

Influência da Presença Feminina nos Conselhos de Administração na Responsabilidade Social das Empresas listadas na B3

BRUNA LUISA WERLANG

UNIVERSIDADE COMUNITÁRIA DA REGIÃO DE CHAPECÓ (UNOCHAPECÓ)

CLEUNICE ZANELLA

UNIVERSIDADE COMUNITÁRIA DA REGIÃO DE CHAPECÓ (UNOCHAPECÓ)

MAURÍCIO LEITE

UNIVERSIDADE COMUNITÁRIA DA REGIÃO DE CHAPECÓ (UNOCHAPECÓ)

LARISSA DE LIMA TRINDADE

UNIVERSIDADE FEDERAL DA FRONTEIRA SUL (UFFS)

Agradecimento à órgão de fomento:

Agradecemos ao Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq) - processo 132144/2023-9.

INFLUÊNCIA DA PRESENÇA FEMININA NOS CONSELHOS DE ADMINISTRAÇÃO NA RESPONSABILIDADE SOCIAL DAS EMPRESAS LISTADAS NA B3

1 INTRODUÇÃO

Historicamente o perfil feminino sempre foi inferiorizado em relação ao perfil oposto, assim esta condição reflete também nas relações de trabalho onde as mulheres estão inseridas, desta forma, ao passar dos anos, percebe-se que as mulheres estão ganhando mais espaço no mercado de trabalho nos diferentes contextos econômicos (Siqueira; Samparo, 2017).

Ao considerar as práticas em ESG (*Environment, Social e Governance*), Mervelskemper, Streit, (2017) mencionam que as empresas que as adotam tendem a gerar mais valor. Assim, Miralles-Quirós, Miralles-Quirós e Gonçalves, (2018) afirmam que alguns setores de atuação sensíveis podem ter relevância positiva através de ações práticas voltadas a responsabilidade ambiental, social e governança corporativa.

Lourenço e Carvalho (2013) destacam que os estudos sobre desenvolvimento sustentável no Brasil enfatizam os pilares ambiental e financeiro, deixando o pilar social não tão evidente, representando assim significativa lacuna na literatura. Assim, Weinert (2018) considera relevante realizar estudos envolvendo o desempenho social nas organizações e a influência de mulheres com cargos nos conselhos de administração, uma vez que o perfil feminino é mais atento no que tange em questões de relacionamento entre as partes e projetos sociais.

A presença feminina nos conselhos de administração e sua influência em relação ao pilar social foi investigada por pesquisas anteriores. Hyun, Yang e Hong, (2016) mostram que quanto mais mulheres independentes forem diretoras no conselho, melhores serão as classificações de responsabilidade social da empresa. Assim, a interação identificada constitui evidência de que, quando a reputação da empresa em termos de responsabilidade social é importante para o sucesso no mercado, as mulheres diretoras desempenham o seu papel no conselho de forma mais eficaz.

Neste sentido, é importante destacar conforme mencionam Defaveri e Dal Vesco (2021) que o conselho de administração é um órgão responsável por assumir a responsabilidade de tomar decisões em representação dos proprietários de uma organização, sendo assim um grande aliado para auxiliar frente às funções de gestão e controle organizacional. Degenhart et al., (2024) consideram que as características do conselho de administração amparam a eficácia da governança corporativa e as divulgações socioambientais das organizações.

No contexto atual, foram identificadas as pesquisas de Hutchins et al., (2019), Silveira e Donaggio (2019) e Prudêncio, Forte, Crisóstomo e Vasconcelos (2021). (Hutchins et al., 2019) identificaram que o pilar social do ESG é considerado em segundo plano ao desenvolver estudos sobre a sustentabilidade no meio organizacional. Silveira e Donaggio (2019) evidenciam o quão importante é abranger estudos trazendo a relação da presença da diversidade de gênero nos conselhos de administração e as ações de responsabilidade social. Ao encontro disso, afirmam que esta comparação possui efeito positivo, em função das características voltadas ao âmbito social do perfil feminino. Ainda, Prudêncio, Forte, Crisóstomo e Vasconcelos (2021) demonstraram que devido à grande preocupação das organizações em envolver cada vez mais as práticas sociais e ambientais, pesquisar os níveis de diversidade nos conselhos de administração são favoráveis.

Desta forma, considerando a lacuna de pesquisa evidenciada acima, tem-se o problema de pesquisa: qual a influência da presença feminina no conselho de administração na responsabilidade social das empresas listadas na B3? Assim, o objetivo do estudo consiste em analisar a influência da presença feminina no conselho de administração na responsabilidade social de empresas listadas na B3.

A pesquisa justifica-se pela necessidade de um maior número de estudos envolvendo a presença feminina nos conselhos de administração das organizações, levando em consideração que o perfil feminino possui histórico de baixa entrada nos cargos de liderança no mercado de trabalho como um todo (Marins; Bressan; Francisco; Caires, 2023).

O estudo se diferencia da literatura anterior, pois conforme mencionam Prudêncio, Forte, Crisóstomo e Vasconcelos (2021), trabalhos anteriores em sua maioria analisaram a diversidade nos conselhos de administração sobre o desempenho financeiro.

Ainda, considera-se importante a realização do estudo a partir das evidências apontadas por Silva, Júnior e Martins (2017), sugerindo que futuros estudos possam ampliar as pesquisas sobre os reflexos da influência feminina quando atuantes em cargos de gestão, uma vez que Dezso e Ross (2012) e Lazzaretti e Godoi (2013), afirmam em seus estudos que a participação feminina na gestão das corporações é reduzida nacional e internacionalmente.

Contribuindo, no que tange a respeito dos Conselhos de Administração, conforme os estudos de Kim, Burns e Prescott (2009), quando presente, a diversidade de gênero neste nível, a eficácia em relação à tomada de decisões estratégicas é notável. Ainda, Hillman e Dalziel (2003) afirmam que mesmo menor a participação feminina nos Conselhos de Administração há uma maior motivação entre os membros quando há participação do gênero.

Justifica-se ainda a importância de ampliar o estudo sobre o tema considerado relevante, tendo em vista que a influência da presença de mulheres em cargos de gestão nos indicadores de empresas discutida em estudos internacionais vem apresentando resultados positivos entre a presença feminina na diretoria e o desempenho da empresa (Faccio; Marchica; Mura, 2016).

O estudo insere ainda a importância da relação entre o pilar social do ESG destacando que a adoção de ações ambientais, sociais e de governança tem se tornado uma tendência crescente (Umar; Kenourgios; Papathanasiou, 2020). Porém, através dos estudos de Labuschagne, Brent e Van Erck, (2007), observa-se que embora as práticas sociais apresentem grande importância nas estratégias organizacionais, o foco neste pilar ainda se apresenta pouco aparente.

Desta forma, como contribuições, o presente estudo visa apresentar o fortalecimento capaz por meio da responsabilidade social, inserindo maior diversidade de gênero nos conselhos de administração, bem como induzir a uma representação mais equilibrada da sociedade, garantindo que as decisões corporativas considerem diferentes perspectivas e experiências, contribuindo para a literatura ao ampliar o foco sobre a importância do trabalho realizado por mulheres nos cargos de gestão e nos conselhos de administração das empresas.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

O presente capítulo, aborda a contextualização da temática em questão, sendo subdividido em dois tópicos. O primeiro tópico aborda o Pilar Social alinhado às práticas de ESG, e o segundo tópico conceitua a presença feminina nos conselhos de administração e a relação ao Pilar Social do ESG acompanhado das hipóteses da pesquisa.

2.1 O Pilar Social alinhado ao ESG

As ações perante a evolução da sociedade como um todo tem impactado no meio ambiente desde os primórdios (Mecca; Oliveira; Witt; Velho, 2023). Sachs (2008) aponta que o grande desafio do século XXI, é lidar com a realidade de novas formas globais de cooperação. Para Elkington (2004), conforme cresce a globalização, a interface entre questões econômicas e sociais se torna cada vez mais desafiadora.

Assim as organizações priorizam práticas empresariais voltadas ao ESG, responsável por considerar fatores ambientais, sociais e de governança. Desta forma, considera-se que se uma organização é social, ambiental e governamentalmente responsável por suas ações perante a sociedade a partir da avaliação por meio da pontuação ESG. Quanto melhor o seu

desempenho, melhores os benefícios que podem contribuir para seu sucesso a longo prazo (Shakil, 2020).

Apesar das pesquisas demonstrarem a relevância das questões sociais, observa-se que o pilar Social é frequentemente deixado em segundo plano nas estratégias corporativas (Labuschagne; Brent; Van Erck, 2007). Deste modo, as organizações acabam se restringindo a outros programas, enquanto as pessoas são a verdadeira fonte de riqueza e responsáveis por impulsionar o desempenho e a lucratividade das empresas (Mackey; Sisodia, 2018).

Fazendo sentido a isso, Eisler (2008) valida a consideração de que o valor mais importante para uma organização não reside somente nos seus ativos financeiros, mas sim nas contribuições das pessoas e do meio ambiente. Para alcançar um sistema econômico mais justo e sustentável, é crucial considerar a interação com o pilar social (Eisler, 2008). Assim, considerando a sustentabilidade ambiental através do âmbito organizacional, o pilar social conforme Costa e Ferezin (2021) está inserido intrinsecamente com a comunidade e permite um ambiente saudável para o convívio de grupos e pessoas em prol de um único objetivo.

As questões correspondentes ao pilar social, tem se tornado uma questão essencial para muitas empresas e seus líderes. É notável como diversas organizações com objetivos lucrativos têm relatado regularmente uma variedade abrangente de medidas sociais e ambientais que têm implementado para aprimorar seu desempenho em responsabilidade social empresarial (Hyun; Yang; Hong, 2016).

Os autores Hyun, Yang, Hong (2016) ainda ressaltam que nas últimas duas décadas, houve um aumento significativo da importância da responsabilidade social, que se tornou um elemento reconhecido na filosofia de gestão e mencionam que é comum encontrarmos em reportagens e revistas de negócios relatos de executivos seniores de empresas conhecidas que se orgulham do compromisso da sua empresa com a responsabilidade social. Alguns consideram esses relatos como reflexo de um genuíno compromisso, enquanto outros os encaram como não relevantes (Hyun; Yang; Hong, 2016).

Neste sentido, entende-se que o foco das organizações não deve estar apenas no lucro, mas também muito presente nas pessoas. A atenção dada ao pilar social ainda é superficial sendo limitada em questões de inclusão e diversidade, sem levar em conta que o pilar social vai muito além destas ações (Mackey; Sisodia, 2018; Sisodia; Wolfe; Sheth, 2019). Ainda assim, percebe-se através da literatura, uma desproporção nas pesquisas sobre os pilares ESG como um todo, observa-se que grande parte dos estudos focam em maior parte em práticas relacionadas ao meio ambiente e, em questões financeiras e de governança (Nagai, 2021).

Através do exposto, é importante ressaltar que o ESG está relacionado com os 17 ODS (Objetivos de Desenvolvimento Sustentável) estruturados pela ONU (Organização das Nações Unidas). Tais objetivos possuem o intuito de atuar sob as práticas de desenvolvimento sustentável com a finalidade de gerar valor para as organizações, além de firmar compromissos incluindo relações com o governo, sociedade civil e empresas (ONU, 2021).

Neste contexto, o ESG é um conjunto de práticas organizacionais que busca a sinergia entre sustentabilidade e responsabilidade corporativa. O "E" refere-se à preservação do meio ambiente, enquanto o "S" está relacionado ao cuidado com as pessoas e a sociedade em que a empresa está inserida. Já o "G" diz respeito ao cumprimento da legislação, transparência, equidade e prestação de contas. Desta forma, os *stakeholders* consideram fundamental se relacionar com empresas que não possuem apenas o lucro como foco principal, mas também se preocupam com o futuro da sociedade e do planeta através das práticas exercidas por todos os pilares do ESG (Amaral, 2021; Harraca, 2022).

Considera-se assim por meio dos estudos de Ferreira, Viana, Ames e Carvalho (2023) que os conselhos de administração estão relacionados com o ESG e que os perfis envolvidos ajudam as empresas a alinharem o comportamento para o fortalecimento de práticas ESG.

2.2 Presença Feminina nos Conselhos de Administração e a relação ao Pilar Social do ESG

Por um longo período, mesmo em consideração aos inúmeros benefícios do perfil, tem havido baixa presença de mulheres nos conselhos de administração das organizações (Terjesen; Sealy, 2016). Os estudos de Hyun, Yang e Hong (2016), trazem como resultados que a presença de mulheres nos conselhos de administração faz sentido ao desempenho positivo em relação a questões sociais nas empresas. Porém ainda, muitas destas pesquisas consideram que o impacto positivo das mulheres diretoras envolvendo o contexto social das organizações é resultado das suas orientações morais.

Neste mesmo sentido, acredita-se que as mulheres favorecem a promoção das ações sociais, pelo fato de que este perfil é mais adepto a analisar as possíveis consequências das ações a longo prazo, sem contar que o envolvimento de mulheres na liderança envolvidas com a responsabilidade social, apresentam características únicas que auxiliam nestas práticas, tais como a produtividade e cumprimento das obrigações sociais das organizações (Hyun; Yang; Hong, 2016). Investir no empoderamento das mulheres nos conselhos de administração é um fator crucial para alcançar a responsabilidade corporativa, tendo em vista prepará-las para a tomada de decisões quanto às práticas de ESG (Dempere; Abdalla, 2023).

O perfil feminino se caracteriza por encorajar as organizações a desenvolver ações de sustentabilidade bem como incentivam as mesmas a fortalecer sempre mais as ações voltadas a questões sociais (Zou et al., 2018). Estudos indicam que ao inserir mais mulheres nas posições de liderança nos conselhos de administração das organizações, as iniciativas para práticas sustentáveis são maiores e assim enfatizam a importância de incluir este gênero. Além disso, o perfil feminino quando inserido nos conselhos de administração desempenha um papel fundamental na conscientização sobre a necessidade de desenvolver estratégias no pilar social, contribuindo para a divulgação dos relatórios das empresas e inspirando práticas socialmente responsáveis (Bravo; Reguera-Alvarado, 2018).

Pachecho et al. (2019) evidenciam em sua pesquisa cujo objetivo foi verificar a influência das características demográficas dos altos executivos no desempenho econômico empresarial, nas empresas listadas na B3, que em uma amostra total de 966 diretores, 9,21% são mulheres. Identificou-se que o número de diretores do gênero feminino é baixo, o que se torna um desafio, uma vez que quanto maior a presença do gênero feminino na gestão, vem a agregar nos processos de tomada de decisão e simultaneamente no desempenho das organizações.

Naciti, Cezaroni e Pulejo (2021) contextualizam que quando presentes o perfil feminino na alta administração há um aumento nos aspectos sociais, o que explica o fato de que este perfil está mais atento às estratégias sociais e que este perfil é mais adepto no estabelecimento de firmar boa política de relacionamento como mais propenso a responder às necessidades das partes envolvidas. Para tanto, Papangkorn et al. (2019) sinalizam a importância de inserir mulheres em cargos de conselhos, tendo em vista a contribuição na qualidade das discussões estabelecidas e o aprimoramento nas diferentes contextualizações de tomadas de decisão responsáveis.

Forte, Silva e Abreu (2020) analisaram a influência dos conselhos de administração em relação às práticas ambientais e sociais em organizações brasileiras. Foram selecionadas 73 empresas listadas na B3 que divulgaram relatório de sustentabilidade no período de 2013 a 2017. A variável dependente utilizada foi a evidenciação de práticas sociais, já em relação às variáveis independentes, o estudo utilizou a proporção de conselheiros independentes no conselho de administração, a proporção de mulheres presentes no conselho, a idade média dos membros que constituem o conselho e o número de reuniões anuais do conselho de administração. Os resultados demonstram um baixo percentual de mulheres no conselho de administração e a limitada diversidade geracional dos seus membros. Assim, compreende-se

que quando há maior presença das mulheres nos conselhos, maior a influência na realização de práticas envolvendo evidências ambientais e sociais.

Assim, torna-se perceptível que a diversidade no cenário atual envolvendo os conselhos de administração das organizações vem recebendo mais ênfase nos últimos anos, considerando melhorar os índices de suas ações envolvendo a diferenciação de gênero no ambiente organizacional (Baker et al., 2020).

Deste modo, Galletta et al. (2021) consideram em seus estudos que quando há presença de mulheres nos conselhos de administração, desempenham excelente papel voltado ao relacionamento com os diferentes *stakeholders*, o que revela que a presença de mulheres contribui no nível de divulgação social das organizações. Assim, Rigon (2023) confirma a importância e influência do envolvimento feminino nos conselhos de administração como um todo, pois se preocupam com a satisfação dos envolvidos no ambiente de trabalho, igualdade e segurança para todos, bem como também buscam respeito e ética nas organizações por meio de ações.

Investir no empoderamento das mulheres nos conselhos de administração é um fator crucial para alcançar boas práticas corporativas, tendo em vista prepará-las para a tomada de decisões quanto às práticas de ESG (Dempere; Abdalla, 2023). Assim, formula-se a seguinte hipótese de pesquisa:

Hipótese 1: A presença feminina nos conselhos de administração de empresas listadas na B3 influencia positivamente as práticas do Pilar Social do ESG.

Com base na hipótese, Ben-Amar, Chang, McIlkenny (2017) contribuem contextualizando que na literatura existente a diversidade de gênero do conselho de administração modifica o desempenho das empresas nos contextos sociais, corporativos e sustentáveis. Mediante isso, quando a existência de maior presença feminina nos conselhos de administração, pode estar positivamente relacionada a uma maior atenção quanto à responsabilidade social corporativa.

O presente estudo parte dos pressupostos identificados na literatura anterior de que quando inseridas nos conselhos de administração, a presença feminina influencia as práticas sociais relacionadas ao ESG. Essa premissa é sustentada por Bravo; Reguera-Alvarado, (2018); Chebbi; Ammer, (2022); Dempere; Abdalla, (2023) que identificaram que as mulheres gestoras contribuem nas empresas inspirando práticas sociais além de contribuírem no monitoramento e divulgação dos relatórios das empresas de modo a instigar decisões baseadas na responsabilidade social, bem como nos argumentos de Hovardas, (2021); Dempere; Abdalla, (2023), que contribuem que mediante a abrangência da diversidade de gênero e no aumento da presença de mulheres nos cargos, aumenta a responsabilidade e também a transparência da empresa levando a um melhor desempenho.

Neste mesmo viés, nos estudos de Beji, Yousfi, Loukil e Omri (2020), analisou-se a influência em relação a diversidade no conselho de administração sobre a divulgação e o desempenho da responsabilidade social corporativa das empresas. Fato importante é que o objetivo de atingir o equilíbrio em relação ao gênero em posições de liderança é de grande interesse na agenda política da Comissão Europeia, com a porcentagem de mulheres em cargos de liderança.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

O objetivo do estudo é analisar a influência da presença feminina no conselho de administração de empresas listadas na B3 no Pilar Social do ESG. Assim, a pesquisa classifica-se como descritiva quanto ao objetivo, quantitativa quanto à abordagem, através de um resultado representado de forma estatística e documental quanto aos procedimentos, uma vez que os dados utilizados foram obtidos por meio da base de dados *Refinitiv*.

A população da pesquisa é composta por empresas de capital aberto listadas na B3 que possuem os dados completos entre os anos de 2019 a 2022. Para compor a amostra, foram excluídas empresas sem informações dos dados necessários, além de empresas que apresentaram valor de patrimônio líquido negativo. Através da Tabela 1, demonstra-se a amostra das empresas por ano e setor entre os anos analisados. Desta forma, obteve-se 409 observações em todo o período de análise.

Tabela 1 - Amostra das empresas por ano e setor

Setor	2019	2020	2021	2022	Total
Comunicação	3	3	3	4	13
Consumo Discricionário	23	24	26	18	91
Bens de Consumo	10	12	11	10	43
Energia	5	5	6	6	22
Finanças	8	8	9	7	32
Assistência Médica	6	7	7	5	25
Industrial	14	15	16	14	59
Tecnologia da Informação	1	1	3	2	7
Materiais	10	10	12	9	41
Imobiliário	2	3	4	4	13
Serviços de utilidade pública	15	16	17	15	63
Total	97	104	114	94	409

Fonte: dados da pesquisa.

A amostra da pesquisa é caracterizada por um painel não balanceado, nota-se assim que a quantidade de empresas analisadas em cada ano varia de 94 a 114 empresas. Analisa-se ainda que ao longo dos quatro anos tem-se 409 observações, sendo o setor de consumo discricionário o mais representativo da amostra, com 91 observações. O setor menos representativo da amostra é o setor de tecnologia da informação, com 7 observações.

Em seguida, captou-se os dados necessários para construir as variáveis para essa pesquisa, sendo os dados sobre a composição dos conselhos de administração dessas empresas e as classificações de ESG voltadas ao pilar social.

As variáveis utilizadas para operacionalização da pesquisa são apresentadas no Quadro 1, apresentando os *constructos* da pesquisa, o qual evidencia as variáveis analisadas, sua descrição e os autores que utilizaram as mesmas medidas em suas pesquisas.

Quadro 1 - Constructo da Pesquisa

Variável	Descrição	Autores
Variável Dependente		
Divulgação social geral (DSG)	A pontuação total de divulgação social, por meio da <i>Refinitiv</i> [®] , se constitui por meio das dimensões de divulgação social individual. A pontuação varia entre 0% e 100%.	Forte, Silva e Abreu (2020); Galletta <i>et al.</i> (2021); Rigon (2023).
Variável Independente		
Percentual de Mulheres nos Conselhos de Administração (MCA)	Percentual de mulheres nos Conselhos de Administração, por meio da <i>Refinitiv</i> [®] .	Papangkorn <i>et al.</i> (2019); Forte, Silva e Abreu (2020); Prudêncio, Forte, Crisóstomo e Vasconcelos (2021); Galletta <i>et al.</i> (2021). Rigon (2023).
Variáveis de Controle		

Tamanho da Empresa (TAM)	Logaritmo natural do ativo total da empresa.	Papangkorn <i>et al.</i> (2019); Forte, Silva e Abreu (2020); Galletta <i>et al.</i> (2021). Rigon (2023).
Tamanho do Conselho de Administração (TAMCA)	Número de membros do conselho de administração.	Papangkorn <i>et al.</i> (2019); Forte, Silva e Abreu (2020).
Alavancagem Financeira (AF)	Nível de endividamento da empresa, por meio do passivo total/ativo total.	Papangkorn <i>et al.</i> (2019); Forte, Silva e Abreu (2020); Rigon (2023).
Retorno sobre o ativo (ROA)	Retorno da empresa em relação ao valor contábil, por meio da divisão do EBIT pelo ativo total.	Papangkorn <i>et al.</i> (2019); Galletta <i>et al.</i> (2021). Rigon (2023).

Fonte: dados da pesquisa.

Para analisar a influência da presença feminina no conselho de administração de empresas listadas na B3 no Pilar Social do ESG operacionalizou-se a técnica de Regressão Linear Múltipla por dados em painéis, conforme a Equação 1. O modelo de equação foi adaptado, com base nos estudos de Rigon (2023).

$$DSG = \beta_0 + \beta_1 MCA + \beta_2 TAM + \beta_3 TAMCA + \beta_4 AF + \beta_5 ROA + \epsilon \quad (1)$$

Em que:

DSG = desempenho social geral

MCA = percentual de mulheres nos conselhos de administração

TAM = tamanho da empresa

TAMCA = tamanho do conselho de administração

AF = alavancagem financeira

ROA = retorno sobre o ativo

ϵ = erro da equação de regressão.

O procedimento para a coleta de dados consistiu na busca por informações disponíveis na Base de dados da *Refinitiv*, a qual verifica as informações de domínio público, relatadas pelas empresas listadas na B3, sob as três dimensões centrais em ESG. Em seguida, a operacionalização do estudo para limpeza, tratamento e manipulação dos dados sucedeu por meio do *Software Stata 14.0*.

Para a análise dos dados, foram testados os pressupostos para validação dos resultados. Utilizou-se estatística descritiva (mínimo, máximo, média e desvio padrão). Teste de Normalidade para verificar se os resíduos seguem uma distribuição normal. Aplicou-se o teste de *Jarque-Bera*. Teste de Multicolinearidade, verificado por meio do teste do fator de inflação da variância (VIF) para identificar a presença de multicolinearidade entre as variáveis. Ainda o Teste de Autocorrelação, com a finalidade de identificar ausência de correlação dos resíduos e o Teste de Homoscedasticidade – *White*, onde os resíduos devem conter variância em todas as observações.

4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

Nesta seção, apresentam-se os resultados desta pesquisa. Inicialmente, por meio da Tabela 2, apresenta-se os resultados da estatística descritiva das variáveis do estudo.

Tabela 2 – Estatísticas descritivas das variáveis

Variáveis	Min	Max	Média	Desvio Padrão
DSG	0,6578	96,3310	54,3104	23,0000
MCA	11,8705	99,6154	51,8935	28,1619

TAM	20,2872	27,6184	23,6862	1,2597
TAMCA	2,0000	18,0000	8,5281	2,6168
AF	0,0038	196,4625	3,3465	11,5522
ROA	-0,3018	1,0696	0,0677	0,1003

Número de observações: 409

DSG = Desempenho Social Geral; MCA = Percentual de Mulheres no Conselho de Administração; TAM = Tamanho; TAMCA = Tamanho do Conselho de Administração; AF = Alavancagem financeira; ROA = Retorno sobre o ativo.

Fonte: dados da pesquisa.

Observa-se através da Tabela 2, a qual representa as estatísticas descritivas das variáveis, que em relação a variável dependente, empresas que possuem DSG, em uma escala de 0% a 100%, apresentaram uma média de 54,31% de DSG e desvio padrão de 23%. A variabilidade apresentada indica os resultados entre as empresas em relação ao desempenho social. Em relação ao MCA varia de 11,87% a 99,61%, apresentando uma média de 51,89% e um desvio padrão de 28,16%, sendo possível analisar os índices de diversidade na composição dos conselhos de administração entre as empresas envolvidas no estudo. Assim, a constatação da presença feminina nos conselhos de administração, revela que elas podem de fato contribuir para a tomada de decisões das empresas (Prudêncio, Forte, Crisóstomo e Vasconcelos, 2021).

A variável TAM varia de 20,28% a 27,61%, com uma média de 23,68% e um desvio padrão de 1,25%, demonstrando homogeneidade no tamanho das empresas na amostra. Ao analisar a variável TAMCA, verifica-se que ele varia de 2% a 18%, com uma média de 8,52% e um desvio padrão de 2,61%, representando variação moderada no tamanho dos conselhos de administração entre as empresas estudadas. Corroborando, Orazalin e Mahmood (2021) confirmam que a presença considerável de membros nos conselhos de administração contribui para minimizar problemas e melhorar as ações. Ainda quanto a variável AF possui uma variação de 0,003% a 196%, apresentando uma média de 0,06% e desvio padrão de 11,55%. Assim, quanto a variação tem-se diferentes níveis de alavancagem financeira entre as empresas.

Por fim, a variável ROA varia de -0,30% a 1,06%, obtendo uma média de 0,06% e desvio padrão de 0,10% indicando variação moderada nos retornos sobre os ativos entre as empresas analisadas. Os dados envolvem 409 observações de empresas com informações a respeito da DSG disponíveis. A Tabela 3 apresenta a seguir as correlações entre as variáveis.

Tabela 3 – Correlação de Pearson e Spearman entre as variáveis

Pearson/Spearman	DSG	MCA	TAM	TAMCA	AF	ROA
DSG	1	0,1796***	0,5183***	0,3500***	0,1322***	0,0666
MCA	0,1654***	1	0,006	0,0478	-0,0261**	-0,1641***
TAM	0,5076***	0,0284	1	0,3741***	0,3787***	-0,0226
TAMCA	0,3386***	0,0425	0,3757***	1	0,1750***	-0,0384
AF	-0,0095	0,0018	0,0220	0,0309	1	-0,3520***
ROA	0,0341	-0,1615***	-0,0182	-0,0610	-0,1779***	1

DSG = Divulgação pilar social; MCA = Percentual de Mulheres no conselho de administração; TAM = Tamanho; TAMCA = Tamanho do conselho de administração; AF = alavancagem financeira; ROA = retorno sobre o ativo.

* A correlação é significativa no nível de 0.10; ** A correlação é significativa no nível 0,05; *** A correlação é significativa no nível 0,01;

Fonte: dados da pesquisa.

Ao analisar a Tabela 3 observa-se que a correlação entre a variável DSG tem correlação positiva significativa com a variável MCA de 0,1796, com o TAM de 0,5183, bem como com o TAMCA de 0,3500, e ainda uma correlação menos significativa com a AF de 0,1322,

indicando que empresas com maior desempenho sustentável tendem a ter maior participação feminina nos conselhos, maior tamanho e maiores conselhos de administração.

A partir das análises, a variável MCA correlaciona-se de forma positiva com a DSG com 0,1654, TAM 0,006, e com o TAMCA 0,0478, reforçando a ideia de que a presença feminina nos conselhos está associada a práticas sustentáveis e ao tamanho das empresas e seus conselhos, considerando assim que o percentual de mulheres nos conselhos de administração está relacionado positivamente com as questões de sustentabilidade (Nadeem; Zaman; Saleem, 2017). A variável TAM correlaciona-se significativamente com a DSG 0,5076, com o TAMCA 0,3741 e com a AF 0,3787, sugerindo que empresas maiores tendem a ter conselhos maiores.

Em relação a variável TAMCA, a mesma correlaciona-se positivamente com a DSG 0,3386, TAM 0,3757 e AF 0,1750, indicando que conselhos maiores estão associados a melhores práticas sustentáveis e maior tamanho da empresa.

A variável AF possui uma correlação negativa significativa com a variável MCA de -0,0261 e a variável ROA -0,3520. Ainda, verifica-se que se correlaciona positivamente com a DSG 0,1322, com o TAM 0,3787 e com o TAMCA 0,1750, indicando que empresas com maior investimento em ativos fixos tendem a ser maiores e ter melhores práticas sustentáveis. Em relação a variável ROA, a mesma correlaciona-se negativamente, mas significativamente com a variável MCA -0,1641 e com a AF -0,3520.

Tabela 4 – Influência da presença da mulher no CA e demais fatores sobre a divulgação do pilar social

Variáveis	DSG			
	Coefficiente	Erro Padrão	t	Sig.
MCA	0,1295	0,0355	3,64	0,000***
TAM	8,0779	0,8279	9,76	0,000***
TAMCA	1,5145	0,3775	4,01	0,000***
AF	-0,0225	0,0624	-0,36	0,718
ROA	17,5080	13,3902	1,31	0,192
_CONS	-157,771	18,1347	-8,70	0,000***
R ²	0,3104			
N. Obs.	409			
Sig. Modelo	0,0000***			
Jarque-Bera	0,3131			
VIF	1,09			
White	0,0000			

DSG = Desempenho Social Geral; MCA = Percentual de Mulheres no Conselho de Administração; TAM = Tamanho; TAMCA= Tamanho do Conselho de Administração; AF = Alavancagem Financeira; ROA = Retorno sobre o Ativo; _CONS = Constante.
 *A correlação é significativa no nível de 0,10; **A correlação é significativa no nível 0,05; ***A correlação é significativa no nível de 0,01.

Fonte: dados da pesquisa.

Conforme apresenta a regressão, obteve-se um R² de 0,3104%, apontando que as variáveis independentes explicam aproximadamente 31% da variação no Desempenho Social Geral. O modelo como um todo foi estatisticamente significativo, com significância de 0,000. Os achados do teste de Jarque-bera revelam que os resíduos do modelo não apresentam desvios significativos da normalidade. Em relação ao teste de multicolinearidade VIF mostrou que não há problemas de multicolinearidade entre as variáveis independentes e ainda em relação ao resultado do teste de homoscedasticidade - white há evidências significativas de heterocedasticidade nos dados.

Ao analisar os resultados da Tabela 4, a qual apresenta a influência da presença da mulher no CA e demais fatores sobre a divulgação do pilar social, é possível identificar que o modelo de regressão é significativo ao nível de 1%. Assim, com base nos resultados, confirma-se que as variáveis MCA, TAM e TAMCA apresentam coeficientes positivos significativos, inferindo que a presença de mulheres no conselho de administração, o tamanho da empresa e o tamanho do conselho de administração estão relacionadas positivamente com o Desempenho Social Geral, que demonstra a importância de dar espaço às mulheres nos conselhos de administração das empresas, visando uma maior representatividade e benefícios em várias dimensões.

Assim, afirma-se que a presença de mulheres nos conselhos de administração tem um efeito positivo e altamente significativo na divulgação do pilar social, o que condiz com os estudos de Galletta et al. (2021) que revelam que a presença de mulheres nos conselhos de administração é capaz de melhorar os níveis e práticas sociais das empresas.

O tamanho da empresa e o tamanho do conselho de administração tem um efeito significativo na divulgação do pilar social, o que vem ao encontro das contribuições dos estudos de Rahman e Saima (2018), que demonstram que quanto maior o tamanho dos conselhos de administração, maiores os índices de desempenho das empresas.

Ao analisar a variável Alavancagem financeira, teve um coeficiente negativo não significativo, indicando que a alavancagem financeira não está relacionada ao Desempenho Social Geral. A variável Retorno sobre o ativo obteve um coeficiente positivo, porém não significativo, sendo assim, o retorno sobre o ativo não influencia significativamente o Desempenho Social Geral.

Em âmbito geral, os resultados vão ao encontro dos estudos de Galletta et al. (2021), que revelam que quando há envolvimento de percentual de mulheres nos conselhos de administração há grande probabilidade de melhorias no nível de responsabilidade social das empresas. Desta forma, através da análise, é possível concluir que as variáveis MCA, TAM e TAMCA tem um impacto significativo na variável dependente DSG, confirmando o que menciona a hipótese 1: A presença feminina nos conselhos de administração de empresas listadas na B3 influencia positivamente as práticas em relação ao Pilar Social do ESG. O que se confirma com os estudos de Nadeem, Zaman e Saleem (2017) os quais indicam que a participação feminina incentiva os conselhos de administração e conseqüentemente às empresas a adotarem práticas corretas socialmente responsáveis.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta pesquisa teve como objetivo analisar a influência da presença feminina no conselho de administração sobre a responsabilidade social de empresas listadas na B3. A pesquisa identifica-se como pesquisa quantitativa com base documental e descritiva, através da coleta de dados na base de dados da *Refinitiv* e a operacionalização do estudo aconteceu por meio do *Software Stata 14.0*. A população da pesquisa é composta por empresas de capital aberto listadas na B3 entre os anos de 2019 e 2022. A amostra final é composta por 114 empresas e 409 observações em todo o período de análise.

Os resultados demonstram que com base na análise das estatísticas descritivas apresentadas, pode-se concluir que as empresas estudadas demonstram uma variabilidade significativa em relação ao desempenho social e à composição dos conselhos de administração. A média de 54,31% de DSG indica um desempenho social moderado, enquanto a diversidade nos conselhos, representada pela variável MCA, sugere a presença feminina relevante. A homogeneidade no TAM e a variação moderada no TAMCA indicam uma consistência estrutural entre as empresas analisadas. A variável AF apresenta ampla variação, indicando diferentes estratégias adotadas pelas empresas. Por fim, a variável ROA revela uma variação moderada nos retornos sobre os ativos.

A análise da correlação realizada apresenta a variável DSG com correlação positiva significativa com MCA, TAM e TAMCA, indicando que empresas com maior desempenho sustentável tendem a ter maior participação feminina nos conselhos, maior tamanho e maiores conselhos de administração. A correlação positiva, e menos significativa, entre DSG e AF sugere uma relação moderada.

A variável MCA, correlaciona-se positivamente com DSG, TAM e TAMCA, reforçando a ideia de que a presença feminina nos conselhos está associada a práticas sustentáveis e ao tamanho das empresas e seus conselhos. O TAM mostra correlação significativa com DSG, TAMCA e AF, sugerindo que empresas maiores tendem a ter conselhos maiores e mais ativos fixos. A variável TAMCA também se correlaciona positivamente com DSG, TAM e AF, indicando que conselhos maiores estão associados a melhores práticas sustentáveis e maior tamanho da empresa.

Ainda, a variável AF apresenta correlação negativa significativa com MCA e ROA, podem impactar negativamente a presença feminina nos conselhos e o retorno sobre ativos. A correlação positiva entre AF e DSG, TAM e TAMCA indica que empresas com maior investimento em ativos fixos tendem a ser maiores e ter melhores práticas sustentáveis.

Ao considerar a tabela 4 sobre a Influência da presença da mulher nos conselhos de administração e demais fatores sobre a divulgação do pilar social, é possível identificar que o modelo de regressão é significativo ao nível de 1%. Assim, com base nos resultados, a importância da presença de mulheres nos conselhos de administração, bem como o TAM e o TAMCA, que estão positivamente relacionados ao DSG. Isso sugere que a inclusão de mulheres nos conselhos de administração não só promove maior representatividade, como traz benefícios significativos em várias dimensões sociais.

Diante dos resultados obtidos, conclui-se que a presença feminina nos conselhos de administração influencia significativamente na responsabilidade social das empresas listadas na B3, alcançando os objetivos da pesquisa e afirmando o proposto na hipótese 1.

Como contribuições futuras, o estudo visa apresentar o fortalecimento capaz por meio da responsabilidade social, inserindo maior diversidade de gênero nos conselhos de administração, bem como induzir a uma representação mais equilibrada da sociedade, garantindo que as decisões corporativas considerem diferentes perspectivas e experiências, contribuindo para a literatura ao ampliar o foco sobre a importância do trabalho realizado por mulheres nos cargos de gestão e nos conselhos de administração das empresas.

Por fim, as limitações da pesquisa podem ser consideradas como a representatividade de mulheres envolvidas nos conselhos de administração das empresas. A busca de informações a respeito de mais variáveis que poderiam agregar positivamente ao estudo, bem como certa limitação geográfica, considerando que a pesquisa obteve foco em empresas listadas somente na B3. Ainda, sugere-se que novas pesquisas podem ser expandidas envolvendo a análise de outras variáveis que podem trazer resultados importantes para a literatura, contribuindo com os estudos já existentes.

REFERÊNCIAS

ARFKEN, Deborah E.; BELLAR, Stephanie L.; HELMS, Marilyn M. The Ultimate Glass Ceiling Revisited: the presence of women on corporate boards. **Journal of Business Ethics**, v. 50, n. 2, p. 177-186, mar. 2004. Springer Science and Business Media LLC. <http://dx.doi.org/10.1023/b:busi.0000022125.95758.98>.

BAKER, H. Kent; PANDEY, Nitesh; KUMAR, Satish; HALDAR, Arunima. A bibliometric analysis of board diversity: current status, development, and future research directions.

Journal Of Business Research, v. 108, p. 232-246, jan. 2020. Elsevier BV.
<http://dx.doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.11.025>.

BEJI, Rania; YOUSFI, Ouidad; LOUKIL, Nadia; OMRI, Abdelwahed. Board Diversity and Corporate Social Responsibility: empirical evidence from france. **Journal Of Business Ethics**, v. 173, n. 1, p. 133-155, 9 maio 2020. Springer Science and Business Media LLC.
<http://dx.doi.org/10.1007/s10551-020-04522-4>.

BEN-AMAR, Walid; CHANG, Millicent; MCILKENNY, Philip. Board Gender Diversity and Corporate Response to Sustainability Initiatives: evidence from the carbon disclosure project. **Journal of Business Ethics**, v. 142, n. 2, p. 369-383, 10 jul. 2015. Springer Science and Business Media LLC. <http://dx.doi.org/10.1007/s10551-015-2759-1>.

BRAVO, Francisco; REGUERA-ALVARADO, Nuria. Sustainable development disclosure: environmental, social, and governance reporting and gender diversity in the audit committee. **Business Strategy And The Environment**, v. 28, n. 2, p. 418-429, 11 dez. 2018. Wiley.
<http://dx.doi.org/10.1002/bse.2258>.

COSTA, Edwaldo; FERREZIN, Nataly Bueno. ESG (Environmental, Social and Corporate Governance) e a comunicação: o tripé da sustentabilidade aplicado às organizações globalizadas. **Revista Alterjor**, v. 24, n. 2, p. 79-95, 2 ago. 2021. Universidade de Sao Paulo, Agencia USP de Gestao da Informacao Academica (AGUIA).
<http://dx.doi.org/10.11606/issn.2176-1507.v24i2p79-95>.

DEFAVERI, Ivan; DAL VESCO, Grapegia Delci, A composição do conselho de administração na determinação do capital intelectual. RGO – **Revista Gestão Organizacional**, v. 14, n. 2, p. 251-268, maio/ago. 2021.
<http://dx.doi.org/10.22277/rgo.v14i2.5607>.

DEGENHART, Larissa; GIORDANI, Mikaeli. Silva; PICCININ, Yvelise. Giacomello; GRODT, Jonas. Adriel. Dos. Santos; ZONATTO, Vinicius. Costa. Silva. Diversidade de gênero, expertise do conselho de administração e a transparência da divulgação ambiental, social e de governança (ESG): evidências do Brasil. **Revista Enfoque: Reflexão Contábil**, v. 43, n. 2, p. 40-56, 2024.

DEMPERE, Juan; ABDALLA, Shahira. The Impact of Women's Empowerment on the Corporate Environmental, Social, and Governance (ESG) Disclosure. **Sustainability**, v. 15, n. 10, p. 8173, 17 maio 2023. MDPI AG. <http://dx.doi.org/10.3390/su15108173>.

DEZSO, Cristian; ROSS, David. A representação feminina na gestão de topo melhora o desempenho da empresa? Uma investigação de dados em painel. **Diário de Gestão Estratégica**, 33 (9), 1072–1089, 2012.

EISLER, Riane. A Verdadeira Riqueza das Nações: criando uma economia solidária. 2008. São Paulo: Cultrix.

ELKINGTON, John; ZOLLINGER, P. Social and environmental reporting. In: Dallas, G. S. (2004) Governance and risk. New York: McGraw-Hill.

FACCIO, Mara; MARCHICA, Maria-Teresa; MURA, Roberto. CEO gender, corporate risktaking, and the efficiency of capital allocation. *Journal Of Corporate Finance*, v. 39, p. 193-209, ago. 2016. **Elsevier BV**. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jcorpfin.2016.02.008>.

FERREIRA, Lucas Benedito Gomes Rocha; VIANA, Luiz Fernando Câmara; AMES, Alice Carolina; CARVALHO, Luciano Castro de. Efeitos macroeconômicos na relação entre as características do conselho de administração e o desempenho ESG. **Revista Gestão Organizacional**, v. 16, n. 2, p. 97-116, 25 set. 2023. <http://dx.doi.org/10.22277/rgo.v16i2.7462>.

FORTE, Hyane Correia; SILVA, Larissa Karoline Souza; ABREU, Mônica Cavalcanti Sá de. Efeito da estrutura do conselho de administração na evidenciação de práticas ambientais e sociais em empresas brasileiras. **Revista Universo Contábil**, v. 16, n. 1, p. 119, 22 abr. 2021. <http://dx.doi.org/10.4270/ruc.2020106>.

GALLETTA, Simona; MAZZÙ, Sebastiano; NACITI, Valeria; VERMIGLIO, Carlo. Gender diversity and sustainability performance in the banking industry. **Corporate Social Responsibility And Environmental Management**, v. 29, n. 1, p. 161-174, 14 ago. 2021. Wiley. <http://dx.doi.org/10.1002/csr.2191>.

HILLMAN, Amy J.; DALZIEL, Thomas. Boards of directors and firm performance: Integrating agency and resource dependence perspectives. **Academy of Management Review**, New York, v. 28, n. 3, p. 383-396, jul. 2003. DOI: <https://doi.org/10.2307/30040728>.

HUTCHINS, Margot J.; RICHTER, Justin S.; HENRY, Marisa L.; SUTHERLAND, John W.. Development of indicators for the social dimension of sustainability in a U.S. business context. **Journal of Cleaner Production**, v. 212, p. 687-697, mar. 2019. Elsevier BV. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jclepro.2018.11.199>.

HYUN, Eunjung; YANG, Daegy; JUNG, Hojin; HONG, Kihoon. Women on Boards and Corporate Social Responsibility. **Sustainability**, v. 8, n. 4, p. 300, 24 mar. 2016. MDPI AG. DOI: <http://dx.doi.org/10.3390/su8040300>.

KIM, Bongjin; BURNS, Michael L.; PRESCOTT, John E. The Strategic Role of the Board: the impact of board structure on top management team strategic action capability. **Corporate Governance: An International Review**, v. 17, n. 6, p. 728-743, nov. 2009. Wiley. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1467-8683.2009.00775.x>.

LABUSCHAGNE, Carin; BRENT, Alan C.; VAN ERCK, Ron P.G.. Assessing the sustainability performances of industries. **Journal of Cleaner Production**, v. 13, n. 4, p. 373-385, mar. 2005. Elsevier BV. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jclepro.2003.10.007>.

LAZZARETTI, Kellen; GODOI, Christiane Kleinübing. A Participação Feminina nos Conselhos de Administração das Empresas Brasileiras: uma análise das características de formação acadêmica e experiência profissional à luz da teoria do capital humano. **Revista Gestão & Conexões**, v. 1, n. 1, p. 159-186, 15 abr. 2013. Universidade Federal do Espírito Santo. <http://dx.doi.org/10.13071/regec.2317-5087.2013.1.1.4059.159-186>.

LEE, Ji Hye; BYUN, Hee Sub; PARK, Kyung Suh. Product market competition and corporate social responsibility activities: perspectives from an emerging economy. **Pacific-**

Basin Finance Journal, v. 49, p. 60-80, jun. 2018. Elsevier BV.
<http://dx.doi.org/10.1016/j.pacfin.2018.04.001>.

LOURENÇO, Mariane Lemos; CARVALHO, Denise. Sustentabilidade social e desenvolvimento sustentável. **RACE: Revista de Administração, Contabilidade e Economia**, v. 12, n. 1, p. 9-38, 2013.

MACKEY, John. SISODIA, Raj. Capitalismo Consciente: como libertar o espírito heróico dos negócios. [tradução de Rosemarie Ziegelmaier]. 2018. Rio de Janeiro: Alta Livros.

MARINS, Victor Sena; BRESSAN, Valéria Gama Fully; FRANCISCO, José Roberto de Souza; CAIRES, Neiva Andrade. Influência da presença feminina no conselho de administração sobre a performance das empresas listadas na B3. **CONTABILOMETRIA - Brazilian Journal of Quantitative Methods Applied to Accounting**, Monte Carmelo, v. 10, n. 2, p. 19-36, jul.-dez./2023.

MECCA, Marlei Salete; OLIVEIRA, Franco Marcelo; WITT, Andréia Carla Velho; VELHO, Fabio Daniel. Sustentabilidade e ESG (Environmental, Social and Governance): estudo das operações turísticas de uma pousada na serra gaúcha. **Turismo: Visão e Ação**, v. 25, n. 3, p. 425-444, 1 set. 2023. Editora UNIVALI. <http://dx.doi.org/10.14210/rtva.v25n3.p425-444>.

MERVELSKEMPER, Laura; STREIT, Daniel. Enhancing Market Valuation of ESG Performance: is integrated reporting keeping its promise?. **Business Strategy And The Environment**, v. 26, n. 4, p. 536-549, 8 dez. 2016. Wiley. <http://dx.doi.org/10.1002/bse.1935>.

MIRALLES-QUIRÓS, María; MIRALLES-QUIRÓS, José; GONÇALVES, Luis Valente. The Value Relevance of Environmental, Social, and Governance Performance: the brazilian case. **Sustainability**, v. 10, n. 3, p. 574, 25 fev. 2018. MDPI AG.
<http://dx.doi.org/10.3390/su10030574>.

NACITI, Valeria; CESARONI, Fabrizio; PULEJO, Luisa. Corporate governance and sustainability: a review of the existing literature. **Journal Of Management And Governance**, v. 26, n. 1, p. 55-74, 3 jan. 2021. Springer Science and Business Media LLC.
<http://dx.doi.org/10.1007/s10997-020-09554-6>.

NADEEM, Muhammd; ZAMAN, Rashid; SALEEM, Irfan. Boardroom gender diversity and corporate sustainability practices: evidence from australian securities exchange listed firms. **Journal Of Cleaner Production**, v. 149, p. 874-885, abr. 2017. Elsevier BV.
<http://dx.doi.org/10.1016/j.jclepro.2017.02.141>.

NAGAI, Ronaldo Akiyoshi. Temas emergentes em ESG: uma revisão da literatura. **Controle Externo - Revista do Tribunal de Contas do Estado de Goiás**, v. 3, n. 6, p. 127-139, 8 abr. 2023. Tribunal de Contas do Estado de Goiás (TCE/GO). <http://dx.doi.org/10.58899/tce-go.v3i6-art10>.

ORAZALIN, Nurlan; BAYDAULETOV, Mady. Corporate social responsibility strategy and corporate environmental and social performance: the moderating role of board gender diversity. **Corporate Social Responsibility And Environmental Management**, v. 27, n. 4, p. 1664-1676, 28 fev. 2020. Wiley. <http://dx.doi.org/10.1002/csr.1915>.

ORAZALIN, Nurlan; MAHMOOD, Monowar. Toward sustainable development: board characteristics, country governance quality, and environmental performance. **Business Strategy And The Environment**, v. 30, n. 8, p. 3569-3588, 14 maio 2021. Wiley. <http://dx.doi.org/10.1002/bse.2820>.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Objetivos de desenvolvimento sustentável**. 2021. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs>. Acesso em: 04 dez. 2023.

PACHECO, Juliane; SCHMITT, Matheus; BORTOLUZZI, Daiane Antonini; LUNKES, Rogério João. Características dos Executivos do Alto Escalão e a Influência no Desempenho: um estudo em empresas listadas na bolsa brasileira. **Base - Revista de Administração e Contabilidade da Unisinos**, v. 16, n. 1, p. 59-79, 20 jun. 2019. UNISINOS - Universidade do Vale do Rio Dos Sinos. <http://dx.doi.org/10.4013/base.2019.161.03>.

PAPANGKORN, Suwongrat; CHATJUTHAMARD, Pattanaporn; JIRAPORN, Pornsit; CHUEYKAMHANG, Sirisak. Female directors and firm performance: evidence from the great recession. **International Review Of Finance**, v. 21, n. 2, p. 598-610, jul. 2019. Wiley. <http://dx.doi.org/10.1111/irfi.12275>.

PRUDÊNCIO, Priscila; FORTE, Hyane; CRISÓSTOMO, Vicente; VASCONCELOS, Alessandra. Effect of Diversity in the Board of Directors and Top Management Team on Corporate Social Responsibility. **Brazilian Business Review**, v. 18, n. 2, p. 118-139, 2 mar. 2021. Fucape Business School. <http://dx.doi.org/10.15728/bbr.2021.18.2.1>.

RICARDO, Veronica Silva; BARCELLOS, Sabrina Sobrinho; BORTOLON, Patrícia Maria. Relatório de sustentabilidade ou relato integrado das empresas listadas na BM&FBOVESPA: fatores determinantes de divulgação. **Revista de Gestão Social e Ambiental**, v. 11, n. 1, p. 90-104, 20 abr. 2017. <http://dx.doi.org/10.24857/rgsa.v11i1.1233>.

RIGON, Letícia. **O Efeito das mulheres nos conselhos e diretoria na sustentabilidade empresarial**. 2023. 89 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Mestrado em Ciências Contábeis, Programa de Pós-Graduação em Ciências Contábeis, Universidade Federal de Santa Maria, Santa Maria-Rs, 2023. Disponível em: file:///C:/Users/Usuario/Desktop/DIS_PPGCC_2023_RIGON_LETICIA.pdf. Acesso em: 10 jan. 2024.

SACHS, Jeffrey. A riqueza de todos: a construção de uma economia sustentável em um planeta superpovoado, poluído e pobre. Tradução Sérgio Lamarão. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2008.

SHAKIL, Mohammad Hassan. Environmental, social and governance performance and stock price volatility: a moderating role of firm size. **Journal Of Public Affairs**, v. 22, n. 3, p. 25-74, 7 dez. 2020. Wiley. <http://dx.doi.org/10.1002/pa.2574>.

SILVA JÚNIOR, Claudio Pilar da; MARTINS, Orleans Silva. Mulheres no Conselho Afetam o Desempenho Financeiro? Uma Análise da Representação Feminina nas Empresas Listadas na BM&FBOVESPA. **Sociedade, Contabilidade e Gestão**, v. 12, n. 1, p. 62-76, 17 mar. 2017. http://dx.doi.org/10.21446/scg_ufrj.v12i1.13398.

SILVEIRA, Alexandre di Miceli da; DONAGGIO, Angela Rita Franco. A importância da diversidade de gênero nos conselhos de administração para a promoção da responsabilidade social corporativa. **Desc - Direito, Economia e Sociedade Contemporânea**, v. 2, n. 2, p. 11-42, 21 fev. 2020. <http://dx.doi.org/10.33389/desc.v2n2.2019.p11-42>.

SIQUEIRA, Dirceu Pereira; SAMPARO, Ana Julia Fernandes. Os direitos da mulher no mercado de trabalho: da discriminação de gênero a luta pela igualdade. **Revista Direito em Debate**, Ijuí, v. 26, n. 48, p. 287-325, dez. 2017. DOI: <https://doi.org/10.21527/21766622.2017.48.287-325>.

SISODIA, Raj; WOLFE, David. B; SHETH, Jag. (2019). Empresas humanizadas: pessoas, propósito, performance. Tradução Silvia. Morita. Rio de Janeiro: **Alta Books**.

TERJESEN, Siri; SEALY, Ruth. Board Gender Quotas: exploring ethical tensions from a multi-theoretical perspective. **Business Ethics Quarterly**, v. 26, n. 1, p. 23-65, jan. 2016. Cambridge University Press (CUP). <http://dx.doi.org/10.1017/beq.2016.7>.

UMAR, Zaghum; KENOURGIOS, Dimitris; PAPATHANASIOU, Sypros. The static and dynamic connectedness of environmental, social, and governance investments: international evidence. **Economic Modelling**, v. 93, p. 112-124, dez. 2020. Elsevier BV. <http://dx.doi.org/10.1016/j.econmod.2020.08.007>.

WEINERT, Naida. How Women Leaders Can Promote Sustainability Initiatives. **Integrative, Religious e Intercultural Studies** p. 1–17, 2018. Available at: https://scholarworks.gvsu.edu/lib_seniorprojects/9%0AThis.

ZOU, Ziang; WU, Yuqing; ZHU, Qi; YANG, Shenggang. Do Female Executives Prioritize Corporate Social Responsibility? **Emerging Markets Finance And Trade**, v. 54, n. 13, p. 2965-2981, 7 ago. 2018. <http://dx.doi.org/10.1080/1540496x.2018.1453355>.