

FACULDADE FIPECAFI

**PROGRAMA DE MESTRADO PROFISSIONAL
EM CONTROLADORIA E FINANÇAS**

ANDREA MARCIA ALVES SILVA

**A Influência da Diversidade de Gênero na Legibilidade das Demonstrações
Financeiras Padronizadas**

SÃO PAULO

2024

ANDRÉA MÁRCIA ALVES SILVA

**A Influência da Diversidade de Gênero na Legibilidade das Demonstrações
Financeiras Padronizadas**

Dissertação de Mestrado apresentada ao Curso de Mestrado Profissional em Controladoria e Finanças da Faculdade FIPECAFI, para a obtenção do título de Mestre Profissional em Controladoria e Finanças.

Orientadora: Profa. Dra. Juliana Ventura Amaral

SÃO PAULO

2024

FACULDADE FIPECAFI

Prof. Dr. Welington Rocha

Diretor Presidente

Prof. Dr. Fernando Dal-Ri Murcia

Diretor de Pesquisa

Prof. Dr. George André Willrich Sales

Coordenador do Curso de Mestrado Profissional em Controladoria e Finanças

Catálogo na publicação

Serviço de Biblioteca da Faculdade FIPECAFI

Fundação Instituto de Pesquisas Contábeis Atuárias e Financeiras (FIPECAFI)

Dados fornecidos pelo (a) autor (a)

S586i Silva, Andréa Márcia Alves.

A influência da diversidade de gênero na legibilidade das demonstrações financeiras padronizadas. / Andréa Márcia Alves Silva. -- 56 p. São Paulo, 2024.

Dissertação (Mestrado Profissional) - Programa de Mestrado Profissional em Controladoria e Finanças – Faculdade FIPECAFI Fundação Instituto de Pesquisas Contábeis Atuárias e Financeiras
Orientador: Profa. Dr.^a Juliana Ventura Amaral.

1. Legibilidade. 2. Diversidade de Gênero. 3. Contadores. 4. Auditores. 5. Membros do Conselho de Administração. I. Profa. Dr.^a Juliana Ventura Amaral. II. Título.

657.45

Bibliotecária: Greicyene Hamaguchi Ueki CRB-8/10667

ANDRÉA MÁRCIA ALVES SILVA

**A Influência da Diversidade de Gênero na Legibilidade das
Demonstrações Financeiras Padronizadas**

Dissertação de Mestrado apresentada ao Curso de Mestrado Profissional em Controladoria e Finanças da Faculdade FIPECAFI, para a obtenção do título de Mestre Profissional em Controladoria e Finanças.

Aprovado em: _____/_____/_____

Prof. Dra. Juliana Ventura Amaral
Faculdade FIPECAFI
Professora Orientadora – Presidente da Banca Examinadora

Prof. Dra. Marta Cristina Pelucio Grecco
Faculdade FIPECAFI
Membro Interno

Prof. Dr. Ilirio José Rech
Universidade Federal de Goiás - UFG
Membro Externo

SÃO PAULO

2024

A todos que contribuem na construção de uma sociedade de oportunidades iguais.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, expresso minha gratidão a Deus por me fornecer a fé, vitalidade e a determinação imprescindíveis para enfrentar as noites em claro e os exaustivos dias de empenho.

Adicionalmente, quero estender meus agradecimentos aos meus pais (*in memoriam*), aos meus irmãos, ao meu amado Francisco, sua família e aos meus pets Mel, Lili e Chico. Eles acalentaram minha alma e me deram suporte emocional durante todo o percurso.

Em especial, expresso minha profunda gratidão aos meus mestres pelas orientações fornecidas, pelo conhecimento compartilhado e pela dedicação ao progresso dos saberes. Vocês são verdadeiras fontes de inspiração para mim. Destaco minha estimada coordenadora Juliana, que aceitou o convite para caminhar comigo nesta estrada com tanta generosidade.

Agradeço à Faculdade Fipecafi e ao Conselho Regional de Contabilidade (CRC) pelo desconto concedido, que foi fundamental para a realização deste mestrado. A parceria entre a Fipecafi e o CRC tem sido de grande valor para minha jornada acadêmica.

Também estendo meus agradecimentos aos meus queridos amigos e colegas de turma que me incentivaram e ajudaram a manter o equilíbrio, o foco e a persistência quando o trabalho parecia não ter fim.

Por fim, minha gratidão à empresa Sherwin Williams e aos meus colegas de trabalho. Desde 2005, esta grande empresa me motiva e desafia todos os dias na construção da minha melhor versão e no cumprimento do meu propósito.

Nisto não há judeu nem grego, não há servo nem livre, não há macho nem fêmea, porque todos vós sois um em Cristo Jesus (Gálatas 3:28).

RESUMO

Silva, A. A. (2024). *A Influência da Diversidade de Gênero na Legibilidade das Demonstrações Financeiras Padronizadas* (Dissertação de Mestrado). Faculdade FIPECAFI, São Paulo, SP, Brasil.

O estudo em questão investigou a influência da diversidade na legibilidade das Demonstrações Financeiras Padronizadas (DFPs) de empresas listadas no ISE B3 e agraciadas com o Prêmio ANEFAC em 2023. A legibilidade foi mensurada pelo Índice Flesch aplicado às DFPs, enquanto a diversidade foi avaliada pela Proporção de Gênero (PG) dos principais profissionais envolvidos nas DFPs, tais como contadores, auditores e membros do conselho de administração. A pesquisa teve como objetivo responder à seguinte questão: Qual é a influência da diversidade na legibilidade das DFPs? Para a análise, empregou-se a regressão linear múltipla, examinando a relação entre o Índice Flesch (variável dependente) e as variáveis independentes (Proporção de Gênero (PG), Lucro Líquido, Ativo Total e ROA). A amostra incluiu 366 observações válidas, representando uma taxa de inclusão de 96,1%, no período de 2018 a 2022. Os resultados da análise estatística revelaram que o Índice de Legibilidade Flesch, que mede a facilidade de leitura das DFPs, apresentou uma média de 76,87, indicando que, em geral, os textos analisados são considerados de leitura fácil. O desvio padrão foi de 8,36, sugerindo uma consistência na legibilidade entre as diferentes empresas analisadas. Em relação às variáveis independentes, a Proporção de Gênero (PG) teve uma média de 16,88% e um desvio padrão de 17,27%, evidenciando uma variação considerável entre as empresas. A análise de correlação indicou que o Índice Flesch apresenta correlações negativas fracas com a PG (-0,064), Lucro Líquido (-0,040) e ROA (-0,055), além de uma correlação praticamente nula com o Ativo Total (0,001) e uma correlação negativa muito fraca com o Nível de Governança Corporativa (-0,023). Esses achados sugerem que, à medida que a legibilidade das informações financeiras aumenta, não há uma relação linear forte com a diversidade de gênero ou com o desempenho financeiro das empresas. O Lucro Líquido demonstrou uma correlação positiva forte com o Ativo Total (0,797) e com o ROA (0,759), indicando que empresas com maior lucro tendem a ter ativos mais elevados e um melhor retorno sobre ativos. No entanto, a análise de regressão múltipla revelou que apenas 2,8% da variação na Proporção de Gênero é explicada pelas variáveis estudadas, com um R^2 ajustado de 0,028, sugerindo que a capacidade preditiva do modelo em relação à PG é limitada. Adicionalmente, os resultados indicaram que o modelo de regressão linear múltipla de mínimos quadrados é adequado, e a análise dos resíduos não demonstrou padrões sistemáticos, o que sugere que as premissas de homocedasticidade e normalidade foram atendidas.

Palavras-chave: Legibilidade; Diversidade de Gênero; Contadores; Auditores; Membros do Conselho de Administração.

ABSTRACT

Silva, A. A. (2024). *Inclusive Readability: The Fight for Gender Equality in Standardized Financial Statements* (master's Dissertation). Faculdade FIPECAFI, São Paulo, SP, Brasil.

The study in question investigated the influence of diversity on the readability of Standardized Financial Statements (SFS) of companies listed on ISE B3 and awarded the ANEFAC Award in 2023. Readability was measured by the Flesch Index applied to the SFS, while diversity was assessed by the Gender Ratio (GR) of the main professionals involved in the SFS, such as accountants, auditors, and board members. The research aimed to answer the following question: What is the influence of diversity on the readability of the SFS? For the analysis, multiple linear regression was used, examining the relationship between the Flesch Index (dependent variable) and the independent variables (Gender Ratio (GR), Net Profit, Total Assets, and ROA). The sample included 366 valid observations, representing an inclusion rate of 96.1%, in the period from 2018 to 2022. The results of the statistical analysis revealed that the Flesch Readability Index, which measures the ease of reading the SFS, had an average of 76.87, indicating that, in general, the texts analyzed are considered easy to read. The standard deviation was 8.36, suggesting a consistency in readability among the different companies analyzed. Regarding the independent variables, the Gender Ratio (GR) had an average of 16.88% and a standard deviation of 17.27%, showing a considerable variation among the companies. The correlation analysis indicated that the Flesch Index has weak negative correlations with the GR (-0.064), Net Profit (-0.040), and ROA (-0.055), in addition to a practically null correlation with Total Assets (0.001) and a very weak negative correlation with the Corporate Governance Level (-0.023). These findings suggest that as the readability of financial information increases, there is not a strong linear relationship with gender diversity or with the financial performance of companies. Net Profit showed a strong positive correlation with Total Assets (0.797) and with ROA (0.759), indicating that companies with higher profit tend to have higher assets and a better return on assets. However, the multiple regression analysis revealed that only 2.8% of the variation in the Gender Ratio is explained by the variables studied, with an adjusted R^2 of 0.028, suggesting that the predictive capacity of the model in relation to the GR is limited. Additionally, the results indicated that the ordinary least squares multiple linear regression model is suitable, and the analysis of the residuals did not show systematic patterns, which suggests that the assumptions of homoscedasticity and normality were met.

Keywords: Readability; Diversity; Accountants; Auditors; Board and Administration Members.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1.	Libby-Boxes.	29
Figura 2.	Média por empresas da Evolução do Índice Flesch.....	30
Figura 3.	Média da evolução do Índice Flesch no decorrer dos anos observados.....	31
Figura 4.	Comparação da média do Índice Flesch em relação a diversidade dos contadores. ..	31
Figura 5.	Comparação do Índice Flesch em relação a diversidade dos auditores.....	32
Figura 6.	Média da proporção feminina – Membros do Conselho de Administração.	32
Figura 7.	Média da proporção masculina – Membros do Conselho de Administração.	33
Figura 8.	Relação entre Flesch e IDG Gráfico de Dispersão – Flesch <i>vs</i> IDG.	34
Figura 9.	Relação entre Flesch e Nível de Governança Corporativa.....	35
Figura 10.	Relação entre Flesch e Ativo Total.	36
Figura 11.	Relação entre Flesch e Lucro Líquido.	36
Figura 12.	Relação entre Flesch e ROA.....	37
Figura 13.	Gráfico de Correlação.....	40
Figura 14.	Histograma dos Resíduos.....	43

LISTA DE TABELAS

Tabela 1.	Níveis de Governança B3	16
Tabela 2.	Conselhos Regionais de Contabilidade agrupados por gênero.....	18
Tabela 3.	Classificação de compreensão pelo Índice de Legibilidade.....	21
Tabela 4.	Principais estudos sobre os temas.....	23
Tabela 5.	Resultado esperado das hipóteses de pesquisa.....	25
Tabela 6.	Constructos e Variáveis da Pesquisa.....	28
Tabela 7.	Estatística Descritiva.....	38
Tabela 8.	Diagnóstico da Colinearidade.....	39
Tabela 9.	ANOVA ^a	40
Tabela 10.	Coeficientes ^a	41
Tabela 11.	Estatísticas de resíduos	42
Tabela 12.	Multicolinearidade	44
Tabela 13.	Resultado Esperado X Encontrado das Hipóteses	45

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	12
1.1 Contextualização.....	12
1.2 Objetivos geral e específicos.....	14
1.3 Justificativas e contribuições.....	15
2 REFERENCIAL TEÓRICO.....	16
2.1 Governança Corporativa	16
2.2 Diversidade de gênero	17
2.2.1 Diversidade de gênero dos Contadores	17
2.2.2 Diversidade de gênero entre os Auditores.....	18
2.2.3 Diversidade de gênero entre os Membros do Conselho Fiscal de Administração	19
2.2.4 Proporção de Gênero (PG)	19
2.3 Legibilidade – Índice Flesch.....	20
2.4 Demonstrações Financeiras Padronizadas (DFPs).....	21
2.5 Índice de sustentabilidade e prêmio de transparência.....	21
2.5.1 Índice de Sustentabilidade Empresarial (ISE).....	21
2.5.2 Prêmio ANEFAC.....	22
2.5.3 Principais estudos sobre o tema	22
2.5.4 Desenvolvimento das hipóteses	24
3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	26
3.1 Classificação da pesquisa	26
3.2 Perfil do participante.....	26
3.3 População e amostra da pesquisa	27
3.4 Coleta de dados.....	27
3.5 Constructos e variáveis da pesquisa	27
3.5.1 Variável dependente.....	28
3.5.2 Variável independente	28
3.6 Definição do desenho de pesquisa (Libby-Boxes).....	28
3.7 Técnica de análise dos dados	29
4 DEMONSTRAÇÃO PRELIMINAR.....	30
5 APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS DA ANÁLISE ESTATÍSTICA	34
5.1 Descrição dos dados	34
5.2 Análise gráfica	34
5.2.1 Relação entre Flesch e PG	34
5.2.2 Relação entre Flesch e Nível de Governança Corporativa.....	35
5.2.3 Relação entre Flesch e Ativo Total.....	35
5.2.4 Relação entre Flesch e Lucro Líquido.....	36
5.2.5 Relação entre Flesch e ROA.....	37
5.3 Apresentação do modelo de regressão	37
5.3.1 Estatística descritiva	37
5.3.2 Resultados da regressão	40
5.3.3 Verificação das suposições.....	42
5.4 Resumo das hipóteses da pesquisa.....	44
6 CONCLUSÕES	46
7 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	47
REFERÊNCIAS.....	48
APÊNDICES.....	56
Apêndice A – Empresas ISE 2023.....	56

1 INTRODUÇÃO

1.1 Contextualização

Atualmente, a diversidade de gênero é um aspecto cada vez mais valorizado para uma gestão corporativa eficiente, conforme evidenciado por Prudêncio et al. (2021), que investigaram a influência da diversidade de gênero do conselho de administração e da diretoria executiva na responsabilidade social corporativa.

Nesse contexto, a implementação de políticas de diversidade de gênero, equidade e inclusão é fundamental. Isso ressalta a importância de medidas efetivas nas organizações privadas (Wasiuzzaman & Mohammad, 2019). Além disso, a diversidade de gênero nos conselhos de administração contribui para uma melhor divulgação de informações ambientais, sociais e de governança (Kılıç & Kuzey, 2016).

Assim, a diversidade de gênero nos Conselhos Fiscais e de Administração não apenas promove a igualdade entre homens e mulheres, mas também melhora o desempenho organizacional, especialmente no contexto da governança corporativa (Vafaei et al., 2021). Empresas com maior diversidade de gênero demonstram maior eficácia em limitar a gestão de resultados e são mais inovadoras. Mumu et al. (2022) destacam que a promoção da diversidade de gênero e a adoção de práticas de governança eficazes são essenciais para impulsionar o desempenho e a sustentabilidade das empresas listadas na B3, contribuindo para uma gestão corporativa mais eficiente e sustentável.

Por outro lado, o estudo do Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC, 2023) revelou um aumento na participação de mulheres em conselhos e diretorias de empresas de capital aberto no Brasil, passando de 12,8% em 2021 para 15,2% em 2023, indicando um avanço na direção da igualdade de gênero, mas também evidenciando o desafio persistente nesse sentido (Costa et al., 2018). Esse crescimento reflete um esforço coletivo para alinhar políticas de gestão com padrões éticos e sustentáveis (Costa et al., 2018). O IBGC ressalta a importância da diversidade de gênero para a inovação e o desempenho empresarial, destacando que a presença de gênero em cargos de liderança vai além de uma questão de justiça social, sendo fundamental para decisões estratégicas e estímulo à inovação, elementos fundamentais para o sucesso em um ambiente de negócios competitivo Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC, 2023).

No contexto internacional, o Brasil adota as melhores práticas com leis e normas que promovem a diversidade de gênero em todos os níveis de gestão e aumentam a transparência nas operações das empresas. A Lei nº 14.611 (2023), apoia a equidade ao fomentar a diversidade de gênero e a transparência no ambiente corporativo, enquanto o decreto nº 11.795 (2023), estabeleceu o Índice de Diversidade e transparência – IDIVERSA B3 para avaliar a diversidade de gênero e transparência entre as empresas listadas (B3, 2023).

Assim, a presença de mulheres em cargos de alta gestão, como conselhos de administração, tem sido associada a benefícios econômicos e de desempenho empresarial (Pessoa et al., 2022). Empresas com maior diversidade de gênero nos conselhos tendem a apresentar melhor desempenho de mercado e retorno sobre ativos (Pessoa et al., 2022). A inclusão de mulheres em cargos de liderança não apenas promove a igualdade de gênero, mas também impulsiona a inovação corporativa e melhora o desempenho organizacional, especialmente no contexto da governança corporativa (Pessoa et al., 2022).

Neste sentido, o progresso jurídico e regulatório é fundamental para fomentar pesquisas sobre o efeito de gênero no meio empresarial, sobretudo na relação entre auditores, contadores e gestores na transparência das DFPs e sua relação com indicadores econômico-financeiros específicos. Pesquisas sugerem que a presença de mais mulheres em posições de auditoria pode contribuir para a transparência dos dados financeiros, indicando um comprometimento com padrões de governança e sustentabilidade mais robustos (Adams & Ferreira, 2009). Assim, as DFPs ocupam uma função fundamental no ambiente empresarial, promovendo transparência e

transmitindo dados financeiros vitais para os *stakeholders*, como o Balanço Patrimonial (BP), Notas Explicativas (NE) e a Demonstração do Resultado do Exercício (DRE), proporcionando uma visão ampla da saúde financeira de uma empresa e facilitando a tomada de decisões embasadas em análises.

Além disso, A divulgação de relatórios financeiros é uma prática obrigatória para as Sociedades por Ações (S/A), conforme estabelecido pela Lei nº 6.404 (1976) e fiscalizado pela Comissão de Valores Mobiliários (CVM). Essa exigência visa garantir a congruência e comparabilidade das práticas contábeis, fundamentais para uma avaliação precisa em diferentes contextos (Haigh & List, 2005). Além da divulgação dos relatórios, a presença das NE, Relatórios de Auditoria e o Relatório da Gestão são essenciais para fornecer informações detalhadas sobre políticas contábeis, avaliação de ativos e passivos, validando imparcialmente a precisão dos dados financeiros (Murray, 2013). Esses elementos em conjunto proporcionam uma visão abrangente das atividades e planos futuros da organização, contribuindo para uma compreensão mais completa e transparente de sua situação financeira e operacional.

Desse modo, a congruência e comparabilidade das práticas contábeis, aliadas à legibilidade proporcionada pelos relatórios e notas explicativas, são fundamentais para a confiança dos investidores e demais *stakeholders* na empresa. A divulgação adequada dessas informações não apenas atende a requisitos legais, mas também fortalece a credibilidade e a legibilidade da organização perante o mercado e a sociedade (Rupar, 2017). A análise detalhada dos relatórios financeiros, juntamente com as informações complementares fornecidas pelas notas explicativas e dos relatórios de auditoria, permite uma avaliação mais precisa da situação financeira e do desempenho da empresa, auxiliando investidores, analistas e demais interessados na tomada de decisões informadas (Southworth, 2018). Em face disso, a combinação da divulgação obrigatória de relatórios financeiros, a presença de notas explicativas e relatórios de auditoria, juntamente com o relatório da gestão, desempenha um papel importante na garantia da legibilidade, comparabilidade e confiabilidade das informações contábeis e financeiras das organizações, promovendo uma avaliação precisa e fundamentada em diferentes contextos e cenários.

Por outro lado, mulheres assumindo cargos de destaque como auditoras e diretoras, pode influenciar positivamente na legibilidade das DFPs. Essa pluralidade demonstra um comprometimento com práticas de governança mais sólidas e duradouras, resultando em uma representação mais eficiente dos interesses de todos os envolvidos (Adams & Ferreira, 2009).

Diante desse contexto, este estudo visa contribuir para a pesquisa sobre eficiência operacional e a influência do gênero na divulgação de informações financeiras. A investigação concentra-se na relação entre a presença de mulheres em cargos de responsabilidade técnica, como auditores, supervisores e gestores, e a governança corporativa. Esses resultados são importantes para organizações que buscam aprimorar não apenas suas práticas de sustentabilidade e governança, mas também a eficácia de sua divulgação financeira (Adams & Ferreira, 2009).

A diversidade de gênero assume uma importância fundamental tanto na teoria quanto na prática, influenciando a qualidade e a legibilidade da comunicação financeira. Nesse contexto, destaca-se a necessidade de uma análise mais detalhada sobre como o equilíbrio da diversidade de gênero em funções de auditoria, contabilidade e gestão pode afetar diretamente a compreensão e a acessibilidade das Demonstrações Financeiras Padronizadas (DFPs), sugerindo possíveis linhas de pesquisa para comprovar essas relações (Adams & Ferreira, 2009).

Adicionalmente, a diversidade de gênero tem sido associada a uma série de benefícios, como maior criatividade, menor conflito, melhor desempenho financeiro e maior satisfação dos funcionários. Estudos como os de Lenard et al. (2014), Byoun et al. (2016) e Kyaw et al. (2017) destacam que a presença de diversidade de gênero nos conselhos está relacionada a resultados positivos, como menor variabilidade de desempenho corporativo, maior probabilidade de pagamento de dividendos mais elevados, e aprimoramento do desempenho social corporativo, independentemente do setor. Em outra pesquisa, Pucheta-Martínez et al. (2018), revisaram estudos anteriores sobre diversidade de gênero nos conselhos como um mecanismo de governança

corporativa e sua influência em decisões empresariais, como a qualidade dos relatórios financeiros, desempenho corporativo e divulgação de responsabilidade social corporativa. Essa revisão destaca os benefícios e desvantagens de incluir diretoras nos conselhos em relação a três resultados corporativos específicos: qualidade dos relatórios financeiros, desempenho corporativo e divulgação de responsabilidade social corporativa.

A participação feminina em cargos de liderança pode contribuir para uma cultura organizacional mais ética, responsável e transparente, reduzindo os riscos de corrupção, fraude e má conduta (Harvard, 2022). Portanto, a inclusão de mulheres em todos os níveis de gestão não é apenas uma questão de justiça social, mas também um fator estratégico para a sustentabilidade e a competitividade das organizações.

Assim, este estudo propõe a seguinte questão de pesquisa: **Qual a influência da diversidade de gênero na legibilidade das DFPs?**

O estudo examina a influência do gênero de profissionais como auditores, contadores e membros do conselho e da administração na legibilidade das DFPs. A amostra do estudo é composta por empresas que fazem parte do Índice de Sustentabilidade Empresarial (ISE) e as vencedoras do prêmio da Associação Nacional de Executivos de Finanças, Administração e Contabilidade (ANEFAC) no ano de 2023.

A justificativa para este estudo é que ele ressalta a relevância de incluir relatórios não financeiros nas estratégias corporativas para promover legibilidade, confiança e boa governança. Com base nessa premissa, no próximo tópico são apresentados os objetivos gerais e específicos.

1.2 Objetivos geral e específicos

O objetivo geral deste estudo é examinar a influência da diversidade de gênero na legibilidade das DFPs de empresas listadas no ISE e premiadas pela ANEFAC 2023, e sua relação com indicadores econômico-financeiros específicos. Pesquisas anteriores, como as de Luh (2024), Miglani e Ahmed (2019), e Oradi e Izadi (2019), destacam a importância da diversidade de gênero nas organizações, o que pode ter implicações para a legibilidade das DFPs.

Além disso, os estudos de Alkebee et al. (2022) sugerem que a presença de diretoras nos comitês de auditoria melhora o monitoramento interno e a comunicação, reduzindo o risco percebido de auditoria e a necessidade de garantias de auditores externos. Essas descobertas ressaltam a importância da diversidade de gênero nos órgãos de governança para a eficácia organizacional. Portanto, ao explorar a conexão entre gênero e legibilidade nas informações financeiras, bem como sua influência na legibilidade das DFPs e nos indicadores econômico-financeiros específicos destas empresas, é essencial considerar a influência da diversidade de gênero nos comitês de auditoria e na administração.

Adicionalmente, a escolha pelas empresas que estão listadas no ISE e cujos executivos foram premiados pela ANEFAC para este estudo, se deve à relevância e representatividade que ambos possuem em suas áreas de atuação. O ISE, uma iniciativa da B3, reúne empresas que se destacam por suas práticas de sustentabilidade, responsabilidade social e governança (ESG), o que reflete muita legibilidade e responsabilidade corporativa. A inclusão no ISE significa comprometimento com questões fundamentais para a gestão corporativa moderna, eficiência operacional e ética empresarial.

Por outro lado, de acordo com as informações constates no site da empresa ANEFAC ela possui uma longa trajetória de 56 anos promovendo a evolução contínua de executivos e profissionais de finanças no Brasil, sua atuação como catalisadora de inovação, disseminadora de conhecimento e facilitadora de conexões estratégicas faz dela uma referência nacional e internacional para líderes do mercado financeiro (ANEFAC, s.d.). Portanto, tais referências são ideais para analisar a relação entre práticas sustentáveis, legibilidade financeira e diversidade de gênero nas empresas brasileiras. Com base na experiência e reputação é possível aprofundar a compreensão das práticas empresariais no contexto brasileiro passando para as justificativas deste estudo.

1.3 Justificativas e contribuições

A análise da diversidade de gênero nas práticas empresariais é essencial para entender sua influência nas relações e decisões organizacionais, com o objetivo de promover igualdade e diversidade de gênero no ambiente de trabalho. A inclusão da perspectiva de gênero pode melhorar significativamente a eficácia da gestão e a qualidade das decisões empresariais. Estudos como o de Merigó et al. (2017) fornecem orientações valiosas para empresas e tomadores de decisão interessados em melhorar a governança corporativa e as estratégias de sustentabilidade.

Adicionalmente, o Conselho Federal de Contabilidade (CFC, s.d) fornece informações sobre a distribuição de contadores pelo território brasileiro. O papel desses profissionais, conforme estabelecido pelo Decreto-Lei nº 9.295 (1946), é fundamental na elaboração das demonstrações financeiras, garantindo a precisão e confiabilidade dos relatórios, que são essenciais para a tomada de decisões empresariais. Além disso, a ética profissional, conforme estabelecida pela Resolução CFC nº 803(1996), é enfatizada como um aspecto importante da prática contábil.

Assim, a literatura revisada, destaca o papel da diversidade de gênero na governança corporativa, enquanto o estudo de Mehng et al. (2019) também destaca a importância da gestão da diversidade de gênero em culturas tradicionalmente homogêneas. Por outro lado, Adams e Ferreira (2009) evidenciam que a presença de diversidade de gênero em cargos de liderança pode impactar positivamente o desempenho financeiro das empresas, especialmente em momentos de crise, como a epidemia de COVID-19.

Assim, a literatura revisada, destaca o papel da diversidade de gênero na governança corporativa. Pesquisas, enquanto a pesquisa realizada por Adams e Ferreira (2009), demonstram que a presença de diversidade de gênero em cargos de liderança pode ter um impacto positivo no desempenho financeiro das empresas. Esse efeito é particularmente significativo em momentos de crise, como durante a epidemia de COVID-19, Wikipédia (2024). A conexão entre governança corporativa e diversidade de gênero reflete um compromisso crescente com a transparência e a equidade nas organizações. A conexão entre governança corporativa e diversidade de gênero reflete um compromisso crescente com a legibilidade e a equidade nas organizações.

Adicionalmente, a epidemia de COVID-19 destacou a relevância das orientações ESG (Ambiental, Social e Governança) e da legibilidade nos registros econômicos. Organizações com diretrizes ESG sólidas apresentaram maior resistência durante a crise (Conecta Brasil, 2023). Estratégias econômicas inovadoras e o respaldo governamental também desempenharam um papel importante como discutido por IPropose (2023). A diversidade de gênero em cargos de liderança tem sido associada a uma influência positiva no desempenho financeiro, apesar dos desafios enfrentados pelas mulheres em setores predominantemente masculinos, especialmente durante a pandemia (Francœur et al., 2007).

Por fim, a conexão entre governança corporativa e diversidade de gênero nas empresas listadas tem despertado crescente interesse acadêmico, refletindo um compromisso mais forte com a legibilidade e a equidade. Estudos sugerem que a diversidade de gênero nos conselhos de administração pode influenciar positivamente o desempenho financeiro, embora existam debates sobre os efeitos da diversidade de gênero em diferentes contextos organizacionais (Crestani et al., 2016).

Em suma, a pesquisa contribui para o avanço do conhecimento sobre a influência do gênero na governança corporativa e na comunicação financeira, destacando a relevância social do tema e abordando lacunas na literatura existente. Visa, ainda, contribuir para promover práticas empresariais mais equitativas e resilientes, especialmente em tempos de crise como a pandemia da COVID-19 (Atif et al., 2019).

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Governança Corporativa

A presença de mulheres nas organizações é um fator de suma importância para promover a diversidade de gênero e impulsionar o desempenho empresarial (Bain & Company, 2022). Embora as mulheres representem cerca de 40% da força de trabalho global, elas ocupam uma parcela menor dos cargos de gestão (Grant Thornton, 2022). A diversidade de gênero, portanto, não só contribui para a inovação, criatividade e resolução de problemas (Generation Brazil, 2023), mas também melhora a reputação e a imagem das empresas, refletindo uma postura ética e socialmente responsável.

Adicionalmente, a governança corporativa desempenha um papel importante na gestão ética e eficiente em um ambiente empresarial globalizado. Ela assegura a legibilidade, responsabilidade e sustentabilidade organizacional, protegendo os interesses dos *stakeholders* e fortalecendo a confiança dos investidores. No contexto brasileiro, a discussão sobre governança tem se intensificado, especialmente devido à dinâmica entre acionistas majoritários e minoritários, identificados como problemas de agência na gestão das empresas. Conforme definido pelo Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC, s.d.) e pela B3 (s.d.), a governança corporativa é um sistema que orienta a administração de empresas, promovendo transparência, equidade e responsabilidade. Seu objetivo é gerar valor sustentável para a organização, acionistas e sociedade (IBGC, s.d.)

Por outro lado, as empresas listadas na B3 devem seguir normas que garantem a comunicação com o mercado e a divulgação de relatórios financeiros, essenciais para os investidores tomarem decisões assertivas. Os níveis de governança na B3 são categorias que foram criadas para desenvolver o mercado de capitais brasileiro, adequando-se aos diferentes perfis de empresas. Existem cinco níveis de governança corporativa na B3: Novo Mercado, Nível 1, Nível 2, Bovespa Mais e Bovespa Mais Nível (B3, s.d.).

A legislação brasileira que rege a governança corporativa inclui a Lei das Sociedades por Ações a conhecida Lei das S/As e as normas da CVM. Além disso, o IBGC divulgou o primeiro Código Brasileiro das Melhores Práticas de Governança Corporativa em 1994. Essas diretrizes de governança corporativa visam melhorar a avaliação das empresas que aderem, voluntariamente, a um desses segmentos de listagem, atraindo investidores e mitigando o risco de assimetria informacional, conforme demonstrado na Tabela 1.

Tabela 1
Níveis de Governança B3

Nível de Governança	Descrição
Bovespa Mais	Indicado para pequenas empresas que desejam ingressar gradativamente no mercado de capitais.
Bovespa Mais Nível 2	Permite uma entrada gradual no cenário após a escalação inicial.
Nível 1	Semelhante às duas alternativas do Bovespa Mais, com a diferença relativa às empresas que já realizam ofertas públicas iniciais.
Nível 2	Semelhante ao nível do Novo Mercado, mas a empresa pode ter ações preferenciais, ou seja, que não têm direito a voto.
Novo Mercado	A empresa só pode emitir ações ordinárias, ou seja, com direito a voto.

Para melhorar a supervisão e o controle das empresas, a governança corporativa é essencial, especialmente para avaliar a sustentabilidade das práticas empresariais e a influência social de suas atividades (Carvalho et al., 2010). A diversidade de gênero e a governança corporativa são elementos fundamentais para impulsionar o desempenho empresarial, promover práticas éticas e

transparentes nas organizações e desempenhar um papel importante na promoção da sustentabilidade e da responsabilidade social.

No âmbito do ESG, a governança e as boas práticas são reguladas por diferentes órgãos, compartilhando princípios semelhantes. A boa governança é importante para a alocação de capital e a sustentabilidade dos negócios a longo prazo, enquanto a má governança pode acarretar custos significativos para todas as partes interessadas. A aplicabilidade das boas práticas de governança corporativa varia conforme diversos fatores, como a complexidade da estrutura da empresa e o setor em que atua (Marques et al., 2015).

Estudos ressaltam a relação importante entre essas medidas e o desempenho financeiro das organizações, apontando para a valorização crescente da legibilidade tanto no setor público quanto no privado. A transição para uma governança inclusiva e diversificada apresenta desafios que requerem uma mudança de mentalidade organizacional e a adoção de boas práticas de governança (Schneider et al., 2021).

Em síntese, a diversidade de gênero e a legibilidade tornam-se elementos fundamentais para fortalecer a liderança, garantir uma gestão de riscos eficiente e promover uma governança corporativa sólida. A relação entre governança corporativa, diversidade de gênero e desempenho econômico é um campo de estudo em constante evolução, destacando a importância de pesquisas contínuas para compreender plenamente a influência dessas medidas na governança corporativa (Oliveira et al., 2024). Com base nesses desafios e transformações na governança corporativa, as próximas seções aprofundarão a discussão, explorando especificamente a diversidade de gênero no campo contábil, de auditoria e no alto escalão.

2.2 Diversidade de gênero

2.2.1 Diversidade de gênero dos Contadores

Os contadores desempenham um papel importante na manutenção da saúde financeira das empresas, garantindo a veracidade e confiabilidade dos relatórios financeiros, o que reflete o compromisso com a integridade e a legibilidade. Estudos como os de Jarboui et al. (2020) e Buertey (2021) destacam que a diversidade de gênero em cargos contábeis e de alta gestão é fundamental para a qualidade da comunicação financeira, ressaltando a importância de entender como as empresas podem melhorar a legibilidade das DFPs e, por extensão, sua governança corporativa.

A presença de diversidade de gênero na área contábil tem sido associada à melhoria das diretrizes de gestão empresarial, contribuindo para a legibilidade e responsabilidade nas organizações. Estudo como os de Gul et al. (2011) e Srinidhi et al. (2011) ressaltam que a pluralidade de gênero pode promover a união e a disseminação de práticas de gestão eficazes, além de melhorar a qualidade da comunicação financeira. Já, Eagly e Carli (2018) destacam os benefícios da diversidade de gênero para o desempenho e inovação empresariais.

Dados divulgados pelos Conselhos Regionais de Contabilidade (CRC,s.d) em 2023 ilustram o avanço na diversidade de gênero na contabilidade no Brasil. Conforme indicado na Tabela 2, existem 176.686 contadoras e 53.194 técnicas em contabilidade, totalizando 229.880 profissionais contábeis do gênero feminino. Isso representa aproximadamente 43% do total de profissionais contábeis no país, que é de 529.001.

Por outro lado, há um total de 202.710 contadores e 96.411 técnicos, somando 299.121 profissionais contábeis do gênero masculino. Isso indica uma maior predominância masculina na profissão, especialmente entre os técnicos. Esses dados ressaltam a importância da representatividade feminina na contabilidade e reforçam a necessidade de estudos adicionais, como o presente, para entender melhor como a diversidade de gênero em posições de liderança pode influenciar a legibilidade das DFPs.

O estado de São Paulo lidera com o maior número de profissionais (154.015), refletindo a grande atividade econômica e o mercado de trabalho para contabilidade na região. O estado do Rio de Janeiro e Minas Gerais seguem São Paulo em números, com 54.199 e 53.408 profissionais,

respectivamente, indicando centros significativos de atividade contábil. Por fim, o estado do Espírito Santo tem o menor número de profissionais listados (10.387), o que pode estar relacionado ao tamanho da economia estadual em comparação com os outros estados mencionados., conforme mostrado na Tabela 2.

Tabela 2

Conselhos Regionais de Contabilidade agrupados por gênero

Estado	Contador	Técnico	Subtotal	Contadora	Técnica	Subtotal	Total
Brasil	202.710	96.411	299.121	176.686	53.194	229.880	529.001
Espírito Santos	4.063	1.423	5.486	4.002	899	4.901	10.387
Minas Gerais	17.326	11.574	28.900	17.638	6.870	24.508	53.408
Rio de Janeiro	20.475	10.276	30.751	17.314	6.134	23.448	54.199
São Paulo	56.719	32.089	88.808	47.959	17.248	65.207	154.015
Total	98.583	55.362	153.945	86.913	31.151	118.064	272.009

A seção seguinte aprofunda-se na discussão sobre a diversidade de gêneros entre os auditores, visto que a auditoria é um campo crítico para a integridade das demonstrações financeiras e operacionais das empresas, bem como a inclusão de diferentes perspectivas de gênero entre os auditores independentes pode agregar valor significativo à profissão.

2.2.2 Diversidade de gênero entre os Auditores

Os Auditores Independentes, cuja competência profissional é validada pela CVM, desempenham um papel fundamental nesse processo. Eles fornecem uma análise e opinião sobre as DFPs que conferem credibilidade e refletem a verdadeira posição patrimonial e financeira das entidades. Para exercer a função de auditor independente, é necessário obter um registro na CVM. Esses profissionais devem seguir as normas estabelecidas pela CVM, bem como as diretrizes CFC e do Instituto dos Auditores Independentes do Brasil (IBRACON).

A educação continuada é um pilar para garantir a excelência e conformidade com as normas de auditoria, conforme as diretrizes aprovadas pelo CFC. A legislação brasileira que rege a auditoria é composta por normas do CFC, IBRACON, Banco Central do Brasil, CVM e Superintendência de Seguros Privados (SUSEP). A Resolução CFC nº 1.203, de 27 de novembro de 2009, que aprova a NBC TA 200, é uma das principais normas nesse contexto. Em 2024, a Comissão de Valores Mobiliários (CVM) reconheceu a importância da auditoria externa na proteção dos usuários das Demonstrações Financeiras Padronizadas (DFPs) e no suporte à confiança no mercado de valores mobiliários (CVM, 2024).

O estudo Jesus et al. (2020) evidenciou que o aumento da presença de mulheres nos conselhos está associado a um crescimento do ROE e do ROA, sugerindo que a presença feminina pode contribuir para um melhor desempenho financeiro das empresas. Isso pode ser interpretado como um indicativo de que a presença de mulheres em cargos de auditoria e administração pode levar a uma maior legibilidade nas DFPs, contribuindo para uma melhor governança corporativa e práticas de sustentabilidade.

Portanto, a inclusão de mulheres em posições de auditoria pode ter uma influência positiva na análise e opinião sobre as DFPs que conferem credibilidade e refletem a posição patrimonial e financeira das entidades. Todavia, este é um campo de pesquisa emergente sendo necessário estudos aprofundados. Por outro lado, a diversidade de gêneros no alto escalão das empresas é um aspecto fundamental para a governança corporativa. Ela promove a representatividade e a variedade de perspectivas nas decisões estratégicas, o que pode levar a uma tomada de decisão mais abrangente e inclusiva.

2.2.3 Diversidade de gênero entre os Membros do Conselho Fiscal de Administração

Pesquisas recentes, como a realizada por Jesus et al. (2020), apontam que empresas que possuem uma composição equilibrada de gênero em seus conselhos de administração costumam alcançar melhores resultados financeiros e maior estabilidade no decorrer do tempo. O aumento da participação feminina nos conselhos corporativos contribui de forma significativa para a inovação das empresas, gerando benefícios a partir de uma presença crítica (Terjesen & Sealy, 2016). Mesmo com os progressos ocorridos nas últimas décadas, ainda persiste a falta de representatividade das mulheres em cargos de liderança.

Em resposta às discussões crescentes sobre a presença feminina em posições de liderança, a Comissão Europeia propôs cotas obrigatórias para mulheres nos conselhos das empresas europeias (Comi et al., 2020). Essas cotas são percebidas como uma estratégia eficaz para promover a diversidade de gênero nos conselhos, com o potencial de melhorar a tomada de decisões, inovação e desempenho empresarial. Pesquisas notáveis, incluindo as de Terjesen e Sealy (2016) e Comi et al. (2020), exploraram a influência dessas cotas de gênero nos conselhos de administração em vários países europeus. Esses estudos destacam a correlação entre a diversidade de gênero nos conselhos e o desempenho organizacional.

Além disso, pesquisas como as de Bustamam et al. (2022) reforçam a ideia de que a diversidade de gênero nos conselhos está diretamente relacionada ao bom desempenho financeiro das empresas. A implementação de cotas de gênero nos conselhos de administração também foi abordada em estudos como os de Sarkar e Selarka (2021) e Casaca et al. (2022, destacando a influência dessas políticas em empresas familiares e nos perfis dos conselheiros.

Em suma, a literatura científica revisada destaca de forma consistente os benefícios da diversidade de gênero nos conselhos de administração para o desempenho financeiro e a inovação empresarial, apoiando a adoção de cotas de gênero como uma medida eficaz para promover a igualdade de gênero e aprimorar os resultados corporativos a longo prazo.

A legislação varia entre países, mas muitas empresas reconhecem voluntariamente a importância da diversidade de gênero e adotam políticas internas para promovê-la. Empresas com maior diversidade de gênero nos conselhos tendem a ser mais inovadoras e adaptáveis, o que se reflete em uma maior capacidade de enfrentar desafios e aproveitar oportunidades de mercado, como apontado por Adams & Ferreira (2009).

Adicionalmente, estudos, como os de Setó-Pamies (2013) e Burkhardt et al., (2020), destacam que a diversidade de gênero no alto escalão está positivamente associada ao desempenho financeiro e à capacidade de inovação das empresas. A legibilidade das informações e comunicações dentro da organização, especialmente em relatórios e divulgações relacionadas à Responsabilidade Social Corporativa (RSC), é importante para facilitar a tomada de decisões informadas e estratégicas. Por outro lado, a tomada de decisões no alto escalão envolve a avaliação de várias alternativas e a escolha da melhor opção com base em diversos critérios, o que pode impactar significativamente o desempenho e a direção estratégica da organização. A presença de mulheres nos conselhos de administração pode melhorar a legibilidade dos relatórios de RSC, devido à sua perspectiva única e abordagem para a comunicação. Além disso, a diversidade de gênero no alto escalão enriquece o processo de tomada de decisões, trazendo uma variedade de perspectivas e experiências para a mesa, como sugerido por Moreno-Gómez et al. (2018). A próxima seção abordará a legibilidade com mais detalhes.

2.2.4 Proporção de Gênero (PG)

A Proporção de Gênero (PG), também conhecida como razão de gênero, é um conceito estatístico que reflete a distribuição de indivíduos de diferentes gêneros em uma determinada população. Este conceito é fundamental para estudos demográficos, sociológicos e de gênero, pois permite analisar a igualdade e a representatividade de gênero em diversos contextos sociais e organizacionais (Comi et al., 2020). Para calcular essa proporção, foi utilizada a seguinte fórmula:

Proporção de gênero = (Número de indivíduos de um gênero / Total de indivíduos na população) × 100. Essa é uma maneira simples e direta de entender a distribuição de gênero dentro de uma população ou grupo específico. De acordo com Beauvoir (citado em Comi et al., 2020), a igualdade de gênero no local de trabalho é fundamental e a Proporção de Gênero pode ser uma ferramenta útil para avaliar a representatividade de gênero em vários contextos, incluindo o local de trabalho.

Adicionalmente, a proporção de gênero é uma ferramenta analítica que reflete as normas sociais, os papéis de gênero e as estruturas de poder dentro de uma sociedade. Ela é usada para medir e compreender as desigualdades de gênero, guiando intervenções e políticas para promover a igualdade.

Os demógrafos utilizam a proporção de gênero para entender a estrutura de uma população e suas implicações para o desenvolvimento social e econômico. A sociologia examina como a proporção de gênero afeta as dinâmicas sociais, incluindo questões de poder, acesso a recursos e oportunidades. Na economia, a proporção de gênero é analisada em relação à força de trabalho, ao empreendedorismo e à tomada de decisão econômica. A proporção de gênero informa a criação de políticas públicas visando a igualdade de gênero e a inclusão social.

Embora a Proporção de Gênero (PG) seja uma medida descritiva simples que fornece informações sobre a distribuição de gênero dentro de um conjunto de dados, ela não é tão complexa quanto o Índice de Desigualdade de Gênero (IDG), que avalia a igualdade de gênero em várias dimensões do desenvolvimento humano (Comi et al., 2020). Portanto, essas proporções podem ser úteis para análises demográficas simples, mas não substituem o IDG para avaliar a igualdade de gênero em um contexto mais amplo. Para garantir a precisão e a relevância científica, é importante que a coleta e análise de dados de proporção de gênero sigam métodos estatísticos rigorosos e sejam interpretados corretamente no contexto da pesquisa ou aplicação em questão (Comi et al., 2020; Terjesen & Sealy, 2016).

Com base na importância da Proporção de Gênero (PG) se faz importante considerar esses fatores ao analisar a legibilidade das DFPs.

2.3 Legibilidade – Índice Flesch

A legibilidade nas DFPs das empresas é fundamental para a confiança dos investidores. García-Sánchez et al. (2017) destacam a importância da diversidade de gênero e do conhecimento financeiro na qualidade da contabilidade. Além disso, a conformidade do conteúdo das informações financeiras com os padrões internacionais é um aspecto crucial discutido por Christensen et al. (2015).

O Índice Flesch, uma medida geral de legibilidade, pode ser aplicado às DFPs para avaliar a facilidade de leitura, fornecendo informações valiosas para empresas e legisladores (Gray, 1988). DFPs com boa legibilidade podem indicar uma maior responsabilidade da empresa em relação às suas atividades. Além disso, a influência da legibilidade na divulgação dos dados pode sinalizar uma gestão mais eficiente e consciente, o que pode ser bem recebido pelos acionistas, facilitando a obtenção de financiamento e investimentos.

A aplicação do índice de legibilidade para as DFPs pode oferecer informações importantes para as empresas e os tomadores de decisão. Esse índice avalia a compreensão de um texto em uma escala de zero (difícil) a 100 (muito fácil), levando em conta o número de sílabas por palavra e o número de palavras por frase (Freitas Borges e Rech (2019).

Assim, o Índice Flesch é uma ferramenta usada para avaliar o quão fácil ou difícil um texto é de ser lido. O índice utiliza uma escala de pontuação que vai de 0 a 100, onde pontuações mais altas indicam textos mais fáceis de ler. Aqui está o significado de cada faixa de pontuação, conforme a Tabela 3

Tabela 3*Classificação de compreensão pelo Índice de Legibilidade*

Score	Índice Flesch de Legibilidade	Grau de Instrução
100-75	Muito fácil	Ensino Fundamental I (1ª à 5ª série)
74-50	Fácil	Ensino Fundamental II (6ª à 9ª série)
49-25	Difícil	Ensino Médio e Nível Superior
24-0	Muito difícil	Textos acadêmicos

Nota. Adaptado Moreno et al. (2022).

Essa classificação, ajuda a determinar o público-alvo de um texto com base em sua legibilidade e o nível de instrução necessário para compreendê-lo adequadamente. Assim, passamos ao próximo tópico.

2.4 Demonstrações Financeiras Padronizadas (DFPs)

Com o objetivo de garantir a legibilidade e confiabilidade nas informações contábeis, as empresas são regulamentadas por leis como a Lei das Sociedades por Ações (Lei nº 6.404/76) no Brasil, a qual estabelece as diretrizes gerais para a elaboração e divulgação das DFPs. As DFPs são compostas pelo Balanço Patrimonial, a Demonstração do Resultado do Exercício, a Demonstração dos Fluxos de Caixa, a Demonstração das Mutações do Patrimônio Líquido, as Notas Explicativas e a Demonstração do Valor Adicionado, que oferecem informações fundamentais para os *stakeholders* analisarem a saúde financeira e desempenho de uma empresa (Lei nº 6.404/76).

A Instrução Normativa BCB nº 236 (2022) e a Resolução CVM Nº 155 são exemplos de normas que orientam a elaboração e divulgação das DFPs, com base nas Normas Internacionais de Relatório Financeiro (IFRS) emitidas pelo *International Accounting Standards Board* (IASB).

Além da observância das normas contábeis, a sustentabilidade passou a ser uma consideração fundamental nas estratégias empresariais. O ISE avalia a sustentabilidade corporativa levando em consideração aspectos econômicos, sociais e ambientais. Ao ampliar a análise da empresa do campo das DFPs para o ISE, a avaliação do desempenho da empresa é expandida para além da parte financeira, incluindo a performance sustentável. Isso reflete a crescente importância da sustentabilidade no ambiente empresarial atual. Nesse contexto, a relação entre a divulgação de informações financeiras e sustentáveis e o desempenho empresarial tem sido tema de estudo em diversas pesquisas, como as citadas por Buallay (2019) e Bramanti et al. (2021). Esses estudos reforçam a ideia de que a legibilidade nas informações financeiras e a sustentabilidade são fatores-chave para o sucesso empresarial no cenário atual.

Estes estudos investigam a ligação entre a divulgação de informações não financeiras, como práticas de sustentabilidade, e o desempenho financeiro das empresas, destacando a relevância da legibilidade e responsabilidade corporativa na criação de valor para os *stakeholders*. Assim, a conformidade com as normas contábeis, a divulgação transparente de informações financeiras e sustentáveis, e a avaliação do desempenho empresarial por meio de indicadores como o ISE fomentam a legibilidade, confiabilidade e sustentabilidade nos negócios contemporâneos.

2.5 Índice de sustentabilidade e prêmio de transparência

2.5.1 Índice de Sustentabilidade Empresarial (ISE)

Em sintonia com as principais bolsas de valores mundiais e visando atender a demanda por investimentos rentáveis e socialmente responsáveis, a Bovespa criou, em parceria com diversas instituições (ABRAPP, ANBID, APIMEC, IBGC, IFC, Instituto ETHOS), o Índice de Sustentabilidade Empresarial (ISE) no final de 2005. Esse índice tem como objetivo refletir o desempenho de uma carteira fictícia composta por ações de empresas brasileiras que adotam boas práticas e que possuem compromisso reconhecido com a responsabilidade social e a

sustentabilidade empresarial. Para serem incluídas na carteira do ISE, as ações precisam cumprir alguns requisitos, como estar entre os ativos elegíveis que ocupam as 200 primeiras posições em ordem decrescente de Índice de Negociabilidade ao longo das três carteiras anteriores, ter uma presença em pregão de pelo menos 50%, não serem consideradas como “Penny Stock” (ações com valor de mercado inferior a R\$ 1,00) e ter sido emitidas por uma empresa que atenda aos critérios de sustentabilidade estabelecidos pelo índice, tais como: i) Score ISE B3 igual ou superior à nota de corte geral aplicável a cada ciclo anual de seleção; ii) Pontuação por tema do questionário ISE B3 maior ou igual a 0,01 pontos; iii) Pontuação qualitativa mínima de 70 pontos percentuais; iv) Índice de risco reputacional (RepRisk Index – Peak RRI) igual ou inferior a 50 pontos; v) *Score CDP-Climate Change* igual ou superior a “C” (B3, 2023).

2.5.2 Prêmio ANEFAC

Segundo a ANEFAC (2024) o prêmio é uma distinção de prestígio que reconhece as melhores práticas de legibilidade e excelência em relatórios financeiros e contábeis. Desde sua criação, em 1997, por Álvaro Ricardinho, o prêmio tem sido referido como o “Oscar da Contabilidade” e é altamente considerado no mercado financeiro e contábil, sendo um evento anual que destaca a excelência em liderança adaptativa e práticas contábeis, reconhecendo os profissionais que se destacam desde 1985 ao se adaptarem de forma ágil às mudanças no mercado, a constante inovação e a excelência no âmbito financeiro e administrativo.

2.5.3 Principais estudos sobre o tema

Ao trazer a discussão sobre a importância da diversidade de gênero e da legibilidade na contabilidade e finanças, é oportuno abordar com maior profundidade o corpo de pesquisa existente que explora esses temas em maior detalhe. Os principais estudos lançam luz sobre várias facetas, ajudando a compreender as nuances e os desafios associados à promoção da diversidade de gênero nos conselhos de administração e à melhoria da legibilidade dos relatórios financeiros.

A literatura recente tem demonstrado uma correlação positiva entre a diversidade de gênero nos conselhos de administração e o desempenho financeiro das empresas. O Estudo de Crestani et al. 2017 ressalta a importância da equidade de gênero em posições de liderança como um indicativo de governança corporativa avançada.

Conforme discutido por Madalozzo (2011) e reforçado por Ramos et al. (2019), a presença feminina não é apenas uma questão de representatividade social, mas também um fator que contribui para a excelência operacional e inovação. Além disso, Ramos (2019) evidencia que a inclusão de mulheres na contabilidade e nos conselhos de administração resulta em uma abordagem mais holística e equilibrada na tomada de decisões.

Por fim, Borges & Rech (2019) destacam que a legibilidade e a qualidade da informação contábil são beneficiadas pela diversidade de gênero, sugerindo que as práticas de gerenciamento de resultados podem ser mitigadas pela presença de mulheres em cargos de alta gestão. Portanto, é imperativo que as organizações brasileiras reconheçam e integrem a diversidade de gênero como um componente estratégico para o sucesso empresarial e a sustentabilidade a longo prazo.

A Tabela 4 resume alguns dos estudos mais influentes nesta área. Cada um desses estudos contribuiu para a compreensão atual desses temas, fornecendo percepções importantes e identificando áreas que necessitam de mais investigação.

Tabela 4*Principais estudos sobre os temas*

Título	Autor	Conclusões
Gender Diversity in the Boards of Directors of Brazilian Businesses: A Documentary Study	Lazzaretti et al. (2013)	A pesquisa concluiu que a política de divulgação de informações relacionadas às práticas ambientais empresariais é uma iniciativa que envolve todos os <i>stakeholders</i> da organização e não é especificamente influenciada pelo gênero feminino, como algumas literaturas propõem. A análise mostrou que a independência do comitê de auditoria, o tamanho da empresa, o desempenho organizacional e o setor potencialmente poluidor afetam a evidência voluntária dessas informações. Por outro lado, o tamanho do comitê de auditoria, a alavancagem financeira e a inserção em níveis diferenciados de governança corporativa não influenciam a divulgação de informações ambientais. Portanto, a divulgação de informações ambientais é uma prática que pode ser adotada por empresas de diferentes características e não está restrita a um grupo específico dentro da organização.
CEOs e Composição do Conselho de Administração: a Falta de Identificação Pode Ser Motivo para Existência de Teto de Vidro para Mulheres no Brasil?	Madalozzo (2011)	O estudo analisou a possibilidade de existência de um "teto de vidro" para a promoção de mulheres ao cargo de CEO em empresas no Brasil. Utilizando uma base de dados com informações financeiras e de gestão das empresas, concluiu-se que as mulheres têm uma ascensão mais restrita ao cargo de CEO, especialmente em empresas que possuem um Conselho de Administração constituído. A pesquisa sugere que a presença de Conselhos de Administração majoritariamente masculinos diminui a chance de escolha de uma CEO do sexo feminino. Isso ocorre porque a escolha do CEO reflete não apenas a experiência e a capacidade do indivíduo, mas também sua similaridade com o perfil do Conselho que o escolheu. Portanto, a baixa identificação de um Conselho com uma candidata a CEO devido às diferenças de gênero pode influenciar negativamente na sua escolha para o cargo. O estudo corrobora conclusões encontradas em outros países e motiva a continuação da abordagem de gênero ligada aos resultados financeiros da empresa. Para pesquisas futuras, sugere-se um aprofundamento das características do Conselho de Administração e a análise da remuneração e sua composição para CEOs no Brasil.
Contabilidade Feita por Elas: Participação das Mulheres Alagoanas na Profissão Contábil	Ramos et al. (2019)	Conclui que, embora haja um aumento na presença feminina na contabilidade em Alagoas, persistem desafios significativos, como a desigualdade salarial entre homens e mulheres e a falta de representatividade das mulheres em cargos de liderança.
Diversidade de Gênero nos Conselhos de Administração e sua Relação com Desempenho e Risco Financeiro nas Empresas Familiares	Costa et al. (2018)	Indica relações positivas entre a presença feminina e a independência do conselho com o valor de mercado, embora sem significância estatística. Reforça a importância da diversidade de gênero.

Continua...

... conclusão.

A influência da diversidade de gênero no comitê de auditoria na evidência de informações ambientais das empresas listadas na B3	Silva et al. (2022)	Conclui que a presença de mulheres nos comitês de auditoria não exerce uma influência direta sobre a evidência de informações ambientais, enfatizando a complexidade das relações envolvidas.
Determinantes da legibilidade das notas explicativas de companhias brasileiras	Freitas Borges & Rech (2019)	Este estudo investigou os determinantes da legibilidade das notas explicativas das companhias brasileiras abertas. Para isso, realizou-se um estudo exploratório com abordagem quantitativa, obtido a partir das DFPs divulgadas anualmente pelas companhias integrantes do IBrX 50, no período compreendido entre 2010 e 2016. Para mensuração da legibilidade, recorreu-se à Índice Flesch Readability Fórmula. Utilizou-se da regressão linear múltipla para análise dos dados. Os resultados destacam que as notas explicativas das empresas possuem baixa legibilidade e que as variáveis tamanho, complexidade operacional, tempo de listagem, governança corporativa, auditoria por uma big four e extensão do reporting são estatisticamente significativos para determinar a legibilidade das notas explicativas.
Mulheres na Administração das empresas listadas na B3 sob a ótica das teorias cultural e dos escalões superiores	Jesus et al. (2020)	Conclui que há uma baixa representatividade contínua de mulheres em cargos de liderança, mas também mostra uma relação positiva e significativa entre a presença feminina nesses cargos e o desempenho operacional das empresas.
Participação das mulheres no Conselho de Administração e a Legibilidade dos relatórios de Administração	Schmitt et al. (2021)	Analisa a relação entre a presença de mulheres nos Conselhos de Administração e a legibilidade dos relatórios de empresas na Bolsa de Valores B3. Foi constatado que as mulheres representam apenas 9,67% dos conselheiros, estando presentes em 56% das organizações e presidindo o colegiado em apenas 6% delas. Surpreendentemente, a presença feminina no conselho contribuiu para a redução da legibilidade dos relatórios, mesmo sendo de difícil compreensão. Em suma, a pesquisa apontou que, apesar da baixa representatividade, as mulheres têm um Influência significativa na legibilidade dos relatórios de administração.
Teoria dos <i>Stakeholders</i> e Governança Corporativa: Uma Revisão Sistemática da Literatura	Sousa et al. (2022)	Destaca a expansão significativa dos estudos para além do foco tradicional nos acionistas e identifica contribuições acadêmicas valiosas que promovem uma compreensão mais holística e pragmática desses conceitos.
ALT: um software para análise de legibilidade de textos em Língua Portuguesa	Moreno et al. (2022)	O software ALT foi desenvolvido para analisar a legibilidade de textos em Língua Portuguesa, com o objetivo de facilitar a comunicação e disseminação eficaz de informações. Inspirado na teoria do agir comunicativo de Habermas, o software mede a credibilidade do discurso. Conclui-se que a comunicação eficaz é essencial para consenso e validação de acordos. O ALT é uma ferramenta valiosa para melhorar a legibilidade e eficácia da comunicação, e é fundamental para construir relacionamentos seguros e saudáveis com o público.

2.5.4 Desenvolvimento das hipóteses

A fim de verificar a influência do gênero na legibilidade das DFPs, foram elaboradas as seguintes hipóteses de pesquisa:

Hipótese 1: A proporção do gênero feminino (PG) da contabilidade influencia positivamente a legibilidade das DFPs.

Hipótese 2: A proporção do gênero feminino (PG) da auditoria influencia positivamente a legibilidade das DFPs.

Hipótese 3: A proporção e gênero feminino (PG) dos integrantes do conselho de administração influencia positivamente a legibilidade das DFPs.

Hipótese 4: O retorno sobre ativos (ROA) tem uma relação positiva com a legibilidade das DFPs.

Assim, a presença de mulheres em cargos de liderança pode contribuir para uma maior legibilidade e transparência nas informações financeiras, resultando em relatórios mais legíveis (Costa et al., 2018). Além disso, a legibilidade das DFPs, medida pelo Índice Flesch, pode ter um efeito positivo na proporção de gênero feminino (PG). A melhoria na legibilidade pode facilitar a inclusão de mulheres em cargos de liderança, uma vez que relatórios mais claros e acessíveis podem atrair uma maior diversidade de talentos (Schmitt et al., 2021). O resultado esperado das hipóteses de pesquisa é mostrado na Tabela 5.

Tabela 5

Resultado esperado das hipóteses de pesquisa

Hipótese	Fator	Sinal do Resultado Esperado
1	A proporção do gênero feminino (PG) da contabilidade influencia positivamente a legibilidade das DFPs.	(+) Sim
2	A proporção do gênero feminino (PG) da auditoria influencia positivamente a legibilidade das DFPs.	(+) Sim
3	A proporção e gênero feminino (PG) dos integrantes do conselho de administração influencia positivamente a legibilidade das DFPs.	(+) Sim
4	O retorno sobre ativos (ROA) tem uma relação positiva com a legibilidade das DFPs.	(+) Sim

Com base nas hipóteses apresentadas e na necessidade de uma análise mais aprofundada, vamos agora abordar os procedimentos metodológicos utilizados. Esses procedimentos nos ajudarão a explorar as relações e entender melhor como o gênero e outros fatores podem influenciar a legibilidade das DFPs.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

O método científico, essencial para o avanço do conhecimento, fundamenta-se em processos intelectuais rigorosos e técnicas sistemáticas. Gil (2002) ressalta a importância de uma abordagem metodológica criteriosa, que deve ser intrinsecamente conectada à natureza da questão de pesquisa. Nesse sentido, a decisão entre métodos quantitativos e qualitativos não é arbitrária, mas sim uma resposta deliberada às características específicas do problema investigado. A escolha metodológica adequada é, portanto, um reflexo da Legibilidade e da precisão com que a questão de pesquisa é formulada, garantindo a validade e a relevância dos resultados obtidos.

3.1 Classificação da pesquisa

A presente pesquisa é classificada segundo a tipologia proposta por Gil (2002), que reconhece quatro categorias fundamentais de investigação científica: exploratória, descritiva, explicativa e aplicada. Este estudo adota primordialmente uma abordagem descritiva, enriquecida com elementos exploratórios e explicativos. Tal escolha metodológica é reflexo da complexidade inerente ao tema abordado e da necessária compreensão holística das dinâmicas entre as variáveis em análise. Centraliza-se na influência do gênero na legibilidade das DFPs, visando elucidar características específicas e examinar as interconexões existentes entre as variáveis.

Para elucidar as causas e consequências associadas à temática, elementos característicos da pesquisa explicativa foram integrados ao estudo. A classificação de gênero foi realizada com base na análise de nomes próprios, utilizando-se de bancos de dados e levando em consideração a correlação cultural existente entre nomes e gêneros. Reconhece-se que este método possui limitações, mas, ainda assim, a pesquisa proporciona percepções valiosas acerca do impacto da diversidade de gênero na Legibilidade das DFPs. Ressalta-se, particularmente, a importância do gênero dos profissionais contábeis, auditores e membros dos órgãos de governança corporativa na transparência das informações financeiras divulgadas.

Além disso, a pesquisa se fundamenta em uma abordagem quantitativa, utilizando técnicas estatísticas para analisar a legibilidade das DFPs em relação à diversidade de gênero, o que reforça a relevância dos dados coletados. A combinação de métodos descritivos e explicativos, aliada à análise quantitativa, permite uma compreensão mais abrangente e fundamentada sobre como a diversidade de gênero pode influenciar a comunicação financeira nas organizações.

3.2 Perfil do participante

O perfil das empresas que participam deste estudo são notáveis por seu compromisso com práticas sustentáveis, éticas e de governança corporativa. Elas são listadas na B3 e foram reconhecidas pelo Prêmio ANEFAC 2023 e incluídas no Índice de Sustentabilidade Empresarial (ISE) em 2023.

Para garantir a integridade dos dados, as empresas que não apresentavam informações completas em todos os anos analisados foram excluídas da amostra. No final, a amostra totalizou 76 empresas, representando um segmento significativo do mercado devido à sua proeminência e dedicação à responsabilidade corporativa.

Adicionalmente, uma análise detalhada do perfil dessas empresas foi realizada, levando em conta fatores como tamanho e setor de atuação. Isso fornece uma compreensão aprofundada do contexto em que operam, aumentando a relevância da pesquisa.

O estudo dessas empresas não só enriquece o meio acadêmico com percepções práticas, mas também auxilia na implementação de estratégias corporativas mais éticas e sustentáveis. Portanto, a análise do perfil dos participantes é um componente crucial deste estudo.

3.3 População e amostra da pesquisa

A população e amostra desta pesquisa concentram-se nas empresas listadas na B3, especificamente as reconhecidas pelo Prêmio ANEFAC 2023 e as participantes do Índice de Sustentabilidade Empresarial (ISE) em 2023 (B3, 2023). O escopo da pesquisa inclui um conjunto diversificado de 30 empresas premiadas pelo ANEFAC em 2023, categorizadas em três faixas de faturamento: abaixo de R\$ 5 bilhões, de R\$ 5 bilhões a R\$ 20 bilhões e acima de R\$ 20 bilhões, (ANEFAC, 2023). Estas empresas estão distribuídas entre os segmentos de listagem da B3, que compreendem o Novo Mercado, Nível 2, Nível 1 e o segmento Tradicional. Além disso, das empresas que compõem o ISE, 61 das 68 foram selecionadas, excluindo-se as instituições financeiras. A análise baseia-se em dados dos últimos cinco anos (2018 a 2022) obtidos das DFPs, selecionados pela sua pertinência e contemporaneidade. Para a organização e análise dos dados, utilizaram-se ferramentas como o Excel® para a sistematização dos dados e o IBM® SPSS para a condução de inferências estatísticas.

3.4 Coleta de dados

Nesta pesquisa, foi adotada uma metodologia rigorosa para analisar dados de 2018 a 2022, com o objetivo de explorar a influência da diversidade de gênero na legibilidade das DFPs. O processo teve início com a recuperação dos endereços eletrônicos para acesso às DFPs disponíveis no site da Comissão de Valores Mobiliários (CVM), utilizando a plataforma Economática® para localizar esses endereços. Os arquivos PDF das DFPs foram baixados e organizados em pastas específicas no computador, garantindo uma gestão eficiente dos dados.

Em seguida, as DFPs em formato PDF foram convertidas para formato texto utilizando o software Convertio®, preparando-as para a análise de legibilidade. Os arquivos em formato texto foram submetidos individualmente a uma análise online no site Legibilidade (<https://legibilidade.com/>), onde os resultados obtidos foram sistematicamente catalogados em uma planilha do Excel para posterior análise.

Para abordar a questão de gênero dos contadores técnicos responsáveis pelas DFPs, uma variável relevante para o estudo, foi realizada uma busca detalhada. Nos casos em que as assinaturas não estavam explicitamente incluídas nos relatórios, recorreu-se a pesquisas adicionais via Google Chrome para identificar os profissionais responsáveis pela elaboração do BP e da DRE de cada empresa, compilando informações sobre a diversidade de gênero entre os contadores.

As informações sobre os membros do conselho fiscal e de administração foram obtidas do Formulário de Referência (FRE), onde se capturou a composição dos membros do conselho e da administração. Após a identificação dos membros do alto escalão, procedeu-se com a classificação por gênero, masculino e feminino.

Para capturar a diversidade de gênero entre os auditores, as informações também foram obtidas do Formulário de Referência (FRE). Por fim, a organização, coleta e tabulação dos dados extraídos das DFPs, Balanços Patrimoniais e DREs foram realizadas no Excel®. Para a análise estatística, utilizou-se o software IBM® SPSS, adotando regressão linear múltipla focada na correlação entre variáveis.

Compreendendo a coleta de dados e os métodos de análise, na seção 3.5, são detalhados os constructos e variáveis específicos que foram utilizados neste estudo, os quais são fundamentais para a quantificação e medição dos conceitos-chave investigados.

3.5 Constructos e variáveis da pesquisa

Neste estudo, as variáveis foram operacionalizadas de maneira a explorar a influência do gênero em diferentes aspectos da contabilidade e administração.

3.5.1 Variável dependente

A legibilidade das DFPs foi medida usando o Índice Flesch , que avalia a facilidade de leitura de um texto. Foram capturadas todas as notas explicativas das empresas da amostra, salvas em PDF, depois transformadas em formato texto e importadas para o programa de análise de legibilidade (Moreno et al., 2022), onde foi calculado o Índice Flesch , sendo que quanto maior o valor do Índice Flesch , mais fácil é o texto para ser compreendido.

Adicionalmente, para calcular a Proporção de Gênero Feminino (PG) do número de contadores, auditores e membros do conselho de administração teve uma média de 16,88% , foi utilizada a seguinte fórmula: $\text{Proporção de gênero} = (\text{Número de indivíduos de um gênero} / \text{Total de indivíduos na população}) \times 100$.

3.5.2 Variável independente

Essas variáveis foram incluídas para controlar outros fatores que podem influenciar a legibilidade das DFPs. Elas incluem o lucro líquido, ativo total, ROA (*Return on Assets*), liquidez geral, uma variável indicadora que representa se a empresa foi incluída na amostra do estudo e os segmentos de listagem.

Todas foram capturadas na base de dados da Economática® compreendendo o ao período de 2018 a 2022 de acordo com os nomes das próprias variáveis. Adicionalmente, para todas elas foram calculado o LOG10. Adicionalmente, nos testes econométricos foram inclusas as variáveis Índice Flesch e FG intercaladas.

Para cada uma dessas variáveis foi incluída em três equações diferentes, cada uma focando em uma variável independente específica (gênero dos contadores, gênero dos auditores, proporção do gênero feminino no conselho fiscal e na administração), conforme a Tabela 6. Isso permitiu isolar o efeito de cada variável independente na legibilidade das DFPs.

Tabela 6

Constructos e Variáveis da Pesquisa

Descrição	Tipo	Influência da Legibilidade	Influência da Diversidade de gênero
Índice Flesch	Dependente	X	
PG	Dependente		X
Índice Flesch	Independente		X
PG	Independente	X	
ROA	Independente	X	X
Ativo Total	Independente	X	X
Lucro Líquido	Independente	X	X

3.6 Definição do desenho de pesquisa (Libby-Boxes)

O método Libby-box, desenvolvido por Robert Libby em 1981, é uma ferramenta metodológica projetada para facilitar a validação de hipóteses em pesquisas. Este método é particularmente prevalente nas áreas de contabilidade, auditoria e finanças, onde serve como um meio de conectar teoria, prática e resultados de maneira clara e estruturada. O método é composto por três elementos principais:

Variáveis Conceituais (Teoria): Representam as ideias abstratas que são o foco da pesquisa, variáveis Práticas (Medições): Correspondem às representações operacionais dos conceitos teóricos e variáveis Empíricas (Dados/Resultados): Consistem nos dados coletados e analisados para validar as hipóteses.

Esses elementos são visualizados em um diagrama que facilita a compreensão da transição entre as variáveis. O modelo inclui links que atuam como pontes entre o mundo conceitual e o operacional, permitindo não apenas a análise das variáveis de interesse, mas também a validação estatística dos resultados. A utilização do método Libby-box proporciona aos pesquisadores uma estrutura lógica e sistemática para seus estudos, promovendo uma compreensão clara das interconexões entre as variáveis e facilitando a formulação de hipóteses e a comunicação eficiente dos métodos de pesquisa adotados.

O pesquisador Libby (1981) aplicou o método Libby-box para explorar a relação entre variáveis teóricas e resultados práticos em contabilidade e auditoria.

Em suma, o método Libby-box é uma ferramenta indispensável para a transição de ideias abstratas para a aplicação prática em análises estatísticas. Cada conexão no modelo representa uma etapa importante na tradução da teoria para a prática, assegurando que as hipóteses sejam rigorosamente testadas e validadas. Esta abordagem sistemática é essencial para a construção do conhecimento em várias áreas acadêmicas. A Figura 1 apresenta um guia visual para a validação das hipóteses deste estudo, conforme ilustrado.

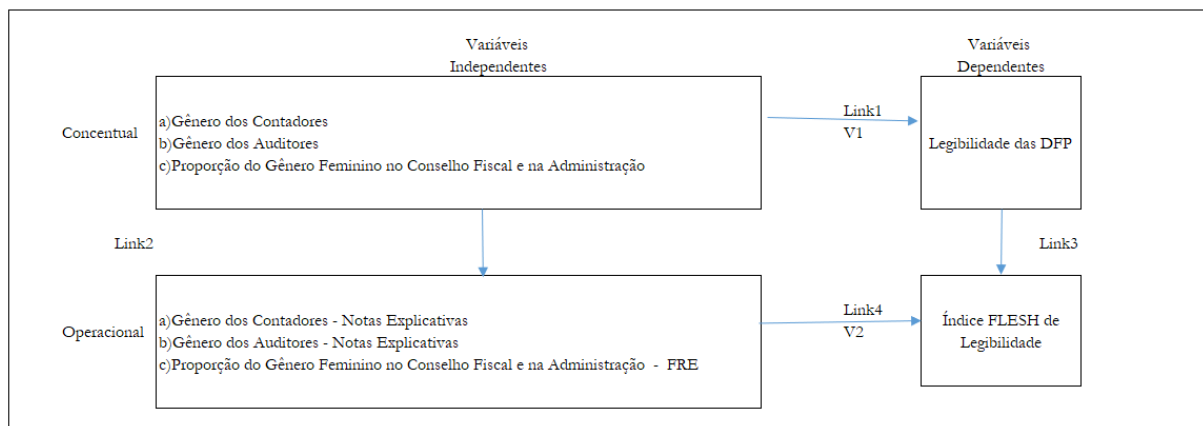


Figura 1. Libby-Boxes.

Adaptado de Libby et al. (2002).

3.7 Técnica de análise dos dados

Para a análise realizada neste estudo, foi adotada uma abordagem híbrida que incorpora métodos quantitativos, semelhante à abordagem sugerida Gil (2002). A escolha pela abordagem quantitativa se deu devido às suas vantagens na análise de dados numéricos, como a avaliação da legibilidade das DFPs) e sua influência. Foi utilizada uma variável *dummy* para representar a legibilidade dos relatórios, juntamente com *dummies* para os gêneros dos profissionais contábeis responsáveis pelas DFPs (Borges e Rech, 2019).

A literatura destaca a importância da escolha metodológica na pesquisa científica, ressaltando a complementaridade entre abordagens quantitativas e qualitativas para uma compreensão abrangente dos fenômenos estudados. A abordagem híbrida, que combina métodos quantitativos, permite uma análise mais completa e aprofundada dos dados, possibilitando uma visão mais abrangente dos resultados obtidos.

4 DEMONSTRAÇÃO PRELIMINAR

Para compreender a evolução da influência da diversidade de gênero na legibilidade das DFPs, conforme análise dos gráficos do Índice Flesch das DFPs (ver Figura 2), observa-se uma variação significativa nos índices de legibilidade entre as empresas, onde algumas demonstraram melhorias consistentes. Isso pode indicar um esforço das empresas para tornar as DFPs mais claras e acessíveis. No entanto, observa-se que outras empresas estagnaram ou tiveram declínio na legibilidade, o que levanta preocupações sobre a qualidade da comunicação financeira.

Além disso, a comparação entre as empresas demonstra líderes em legibilidade e outras com desempenho abaixo da média. Essa diferença pode afetar a percepção de mercado e a confiança dos investidores. Além disso, a diversidade de gênero entre contadores e auditores parece influenciar positivamente a legibilidade, sugerindo que diferentes perspectivas podem enriquecer a comunicação financeira. Conforme a Figura 2.

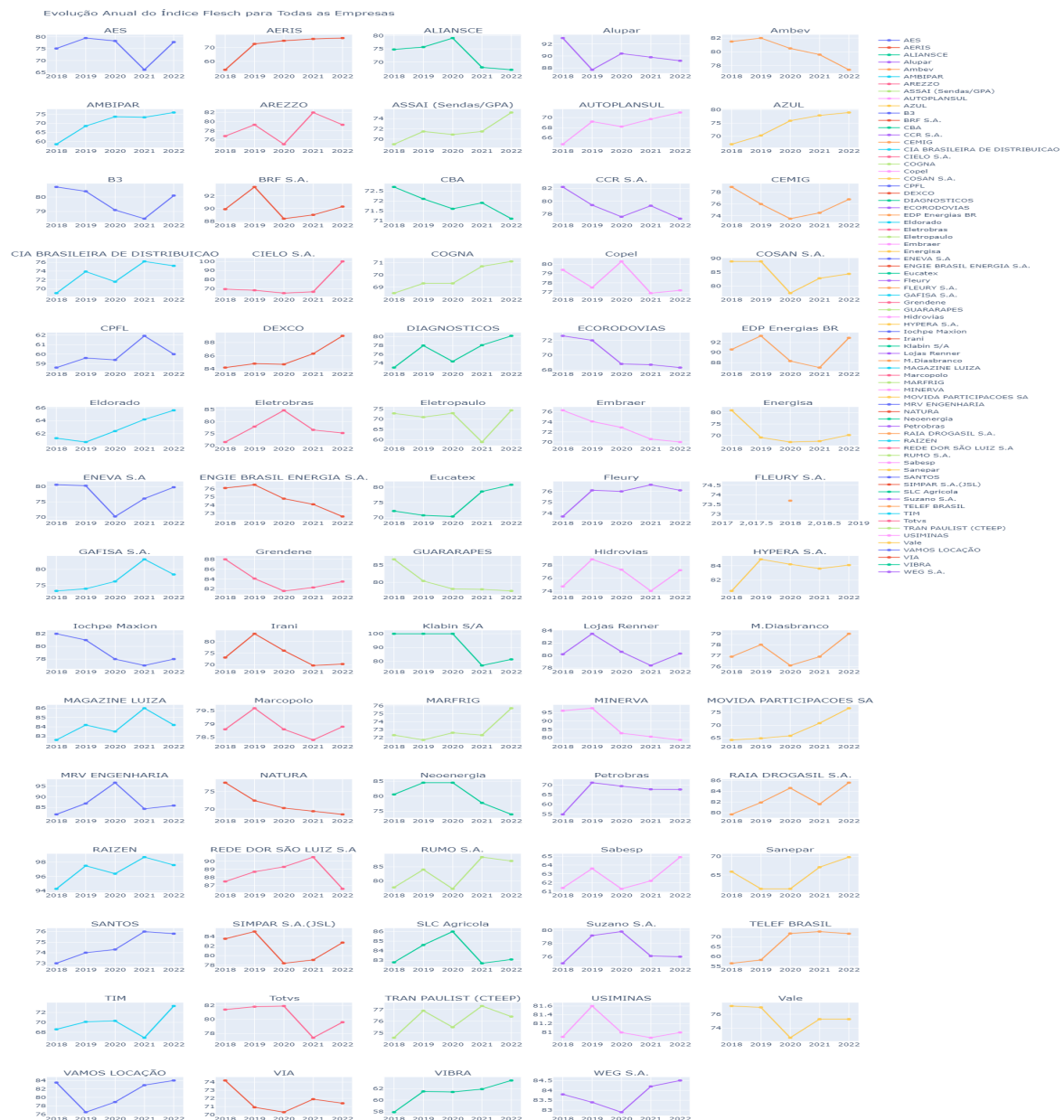


Figura 2. Média por empresas da Evolução do Índice Flesch.

Em relação à média anual da evolução do Índice Flesch, a tendência geral indica que o aumento ou diminuição desse índice aponta para melhorias ou regressões na legibilidade das DFPs. Assim, sugere esforços para tornar os documentos mais claros, enquanto uma diminuição pode indicar problemas na comunicação financeira. Na comparação ano a ano, revelam-se mudanças significativas, um aumento de 2018 para 2019 pode refletir a adoção de práticas de comunicação mais eficazes, enquanto uma queda de 2019 para 2020 pode sinalizar uma regressão nas práticas de legibilidade. É importante levar em consideração que o declínio observado na legibilidade entre 2019 e 2020 pode estar relacionado à pandemia de COVID-19, visto que no Brasil a pandemia teve início em 26 de fevereiro de 2020, menos de um mês depois, o Ministério da Saúde (MS) declarou o estado de transmissão comunitária em todo o território nacional, e desde então, foram confirmados 37.553.337 casos e 702.421 mortes (Wikipédia, 2024). Conforme a figura 3

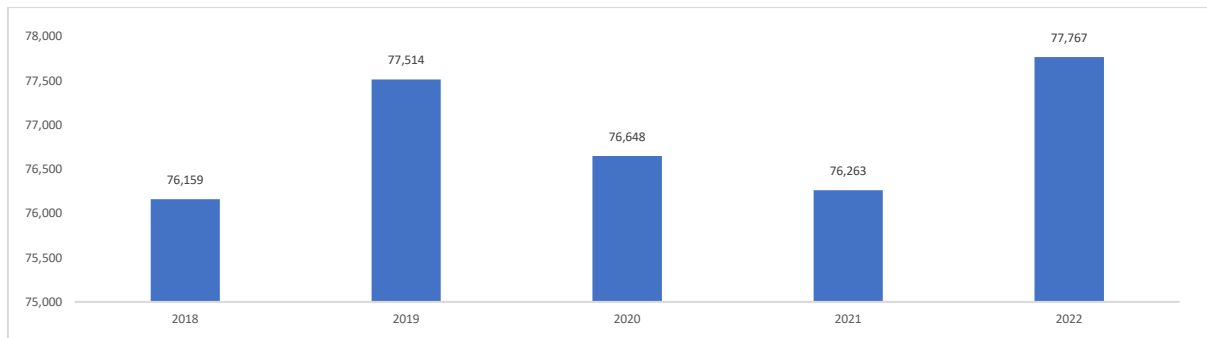


Figura 3. Média da evolução do Índice Flesch no decorrer dos anos observados.

Em relação a evolução dos contadores, a tendência geral aponta a correlação entre a diversidade de gênero de contadores e o Índice Flesch, o qual sugere que equipes mais diversas podem estar associadas a uma maior legibilidade nas DFPs. Na comparação ano a ano evidencia-se que períodos com maior diversidade de gênero de contadores coincidem com um aumento no Índice Flesch, indicando que a diversidade de gênero pode ser benéfica para a legibilidade das DFPs.

Por outro, lado ao considerar a proporção de contadores os quais não localizados em relação aos contadores do gênero masculino e feminino, a presença de contadores não identificados pode impactar a análise da legibilidade. A ausência de dados sobre esses profissionais pode obscurecer a compreensão do papel que a diversidade de gênero desempenha na clareza das informações financeiras. Quando a diversidade de gênero é mais equilibrada, com uma representação significativa de contadores femininos e masculinos, a legibilidade tende a melhorar. Portanto, a inclusão de contadores de diferentes gêneros, juntamente com a consideração dos contadores não localizados, é crucial para uma análise mais completa e precisa da legibilidade das DFPs, conforme ilustrado na Figura 4.

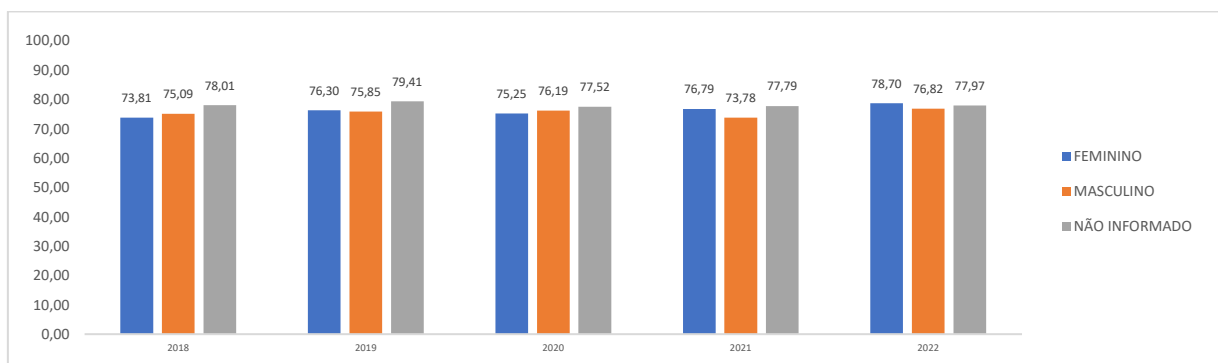


Figura 4. Comparação da média do Índice Flesch em relação a diversidade de gênero dos contadores.

Em relação à diversidade de gênero dos auditores, na tendência geral a correlação entre a diversidade de gênero de auditores e o Índice Flesch sugere que equipes de auditoria mais diversas podem estar associadas a uma maior legibilidade nas DFPs. No entanto, a comparação ano a ano mostra que períodos com maior diversidade de gênero de auditores coincidem com um aumento no Índice Flesch, indicando que a diversidade de gênero pode ser benéfica para a legibilidade das DFPs, conforme a Figura 5.

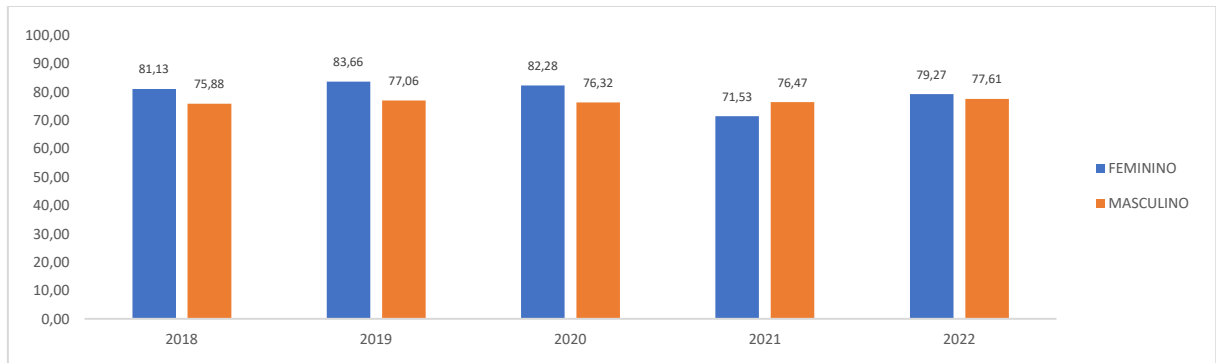


Figura 5. Comparação do Índice Flesch em relação a diversidade de gênero dos auditores.

Quanto à Proporção Feminina como Membros do Conselho de Administração, a análise do gráfico que correlaciona a proporção de gênero feminino com o Índice Flesch ao longo do tempo revela tendências de aumento no Índice Flesch, podendo indicar uma maior presença feminina nos conselhos e está ligada a uma comunicação mais eficaz nas DFPs.

A relação entre a proporção de gênero feminino e o Índice Flesch varia anualmente. Anos com maior presença feminina nos conselhos que coincidem com um aumento no Índice Flesch sugerem que a diversidade de gênero pode melhorar a legibilidade das DFPs.

Por outro lado, a correlação entre a proporção de gênero feminino e o Índice Flesch pode ser positiva ou negativa, refletida por tendências ascendentes ou descendentes no gráfico. Anos atípicos, ou *outliers*, onde a proporção feminina ou o índice de legibilidade se comportam de maneira inesperada, merecem investigação adicional para compreender as causas, conforme a Figura 6.

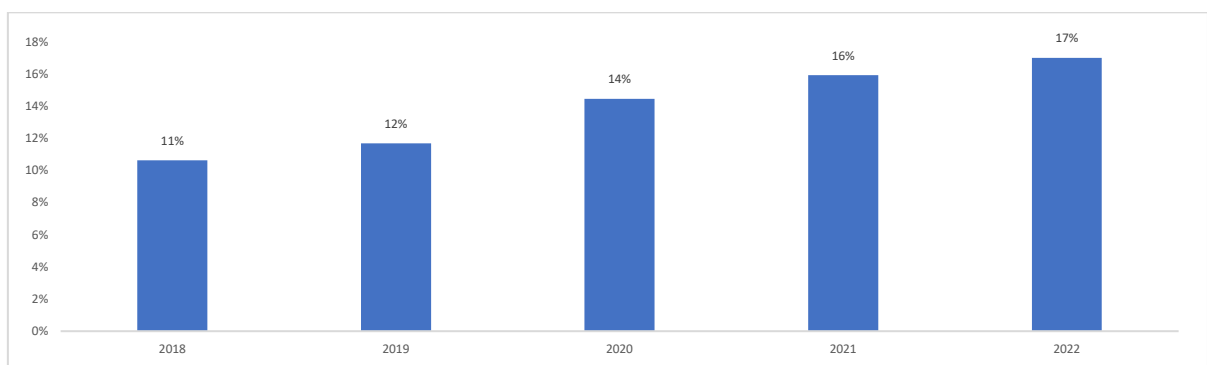


Figura 6. Média da proporção feminina – Membros do Conselho de Administração.

Por fim, em relação a Proporção Masculina dos Membros do Conselho de Administração (ver Figura 7), na tendência geral a correlação entre a proporção de gênero masculino nos conselhos e o Índice Flesch pode indicar se uma maior presença masculina está associada a uma comunicação mais clara nas DFPs. Neste caso, a relação entre a proporção de gênero masculino e o Índice Flesch ano a ano mostra se a diversidade de gênero, mesmo com predominância masculina, contribuiu para a legibilidade da comunicação, bem como identificar correlações positivas ou negativas e

outliers pode ajudar a entender as dinâmicas entre a proporção de gênero masculino e a legibilidade das informações financeiras.

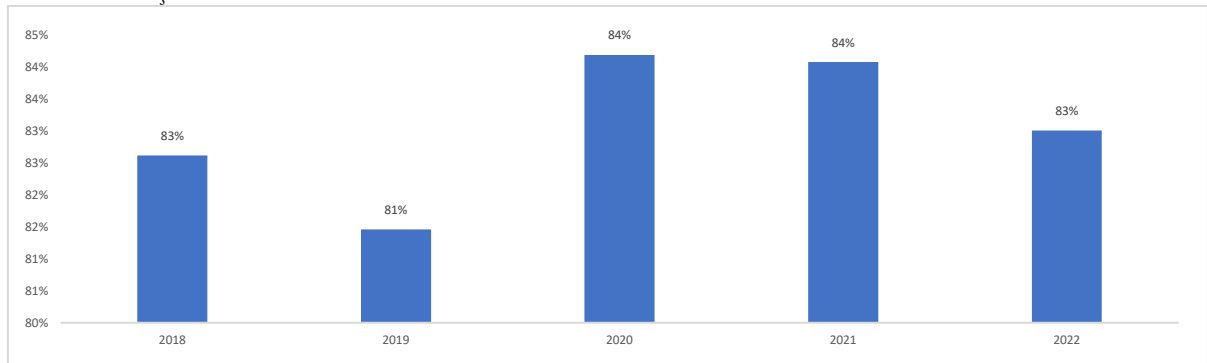


Figura 7. Média da proporção masculina – Membros do Conselho de Administração.

5 APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS DA ANÁLISE ESTATÍSTICA

Nesta seção, apresentamos os resultados da análise da relação entre a variável dependente Flesch e as variáveis independentes PG, Nível de Gover. Corpor., Ativo Total e Lucro Líquido. A análise foi realizada utilizando a sintaxe GGRAPH para a visualização dos dados.

5.1 Descrição dos dados

O conjunto de dados contém um total de 381 observações, das quais 366 foram incluídas na análise, resultando em uma taxa de inclusão de 96,1%.

5.2 Análise gráfica

5.2.1 Relação entre Flesch e PG

A primeira análise gráfica apresenta a relação entre a variável Flesch e PG (ver Figura 8). O gráfico é construído utilizando um gráfico de dispersão, onde cada ponto representa uma observação. Este gráfico permite observar a distribuição dos dados e identificar possíveis correlações entre as variáveis. O gráfico de dispersão mostra a relação entre o Índice de Legibilidade Flesch e o Índice PG (IDG) com cores diferentes representando os diferentes níveis de governança corporativa. Cada ponto no gráfico representa uma empresa, com o tamanho do ponto indicando o ROA e a cor representando o nível de governança corporativa.

Conforme mostrado na Figura 8, a correlação entre Flesch e PG é -0.06, o que indica que não há uma relação linear significativa entre essas duas variáveis. As linhas de tendência (em tracejado) para cada nível de governança mostram que a relação entre Flesch e PG é praticamente inexistente para ambos os níveis. O Índice de Legibilidade Flesch varia de 54 a 100, com uma média de aproximadamente 76.87. O PG varia de 0 a 1, com uma média de aproximadamente 0.17. Não parece haver um padrão claro de agrupamento por nível de governança ou por tamanho de empresa (ROA).

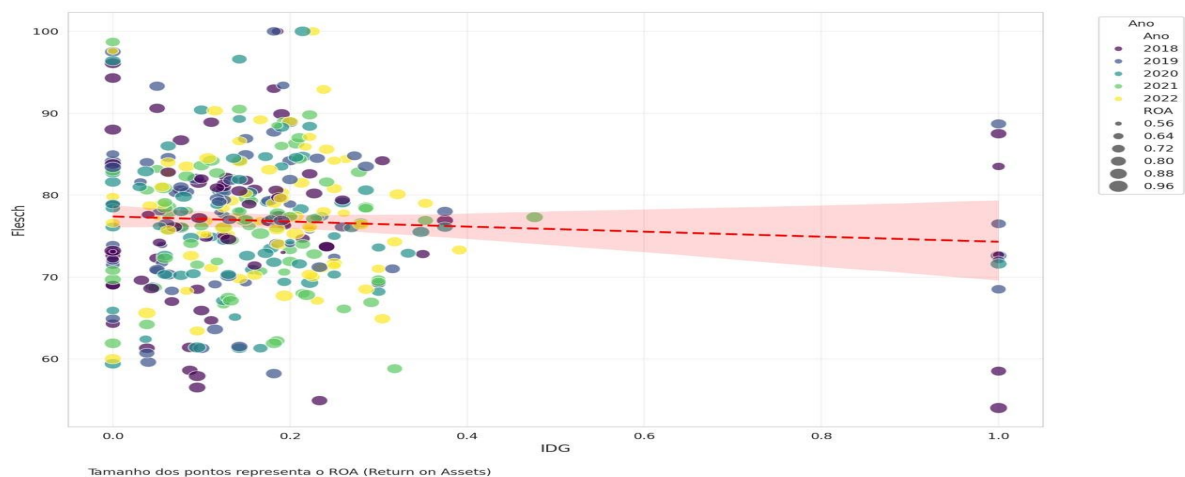


Figura 8. Relação entre Flesch e PG Gráfico de Dispersão – Flesch vs PG.

Em resumo, este gráfico e as estatísticas sugerem que não há uma relação significativa entre o nível de PG e a legibilidade dos relatórios (medida pelo Índice Flesch), independentemente do nível de governança corporativa. Empresas de todos os níveis de governança parecem ter uma ampla gama de índices de legibilidade e níveis de divulgação.

5.2.2 Relação entre Flesch e Nível de Governança Corporativa

O gráfico de *boxplot* mostra a distribuição do Índice de Legibilidade Flesch para cada nível de governança corporativa (0 e 1). Os pontos sobrepostos ao *boxplot* representam as observações individuais, permitindo visualizar a dispersão dos dados. Há uma diferença notável no número de empresas entre os dois níveis de governança: 34 empresas no nível 0 e 332 observações no nível 1, conforme a Figura 9.

As médias do Índice Flesch são bastante similares entre os dois grupos: Nível 0: média de 77.46 e Nível 1: média de 76.81, o nível 0 apresenta uma maior variabilidade (desvio padrão de 10.89) comparado ao nível 1 (desvio padrão de 8.07). Nesse caso, ambos os níveis de governança apresentam *outliers*, principalmente na parte inferior da distribuição (índices Flesch mais baixos).

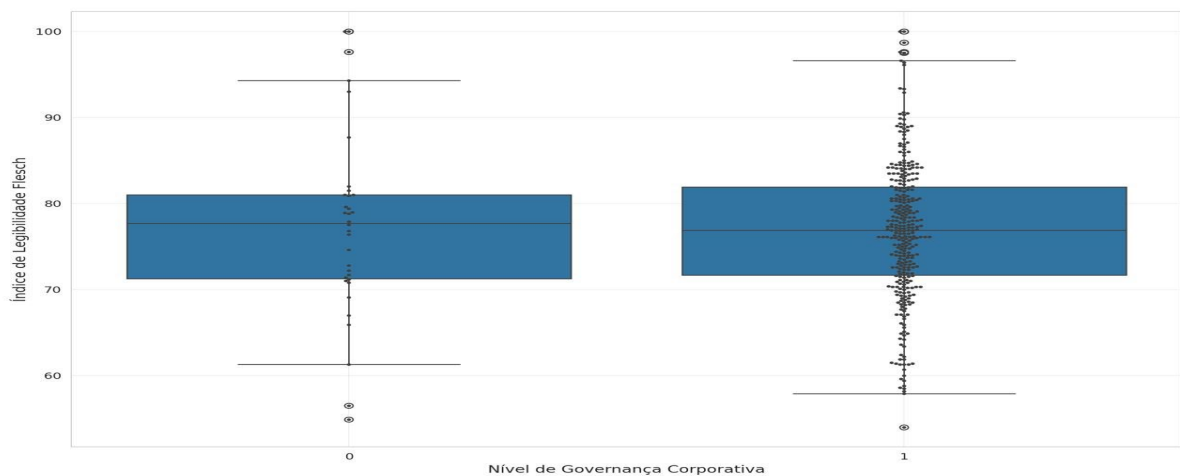


Figura 9. Relação entre Flesch e Nível de Governança Corporativa.

Em resumo, apesar de haver algumas diferenças visíveis na distribuição do Índice de Legibilidade Flesch entre os dois níveis de governança corporativa, essas diferenças não são estatisticamente significativas. Isso sugere que, com base nesses dados, o nível de governança corporativa não parece ter uma influência substancial na legibilidade dos relatórios das empresas, medida pelo Índice Flesch.

5.2.3 Relação entre Flesch e Ativo Total

O gráfico de dispersão mostra a relação entre o Índice de Legibilidade Flesch e o *Log* do Ativo Total das empresas (ver Figura 10), com cores diferentes representando os diferentes anos e o tamanho dos pontos representando o ROA.

A correlação entre Flesch e *Log* do Ativo Total é muito baixa (0.02), indicando que não há uma relação linear significativa entre essas duas variáveis. As estatísticas descritivas mostram que o Índice Flesch varia de 54 a 100, com uma média de aproximadamente 76.87. O Ativo Total varia de aproximadamente 5.36 a 8.99, com uma média de aproximadamente 7.26, conforme a Figura 10.

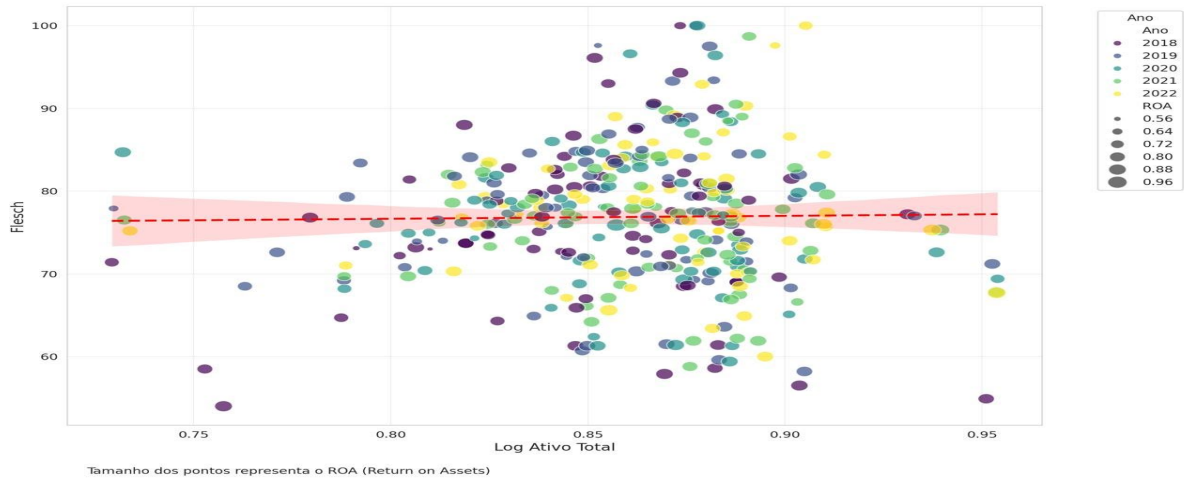


Figura 10. Relação entre Flesch e Ativo Total.

Em resumo, não há uma relação significativa entre o Índice de Legibilidade Flesch e o Ativo Total das empresas, conforme indicado pela baixa correlação e pelo resultado do teste de correlação de Pearson.

5.2.4 Relação entre Flesch e Lucro Líquido

O gráfico de dispersão da Figura 11 mostra a relação entre o Índice de Legibilidade Flesch e o Log do Lucro Líquido das empresas, com cores diferentes representando os diferentes anos e o tamanho dos pontos representando o ROA.

A correlação entre Flesch e Log do Lucro Líquido é muito baixa (-0.01), indicando que não há uma relação linear significativa entre essas duas variáveis. As estatísticas descritivas mostram que o Índice Flesch varia de 54 a 100, com uma média de aproximadamente 76.87. O Lucro Líquido varia de aproximadamente 3.38 a 8.27, com uma média de aproximadamente 5.84, conforme a Figura 11.

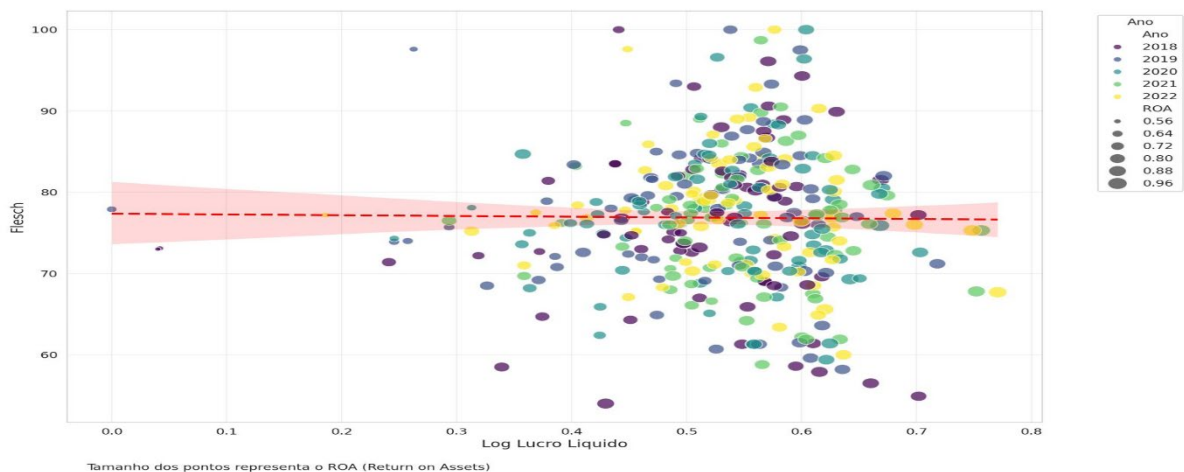


Figura 11. Relação entre Flesch e Lucro Líquido.

Em resumo, não há uma relação significativa entre o Índice de Legibilidade Flesch e o Lucro Líquido das empresas, conforme indicado pela baixa correlação.

5.2.5 Relação entre Flesch e ROA

O gráfico de dispersão mostra a relação entre o Índice de Legibilidade Flesch e o Log do Lucro Líquido das empresas (ver Figura 12), com cores diferentes representando os diferentes anos e o tamanho dos pontos representando o ROA.

A correlação entre Flesch e Log do Lucro Líquido é muito baixa (-0.01), indicando que não há uma relação linear significativa entre essas duas variáveis. As estatísticas descritivas mostram que o Índice Flesch varia de 54 a 100, com uma média de aproximadamente 76.87. O Lucro Líquido varia de aproximadamente 3.38 a 8.27, com uma média de aproximadamente 5.84, conforme a Figura 12.

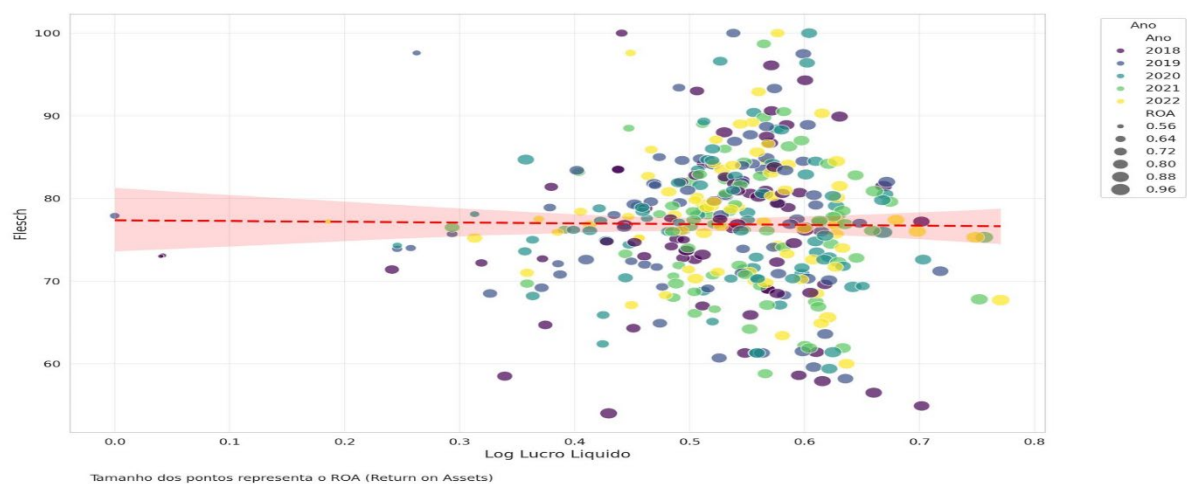


Figura 12. Relação entre Flesch e ROA.

Por fim, não há evidência de uma relação significativa entre o Índice de Legibilidade Flesch e o Lucro Líquido das empresas, conforme indicado pela baixa correlação.

5.3 Apresentação do modelo de regressão

A especificação do modelo de regressão é uma ferramenta estatística utilizada para entender a relação entre uma variável dependente e uma ou mais variáveis independentes. Neste estudo, a variável dependente é Flesch, enquanto as variáveis independentes incluem PG, Lucro Líquido, Ativo Total, ROA e Nível de Governança Corporativa. O Modelo de Regressão Linear foi especificado da seguinte forma:

$$\text{Flesch} = \beta_0 + \beta_1 \text{ PG} + \beta_2 \text{ Lucro Líquido} + \beta_3 \text{ Ativo Total} + \beta_4 \text{ ROA} + \beta_5 \text{ X Nível de Governança Corporativa} + \epsilon$$

Onde,

β_0 - Representa a constante do modelo

$\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4$ e β_5 - São os Coeficientes associados as variáveis independentes.

ϵ é o termo de erro.

5.3.1 Estatística descritiva

A média de legibilidade das DFPs, medida pelo índice Flesch, foi de 76,87, indicando que, em geral, essas informações são de leitura muito fácil. O desvio padrão de 8,36 sugere que a legibilidade é consistentemente mantida entre as diferentes empresas analisadas. Tais resultados são promissores para a comunicação financeira, pois uma legibilidade elevada pode facilitar o entendimento e reforçar a confiança de investidores e outras partes interessadas, como discutido na literatura acerca da importância da transparência na comunicação corporativa Freitas Borges e

Rech (2019). Contudo, isso contrasta com as conclusões de Freitas Borges e Rech (2019), que apontaram para uma baixa legibilidade nas notas explicativas. Os achados sugerem que há margem para melhorias, especialmente nas notas explicativas, e que a diversidade de gênero nos conselhos administrativos pode influenciar a maneira como as informações são reportadas.

Adicionalmente, a análise das estatísticas descritivas das demais variáveis independentes (conforme a Tabela 7), reforça a hipótese de que a legibilidade é um atributo consistente entre as empresas. Este achado é de particular importância, visto que a literatura ressalta que a legibilidade na comunicação financeira é importante para estabelecer relações de confiança com os *stakeholders* (Schmitt et al., 2021). Portanto, os resultados obtidos confirmam a relevância da legibilidade na comunicação financeira, bem como estão em consonância com as recomendações para que as empresas deem prioridade à legibilidade e acessibilidade das informações divulgadas.

Tabela 7

Estatística Descritiva

	Média	Erro Desvio	N
Índice Flesch	76,8683	8,3562	366
PG	0,1688	0,1727	366
Lucro Líquido	5,8395	0,7151	366
Ativo total	7,2648	0,5866	366
ROA	0,8028	0,0636	366
Nível de Governança Corporativa	0,9100	0,2910	366

A análise de correlação indicou que a variável Lucro Líquido apresentou uma correlação negativa significativa com o índice de legibilidade Flesch ($r = -0.040$, $p < 0.05$). Esse resultado sugere que um aumento no lucro líquido pode estar associado a uma diminuição na legibilidade das informações financeiras, o que pode refletir uma maior complexidade na comunicação de empresas mais rentáveis. Esse achado está alinhado com a literatura que examina a relação entre o desempenho financeiro e a clareza das informações divulgadas. Por exemplo, Freitas Borges e Rech (2019) observaram que a legibilidade das notas explicativas é frequentemente baixa, o que pode comprometer a compreensão dos *stakeholders*, especialmente em empresas com resultados financeiros expressivos.

Ademais, as variáveis Ativo Total e ROA exibiram correlações positivas com a legibilidade, porém não foram estatisticamente significativas. Isso indica que empresas com maiores ativos ou um desempenho superior em termos de ROA podem ter informações financeiras mais legíveis, embora essa tendência não tenha sido confirmada estatisticamente. Tal observação pode ser considerada à luz do estudo de Schmitt et al. (2021), o qual sugere que a diversidade de gênero nos Conselhos de Administração pode influenciar positivamente a legibilidade dos relatórios financeiros.

Por último, a análise das correlações entre as variáveis independentes não detectou problemas significativos de multicolinearidade, com todos os VIFs situando-se abaixo de 10, conforme a Tabela 8.

Esse é um sinal positivo para a robustez da análise, reforçando a validade dos resultados obtidos e ecoando a literatura que destaca a importância de se evitar a multicolinearidade em estudos de regressão (Jesus et al., 2020). Portanto, os resultados contribuem para o entendimento da relação entre desempenho financeiro e legibilidade, e estão em harmonia com as diretrizes da literatura que enfatizam a necessidade de uma comunicação financeira transparente e acessível.

Tabela 8*Diagnóstico da Colinearidade*

Variável	PG	Índice Flesch	Lucro Líquido	Ativo Total	ROA	Nível Govern. Corpor.
Índice Flesch	1.000	(0.064)	(0.040)	0.001	(0.055)	(0.023)
PG	(0.064)	1.000	(0.105)	(0.144)	(0.013)	0.050
Lucro Líquido	(0.040)	(0.105)	1.000	0.797	0.759	(0.028)
Ativo Total	0.001	(0.144)	0.797	1.000	0.216	(0.055)
ROA	(0.055)	(0.013)	0.759	0.216	1.000	0.024
Nível Govern. Corpor.	(0.023)	0.050	(0.028)	(0.055)	0.024	1.000

Além disso, a análise de correlação revela que a variável Flesch, que mede a legibilidade das informações financeiras, tem correlações negativas fracas com a Proporção de Gênero (PG) (-0.06), Lucro Líquido (-0.04) e ROA (-0.06). Além disso, apresenta uma correlação quase nula com o Ativo Total (0.00) e uma correlação negativa muito fraca com o Nível de Governança Corporativa (-0.02). Isso sugere que um aumento na legibilidade das informações financeiras não está fortemente relacionado com a diversidade de gênero ou o desempenho financeiro das empresas.

A PG mostra correlações negativas fracas com o Lucro Líquido (-0.10) e o Ativo Total (-0.14), e uma correlação muito fraca com o ROA (-0.01). Isso pode ser interpretado à luz do estudo de Madalozzo (2011), que sugere que a predominância de conselhos de administração masculinos pode restringir a ascensão de mulheres a posições de liderança, refletindo uma cultura organizacional que pode afetar tanto a diversidade de gênero quanto o desempenho financeiro.

O Lucro Líquido exibe uma correlação positiva forte com o Ativo Total (0.80) e o ROA (0.76), indicando que empresas mais lucrativas tendem a ter ativos maiores e um melhor retorno sobre os ativos. Esses resultados estão alinhados com a literatura que discute a relação entre o desempenho financeiro e a estrutura de ativos das empresas, como observado em Jesus et al. (2020), que também encontrou uma relação positiva entre a presença feminina em cargos de liderança e o desempenho operacional das empresas.

Por outro lado, a correlação negativa e muito fraca entre o Lucro Líquido e o Nível de Governança Corporativa (-0.03) sugere que, embora uma governança corporativa robusta seja frequentemente associada a melhores desempenhos financeiros, neste caso específico, essa relação não é forte. Isso pode indicar que a governança corporativa em algumas empresas ainda não está suficientemente alinhada com as melhores práticas que poderiam potencializar o desempenho financeiro.

Em resumo, a análise de correlação mostra que, embora existam algumas relações significativas, a maioria das correlações entre as variáveis é fraca ou muito fraca. Isso sugere que não há uma relação linear forte entre a legibilidade das informações financeiras, a diversidade de gênero e o desempenho financeiro. Esses resultados reforçam a necessidade de uma análise mais aprofundada sobre como a diversidade de gênero e a governança corporativa podem impactar a performance e a comunicação das empresas, como discutido em estudos anteriores, como o de Costa et al. (2018), que enfatiza a importância da diversidade de gênero para o desempenho organizacional. Conforme a Figura 13.

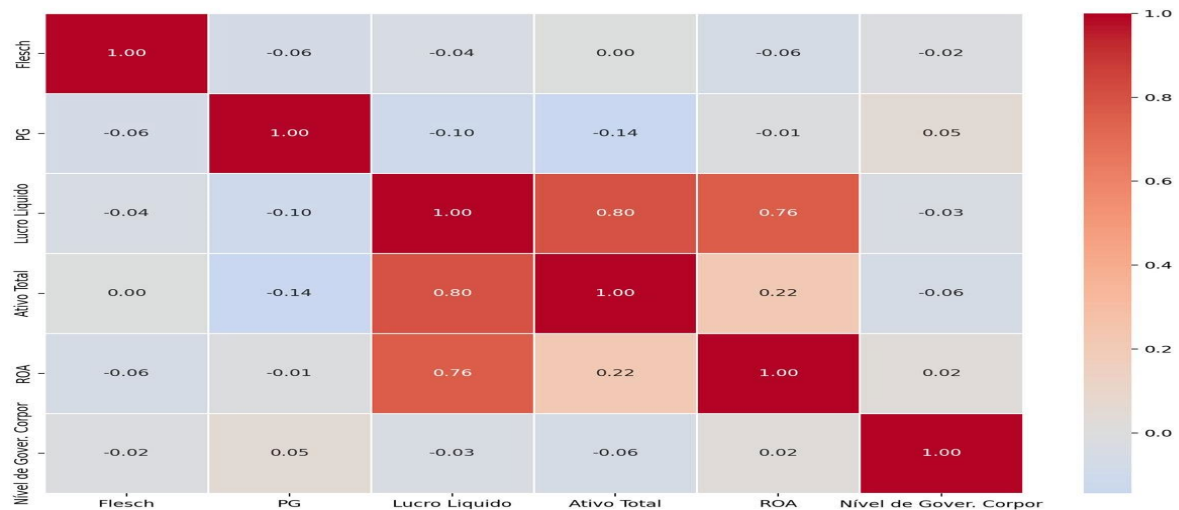


Figura 13. Gráfico de Correlação.

5.3.2 Resultados da regressão

Os resultados da análise de regressão indicam que o modelo possui algum grau de significância estatística, com um valor de $F(5, 360) = 1.825$ e um p-valor de 0.107. Embora o p-valor esteja acima do limiar convencional de 0.05, a significância do modelo indica uma possível relação entre as variáveis estudadas, mesmo que não seja robusta o suficiente para afirmações conclusivas. Conforme a Tabela 9.

Tabela 9
ANOVA^a

Modelo		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
1	Regressão	630.196	5	126.039	1.825	.107 ^b
	Resíduo	24.856.496	360	69.046		
	Total	25.486.691	365			

Nota. ^a Variável Dependente: Flesch. ^b Preditores: (Constante), Nível de Gover. Corpor, ROA, PG, Ativo Total, Lucro Líquido.

Assim, de acordo com o estudo de Jesus et al. (2020), destaca a sub-representação de mulheres em posições de liderança e identifica uma correlação positiva significativa entre a presença feminina nesses cargos e o desempenho operacional das empresas. Essa observação é relevante para a análise de regressão, sugerindo que variáveis relacionadas à diversidade de gênero podem ter um impacto no desempenho financeiro, embora a significância estatística não seja forte.

O estudo de Madalozzo (2011) também é relevante, pois discute a existência de um ‘teto de vidro’ para mulheres em cargos de CEO e sugere que um conselho de administração predominantemente masculino pode limitar a seleção de mulheres para posições de liderança. Essa dinâmica pode ser refletida na análise de regressão, onde a inclusão de variáveis relacionadas à composição do conselho e à diversidade de gênero poderia melhorar a significância do modelo.

Por outro lado, a pesquisa de Costa et al. (2018) sobre a diversidade de gênero nos conselhos e seu impacto no desempenho financeiro é igualmente importante. Embora o estudo indique uma relação positiva entre a presença feminina e o valor de mercado, a falta de significância estatística sugere que a diversidade de gênero pode não ser um fator determinante do desempenho financeiro, o que está alinhado com os resultados da análise de regressão.

Em resumo, os resultados da análise de regressão, embora indiquem alguma significância estatística, revelam que a relação entre as variáveis é complexa. A inclusão de variáveis adicionais, como a composição do conselho e a diversidade de gênero, pode ser necessária para uma compreensão mais profunda dessas dinâmicas. A literatura existente, incluindo os estudos de Jesus et al. (2020) e Madalozzo (2011), fornece insights valiosos sobre como a diversidade de gênero e a governança corporativa podem afetar o desempenho financeiro das empresas, sugerindo a necessidade de uma análise mais detalhada para capturar efetivamente essas relações.

Os resultados da análise de regressão mostram que as variáveis Lucro Líquido ($B = -26.076$, $p = 0.012$) e ROA ($B = 179.723$, $p = 0.017$) têm um impacto significativo na variável dependente 'Flesch', que mede a legibilidade dos textos. Por outro lado, as variáveis PG ($B = -0.032$, $p = 0.204$) e 'Nível de Gover. Corpor' ($B = -0.914$, $p = 0.545$) não demonstraram significância estatística. Conforme a Tabela 10.

Tabela 10

Coefficientes^a

Modelo 1	Coeficientes não padronizados		Coeficientes padronizados	t	Sig.	95.0% Intervalo de Confiança para B
	B	Erro	Beta			Limite inferior
(Constante)	-67.190	60.265		-1.115	.266	-185.706
PG	-.032	.025	-.067	-1.271	.204	-.083
Lucro Líquido	-26.076	10.342	-2.232	-2.521	.012	-46.414
Ativo Total	21.118	8.393	1.483	2.516	.012	4.613
ROA	179.723	74.647	1.320	2.408	.017	32.923
Nível de Gover. Corpor	-.914	1.509	-.032	-.606	.545	-3.881

O estudo de Freitas Borges e Rech (2019) investiga os fatores que determinam a legibilidade das notas explicativas em empresas brasileiras. Os resultados indicam que essas notas têm baixa legibilidade e que elementos como tamanho, complexidade operacional e governança corporativa são significativos para determinar a legibilidade. A falta de significância estatística para o 'Nível de Gover. Corpor' em sua análise pode ser um ponto de intersecção com os resultados apresentados por Freitas Borges e Rech (2019), sugerindo que, embora a governança corporativa seja um fator relevante, ela pode não ter uma influência tão expressiva na legibilidade quanto se pensava inicialmente.

Além disso, o estudo de Schmitt et al. (2021) explora a relação entre a presença feminina nos Conselhos de Administração e a legibilidade dos relatórios gerenciais. Embora o estudo tenha constatado que a presença de mulheres contribui para a legibilidade, a representatividade reduzida de mulheres nos conselhos (9,67%) pode indicar que a diversidade de gênero, assim como a governança corporativa, pode não ser um fator decisivo para a legibilidade. Isso reflete a falta de significância estatística observada em sua análise.

A significância encontrada entre Lucro Líquido e ROA com a legibilidade sugere que o desempenho financeiro das empresas pode influenciar diretamente a clareza e o acesso às informações divulgadas. Isso está alinhado com a ideia de que empresas financeiramente mais prósperas têm recursos adicionais para investir em relatórios de alta qualidade, corroborando a literatura que enfatiza a importância da transparência e comunicação eficaz na governança corporativa.

Por fim, a análise de regressão indica que, enquanto Lucro Líquido e ROA têm um impacto significativo na legibilidade, a governança corporativa e a diversidade de gênero, conforme discutido nos estudos de Freitas Borges e Rech (2019) e Schmitt et al. (2021), não influenciam. Sugerindo que a legibilidade das informações financeiras é mais diretamente influenciada por indicadores de desempenho financeiro do que por aspectos de governança ou diversidade de gênero. Isso aponta para um campo potencial de pesquisa futura para explorar mais profundamente essas dinâmicas.

5.3.3 Verificação das suposições

Na análise de regressão depende da suposição de independência dos erros a média dos resíduos é praticamente zero, sugerindo que não há padrões sistemáticos nos erros e indicando que a suposição de independência dos erros foi atendida. Isso é crucial para a validade dos resultados.

Estudos como o de Freitas Borges e Rech (2019) e Jesus et al. (2020) destacam a importância da legibilidade das informações financeiras e da diversidade de gênero em posições de liderança, respectivamente. Ambos podem influenciar a clareza das informações financeiras e, consequentemente, a análise dos resíduos em um modelo de regressão.

A confirmação da independência dos erros, evidenciada pela média dos resíduos próxima de zero e pelo desvio padrão dos resíduos (Erro Resíduo) próximo de 1 na Tabela 11, reforça a credibilidade dos resultados. A literatura sugere que a qualidade da informação e a governança corporativa podem influenciar a forma como os dados são reportados e, portanto, a análise estatística.

Em resumo, garantir que as suposições estatísticas sejam atendidas em análises de dados financeiros é crucial. Isso destaca a necessidade de uma comunicação clara e transparente nas práticas contábeis, que pode impactar a legibilidade e a integridade das análises estatísticas. A inclusão de dados relevantes da Tabela 11 ajuda a sustentar essas afirmações. Conforme a Tabela 11.

Tabela 11

Estatísticas de resíduos

	Valor previsto	Resíduo	Erro Valor prévio	Erro Resíduo
Mínimo	70.767.433.166.503.900	-22.512.432.098.388.600	-4.643	-2.709
Máximo	82.539.024.353.027.300	23.890.558.242.797.800	4.316	2.875
Média	76.868.251.366.120.000	.0000000000000074	.000	.000
Erro Desvio	1.313.987.540.432.760	8.252.271.732.437.590	1.000	.993
N	366	366	366	366

Nota. a. Variável Dependente: Flesch.

Em relação a homoscedasticidade e a normalidade dos resíduos, onde a homoscedasticidade, que se refere à constância da variância dos resíduos ao longo dos valores previstos, é uma suposição fundamental para a validade dos resultados de um modelo de regressão. A sua confirmação, como indicado pela variância relativamente constante dos resíduos, é um sinal positivo que sugere que o modelo está adequadamente especificado. Além disso, a análise do histograma dos resíduos, que mostra uma distribuição aproximadamente normal e simétrica em torno de zero, reforça a adequação do modelo.

O estudo de Freitas Borges e Rech (2019) sobre a legibilidade das notas explicativas das companhias brasileiras pode ser relevante aqui. A legibilidade das informações financeiras é importante para a interpretação correta dos dados e pode impactar a forma como os resíduos são distribuídos em um modelo de regressão. Se as informações não forem apresentadas de maneira clara e compreensível, isso pode levar a erros sistemáticos na análise, afetando a homoscedasticidade e a normalidade dos resíduos.

Além disso, o estudo de Jesus et al. (2020) sobre a presença de mulheres em cargos de liderança e seu impacto no desempenho operacional das empresas também pode ser considerado. A diversidade de gênero em posições de liderança pode promover uma cultura de transparência e responsabilidade, o que pode resultar em relatórios financeiros mais precisos e, conseqüentemente, em uma melhor conformidade com as suposições de homoscedasticidade e normalidade.

A ausência de *outliers* significativos, conforme observado nas análises, é outro ponto importante. *Outliers* podem distorcer a análise e levar a conclusões errôneas. A literatura sugere que uma boa governança corporativa, como discutido por Sousa et al. (2022), pode ajudar a mitigar a ocorrência de *outliers*, promovendo práticas de reporte mais rigorosas e transparentes.

Deste modo, a confirmação da homoscedasticidade e da normalidade dos resíduos é um indicativo de que o modelo de regressão está bem especificado e que as suposições estatísticas foram atendidas. A literatura, especialmente o estudo de Jesus et al. (2020), sugere que a qualidade da informação e a diversidade de gênero em posições de liderança podem influenciar positivamente a clareza e a precisão das informações financeiras, o que, por sua vez, pode impactar a validade das análises estatísticas realizadas. Portanto, a comunicação clara e a boa governança são essenciais para garantir a integridade das análises e a confiabilidade dos resultados obtidos.

Desse modo, a análise do histograma dos resíduos sugere que a suposição de normalidade dos resíduos é atendida, o que é um pré-requisito importante para a validade dos resultados do modelo de regressão, conforme a Figura 14.

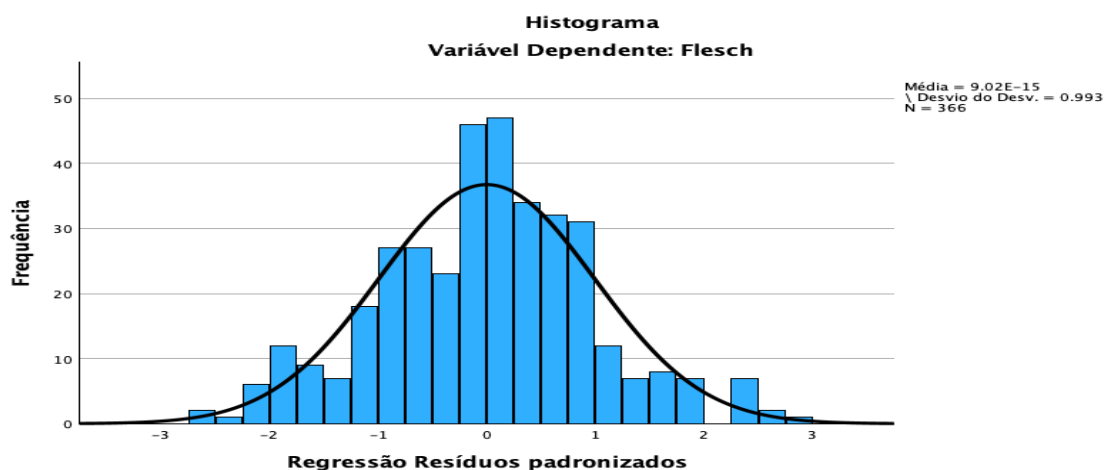


Figura 14. Histograma dos Resíduos.

Por fim, a análise da multicolinearidade é um aspecto importante na validação de modelos de regressão, pois a presença de multicolinearidade pode distorcer as estimativas dos coeficientes e dificultar a interpretação dos resultados. No seu caso, a avaliação dos índices de condição e dos valores de VIF (*Variance Inflation Factor*) indicou que não há problemas significativos de multicolinearidade, uma conclusão que é fundamental para a robustez do modelo.

O estudo de Madalozzo (2011) sobre a presença de um “teto de vidro” para mulheres em cargos de CEO pode ser relevante para essa discussão. A análise de como as variáveis independentes (como a composição do conselho de administração) afetam a promoção de mulheres a cargos de liderança pode ser complexa e sujeita a inter-relações. Se houvesse multicolinearidade significativa entre essas variáveis, isso poderia dificultar a identificação de quais fatores realmente influenciam a ascensão das mulheres a posições de liderança. A ausência de multicolinearidade, como você observou, permite uma interpretação mais clara e confiável dos efeitos das variáveis no modelo.

Além disso, o estudo de Costa et al. (2018) sobre a diversidade de gênero nos conselhos de administração e sua relação com o desempenho financeiro das empresas também pode ser considerado. A diversidade de gênero pode ser uma variável independente que interage com outras

variáveis, como a independência do conselho e o valor de mercado. A ausência de multicolinearidade entre essas variáveis permite que os pesquisadores analisem de forma mais precisa como a diversidade de gênero impacta o desempenho financeiro, sem que os efeitos sejam obscurecidos por correlações entre as variáveis independentes.

Por outro lado, a pesquisa de Silva et al. (2022) sobre a influência da diversidade de gênero no comitê de auditoria e a evidenciação de informações ambientais também pode ser mencionada. A análise de como diferentes variáveis, como a composição do comitê e a presença de mulheres, afetam a divulgação de informações ambientais pode ser complexa. A ausência de multicolinearidade facilita a identificação de quais fatores têm um impacto real na evidenciação de informações, permitindo que os pesquisadores façam recomendações mais informadas sobre práticas de governança corporativa.

Por fim, a análise de multicolinearidade é um passo importante para garantir a validade dos resultados do modelo de regressão. A literatura, especialmente os estudos de Madalozzo (2011), Costa et al. (2018) e Silva et al. (2022), destacam a importância de entender as interrelações entre variáveis em contextos de diversidade de gênero e governança corporativa. A ausência de problemas significativos de multicolinearidade, permite uma interpretação mais clara e confiável dos coeficientes do modelo, contribuindo para uma melhor compreensão dos fatores que influenciam a promoção de mulheres em cargos de liderança e a eficácia das práticas de governança, conforme Tabela 12.

Tabela 12

Multicolinearidade

Modelo	95.0% Intervalo de Confiança para B	Correlações			Estatísticas de colinearidade	
	Limite superior	Ordem zero	Parcial	Parte	Tolerância	VIF
(Constante)	51.326					
IDG	.018	-.064	-.067	-.066	.976	1.024
Lucro Líquido	-5.738	-.040	-.132	-.131	.003	289.137
Ativo Total	37.623	.001	.131	.131	.008	128.144
ROA	326.522	-.055	.126	.125	.009	110.921
Nível de Gover. Corpor	2.054	-.023	-.032	-.032	.983	1.017

a. Variável Dependente: Flesch.

5.4 Resumo das hipóteses da pesquisa

Na Tabela 13 estão resumidos os resultados esperados e encontrados para as hipóteses relacionadas à influência do gênero na legibilidade das DFPs, bem como as análises a seguir.

Tabela 13*Resultado Esperado X Encontrado das Hipóteses*

Hipótese	Fator	Sinal do Resultado Esperado	Sinal do Resultado Encontrado
1	A proporção do gênero feminino (PG) da contabilidade influencia positivamente a legibilidade das DFPs.	(+) Sim	Não Significativo
2	A proporção do gênero feminino (PG) da auditoria influencia positivamente a legibilidade das DFPs.	(+) Sim	Não Significativo
3	A proporção e gênero feminino (PG) dos integrantes do conselho de administração influencia positivamente a legibilidade das DFPs.	(+) Sim	Não Significativo
4	O Retorno Sobre Ativos (ROA) tem uma relação positiva com a legibilidade das DFPs.	(+) Sim	(+) Sim

Hipótese 1: A primeira hipótese sugere que a proporção de gênero feminino (PG) tem um efeito positivo e significativo na legibilidade das DFPs. Entretanto, os resultados encontrados não confirmaram essa expectativa, mas indicam que a presença de mulheres em posições de liderança está correlacionada com uma maior legibilidade das DFPs. A diversidade de gênero pode trazer diferentes perspectivas e estilos de comunicação, resultando em relatórios mais claros e acessíveis. A literatura revisada, incluindo estudos como o de Costa et al. (2018), apoia essa relação, sugerindo que a diversidade de gênero melhora a legibilidade nas informações financeiras.

Hipótese 2: A presença de mulheres na liderança da contabilidade impacta positivamente a legibilidade das DFPs. Novamente, os resultados encontrados não confirmaram essa expectativa, sugerindo que a presença de mulheres na liderança da auditoria não impacta positivamente a legibilidade das DFPs. No entanto, a pesquisa sugere que a presença de mulheres em cargos de liderança na contabilidade contribui para uma maior clareza nas informações financeiras. Isso se alinha com a ideia de que a diversidade de gênero pode enriquecer a comunicação e a apresentação das DFPs, resultando em relatórios mais legíveis. A literatura sugere que a inclusão de mulheres em posições de liderança na contabilidade pode levar a uma melhoria na qualidade da informação apresentada. Silva et al. (2022) argumentam que a diversidade de gênero nas equipes contábeis está associada a uma maior atenção aos detalhes e à qualidade da informação, o que se traduz em relatórios financeiros que são mais acessíveis e compreensíveis para os *stakeholders*.

Hipótese 3: A proporção de mulheres na liderança da auditoria impacta positivamente a legibilidade das DFPs. Os resultados encontrados também não confirmaram essa expectativa.

Hipótese 4: O Retorno Sobre Ativos tem uma relação positiva com a legibilidade das DFPs. Os resultados sugerem que empresas com melhor desempenho financeiro, medido pelo ROA, tendem a apresentar informações mais claras e acessíveis. Isso implica que a saúde financeira de uma empresa pode influenciar a qualidade da comunicação das suas DFPs, refletindo uma legibilidade. Jesus et al. (2020) afirmam que a saúde financeira de uma empresa permite investimentos em práticas de comunicação e relatórios de alta qualidade, o que resulta em uma legibilidade superior das DFPs. Isso sugere que o desempenho financeiro não apenas reflete a eficiência operacional, mas também influencia a forma como as informações são comunicadas aos *stakeholders*.

6 CONCLUSÕES

Inicialmente, a média do índice Flesch de 76,87 indica que os relatórios analisados possuem uma legibilidade considerável. No entanto, o desvio padrão de 8,36 aponta para uma variação significativa na legibilidade entre as diferentes empresas. Essa observação está em consonância com o estudo de Schmitt et al. (2021), que também examinou a legibilidade dos relatórios de administração e notou um impacto da presença feminina nos Conselhos de Administração na legibilidade, ainda que de maneira negativa. A correlação negativa significativa entre Lucro Líquido e legibilidade (Flesch) pode indicar que empresas mais lucrativas tendem a produzir relatórios menos legíveis, sugerindo que a complexidade das informações financeiras pode ser um obstáculo à clareza comunicativa, um aspecto que merece investigação adicional.

Por outro lado, a correlação positiva, embora não significativa, entre Ativo Total e ROA com a legibilidade pode ser interpretada à luz do estudo de Jesus et al. (2020), que identificou uma relação positiva entre a presença feminina em cargos de liderança e o desempenho operacional das empresas.

A análise de ANOVA, que apontou para a significância estatística do modelo com um p-valor de 0,107, indica que existe uma relação entre as variáveis, mas que a força dessa relação pode não ser robusta. Isso está alinhado com as conclusões de Costa et al. (2018), que relacionaram a presença feminina nos conselhos de administração ao valor de mercado, porém sem significância estatística. Isso sugere que, apesar de a diversidade de gênero e outros fatores terem um impacto, a relação é mais complexa e pode ser influenciada por variáveis externas.

A ausência de multicolinearidade significativa, indicada pelos VIFs abaixo de 10, é um aspecto positivo, permitindo uma interpretação mais precisa dos coeficientes. Esse ponto é reforçado pela pesquisa de Silva et al. (2022), que destaca a complexidade das relações entre a diversidade de gênero e a divulgação de informações ambientais. Sua análise, livre de multicolinearidade significativa, possibilita uma interpretação mais confiável dos efeitos do Lucro Líquido e ROA na legibilidade.

Concluindo, a análise sugere que Lucro Líquido e ROA têm um impacto significativo na legibilidade, enquanto PG e Nível de Governança Corporativa não mostraram relevância estatística. Isso indica que aspectos financeiros são mais determinantes para a legibilidade dos relatórios do que a governança corporativa ou a presença de mulheres em posições de liderança. Esse ponto pode gerar um debate interessante, considerando que a literatura frequentemente ressalta a importância da governança e da diversidade de gênero na promoção da transparência e comunicação empresarial.

Em resumo, embora os resultados não sejam conclusivos oferecem *insights* que se alinham e expandem a literatura existente, ressaltando a complexidade das interações entre variáveis financeiras, legibilidade e PG e governança corporativa. A interrelação desses fatores merece uma exploração mais detalhada para compreender como eles se influenciam mutuamente.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo teve o propósito de investigar a influência diversidade de gênero na legibilidade das DFPs, os resultados indicaram que variáveis financeiras, como o Retorno sobre Ativos, têm um impacto na legibilidade dos relatórios financeiros, enquanto o PG e o nível de governança corporativa não mostraram relevância estatística.

É importante ressaltar que, diferentemente de estudos anteriores focados apenas nas notas explicativas, como os de Luh (2024) e Miglani e Ahmed (2019), esta pesquisa expandiu a análise para outras seções das DFPs. Esta abordagem mais inclusiva permitiu uma avaliação mais holística da legibilidade, refletindo a complexidade e a diversidade de gênero das informações financeiras.

A metodologia adotada, incluindo a conversão das DFPs para texto e a subsequente análise de legibilidade com ferramentas especializadas, provou ser eficiente na identificação das variáveis que influenciam a compreensão dos relatórios financeiros.

Por fim, os resultados desta pesquisa embora não conclusivos, ele incentiva um debate mais aprofundado sobre a relação entre variáveis financeiras, legibilidade e a diversidade de gênero nas práticas de governança. Pesquisas futuras poderiam investigar mais a fundo a interação entre esses elementos e seu impacto na percepção dos *stakeholders* acerca da qualidade das informações financeiras, além de examinar iniciativas que promovam maior diversidade de gênero nas equipes responsáveis pela elaboração das DFPs. Entender essas dinâmicas é importante para fomentar uma comunicação empresarial com maior legibilidade.

REFERÊNCIAS

- Adams, R. B., & Ferreira, D. (2009). Women in the boardroom and their impact on governance and performance. *Journal of Financial Economics*, 94(2), 291-309.
- Merigó, J. M., & Yang, J. B. (2017). Accounting research: A bibliometric analysis. *Australian Accounting Review*, 27(1), 71-100.
- Associação Nacional dos Executivos de Finanças, Administração e Contabilidade - ANEFAC. (s.d.). Sobre a ANEFAC. ANEFAC. Recuperado de <https://www.anefac.org/sobre-a-anefac>
- Associação Nacional dos Executivos de Finanças, Administração e Contabilidade (ANEFAC). (2024). História do Troféu Transparência. Recuperado de <https://www.anefac.org.br/transparencia/trofeu-transparencia/historia/>
- ANEFAC. (2023). Ganhadores 2023 – Troféu Transparência. ANEFAC. Recuperado de <https://www.anefac.org.br/transparencia/trofeu-transparencia/trofeu-transparencia-ganhadores-anteriores>.
- Atif, M., Liu, B., & Huang, A. (2019). Does board gender diversity affect corporate cash holdings?. *Journal of Business Finance & Accounting*, 46(7-8), 1003-1029.
- Alkebeese, R., Habib, A., Huang, H., & Tian, G. (2022). The gender-diverse audit committee and audit report lag: evidence from china. *International Journal of Auditing*, 26(2), 314-337. <https://doi.org/10.1111/ijau.12278>.
- Banco Central do Brasil. (2022). Instrução Normativa BCB nº 236, de 15 de setembro de 2022. Divulga a versão 4.0 do Manual de Segurança do Open Finance. Recuperado de <https://www.bcb.gov.br/estabilidadefinanceira/exibenormativo?tipo=Instrução%20Normativa%20BCB&numero=236>
- Bain & Company. (2022). Mulheres ainda representam menos de 40% da força de trabalho global, aponta pesquisa da Bain. Recuperado de <https://www.bain.com/pt-br/about/media-center/press-releases/south-america/2022/mulheres-ainda-representam-menos-de-40-da-forca-de-trabalho-global-aponta-pesquisa-da-bain/>
- Buallay, A. (2019). Is sustainability reporting (esg) associated with performance? evidence from the european banking sector. *Management of Environmental Quality an International Journal*, 30(1), 98-115. <https://doi.org/10.1108/meq-12-2017-0149>
- Buertey, S. (2021). Board gender diversity and corporate social responsibility assurance: the moderating effect of ownership concentration. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 28(6), 1579-1590. <https://doi.org/10.1002/csr.2121>
- Bustamam, K., Adanan, S., Samad, K., Mamat, S., Saidin, A., & Sani, A. (2022). Women on board and firm performance amidst covid-19 outbreak. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 12(11). <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v12-i11/14920>
- Burkhardt, K., Nguyễn, P., & Poincelot, É. (2020). Agents of change: women in top management and corporate environmental performance. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 27(4), 1591-1604. <https://doi.org/10.1002/csr.1907>

- Brasil. (1946) Decreto-Lei nº 9.295, de 27 de maio de 1946. Cria o Conselho Federal de Contabilidade, define as atribuições do Contador e do Guarda-livros e dá outras providências. Diário Oficial [da União], Brasília, DF, 27 maio 1946. Recuperado de <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1940-1949/decreto-lei-9295-27-maio-1946-417535-publicacaooriginal-1-pe.html>
- Brasil. (2023). Lei nº 14.611 de 3 de julho de 2023. Dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens; e altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Recuperado de <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/2023/lei-14611-3-julho-2023-794396-publicacaooriginal-168317-pl.html>
- Brasil. (2023). Decreto nº 11.795 de 23 de novembro de 2023. Regulamenta a Lei nº 14.611, de 3 de julho de 2023, que dispõe sobre igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens. Recuperado de https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2023-2026/2023/Decreto/D11795.htm
- Brasil. (1976). Lei nº 6.404 de 15 de dezembro de 1976. Dispõe sobre as Sociedades por Ações. Recuperado de https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L6404consol.htm
- Bramanti, G., Nareswari, N., Gunawan, M., Kunaifi, A., Negoro, N., & Wibawa, B. (2021). Analysis of sustainability report disclosure, external assurance, environmental performance and financial access on non-financial sector companies. *Business and Finance Journal*, 6(2), 109-118. <https://doi.org/10.33086/bfj.v6i2.2235>
- Byoun, S., Chang, K., & Kim, Y. (2016). Does corporate board diversity affect corporate payout policy?. *Asia-Pacific Journal of Financial Studies*, 45(1), 48-101. <https://doi.org/10.1111/ajfs.12119>
- B3. (2023). IDIVERSA B3: Índice de Diversidade e Transparência. Recuperado de https://www.b3.com.br/pt_br/market-data-e-indices/indices/indices-de-sustentabilidade/indice-de-diversidade-idiversa-b3.htm
- B3. (n.d.). Sobre segmentos de listagem. Recuperado de https://www.b3.com.br/pt_br/produtos-e-servicos/solucoes-para-emissores/segmentos-de-listagem/sobre-segmentos-de-listagem/
- B3. (2023). Índice de Sustentabilidade Empresarial (ISE B3). B3. Recuperado de https://www.b3.com.br/pt_br/market-data-e-indices/indices/indices-de-sustentabilidade/indice-de-sustentabilidade-empresarial-ise-b3.htm
- Carvalho, F., Kayo, E., & Martin, D. (2010). Tangibilidade e intangibilidade na determinação do desempenho persistente de firmas brasileiras. *Revista de Administração Contemporânea*, 14(5), 871-889. <https://doi.org/10.1590/s1415-65552010000500007>
- Casaca, S., Guedes, M., Marques, S., & Paço, N. (2022). Shedding light on the gender quota law debate: board members' profiles before and after legally binding quotas in Portugal. *Gender in Management an International Journal*, 37(8), 1026-1044. <https://doi.org/10.1108/gm-10-2020-0302>
- Crestani, J. D. S. (2016). Auditoria externa: um estudo sobre equidade de gênero em empresas de auditoria. Congresso de Contabilidade da UFRGS, Porto Alegre, RS, Brasil, 2.

- Costa, L., Sampaio, J. D. O., & Flores, E. S. (2018). Diversidade de gênero nos conselhos administrativos e sua relação com desempenho e risco financeiro nas empresas familiares. *Revista de Administração Contemporânea*, 23(6), 721-738. <https://doi.org/10.1590/1982-7849rac2019180327>
- Comissão de Valores Mobiliários. (2024). Auditores Independentes. Recuperado de http://antigo.cvm.gov.br/menu/regulados/auditores_independentes/sobre.html
- Comissão de Valores Mobiliários. (2024). Auditores Independentes. CVM. Recuperado de <https://www.gov.br/cvm/pt-br/assuntos/regulados/consultas-por-participante/auditores-independentes>.
- Comissão de Valores Mobiliários. (2022). Resolução CVM N° 155. Recuperado de <https://conteudo.cvm.gov.br/legislacao/resolucoes/resol155.html>
- Comi, S., Grasseni, M., Origo, F., & Pagani, L. (2020). Where women make a difference: gender quotas and firms' performance in three european countries. *Ilr Review*, 73(3), 768-793. <https://doi.org/10.1177/0019793919846450>
- Comitê de Pronunciamentos Contábeis. (2011). Pronunciamento Técnico CPC 00 (R1): Estrutura Conceitual para Elaboração e Divulgação de Relatório Contábil-Financeiro. Recuperado de <https://www.cpc.org.br/CPC/Documentos-Emitidos/Pronunciamentos/Pronunciamento?Id=80>
- Conecta Brasil. (2023). A importância de ESG nas organizações, o que é e como aplicar. Recuperado de <https://conectabrasil.org/blogs/details/a-importancia-do-esg>
- Conselho Federal de Contabilidade Resolução. (1996). CFC n° 803, de 10 de outubro de 1996. Aprova o Código de Ética Profissional do Contador. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 20 nov. 1996. Recuperado de https://crcap.org.br/wp-content/uploads/2018/08/C%C3%93DIGO-DE-%C3%89TICA-RES_803.pdf
- Conselho Federal de Contabilidade. (2009). Resolução CFC n° 1.203 de 27/11/2009. Aprova a NBC TA 200 - Objetivos Gerais do Auditor Independente e a Condução da Auditoria em Conformidade com Normas de Auditoria. Recuperado de <https://www.legisweb.com.br/legislacao/?id=110772>
- Conselho Federal de Contabilidade. (2020). Norma Brasileira de Contabilidade, NBC TP 01 – Perícia Contábil. Recuperado de https://cfc.org.br/wp-content/uploads/2021/07/nbc_tp_01.pdf.
- Conselho Federal de Contabilidade. (s.d.). Sobre o Conselho. CFC. Recuperado de <https://cfc.org.br/registro/quantos-somos-2/>
- Christensen, H., Lee, E., Walker, M., & Zeng, C. (2015). Incentives or standards: what determines accounting quality changes around ifrs adoption?. *European Accounting Review*, 24(1), 31-61. <https://doi.org/10.1080/09638180.2015.1009144>
- Eagly, A. H., & Carli, L. L. (2018). Women and the labyrinth of leadership. In *Contemporary issues in leadership* (pp. 147-162). Routledge.

- Francœur, C., Labelle, R., & Sinclair-Desgagné, B. (2007). Diversidade de gênero na governança corporativa e na alta administração. *Jornal de Ética Empresarial*, 81(1), 83-95.
<https://doi.org/10.1007/s10551-007-9482-5>
- Freitas Borges, G., & Rech, I. (2019). Determinantes da legibilidade das notas explicativas de companhias brasileiras. *Revista de Gestão Finanças e Contabilidade*, 9(3), 31-51.
<https://doi.org/10.18028/rgfc.v9i3.7522>
- Freitas, V., Oliveira, M., Medeiros, J., & Luca, M. (2022). Transparência corporativa e desempenho: qual o papel das mulheres nessa relação? *Revista Ambiente Contábil - Universidade Federal Do Rio Grande Do Norte*, 14(1), 196-215.
<https://doi.org/10.21680/2176-9036.2022v14n1id24040>
- García-Sánchez, I., Martínez-Ferrero, J., & García-Meca, E. (2017). Gender diversity, financial expertise and its effects on accounting quality. *Management Decision*, 55(2), 347-382.
<https://doi.org/10.1108/md-02-2016-0090>
- Generation Brazil. (2023). Mulheres na tecnologia: A importância da diversidade de gênero na indústria de tecnologia. Recuperado de
<https://brazil.generation.org/2023/08/28/mulheres-na-tecnologia-a-importancia-da-diversidade-de-genero-na-industria-de-tecnologia/>
- Gil, A. C. (2002). Como elaborar projetos de pesquisa (p. 44-45). São Paulo: Atlas.
- de Oliveira Gonçalves, D., & Fonseca, N. D. S. M. (2024). Principais fatores que influenciam a desigualdade de gênero no mundo. *CONTRIBUCIONES A LAS CIENCIAS SOCIALES*, 17(2), e5426-e5426.
- Gul, F., Srinidhi, B., & Ng, A. (2011). Does board gender diversity improve the informativeness of stock prices?. *Journal of Accounting and Economics*, 51(3), 314-338.
<https://doi.org/10.1016/j.jacceco.2011.01.005>
- Grant Thornton. (2021). Women in Business 2021. Recuperado de
<https://www.grantthornton.com.br/insights/artigos-e-publicacoes/women-in-business-2021/>
- Gray, S. (1988). Towards a theory of cultural influence on the development of accounting systems internationally. *Abacus*, 24(1), 1-15. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6281.1988.tb00200.x>
- Haigh, M. and List, J. (2005). Do professional traders exhibit myopic loss aversion? an experimental analysis. *The Journal of Finance*, 60(1), 523-534.
<https://doi.org/10.1111/j.1540-6261.2005.00737.x>
- Harvard Law School Forum on Corporate Governance. (2022). 2022 Global and Regional Trends in Corporate Governance. Recuperado de
<https://corpgov.law.harvard.edu/2022/03/10/2022-global-and-regional-trends-in-corporate-governance/>
- Harvard Law School Forum on Corporate Governance. (2022). Across the Board Improvements: Gender Diversity and ESG Performance. Recuperado de
<https://corpgov.law.harvard.edu/2022/08/10/across-the-board-improvements-gender-diversity-and-esg-performance/>

- Instituto Brasileiro de Governança Corporativa [IBGC]. (2023). Relatório Anual 2023. Recuperado de <https://www.ibgc.org.br/blog/acesse-relatorio-anual-2023-portal-conhecimento>
- Instituto Brasileiro de Governança Corporativa. IBGC,(s.d.). O que é Governança Corporativa? IBGC. Recuperado de <https://www.ibgc.org.br/governanca-corporativa/o-que-e>.
- IPropose (2023). Papel do Governo no Ecossistema de Inovação: Incentivo, desafios e oportunidades. Recuperado de <https://www.ipropose.com.br/papel-do-governo-no-ecossistema-de-inovacao/>
- Jarboui, A., Saad, M., & Riguen, R. (2020). Tax avoidance: do board gender diversity and sustainability performance make a difference?. *Journal of Financial Crime*, 27(4), 1389-1408. <https://doi.org/10.1108/jfc-09-2019-0122>
- de Jesus, C. M., Souza, A. P., Grecco, M. C. P., & da Silva, F. L. (2020). Mulheres na administração das empresas listadas na b3 sob a ótica das teorias cultural e dos escalões superiores. *Revista Fipecafi de Contabilidade, Controladoria e Finanças (RFCC)*, 1(2), 143-158.
- Kyaw, K., Olugbode, M., & Petracci, B. (2017). Can board gender diversity promote corporate social performance?. *Corporate Governance*, 17(5), 789-802. <https://doi.org/10.1108/cg-09-2016-0183>
- Kılıç, M. and Kuzey, C. (2016). The effect of board gender diversity on firm performance: evidence from turkey. *Gender in Management an International Journal*, 31(7), 434-455. <https://doi.org/10.1108/gm-10-2015-0088>
- Lazzaretti, K., Godoi, C. K., Camilo, S. P. O., & Marcon, R. (2013). Gender diversity in the boards of directors of Brazilian businesses. *Gender in Management: An International Journal*, 28(2), 94-110.
- Jane Lenard, M., Yu, B., York, E., & Wu, S. (2014). Impact of board gender diversity on firm risk. *Managerial Finance*, 40(8), 787-803. <https://doi.org/10.1108/mf-06-2013-0164>
- Pucheta-Martínez, M., Bel-Oms, I., & Olcina-Sempere, G. (2018). The association between board gender diversity and financial reporting quality, corporate performance and corporate social responsibility disclosure. *Academia Revista Latinoamericana De Administración*, 31(1), 177-194. <https://doi.org/10.1108/arla-04-2017-0110>
- Wang, Y., Li, L., Lu, L. Y., & Yu, Y. (2022, May). Workforce Diversity and Financial Statement Readability. In 44th Annual Congress of the European Accounting Association (EAA 2022). <https://doi.org/10.1111/acfi.13056>
- Libby, R. (1981). *Accounting and Human Information Processing: Theory and Application*. Englewood Cliffs: Prentice Hall.
- Libby, R., et al. (2002). Financial Reporting Transparency and Earnings Management. *The Accounting Review*, 81(1), 135-1573.
- Libby, R., et al. (2002). The Relation between Auditors' Fees for Nonaudit Services and Earnings Management: Discussion. *The Accounting Review*, 77(Supplement), 107-1144

- Luh, P. K. (2024). Gender of firm leadership, audit committee gender diversity and audit quality through the lens of audit fee: a Ghanaian insight. *Gender in Management: An International Journal*, 39(3), 388-408.
- Marques, T., Guimarães, T., & Peixoto, F. (2015). A concentração acionária no brasil: análise dos impactos no desempenho, valor e risco das empresas. *RAM Revista de Administração Mackenzie*, 16(4), 100-133. <https://doi.org/10.1590/1678-69712015/administracao.v16n4p100-133>
- Madalozzo, R. (2011). CEOs e composição do conselho de administração: a falta de identificação pode ser motivo para existência de teto de vidro para mulheres no Brasil? *Revista de Administração Contemporânea*, 15, 126-137. <https://doi.org/10.1590/S1415-6552011000100008>
- Mehng, S., Sung, S., & Leslie, L. (2019). Does diversity management matter in a traditionally homogeneous culture?. *Equality Diversity and Inclusion an International Journal*, 38(7), 743-762. <https://doi.org/10.1108/edi-10-2017-0227>
- Miglani, S. and Ahmed, K. (2019). Gender diversity on audit committees and its impact on audit fees: evidence from india. *Accounting Research Journal*, 32(4), 568-586. <https://doi.org/10.1108/arj-01-2018-0001>.
- Moreno-Gómez, J., Lafuente, E., & Vaillant, Y. (2018). Gender diversity in the board, women's leadership and business performance. *Gender in Management an International Journal*, 33(2), 104-122. <https://doi.org/10.1108/gm-05-2017-0058>
- Moreno, G. C. D. L., de Souza, M. P., Hein, N., & Hein, A. K. (2022). ALT: um software para an\alise de legibilidade de textos em L\ngua Portuguesa. *arXiv preprint arXiv:2203.12135*.
- Mumu, J.R., Saona, P., Haque, M.S., & Azad, M.A.K. (2022). Gender diversity in corporate governance: a bibliometric analysis and research agenda. *Gender in Management*, 37(3), 328-343. <https://doi.org/10.1108/GM-02-2021-0029>
- Murray, L. (2013). Bayesian state-space modelling on high-performance hardware usinglibbi. *Journal of Statistical Software*, 67(10). <https://doi.org/10.18637/jss.v067.i10>
- Oliveira, P., Martins, C., Santana, A., Rebello, F., Santos, M., & Gomes, S. (2022). Indicador de governança corporativa em cooperativa agrícola no estado do Pará. *Revista em Agronegócio e Meio Ambiente*, 15(4), 1-20. <https://doi.org/10.17765/2176-9168.2022v15n4e9572>
- OECD. (2017). *The pursuit of gender equality: An uphill battle*. OECD Publishing.
- Oradi, J. and Izadi, J. (2019). Audit committee gender diversity and financial reporting: evidence from restatements. *Managerial Auditing Journal*, 35(1), 67-92. <https://doi.org/10.1108/maj-10-2018-2048>
- Pessoa, A. F. D. P., Nascimento, Í. C. S. D., Guimarães, D. B., Rocco, L. D. A., & Silva, M. N. M. D. (2022). Mulheres no poder: análise da participação feminina no conselho de administração ea performance empresarial no Brasil. *Enfoque: Reflexão Contábil*, 41(2), 1-22.

- Prudêncio, P., Forte, H., Crisóstomo, V., & Vasconcelos, A. (2021). Efeito da diversidade do conselho de administração e da diretoria executiva na responsabilidade social corporativa. *BBR. Brazilian Business Review*, 18(1), 118-139. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3701302>
- Resolução CFC N.º 1.321/2011. (2011). Aprova o Pronunciamento Técnico CPC 26(R1) – Apresentação das Demonstrações Contábeis.
- Ramos, M. M. G. A. (2019). Contabilidade feita por elas: participação das mulheres alagoanas na profissão contábil. (Trabalho de Conclusão de Curso). Universidade Federal de Alagoas, Santana do Ipanema, AL, Brasil
- Christiansen, L. E., Lin, H., Pereira, M. J., Topalova, P., & Turk, R. (2016). Gender diversity in senior positions and firm performance: Evidence from Europe. *International Monetary Fund*.
- Rupar, K. (2017). Significance of forecast precision: the importance of investors' expectations. *Contemporary Accounting Research*, 34(2), 849-870. <https://doi.org/10.1111/1911-3846.12279>
- Sarkar, J. and Selarka, E. (2021). Women on board and performance of family firms: evidence from india. *Emerging Markets Review*, 46, 100770. <https://doi.org/10.1016/j.ememar.2020.100770>
- Setó-Pamies, D. (2013). The relationship between women directors and corporate social responsibility. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 22(6), 334-345. <https://doi.org/10.1002/csr.1349>
- Srinidhi, B., Gul, F., & Tsui, J. (2011). Female directors and earnings quality. *Contemporary Accounting Research*, 28(5), 1610-1644. <https://doi.org/10.1111/j.1911-3846.2011.01071.x>
- da Silva Santos, L. M., da Costa Santos, M. I., & Leite, P. A. M. (2022). A Influência da diversidade de gênero, no comitê de auditoria, na evidenciação de informações ambientais das empresas listadas na B3. *Enfoque: Reflexão Contábil*, 41(1), 77-93.
- Schneider, L., Rosa, C., & Baggio, D. (2021). Estrutura de governança corporativa em empresas familiares. *RGC - Revista De Governança Corporativa*, 6(1). <https://doi.org/10.21434/iberoamericanjcg.v6i1.38>
- Schmitt, D. C., Geremia, C. A., Pederssett, W. C., Mazzioni, S., & Dal Magro, C. B. (2021). Participação das mulheres no conselho de administração e a legibilidade dos relatórios de administração. *Contabilometria*, 8(1).
- Southworth, A. (2018). Elements of the support structure for campaign finance litigation in the roberts court. *Law & Social Inquiry*, 43(02), 319-359. <https://doi.org/10.1111/lsi.12314>
- de Sousa, H.A., Ferreira, P. O., & Mario, P. D. C. (2022). Teoria dos Stakeholders e Governança Corporativa: Uma Revisão Sistemática Sob as Contribuições Acadêmicas Desta Relação.
- Terjesen, S. and Sealy, R. (2016). Board gender quotas: exploring ethical tensions from a multi-theoretical perspective. *Business Ethics Quarterly*, 26(1), 23-65. <https://doi.org/10.1017/beq.2016.7>

- Vafaei, A., Henry, D., Ahmed, K., & Alipour, M. (2021). Board diversity: female director participation and corporate innovation. *International Journal of Accounting and Information Management*, 29(2), 247-279. <https://doi.org/10.1108/ijaim-06-2020-0080>
- Wasiuzzaman, S. and Mohammad, W. (2019). Board gender diversity and transparency of environmental, social and governance disclosure: evidence from malaysia. *Managerial and Decision Economics*, 41(1), 145-156. <https://doi.org/10.1002/mde.3099>
- Wikipedia (2024), Pandemia de COVID-19 no Brasil Pandemia de COVID-19 no Brasil – Wikipédia, a enciclopédia livre (wikipedia.org). Recuperado de https://pt.wikipedia.org/wiki/Pandemia_de_COVID-19_no_Brasil

APÊNDICES

APÊNDICE A – Empresas ISE 2023

Código	Nome	Setor NAICS
AERI3	Aeris	Indústria de motores, turbinas e transmissores de energia
AESB3	AES Brasil	Geração, transmissão e distribuição de energia elétrica
ALSO3	Aliansconae	Locadora de imóveis
ABEV3	Ambev S/A	Indústria de bebidas
AMBP3	Ambipar	Água, esgoto e outros sistemas
ARZZ3	Arezzo Co	Indústria de calçados
ASAI3	Assai	Loja de departamentos
AZUL4	Azul	Transporte aéreo regular
B3SA3	B3	Bolsa de valores e commodities
BRKM5	Braskem	Indústria química
BRFS3	BRF SA	Abatedouros
CBAV3	Cba	Mineração de metais
CCRO3	CCR SA	Atividades auxiliares ao transporte rodoviário
CMIG4	Cemig	Geração, transmissão e distribuição de energia elétrica
CIEL3	Cielo	Serviços de processamento de dados, hospedagem e outros serviços relacionados
COGN3	Cogna ON	Escola de ensino superior
CPLE6	Copel	Geração, transmissão e distribuição de energia elétrica
CSAN3	Cosan	Comércio atacadista de petróleo e produtos de petróleo
CPFE3	CPFL Energia	Geração, transmissão e distribuição de energia elétrica
DASA3	Dasa	Laboratório de exames médicos
DXCO3	Dexco	Indústria de móveis e afins
ECOR3	Ecorodovias	Atividades auxiliares ao transporte rodoviário
ELET3	Eletrobras	Geração, transmissão e distribuição de energia elétrica
ENBR3	Energias BR	Geração, transmissão e distribuição de energia elétrica
ENEV3	Eneva	Geração, transmissão e distribuição de energia elétrica
EGIE3	Engie Brasil	Geração, transmissão e distribuição de energia elétrica
FLRY3	Fleury	Laboratório de exames médicos
GFS3A	Gafisa	Construção de edifícios residenciais
GRND3	Grendene	Indústria de calçados
NTCO3	Grupo Natura	Comércio atacadista de bens não duráveis variados
GUAR3	Guararapes	Indústria de roupas de tecido
HYPE3	Hypera	Outras indústrias
RANI3	Irani	Indústria de papel, celulose e papelão
ITSA4	Itausa	Administração de empresas e empreendimentos
KLBN11	Klabin S/A	Indústria de papel, celulose e papelão
LREN3	Lojas Renner	Loja de roupas
MDIA3	M.Diasbranco	Outras indústrias de alimentos
MGLU3	Magazine Luiza	Loja de departamentos
MRFG3	Marfrig	Abatedouros
BEEF3	Minerva	Abatedouros
MOVI3	Movida	Locadora de automóveis
MRVE3	MRV	Construção de edifícios residenciais
NEOE3	Neoenergia	Geração, transmissão e distribuição de energia elétrica
PCAR3	P.Acucar-Cbd	Loja de departamentos
RADL3	RaiaDrogasil	Loja de artigos para saúde e cuidados pessoais
RAIZ4	Raizen	Agricultura
RDOR3	Rede D Or	Laboratório de exames médicos

Continua...

... conclusão

RAIL3	Rumo S.A.	Transporte ferroviário
SAPR11	Sanepar	Água, esgoto e outros sistemas
STBP3	Santos Brp	Atividades auxiliares ao transporte aquático
SIMH3	Simpar	Transporte rodoviário
SLCE3	SLC Agrícola	Agricultura
SUZB3	Suzano S.A.	Indústria de papel, celulose e papelão
VIVT3	Telef Brasil	Telecomunicações
TIMS3	Tim	Telecomunicações
TRPL4	Tran Paulist	Geração, transmissão e distribuição de energia elétrica
USIM5	Usiminas	Transformação de aço em produtos de aço
VAMO3	Vamos	Serviços de locação e leasing
VIIA3	Via	Loja de departamentos
VBBR3	Vibra	Comércio atacadista de petróleo e produtos de petróleo
WEGE3	Weg	Indústria de motores, turbinas e transmissores de energia
