pela mulher contabilista no município de Mossoró/RN. Para alcançar o objetivo proposto, utilizou-se como metodologia um estudo descritivo, quantitativo, com abordagem empírico-analítica, adotando-se o emprego de instrumentos estatísticos. Observou-se que em sua maioria a amostra constitui-se de profissionais jovens, com carreiras recém-iniciadas, que acreditam que não vivenciam desigualdades entre homens e mulheres, além de acreditar que a mulher contabilista conquistou seu espaço e possui reconhecimento e valorização. No entanto, destacam a dificuldade em conciliar trabalho e família como principal.

Palavras-chave: Mulher. Mercado de Trabalho. Contabilidade.

29 Graduado em Ciências Contábeis pela UERN, 2018.

30 Professor do Curso de Ciências Contábeis (UERN). Mestre em Administração e Controladoria pela Universidade Federal do Ceará (UFC), 2019.

31 Professor do Curso de Ciências Contábeis (UERN). Mestre em Administração e Controladoria pela Universidade Federal do Ceará (UFC), 2015.

32 Professora do Curso de Ciências Contábeis (UERN), Doutora em Administração pela Universidade Potiguar (UNP), 2020.

ABSTRACT

For a long time women have been facing inequality and discrimination, especially at work. Despite many achievements and outdated barriers that have made women's participation in the labor market increase significantly, gender equality is still being waged by women every day. When it comes to areas that are traditionally considered masculine, as in the accounting area, this inequality is much more evident. For this reason, the objective of this study is to investigate the advances and challenges faced by women accountants in the municipality of Mossoró/RN. To reach the proposed objective, a descriptive, quantitative study with an empirical-analytical approach was used as methodology, adopting the use of statistical instruments. It was observed that most of the sample is made up of young professionals with newly started careers who believe that they do not experience inequalities between men and women, as well as believing that the woman accountant has gained space and has recognition and appreciation. However, they highlight the difficulty in reconciling work and family as the main one.

Keywords: Woman. Job market. Accounting.

1 INTRODUÇÃO

Evidencia-se que, em tempos passados, as únicas funções sociais empregadas às mulheres, por imposição de uma sociedade essencialmente patriarcal, eram a criação dos filhos e o trato com o lar. No entanto, com os avanços alcançados pelas minorias em lutas sociais, as mesmas conseguiram alçar voo no mercado trabalho, quebrando barreiras que até então se configuravam intransponíveis (PEREIRA, SANTOS; BORGES, 2005).

No Brasil, durante a década de 1950, a participação das mulheres no mercado de trabalho imprimia a insignificante expressão de apenas 10% (PINHEIRO, 2012). Ademais, hodiernamente, essa expressão chega a 46,6%, contra 63,3% atinentes aos homens (IBGE, 2016).

No entanto, no que diz respeito aos rendimentos, de acordo com informações do Ministério da Justiça e Cidadania (2016), revela-se que houve diminuição da desigualdade de gênero na década. Em 2004, as mulheres ocupadas recebiam, em média, 70,0% do rendimento dos homens. Em 2014, essa relação passou para 74,0% (BRASIL, 2015). Observa-se, então, que a igualdade tão almejada ainda não é uma realidade.

Evidências empíricas também têm demonstrado a relevância do debate em torno da diversidade de gênero e a participação feminina no tocante ao exercício da profissão contábil. Siqueira, Melz e Torres (2013), em seu estudo, apontam que a participação da mulher na contabilidade vem se desenvolvendo, entretanto, notou-se que muitas ainda não haviam concluído o ensino superior, bem como a falta de credibilidade por parte dos clientes e patrões em relação às mulheres, subjugando sua competência.

No mesmo sentido, Aiach et al. (2013) constataram uma desigualdade entre homens e mulheres em relação à ascensão profissional e salários. Já no estudo de Oliveira, Nascimento e Silva (2016) observou-se um crescimento da mulher na área contábil, porém identificou-se também a existência de uma desigualdade salarial e de oportunidades de crescimento das mulheres em relação aos homens.

Neste contexto, cabe ressaltar que o exercício da profissão contábil pela mulher, como em qualquer outra profissão de natureza sociologicamente imputada como masculina, passa por uma série de preconceitos e falta de credibilidade aos olhos de uma sociedade com um machismo fortemente arraigado. Por muito tempo se pensou que a mulher só seria capaz de dar conta de tarefas domésticas, isto, resultado de um estereótipo de gênero. No entanto,

a posteriori, as desigualdades enfrentadas pela mulher à frente do homem começaram a ser estudadas, principalmente no mercado de trabalho, tanto na questão dos ofícios e profissões, quanto na variação do tempo e espaço da distribuição de tarefas, sobretudo, na divisão preponderantemente desigual do trabalho doméstico entre os sexos (HIRATA; KERGOAT, 2007).

Além disso, estudos empíricos demonstram que mulheres possuem outras percepções e melhor empenho do que homens (ADAMS; FERREIRA, 2007; RUTHERFOR, 2001). Outras pesquisas indicam que mulheres possuem maior sentimento altruísta e isso implica em um comportamento organizacional mais sociável e preocupado com outros indivíduos, enquanto homens são mais individualistas e competitivos (CAPPELLE et al., 2004; GILLIGAN, 1982). Por fim, ressalta-se que as mulheres representam melhor as necessidades de todos os *stakeholders*, diferentemente dos homens que focam mais em seus próprios interesses (BIGGINS, 1999).

Desta forma, seguindo as evidências teóricas apresentadas, emerge a seguinte questão-problema: quais os avanços e desafios enfrentados pela mulher no exercício da profissão contábil no município de Mossoró/RN? Destarte, constitui objetivo geral deste estudo investigar os avanços e desafios enfrentados pela mulher contabilista no município de Mossoró/RN. Para o alcance do objetivo geral, foram delimitados os seguintes objetivos específicos: (i) Caracterizar o perfil da mulher contabilista; (ii) Analisar a percepção da mulher contabilista quanto às desigualdades entre os rendimentos e ocupações no exercício da profissão; (iii) Verificar quais os avanços obtidos pela mulher contabilista; e (iv) Averiguar os principais desafios impostos à mulher contabilista no cenário atual.

Para tanto, foi realizada uma pesquisa descritiva e quantitativa, tendo como procedimento o estudo de campo, através de um survey aplicado a mulheres contabilistas que atuam no município de Mossoró/RN.

A pesquisa encontra-se estruturada em cinco seções, incluindo esta introdução. Logo em seguida, na segunda seção, apresenta-se a fundamentação teórica. A terceira seção trata dos aspectos metodológicos para o alcance dos objetivos do estudo. Na quarta seção, são apresentados os resultados do estudo, e na quinta e última seção têm-se as conclusões, implicações, contribuições, limitações e sugestões do estudo.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Seção destinada ao embasamento teórico necessário para a formulação do arcabouço para a devida compreensão desta pesquisa. O mesmo elencará tópicos pertinentes ao assunto em julgo, como o conceito de igualdade; a mulher no mercado de trabalho; contabilidade: conceitos e características; breve histórico da contabilidade no RN e Mossoró e a mulher na contabilidade.

2.1 FORMAÇÃO DO CONCEITO DE IGUALDADE

A igualdade de tratamento é um direito humano fundamental inviolável; no entanto, nem sempre foi assim. Ao longo da história da humanidade, as civilizações impuseram uma posição social de inferioridade à camada menos favorecida da sociedade. Dentre elas, estavam às mulheres, que comumente, não ocupavam cargos políticos e de prestígio (BUTURI, 2013). Assim, para entender acerca do conceito de igualdade será realizada uma breve análise do conceito de igualdade ao longo do tempo.

Por sua vez, Aristóteles em sua obra ‘Ética a Nicômaco’. Para o filósofo, a ideia de igualdade estava relacionada à justiça. Em sua obra ‘Ética a Nicômaco’ o filósofo, apesar de a Grécia Antiga representar o berço da democracia, não existia igualdade entre homens e mu-

Iheres. Apenas homens atenienses, livres e maiores de 20 anos podiam exercer sua cidadania. Ainda para os antigos gregos, Vilani (2000) afirma que o homem só existia de forma plena enquanto cidadão fazendo parte de uma comunidade política.

De acordo com Maciel (2010) a desigualdade atinge o seu ápice durante a Idade Média, onde a sociedade era dividida baseada no poder. A riqueza era concentrada nas mãos dos senhores feudais e a maior parte da população era obrigada a prestar serviços ao senhor feudal em troca da utilização de suas terras.

Com o início da Idade Moderna, fase marcada pela transição do feudalismo para o capitalismo, houve transformações jurídicas, políticas, econômicas e sociais, que foram de relevância para o desenvolvimento do conceito de igualdade que é base da democracia (RODRIGUES, 2005).

Dessarte, com o referido autor, os valores individuais foram definidos e, dessa forma, o sujeito adquiriu destaque no meio social, diferentemente do que ocorria na era da Antiguidade e na Idade Média, onde predominavam os valores coletivos.

Se para os antigos, “a virtude cívica significava subordinação dos interesses pessoais aos ideais coletivos, entre os modernos, o ordenamento das questões públicas deve respeitar e refletir as preferências individuais” (VILANI, 2000, p. 20).

A Revolução Francesa em 1789 marcou o início da Idade Contemporânea, onde aconteceram mudanças no conceito de igualdade (RODRIGUES, 2005). Foi nessa época que o documento mais importante do século surgiu, a Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão, de 26 de agosto de 1789, que veio afirmar a igualdade e os direitos individuais; em seu art. 1, cunhou o princípio de que os homens nascem e permanecem iguais em direito. Tal reflexo tornou-se a base do Estado moderno exercendo influência sobre todas as constituições posteriores (MACIEL, 2010).

No entanto, só em 1948, com a Declaração Universal dos Direitos Humanos, que foi difundida a concepção contemporânea de direitos humanos, de acordo com Piovesan (2005), esta é marcada pela universalidade e indivisibilidade destes direitos. A autora conceitua ainda que, a concepção contemporânea de direitos humanos é uma “unidade indivisível, interdependente e inter-relacionada, na qual os valores da igualdade e liberdade se conjugam e se completam” (PIOVESAN, 2011, p. 18).

A Declaração Universal dos Direitos humanos proclamou a igualdade, dignidade e direito de todos, além da não discriminação e da igual proteção e as convenções sobre a eliminação de todas as formas de discriminação racial e da mulher. No Brasil, pode-se acompanhar a introdução do conceito de igualdade através das suas constituições. Na Constituição de 1891, o princípio de igualdade foi determinado através da extinção de todos os privilégios de classes superiores.

Na Constituição de 1937, destaca-se a consolidação das leis do trabalho, a qual tornou defesa à diferenciação nos rendimentos com base no sexo, nacionalidade ou idade. Sobre a Constituição de 1964, fica pertinente que o Brasil tornou-se signatário da Convenção n.º 111 da Organização Internacional do Trabalho, a qual definiu a discriminação como “toda distinção, exclusão ou preferência, com base em raça, cor, sexo, religião, opinião política, nacionalidade ou origem social, que tenha o efeito de anular a igualdade de oportunidade ou de tratamento em emprego, ou profissão”. A Constituição de 1969, em sua emenda n.º 1, proclamou apenas que não seria tolerada a discriminação. Finalmente, na Constituição de 1988, a igualdade formal é assegurada; seu artigo 5 determina que todos são iguais perante a lei e, dessa forma, fica embasado a igualdade entre homens e mulheres em todos os âmbitos da sociedade (MACIEL, 2010).

2.2 A MULHER NO MERCADO DE TRABALHO

No decorrer da história da humanidade, a mulher é descrita como um sexo frágil. Neste sentido, cria-se um estereótipo biológico de um ser que não conseguiria desempenhar atividades realizadas por homens e, com isso, ficaria responsável apenas pelas atividades domésticas, enquanto o homem seria responsável por trazer o alimento para o lar, ou seja, prover a família. No decorrer da evolução humana como civilização, essa configuração ficou inerte por séculos, como consequências de paradigmas criados através do tempo pela imposição sociocultural e, no mundo ocidental, de uma cultura religiosa monoteísta, a saber, o judaísmo, cristianismo e islamismo, liderados por um Deus antropomórfico essencialmente masculinizado, reforçando a ideia de sociedade patriarcal e da consequente desigualdade latente dos sexos (QUITETE; VARGENS; PROGIANTI, 2010).

Segundo Siqueira, Melz e Torres (2013) a escravidão foi a primeira forma de trabalho da humanidade, em que o homem era tratado como uma mercadoria, sem quaisquer direitos ou privilégios, independente do gênero, e, posteriormente, em meados do século XI, surgiu o sistema de servidão, advindo do sistema feudal, onde o homem já não era mais visto como uma mercadoria, e gozava de alguns direitos. Ainda nas palavras do autor, no século XVI, veio o sistema econômico intitulado Corporações de Ofício, substituindo o sistema feudal e modificando a forma de se trabalhar e em relação ao tratamento com os trabalhadores, que começaram, enfim, a receber pagamentos pelo seu trabalho (SIQUEIRA; MELZ; TORRES, 2013).

Nesse contexto, Quitete, Vargens e Progianti (2010) discorrem que o cenário da mulher em relação à falta de espaço no mercado começou a mudar em meados do século XVIII com a Revolução Industrial e sua necessidade de produzir em massa e a divisão do trabalho, especialmente nas fábricas de tecidos, foi um ponto pé inicial que possibilitou as mulheres a trabalhar, porém, as condições de trabalho eram mínimas, em que a jornada de trabalho chegava a ser de longas 18 horas diárias.

O ingresso da mulher no mercado se massificou nas I e II Guerras mundiais onde, diante da necessidade:

A II Guerra Mundial coincide com um momento intenso, quando se procurava mão de obra feminina para ocupar as vagas masculinas que estavam disponíveis no mercado de trabalho, pois os homens haviam sido novamente convocados à guerra. A procura por mão de obra das mulheres permitiu a elas uma valorização, visto que, além das tarefas domésticas e cuidados com os filhos, o trabalho se intensificou. A mulher buscava qualificação para garantir a produção (SIQUEIRA; MELZ; TORRES, 2013, p. 20).

Dessarte Quitete, Vargens e Progianti (2010), durante a primeira grande guerra (1914-1918), as mulheres tomaram o espaço no mercado de trabalho que era antes exclusivamente dos homens, isto, por conta de jovens profissionais que iam para os campos de batalha. No entanto, com o fim da guerra, e a volta de grande parte desses soldados, eles retomaram seus postos laborais e as mulheres, em sua maioria, voltaram para o lar.

No Brasil, de acordo com Pinheiro (2012) a participação da mulher no mercado de trabalho evoluiu consideravelmente ao longo tempo, apesar de que o país é relativamente novo em comparação com países europeus, o processo levou menos tempo:

na década de 1950 as brasileiras respondiam por 10% da população economicamente ativa e hoje representam mais de 40% da força do trabalho. Conforme nos mostra as pesquisas do IBGE dos últimos 50 anos, a crescente urbanização fez aumentar consideravelmente o setor de serviços, ramo da economia predominantemente ocupado pelas mulheres (PINHEIRO, 2012, p. 09).

Vê-se, portanto, um crescimento da mulher no mercado de trabalho, pois a mulher vem provando que pode exercer qualquer cargo no mercado de trabalho, porém, isso não quer dizer que esta inserção se dê de forma natural e democrática, mas sim, mediante resistências e lutas.

2.3 O PRINCÍPIO DA IGUALDADE NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

No entendimento de Martins (2008, p. 16), define o Direito do Trabalho como “[...] conjunto de princípios, regras e instituições atinentes à relação de trabalho subordinado e situações análogas, visando assegurar melhores condições de trabalho e sociais ao trabalhador com as medidas de proteção que lhe são destinadas”.

Diante da exploração e abuso sofridos pelos trabalhadores, o Direito do Trabalho foi ganhando visibilidade e o princípio de isonomia foi implementado no ambiente de trabalho na intenção de tornar a relação entre trabalhadores e empregados igualitários. A legislação brasileira, através da CLT, CF e Lei n.º 9.029 de 1995 descrimina qualquer tipo de discriminação do trabalhador e, em especial a mulher e o portador de deficiências.

A história de trabalho das mulheres no Brasil não é recente; de acordo com o código civil brasileiro de 1916, a mulher precisava do consentimento do cônjuge para trabalhar, sendo permitido ao marido o uso da violência em caso de excessos femininos. Assim, partir de 1943, a legislação começou a permitir que a mulher trabalhasse sem a autorização do marido, porém, apenas se o homem não conseguisse prover os meios necessários para a sua sobrevivência e a de seus filhos (AZEVEDO, 2011).

De acordo com Guimarães (1986) as carreiras diplomáticas e da magistratura eram exclusivas do sexo masculino. Foi apenas em 1968 que o Código Civil Brasileiro permitiu que a mulher trabalhasse sem o prévio consentimento do marido impactando uma série de transformações em relação ao trabalho feminino.

A luta contra a discriminação está entre os objetivos fundamentais da Organização Internacional do Trabalho, que possui as Convenções: a de n.º 100, de 1951, que trata da igualdade de remuneração entre homens e mulheres e a de n.º 111, que é mais abrangente, e trata da discriminação no emprego e na profissão. De acordo com Nascimento (2009, p.113),

o trabalhador tem direito de não ser discriminado. O fundamento da proibição é o princípio da igualdade. O preconceito (CF, art. 3º, IV), a garantia de igualdade entre brasileiros e estrangeiros (CF, art. 5º), a discriminação do trabalhador e, em especial, da mulher e do portador de deficiência (Lei n.9.029 de 1995, e CLT, arts. 461 e 373-a) são disciplinados pela lei brasileira.

O Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2010) divulgou um estudo compreendendo o período entre janeiro de 2003 e 2008, analisando a distribuição entre as atividades econômicas das mulheres. Constatou-se que 16,5% estavam nos Serviços Domésticos; 22,0% na Administração Pública, Educação, Defesa, Segurança e Saúde; 13,3% em Serviços prestados à Empresa; 13,1% na Indústria; 0,6% na Construção; 17,4% no Comércio e 17,0% em Outros Serviços e Outras Atividades. Em comparativo, a participação masculina predomina na indústria, em que chega à margem de 20,0%, e diferentemente das mulheres, eles têm um maior percentual de ocupação na construção, 12,0% e menor presença nos Serviços Domésticos, 0,7%.

Nos “postos de trabalho de mais alta escolaridade, a discriminação e a divisão de carreiras entre homens e mulheres acabam restringindo o acesso das trabalhadoras às ocupações mais valorizadas e aos postos de hierarquia elevada” (IPEA, 2007, p. 59).

2.4 A MULHER NA CONTABILIDADE

A Resolução n.º 785 de 1995 define contabilidade como a ciência que tem como objeto de estudo o patrimônio e as variações quantitativas e qualitativas ocorridas na mesma, expressas de forma física ou monetárias. As informações contábeis têm de ser fidedignas e tempestivas e de clara compreensão para que seus usuários consigam realizar tomadas de decisões coerentes com a realidade da empresa.

As Normas Brasileiras de Contabilidade (NBC) são um conjunto de normas, sejam profissionais ou técnicas, que norteiam os profissionais da área contábil em relação à conduta profissional, procedimentos técnicos para o exercício da profissão. Para que as normas tenham o valor de leis se faz necessário que as mesmas sejam regulamentadas pelo Conselho Federal de Contabilidade (CFC) e Comitê de Pronunciamento Contábil (CPC) (NBC, 2009).

Campello e Donati (2001) afirmam que na década de 70, o movimento feminino surgiu no Brasil, trazendo novas perspectivas de emancipação social e econômica, o que ocasionou o aumento da participação da mulher no mercado formal de trabalho.

Desde então, as mulheres têm buscado se desvincular da postura de fragilidade para enfrentar um mercado de trabalho formal cada vez mais competitivo (BORDIN; LONDERO, 2006). As mulheres começaram então, a aumentar significativamente sua participação em profissões culturalmente masculinas, mas ainda com a impossibilidade de ascensão aos níveis hierárquicos maiores.

Na área de contabilidade, a presença feminina é relevante e tende a crescer. Segundo Oliveira, Nascimento e Silva (2016) a regulamentação da profissão do contador ocorreu em 1946. Mota e Souza (2014) relatam que a partir da regulamentação, as mulheres começaram a ingressar na área contábil onde, em 1947, Maria Divina Nogueira Sanches, bacharel em Ciências Contábeis foi a primeira mulher a obter registro no CRC (Conselho Regional de Contabilidade) de Minas Gerais.

No estudo realizado por Mota e Souza (2013) relatam que o CFC, observando a crescente participação da mulher na área contábil, criou o 'Projeto Mulher Contabilista' com o intuito de promover as profissionais da área, acarretando o acontecimento do 1º Encontro Nacional da Mulher Contabilista, no ano de 1991, na cidade de Rio de Janeiro, paralelamente a 43ª Convenção dos Contabilistas do Estado do Rio de Janeiro. Segundo Oliveira (2014), isso estimulou o crescimento da mulher contabilista na economia do país, como também na sociedade, incentivando a realização de outros encontros pelo Brasil para tratar de assuntos elementares para o aprimoramento da profissão.

A crescente participação da mulher na contabilidade é enfatizada pelo Conselho Federal de Contabilidade, nas palavras de Oliveira, Nascimento e Silva (2016), que relatam que em 2013, 41% dos profissionais contábeis registrados eram mulheres, quebrando o paradigma que contabilidade é uma área de gênero masculino e esse quadro tende a se estender. Ainda segundo os autores, tendo em vista o Censo de 2010, 56% dos estudantes de Ciências Contábeis eram do sexo feminino, dessa forma, essas estudantes, após formação e certificação, possivelmente elevarão a participação feminina na área. Assim, conclui-se que as mulheres já ocupam quase metade das vagas em contabilidade e a tendência é que se igualem aos homens no setor em participação nos próximos anos.

Este aumento na participação feminina no ramo de contabilidade deve-se a uma série de fatores, de acordo com Mota e Souza (2014) o acesso à educação aumentou além da oportunidade de carreira em serviços públicos e privados. As mulheres contabilistas estão passando pelo mesmo problema que a maioria das mulheres em outras profissões: a falta de reconhecimento e valorização, que é evidenciada através da diferença de salários entre homens e mulheres.

2.5 ESTUDOS EMPÍRICOS ANTERIORES RELACIONADOS AO TEMA

Estudos empíricos demonstram que mulheres possuem outras percepções e melhor empenho do que homens (ADAMS; FERREIRA, 2009; RUTHERFOR, 2001). Outras pesquisas indicam que mulheres possuem maior sentimento altruísta e isso implica em um comportamento organizacional mais sociável e preocupado com outros indivíduos, enquanto homens são mais individualistas e competitivos (CAPPELLE *et al.*, 2004; GILLIGAN, 1982). Por fim, ressalta-se que as mulheres representam as necessidades de todos os stakeholders, de uma melhor forma, diferentemente dos homens que focam mais em seus próprios interesses (BIGGINS, 1999). No Quadro 1 são apresentados, de forma sucinta, os principais estudos empíricos relacionados ao tema, que servirão de base para a análise dos resultados.

Quadro 1 - Resumo dos estudos empíricos sobre a mulher no mercado de trabalho da área contábil

| Autor/Ano | Objetivo | Metodologia | Resultados |
|-------------------------------------|--|--------------------------------------|--|
| Pinto e Cruz (2017) | Verificar a existência de desigualdade de gênero nas opiniões emitidas por docentes mulheres e docentes homens da Universidade Federal de Sergipe (UFS) no curso de Ciências Contábeis. | Estudo de caso, com questionários. | Existência de discriminação profissional, entre outros, das mulheres no curso de Ciências Contábeis, exigindo delas esforço adicional para terem o mesmo reconhecimento que os homens. |
| Oliveira, Nascimento e Silva (2016) | Identificar quais os desafios e perspectivas do mercado de trabalho para a mulher contabilista na cidade de Mossoró/RN. | Pesquisa descritiva e qualitativa. | Como desafios, identificou-se a necessidade de vencer o preconceito e valorizar o trabalho prestado, adequação às mudanças constantes no cenário nacional e firmar-se como um profissional de renome e de confiança. |
| Boniatti <i>et al.</i> (2014) | Pesquisar o ingresso da mulher no mercado de trabalho, com ênfase em sua integração e desenvolvimento na área contábil até o presente momento. | Aplicação de questionários. | A dificuldade em conciliar o tempo entre família e trabalho é um dos principais obstáculos enfrentados e é, segundo as entrevistadas, o motivo que gera a concorrência desigual existente no mercado de trabalho. |
| Mota e Souza (2014) | Descrever a evolução da mulher enquanto profissional da área contábil e sua contribuição como agente de transformação da sociedade. | Pesquisa descritiva e bibliográfica. | A mulher tem se destacado ao quebrar paradigmas, vencer preconceitos e superar seus limites, ocupando, assim, seu lugar na sociedade e fazendo a diferença no mercado de trabalho. |
| Aiache, Borghi e Kano (2013) | Investigar a existência de desigualdades por gênero nas empresas contábeis da cidade de Maringá; Identificar a participação e o perfil das mulheres na área contábil atuantes nessas empresas. | Aplicação de questionário. | A maioria das mulheres na área contábil são de raça branca, solteiras ou casadas, sem filhos, com idade entre 25 e 35 anos, com curso superior, atuam há mais de 3 anos na empresa, recebem até 3 salários mínimos e segundo as mesmas as chances são iguais para ambos os gêneros, apesar de tal fato não ser perceptível pela maioria. |

Fonte: Elaborado pelos autores (2018).

Em linhas gerais, verifica-se que as evidências empíricas têm demonstrado a relevância do debate em torno da diversidade de gênero e a participação feminina no tocante ao exercício da profissão contábil; entretanto, a temática ainda é incipiente no país, havendo espaço para debates e discussões. Desta forma, com o presente estudo pretende-se contribuir com esta lacuna ainda existente.

3 METODOLOGIA

O presente estudo caracteriza-se descritivo, pois pretende-se obter informações sobre determinado grupo, no caso profissionais contábeis do gênero feminino da cidade de Mossoró/RN. No que diz respeito ao problema, caracteriza-se como quantitativa, adotando-se o emprego de instrumentos estatísticos (SAMPLIERI; COLLADO; LUCIO; 2003).

O universo da pesquisa trata-se o conselho Regional de Contabilidade do RN, que conta em seu quadro com mais de 11 mil profissionais ativos e inativos. Deste número 6 mil encontra-se em pleno exercício de suas funções (CRC/RN, 2013).

O conselho do estado do RN foi fundado em 11 de agosto de 1948 através da Resolução nº 40/1948. Tendo por sede a cidade de Natal e ainda, como aventa o CRC/RN, 2013: [...] Escritório Regional em Mossoró e onze delegacias instaladas nas cidades de Angicos, Assú, Caicó, Currais Novos, João Câmara, Macau, Mossoró, Nova Cruz, Parnamirim, Patú e Pau dos Ferros, além de representação municipal em 37 cidades

Analisando o documento do CRC/RN (2013) observa-se que com 65 anos de história no Rio Grande do Norte, o Conselho Regional de Contabilidade, contabiliza em seu quadro de presidentes 16 bacharéis em Ciências Contábeis, destes, apenas duas mulheres: Jucileide Ferreira Leitão, com o mandato de 2000 a 2003 e Maria do Rosário de Oliveira 2006 a 2009. Atualmente quem preside o CRC é o contador Luzeilson Moreira, eleito para presidir o CRC/RN até dezembro de 2019.

Quanto aos procedimentos para coleta de dados, caracteriza-se como uma pesquisa de campo, por intermédio de um survey com aplicação de questionários em escritórios de contabilidade do município de Mossoró/RN, em específico as mulheres contabilistas.

O universo total da população alvo da pesquisa abrange profissionais do gênero feminino com registro no Conselho Regional de Contabilidade e que atuam em Mossoró-RN. Foi selecionada uma amostra aleatória de 21 mulheres, seguindo-se critérios de facilidade e conveniência do pesquisador, tratando-se, portanto, de uma amostra por acessibilidade ou conveniência, em que o pesquisador obtém as informações que tem maior facilidade de acesso e que as amostras sejam representadas de forma adequada à população (BEUREN, 2013).

O instrumento de coleta de dados utilizados foi um questionário adaptado de Oliveira, Nascimento e Silva (2016) e Aiach, Borghi e Kano (2013), bem como com inclusão de outras questões para o alcance do objetivo do estudo. O questionário encontra-se estruturado em três blocos. O primeiro trata de questões para caracterização do perfil da mulher contabilista; o segundo bloco aborda questões sobre a percepção da mulher contabilista quanto às desigualdades entre os rendimentos e ocupações no exercício da profissão. Por fim, o terceiro bloco visa obter informações sobre os avanços obtidos pela mulher contabilista e os principais desafios impostos à mulher contabilista no cenário atual.

O questionário foi disponibilizado nas redes sociais e via e-mail, bem como através de abordagem direta junto as profissionais contábeis do gênero feminino nos respectivos ambientes de trabalho, com agendamento prévio realizado por telefone e e-mail.

Para atender os objetivos do estudo, a análise dos dados foi feita por técnicas da estatística descritiva, com indicação de frequência. Os dados são apresentados por tabelas dos programas *Microsoft Excel* (Versão Windows 2010) e as análises foram processadas com o auxílio do *software estatístico Statistic Package for Social Sciencies* (SPSS) – versão 22.0.

4 ANÁLISE DOS RESULTADOS

Esta seção aborda o detalhamento da percepção da mulher às questões propostas na pesquisa. Como suporte aos resultados obtidos, utilizou-se a estatística descritiva. Os dados foram coletados e analisados no primeiro semestre do ano de 2018, com mulheres contabilistas que atuam no município de Mossoró-RN.

Utilizou-se um questionário aplicado, estruturado em três blocos. O primeiro bloco traça o perfil da mulher contabilista de Mossoró; o segundo bloco busca identificar a percepção da mulher contabilista em relação às desigualdades; e o terceiro busca identificar os principais avanços da mulher contabilista no mercado de trabalho.

4.1 PERFIL DA MULHER CONTABILISTA

Por meio da estatística descritiva busca-se identificar as características das mulheres contabilistas que compõem a amostra no que tange ao tempo e área de atuação profissional, faixa etária, atividade profissional exercida e remuneração. Na Tabela 1, evidenciam-se de forma agrupada as informações da amostra no que tange à sua classificação por tempo de atuação e faixa etária.

Tabela 1 - Tempo de Atuação e Faixa Etária

| Tempo de atuação | Faixa Etária | | | | | Total |
|-------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|-------------|-----------|
| | Até 25 anos | 26 a 30 anos | 31 a 40 anos | 41 a 50 anos | Acima de 50 | |
| Menos de 1 ano | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 7 |
| Entre 1 e 5 anos | 5 | 5 | 0 | 0 | 0 | 10 |
| Entre 6 e 10 anos | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 2 |
| Acima de 10 anos | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 2 |
| Total | 7 | 7 | 3 | 2 | 2 | 21 |

Fonte: Dados da pesquisa (2018).

Com relação à faixa etária, verifica-se que o público maior está concentrado na faixa de até 25 anos e a faixa etária de 26 a 30 anos, representando 33,33% das mulheres cada faixa etária; em seguida estão as mulheres entre 31 a 40 anos, representando 14,29% da amostra; verificando-se também que apenas 9,52% das respondentes entre 41 e 50. Essa porcentagem também representa a quantidade de mulheres acima de 50 anos, percebendo-se assim a predominância de um público jovem.

Quanto ao tempo de atuação, a maioria das mulheres possui de 1 a 5 anos de atuação como contabilistas, representando 47,62% das mulheres; logo em seguida, estão as mulheres com menos de 1 ano de atuação, representando 33,33% da amostra; em seguida com 9,52% estão as mulheres entre 6 a 10 anos de atuação, e acima de 10 anos. Percebe-se que a maioria possui pouco tempo de atuação, justamente por constituírem, em sua maioria, de mulheres mais jovens que terminaram a graduação recentemente.

Através dos dados coletados foi possível constatar que 33,33% das mulheres terminaram a graduação em 2017, ou seja, no ano anterior. Geralmente, o ano de conclusão variou bastante, de 1990 até 2018, entretanto, constata-se que, 76,19% da amostra possui ano de conclusão ainda na década atual. Na Tabela 2, demonstra-se a remuneração das mulheres contabilistas participantes da pesquisa.

Tabela 2 - Remuneração

| Remuneração profissional | Frequência | (%) |
|-----------------------------|------------|------------|
| Até 2 salários mínimos | 9 | 42,86 |
| Até 3 salários mínimos | 8 | 38,10 |
| Até 4 salários mínimos | 2 | 9,52 |
| Até 5 salários mínimos | 2 | 9,52 |
| Acima de 5 salários mínimos | 0 | 0,00 |
| Total | 21 | 100 |

Fonte: Dados da pesquisa (2018).

Como demonstra a Tabela 2, a maioria das mulheres auferem até dois salários mínimos, representando, 42,86% do total; adiante, 38,10% das mulheres recebem até 3 salários mínimos. Destaque-se ainda que apenas 9,52% das mulheres ganham até 4 salários mínimos. Constatou-se que nenhuma mulher que compõe a amostra do estudo recebe remuneração acima de 5 salários mínimos. Na Tabela 3, apresenta-se a área de atuação profissional das contadoras.

Tabela 3 - Área de atuação

| Área de atuação profissional | Frequência | (%) |
|------------------------------|------------|------------|
| Entidade Privada | 18 | 85,71 |
| Entidade Pública | 2 | 9,52 |
| Ensino | 0 | 0,00 |
| Autônoma | 1 | 4,76 |
| Outra | 0 | 0,00 |
| Total | 21 | 100 |

Fonte: Dados da pesquisa (2018).

A Tabela 3 traz evidências de que as contabilistas estão concentradas principalmente na entidade privada, representando 85,71%; apenas 9,52% atuam na entidade pública e 4,76% da amostra é autônoma. Nenhuma respondente da amostra atua na área acadêmica. Este resultado está alinhado à literatura pertinente, bem como com outros achados empíricos, dentre os quais destacam-se os de Oliveira, Nascimento e Silva (2015).

Evidências empíricas demonstram que, apesar de conquistar espaço no mercado de trabalho, a mulher contabilista ainda enfrenta dificuldades para ocupar cargos de alta gestão (ADAMS; FERREIRA, 2009; RUTHERFOR, 2001). Desta forma, buscou-se observar se as mulheres contabilistas de Mossoró ocupam cargos de diretoria.

Tabela 4 - Cargo de diretoria

| Ocupa cargo de diretoria | Frequência | (%) |
|--------------------------|------------|------------|
| Sim | 2 | 9,52 |
| Não | 19 | 90,47 |
| Total | 21 | 100 |

Fonte: Dados da pesquisa (2018).

Conforme Tabela 4, verifica-se que apenas 9,52% afirmaram que ocupam cargo de diretoria, e o restante afirmou que não ocupava, o que revela um número representativo e preocupante. Ainda em relação aos cargos ocupados, verificou-se que 38,10% ocupam o cargo de auxiliar contábil, 14,28% atuam como contadora, e o restante divide-se em auxiliares de escritório, analista fiscal, coordenadora de contabilidade e professora.

Pinto, Cruz e Cardoso (2017) afirmam que essa realidade em que poucas mulheres ocupam cargos de chefias é fruto de uma série complexa de estruturas em organizações opressoras, patriarcais e preconceituosas, que fortalecem os estereótipos construídos socialmente que postos de chefia devem ser liderados por homens.

Nesta mesma linha, Boniatti et al. (2014) salienta que a falta de flexibilidade nas organizações, favorecem os homens para ocupar cargos de maior hierarquia. Pois, as mulheres precisam dividir-se entre mãe, esposa e profissional.

4.2. PERCEPÇÃO DA MULHER CONTABILISTA EM RELAÇÃO ÀS DESIGUALDADES

Nesta subseção serão discutidas questões relacionadas à percepção da mulher contabilista frente às desigualdades enfrentadas no ambiente de trabalho. Foram dispostas afirmativas às respondentes por uma escala likert de cinco pontos. Na Tabela 5 encontram-se evidenciadas questões relacionadas a percepção das respondentes sobre a desigualdade de gênero.

Tabela 5 - Concordância das respondentes a respeito de afirmativas sobre desigualdade de gênero

| Afirmativa | Grau de Concordância das respondentes em % | | | | |
|---|--|----|-----|----|----|
| | DT | DP | IND | CP | CT |
| 1) A área de Ciências Contábeis oferece oportunidades iguais para homens e mulheres | 5 | 4 | 1 | 5 | 6 |
| 2) Na empresa em que trabalho, existe diferenciação na contratação de homens e mulheres. | 8 | 3 | 5 | 3 | 2 |
| 3) Na empresa em que trabalho, existem desigualdades salariais entre homens e mulheres que exercem cargos iguais ou equivalentes. | 9 | 3 | 4 | 1 | 4 |

Nota: DT – Discordo Totalmente; DP – Discordo Parcialmente; IND – Indiferente; CP – Concordo Parcialmente; CT – Concordo Totalmente.

Na abordagem sobre a área de ciência contábil favorecer em particular algum dos sexos, os resultados apresentados (Tabela 5) revelaram que 23,80% das mulheres discordam totalmente, ou seja, assentindo que a área não proporciona oportunidades iguais para ambos os gêneros; 19% discordam parcialmente, mostrando que concordam em partes nas desigualdades vivenciadas na área; 4,76% se mostraram indiferentes; 23,80% concordam parcialmente, mostrando que acreditam que igualdade entre os gêneros não é integral; 28,57% creem na existência de oportunidades iguais para ambos os sexos.

Nessa questão, os resultados se mostraram homogêneos, pois, o número de mulheres que acreditam não existir diferenças entre gêneros é um pouco maior do que das que acreditam na desigualdade na área de ciências contábeis.

Quando indagadas sobre a existência de políticas diferenciadas de contratação para homens e mulheres na empresa, 38,09% das mulheres discordaram totalmente; 19,04% das mulheres discordaram parcialmente; 23,80% foram indiferentes; 14,28% das mulheres concordaram parcialmente, e 9,52% concordaram totalmente. Dessa forma, nos resultados demonstram que a maioria não concorda que existe diferenças na contratação de homens e mulheres.

Quanto às desigualdades salariais, 42,85% das mulheres mostraram discordar totalmente; 14,28% discordaram totalmente; 19,40% foram indiferentes; 4,76% das mulheres afirmaram concordar parcialmente e 19,40% concordaram totalmente. A maioria acredita em não existir diferenças salariais entre homens e mulheres.

Aiach, Borghi e Kano (2013), em seu estudo acerca da existência de desigualdades por gênero em empresas contábeis, obtiveram também resultados que demonstraram que a maioria das profissionais na área contábil acredita que não existem preconceitos contra as mulheres em suas empresas, seja como rendimentos, cultura corporativa empresarial, contratações ou recrutamento.

Referente às principais dificuldades para mulher contabilista, consideradas pelas respondentes, cada uma pôde escolher até três itens (indicações), e os resultados estão expostos na (Tabela 6).

Tabela 6 - Principais dificuldades enfrentadas pela mulher contabilista

| Opinião | (%) |
|---|------------|
| Preconceito e desigualdade de gênero | 21,05 |
| Falta de oportunidade de crescimento | 23,69 |
| Baixa remuneração | 23,69 |
| Conciliar o tempo entre família e emprego | 31,57 |
| Outro | 0,00 |
| Total | 100 |

Fonte: Dados da pesquisa (2018).

Conforme Tabela 6, o item que recebeu mais indicações foi o item 4) conciliar o tempo entre família e emprego, representando 31,57% das indicações das respondentes. Os itens 2 e 3, falta de oportunidade, crescimento e baixa remuneração, respectivamente, foram mencionados por 9 respondentes, o que representa cada uma das opções 23,69%. Já o item preconceito e desigualdade de gênero obteve 8 indicações, que equivale a 21,05%.

Assim, em linhas gerais, é possível observar que a resposta com maior frequência foi ‘conciliar o tempo entre família e amigos’. De acordo com Pinto e Cruz (2017) a inserção da mulher no mercado de trabalho fez com que ela assumisse múltiplos papéis, o que gera muitas vezes uma sobrecarga de funções, uma vez que ela foi levada a longas jornadas de trabalho (tarefas dentro e fora do espaço de trabalho).

Com relação à falta de oportunidade de crescimento e a baixa remuneração, vistas como dificuldades enfrentadas pela mulher, Pinto e Cruz (2017) ressaltam que a falta de oportunidade, muitas vezes sentidas pelas mulheres, são pelo fato de que as mulheres não foram imaginadas como integrantes da história de criação que envolve a Contabilidade. Sempre foi uma área vista tradicionalmente dominada por homens.

Esse resultado demonstra ainda que, apesar de verificar-se que a maioria das respondentes afirmar que não existem diferenças de oportunidades oferecidas entre homens e mulheres na área de ciência contábeis (Tabela 5), verifica-se, na Tabela 7, que o preconceito e desigualdade de gênero, ficaram em terceiro em relação às dificuldades enfrentadas pelas mulheres contabilistas.

4.3 AVANÇOS DA MULHER CONTABILISTA

Nesta subseção serão discutidas questões relacionadas aos avanços e perspectivas da mulher contabilista. Foram dispostas afirmativas às respondentes por uma escala likert de cinco pontos, conforme se observa na Tabela 7.

Tabela 7 - Concordância das respondentes a respeito de afirmativas sobre os avanços da mulher contabilista

| Afirmativa | Grau de Concordância dos discentes em % | | | | |
|--|---|----|-----|----|----|
| | DT | DP | IND | CP | CT |
| 1) Considero que a mulher está adquirindo seu espaço na área de Ciências Contábeis | 0 | 0 | 2 | 6 | 13 |
| 2) Considero que há um reconhecimento e valorização do desempenho da mulher na área de Ciências Contábeis. | 1 | 5 | 6 | 6 | 3 |

Nota: DT – Discordo Totalmente; DP – Discordo Parcialmente; IND – Indiferente; CP – Concordo Parcialmente; CT – Concordo Totalmente.

Fonte: Dados da Pesquisa (2018).

No que se refere à conquista da mulher na área de Ciências Contábeis, 9,50% das respondentes foram indiferentes; 28,60% concordaram parcialmente e 61,90% concordaram totalmente.

Ressalta-se, através desse resultado, que o gênero feminino está conseguindo uma boa aceitação por parte das organizações, aumentando seu espaço no mercado de trabalho. Silva (2009) justifica esse fato, afirmando que está havendo uma valorização maior do sexo feminino no mercado de trabalho, e assim, as contabilistas também estão sendo valorizadas.

Conforme demonstra ainda a Tabela 7, também foi analisado quanto o reconhecimento e valorização da mulher na área de Ciências Contábeis, no qual se observa a ocorrência de um percentual significativo para as opções que dizem concordar com a assertiva com 28,60% concordando parcialmente; 14,30% concordando totalmente. Enquanto 4,80% discordaram totalmente; 24% discordaram parcialmente e 28,60% foram indiferentes. Assim, a maioria das mulheres concorda que existe um aumento do espaço, reconhecimento e valorização da mulher na área contábil.

Na Tabela 8, ao serem questionadas acerca das principais perspectivas da mulher contabilista frente à profissão, dentre às cinco alternativas determinadas pelo pesquisador, as respondentes puderam escolher até três alternativas. Os resultados encontram-se dispostos a seguir.

Tabela 8 - Principais perspectivas da mulher contabilista frente à profissão

| Opinião | (%) |
|--|------------|
| Possibilidade de crescimento na carreira | 23,25 |
| Melhor remuneração | 27,91 |
| Concurso público | 23,25 |
| Melhores condições de trabalho | 4,66 |
| Qualificação profissional | 20,93 |
| Total | 100 |

Fonte: Dados da pesquisa (2018).

Observou-se uma maior ocorrência para opção ‘Melhor remuneração’ (27,91%), logo em seguida as opções ‘Possibilidade de crescimento na carreira’ e ‘Concurso público’ aparecem como mais escolhidas, com 23,25% das indicações; enquanto, ‘Qualificação profissional’ foi a terceira opção mais escolhida pelas respondentes (20,93%). Por último, tem-se a opção ‘Melhores condições de trabalho’, que obteve apenas duas indicações e equivale a 4,66% das indicações das respondentes.

Conforme dados do IBGE (2010) os homens recebem 3,5 salários mínimos, enquanto as mulheres recebem 2,8 salários mínimos, em média. Isto significa que existe uma diferença

socioeconômica muito elevada entre homens e mulheres. Dessa forma, uma melhor remuneração é uma das principais perspectivas das respondentes para área de Ciências Contábeis.

Os resultados aqui encontrados permitem identificar os desafios e perspectivas da mulher contabilista no cenário atual, levando reflexões pertinentes à sociedade, tendo em vista a relevância da temática diversidade de gênero na atualidade.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta pesquisa teve como objetivo investigar os avanços e desafios enfrentados pela mulher contabilista no município de Mossoró/RN. Para tanto, foram analisados questionários preenchidos por 21 mulheres que já haviam concluído o curso de Ciências Contábeis.

O perfil das mulheres contabilista dessa pesquisa constituiu-se, predominantemente, de mulheres jovens, em sua maioria, com até 30 anos e 5 anos de atuação no máximo. Quanto à remuneração, observou-se que, em sua maioria, auferem de 2 a 3 salários mínimos, demonstrando, que parte significativa da amostra ainda recebe pouco.

No tocante à percepção dessas mulheres em relação à desigualdade de gênero, a maior parte da amostra acredita que não existe desigualdade nas oportunidades oferecidas, contratação e remuneração, ou seja, consideram que não existem preconceitos contra as mulheres em suas empresas. Entretanto, quando questionadas sobre as principais dificuldades vivenciadas na área, as mulheres citaram que conciliar o tempo entre família e emprego era a maior dificuldade da profissão.

Diante desse contexto, percebe-se que as mulheres da amostra não atribuem às dificuldades vivenciadas à desigualdade entre homens e mulheres. No entanto, observa-se que o problema das mulheres em conciliar a família e emprego se dá pelo fato de que a responsabilidade familiar e do lar, historicamente, sempre foi depositada em maior parte nas mulheres.

Em relação aos avanços da mulher contabilista, a maioria da amostra concorda que estão conquistando seu espaço e recebendo reconhecimento e valorização. Ficou evidente que a mulher contabilista está se fortalecendo e alcançando reconhecimento pelo seu trabalho. Obstáculos que eram encontrados pelas profissionais que iniciaram suas carreiras há alguns anos, foram reduzidas ou até mesmo dizimadas, assim, as novas profissionais possuem uma percepção de um mercado mais acessível para a mulher.

Portanto, conclui-se que a mulher contabilista conseguiu ultrapassar muitas barreiras do preconceito dentro da sua área, desde o número de mulheres dentro da sala de aula até no mercado de trabalho, quebrando paradigmas, vencendo preconceitos e superando seus limites. Para se tornar ideal, a mulher deve ser vista também como apta a ocupar cargos de diretoria, tanto quanto homens e receber igualmente a eles quando ocupam a mesma função.

Desta forma, a pesquisa avança do ponto de vista teórico e prático, tendo em vista que amplia a discussão do debate sobre a diversidade de gênero e suas implicações no mercado de trabalho, sobretudo, na profissão contábil, permitindo reflexões para o meio acadêmico e profissional.

Uma das limitações do estudo se deu pela dificuldade de um maior número de participantes. Ressalte-se que foram enviados questionários eletrônicos às 78 mulheres, bem como se entrou em contato com 10 escritórios do município de Mossoró; entretanto, o retorno foi baixo, participando da pesquisa apenas 21 mulheres que atuam na profissão. Desta forma, uma das sugestões do estudo é ampliação do tamanho da amostra, que permita realizar testes estatísticos mais robustos

REFERÊNCIAS

- ADAMS, B. R.; FERREIRA, D. Women in the boardroom and their impact on governance and performance. **Journal of Financial Economics**, New York, v. 94, n. 1, p. 291-309, 2009.
- AIACHE, M. C.; BORGHI A.P.R.; KANO, T. Y.; OLIVEIRA, N. C. L. Perfil da mulher na área contábil: comparativo entre os profissionais que atuam nas empresas de serviços contábeis de Maringá. In.: SEMANA DO CONTADOR DE MARINGÁ, 25., 2013, Maringá. **Anais [...]**. Maringá: UEM, 2013.
- ALMEIDA, F. C. **O artigo 384 da CLT e a igualdade entre homens e mulheres**. São Paulo: FVD, 2016.
- ARISTÓTELES. **Ética a Nicômaco**. Tradução de Leonel Vallandro, Gerd Bornheim. São Paulo: Nova Cultural, 1991.
- AZEVEDO, Á. V. **Estatuto da família de fato**: de acordo com o novo Código civil - Lei n. 10.406, de 10.01.2002. São Paulo: Atlas, 2002.
- BEUREN, I. M. I. **Como elaborar trabalhos monográficos em contabilidade**. São Paulo: Atlas, 2013.
- BIGGINS, J. V. Making board diversity work. **Corporate Board**, Malden, v. 20, n. 117, p. 11-17, 1999.
- BONIATTI, A. O.; DE OLIVEIRA, S. M.; VELHO, A. S.; PEREIRA, A.; PEREIRA, B. B. A. evolução da mulher no mercado contábil. **Revista Gestão e Desenvolvimento em Contexto**, Cruz Alta, v. 2, n. 1, p. 19-27, 2014.
- BORDIN, P.; LONDERO, R. I. Atividade contábil exercida pela mulher em Santa Maria-RS. **Disciplinarum Scientia Sociais Aplicadas**, Santa Maria, v. 2, n. 1, p. 109-121, 2006.
- BUTURI, M. G. de O. A mulher no mercado de trabalho. **Revista InterAtividade**, Andradina, v.1, n. 1, p. 90-98, 2013.
- CAMPELLO, B. C.; DONATI, L. A mulher contadora e seu espaço no mercado de trabalho. **Pensar Contábil**, Rio de Janeiro, v. 5, n. 16, p. 32-48, 2015.
- CAPPELLE, M. C. A.; MELO, M. C. O. L.; BRITO, M. J. M.; BRITO, M. D. Uma análise da dinâmica do poder e das relações de gênero no espaço organizacional. **RAE-Eletrônica**, São Paulo, v. 3, n. 2, p. 1-17, 2004.
- CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE (CFC). Normas Brasileiras de Contabilidade. **Normas Brasileiras de Auditoria**. Brasília-DF: CFC, 2009.
- CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE (CFC). **Resolução n.º 40/1948 de 11 de agosto de 1948**. Autoriza a instalação do Conselho Regional de Contabilidade do RN. Brasília-DF: CFC, 1948.

CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE (CFC). **Resolução n.º 774 de 16 de dezembro de 1994**. Aprova a NBC TI – Das Características da Informação Contábil. Brasília-DF: CFC, 1994.

CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE (CFC). **Resolução n.º 785 de 28 de julho de 1995**. Aprova o Apêndice à Resolução sobre os Princípios Fundamentais da Contabilidade. Brasília-DF: CFC, 2000.

CONSELHO REGIONAL DE CONTABILIDADE DO RIO GRANDE DO NORTE (CRC-RN). **História do Conselho Regional de Contabilidade do Rio Grande do Norte**. Natal: CRC, 2013.

CONSELHO REGIONAL DE CONTABILIDADE DO RIO GRANDE DO NORTE (CRC-RN). **Quantos somos?** Natal: CRC-RN, 2010. Disponível em: <http://www.crcrn.com.br/uploads/QUANTOSSOMOSNORN.pdf>. Acesso em: 28 set. 2016.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

GILLIGAN, C. **In a different voice**. Harvard University Press: Cambridge, MA, 1982.

GUIMARÃES, E. A mulher portuguesa na legislação civil. **Análise Social**, Lisboa, v. 22, n. 92-93, p. 557-577, 1986.

HIRATA, H.; KERGOAT, D. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. **Cadernos de pesquisa**, São Paulo, v. 37, n. 132, p. 595-609, 2007.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Censo Brasileiro de 2010**. Rio de Janeiro: IBGE, 2010. Disponível em: <http://www.censo2010.ibge.gov.br/>. Acesso em: 01 jan. 2018.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Trabalho e Rendimento, Pesquisa Mensal de Emprego**. Rio de Janeiro: IBGE, 2008.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Banco de dados agregados**. Rio de Janeiro: IBGE, 2005. Disponível em: www.sidra.ibge.gov.br/bda/acervo/acervo2.asp. Acesso em: 01 jan. 2018.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Síntese de indicadores sociais: uma análise das condições de vida da população brasileira**. Rio de Janeiro: IBGE, 2015.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA (IPEA). **Objetivos de desenvolvimento do milênio**. Relatório Nacional de Acompanhamento. Brasília-DF: IPEA, 2007.

LAKATOS, E. M. **Metodologia do trabalho científico**. São Paulo: Atlas, 1995.

MACIEL, Á. S. A evolução histórica do princípio da igualdade jurídica e o desenvolvimento nas constituições brasileiras. **Âmbito Jurídico**, São Paulo, v. 13, n. 80, p. 115-128, 2010.

MARTINS, S. P. **Direito do trabalho**. 24. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

MINAYO, M. C. S. (Org.). **Pesquisa social: teoria, método e criatividade**. Petrópolis: Vozes, 2000.

MOTA, E. R. C. F.; SOUZA, M. A. A evolução da mulher na contabilidade: os desafios da profissão *In: CONGRESSO ONLINE DE ADMINISTRAÇÃO*, 10., 2013. **Anais [...]**. São Paulo: CONVIBRA, 2013.

NASCIMENTO, A. M. **Iniciação ao direito do trabalho**. 32. ed. São Paulo: LTr, 2006.

OLIVEIRA, S. M.; BONIATTI, A. O.; VELHO, A. S.; PEREIRA, A.; PEREIRA, B. B. A evolução da mulher no mercado contábil. **Revista Gestão e Desenvolvimento em Contexto**, Cruz Alta, v. 2, n. 1, p. 19-27, 2014.

OLIVEIRA, S. E. L.; NASCIMENTO, I. C. S.; SILVA, J. D. Desafios e perspectivas do mercado de trabalho para a mulher contabilista. **Revista Conhecimento Contábil**, v. 2, Mossoró, v. 2, n. 1, p. 01-17, 2016.

PEREIRA, R. S.; SANTOS, D. A.; BORGES, W. *In: JORNADA INTERNACIONAL DE POLÍTICAS PÚBLICAS*, 2., 2005, Maranhão. **Anais [...]**. Maranhão: UFMA, 2005.

PINHEIRO, J. C. **Trabalho feminino no Brasil: análise da evolução da participação da mulher no mercado de trabalho (1950 – 2010)**. 2012. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Economia) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2012.

PIOVESAN, F. Proteção dos direitos sociais: desafios do *Ius Commune Sul-Americano*. **Revista TST**, Brasília-DF, v. 77, n. 4, p. 18-37, 2011.

PINTO, M. D. F.; CRUZ, M. H. S. A percepção de mulheres e homens docentes no curso de ciências contábeis da UFs sobre a desigualdade de gênero. **Multi-Science Journal**, Urutaí, v. 1, n. 6, p. 28-36, 2017.

QUITETE, J. B.; VARGENS, O. M. D. C.; PROGIANTI, J. M. Uma análise reflexiva do feminino das profissões. **História da Enfermagem-Revista Eletrônica**, Brasília-DF, v. 1, n. 2, p. 223-239, 2010.

RODRIGUES, E. B. Da igualdade na antiguidade clássica à igualdade e as ações afirmativas no estado democrático de direito. **Revista Jus Navigandi**, Teresina, v. 10, n. 870, p. 104-118, 2005.

RUTHERFOR, S. Any difference? An analysis of gender and divisional management styles in a large airline. **Gender, Work & Organization**, Canterbury, v. 8, n. 3, p. 326-345, 2001.

SAMPIERE, R. H.; COLLADO, C. F.; LUCIO, P. B. **Metodologia de pesquisa**. 3. ed. São Paulo: McGraw Hill, 2013.

SIQUEIRA, I. P.; MELZ, J. S. C dos.; TOREES, A. L. A inserção da mulher como profissional contábil nos escritórios de contabilidade de tangará da serra-MT. **Revista UNEMAT de Contabilidade**, Cárceres, v. 2, n. 3, p. 20-44, 2013.

VILANI, M. C. S. **Origens medievais da democracia moderna**. Belo Horizonte: Inédita, 2000.