



UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA  
CENTRO SOCIOECONÔMICO  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM CONTABILIDADE

Jaqueline Silveira Cardoso

**Tudo ou quase nada para dar certo:** um contraste entre a participação feminina em comitês e a qualidade da auditoria independente

Florianópolis  
2023

Jaqueline Silveira Cardoso

**Tudo ou quase nada para dar certo:** um contraste entre a participação feminina em comitês e a qualidade da auditoria independente

Dissertação submetida ao Programa de Pós-Graduação em Contabilidade da Universidade Federal de Santa Catarina para obtenção do título de Mestra em Contabilidade.

Orientadora: Profa. Denize Demarche Minatti Ferreira, Dra.

Florianópolis  
2023

Ficha de identificação da obra elaborada pelo autor,  
através do Programa de Geração Automática da Biblioteca Universitária da UFSC.

CARDOSO, JAQUELINE SILVEIRA

Tudo ou quase nada para dar certo : um contraste entre a participação feminina em comitês e a qualidade da auditoria independente / JAQUELINE SILVEIRA CARDOSO ; orientador, DENIZE DEMARCHE MINATTI FERREIRA, 2023.  
59 p.

Dissertação (mestrado) - Universidade Federal de Santa Catarina, Centro Socioeconômico, Programa de Pós-Graduação em Contabilidade, Florianópolis, 2023.

Inclui referências.

1. Contabilidade. 2. Qualidade da Auditoria Independente. 3. Comitê de Auditoria. 4. Presença Feminina. I. FERREIRA, DENIZE DEMARCHE MINATTI. II. Universidade Federal de Santa Catarina. Programa de Pós-Graduação em Contabilidade. III. Título.

Jaqueline Silveira Cardoso

**Tudo ou quase nada para dar certo:** um contraste entre a participação feminina em comitês e a qualidade da auditoria independente

O presente trabalho em nível de mestrado foi avaliado e aprovado por banca examinadora composta pelos seguintes membros:

---

Prof. José Alonso Borba, Dr.  
Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC)

---

Prof. Alex Mussoi Ribeiro, Dr.  
Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC)

---

Prof. Lucas Martins Dias Maragno, Dr.  
Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ)

Certificamos que esta é a versão original e final do trabalho de conclusão que foi julgado adequado para obtenção do título de mestre em contabilidade.

---

Coordenação do Programa de Pós-Graduação

---

Prof.(a) Denize Demarche Minatti Ferreira, Dr.(a)  
Orientadora

Florianópolis, 2023

À minha família, o que tenho de mais precioso na vida.

## AGRADECIMENTOS

Superação é a palavra-chave para definir meu mestrado. Como a vida não pausa só para cursarmos o mestrado, esse foi um período em que precisei superar meus medos, minhas gigantescas perdas familiares, minha limitação de tempo, as mudanças no meu trabalho, e principalmente minha própria falta de confiança para alcançar esse tão almejado título de mestre.

Muitos foram os fatos e as pessoas que contribuíram para que essas situações não me desmotivassem ou me repelisses dos meus objetivos. Com certeza, minha fé de que algo maior e mais poderoso age sobre nossas vidas me concedeu a força necessária para persistir. Por isso, sou grata a Deus por ter me concebido saúde, sabedoria e perseverança para construir essa trajetória que já considero vitoriosa.

Agradeço aos meus pais Altair e Janete pelo amor, apoio e compreensão durante toda minha vida. Sei o quanto sacrificaram para me apoiar na jornada acadêmica e o quanto vibram pela minha felicidade e da mana.

À minha irmã Aline dedico mais que minha gratidão, dedico meu amor incondicional e a agradeço por tanto apoio e cumplicidade.

Ao meu noivo Jeferson, agradeço por valorizar meus sonhos na mesma medida que os seus. Sou grata por aceitar de forma tão leve a minha ausência e por estar ao meu lado em todas as fases: na calma e nos surtos.

Ao meu tio Reginaldo, agradeço por acreditar em mim quando eu mesma duvidei. Você é inspiração. Agradeço também por me deixar morar em seu apartamento há longa data, sem nunca cobrar nada em troca.

À prima/irmã Caroline, agradeço pelas boas conversas, honestidade e companheirismo. Você é fundamental na minha vida.

À minha cunhada Danielly agradeço por toda ajuda e por ser um ombro amigo sempre que precisei. Você é especial. Não posso deixar de agradecer minha afilhada Lara que, com seu jeito espontâneo e carinhoso fez com que muitos dias pesados ficassem mais divertidos e transparecendo amor.

Se tem duas pessoas que merecem estar nessa dedicatória, são eles: meus avós Manoel e Florinda. Sem ter completado o ensino fundamental, são quem mais me ensinam o que realmente importa nessa vida: ser presente e dar amor. Eu amo vocês!

Aos demais familiares e amigos, os quais não me aventuro a tentar listar nome a nome, sou grata por todo apoio e incentivo. Cada um sabe o quanto e como me ajudou. E, espero de coração, que eu consiga demonstrar o quanto são especiais no meu dia a dia.

Deixo registrada também minha gratidão à empresa VGA Auditores e todos os corações gigantes que dão vida a esse CNPJ, pois sem o apoio deles, nada seria possível. Sou feliz por ser parte desse time onde as pessoas estão em primeiro lugar e que o conhecimento e capacitação são valorizados e incentivados.

Preciso dizer que não tive uma orientadora, eu tive uma mãe. A professora Denize Minatti me abraça desde a graduação. Sou grata por tanto conhecimento compartilhado, por respeitar o meu momento de perda, por entender minhas limitações de horário, pelo alto astral e bom humor com que lidou com os meus áudios gigantescos e principalmente pelo carinho com que sempre me tratou. Você me mostrou que ensinar pode ser leve, descontraído e que a empatia deve ser usada em qualquer situação, ela não sai de moda. Você tem todo o meu respeito, admiração e gratidão.

Agradeço ainda ao meu anjo da guarda acadêmico chamado Kátia Dalcero, uma menina de coração gigante, mente brilhante e ações admiráveis. Você é a humanização do que é solidariedade. Kátia, nunca conseguirei retribuir toda a ajuda que você deu. Peço sempre em orações que Deus continue lhe abençoando e que tenhas uma trajetória de sucesso, pois és merecedora.

Estendo também meu agradecendo à Ludmila, uma menina forte e bondosa que, mesmo num período conturbado, me ajudou na concretização desse trabalho.

Sou grata pela oportunidade de cursar a graduação e o mestrado numa instituição de renome e qualidade como a UFSC. Tenho certeza de que os ensinamentos e oportunidades de aprendizagem concedidas pelos professores do Departamento de Ciências Contábeis engrandeceram muito minha trajetória.

Aos professores Alex Mussoi, José Alonso e Lucas Maragno, que fazem parte da banca de avaliação deste trabalho, sou grata por aceitarem o convite e por todas as contribuições, que enriqueceram a minha pesquisa e minhas perspectivas. Ser professor é um grande desafio que exige amor, dedicação e disciplina. Meu mais profundo respeito e admiração por todos vocês.

Compartilho com todos essa conquista. Gratidão!

“As vozes das mulheres não estão sendo ouvidas. Elas constituem mais da metade da nossa cultura. Se metade dos adultos da nossa cultura não tem voz, metade da experiência do mundo está sendo negligenciada, deixamos de aprender com ela e de usá-la para melhorar. A humanidade é apenas metade do que poderia ser”.

## RESUMO

O objetivo do estudo é analisar os efeitos da presença feminina nos Comitês de Auditoria sobre a qualidade da auditoria independente das empresas listadas na B3 S.A. no período entre 2012 e 2021. A qualidade da auditoria foi estimada com base nos honorários cobrados pelas firmas de auditoria independentes e selecionadas *proxies*, advindas da literatura, segundo modelo adaptado de Abbasi et al. (2020). Em relação ao Teste das Hipóteses foi utilizado o modelo de regressão de Mínimos Quadrados Ordinários (MQO) com erros-padrões robustos, estimados pelo *software* Stata17®. Os resultados demonstram que a presença mais de um mulher nos Comitês de Auditoria influenciam positiva e significativamente na qualidade da auditoria independente. A presença feminina em Comitês de Auditoria quando analisada por segmento trouxe luz a questões relacionadas ao ESG, especialmente para o pilar social, sendo este um achado relevante da presente pesquisa. Por fim, ainda contribui com o preenchimento da lacuna acerca da temática qualidade da auditoria independente no país e Comitês de Auditoria, reforçando que é necessário que os formuladores de políticas revisem a regulamentação, de forma a incorporarem a diversidade de gênero em equipes de auditoria, conselhos e comitês, sendo uma alternativa para driblar ou diminuir as barreiras que existem nas estruturas de poder das corporações.

**Palavras-chave:** Qualidade da Auditoria Independente. Comitê de Auditoria. Presença Feminina.

## ABSTRACT

The objective of the study is to analyze the effects of the female presence on the Audit Committees on the quality of the independent audit of companies listed on B3 S.A. in the period between 2012 and 2021. The audit quality was calculated based on the fees charged by independent auditing companies and selected proxies, derived from the literature, according to the model adapted from Abbasi et al. (2020). Regarding the Test of Hypotheses, the Ordinary Least Squares (OLS) regression model was used with robust standard errors, estimated by the Stata17® software. The results demonstrate that the presence of more than one woman on the Audit Committees positively and significantly affects the quality of the independent audit. The female presence on Audit Committees when followed by segment brought to light issues related to the ESG, especially for the social pillar, which is a relevant finding of the research. Finally, it also contributes to filling the gap regarding the thematic quality of independent auditing in the country and Audit Committees, reinforcing that it is necessary for policy makers to review regulations, to incorporate gender diversity in audit teams, boards and committees, being an alternative to circumvent or reduce the barriers that exist in the competitive power structures.

**Keywords:** Quality of the Independent Audit. Audit Committee. Feminine Presence.

## LISTA DE FIGURAS

Figura 1. Tratativas da amostra.....	26
--------------------------------------	----

## LISTA DE TABELAS

Tabela 1- Definição das variáveis.....	28
Tabela 2 - Representatividade feminina perante o total de observações anuais.....	32
Tabela 3 - Participação feminina em comitês por setor econômico.....	33
Tabela 4- Participação feminina em comitês por nível de governança.....	34
Tabela 5 - Estatísticas descritivas das variáveis.....	35
Tabela 6 - Correlação de Spearman.....	37
Tabela 7- Pressupostos da Regressão.....	38
Tabela 8 - VIF.....	39
Tabela 9 - Regressão linear múltipla – MQO – Comitês de Auditoria.....	39
Tabela 10 - Regressão linear múltipla – MQO – Conselho de Administração.....	44

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

B3 S.A.	Brasil Bolsa Balcão
BACEN	Banco Central
BIG4	Empresa de auditoria <i>Big Four</i>
Board	Tamanho do Conselho de Administração
CA	Conselho de Administração
ComAudit	Tamanho do Comitê de Auditoria
CVM	Comissão de Valores Mobiliários
DAFEM2	Mais de uma mulher no Comitê de Auditoria
ESG	Governança ambiental, social e corporativa
ExpAudit	Expertise contábil/financeira das mulheres que compõem os Comitês de Auditoria
ExpBoard	Expertise contábil/financeira das mulheres que compõem os CA
FEMBoard2	Mais de uma mulher no CA
FR	Formulário de Referência
GAO	<i>Government Accountability Office</i>
GOV	Nível de Governança
GROWTH	Crescimento da Receita
IBGC	Instituto Brasileiro de Governança Corporativa
INV	Estoque
LEV	Alavancagem Financeira
MQO	Mínimos Quadrados Ordinários
MTB	<i>Market-to-book ratio</i>
NYSE	<i>New York Stock Exchange</i>
OPA	Opinião do auditor
PDeC	Programa Diversidade em Conselho
PWC	<i>PricewaterhouseCoopers</i>
RECEB	Contas a Receber
ROA	Retorno sobre o ativo
SOX	Lei Sarbanes-Oxley
SUSEP	Superintendência de Seguros Privados
TAM	Ativo total da empresa auditada
TRBC	<i>Thomson Reuters Business Classification</i>
UFSC	Universidade Federal de Santa Catarina

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO.....</b>	<b>13</b>
1.1	OBJETIVOS.....	17
<b>1.1.1</b>	<b>Objetivo Geral.....</b>	<b>17</b>
<b>1.1.2</b>	<b>Objetivos Específicos.....</b>	<b>17</b>
1.2	JUSTIFICATIVA.....	18
1.3	ESTRUTURA DO TRABALHO.....	19
<b>2</b>	<b>FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA.....</b>	<b>20</b>
2.1	PRESENÇA FEMININA EM COMITÊS.....	20
2.2	QUALIDADE DA AUDITORIA INDEPENDENTE.....	22
2.3	EXPERTISE FINANCEIRA DAS MULHERES QUE COMPÕEM OS COMITÊS.....	23
<b>3</b>	<b>PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS.....</b>	<b>26</b>
3.1	POPULAÇÃO E AMOSTRA.....	26
3.2	COLETA DOS DADOS.....	26
3.3	MODELO ECONOMÉTRICO E PROCEDIMENTOS DE ANÁLISE DOS DADOS.....	27
<b>3.3.1</b>	<b>Modelo Principal.....</b>	<b>27</b>
<b>3.3.2</b>	<b>Análise Adicional: Modelo Econométrico.....</b>	<b>30</b>
<b>4</b>	<b>DESCRIÇÃO E ANÁLISE DE RESULTADOS.....</b>	<b>32</b>
4.1	CARACTERÍSTICAS DO COMITÊ .....	32
4.2	ANÁLISE DESCRITIVA DE DADOS, CORRELAÇÃO E TESTE DE HIPÓTESES.....	34
4.3	TESTES ADICIONAIS.....	44
<b>5</b>	<b>CONCLUSÕES.....</b>	<b>46</b>
	REREFÊNCIAS.....	48

## 1 INTRODUÇÃO

Na visão dos usuários externos da informação contábil, a atuação do auditor é sinônimo de confiança e credibilidade (Santos & Grateron, 2003). Ainda segundo os mesmos autores, a utilidade da auditoria das companhias abertas é incontestável, tendo em vista que os mercados de capitais não funcionam, a menos que os investidores conheçam o desempenho econômico e a posição financeira das companhias das quais compram ou vendem títulos.

Embora a auditoria independente seja importante mecanismo de controle, por ser independente na análise das demonstrações financeiras das empresas e por emitir o relatório dos auditores que garanta a credibilidade dos relatórios, para Sorrentino et al. (2016) não é suficiente para assegurar transparência durante o processo de governança. Assim, é indispensável o papel dos comitês internos, auxiliando o Conselho de Administração e a diretoria executiva na transparência, confiabilidade e efetividade do desempenho de suas funções (Sorrentino et al., 2016).

Dentre esses comitês, enfatiza-se o de auditoria como órgão de governança responsável por supervisionar a auditoria e controle, pela sua introdução pela *New York Stock Exchange* (NYSE), em 1939, e sua consolidação na Lei Sarbanes-Oxley, em 2002, respectivamente, acarretando implicações para as empresas estrangeiras listadas nas bolsas americanas (Ernst & Young, 2013). No Brasil, de acordo com o Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC, 2017), o Comitê de Auditoria agrega valor às organizações e assessora o Conselho de Administração, supervisionando as demonstrações financeiras, assim como outras atividades relacionadas a risco, conformidade, integridade e ética.

O papel do Comitê de Auditoria, exigindo uma prestação de contas responsável e incentivando a melhoria dos contratos internos entre o principal (acionistas) e o agente (gestores), possibilitam mitigar os custos de agência (Dhaliwal et al., 2010), uma vez que este custo é amenizado a partir do monitoramento das atividades dos agentes e por meio do estabelecimento de contratos que prevê em incentivos apropriados. Peleias et al. (2009) afirmam que o referido comitê protege os interesses dos investidores no mercado de capitais. Tal grupo supervisiona a preparação e a divulgação das informações contábeis, bem como zela pela integridade dos controles internos e sua relação com a auditoria independente e, nessa linha de pensamento, Bédard e Gendron (2010) afirmam que a qualidade da auditoria é um dos mecanismos que determinam a eficácia do comitê.

O IBGC (2017) define o Comitê de Auditoria como órgão que assessora o Conselho de Administração e, dentre suas funções monitora a eficácia dos controles internos e das políticas e procedimentos de proteção em relação a fraudes, conflitos de interesse e outros desvios de conduta que impactam a organização. Também, a visão deste comitê incide na confiabilidade e integridade das informações para proteger a empresa e as partes interessadas.

Para tanto, o IBGC (2017) recomenda, que tais comitês sejam compostos por, no mínimo, 3 membros e, de modo geral, devem incluir pessoas que conheçam o negócio, membros do Conselho de Administração e especialistas, representados por profissionais na área contábil e de auditoria com outras competências necessárias (PWC, 2017). Complementarmente, o IBGC (2017) incita a promoção da diversidade na composição do comitê, no que se refere ao gênero dos membros, cultura, áreas de atuação, porte da companhia da qual fizeram parte. A sugestão de profissionais de diferentes perfis, experiências e visões de mundo, considera que a diversidade favorece a pluralidade de argumentos, ocasionando uma tomada de decisão com mais qualidade e segurança.

A diversidade de gênero, de acordo com Abbasi et al. (2020), também foi incentivada após escândalos corporativos, os quais colocaram em jogo a confiança na governança das empresas, e por consequência levaram os formuladores de políticas revisarem a regulamentação da governança corporativa. Dessa forma, incorporaram a diversidade de gênero para abordar o pensamento de grupo decorrente de conselhos exclusivamente masculinos (Wahid, 2019). Noruega, França, Espanha possuem cotas obrigatórias de participação feminina, enquanto Suécia, Reino Unido e Finlândia seguem abordagem voluntária (Abbasi et al., 2020).

No cenário brasileiro, a presença modesta das mulheres nos conselhos das empresas motivou o Projeto de Lei 112/2010, que propõe percentual mínimo de 40% de ocupação por mulheres nas vagas dos Conselhos de Administração das empresas públicas, sociedades de economia mista e demais empresas em que a União, direta ou indiretamente, detenha a maioria do capital social com direito a voto. Apesar de não aprovado até o momento (março/2023), tal projeto, de acordo com Pande e Ford (2011), Brugni et al. (2018) sinalizam preocupação em incluir mulheres nos cargos de alta gestão.

Hossain et al. (2017) e Jizi (2017) afirmam que gênero é uma das questões mais debatidas na literatura sobre governança corporativa, especialmente, em como o sexo feminino difere do masculino, em termos de habilidades de comunicação, personalidade, empenho e diligências, aprimorando a qualidade das discussões e aumentando a capacidade, seja do Conselho de Administração ou dos comitês, melhorando a supervisão dos relatórios.

De acordo com a KMPG (2017), abordando especificamente gênero, observa-se o crescimento da participação das mulheres que atuam em Comitês de Auditoria. O *Índice Teva Mulheres* publicou em janeiro de 2023, um estudo quantitativo sobre a presença delas na composição de conselhos, diretorias e comitês de todas as empresas brasileiras de capital aberto. Eles constataram que o número de empresas sem mulheres em órgãos de governança, como diretorias, conselhos fiscais e Comitês de Auditoria, ultrapassa 56%. Este resultado é uma forma de chamar a atenção para a pouca ou quase nenhuma participação de mulheres em cargos de liderança no Brasil.

Em relação à ascensão as posições de poder, os dados do Brasil sobre gênero são preocupantes. Entre 192 países, o Brasil ocupa a posição de número 142 no *ranking* de participação de mulheres na política. Na liderança das empresas, o quadro não é melhor, o IBCG e a *Spencer Stuart*<sup>9</sup> apontam que as mulheres ocupam 14% das posições em Conselhos de Administração e 25% em diretorias. A evolução nos últimos dez anos não foi significativa, pois embora as mulheres acessem o mercado de trabalho por suas condições de igualdade educacional, não cresceram na hierarquia organizacional da mesma forma que os homens.

Apesar de numerosos fenômenos inibirem as mulheres de ascenderem em cargos de liderança, a inclusão das mesmas em tais posições é favorável em momentos de crise e para prevenir problemas nas empresas, como, por exemplo, retenção de talentos e aqueles de ética e *compliance* (Tonelli, 2022). A presença de mulheres fortalece o engajamento com *stakeholders* e aumenta a credibilidade dos relatórios corporativos, visto que adotam mais uma relação de confiança, em relação aos homens, contribuindo com a redução da assimetria de informações (Manetti & Toccafondi, 2012; Gul et al., 2013). Arayssi et al. (2016) afirmam que a maior participação das mulheres melhora a governança das empresas e, conseqüentemente, a tomada de decisões. Além disso, os mesmos autores apontam que as mulheres induzem a novas perspectivas e incentivam a elaboração, execução e apresentação de relatórios relacionados com as questões ambientais, a fim de espelhar a boa cidadania das empresas e melhorar sua imagem perante a sociedade.

Algumas evidências de outros países apontam que o aumento da presença de mulheres nas estruturas de governança corporativa das empresas beneficia a evidenciação socioambiental, seu envolvimento com questões de sustentabilidade e mudanças climáticas (Garcia et al, 2017; Wasiuzzaman & Mohammad, 2020), além de gerar impactos positivos no desempenho financeiro (Miralles-Quirós et al., 2018; Bektur & Arzova, 2020).

Estudos que consideram o impacto do gênero do Comitê de Auditoria em relatórios financeiros e na auditoria também estão em evidência. Srinidhi et al. (2011) examinaram a relação entre a presença feminina no conselho e no Comitê de Auditoria e a qualidade dos lucros, relatando que as empresas com pelo menos um membro do Comitê de Auditoria do sexo feminino apresenta maior qualidade dos lucros. Thiruvadi e Huang (2011) afirmaram que a presença de diretoras no Comitê de Auditoria reduz o gerenciamento de resultados. Pucheta-Martinez et al. (2016) constataram que as diretoras do Comitê de Auditoria aprimoram a qualidade das informações financeiras mensuradas pela emissão de um relatório de auditoria qualificado. Oradi e Izadi (2019) constataram que a presença de membros do sexo feminino no Comitê de Auditoria aumenta a probabilidade de contratação de auditores de maior qualidade. Os resultados da pesquisa de Abbasi et al. (2020) demonstraram que diretoras e especialistas em contabilidade do sexo feminino em Comitês de Auditoria estão positivamente associados à qualidade da auditoria.

DeFond e Zhang (2014) sugerem que a qualidade da auditoria é um construto contínuo que garante a qualidade dos relatórios financeiros, com auditoria de alta qualidade proporcionando garantia dos documentos. A literatura utiliza diferentes *proxies* para mensurar a qualidade da auditoria e não há consenso sobre quais são as melhores medidas e pouca orientação sobre como avaliá-las. Ademais, Félix, Pevzner e Zhao (2021) identificaram que há efeito da diversidade no Comitê de Auditoria perante a qualidade dos relatórios financeiros, sugerindo que a diversidade dentro de tais comitês é importante.

Considerando o exposto, a presente pesquisa se propõe a responder o seguinte questionamento: **Quais os efeitos da presença feminina nos Comitês de Auditoria sobre a qualidade da auditoria independente das empresas listadas na B3 S.A.?** Assim, este trabalho tem como objetivo geral **analisar os efeitos da presença feminina nos Comitês de Auditoria sobre a qualidade da auditoria independente das empresas listadas na B3 S.A..**

Costa et al. (2022) asseguram que a redução do desequilíbrio de gênero nos Conselhos de Administração é considerada, para além de uma questão de justiça e igualdade, mas também como questão econômica. Pereira (2013) argumenta que o objetivo de fomentar a participação de mulheres nos conselhos não se trata apenas da coisa certa a fazer, mas também de aprimorar a *performance* financeira das empresas.

Diante da discussão, percebe-se que a presença feminina é um dos aspectos principais de estudos da dimensão da governança corporativa, especialmente no que diz respeito à influência da presença de mulheres nos Conselhos de Administração (Lay et al., 2017). Porém,

para os mesmos autores, há carência de estudos sobre as mulheres no contexto dos Comitês de Auditoria. Assim, a presente pesquisa busca preencher a lacuna existente sobre essa temática e, por meio disso, contribuir com a literatura sobre o tema e com a realidade das organizações, no que se refere à composição do pessoal que formará os Comitês de Auditoria e seus efeitos na qualidade da auditoria independente das empresas listadas na B3 S.A..

O Comitê de Auditoria, em conjunto com o Conselho de Administração, possui, dentre suas atribuições, o monitoramento dos controles internos para que operem com efetividade e eficiência (Krishnan, 2005). Nessa linha, Codama (2021) traz que dada a relevância do Comitê de Auditoria, pesquisas com essa temática contribuem com diferentes agentes: para a própria gestão da empresa, acadêmicos, para órgãos reguladores e para a sociedade em geral.

Ressalta-se ainda que verificar a qualidade da auditoria independente, mostra-se relevante para redução dos conflitos entre agentes, assimetria informacional e desenvolvimento do mercado de capitais no Brasil (Sant'Ana & Sant'Ana, 2020) e ainda, importante para os gestores, investidores, auditores e demais usuários da informação contábil.

Por fim, ainda contribui com o preenchimento da lacuna sobre a temática qualidade da auditoria independente no país e Comitês de Auditoria, mostrando que a presença feminina influencia na qualidade da auditoria independente e, reforça que é necessário que os formuladores de políticas revisem a regulamentação, de forma a incorporarem a diversidade de gênero em equipes de auditoria, conselhos e comitês, sendo uma alternativa para driblar ou diminuir as barreiras que existem nas estruturas de poder das corporações.

## 1.1 OBJETIVOS

Para atender ao questionamento definiram-se a seguir os objetivos, geral e específicos.

### 1.1.1 Objetivo Geral

Analisar os efeitos da presença feminina nos Comitês de Auditoria sobre a qualidade da auditoria independente das empresas listadas na B3 S.A..

### 1.1.2 Objetivos Específicos

- a) Verificar a presença feminina nos Comitês de Auditoria por setor;

- b) Verificar a presença feminina nos Comitês de Auditoria por nível de governança;
- c) Avaliar se a presença feminina em Comitês de Auditoria afeta a qualidade da auditoria independente; e
- d) Avaliar se a *expertise* na área financeira/contábil das mulheres que compõe os Comitês de Auditoria afeta a qualidade da auditoria independente.

## 1.2 JUSTIFICATIVA

Pesquisas sobre a presença feminina são relevantes para as organizações, especialmente por seu contexto social. Desta forma, a presente pesquisa justifica-se por apresentar-se como tema atual pela presença da mulher e o reconhecimento da capacidade de liderança e a questão de empoderamento feminino (Santos & Myszak, 2019).

Outra justificativa para este estudo é a relevância do tópico investigado para o mundo real, visto que a desigualdade de gênero em posições de liderança tornou-se uma grande preocupação. A relevância da função de auditoria para garantir a eficácia desse papel de monitoramento implica que examinar como a presença de mulheres impacta o processo de auditoria torna-se particularmente significativo (Blandon et al., 2023).

O mercado financeiro atravessa um período de mudanças, incentivado pela crescente influência dos valores ESG na gestão das empresas. Segundo estudo da *Teva Índices*, consultoria do mercado financeiro especializada em matemática aplicada à análise de investimentos, 42% das empresas brasileiras de capital aberto possuem mulheres em cargos de liderança (Conselhos de Administração, Conselhos Fiscais, Diretorias e Comitês de Auditoria). Considerando apenas o Conselho de Administração, embora avanços tenham acontecido (em 2016, 64,2% das empresas brasileiras não tinha nenhuma mulher no Conselho, enquanto em 2021 esse percentual recuou para 38,5%), existe ainda espaço para melhoria. Dessa forma, para Ungaretti et al. (2022), à medida que a agenda ganha força no Brasil, algumas temáticas surgem com força, sendo o aumento da importância do pilar social, com destaque para a diversidade de gênero, uma delas.

Ullah et al. (2022) apontam que a diversidade do conselho é um fator fundamental para o fortalecimento da governança corporativa. Dessa forma, no campo prático, a pesquisa pode auxiliar os gestores de companhias nas decisões acerca da diversidade de gênero nos comitês e conselhos, logo, trata-se de uma ferramenta que será utilizada na gestão de empresas.

Ainda, este estudo se justifica por ressaltar a importância de ter mulheres em conselhos corporativos e os resultados positivos que estão associados a isso, servindo como força encorajadora contra a existência do efeito teto de vidro (Thiruvadi & Huang, 2011), que está ligado às razões por trás da baixa porcentagem de mulheres em escalões mais altos de organizações (Kyriakidou et al., 2013).

### 1.3 ESTRUTURA DO TRABALHO

No primeiro capítulo apresenta-se a introdução do estudo, contemplando as características gerais da pesquisa, por meio da delimitação do tema, da definição do problema, objetivo geral e específicos, e, a justificativa.

No segundo capítulo é apresentada a revisão bibliográfica que visa fundamentar o estudo, são abordados os construtos de Comitês de Auditoria, qualidade da auditoria independente e presença feminina.

Já, no terceiro capítulo é contemplada a metodologia do estudo, onde é apresentado o delineamento da pesquisa, população e amostra, coleta dos dados e análise dos dados.

Por fim, no quarto capítulo é apresentada a descrição e análise dos resultados, seguida pela conclusão no capítulo 5, no qual são abordados os principais achados, limitações da pesquisa e sugestões para trabalhos futuros.

## 2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Neste capítulo, apresentam-se os temas que norteiam esta pesquisa. A fundamentação teórica contempla definições importantes e discussões levantadas em trabalhos anteriores acerca dos Comitês de Auditoria, da presença feminina e da *expertise* das mulheres que compõem tais comitês e da qualidade da auditoria independente.

### 2.1 PRESENÇA FEMININA EM COMITÊS

O mercado de capitais intensificou o movimento de governança corporativa para solucionar problemas nas companhias, como a estrutura de propriedade, o conflito de agência, a falta de transparência e de conduta dos acionistas majoritários. No entanto, as práticas de governança corporativa foram questionadas pelos escândalos financeiros de empresas americanas como *Enron*, *WorldCom* e *Tyco*, o que provocou também suspeitas sobre a profissão de auditoria (Sanda et al., 2008). Mais recentemente, o episódio da Americanas pode ser acrescentado aos escândalos de empresas listadas na B3 S.A., neste caso, no Novo Mercado, fragilizando a confiança na maturidade da governança corporativa e do papel dos principais agentes de fiscalização no mercado.

A Lei *Sarbanes-Oxley* define o Comitê de Auditoria como órgão vinculado ao Conselho de Administração das empresas, independente, responsável pela contratação, compensação e supervisão das empresas de auditoria independente. Deste modo, o referido comitê se destaca entre as boas práticas de governança corporativa e apresenta-se como ferramenta de busca de solução de conflitos, em função da característica de imparcialidade atribuída a ele, bem como pelo grau de *expertise* dos seus membros (Borges et al., 2020).

No Brasil, sua existência é estabelecida para as instituições financeiras e seguradoras, desde 2004, em obediência à aplicação da regulamentação pelo Banco Central (BACEN) e pela Superintendência de Seguros Privados (SUSEP), além de parte das sociedades de economia mista e das empresas públicas, de acordo com a Lei das Estatais (IBGC, 2017).

Embora a Comissão de Valores Mobiliários (CVM) não obrigue a adoção do Comitê de Auditoria para todas as companhias sob sua supervisão, orienta para o aprimoramento deste órgão nas empresas brasileiras, por meio da Resolução 80/22.

O IBGC, organização dedicada à promoção da governança corporativa no Brasil, emite orientações sobre a criação, composição e atribuições dos Comitês de Auditoria e dentre suas

recomendações, está a diversidade, com o intuito de valorizar e incentivar a multiplicidade de ideias e opiniões, além da pluralidade de argumentos (IBGC, 2017).

Nesse sentido, Srinidhi et al. (2014) afirmam que um Comitê de Auditoria também formado por mulheres, possibilita maior controle e disciplina quanto aos relatórios. Verifica-se também a importância do papel feminino no Comitê de Auditoria, com indicativos de que sua presença apresenta efetivamente repercussões positivas quando houver a participação de pelo menos uma mulher (Thiruvadi & Huang, 2011). Eltweri (2021) constatou que a diversidade de gênero, especialmente a presença de mulheres nos conselhos e comitês, aumenta a qualidade e reduz o risco de manipulações de relatórios financeiros, pois elas são mais inclinadas à honestidade, cautela, conservadorismo (Nehme & Jizi, 2018).

Nota-se, dessa forma, que a participação da mulher traz resultados relevantes no que diz respeito ao monitoramento e à fiscalização das empresas (Stewart & Munro, 2007). De acordo com os mesmos autores, se dá pelo fato de que a mulher é menos suscetível a adotar práticas antiéticas e que o controle sob o seu ponto de vista é mais minucioso. Zuchi et al. (2021) apontam que a presença de ao menos uma mulher no conselho tende a melhorar as condições de risco de mercado da firma. Félix et al. (2021) examinaram o efeito da diversidade no Comitê de Auditoria na qualidade dos relatórios financeiros e seus resultados sugerem potencialmente que a diversidade dentro de tais comitês é importante.

Grosvold (2009) destaca ainda, que os estudiosos favoráveis ao aumento do número de mulheres como conselheiras defendem que a diversidade influencia positivamente no acompanhamento do Conselho de Administração e em funções de controle. Por outro lado, consoante às ideias de Sieghart (2022), o aumento de mulheres em um grupo deliberativo não necessariamente lhes dará mais influência.

Apesar das contribuições da participação feminina em conselhos e comitês, verificadas em pesquisas anteriores, o cenário atual do Brasil é contrastante. De acordo com um levantamento do Programa Diversidade em Conselho (PDeC) realizado em 2021, as executivas representam 14% das vagas nos Conselhos de Administração de empresas listadas na B3 S.A., ou seja, sua representatividade é baixa.

Para Sieghart (2022) isso traz à tona um problema de equidade de gênero, em que famílias, planeta e, no contexto dessa dissertação, mercado e economia perdem, pois, a inclusão do talento e perspectiva das mulheres em posições de liderança é motivo de aumento de qualidade de vida, aumento de lucros e melhora da governança.

## 2.2 QUALIDADE DA AUDITORIA INDEPENDENTE

A crescente dinâmica por informações confiáveis e oportunas exige maior qualidade dos serviços de auditoria (Firmino et al., 2010). Nesse sentido, Dantas e Medeiros (2015) descrevem que uma auditoria de qualidade é essencial para o funcionamento dos mercados financeiro e de capitais, contribuindo para um ambiente de confiança e credibilidade.

Desde DeAngelo (1981) há espaço na literatura contábil internacional que trata sobre o tema da qualidade da auditoria. Todavia, conforme Dye (1993), a qualidade da auditoria não é divulgada quando ela é realizada e, mesmo a *posteriori*, não é tornada pública para os casos de clientes que não enfrentem dificuldades financeiras, tendo em vista que não haverá motivos nem evidências para questionamentos do trabalho dos auditores.

Na definição de qualidade da auditoria, Palmrose (1988) destaca o aspecto do nível de segurança sobre as informações contábeis, no qual a qualidade da auditoria representa a probabilidade de que as demonstrações contábeis não contenham distorções relevantes. Nesse sentido, o *Government Accountability Office - GAO* (2003) define a qualidade de auditoria como sendo aquela realizada com base nas normas de auditoria de modo que o auditor obtenha segurança de que as demonstrações financeiras e respectivas divulgações estão de acordo com as normas de contabilidade e não são materialmente incorretas por erro ou fraude.

Alguns anos depois, o GAO (2008) identificou que algumas empresas do mercado aberto norte-americano afirmaram que firmas menores de auditoria não tinham capacidade e conhecimentos técnicos que eles almejavam em um auditor. Segundo a pesquisa, não houve resultados conclusivos que a concentração do mercado de auditoria prejudica a qualidade dos serviços prestados.

DeFond e Zhang (2014) destacam que a qualidade da auditoria, em um contexto ou outro, está na maioria das pesquisas em auditoria publicadas nos últimos quinze anos. Sua natureza conceitual e relação com a qualidade do relatório financeiro, no entanto, não são bem compreendidas. Além disso, embora a literatura empregue muitas *proxies* para medir a qualidade da auditoria, não há consenso sobre quais são melhores e pouca orientação sistemática sobre a conveniência ou comparabilidade de uma *proxy versus* outra.

Dessa forma, constata-se que não há consonância quanto as *proxies* que captam a qualidade da auditoria prestada para companhia, pelas características do Comitê de Auditoria.

É possível verificar, a partir da revisão de literatura, que alguns estudos não contemplam a influência da qualidade da auditoria nos honorários (Braunbeck, 2010; Tepalagul

& Lin, 2015; Habbash & Alghamdi, 2016; Lamoreaux, 2016) e que outras pesquisas (Jiang et al., 2015; Khan et al., 2015) utilizam desta variável para analisar os fatores determinantes dos honorários de auditorias independentes. Nestes casos, a qualidade de auditoria é importante na determinação dos honorários, porém sua utilização tem sido praticada por meio de *dummies*, no qual se atribui “1” para empresas de qualidade e “0” para não qualidade, enquadrando as *Big Four* no critério de qualidade - *dummy* “1” e outras empresas como não qualidade - *dummy* “0” (Jiang et al., 2015; Khan et al., 2015).

Em virtude da concentração do mercado de auditorias predominantemente realizadas por *Big Four* (Velte & Stiglbauer, 2012), essa estimativa de qualidade a partir de uma *dummy* pode não captar a qualidade real para os serviços realizados.

Entende-se que os serviços de maior qualidade pelos auditores demandem honorários mais elevados aos seus clientes. Lawrence et al. (2011) estabelecem que empresas que tem melhor estrutura tecnológica, melhores sistemas de trabalho e profissionais mais qualificados tenderão a apresentar maior qualidade dos serviços, cobrando taxas mais altas.

Ademais, afunilando a temática honorários pela ótica da presença feminina, estudos (Aldamen, et al., 2018; Miglani & Ahmed, 2019 e Sellami et al., 2020) destacaram que os honorários de auditoria são influenciados quando as mulheres fazem parte dos Comitês de Auditoria. Nessa linha de entendimento, Eltweri (2021) afirma que a diversidade dos membros do Comitê de Auditoria afeta a qualidade do trabalho dos auditores e tem um amplo impacto nos honorários de auditoria. Cabe destacar, portanto, que nesta pesquisa, utiliza-se a variável honorários como uma *proxy* para captar a qualidade da auditoria independente.

Assim, busca-se verificar se a presença feminina nos Comitês de Auditoria nas companhias listadas na B3 S.A. influencia positivamente na qualidade da auditoria independente.

De posse das afirmações formulou-se a hipótese **H<sub>1</sub>** do estudo:

**H<sub>1</sub>:** A presença de mais de uma mulher nos Comitês de Auditoria influencia positivamente na qualidade da auditoria independente.

### 2.3 *EXPERTISE* FINANCEIRA DAS MULHERES QUE COMPÕEM OS COMITÊS

A estrutura teórica proposta por Hillman e Dalziel (2003) remete a consideração, tanto da Teoria da Agência, quanto da Teoria da Dependência de Recursos ao examinar a eficácia

dos diretores, sugerindo que a eficácia de especialistas financeiros femininos e masculinos em Comitês de Auditoria depende da *expertise* financeira dos diretores individuais.

Há diferentes definições do *membro com expertise* no Comitê de Auditoria, para o IBGC (2009) e SUSEP (2004), a *expertise* está ligada à comprovada experiência do indivíduo na área contábil/ auditoria, sendo necessário pelo menos um com este requisito (Teixeira, 2016). A Lei Sarbanes Oxley, de 2002 (seção 407) o caracteriza como aquele com formação e experiência como contador, auditor, principal administrador financeiro, *controller* ou função similar, incluindo experiência em controles internos (Marcondes & Proença, 2006).

Para Abbasi et al. (2020), conselheiras e membros de Comitês de Auditoria que são especialistas financeiros estão associados à qualidade da auditoria. Nesse sentido, entende-se que especialistas em contabilidade são fundamentais no monitoramento dos relatórios financeiros, dada a “sofisticação” envolvida nas demonstrações financeiras (DeFond et al.; Dhaliwal et al., 2010; Kim et al., 2017).

Portanto, membros com conhecimento em contabilidade/auditoria têm probabilidade de alcançarem melhores posições para questionar gerentes e auditores (Dhaliwal et al., 2010) e revisarem respostas aos ajustes de auditoria propostos pelos auditores (DeFond et al., 2005). Igualmente, Krishnan e Visvanathan (2008) observaram que a competência dos peritos contábeis permite que eles avaliem provisões relativas a garantias e ações judiciais. Dessa forma, são vistos como capazes de avaliar adequadamente as áreas em que os julgamentos estão envolvidos (DeFond et al., 2005) e, portanto, aumentar a qualidade da auditoria.

Além disso, os especialistas em contabilidade têm mais responsabilidade pelo monitoramento de relatórios financeiros, dado seu conhecimento aprimorado de contabilidade. Portanto, podem estar expostos a perdas de reputação mais significativas devido a relatórios financeiros deficientes, o que motiva os especialistas a intensificarem o monitoramento dos relatórios financeiros (Kim et al., 2017).

Lee e Park (2018) apontam que os especialistas em Comitês de Auditoria restringem os gerentes na manipulação dos relatórios financeiros. Estudos anteriores (Cohen et al., 2014) fornecem evidências da melhor supervisão de relatórios financeiros de especialistas em contabilidade em Comitês de Auditoria e ainda Krishnan e Visvanathan (2008) constataram que estão positivamente associados ao conservadorismo contábil. Igualmente, Dhaliwal et al. (2010) relataram que especialistas em contabilidade participantes de Comitês de Auditoria aumentam a qualidade dos *accruals*. DeFond et al. (2005) evidenciaram que especialistas contábeis atuantes em Comitês de Auditoria estão associados a uma reação positiva do mercado.

Complementando, Cohen et al. (2014) e Kim et al. (2017) relatam associação positiva entre presença de especialistas contábeis em Comitês de Auditoria e os honorários.

Hoitash e Hoitash (2009) levantaram que comitês com especialistas financeiros, quer com experiência em contabilidade, quer com experiência em supervisão na área financeira, exigem auditorias de qualidade superior. Chen e Zhou (2007) levantaram que Comitês de Auditoria com maior *expertise* financeira eram mais propensos a demitir a Arthur Andersen antecipadamente aos escândalos com a Enron. Isso porque, segundo os autores, os membros com *expertise* financeira investem em esforço significativo no desenvolvimento de sua especialização, tendo incentivo para manter sua reputação no desempenho do seu papel como um membro de Comitê de Auditoria.

Felo et al. (2003) identificaram que há correlação positiva entre o percentual de membros especialistas na área financeira do Comitê de Auditoria e a qualidade da divulgação financeira da empresa, ou seja, quanto maior o número de especialistas na área financeira que compõem o órgão, melhor a qualidade da divulgação financeira dela.

Thiruvadi e Huang (2011) afirmam que a presença de uma mulher no Comitê de Auditoria afeta a qualidade da auditoria e as decisões da gestão de forma positiva, além de aumentar a confiança do público, já que o gênero feminino é mais preocupado com as questões ligadas aos riscos e comportamentos éticos. Thiruvadi (2012) examinou a associação entre o gênero e o Comitê de Auditoria, constatando que existem evidências consistentes de os Comitês de Auditoria, com pelo menos uma mulher presente, satisfazerem contribuições de melhores práticas de governança corporativa e confiança externa.

Para Eltweri (2021), os honorários de auditoria aumentariam dependendo do nível de especialização profissional que as mulheres teriam quando o cargo gerencial fosse nomeado. Essas associações positivas entre os honorários de auditoria e os Comitês de Auditoria seriam aprimoradas quando o sócio da auditoria fosse mulher. Portanto, acredita-se que seja oportuno e significativo verificar se além da presença feminina em comitês, a *expertise* das mulheres que compõe o Comitê de Auditoria influencia na qualidade da auditoria independente.

Para Hoitash e Hoitash (2009), os Comitês de Auditoria com mais especialistas na área contábil são mais propensos a entender as questões complexas e a necessidade dos auditores, noções do escopo e testes de auditoria.

Dessa forma, formulou-se a **H<sub>2</sub>** do estudo:

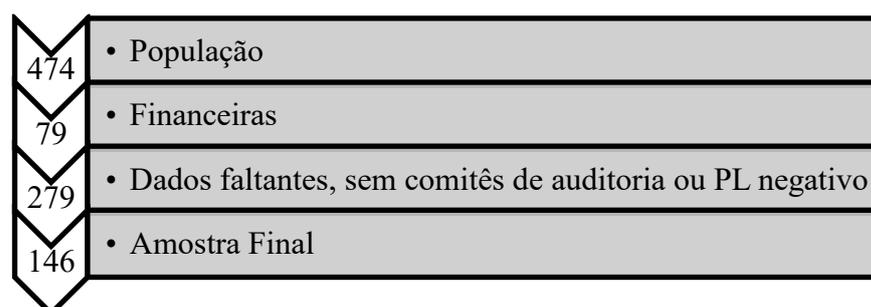
**H<sub>2</sub>:** Comitês de Auditoria com presença feminina com *expertise* contábil/financeira tende a impactar em auditorias independentes de maior qualidade.

### 3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Neste capítulo apresentam-se as variáveis e modelo econométrico do estudo, informações sobre a população e amostra, coleta e análise dos dados.

#### 3.1 POPULAÇÃO E AMOSTRA

Este estudo tem como objeto de pesquisa todas as empresas listadas na B3 S.A. entre os anos de 2012 e 2021. As empresas financeiras foram excluídas porque têm requisitos regulatórios e de relatórios distintos (Ghafran & O'Sullivan, 2017; Lueg et al., 2014; Zalata et al., 2018) e ainda foram excluídas as companhias com dados faltantes, sem Comitês de Auditoria ou com patrimônio líquido negativo (Figura 1).



**Figura 1.** Tratativas da amostra

Dessa forma, a amostra final compreende um total de 146 empresas agrupadas em painel desbalanceado, durante os exercícios de 2012 a 2021. Para fins dessa pesquisa, não houve segregação entre período pré e pós pandemia.

#### 3.2 COLETA DOS DADOS

Os dados foram extraídos dos Formulários de Referência (FR) disponíveis no *website* eletrônico da B3 S.A. e da base *Refinitiv Eikon*® com período da análise compreendido entre os anos de 2012 e 2021. Para Tonelli (2022) abordar uma discussão mais ampla e recente sobre a participação feminina é fundamental para expor que o permeiam nas estruturas de poder nas corporações. Dessa forma, o período escolhido deu-se por serem os dez últimos com dados divulgados no período da coleta de dados (dezembro de 2021).

Assim, a coleta seguiu:

- (i) As informações dos Comitês de Auditoria e Conselhos de Administração foram extraídas do FR. Cabe destacar que, em situações em que a *expertise* das mulheres não constava no FR, foi realizada a consulta no *LinkedIn*.
- (ii) As informações da firma de auditoria foram extraídas do FR;
- (iii) Os dados relativos às características da empresa auditada foram extraídos do FR e aqueles necessários para calcular tamanho da empresa foram coletados na *Refinitiv Eikon*®

### 3.3 MODELO ECONOMÉTRICO E PROCEDIMENTOS DE ANÁLISE DOS DADOS

#### 3.3.1 Modelo Principal

A qualidade da auditoria foi estimada com base nos honorários cobrados pelas firmas de auditoria independentes entre os anos de 2012 e 2021 e selecionadas *proxies*, advindas da literatura, com o foco na firma de auditoria e na empresa auditada, listada na B3 S.A., conforme modelo adaptado de Abbasi et al. (2020).

Nesta pesquisa foram utilizadas as *proxies*; (i) a presença feminina nos Comitês de Auditoria e (ii) *expertise* das mulheres que deles participam como variáveis de presença feminina (variável independente de interesse) frente a qualidade da auditoria independente.

A variável dependente do estudo é qualidade da auditoria (Logaritmo natural dos horários de auditoria) e as variáveis independentes de interesse são: (i) DAFEM2: variável *dummy* para presença feminina (1 quando mais de uma mulher presente comitê e 0 caso contrário) e (iii) ExpAudit: variável *dummy* para *expertise* contábil/financeira (1 para mulheres com experiência contábil/financeira e 0 caso contrário).

As variáveis de controle são adaptadas de Abbasi et al. (2020) e referem-se às características da empresa de auditoria ou da empresa auditada:

- a)  $ComAudit_{i,t}$  = logaritmo natural da quantidade de membros do Comitê de Auditoria.
- b)  $Board_{i,t}$  = logaritmo natural do tamanho do Conselho de Administração.
- c)  $TAM_{i,t}$  = logaritmo natural do ativo total (*size*)
- d)  $INV_{i,t}$  = inventário relativizado pelo ativo total (*stock*)
- e)  $RECEB_{i,t}$  = recebíveis relativizado pelo ativo total (*debt*)
- f)  $GROWTH_{i,t}$  = crescimento da receita (*LnGrow*)
- g)  $ROA_{i,t}$  = retorno sobre o ativo

- h)  $LEV_{i,t}$  = alavancagem financeira  
 i)  $MTB_{i,t}$  = *market-to-book ratio*  
 j)  $NGOV_{i,t}$  = variável *dummy* para nível de governança

As variáveis são consideradas significativas para a pesquisa, pois Abbasi et al. (2020) afirmam que a qualidade da auditoria pode sofrer influência, tanto de características da firma de auditoria, quanto da companhia auditada (Tabela 1). Além disso, Almeida (2022) alerta para a importância de verificar a participação das mulheres em conselhos e comitês, visto que empresas com maior diversidade de gênero na alta liderança alcançam melhores resultados.

Tabela 1  
**Definição das variáveis**

VARIÁVEL	DESCRIÇÃO	OPERACIONALIZAÇÃO	COLETA
<b>VARIÁVEL DEPENDENTE</b>			
HON	Qualidade de auditoria	Logaritmo natural do valor dos horários de auditoria	FR
<b>VARIÁVEIS INDEPENDENTES DE INTERESSE</b>			
DAFEM2	Mais de uma mulher no Comitê de Auditoria	Variável <i>dummy</i> (1 mais de uma mulher no comitê, 0 caso contrário)	FR
ExpAudit	<i>Expertise contábil/financeira</i> das mulheres que compõem os Comitês de Auditoria	Variável <i>dummy</i> (0 não possuem <i>expertise</i> financeira/contábil, 1 quando possuem)	FR
FEMBoard2	Mais de uma mulher no CA.	Variável <i>dummy</i> (1 mais de uma mulher no CA, 0 caso contrário)	FR
ExpBoard	<i>Expertise contábil/financeira</i> das mulheres que compõem os CA.	Variável <i>dummy</i> (0 não possuem <i>expertise</i> financeira/contábil, 1 quando possuem)	FR
<b>VARIÁVEIS DE CONTROLE</b>			
ComAudit	Tamanho do Comitê de Auditoria	Logaritmo natural da quantidade de membros do Comitê de Auditoria	FR
Board	Tamanho do Conselho de Administração	Logaritmo natural do tamanho do Conselho de Administração.	FR
TAM	Ativo total da empresa auditada	Logaritmo natural do ativo total ( <i>size</i> )	Refinitiv Eikon®
INV	Estoque	Inventário relativizado pelo ativo total ( <i>stock</i> )	Refinitiv Eikon®
RECEB	Contas a Receber	Recebíveis relativizado pelo ativo total ( <i>debt</i> )	Refinitiv Eikon®
GROWTH	Crescimento da Receita	Crescimento da receita ( <i>LnGrow</i> )	Refinitiv Eikon®
ROA	Retorno sobre o ativo	Lucro líquido dividido pelo ativo total da empresa	Refinitiv Eikon®
LEV	Alavancagem Financeira	PC+PNC/AT	Refinitiv Eikon®
MTB	<i>Market-to-book ratio</i>	VLR Mercado / PL	Refinitiv Eikon®
GOV	Nível de Governança	*Variável <i>dummy</i> para nível de governança (1 melhores níveis e 0 caso contrário).	B3 S.A.



$OPAudit_{i,t}$  = variável dummy para a opinião do auditor

Os pressupostos da regressão de normalidade foram verificados pelo Teste de *Shapiro-Francia*, indicado para amostras com mais de 30 observações, demonstrando que os dados possuem comportamento não normal. Para a multicolinearidade foi utilizada estatística VIF (*variance inflation fator*) que para Montgomery, Peck e Vining (2021) ocorre quando duas ou mais variáveis são correlacionadas entre si, dificultando a distinção de suas influências separadamente no modelo de regressão. Para que a regressão seja aceitável é considerado que o fator de inflação da variância para os estimadores seja inferior a 4 (Fávero & Belfiori, 2017).

O Teste de *Breush-Pagan-Godfrey* rejeitou a hipótese nula que indicasse a existência de homoscedasticidade para os modelos ( $p = 0,000$ ), ou seja, se pode inferir com nível de significância de 99% que o modelo não possui a mesma variância em todas as observações. Logo, optou-se pela utilização da estimação com erros-padrões robustos para correção de possíveis problemas de heterocedasticidade. Portanto, foi utilizado o modelo de regressão de Mínimos Quadrados Ordinários (MQO) com erros-padrões robustos.

Verificou-se ainda, de forma qualitativa a participação feminina por setor econômico e nível de governança corporativa a que pertence cada entidade analisada.

### 3.3.2 Análise Adicional: Modelo Econométrico

O foco deste trabalho é analisar a qualidade da auditoria, frente a participação feminina em Comitês de Auditoria, todavia, para ampliar o campo pesquisado, optou-se por analisar sob a ótica do Conselho de Administração.

As informações sobre composição do Conselho de Administração foram consultadas nos FRs disponíveis na B3 S.A.. A classificação quanto ao gênero, deu-se da mesma forma que nos Comitês de Auditoria - segundo a experiência profissional e bibliografia da administração, expressas pelos pronomes pessoais, contidas no capítulo 12 do FR – Assembleia e Administração, subseção 12.5 – Composição e Experiência Profissional da Administração.

Assim, foram utilizadas as *proxies*; (i) a presença feminina nos Conselho de Administração e (ii) *expertise* das mulheres que deles participam, frente a qualidade da auditoria independente.

A variável dependente do estudo segue sendo a qualidade da auditoria (logaritmo natural dos horários de auditoria) e as variáveis independentes também de interesse são: (i)

DAFEM2: variável *dummy* para presença feminina (1 para quando há mais de uma mulher no CA e 0 caso contrário) e (iii) ExpAudit: variável *dummy* para *expertise* contábil/financeira (1 para mulheres com experiência contábil/financeira e 0 caso contrário).

Para esta análise, foi considerado o modelo econométrico apresentado na Equação 2:

$$\begin{aligned}
 HON_{i,t} = & \beta_0 + \beta_1 FEMBoard2_{i,t} + \beta_2 ExpBoard_{i,t} + \beta_3 Board_{i,t} + \beta_4 TAM_{i,t} + \beta_5 INV_{i,t} \\
 & + \beta_6 RECEB_{i,t} + \beta_7 GROWTH_{i,t} + \beta_8 ROA_{i,t} + \beta_9 LEV_{i,t} + \beta_{10} MTB_{i,t} \\
 & + \beta_{11} GOV_{i,t} + \beta_{12} BIG4_{i,t} + \beta_{13} OPAudit_{i,t} + Setor + Ano \\
 & + \varepsilon_{i,t} \quad (Equação 2)
 \end{aligned}$$

$HON_{i,t}$  = Logaritmo natural do valor dos horários de auditoria da empresa  $i$  no período  $t$ .

$FEMBoard2_{i,t}$  = Variável *dummy* para presença feminina (1 quando mais de uma mulher no CA, 0 caso contrário).

$ExpBoard_{i,t}$  = Variável *dummy* para *expertise* contábil/financeira (1 é para mulheres com experiência contábil/financeira, 0 caso contrário).

$Board_{i,t}$  = logaritmo natural do tamanho do conselho

$TAM_{i,t}$  = logaritmo natural do ativo total (*size*)

$INV_{i,t}$  = inventário relativizado pelo ativo total (*stock*)

$RECEB_{i,t}$  = recebíveis relativizado pelo ativo total (*debt*)

$GROWTH_{i,t}$  = crescimento da receita (*LnGrow*)

$ROA_{i,t}$  = retorno sobre o ativo

$LEV_{i,t}$  = alavancagem financeira

$MTB_{i,t}$  = *market-to-book ratio*

$GOV_{i,t}$  = variável *dummy* para nível de governança

$BIG4_{i,t}$  = variável *dummy* para empresas auditadas por *big4*

$OPAudit_{i,t}$  = variável *dummy* para a opinião do auditor

## 4 DESCRIÇÃO E ANÁLISE DE RESULTADOS

Este capítulo traz a descrição e análise dos resultados. Primeiramente as características da composição dos Comitês de Auditoria entre os anos de 2012 e 2021 e a representatividade feminina total nesses comitês, bem como por segmento de governança e setor.

Em seguida, são demonstrados os resultados obtidos pela análise de regressão estimada com erros-padrões robustos para o teste da hipótese elaborado no presente estudo.

### 4.1 CARACTERÍSTICAS DO COMITÊ DE AUDITORIA

Considerando, o período delimitado para essa pesquisa e a amostra final analisada, foram 772 observações, identificando que de um total de 2.564 membros de Comitês de Auditoria, 89% são compostos por homens e 11% por mulheres, logo, 273 mulheres participam dos Comitês de Auditoria.

A análise por empresa apontou que dentre as 146 que possuem Comitês de Auditoria, 80 tem mulheres, 54%. A análise da representatividade feminina nos Comitês de Auditoria feita nas observações/por ano apresentou: 20% em 2012 e 2013; 10% em 2014; 11% em 2015; 16% em 2016; 14% em 2017; 19% em 2018; 17% em 2019; 20% em 2020; e 21% em 2021.

As observações anuais apontam a representatividade feminina ainda muito baixa. Os dados levantados nessa pesquisa corroboram Marcon et al. (2022) de que as mulheres, nas últimas décadas, vêm conquistando posições nos Comitês de Auditoria e dos conselhos das empresas de capital aberto, porém, a equidade de gênero no Brasil, está longe de ser alcançada, pois dentre todos os anos analisados, a participação feminina não ultrapassou 21% (Tabela 2).

Tabela 2

#### **Representatividade feminina perante o total de observações anuais**

<b>Ano</b>	<b>Total de Empresas com Comitê</b>	<b>Empresas com Participação Feminina no Comitê</b>	<b>Representatividade Feminina %</b>
<b>2012</b>	44	9	20%
<b>2013</b>	49	10	20%
<b>2014</b>	52	5	10%
<b>2015</b>	56	6	11%
<b>2016</b>	62	10	16%
<b>2017</b>	73	10	14%
<b>2018</b>	80	15	19%
<b>2019</b>	95	16	17%
<b>2020</b>	132	27	20%
<b>2021</b>	129	27	21%
<b>Total</b>	772	135	17%

Dos dados evidenciados na Tabela 2, depreende-se o que Tonelli (2022) constatou, existe um *teto de vidro*, ou seja, uma barreira invisível que gera prejuízos e dificuldades para que as mulheres prosperem profissionalmente. Assim, pode-se dizer que, mesmo as mulheres executivas tendo ultrapassado o *teto de vidro* em sua trajetória profissional, elas ainda enfrentam o desafio de atingirem cargos de alta gestão.

Ademais, as 772 observações apontaram 239 comitês com presença feminina. Em relação a análise setorial, observa-se que o setor com maior participação da mulher é o de Bens Industriais e de Consumo Cíclico, seguidos dos demais setores (Tabela 3). Esse resultado não está muito distante do que foi levantado em 2019 e, posteriormente atualizado em 2021, pela Universidade de Caxias do Sul e divulgado em seu *Boletim Anual – Mulheres e Mercado de Trabalho*. Em 2019, o setor de Serviços concentrou a maior participação feminina, com 60,1%, seguido pelo Comércio com 49,7%. Já em 2021, a ordem não mudou, o setor de serviços continua dominando a maior proporção de mulheres que os demais setores, com 48,6% e participação feminina.

O setor com menor participação feminina foi o de Comunicações, que possui os subsetores de serviços de telecomunicações, corroborando Caselli e Almeida (2017) ao reconhecerem que, apesar dos grandes avanços da mulher no mercado de trabalho brasileiro, ainda existem aspectos a serem aprimorados no setor. As autoras constataram que há dificuldade em lidar com ambiente totalmente masculino, no qual cliente, diretor e dono da agência são homens. Ampliando a temática, Griffith (2022) analisou seis prêmios de ficção literária mais importante dos Estados Unidos e do Reino Unido ao longo de 15 anos e constatou que, quanto mais prestigioso o prêmio, maior a chance de o livro ter personagens principais masculinos. Assim como ótica de produções literárias, os críticos da indústria cinematográfica são predominantemente homens, mais do que o triplo de mulheres, nos Estados Unidos (Lauzen, 2018).

Tabela 3

**Participação feminina em comitês por setor econômico**

Classificação	Setor	Presença Feminina
1	Bens Industriais	45
2	Consumo Cíclico	42
3	Utilitários	37
4	Consumo Não Cíclico	27
5	Materiais Básicos	27
6	Tecnologia da Informação	20
7	Saúde	17
8	Imobiliário ( <i>Real State</i> )	13
9	Energia	8

10	Comunicações	3
Total		239

Nota: Utilizou-se a classificação traduzida da *TRBC Economic Sector Name*.

A análise verificou que a presença feminina nos Comitês de Auditoria por segmento de governança da B3 S.A., revela o nível de governança Novo Mercado como aquele com maior participação feminina (4ª coluna da Tabela 4), considerando os 239 comitês de auditoria. Além disso, verificou-se dentre o total de mulheres de cada segmento, o percentual de participação feminina (3ª coluna da tabela 4).

Tabela 4

**Participação feminina em comitês por nível de governança**

Nível de Governança	Participação Feminina	% PF pela quantidade de membros em cada segmento	% absoluto
Tradicional	22	9%	9%
Bovespa Mais e Bovespa Mais Nível 2	3	11%	1%
Nível 1 e 2 de Governança Corporativa	35	12%	15%
Novo Mercado	179	32%	75%
Total	239	11%	100%

Esse mapeamento por segmento (Tabela 4) trouxe luz a questões relacionadas ao ESG, especialmente para o pilar social, visto que dentre todos os níveis de governança corporativa, no Novo Mercado – aquele que representa o maior nível de governança e empresas incluídas nele são consideradas exemplos de gestão de qualidade e transparência no Brasil – foi o que teve maior participação feminina, tanto considerando o percentual de participação feminina em cada segmento, dentre aquelas empresas com comitês com presença feminina (% absoluto); quanto considerando percentual de participação feminina dentre o total de membros de cada segmento. Esse é um achado significativo para pesquisa, visto que não foi constatada essa relação entre ESG e nível de governança em trabalhos anteriores pesquisados.

#### 4.2 ANÁLISE DESCRITIVA DOS DADOS, CORRELAÇÃO E TESTE DE HIPÓTESES

A estatística descritiva (média, desvio padrão, mínimo e máximo) das variáveis participação feminina em Comitês de Auditoria e no Conselho de Administração e honorários de auditoria cobrados pelas firmas de auditoria independente (Tabela 5).

A estatística descritiva dos honorários revela que em média são pagos R\$ 2,4 milhões anualmente para as firmas de auditoria (auditoria das demonstrações contábeis) e ainda se destaca que os honorários pagos pelas empresas analisadas são discrepantes, pois o valor

mínimo pago foi R\$ 6.381,24, enquanto o máximo foi de R\$ 48,8 milhões. Para suavizar essa discrepância, no modelo considerado para essa pesquisa, foi utilizado o logaritmo natural do valor dos horários de auditoria da empresa  $i$  no período  $t$ . Vale lembrar que foram desconsiderados os honorários referentes a outros serviços prestados pela auditoria que não fossem auditoria das demonstrações contábeis.

Tabela 5  
Estatística descritiva das variáveis

n=772				
Variável	Média	Desvio Padrão	Mínimo	Máximo
<b>HON</b>	<b>2.400.744</b>	<b>4.773.480</b>	<b>6381,24</b>	<b>4,88e+07</b>
<b>ComAudit</b>	<b>3,321244</b>	<b>1,02519</b>	<b>1</b>	<b>8</b>
<b>FemPer</b>	<b>,1060449</b>	<b>,1734</b>	<b>0</b>	<b>,6666667</b>
<b>FemAud</b>	<b>,3536269</b>	<b>,5653871</b>	<b>0</b>	<b>2</b>
<b>Board</b>	<b>7,547927</b>	<b>2,028726</b>	<b>2</b>	<b>15</b>
<b>FemBoard</b>	<b>0,7525907</b>	<b>0,8892971</b>	<b>0</b>	<b>4</b>
AC	7,75e+09	1,89e+10	2,29e+07	1,69e+11
AT	2,79e+10	9,99e+10	1,59e+08	9,87e+11
Receita	1,51e+10	4,46e+10	0	4,53e+11
Inventários*	1,81e+09	4,80e+09	0	4,05e+10
Recebíveis	2,67e+09	7,13e+09	410000	8,08e+10
PL	9,71e+09	3,60e+10	3612000	3,87e+11
MTB	3,066325	5,106901	0,0447696	78,06875
Market	1,50e+10	3,84e+10	1,32e+07	4,07e+11
PC	4,07e+11	1,39e+10	1,92e+07	1,36e+11
GrowthSales**	1,55e+09	9,63e+09	-3,90e+10	1,81e+11

\*n=668 \*\*n=771

Nota: HON: Honorários cobrados pelas firmas de auditoria; ComAudit: Quantidade de membros do Comitê de Auditoria; FemPer: Percentual de participação feminina nos Comitês de Auditoria; FemAud: Número de mulheres nos Comitês de Auditoria; Board: Quantidade de membros dos Conselhos de Administração; Fem: Board: Número de mulheres nos Conselhos de Administração.

As empresas possuem em média 3 membros nos Comitês de Auditoria e 7 nos Conselhos de Administração. Destaca-se que há empresas sem Comitês de Auditoria, outras com mínimo de 1 membro e no máximo, 8. Os Conselhos de Administração possuem no mínimo 2 e, no máximo 15 membros. Nota-se, portanto, que a composição do Conselho de Administração é mais que o dobro da participação do Comitê de Auditoria.

A presença feminina nesses órgãos possui semelhante proporcionalidade, sendo o Conselho de Administração com mínimo nenhuma e no máximo 4, enquanto no Comitê de Auditoria possuem no mínimo 0 e no máximo 2 mulheres. Portanto, em média, a representatividade feminina é maior nos Conselhos de Administração. Quanto ao percentual de participação feminina nos Comitês de Auditoria analisados, observa-se que representam, em média, 10%, ou seja, um percentual baixo perante o total de observações efetuadas.

Os ativos circulantes das empresas analisadas são, em média, R\$ 7,7 bilhões de reais, enquanto os ativos totais somam, em média, R\$ 27,9 bilhões de reais. Assim como nos honorários, os ativos circulantes e totais apresentaram significativa discrepância quando observados pelos valores mínimos e máximos, por conseguinte, no modelo utilizado na pesquisa, foi considerado o logaritmo natural do ativo total (*size*).

Os passivos são, em média, R\$407 bilhões de reais e ao olhar para o ativo e o passivo de forma isolada, em média, as empresas estariam com mais dívidas e obrigações, ao passo que um olhar macro revela um passivo mínimo de R\$ 19,2 milhões e o máximo de R\$ 136 bilhões de reais.

A receita das empresas analisadas representou, em média R\$ 15,1 milhões, o que revela a média dos honorários cobrados pelas firmas de auditoria de cerca de 0,02% desse montante.

O crescimento de vendas é de aproximadamente R\$ 1,55 bilhões, com o mínimo de variação negativa de R\$ 39 bilhões e aquelas que tiveram o maior crescimento de vendas, chegaram ao máximo de R\$181 bilhões de reais. Já os inventários (estoques), recebíveis e patrimônio líquido totalizaram, em média, R\$ 1,81 bilhões, R\$ 2,67 bilhões e R\$ 9,71 bilhões, respectivamente.

O *Market to Book* foi calculado considerando o valor total da empresa dividido pelo valor do patrimônio líquido da respectiva empresa negociado na Bolsa, sendo a média de 3,06, mínimo de 0,04 e máximo de 78,06.

Por fim, o valor de mercado é em média R\$ 15 bilhões, chamando a atenção a discrepância dos valores, mínimo R\$13,2 milhões e o máximo R\$ 407 bilhões.

A correlação entre as variáveis do estudo foi testada a partir do cálculo da correlação de *Spearman*, cujos resultados estão apresentados na Tabela 6. A correlação entre as variáveis demonstra associação entre elas, podendo alertar sobre possíveis problemas de multicolinearidade entre as variáveis. Para verificar esse problema, incluindo a endogeneidade, aplica-se a correlação das variáveis utilizadas na amostra e percebe-se que as variáveis independentes não apresentaram forte correlação entre si, e, portanto, diminui a incidência de problemas de multicolinearidade entre as variáveis.

Tabela 6  
Correlação de Spearman

	HON	DAFEM2	ExpAudit	ComAudit	FEMBoard2	ExpBord	Board	TAM	INV	RECEB	LnGrow	ROA	Lev	MTB	NGOV	DBIG4	DOPAudit	
HON	1,00																	
DAFEM1	0,01	1,00																
ExpAudit	0,00	0,27	1,00															
ComAudit	0,01	0,11	0,12	1,00														
FEMBoard2	0,09	0,19	0,17	0,14	1													
ExpBoard	0,17	0,03	0,25	0,14	0,33	1												
Board	0,26	0,01	-0,01	0,29	0,15	0,19	1,00											
TAM	0,58	-0,01	-0,03	0,08	0,11	0,19	0,41	1,00										
INV	0,10	0,04	0,02	0,05	0,15	0,10	-0,19	-0,04	1,00									
RECEB	0,03	-0,05	0,08	0,04	0,06	0,00	-0,11	-0,21	0,36	1,00								
LnGrow	0,49	-0,01	-0,05	0,01	0,11	0,14	0,27	0,70	0,18	0,10	1,000							
ROA	-0,10	0,05	-0,01	0,01	-0,02	0,00	0,03	-0,05	-	0,18	0,072	1,0						
Lev	0,20	-0,05	-0,05	-0,06	-0,06	0,00	0,05	0,27	0,05	0,04	0,307	-0,3	1,00					
MTB	-0,05	-0,06	0,06	-0,05	0,06	0,05	-0,08	-0,20	-	0,16	-0,041	0,2	0,23	1,00				
NGOV	0,18	0,05	-0,05	0,04	0,07	0,05	-0,07	0,08	0,16	0,20	0,126	0,1	-	-0,02	1,00			
DBIG4	0,17	0,04	-0,03	0,06	0,07	0,05	0,11	0,07	0,00	0,09	0,080	0,5	-	0,02	0,23	1,00		
DOPAudit	-0,04	-0,02	0,00	0,03	-0,05	0,05	-0,01	-0,03	0,06	0,04	-0,030	0,0	0,00	-0,08	0,01	-0,01	1	

Nota: HON: Logaritmo natural de honorários de auditoria; DAFEM2: Variável *dummy* referente a presença feminina, onde que 1 mais de uma mulher no comitê 0 caso contrário; ExpAudit: Variável *dummy* referente a expertise contábil/financeira, onde 1 é para mulheres com experiência contábil/financeira e 0 caso contrário; ComAudit: Tamanho do Comitê de Auditoria; FEMBoard2: Variável *dummy* referente a presença feminina, onde que 1 mais de uma no conselho de ADM 0 caso contrário; Board: Tamanho do Conselho de Administração; TAM: Tamanho da Companhia auditada; Stock: Valor dos estoques; RECEB: Valor de recebíveis; ROA: Retorno sobre o ativo; LEV: Alavancagem financeira; MTB: Market-to-Book; GOV: Variável *dummy* para nível de governança; BIG4: variável *dummy* para empresas auditadas por big4; OPAudit: Variável *dummy* para a opinião do auditor.

O resultado da correlação de *Spearman* demonstra que a variável HON que representa a qualidade da auditoria independente, não apresentou correlação com a *dummy* de mais de uma mulher presente nos Comitês de Auditoria. Esse resultado corrobora Sun et al. (2011), que não encontram nenhuma ligação entre mulheres diretoras em Comitês de Auditoria e provisões discricionárias.

Ademais, empresas com maiores crescimento de vendas apresentam correlação positiva fraca ( $r=0,49$ ) com honorários de auditoria. Depreende-se desse achado que, quanto maior a complexidade envolvida na auditoria, maior o esforço (Zaman et al., 2011), o que pode aumentar os honorários. Além disso, uma proporção maior na variação de saldos representa maior quantidade de testes de auditoria devido a mais confirmações de saldo e visitas ao local, respectivamente (Lai et al., 2017), traduzindo-se em taxas de auditoria mais altas.

A variável tamanho da empresa auditada apresentou correlação positiva moderada ( $r=0,58$ ) com a qualidade da auditoria o que confirma Abbasi et al. (2020) que concluem que o tamanho companhia auditada está positivamente associado aos honorários de auditoria.

Em relação à normalidade dos dados, foi aplicado Teste de *Shapiro-Francia* com o intuito de testar a normalidade dos resíduos. Após o Teste, a hipótese nula de distribuição normal é rejeitada ao nível de significância de 95% ( $p\text{-value} = 0,00001$ ).

Tabela 7

#### Pressupostos da Regressão

Descrição	Teste	<i>p</i> -valor
Normalidade dos Resíduos	Shapiro-Francia	0,0001
Heterocedasticidade	Breusch-Pagan	0,0000
	White	0,0000
Multicolinearidade	<i>VIF</i>	1,45

Para apuração da heterocedasticidade, foi realizado o Teste de *Breusch-Pagan*, cujos resultados rejeitaram a hipótese nula que indica se os resíduos são heterocedásticos ( $p\text{-value} = 0,0000$ ). Também foi estimado o teste de *White* visto que a hipótese nula desse teste indica presença de homoscedasticidade, a qual não foi rejeitada ( $p\text{-value} = 0,0000$ ). Portanto, para corrigir os problemas de heterocedasticidade o modelo de regressão foi estimado com erros-padrões robustos.

No tocante ao teste de multicolinearidade, foi utilizada a estatística *VIF* (*variance inflation fator*), que para Montgomery et al. (2021) ocorre quando duas ou mais variáveis são correlacionadas entre si, dificultando a distinção de suas influências separadamente no modelo

de regressão. Para que a regressão seja aceitável, foi considerado que o fator de inflação da variância para os estimadores seja inferior a 4 (Fávero et al., 2009). Os valores de *Variance Inflation Factor* (VIF) para todos os construtos do modelo são inferiores a 4 ( $vif = 1,45$ ), assegurando ausência de problemas de multicolinearidade (Tabela 8).

Tabela 8

**VIF**

Variável	VIF	1/VIF
TAM	2,83	0,35297
GrowTH	2,42	0,412942
Lev	1,65	0,605291
Board	1,49	0,671078
ROA	1,37	0,727593
RECEB	1,36	0,735285
MTB	1,35	0,738019
INV	1,35	0,738139
FEMBoard2	1,26	0,792947
ExpBoard	1,25	0,80041
ExpAudi	1,21	0,827668
GOV	1,18	0,847111
ComAudit	1,16	0,861612
DAMFEM2	1,16	0,865023
BIG4	1,11	0,904096
OPA	1,02	0,982713
Mean VIF	1,45	

A partir dos pressupostos apontados, se testa como a participação feminina em Comitês de Auditoria influenciam na qualidade da auditoria independente. A Tabela 9 apresenta os resultados evidenciados pela análise do modelo de regressão linear múltipla, com painel desbalanceado e estimado por mínimos quadrados ordinários (MQO) com erros-padrões robustos.

Tabela 9

**Regressão linear múltipla – MQO – Comitês de Auditoria**

LnHon	Coefficiente	Erro padrão robusto	t-value	P> t	Intervalo de 95% de Confiança	
DAFEM2	0,378004	0,182283	2,07	<b>0,039</b>	0,0200372	0,7361436
ExpAudit	-0,1328616	0,169083	-0,93	0,350	-0,38520167	0,1367507
ComAudit	-0,0825012	0,1271208	-0,65	0,517	-0,3322009	0,1671984
TAM	0,4195419	0,0533045	7,87	<b>0,000</b>	0,3148373	0,5242465
INV	0,1184801	0,4642133	0,26	0,799	-0,7933607	1,030321
RECEB	0,3518574	0,4357172	0,81	0,420	-0,5040092	1,207724
Growth	0,1059991	0,0434842	2,44	<b>0,015</b>	0,0205844	0,1914139
ROA	-0,007901	0,0074397	-1,06	0,289	-0,0225147	0,0067127
LEV	0,2712847	0,3093343	0,88	0,381	-0,3363317	0,8789011
MTB	-0,015982	0,0131542	-1,21	0,225	-0,0418203	0,0098563
GOV	0,1338828	0,133074	1,01	0,315	-0,1275123	0,3952778
BIG4	0,5807069	0,1312961	4,42	<b>0,000</b>	0,3228058	0, 838608
OPA	-0,0262683	0,1863716	-0,05	0,961	-0,3923541	0,3398174



Ao aceitar a **H1** ergue-se bandeira ao problema apresentado por Karpowitz e Mendelberg (2014) quanto a baixa representação feminina em determinados ambientes, no qual mostraram como a composição de gênero e as regras de um corpo deliberativo afetam quem fala, como o grupo interage, os tipos de questões que o grupo aborda, quais vozes prevalecem e o que o grupo decide em última instância. Os mesmos autores argumentam que os esforços para melhorar a representação das mulheres serão insuficientes, a menos que abordem as regras institucionais que impedem a voz das mulheres.

Estudos anteriores também corroboram esse achado de que quando há apenas uma mulher, a tendência é não serem ouvidas e, conseqüentemente, não influenciarem nas ações tomadas pelo ambiente em que estão inseridas, como é o caso do estudo de Zimmerman e West (1996). No referido estudo, os resultados apontam que os homens negam *status* igual às mulheres como parceiras de conversação e, assim, ao interromper, os homens podem impedir as mulheres de falar e ganhar a palavra para sua própria discussão, “eles arquitetam o silêncio feminino” (Zimmerman & West, 1996). Para os autores qualquer mulher que tente interromper um homem é vista como rude, dominadora e mal-intencionada. Ressalta-se novamente, o achado de que há 11% de representação feminina entre todos os membros de Comitê de Auditoria analisados nesta pesquisa e, este ambiente predominantemente masculino, talvez seja receptível a vozes femininas quando elas não estão sozinhas, ou seja, há mais de uma mulher.

O resultado que evidencia ser necessária a presença de ao menos duas mulheres nos Comitês de Auditoria para influenciar na qualidade da auditoria independente, pode ser visto pela ótica da psicologia novamente, pois estudos mostram que exposições sutis de mulheres a líderes femininas altamente bem-sucedidas inspiraram o comportamento e a autoavaliação das mulheres em tarefas estressantes de liderança (Latu et al., 2013). Esse resultado também corrobora Dixon Fyle et al. (2020), que apesar de ter pesquisado a participação feminina em outro cenário, constatou que quanto mais mulheres uma organização tem em cargos de liderança ou conselhos deliberativos, maior a probabilidade de apresentar um resultado superior. McDonagh e Fitzsimons (2020) também identificaram que empresas nas quais as mulheres ocupam mais de um terço dos cargos *seniores* possuem margem de lucro líquido maior do que as empresas que não têm mulheres nesse nível. Além disso, Rezende (2019) destaca que a presença equitativa de mulheres nos espaços de poder e tomada de decisão é importante, porque permite que a composição de tais espaços se assemelhe mais à constituição da sociedade, mas também porque é “condição necessária para que os interesses das mulheres sejam levados em conta”.

No tocante ao efeito econômico, quando há mais de uma mulher participando de um Comitê de Auditoria, há aumento no logaritmo natural dos honorários de auditoria, presumindo-se um aumento na qualidade da auditoria independente. Esse resultado corrobora achados anteriores, como os de Kalelkar e Khan (2016) e Lai et al. (2017) que encontram relação positiva entre presença feminina em Comitês de Auditoria e honorários nos Estados Unidos; Sellami e Cherif (2020) relataram resultado semelhante para o cenário sueco. Na Índia, Miglani e Ahmed (2019) trazem resultados que mostram relação positiva significativa entre a presença feminina no Comitê de Auditoria e os honorários de auditoria. Para tais autores, do ponto de vista da demanda de preços de auditoria, os resultados indicam que mulheres em Comitês de Auditoria aumentam a necessidade de garantia fornecida por auditores externos.

Considerando ainda que quanto menos mulheres nesses comitês predominantemente dominado por homens, menos diversificado ele é. Seguindo essa linha, Wahid (2019) traz que a inclusão do gênero feminino é oportuna para diversificar esse ambiente masculino. Sieghart (2022) traz que grupos homogêneos podem ser mais confiantes de que tomam decisões certas, mas são os grupos mais diversificados que realmente apresentam resultados melhores. Dessa forma, reforçando o resultado encontrado de que quando há duas ou mais mulheres, ou seja, menos homogêneo for o Comitê de Auditoria, melhor sua influência na qualidade da auditoria.

Divergente das expectativas da pesquisa, rejeitou-se  $H_2$ , pois constatou-se que não há uma associação estatisticamente significativa na *expertise* contábil/financeira das mulheres que compõe o Comitê de Auditoria na qualidade da auditoria independente, divergindo dos resultados de Sellami e Cherif (2020) que concluem que o “efeito de gênero” é impulsionado pela experiência profissional das diretoras, e não apenas por sua representação; e de Abbasi et al. (2020), que descobriram que as diretoras e especialistas em contabilidade do sexo feminino em Comitês de Auditoria estão positivamente associadas à qualidade da auditoria. Esse resultado diverge também de Codama (2021), o qual constatou que o Comitê de Auditoria com membros de *expertise* financeira aumenta o desempenho da empresa.

Esse achado está consoante a pesquisa de Ittonen et al. (2010), na qual constataram que mulheres especialistas financeiras em Comitês de Auditoria tem associação insignificante ao se voltar a supervisão de relatórios financeiros. Também está convergindo com a pesquisa de Rainsbury et al. (2009) que verificaram a falta de relação significativa entre independência e *expertise* do comitê e a qualidade dos relatórios financeiros, da mesma forma, a qualidade dos Comitês de Auditoria tem pouco impacto sobre o nível dos honorários.

O resultado para o teste da  $H_2$  (rejeitada), talvez se dê pelo fato de a pesquisa não ter segregado *expertise* contábil e *expertise* financeira, sendo esta uma limitação desta pesquisa, uma vez que Hoitash et al. (2009) afirmam que os especialistas financeiros não contábeis estão menos diretamente envolvidos nos relatórios financeiros, assim, podem não ter o conhecimento necessário para monitorar as demonstrações financeiras (DeFond et al., 2005; Kim et al., 2017). Como resultado, os especialistas não contábeis membros de Comitês de Auditoria podem diminuir a eficácia destes.

Ainda com relação a essa constatação, Naiker e Sharma (2009) sustentam que empresas com *expertise* não contábil em seus Comitês de Auditoria são mais propensas a apresentar deficiências de controle interno. Krishnan e Visvanathan (2009) concluem que especialistas não contábeis em Comitês de Auditoria são insignificamente associados aos honorários.

Dhaliwal et al. (2010) e Krishnan e Visvanathan (2008) corroboram que especialistas não contábeis em Comitês de Auditoria são pouco associados à qualidade dos *accruals*. Além disso, DeFond et al. (2005) evidenciam que especialistas contábeis em Comitês de Auditoria estão associados a uma reação positiva do mercado. Cohen et al. (2014) e Kim et al. (2017) relatam associação positiva entre presença de especialistas contábeis em Comitês de Auditoria e os honorários de auditoria.

Outra linha de pensamento, que, embora alarmante, é realidade, é que quanto mais competência e conhecimento a mulher tiver, menos influente e mais empática ela será vista aos olhos dos homens (Sieghart, 2022). Essa vertente de pensamento também se encaixa no ambiente pesquisado, pois constatou-se um cenário dominado por homens. Portanto, a *expertise* das mulheres pertencentes aos comitês pode não ser suficiente para lhe garantir influência, pelo contrário.

O tamanho da companhia auditada também foi estatisticamente significativo ( $p=0,00$ ) em relação à qualidade da auditoria, ao nível de confiança de 99%. Esse achado corrobora Zalata et al. (2018) que abordam que essa variável é eficaz sobre os qualidade da auditoria, devido a uma variedade de experiências dos diretores.

O crescimento da receita também influencia na qualidade de auditoria, apoiando Blandon et al. (2023) que alertam que empresas com maior crescimento de vendas pagam honorários de auditoria mais altos, contratando auditores mais qualificados. Outra variável de controle significativa para a qualidade da auditoria foi a *dummy* de firmas *big4*, ou seja, quando as empresas são auditadas pelas *big4*, há aumento na qualidade da auditoria independente. Esse

resultado, de acordo com Eshleman e Guo (2014) retomam umas das mais antigas teorias na literatura de auditoria de que os auditores *big4*, devido ao tamanho e melhores programas de treinamento, fornecem maior qualidade de auditoria. O argumento é que firmas de auditoria maiores têm reputação a perder ao sacrificar sua independência em qualquer trabalho de auditoria (DeAngelo, 1981). Além disso, o achado pode ser explicado também pelo fato de que firmas de auditoria maiores têm mais recursos para investir em programas de treinamento, resultando em auditores mais bem treinados, por exemplo.

Quanto aos setores, aqueles que influenciaram estatisticamente, de forma significativa, os honorários de auditoria e conseqüentemente, a qualidade da auditoria foi o setor imobiliário/*real state* ( $p=0,00$ ), bens industriais ( $p=0,004$ ) e materiais básicos ( $p=0,028$ ), ao nível de significância de 95%. Dentre eles, o setor com maior participação feminina é de Bens Industriais, no qual estão os grupos de empresas envolvidas na fabricação e comercialização de bens de capital, incluindo máquinas, equipamentos, veículos, ferramentas e outros produtos usados na produção industrial, ou seja, um setor que agrupa grandes empresas brasileiras.

#### 4.3 TESTES ADICIONAIS

A influência da participação feminina em Conselhos de Administração na qualidade da auditoria independente foi avaliada a partir de testes adicionais (Tabela 10). Nascimento et al. (2022) chamam atenção para importância de maior diversidade de gênero na composição do Conselho de Administração e melhor governança corporativa.

Tabela 10

##### Regressão linear múltipla – MQO – Conselho de Administração

HON	Coefficiente	Erro padrão robusto	t-value	P> t	Intervalo de 95% de Confiança	
FEMBoard2	0,0831076	0,1189126	-0,70	0,485	-0,3166842	0,1504689
ExpBoard	0,1101957	0,1043437	1,06	0,291	-0,0947636	0,3151551
Board	0,0071312	0,0282064	0,24	0,810	-0,0482743	0,0625368
TAM	0,4161785	0,0505594	8,12	<b>0,000</b>	0,3168654	0,5154916
INV	0,2928753	0,4580306	0,53	0,595	-0,6068281	1,192579
RECEB	0,1751765	0,4199642	0,46	0,642	-0,6497535	1,000107
GROWTH	0,1019117	0,0423138	2,51	<b>0,012</b>	0,0187953	0,1850281
ROA	-0,0081383	0,0073554	-1,08	0,281	-0,0225864	0,0063098
LEV	0,2560322	0,3036962	0,83	0,408	-0,3405141	0,8525786
MTB	-0,0109537	0,013304	-1,14	0,254	-0,0370865	0,0151791
GOV	0,1495138	0,1352365	1,29	0,197	-0,1161294	0,4151569
BIG4	0,5680628	0,132516	4,39	<b>0,000</b>	0,3077633	0,8283622
OPA	-0,0846112	0,1799413	-0,45	0,652	-0,4380674	0,2688451
EnerUti	-0,9269008	0,152218	-6,15	<b>0,000</b>	-1,225901	-0,6279011
Basic	-0,5781653	0,2663823	-2,04	<b>0,030</b>	-1,101416	-0,0549143
ConsCycl	-0,2412894	0,1731612	-1,40	0,161	-0,5814275	0,0988488

ConsNCyc	-0,3171906	0,2031506	-1,63	0,104	-0,7162367	0,0818555
Heal	-0,1429299	0,1450944	-0,87	0,384	-0,4279369	0,1420771
IND	-0,4290669	0,1457812	-2,88	<b>0,004</b>	-0,715423	-0,1427108
RealSta	-0,6634178	0,1766825	-3,65	<b>0,000</b>	-1,010473	-0,3163627
Tecnh	-0,2848071	0,2506773	-1,16	0,256	-0,7772092	0,207595
Ano						
2013	-0,0702893	0,2031682	-0,35	0,730	-0,4693699	0,3287913
2014	0,0615551	0,2141176	0,30	0,774	-0,3590332	0,4821435
2015	0,1288539	0,1965035	0,60	0,512	-0,2571353	0,5148431
2016	-0,0242616	0,2267628	-0,12	0,915	-0,4696887	0,4211654
2017	0,0814158	0,2036528	0,34	0,689	-0,3186167	0,4814483
2018	0,129403	0,1846537	0,67	0,484	-0,2333099	0,4921158
2019	0,0721326	0,2060134	0,31	0,726	-0,3325367	0,476802
2020	0,2781696	0,1807158	1,49	0,124	-0,0768082	0,6331473
2021	0,0129933	0,1764601	0,02	0,941	-0,3336248	0,3596114
Constante	2,0259968	0,9222834	2,23	0,026	0,2376167	3,813332
			R-squared = 0,4220			
			Root MSE = 0,9603			

A presença mais de uma mulher no Conselho de Administração e sua influência na qualidade da auditoria independente não mostrou significância, divergindo de uma vasta literatura que corrobora e resgata as vantagens e benefícios da presença feminina em Conselhos de Administração e outros órgãos deliberativos, como: Cimini (2021) que identificaram que a presença feminina em CAs enriquece as práticas contábeis e, por sua vez, a qualidade dos relatórios financeiros e a relevância do valor; Santos e Myszak (2019) inferiram que a presença feminina no Conselho de Administração e no Comitê de Auditoria apresenta correlação positiva e fraca com o desempenho financeiro das empresas de capital aberto brasileiras pertencentes ao Novo Mercado. Blandon et al. (2023) também identificaram que as empresas com diretoras e mais mulheres no Comitê de Auditoria pagam honorários de auditoria significativamente mais baixos do que outras empresas.

Resultados estatisticamente insignificantes entre a associação de mulheres em Conselhos de Administração e honorários de auditoria também já foram constatados, como Harjoto et al. (2015) examinando entre 2000 e 2010, e Ittonen et al. (2010) observando o período entre 2006 e 2008. Esse resultado, sob a ótica da demanda da função de auditoria, pode ser interpretado como se a presença de conselheiras no Conselho de Administração reduz a necessidade de monitoramento por parte do auditor externo, tornando menos necessário serviço de auditoria de alta qualidade. Diante dos achados, cabe destacar Blandon et al. (2023) que afirmam que as mulheres reforçam o papel de monitoramento no referido conselho (Adams & Ferreira, 2009), tendem a ser mais independentes (Pierce & Sweeney, 2010) e transparentes (Liao et al., 2015) que conselheiros do sexo masculino.

## 5 CONCLUSÕES

A incorporação de mulheres em cargos de alta direção nos últimos anos tornou necessária a atualização das evidências sobre a relevância do gênero na qualidade da auditoria (Blandon et al., 2023). Disso surge, portanto, o objetivo desta pesquisa: analisar os efeitos da presença feminina nos Comitês de Auditoria sobre a qualidade da auditoria independente das empresas listadas na B3 S.A..

Os objetivos da pesquisa foram sustentados por duas hipóteses: **H<sub>1</sub>** de que a presença de mais de uma mulher nos Comitês de Auditoria influencia positivamente na qualidade da auditoria independente e pela **H<sub>2</sub>** de que Comitês de Auditoria com presença feminina com *expertise* contábil/financeira impactam em auditorias independentes de maior qualidade.

É necessário relatar que os testes efetuados aceitaram a **H<sub>1</sub>** e rejeitaram **H<sub>2</sub>**, resultado que corrobora e resgata estudos anteriores que mostraram que mulheres expostas a líderes femininas bem-sucedidas inspiram o comportamento e a autoavaliação das mulheres em tarefas estressantes de liderança (Latu et al., 2013). Destaca-se ainda o fato de que, quanto mais mulheres em cargos de liderança ou conselhos deliberativos em uma organização, maior a probabilidade de esta apresentar resultados superiores (Dixon Fyle et al., 2020) e por fim que empresas nas quais as mulheres ocupam mais de um terço dos cargos *seniores* maior é sua margem de lucro líquido, acima daquelas que não contemplam em seus quadros mulheres nesses níveis (McDonagh & Fitzsimons, 2020).

Para o efeito econômico, do ponto de vista da demanda de preços, os resultados indicam que mulheres em Comitês de Auditoria aumentam a necessidade de garantia fornecida por auditores independentes, resultando honorários mais altos e melhor qualidade da auditoria (Kalelkar & Khan, 2016, Lai et al., 2017, Sellami & Cherif, 2020, Miglani & Ahmed, 2019).

O mapeamento de presença feminina realizado por segmento, trouxe luz a questões relacionadas ao ESG, especialmente para o pilar social, visto que dentre todos os níveis de governança corporativa, o Novo Mercado foi o que apresentou maior participação feminina. Este achado pode ser considerado relevante, inovador e encorajador de pesquisas nessa linha ainda pouco explorada, mulheres *versus* ESG. Sendo, portanto, um novo *insight* para literatura sobre presença feminina em comitês de auditoria e segmentos de listagem.

A análise, por empresa, apontou que dentre as 146 analisadas e que possuem Comitês de Auditoria, 80 possuem presença feminina, ou seja, 54%. Apesar de esse retrato parecer animador, quando se considera o período delimitado para essa pesquisa e a amostra final, foram

realizadas 772 observações, identificando que de um total de 2.564 membros de Comitês de Auditoria, 89% são compostos por homens e apenas 11% composto por mulheres. Isso reforça os dizeres de Melo (2022) de que as empresas caminham para diminuir a desigualdade em órgãos de maior representatividade, mas os avanços ainda são lentos e a desigualdade de participação é drástica. O resultado também traz à tona a luta feminina contra a discriminação e preconceito existente nas corporações e ressalta a desvalorização de suas habilidades e conhecimentos frente a ambientes masculinos (Tonelli, 2022).

Da baixa participação feminina em Comitês de Auditoria, depreende-se ainda que existe um *teto de vidro*, ou seja, uma barreira invisível que gera prejuízos e dificuldades para ascensão das mulheres. Assim, pode-se dizer que, mesmo que mulheres executivas tenham ultrapassado o *teto de vidro* em sua trajetória profissional, elas ainda enfrentam desafios para atingirem cargos de alta gestão (Tonelli, 2022).

Esse contraste de resultados, em que se observa a participação de maior quantidade de mulheres nos Comitês de Auditoria influenciando na qualidade da auditoria independente, porém ainda com pequena participação feminina em posições de liderança estudadas, demonstra que é oportuno os formuladores de políticas revisarem a regulamentação da governança corporativa, de forma a incorporarem ainda mais a diversidade de gênero, para abordar o pensamento de grupo e pensar na possibilidade de cotas obrigatórias de participação feminina, não apenas em Conselhos de Administração, como está em tramitação, mas para os demais conselhos e comitês, sendo uma alternativa para driblar ou diminuir essas barreiras que existem nas estruturas de poder das corporações.

As limitações da pesquisa centram-se em descobertas não aplicáveis a outros ambientes com culturas e legislações distintas e que foi considerada a *expertise* contábil/financeira agrupadas. Para estudos futuros, sugere-se analisar de forma mais minuciosa a *expertise*, analisar o nível de formação de cada membro do Comitê de Auditoria e até mesmo ampliar os comitês analisados e ainda analisar a participação feminina e sua relação com a agenda ESG.

## REFERÊNCIAS

- Abbasi, K., Alam, A., & Bhuiyan, M. B. U. (2020). Audit committees, female directors and the types of female and male financial experts: Further evidence. *Journal of Business Research*, *114*, 186-197.
- Adams, RB, & Ferreira, D. (2009). Mulheres na sala de reuniões e seu impacto na governança e no desempenho. *Journal of Financial Economics*, *94* (2), 291-309.
- Aldamen, H., Hollindale, J., & Ziegelmayr, J. L. (2018). Female audit committee members and their influence on audit fees. *Accounting & Finance*, *58*(1), 57-89.
- Almeida, F. (2022, May 3). *Mulheres nos conselhos: como aumentar a diversidade no topo*. Forbes Brasil. <https://forbes.com.br/forbes-mulher/2022/05/mulheres-nos-conselhos-como-aumentar-a-diversidade-no-topo/>
- Arayssi, M., Dah, M., & Jizi, M. (2016). Women on boards, sustainability reporting and firm performance. *Sustainability Accounting, Management and Policy Journal*.
- Battirola, L. C., de Oliveira Setti, G., Linares, D. R., de Almeida, B. S., Uliana, M. P., & Gonçalves C. D. C. S. (2022). Paridade de Gênero na Ciência: uma análise da participação das mulheres na Argentina, no Brasil e no Paraguai. *Revista Virtual de Química*, *14*(2).
- Bédard, J., & Gendron, Y. (2010). Strengthening the financial reporting system: can audit committees deliver? *International journal of auditing*, *14*(2), 174-210.
- Bektur, Ç., & Arzova, S. B. (2022). The effect of women managers in the board of directors of companies on the integrated reporting: Example of Istanbul Stock Exchange (ISE) Sustainability Index. *Journal of Sustainable Finance & Investment*, *12*(2), 638-654.
- Blandon G., Bosch, J. M., Ravenda, D., & Merino, D. (2023). Women leading the audit process and audit fees: A European study. *European Research on Management and Business Economics*, *29*(1), 100206.
- Boardroom Best Practice — Chapter 9. (n.d.). [www.spencerstuart.com](http://www.spencerstuart.com). Retrieved March 14, 2023, from <https://www.spencerstuart.com/research-and-insight/boardroom-best-practice-chapter-9>

- Borges, W. G., Lima, N. C., & Carvalho, L. F. (2020). Características do Comitê de Auditoria e o Desempenho das Companhias de Capital Aberto. *REA-Revista Eletrônica de Administração*, 19(1), 61-82.
- Braunbeck, G. O. (2010). *Determinantes da qualidade das auditorias independentes no Brasil* (Doctoral dissertation, Universidade de São Paulo).
- Brugni, T. V., Fávero, L. P. L., Klotzle, M. C., & Pinto, A. C. F. (2018). Conselhos de Administração brasileiros: uma análise à luz dos formulários de referência. *Advances in Scientific and Applied Accounting*, 146-165.
- Carson, M. A., Reid, J., Hill, L., Dixon, L., Donnelly, P., Slater, P., ... & Fitzsimons, D. (2022). Exploring the prevalence, impact and experience of cardiac cachexia in patients with advanced heart failure and their caregivers: A sequential phased study. *Palliative Medicine*, 36(7), 1118-1128.
- Cepellos, V. M., & Tonelli, M. J. (2022). O Processo de Envelhecimento de Mulheres em Cargos de Liderança: a Iminência da Morte e do Renascimento Simbólicos. *Organizações & Sociedade*, 29, 323-350.
- Chen, K. Y., & Zhou, J. (2007). Audit committee, board characteristics, and auditor switch decisions by Andersen's clients. *Contemporary Accounting Research*, 24(4), 1085-1117.
- Codama, R. A. (2021). Comitê de Auditoria: influência de suas características sobre o desempenho econômico-financeiro das empresas listadas na B3.
- Cohen, J. (1988). Set correlation and contingency tables. *Applied psychological measurement*, 12(4), 425-434.
- Cohen, J. R., Hoitash, U., Krishnamoorthy, G., & Wright, A. M. (2014). The effect of audit committee industry expertise on monitoring the financial reporting process. *The Accounting Review*, 89(1), 243-273.
- Dantas, J. A., & Medeiros, O. R. D. (2015). Determinantes de qualidade da auditoria independente em bancos. *Revista Contabilidade & Finanças*, 26, 43-56.

- DeAngelo, L. E. (1981). Auditor size and audit quality. *Journal of accounting and economics*, 3(3), 183-199.
- DeFond, M. L., Hann, R. N., & Hu, X. (2005). Does the market value financial expertise on audit committees of boards of directors? *Journal of accounting research*, 43(2), 153-193.
- DeFond, M., & Zhang, J. (2014). A review of archival auditing research. *Journal of accounting and economics*, 58(2-3), 275-326.
- Dhaliwal, D. A. N., Naiker, V. I. C., & Navissi, F. (2010). The association between accruals quality and the characteristics of accounting experts and mix of expertise on audit committees. *Contemporary accounting research*, 27(3), 787-827.
- Dye, R. A. (1993). Auditing standards, legal liability, and auditor wealth. *Journal of political Economy*, 101(5), 887-914.
- Eltweri, A. (2021). Diversity of Audit Committee Members and their Influence on Audit Fees.
- Eshleman, J. D., & Guo, P. (2014). Do Big 4 auditors provide higher audit quality after controlling for the endogenous choice of auditor? *Auditing: A journal of practice & theory*, 33(4), 197-219.
- Fávero, L. P., & Belfiore, P. (2017). *Manual de análise de dados: estatística e modelagem multivariada com Excel®, SPSS® e Stata®*. Elsevier Brasil.
- Felix, R., Pevzner, M., & Zhao, M. (2021). Cultural Diversity of Audit Committees and Firms' Financial Reporting Quality. *Accounting Horizons*, 35(3), 143-159.
- Felo, A. J., Krishnamurthy, & S., Solieri, A. S. (2003) Audit committee characteristics and the perceived quality of financial reporting: an empirical analysis. doi: 10.2139/ssrn.401240
- Firmino, J. E., Damascena, L. G., & Paulo, E. (2011). Qualidade da auditoria no Brasil: um estudo sobre a atuação das auditorias independentes denominadas Big Four. *Sociedade, Contabilidade e Gestão*, 5(3).

- Garcia, A. S., Mendes-Da-Silva, W., & Orsato, R. J. (2017). Sensitive industries produce better ESG performance: Evidence from emerging markets. *Journal of cleaner production*, 150, 135-147.
- Ghafran, C., & O'Sullivan, N. (2017). The impact of audit committee expertise on audit quality: Evidence from UK audit fees. *The British Accounting Review*, 49(6), 578-593.
- Giannetti, M., Liao, G., & Yu, X. (2015). The brain gain of corporate boards: Evidence from China. *the Journal of Finance*, 70(4), 1629-1682.
- Griffith, Nicola. "Books about women don't win big awards: some data". 14 de março de 2023. Disponível em: < <https://nicolagriffith.com/> >
- Grosvold, J., & Brammer, S. (2009, julho). Influências de países, setores e empresas na prevalência de mulheres em conselhos corporativos: uma abordagem institucional. Em Proceedings of the International Association for Business and Society (Vol. 20, pp. 261-277).
- Gul, F. A., Hutchinson, M., & Lai, K. M. (2013). Gender-diverse boards and properties of analyst earnings forecasts. *Accounting horizons*, 27(3), 511-538.
- Gul, S., Irshad, F., & Zaman, K. (2011). Fatores que afetam a lucratividade do banco no Paquistão. *Romeno Economic Journal*, 14 (39).
- Habbash, M., & Alghamdi, S. (2017). Audit quality and earnings management in less developed economies: the case of Saudi Arabia. *Journal of Management & Governance*, 21, 351-373.
- Habib, A., Jiang, H., & Zhou, D. (2015). Related-party transactions and audit fees: Evidence from China. *Journal of International Accounting Research*, 14(1), 59-83.
- Harjoto, M., Laksmana, I., & Lee, R. (2015). Board diversity and corporate social responsibility. *Journal of business ethics*, 132, 641-660.
- Hillman, A. J., & Dalziel, T. (2003). Boards of directors and firm performance: Integrating agency and resource dependence perspectives. *Academy of Management review*, 28(3), 383-396.

- Hoitash, U., Hoitash, R., & Bedard, J. C. (2009). Corporate governance and internal control over financial reporting: A comparison of regulatory regimes. *The accounting review*, 84(3), 839-867.
- Hossain, M., Farooque, O. A., Momin, M. A., & Almotairy, O. (2017). Women in the boardroom and their impact on climate change related disclosure. *Social Responsibility Journal*, 13(4), 828-855.
- Hunt, V., Prince, S., Dixon-Fyle, S., & Dolan, K. (2020). *Diversity wins*. McKinsey.
- Jizi, M. (2017). The influence of board composition on sustainable development disclosure. *Business Strategy and the Environment*, 26(5), 640-655.
- Jizi, M., & Nehme, R. (2018). Board monitoring and audit fees: the moderating role of CEO/chair dual roles. *Managerial Auditing Journal*.
- Kalelkar, R., & Khan, S. (2016). CEO financial background and audit pricing. *Accounting Horizons*, 30(3), 325-339.
- Karpowitz, C. F., & Mendelberg, T. (2014). The silent sex. In *The Silent Sex*. Princeton University Press.
- Khan, A., Muttakin, M. B., & Siddiqui, J. (2015). Audit fees, auditor choice and stakeholder influence: Evidence from a family-firm dominated economy. *The British Accounting Review*, 47(3), 304-320.
- Kim, H., Kwak, B., Lim, Y., & Yu, J. (2017). Audit committee accounting expertise, CEO power, and audit pricing. *Asia-Pacific Journal of Accounting & Economics*, 24(3-4), 421-439.
- Krishnan, G. V., & Visvanathan, G. (2008). Was Arthur Andersen different? Further evidence on earnings management by clients of Arthur Andersen. *International Journal of Disclosure and Governance*, 5, 36-47.
- Krishnan, G., & Visvanathan, G. (2009). Os auditores precificam a expertise do Comitê de Auditoria? O caso dos especialistas financeiros contábeis versus não contábeis. *Journal of Accounting, Auditing & Finance*, 24 (1), 115-144.

- Krishnan, J. (2005). Audit committee quality and internal control: An empirical analysis. *The accounting review*, 80(2), 649-675.
- Kyriakidou, O. (2011). Gender, management and leadership. Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal.
- Lai, K. M., Srinidhi, B., Gul, F. A., & Tsui, J. S. (2017). Board gender diversity, auditor fees, and auditor choice. *Contemporary Accounting Research*, 34(3), 1681-1714.
- Lamoreaux, P. T. (2016). Does PCAOB inspection access improve audit quality? An examination of foreign firms listed in the United States. *Journal of Accounting and Economics*, 61(2-3), 313-337.
- Latu, I. M., Mast, M. S., Lammers, J., & Bombari, D. (2013). Successful female leaders empower women's behavior in leadership tasks. *Journal of Experimental Social Psychology*, 49(3), 444-448.
- Lauzen, M. M., Dozier, D. M., & Horan, N. (2008). Constructing gender stereotypes through social roles in prime-time television. *Journal of broadcasting & electronic media*, 52(2), 200-214.
- Lauzen, M. M. (2018). Embalado em 2017-18: Mulheres na tela e nos bastidores da televisão. Centro para o Estudo das Mulheres na Televisão e no Cinema, San Diego State University.
- Lawrence, A., Minutti-Meza, M., & Zhang, P. (2011). Can Big 4 versus non-Big 4 differences in audit-quality proxies be attributed to client characteristics? *The accounting review*, 86(1), 259-286.
- Lay, L. A., Gonçalves, M., & Da Cunha, P. R. (2017). Relação entre gênero no Conselho de Administração e no Comitê de Auditoria com o audit delay. *Revista Contemporânea de Contabilidade*, 14(33), 118-139.
- Lueg, R., Malinauskaite, L., & Marinova, I. (2014). The vital role of business processes for a business model: the case of a startup company. *Problems and Perspectives in Management*, (12, Iss. 4 (contin.)), 213-220.

- Manetti, G., & Toccafondi, S. (2012). O Papel dos Stakeholders no Relato de Sustentabilidade e na Elaboração da Estratégia em Organizações sem Fins Lucrativos. No *35º Congresso Anual da EAA* (pp. 427-427). Associação Europeia de Contabilidade.
- Marcondes, M. L. D. S., & Proença, F. (2006). Sarbanes Oxley: Seção 404 e a Importância dos Controles Internos para o Sucesso Empresarial. *Encontro Latino-Americano de Pós-graduação—Universidade do Vale da Paraíba*, 6.
- Miglani, S., & Ahmed, K. (2019). Gender diversity on audit committees and its impact on audit fees: evidence from India. *Accounting Research Journal*.
- Miralles-Quirós, M. M., Miralles-Quirós, J. L., & Valente Gonçalves, L. M. (2018). The value relevance of environmental, social, and governance performance: The Brazilian case. *Sustainability*, 10(3), 574.
- Montgomery, D. C., Peck, E. A., & Vining, G. G. (2021). *Introduction to linear regression analysis*. John Wiley & Sons.
- Mulheres na liderança: Um olhar sobre a representatividade feminina nas empresas da B3. (2022, March 8)*. XP Investimentos. <https://conteudos.xpi.com.br/esg/mulheres-lideranca-brasil/>
- Oradi, J., & Izadi, J. (2020). Audit committee gender diversity and financial reporting: evidence from restatements. *Managerial Auditing Journal*, 35(1), 67-92.
- Palmrose, Z. V. (1988). 1987 competitive manuscript co-winner: An analysis of auditor litigation and audit service quality. *Accounting review*, 55-73.
- Pande, R., & Ford, D. (2012). Gender quotas and female leadership.
- Peleias, I. R., Segreti, J. B., & de Araújo Costa, C. (2009). Comitê de Auditoria ou órgãos equivalentes no contexto da Lei Sarbanes-Oxley: estudo da percepção dos gestores de empresas brasileiras emitentes de American Depositary Receipts-ADRs. *Contabilidade Vista & Revista*, 20(1), 41-65.
- Pereira, B. C. J. (2013). Tramas e dramas de gênero e de cor: a violência doméstica e familiar contra mulheres negras.

- Pucheta-Martínez, M. C., Bel-Oms, I., & Olcina-Sempere, G. (2016). Corporate governance, female directors and quality of financial information. *Business Ethics: A European Review*, 25(4), 363-385.
- Rainsbury, E. A., Bradbury, M., & Cahan, S. F. (2009). The impact of audit committee quality on financial reporting quality and audit fees. *Journal of Contemporary Accounting & Economics*, 5(1), 20-33.
- Sanda, A. U., Mikailu, A. S., & Garba, T. (2010). Corporate governance mechanisms and firms' financial performance in Nigeria. *Afro-Asian Journal of Finance and Accounting*, 2(1), 22-39.
- Sant'Ana, N. L., de Souza, A. A., & Sant'Ana, P. C. P. (2020). Índice de Qualidade de Auditoria: Tempo de Relacionamento Auditor-cliente, Qualidade da Informação e Características da Firma de Auditoria. 2020 by Atena Editora Copyright© Atena Editora Copyright do Texto© 2020. Os autores Copyright da Edição© 2020 Atena Editora/ Editora Chefe: Prof<sup>a</sup> Dr<sup>a</sup> Antonella Carvalho de Oliveira, 218.
- Sant'Ana, A. A., Sant'Ana, M. D. F., & Serpa, P. B. D. S. (2020). Discussões entre professora e alunos em um ambiente de modelagem geométrica. *Revista de Ensino de Ciências e Matemática (REnCiMa)*. São Paulo: Programa de Pós-Graduação em Ensino de Ciências e Matemática da Universidade Cruzeiro do Sul, 2020. Vol. 11, n. 1 (2020), p. 79-90.
- Santos, A. D., & Grateron, I. R. G. (2003). Contabilidade criativa e responsabilidade dos auditores. *Revista Contabilidade & Finanças*, 14, 07-22.
- Santos, I. D. D., & Myszak, S. C. D. M. (2019). A relação entre participação feminina no Conselho de Administração e no Comitê de Auditoria e o desempenho financeiro das empresas brasileiras de capital aberto (Bachelor's thesis, Universidade Tecnológica Federal do Paraná).
- Sellami, Y., & Cherif, I. (2020). Female audit committee directorship and audit fees. *Managerial Auditing Journal*, 35(3), 398-428.
- Sharma, V., Naiker, V., & Lee, B. (2009). Determinantes da frequência das reuniões do Comitê de Auditoria: evidências de um sistema de governança voluntária. *Accounting Horizons*, 23 (3), 245-263.

- Sieghart, Mary Ann. *A Lacuna de Autoridade*: com prefácio de gabriela prioli. São Paulo: Benvirá, 2022. 352 p.
- Silva, M. N. M., Nascimento, Í. C. S., Almeida Rocco, L., Guimarães, D. B., & Paula Pessoa, A. F. (2022). Mulheres no poder: análise da participação feminina no Conselho de Administração e a performance empresarial no Brasil. *Enfoque: Reflexão Contábil*, 41(2), 1-22.
- Sorrentino, M. S. D. A. S., Teixeira, B., & Vicente, E. F. R. (2016). Comitê de Auditoria: adequação às regras da SOX, Bacen, Susep e IBGC. *Revista de Educação e Pesquisa em Contabilidade*, 10(3), 241-257.
- Srinidhi, B. I. N., Gul, F. A., & Tsui, J. (2011). Female directors and earnings quality. *Contemporary accounting research*, 28(5), 1610-1644.
- Stewart, J., & Munro, L. (2007). The impact of audit committee existence and audit committee meeting frequency on the external audit: Perceptions of Australian auditors. *International Journal of Auditing*, 11(1), 51-69.
- Sun, J., Liu, G., & Lan, G. (2011). Does female directorship on independent audit committees constrain earnings management? *Journal of Business Ethics*, 99, 369-382.
- Sweeney, B., Arnold, D., & Pierce, B. (2010). O impacto da cultura ética percebida da empresa e variáveis demográficas na avaliação ética dos auditores e nas decisões de intenção de agir. *Journal of Business Ethics*, 93, 531-551.
- Teixeira, B. (2016). Relação do tamanho, da expertise e da independência do Comitê de Auditoria com a qualidade da auditoria independente.
- Tepalagul, N., & Lin, L. (2015). Auditor independence and audit quality: A literature review. *Journal of Accounting, Auditing & Finance*, 30(1), 101-121.
- Teva Índices. (nd). [www.tevaindices.com.br](http://www.tevaindices.com.br). Acesso em 14 de março de 2023, em <https://www.tevaindices.com.br/esg-data/esg-mulheres-na-lideranca>
- Thiruvadi, S., & Huang, H. W. (2011). Audit committee gender differences and earnings management. *Gender in Management: An International Journal*, 26(7), 483-498.

- Ullah, I., Zhao, Q., Zeb, A., Iqbal, A., & Khan, M. A. (2022). Board diversity and financial reporting quality: evidence from China. *Economic Research-Ekonomska Istraživanja*, 1-19.
- Velte, P., & Stiglbauer, M. (2012). Audit market concentration and its influence on audit quality. *International Business Research* 5.11 (2012): S. 146-161. 25.03. 2013.
- Wahid, A. S. (2019). The effects and the mechanisms of board gender diversity: Evidence from financial manipulation. *Journal of Business Ethics*, 159(3), 705-725.
- Wasiuzzaman, S., & Wan Mohammad, W. M. (2020). Board gender diversity and transparency of environmental, social and governance disclosure: Evidence from Malaysia. *Managerial and Decision Economics*, 41(1), 145-156.
- Zalata, A. M., Tauringana, V., & Tingbani, I. (2018). Audit committee financial expertise, gender, and earnings management: Does gender of the financial expert matter? *International review of financial analysis*, 55, 170-183.
- Zimmermann, D. H., & West, C. (1996). Sex roles, interruptions and silences in conversation. In *Amsterdam Studies in the Theory and History of Linguistic Science Series 4* (pp. 211-236). John Benjamins BV.
- Zucchi, C. V., Brugni, T. V., Nossa, S. N., & Beiruth, A. X. (2021). Mulheres No Conselho de Administração E O Risco Da Firma. *Revista Mineira de Contabilidade*, 22(1), 13-26.