

Mulheres como CFO (*Chief Financial Officer*) e CEO (*Chief Executive Officer*): Qual a Influência do Gênero na Qualidade dos *Accruals*?

KÁTIA DALCERO

Universidade Federal de Santa Catarina

SARAH AMARAL FABRÍCIO

Universidade Federal de Santa Catarina

DENIZE DEMARCHE MINATTI FERREIRA

Universidade Federal de Santa Catarina

Resumo

A diversidade de gênero na ocupação dos cargos na diretoria executiva, na gerência de alto escalão e nos conselhos (administrativos, fiscal, auditoria e de governança corporativa) tem apontado influência significativa na diminuição dos *accruals* discricionários das companhias, melhora na qualidade dos lucros e informatividade do preço das ações. Estas melhorias baseiam-se nas características da tomada de decisão pelo gênero feminino, por exemplo; na aversão aos riscos nos investimentos, maior conservadorismo em relação aos julgamentos financeiros e regulamentações. Desta maneira, este estudo parte dos pressupostos evidenciados nas hipóteses H1 e H2 de que empresas com CEO e/ou CFO do gênero feminino possuem menos *accruals* discricionários e, com isto, uma maior qualidade nos lucros. O modelo empírico utilizado para testar as hipóteses do estudo foi aplicado para uma amostra composta por 170 empresas não financeiras de capital aberto listadas da Brasil Bolsa Balcão – [B]³, com 1020 observações no período de 2013 a 2018. Os resultados obtidos não rejeitam a H1, ou seja, foi encontrada influência significativa do CEO do gênero feminino com a diminuição da discricionariedade dos *accruals*, resultando em uma melhor qualidade dos lucros. Porém, os resultados rejeitam a H2, onde não foi encontrada influência significativa do CFO do gênero feminino com a diminuição dos *accruals* discricionários. Destaca-se ainda dentre os achados que as variáveis de controle: governança, auditoria e tamanho da empresa também apresentam influência significativa na diminuição da discricionariedade dos *accruals* e na melhoria da qualidade dos lucros. Já a variável de endividamento, possui influência significativa com o aumento da discricionariedade dos *accruals* das empresas que compõem a amostra no período analisado. A pesquisa ainda observou o total de mulheres como CEOs e CFOs, sendo 28 (2,7%) e 69 (6,7%), respectivamente, totalizando 87 mulheres em ambos os cargos em toda a amostra.

Palavras-chave: Gênero. CEO. CFO. *Accruals*. Qualidade dos Lucros.

1 INTRODUÇÃO

As investigações sobre a diversidade de gênero estão cada vez mais presentes nos estudos das áreas da contabilidade, especialmente no que tange as relações à tomada de decisão de investidores e administradores. No entanto, apesar das iniciativas que incentivam o aumento da representação das mulheres em posições de maior responsabilidade, seu progresso continua gradual e lento.

As desigualdades históricas de gênero em termos ocupacionais persistem, sobretudo se mencionar que as mulheres constituem minoria nas ocupações de maior *status*, como, por exemplo, cargos de alta gerência e posições executivas, como *Chief Executive Officer* (CEO), *Chief Financial Officer* (CFO), *Chief Operations Officer* (COO), além dos *boards* de diretores (Hryniewicz & Vianna, 2018).

O censo realizado pela Catalyst (2009) apontou que durante os anos de 2006 e 2007, respectivamente, o percentual de mulheres foi de 14,8% e 14,6% nos conselhos das empresas da Fortune 500. E, nos anos de 2008 e 2009, as mulheres representavam 15,2% dos assentos no conselho de administração, com 90% dessas empresas tendo pelo menos uma mulher em seus conselhos corporativos, enquanto 20% apresentavam mais de três mulheres (Catalyst, 2009).

Em 2009, no Canadá, as mulheres ocupavam 14% dos assentos no conselho das empresas Fortune 500 e, em 41,9% das empresas não há mulheres no conselho. Esse percentual chega a 39,5% em 2011. Além disso, em 2009, 19,3% das empresas do Fortune 500 detinham 25% ou mais de mulheres e, em 2011, apenas 21% (Catalyst, 2018).

No que diz respeito a França, o aumento percentual de conselheiras na administração das empresas participantes da *Cotation Assistée en Continu* (CAC 40) foi de 16,5% em 2010, ampliando para 20,6% em 2011 (Natividade, 2011). Além disso, a promulgação da Lei nº 2011-103 de 27/01/2011 que implica na representação igualitária de homens e mulheres no conselho de administração e no conselho fiscal e igualdade profissional - incentivou as empresas francesas a nomear mais mulheres em seus conselhos (Hili & Affes, 2012). Países como França, Noruega e Espanha apresentam obrigações legais para que as mulheres ocupem no mínimo 40% do quadro de diretores do conselho de administração. Assim como na Austrália que, desde 2010 há campanhas para que empresas tenham 30% de mulheres nos assentos dos conselhos (Fernandes, Souza, Santana, & Santos, 2015).

Nos outros países, a tendência de equidade de gênero está chegando aos poucos, no Brasil tem-se o Projeto de Lei 112/2010, que tramita no Senado Federal e estabelece que os conselhos de administração das empresas públicas, sociedades de economia mista e demais empresas controladas pela União devem ter um percentual mínimo de 40% de mulheres em sua composição até 2022 (Alves, 2010). Porém, a realidade ainda está bastante distante desse projeto, e segundo o Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC) (2019) em um total de 508 empresas listadas no banco de dados concedidos pela Bovespa, nos diferentes segmentos, 197 contam com pelo menos uma mulher presente no conselho de administração (38,78%) e decresce para 165 (32,48%) quando se considera apenas a participação de conselheiras efetivas.

No que tange às mulheres em cargos de CEO, a imprensa financeira descreve uma escassez de liderança feminina no mundo dos negócios. Em 2006, o *New York Times* informou que apenas nove dos CEOs das empresas da Fortune 500 eram mulheres, correspondendo a menos de 2% do total (Bartz & Creswell, 2006). Estudos recentes em contabilidade e finanças apontam que um CFO tem impacto direto nos relatórios financeiros (Barua, Davidson, Rama, & Thiruvadi, 2010) e nas decisões de gerenciamento de *accruals* das empresas (Mian, 2001;

Feng, Ge, Luo, & Shevlin, 2011; Jiang, Petroni, & Wang, 2010) e um expressivo número de estudos apontou que, em geral, as mulheres são mais avessas ao risco e mais conservadoras do que os homens na tomada de decisões financeiras (Liu, Wei, & Xie, 2016).

A diversidade de gênero na diretoria auxilia na melhoria da qualidade das discussões e aumenta a capacidade da diretoria de fornecer melhor supervisão das divulgações das informações financeiras e dos relatórios contábeis das empresas (Gul, Srinidhi, & Ng, 2011). Os autores afirmam ainda que a diversidade de gênero afeta a informatividade do preço das ações, devido diretorias e conselhos com diversidade de gênero apresentam melhores discussões de questões difíceis que são ignoradas pelas diretorias masculinas e, portanto a comunicação torna-se mais eficaz entre os membros da diretoria (Ray, 2005). O que permite divulgações mais fidedignas das informações e dos relatórios financeiros, influenciando diretamente na informatividade do preço das ações, e na diminuição dos custos de informações para gestores e investidores (Durnev, Morck, & Yeung, 2004).

Além disso, a presença de mulheres nos conselhos administrativos, fiscais, auditoria e de governança aumenta o poder de fiscalização desses conselhos, o que exige maior responsabilidade dos gerentes em relação ao desempenho das empresas (Gul et al., 2011). Ainda é relatado que a inclusão de mulheres em cargos de alta gerência dentro de uma empresa está positivamente associado à qualidade dos lucros (Krishnan & Parsons, 2008).

A partir destes fatos, o presente estudo levanta como problema de pesquisa: Qual é a influência do gênero dos CFOs e dos CEOs na qualidade dos *accruals*? E, deste modo tem por objetivo verificar a influência do gênero dos CFOs e dos CEOs na qualidade dos *accruals*, que busca ser respondido por meio de inferências estatísticas.

O estudo busca contribuir na literatura com as discussões sobre o efeito da diversidade de gênero na melhoria da qualidade dos *accruals*, visto que poucos estudos verificaram o papel do gênero dos CEOs e/ou CFOs na melhoria da qualidade dos lucros e na informatividade dos preço das ações. A motivação do estudo se dá pelo aumento (voluntário ou não) de mulheres na gestão de empresas brasileiras nos últimos anos, e na necessidade de se compreender a dinâmica disto na qualidade dos relatórios corporativos. Portanto, o estudo busca preencher a lacuna de pesquisa sobre a relação da diversidade de gênero dos cargos de CEO e CFO com a qualidade dos lucros.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Informações sobre a qualidade dos ganhos e preços das ações

Loomis (1999) argumenta que o gerenciamento de resultados é visto pelos CEOs como uma ferramenta para garantir que suas empresas atendam às expectativas de lucros. Loomis (1999) relata ainda que, para o presidente da *Securities and Exchange Commission* (SEC), relatórios falsificados e registros falsos são um problema comum e existem grandes extensões, esperando apenas serem reveladas.

Para Chan, Chan, Jegadeesh, & Lakonishok (2006), a mensuração dos *accruals* contábeis constitui um tema que tem recebido bastante atenção nos últimos anos haja vista a importância dessa medida como possível indicador da qualidade do lucro e da avaliação patrimonial de uma empresa. De acordo, com Dechow e Dichev (2002), os *accruals* possuem papel de mudar e ajustar os fluxos de caixa ao longo do tempo e, com os lucros ajustados podem facilitar a medição do desempenho das empresas. Porém, os autores salientam ainda que os

accruals estão propensos a uma série de julgamentos contábeis e de suposições de estimativas futuras de fluxos de caixa.

Conforme Lustosa, Fernandes, Nunes, & Júnior (2010), altos *accruals* associados a altos lucros (reconhecido com lucros de baixa qualidade) podem ter origem da antecipação de receitas e postergação de despesas, que conseqüentemente, aumenta as contas de “recebíveis” e “contas a pagar”, o que resultaria em um fluxo de caixa corrente reduzido. Assim, a avaliação de fluxos de caixas futuros com base nos valores isolados de lucro e fluxo de caixa corrente resultaria em um prognóstico errado de seus valores.

Os julgamentos e suposições de fluxos de caixa futuros facilitam o gerenciamento de resultados pelos gestores, podendo acontecer por meio de duas formas: gerenciamento baseado em *accruals* e gerenciamento baseado em atividades reais. Healy & Wahlen (1999) apontam que o gerenciamento de resultados (baseado em *accruals*) ocorre quando os gerentes usam o julgamento nos relatórios financeiros e na estruturação de transações para alterar os relatórios financeiros para burlar as partes interessadas no desempenho econômico da empresa ou influenciar os resultados contratuais que dependem dos números contábeis.

Os gerentes podem se envolver ativamente no gerenciamento de resultados, porque os lucros contábeis relatados geralmente afetam sua remuneração. De acordo com a teoria da agência, é mais provável que os gerentes (agentes) procurem o interesse próprio em vez do interesse dos acionistas (principal). Assim, para reduzir o conflito de agência, os acionistas fornecem planos de incentivo, tais como, vincular o lucro contábil a compensações dos gerentes. No entanto, os gerentes podem manipular as informações contábeis usando *accruals* discricionários, para aumentar ou diminuir os resultados no final do período (Thiruvadi & Huang, 2011).

2.2 Influência do gênero na tomada de decisão e na qualidade dos lucros

Os estudos atuais na área de contabilidade financeira demonstram que o CFO possui impacto direto na elaboração dos demonstrativos, principalmente no gerenciamento de resultados, por meio das escolhas contábeis. A adesão às normas IFRS (*International Financial Reporting Standards*) e o aumento da subjetividade das escolhas contábeis no julgamento da maneira de mensuração dos itens do patrimônio da entidade refletem diretamente no lucro da empresa, e contribuem para o gerenciamento dos resultados da entidade (Favoretto, Corrêa, Lopes, & Grecco, 2016).

Ray (2005) aponta que a diversidade de gênero nos conselhos permite que os diretores tenham pontos de vista mais criteriosos, com perspectivas diferentes e muitas vezes conflitantes. Ainda segundo o autor, os conselhos com maior diversidade são menos propensos a assumir posições extremas, podem contribuir na conscientização da empresa sobre questões éticas e de responsabilidade social, concentrando-se na criação de valor, mostrando maior sensibilidade a oportunidades e ameaças à empresas do ambiente externo. A presença de mulheres nas diretorias e conselhos auxilia também na melhoria da divulgação das informações contábeis para os *stakeholders* (Gul et al., 2011).

Além disso, há diferença em relação ao estilo de liderança entre homens e mulheres, enquanto os homens têm um estilo mais agressivo, baseado no comando e na conformidade, as mulheres apresentam estilo caracterizado pela confiança, baseado na cooperação (Klenke, 2003; Nierdele & Vesterlund, 2007).

Os conselhos mais diversificados para um modelo de liderança, onde existe mais cooperação nas trocas de informações entre os diretores e funcionários, auxiliando em

discussões mais profundas entre os membros do conselho (Gul et al., 2011). Ainda, os mesmos autores afirmam que uma diretoria mais diversificada aumenta a probabilidade da criação de um ambiente de informação mais rico, reduzindo os custos com a coleta das informações principalmente de empresas menores.

Diante do cenário atual, percebe-se exigências frequentes para que as organizações se posicionem em relação a diversidade de gênero na composição de seus quadros e, antes mesmo da emergência da questão, diversos estudos direcionados ao estudo do gênero, tanto em âmbito nacional quanto internacional apontam uma proliferação de pesquisas relacionadas ao tema (Tabela 1).

Tabela 1 Estudos nacionais relacionados a gênero dos CFOs e CEOs

Autor(es)/Data	Objetivo	Principais Resultados
Silva e Margem (2015)	Identificar se a presença de mulheres no conselho de administração e diretoria gera impacto no valor/ desempenho das empresas brasileiras de capital aberto.	Não existe relação estatisticamente significativa entre a presença de mulheres em cargos de alta administração e o valor e desempenho das empresas no Brasil. No entanto, em alguns modelos econométricos, empresas que possuem pelo menos duas mulheres no conselho tendem a apresentar maior valor e melhor desempenho.
Segura, Formigoni, Abreu e Costa (2016)	Identificar se a presença de mulheres no conselho de administração possui relação com o gerenciamento de resultados.	Os autores relatam pequena participação de mulheres e uma relação positiva e significativa entre gerenciamento de resultados e a presença de mulheres no conselho de administração.
Silva Júnior e Martins (2017)	Analisar a influência da participação feminina nos conselhos de administração sobre a <i>performance</i> das organizações.	63% das empresas analisadas não apresentam mulheres em seu conselho de administração e verificou-se baixa representação feminina nos conselhos, com percentual de 5,6%, comparando-se as características das organizações com e sem a presença feminina, as empresas com diversidade de gênero apresentaram melhor desempenho
Dal Magro, Carpes, Vergini, e Silva (2018)	Identificar a incidência de <i>glass ceiling</i> nos cargos de board e seu impacto no desempenho organizacional das companhias brasileiras de capital aberto.	Os investidores não criam barreiras à valorização das empresas que promovem igualdade de gênero nos cargos de <i>board</i> . Quando o <i>glass ceiling</i> não incide nos cargos de diretoria e no conselho de administração, as empresas alcançam melhor desempenho financeiro-econômico se comparadas às que não tem mulheres em tais cargos.
Schmiliver, Teixeira, Brandão, Andrade e Jucá (2019)	Verificar se a presença de mulheres no conselho de administração e na diretoria aumenta o valor da empresa e melhora a <i>performance</i> financeira.	A presença de mulheres aumenta o valor da empresa, ratificando as teorias institucional e de dependência de recursos e, por sua vez, a presença de mulheres no conselho de administração e diretoria melhora a <i>performance</i> financeira e, corrobora as teorias de agência e do capital humano.

Fonte: Autores (2020).

A literatura internacional apresenta um número maior de pesquisas sobre a relação entre a diversidade de gênero e a qualidade da informação contábil. Gul et al. (2008) verificam a influência do gênero do auditor na qualidade da auditoria, Barua et al. (2010) e Liu, Wei e Xie (2016) investigaram o efeito da diversidade de gênero na qualidade dos *accruals*, e ainda Gul et al. (2011) observaram a influência da diversidade de gênero na melhoria da informatividade do preço das ações.

Barua et al. (2010) examinaram o efeito do gênero do CFO e do CEO na qualidade dos *accruals*. Os resultados demonstraram quando o CFO e/ou CEO é do gênero feminino os *accruals* possuem menos discricionariiedade. Nessa mesma perspectiva, Liu et al. (2016)

analisaram os efeitos do gênero do CFO no gerenciamento de resultados das empresas chinesas no período de 1999 a 2011. Os resultados do estudo apontaram que os CFOs do gênero feminino estão menos propensos ao gerenciamento de resultado em comparação ao CFO do gênero masculino, pelo fato das mulheres serem mais conservadoras na análise dos investimentos.

Gul et al. (2011) constataram uma associação positiva entre a diversidade de gêneros dos conselhos com a informatividade sobre os preços das ações. Para os autores, a melhoria das divulgações públicas das informações e dos relatórios financeiros auxilia na diminuição dos custos informacionais para os *stakeholders*.

Srinidhi, Gul e Tsui (2011) investigaram a associação das mulheres pertencentes aos cargos da diretoria executiva das empresas com a qualidade dos lucros e apontaram que as empresas que possuem maior participação das mulheres nos conselhos apresentam melhor qualidade dos lucros.

Pelos achados das pesquisas percebe-se que a diversidade de gênero melhora a qualidade dos lucros e, além disso auxilia no enriquecimento das informações e dos relatórios financeiros das empresas, o que diminui os custos informacionais dos investidores e aumenta a informatividade do preço das ações nos mercados.

2.3 Construção das Hipóteses

Estudos trataram sobre a relação da influência da diversidade de gênero com a qualidade das informações financeiras divulgadas pelas companhias e, como estas são notadas pelo mercado vem sendo pesquisada. Algumas destas pesquisas apontam que a diversidade de gênero está significativamente associada com a diminuição da discricionariedade dos *accruals* e a melhoria qualidade das informações financeiras divulgadas pelas companhias de capital aberto (Barua et al. (2010); Dhouha, Bassem e Anis (2020); Dhouha, Bassem, Anis, et al. (2020); Gonçalves, Gaio e Santos (2019); Gul et al. (2011); Panzer e Müller (2015); Srinidhi et al. (2011)).

Gul et al. (2011) afirmam que a diversidade de gênero na diretoria e nos conselhos de administração amplia a qualidade das discussões empresariais, permite a melhor supervisão das divulgações das informações e dos relatórios financeiros. Ainda, auxilia os gestores e investidores a tomar decisões mais assertivas, pois as decisões corporativas refletem as preferências pessoais de risco dos gerentes, pressupõem que as práticas contábeis e, portanto os relatórios financeiros de mulheres executivas, sejam mais conservadores (Liu et al., 2016).

Barua et al. (2010) asseveram que as empresas com CFO do gênero feminino possuem menos *accruals* discricionários e seus relatórios financeiros possuem menos erros de estimativa. Os autores dizem se explica pelo fato das mulheres serem menos propensas a correr riscos e detêm critérios de julgamentos contábeis mais conservadores. Srinidhi et al. (2011) também destacam influência significativa na melhoria dos relatórios financeiros que são elaborados por mulheres.

Panzer e Müller (2015) identificaram que as empresas alemãs que possuem conselhos diversificados apresentam menos *accruals* discricionários absolutos e grau de alavancagem financeira maior, quando o supervisor é do sexo feminino. Assim, o número e a posição das mulheres nos cargos de conselho têm influência na qualidade dos relatórios financeiros das empresas. Dhouha et al. (2020) verificaram a existência de relação positiva e significativa entre a dualidade e a nacionalidade do CEO com a qualidade da informação das demonstrações financeiras das empresas francesas listadas no índice de *CAC All-Tradable* (Bolsa de Valores Francesa).

Gonçalves, Gaio e Santos (2019) analisaram como a presença de mulheres no conselho de administração e o gênero do CEO e/ou do CFO afetam a gestão de resultados e, conseqüentemente, a qualidade da informação financeira das empresas cotadas europeias. Os resultados do estudo sugerem que apenas o gênero do CFO tem impacto na magnitude e na gestão de resultados. Para os autores, as empresas com CFO de gênero feminino realizam menos gestão de resultados do que as empresas com CFO de gênero masculino, ainda detectaram que as mulheres fazem gestão de resultados no sentido descendente, ou seja, usam os *accruals* discricionários para gerir os resultados para baixo.

Gul, Hutchinson e Lai (2013) fornecem duas razões para a inclusão de mulheres no conselho; justiça moral e, a possibilidade de aumento do valor para os acionistas. A teoria organizacional normalmente indica que as mulheres no conselho estão associadas a melhores resultados organizacionais, pois sua inclusão fortalece as decisões do conselho e facilita decisões difíceis consideradas desagradáveis por todos os membros do sexo masculino.

Shawver, Bancroft e Sennetti (2005) indicaram que contadoras são menos propensas a se envolverem em ações de gerenciamento de resultados do que os contadores. Os autores ainda comentam que geralmente, as contadoras são "mais sensíveis à fraude". No entanto, pesquisas mostram que essa vantagem de gênero pode ser mitigada por diferentes socializações, restrições ambientais ou organizacionais.

Grosvold, Brammer, & Rayton (2007) sugerem que o aumento do gênero feminino entre os diretores beneficiam de maneira significativa empresas, acionistas e clientes.

Diante do contexto, são formuladas as hipóteses do presente estudo:

H1: Empresas que possuem CEO do gênero feminino, possuem menos discricionariiedade do *accruals* e maior qualidade dos lucros, em relação as empresas que possuem CEO do gênero masculino.

H2: Empresas que possuem CFO do gênero feminino, possuem menos discricionariiedade do *accruals* e maior qualidade dos lucros, em relação as empresas que possuem CFO do gênero masculino

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

3.1 Amostra e coleta de dados

Este estudo engloba as empresas não financeiras listadas na Brasil Bolsa Balcão – [B]³, conforme classificação por setor do *North American Industry Classification System* (NAICS) nível 2. Foram excluídas da amostra as empresas que compõem os setores de administração de empresas e empreendimentos, instituições de crédito e atividade relacionadas, investimento em títulos, *commodities* e atividades relacionadas, seguradoras e corretoras de seguros, serviço de processamento de dados, hospedagem e outros serviços relacionados e empresas de locações e *leasing*, obtendo-se uma amostra inicial de 283 empresas.

Além disso, foram excluídas as empresas que não divulgaram todos os dados referentes as variáveis necessárias para a operacionalização do método, tais como: (i) os valores de depreciação e impostos a pagar, utilizadas no cálculo dos *accruals* discricionários e, (ii) índice de liquidez geral e ciclo operacional, valor de mercado, utilizado para o cálculo da variável de *Market-to-book*, que totalizaram 109 exclusões. Houve a exclusão ainda dos *outliers* da amostra totalizando de 4 empresas, compondo-se a amostra final do estudo por 170 empresas com 1.020 observações em todo o período de análise.

Em relação ao período analisado, os dados são anuais e compreendem o período de 2013 a 2018. Porém, além da coleta dos dados anuais para as variáveis que compõem o modelo empírico desenvolvido na presente pesquisa, foi necessário buscar dados trimestrais para o cálculo dos *accruals* discricionários conforme modelo de Dechow e Dichev (2002), que compreendem ao período do 3º trimestre de 2012 ao 1º trimestre de 2019.

Os dados que compuseram as variáveis do estudo referem-se as informações contidas nas Demonstrações Contábeis e do Formulário de Referência, coletados das bases (i) econômica® e (ii) tatianaalbanez, além dos *websites* da Brasil Bolsa Balcão – [B]³ necessários para efetuar o cálculo dos *accruals* discricionários e para o modelo empírico proposto (Tabela 2).

Tabela 2 Variáveis do estudo

Variável Dependente			
Variável	Descrição	Operacionalização	Referências
ACC	<i>Accruals</i> Discricionários	Desvio padrão do <i>accruals</i> discricionários da empresa no ano	Dechow e Dichev (2002)
Variáveis Independentes			
Variável	Descrição	Operacionalização	Referências
CFO	Diretor financeiro/diretor de relações com investidor	Variável <i>Dummy</i> : 0- Gênero masculino 1 - Gênero feminino	Gonçalves et al. (2019) Liu et al. (2016) Panzer e Müller (2015) Habib e Hossain (2013) Gul et al. (2011) Barua et al. (2010)
CEO	Diretor/presidente da companhia	Variável <i>Dummy</i> : 0- Gênero masculino 1 - Gênero feminino	Dhouha et al. (2020) Liu et al. (2016) Terjesen, Couto e Francisco (2016) Srinidhi et al. (2011) Adams e Ferreira (2009)
Variáveis de Controle			
Variável	Descrição	Operacionalização	Referências
NG	Nível Governança Brasil Bolsa Balcão [B] ³	1- Básico 0- Bovespa Mais 1- Bovespa Nível 1 2- Bovespa Nível 2 3- Nível 1 de GC 4- Nível 2 de GC 5- Novo Mercado 6- Tradicional	Gul et al. (2011) Adams e Ferreira (2009)
DESEN	Rentabilidade do Ativo	$ROA = \frac{\text{Lucro Líquido} + PAM}{\text{Ativo Total}} * 100$	Gonçalves et al. (2019) Liu et al. (2016) Gul et al. (2011) Srinidhi et al. (2011) Adams e Ferreira (2009)
ENDIV	Índice de liquidez geral	$Liq. Geral = \frac{AT + RPL}{PC + PNC}$	Gonçalves et al. (2019)
TAM	Ativo Total	ln AT	Liu et al. (2016) Gul et al. (2011) Barua et al. (2010) Dechow e Dichev (2002)
MB	<i>Market-to-Book</i>	$MB = \frac{\text{Vlr. Mercado}}{PL}$	Gonçalves et al. (2019) Liu et al. (2016)

			Gul et al. (2011) Barua et al. (2010)
AUD	Empresa de Auditoria	Variável <i>Dummy</i> : 0- Não Big Four 1-Big Four	Srinidhi et al. (2011) Barua et al. (2010)
CICLOOP	Ciclo Operacional	CICLOOP = PME + PMR – PMF	Srinidhi et al.(2011) Barua et al. (2010)
Cálculos para a Variável Dependente			
ΔWC_ACC	Variação <i>Work Capital</i>	$\Delta WC_i = WC_t - WC_{t-1}$	Dechow e Dichev (2002)
ΔAC	Variação do Ativo Circulante	$\Delta AC_i = AC_t - AC_{t-1}$	Dechow e Dichev (2002)
ΔPC	Variação do Passivo Circulante	$\Delta PC_i = PC_t - PC_{t-1}$	Dechow e Dichev (2002)
$\Delta CASH$	Variação do Caixa e Equivalente de Caixa	$\Delta CASH_i = CASH_t - CASH_{t-1}$	Dechow e Dichev (2002)
ΔSTD	Variação de empréstimo e financiamento a curto prazo	$\Delta STD_i = STD_t - STD_{t-1}$	Dechow e Dichev (2002)
DEP	Depreciação	Depreciação do período	Dechow e Dichev (2002)
ΔTP	Variação dos impostos a pagar curto prazo	$\Delta TP_i = TP_t - TP_{t-1}$	Dechow e Dichev (2002)

Legenda: AC – Ativo circulante; RLP- Realizável a Longo Prazo; PC – Passivo circulante; PNC – Passivo não circulante; AT- Ativo Total; GC- Governança Coporativa; PAM- Participação dos acionistas minoritários; PME- Prazo médio de estocagem; PMR – Prazo médio de recebimento; PMF – Prazo médio de pagamento.

Fonte: Dados da pesquisa (2020)

3.2 Modelo Empírico

Inicialmente foi efetuado o cálculo dos *accruals* discricionários, aplicando-se a no presente estudo a abordagem elaborada por Dechow e Dichev (2002), visto que esta métrica considera as mudanças dos fluxos de caixa passados, presente e futuros da empresa, conforme as equações 1 e 2:

$$\Delta WC_ACC_i = \alpha_0 + \beta_1 CASH_{t-1} + \beta_2 CASH_t + \beta_3 CASH_{t+1} + \varepsilon_i \quad (1)$$

Onde,

ΔWC_ACC_i = Variação do *Workcapital*;

$Cash_{t-1}$ = Caixa do período anterior

$Cash_t$ = Caixa do período atual;

$Cash_{t+1}$ = Caixa do período futuro;

ε_i = erro da regressão (*accruals* discricionários)

A ΔWC_ACC_i é calculada por meio da equação matemática:

$$WC_ACC_i = \frac{\Delta AC_{it} - \Delta PC_{it} - \Delta CASH_{it} + \Delta STD_{it} - DEP_{it} + \Delta TP_{it}}{TA_{it-1}} \quad (2)$$

Onde,

WC_ACC = *Work Capital*

ΔAC_{it} = variação do ativo circulante.

ΔPC_{it} = variação do passivo circulante.

$\Delta CASH_{it}$ = variação do caixa e equivalentes;

ΔSTD_{it} = variação dos empréstimos e financiamentos de curto prazo;

DEP_{it} = depreciação

ΔTP_{it} = variação dos impostos de curto prazo a pagar;

TA_{it-1} = LN do ativo total do período anterior.

Para responder as hipóteses do presente estudo H1 e H2, que consideram que a presença de mulheres nos cargos de CEO e CFO diminuem a discricionariedade dos *accruals* e aumenta a qualidade dos lucros elabora-se o modelo empírico 3:

$$ACC_{it} = \alpha_{it} + \beta_1 CEO_{it} + \beta_2 CFO_{it} + \beta_3 ROA_{it} + \beta_4 ENDIV_{it} + \beta_5 MB_{it} + \beta_6 GOV_{it} + \beta_7 AUD_{it} + \beta_8 CICLOOP_{it} + \varepsilon_{it} \quad (3)$$

Antes de efetuar a inferência estatística por modelo, são aplicados os testes de Chow, LM de Breusch-Pagan e Hausman, para verificar o mais adequado modelo de estimação de dados em painel (*Pooled*, Efeito Fixo e Efeito Aleatório) para este estudo. Além disso, verificar-se-á os pressupostos da regressão aplicando-se os testes de Shapiro-Francia e LM de Breusch-Pagan com o intuito de testar a normalidade dos resíduos e eventuais problemas de homocedasticidade, respectivamente. E, por fim, na sequência será calculado o *vif* para verificar se as variáveis independentes do modelo empírico possuem multicolinearidade entre si.

4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

4.1 Estatística descritiva e matriz de correlação

Os resultados apontam que em média as empresas apresentam 30241,33 de *accruals* discricionários, no período de 2013 a 2018, onde sugerem efetuar gerenciamento de resultado no sentido crescente, ou seja, as empresas gerenciam os *accruals* discricionários para aumentar o lucro no período. Os resultados aqui encontrados contradizem os achados da pesquisa de Gonçalves et al. (2019) que as empresas europeias apresentam gerenciamento de resultados para que diminuam seus lucros.

Ainda em relação aos resultados, observou-se que em relação a quantidade de mulheres como CEOs e CFOs, sendo 28 (2,7%) dos cargos de CEO e 69 (6,7%) dos cargos de CFO são ocupados por mulheres, totalizando 87 em ambos os cargos em toda a amostra, apontando baixa diversidade de gênero nos cargos de CEO e CFO das empresas pesquisadas. Corroborando os dizeres de Hryniewicz e Vianna (2018) que afirmam que as mulheres apresentam baixa representação nos cargos de CEO, CFO e COO.

Destaca-se ainda que o índice de endividamento das empresas que compõem a amostra da pesquisa é de 1,17, ou seja, os resultados aponta que as empresas possuem recursos suficientes para honrar seus compromissos de curto e longo prazo. Em relação a variável tamanho das empresas, as mesmas apresentam média de 15,07 no período analisado e, necessitam em média 220 dias para realização do ciclo operacional.

A variável de *Market-to-Book*, evidencia a relação entre o valor de mercado e o patrimônio líquido, apresentando média de 1,70, no período de 2013 a 2018, ou seja, os investidores estão pagando em média R\$1,70, por cada R\$1,00 registrado no patrimônio líquido da empresa. Em relação a variável auditoria, 77% das empresas analisadas foram auditadas por empresas *Big Four* e, a maioria das empresas possuem níveis mais elevados de governança corporativa, conforme classificação da Brasil Bolsa Balcão – [B]³, sendo o Novo Mercado que mais se destaca com 574 das 1.020 observações presentes no estudo (Tabela 3).

Tabela 3 Estatística descritiva

Variáveis	Obs	Média	Std. Dev.	Min	Max
GER	1020	30241,33	60090,31	0	811987,2
CEO	1020	0,027451	0,1634736	0	1
CFO	1020	0,0676471	0,2512625	0	1
GOV	1020	6,147059	2,081259	1	8
ENDIV	1020	1,169598	1,210993	0,0586498	10,88101
DESEM	1020	0,1271893	16,75676	-151,9963	221,725
TAM	1020	15,05666	1,599924	10,49507	19,01517
MB	1020	1,699253	5,418305	-71,62667	137,4226
AUD	1020	0,7627451	0,4256085	0	1
CICLOOP	1020	219,818	905,5843	-5871,055	26178,46

Legenda: GER: Gerenciamento de resultado; CEO: Diretor presidente, CFO: Diretor financeiro ou de relações com investidores; GOV: Nível de Governança; ENDIV: Liquidez Geral; DESEM: Retorno sobre o Ativo (ROA); TAM: Ativo Total; MB: Market-to-Book; AUD: Auditoria por Big For; CICLOOP: Ciclo Operacional.

Fonte: Dados da pesquisa (2020)

As variáveis dependentes não apresentaram forte correlação entre si, portanto diminui a incidência de problemas de multicolinearidade entre as variáveis (Tabela 4).

Tabela 4 Matriz de correlação

	GER	CEO	CFO	GOV	END	DES	TAM	MB	AUD	CICOP
GER	1,0000									
CEO	-0.0518	1,0000								
CFO	0.0014	0.1937*	1,0000							
GOV	-0.1597*	-0.0205	0.0335	1,0000						
END	-0.0891*	-0.0259	-0.0231	0.0217	1,0000					
DES	0.0699*	-0.0061	0.0186	-0.0156	0.1611*	1,0000				
TAM	0.4766*	-0.0200	-0.0399	-0.1137*	-0.2344*	0.1890*	1,0000			
MB	0.0267	-0.0167	-0.0066	-0.0562	-0.0148	0.0807*	0.0394	1,0000		
AUD	0.0818*	-0.0615*	0.0126	0.0405	-0.0931*	0.1837*	0.4302*	0.0740	1,0000	
CICOP	-0.0333	-0.0138	-0.0207	0.0200	0.1080*	-0.0683	-0.0579	-0.0321	-0.1076	1,0000

*Nível de significância de 5%

Legenda: GER: Gerenciamento de resultado; CEO: Diretor presidente, CFO: Diretor financeiro ou de relações com investidores; GOV: Nível de Governança; END: Endividamento; DES: Desempenho (ROA); TAM: Ativo Total; MB: Market-to-Book; AUD: Auditoria por Big For; CICOP: Ciclo Operacional.

Fonte: Dados da pesquisa (2020)

Destaca-se ainda que as variáveis governança corporativa, endividamento, desempenho, tamanho e auditoria possuem correlação fraca/moderada ao nível de significância de 5% com a variável dependente de gerenciamento de resultados

4.2 Teste do modelo empírico

Os testes de Chow, LM de Breusch Pagan e Hausman foram aplicados para verificar qual é modelo mais adequado de estimação de dados em painel entre *pooled*, efeito fixo e efeito aleatório, para este estudo.

O teste de Chow tem por objetivo verificar o melhor modelo entre *pooled* e efeito fixo e, assim ao analisar o resultado do teste a H0 não é rejeitada (p -valor = 0,1637). O teste de LM de

Breusch-Pagan é aplicado para estimar o mid indicdado entre o modelo de *pooled* e de efeitos aleatórios, onde verifica-se novamente que H0 não é rejeitada. Logo, diante destas constatações verificou-se que o modelo de *pooled* é o mais adequado para este estudo (Tabela 5).

Tabela 5 Testes de estimação do modelo de dados em painel

Teste	p-valor	Descrição
Teste de Chow	0,1637	H0- <i>pooled</i> H1 – Efeito Fixo
LM Breusch-Pagan	1,0000	H0- <i>pooled</i> H1 – Efeito Aleatório

Fonte: Dados da pesquisa (2020)

Após verificar o modelo mais adequado foram aplicados os testes de Shapiro-Francia e LM de Breusch-Pagan para constatar se as variáveis possuem problemas de normalidade dos resíduos e de homocedasticidade. Conforme os resultados da regressão apresentados na Tabela , as variáveis do estudo apresentam distribuição não normal dos resíduos (p-valor = 0,0001) e, possuem problemas de homocedasticidade (p-valor = 0,0000).

Ainda foi aplicado o *vif* para analisar se as variáveis independentes apresentam multicolinearidade entre si, os resultados apontam que as variáveis do estudo não apresentam multicolinearidade (p-valor = 1,12) conforme Fávero e Belfiore (2017), as variáveis independentes não posuam multicolinearidade quando apresentam *vif* menor que 4% (Tabela). Para corrigir o problemas de homocedasticidade foi apicada a regressão com erros-padrões robustos para análise da inferência estatística do modelo proposto.

Tabela 6 Testes dos pressupostos da regressão

Teste	p-valor	Descrição
Shapiro-Francia	0,0001	Normalidade dos resíduos
LM de Breusch-Pagan	0,0000	Homocedasticidade
Vif	1,12	Multicolinearidade

Fonte: dados da pesquisa

Análises de regressão de dados em painel foram realizadas para testar as hipóteses do estudo que pressupõem que as empresas com CEO e/ou CFO do gênero feminino, possuem menos discricionariedade dos *accruals* conferindo melhor qualidade das informações e demonstrativos financeiros publicados. Assim, pode-se afirmar que as variáveis do estudo explicam 23,70% do modelo empírico proposto (Tabela 7).

Tabela 7 Resultados do modelo empírico

ACC	Coef.	Std. Err.	t	P>t	[95% Conf.	Interval]
CEO	-21056,31	4668,486	-4,51	0,000	-30219,42	-11893,2
CFO	9232,362	7239,703	1,28	0,203	-4977,43	23442,15
GOV	-2798,828	1148,901	-2,44	0,015	-5053,844	-543,8128
ENDIV	1282,753	689,1868	1,86	0,063	-69,95411	2635,461
DESEM	-52,98661	73,34346	-0,72	0,470	-196,9421	90,9689
TAM	19364,97	1657,883	11,68	0,000	16110,95	22619
MB	261,4022	460,5804	0,57	0,570	-642,6061	1165,41
AUD	-23185,04	6111,066	-3,79	0,000	-35179,59	-11190,49
CICLOOP	-1,345126	0,8656328	-1,55	0,121	-3,044155	0,3539024
_cons	-227924,4	21977,91	-10,37	0,000	-271061,8	-184787,1

p-valor = 0,0000

Pseudo $R^2 = 0,2370$

Legenda: ACC: Accruals discricionários; CEO: Diretor presidente, CFO: Diretor financeiro ou de relações com investidores; GOV: Nível de Governança; ENDIV: Liquidez Geral; ROA: Rotatividade do Ativo; TAM: Ativo Total; MB: Market to Book; AUD: Auditoria por Big For; CICLOOP: Ciclo Operacional.

Fonte: Dados da pesquisa (2020)

A hipótese H1 pressupõe que a presença de mulheres no cargo de CEO diminui a discricionariedade dos *accruals*, os resultados estatísticos não rejeitam H1 (p-valor = 0,0000) com nível de sigficância de 5%, portanto, a presença de mulheres no cargo de CEO, possuem influência significativa na diminuição dos *accruals* discricionários das empresas analisadas. Os resultados corroboram os achados de Dhouha et al. (2020) que evidenciaram a influência significativa da diversidade de gênero do CEO com maior qualidade das informações e dos relatórios financeiros divulgados em empresas francesas.

Também vão ao encontro dos resultados de Srinidhi et al. (2011) que afirmam que a presença de mulheres nos cargos da diretoria executiva melhora a qualidade dos lucros das empresas. Porém, os resultados da presente pesquisa contradizem os achados de Gonçalves et al. (2019) que não evidenciaram relação significativa entre o CEO e a gestão de resultados das empresas.

Os resultados rejeitam a H2 (p-valor = 0,203) ao apontar que nas empresas analisadas a diversidade do CFO não impactam significativamente a diminuição da discricionariedade dos *accruals*. Assim, os resultados desta pesquisa contradizem os achados de Gonçalves et al. (2019) que identificam que apenas a diversidade do CFO impacta na direção dos resultados das empresas. Também contradizem os achados de Barua et al. (2010) ao identificarem que as empresas com CFO do gênero feminino apresentam menos *accruals* discricionários e menos estimativas de erros nos *accruals* absolutos do que as empresas com CFOs do gênero masculino.

Em relação aos variáveis de controle, o nível de governança corporativa apresenta relação siginificante com a diminuição da discricionariedade dos *accruals*, resultado que corrobora a pesquisa de Edwards, Soares e Lima (2013) onde o nível de gerenciamento dos *accruals* é menor em empresas que apresentam níveis mais altos de governança corporativa.

A auditoria por empresas *Big Four* apresentaram relação significativa (p-valor = 0,000), ao nível de sigficância de 5% com a diminuição dos *accruals* discricionários, corroborando as pesquisas de Barua et al. (2010) e Srinidhi et al. (2011) que igualmente evidenciaram influência significativa da auditoria por *Big Four* na diminuição dos *accruals* discricionários. Almeida e Almeida (2009) destacam que a auditoria por empresa *Big Four* pode reduzir o gerenciamento de resultado das empresas.

O tamanho da empresa mostrou influência significativa (p-valor = 0,000), ao nível de sigficância de 5%, com a discricionariedade dos *accruals* e também a variável de endividamento (liquidez geral) apresentou influência significativa (0,063), porém ao nível de sigficância de 10% com os *accruals* discricionários.

As demais variáveis de desempenho (p-valor = 0,470), *Market-to-Book* (p-valor = 0,570) e ciclo operacional (p-valor = 0,121) não apresentaram influência significativa em relação aos *accruals* discricionários no período analisado.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Pesquisas recentes buscaram verificar a influência da diversidade de gênero nos cargos de alto escalão, diretoria executiva e nos conselhos em relação a qualidade das informações e

relatórios financeiros divulgados pelas companhias. Este estudo busca contribuir com esta literatura ao verificar a influência do gênero do CEO e/ou CFO na qualidade dos *accruals* e na qualidade dos lucros das companhias abertas listadas na Brasil Bolsa Balcão – [B]³, do período de 2013 a 2018.

Os resultados apontam que a influência da diversidade de gênero do CEO possuem influência significativa na melhoria da qualidade dos lucros, assim não rejeita-se a hipótese H1 do estudo. Os resultados corroboram com os achados das pesquisas de Dhouha et al. (2020) e Gul et al. (2011) que indentificaram relação significativa entre a diversidade do CEO e a qualidade dos *accruals*. Em contrapartida, contradiz os resultados de Gonçalves et al. (2019) que não evidenciaram relação entre a diversidade de gênero do CEO com o gerenciamento de resultado pelas empresas.

Ao contrário do que pressupunha a hipótese H2 deste estudo de que as empresas com CFO do gênero feminino possuem menor discricionariedade de *accruals*, os resultados da pesquisa rejeitaram a hipótese, com nível de significância de 5 e 10%, ou seja, não encontrou relação significativa da diversidade de gênero do CFO com a diminuição na discricionariedade dos *accruals*. Resultado que contradiz os achados de Barua et al. (2010) e Gonçalves et al. (2019) que evidenciaram relação significativa entre o CFO com a qualidade dos lucros.

Ao analisar as demais variáveis deste estudo, nota-se que o nível de governança corporativa apresenta associação significativa com a qualidade dos lucros, corroborando os resultados de Edwards et al. (2013) que afirmam que quanto maior for o nível de governança corporativa da empresa, menos apresenta gerenciamento de resultado. Ainda as variáveis de controle auditoria e tamanho apresentam influência significativa na diminuição dos *accruals* discricionários e o índice de endividamento influencia significativamente para o aumento da discricionariedade dos *accruals*. Além disso, as demais variáveis de controle (desempenho, *Market-to-Book* e ciclo operacional) não apresentaram significância para a diminuição da discricionariedade dos *accruals*.

Como sugestão para pesquisas futuras, é importante investigar a relação entre a diversidade de gênero com outras métricas de qualidade dos lucros, em aspectos relacionados a divulgação obrigatória e voluntária de informações relacionadas a empresa e, ainda identificar como a diversidade de gênero influencia nos critérios de julgamentos contábeis, cada vez mais presentes após a introdução das *International Financial Reporting Standards* (IFRS).

REFERÊNCIAS

- Adams, R. B., & Ferreira, D. (2009). Women in the boardroom and their impact on governance and performance. *Journal of Financial Economics*, 94(2), 291–309. <https://doi.org/10.1016/j.jfineco.2008.10.007>
- Almeida, J. E. F. de, & Almeida, J. C. G. de. (2009). Auditoria e earnings management: estudo empírico nas empresas abertas auditadas pelas big four e demais firmas de auditoria. *Revista Contabilidade & Finanças*, 20(50), 62–74. <https://doi.org/10.1590/s1519-70772009000200005>
- Alves, M. do C. (2010). *Projeto de Lei nº 112, de 2010. Define percentual mínimo de participação de mulheres nos conselhos de administração das empresas* (pp. 1–8). pp. 1–8. Retrieved from <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/96597/pdf>

- Bartz, C., & Creswell, B. J. (2006). How Suit It Isn't: A Dearth of Female Bosses. *The New York Times*. Retrieved from https://www.nytimes.com/2006/12/17/business/yourmoney/17csuite.html?pagewanted=all&_r=0
- Barua, A., Davidson, L. F., Rama, D. V., & Thiruvadi, S. (2010). CFO gender and accruals quality. *Accounting Horizons*, 24(1), 25–39. <https://doi.org/10.2308/acch.2010.24.1.25>
- Catalyst. (2009). Report: 2009 Catalyst Census: Fortune 500 Women Board Directors. Retrieved January 10, 2020, from Workplaces that Work for Women website: <https://www.catalyst.org/research/2009-catalyst-census-fortune-500-women-board-directors/>
- Catalyst. (2018). Women on corporate boards. <https://doi.org/10.4324/9781315183701-2>
- Chan, K., Chan, L. K. C., Jegadeesh, N., & Lakonishok, J. (2006). Earnings quality and stock returns. *Journal of Business*, 79(3), 1041–1082. <https://doi.org/10.1086/500669>
- Dal Magro, C. B., Carpes, A. D., Vergini, D., & Silva, M. Z. (2018). Glass ceiling em cargos de board e seu impacto no desempenho organizacional. *Revista Contemporânea de Contabilidade*, 15(34), 158–180. <https://doi.org/10.5007/2175-8069.2018v15n34p158>
- Dechow, P. M., & Dichev, I. D. (2002). The Quality of Accruals and Earnings : The e Role of Accrual Estimation Errors. *The Accounting Review*, 77, 35–59.
- Dhouha, B., Bassem, S., Anis, J., Bouaziz, D., Salhi, B., & Jarboui, A. (2020). CEO characteristics and earnings management: empirical evidence from France. *Journal of Financial Reporting and Accounting*, ahead-of-p(ahead-of-print). <https://doi.org/10.1108/JFRA-01-2019-0008>
- Durnev, A., Morck, R., & Yeung, B. (2004). Value-Enhancing Capital Budgeting and Firm-specific Stock Return Variation. *Journal of Finance*, 59(1), 65–105. <https://doi.org/10.1111/j.1540-6261.2004.00627.x>
- Edwards, M., Soares, R. O., & Lima, G. S. de. (2013). a Relação Entre Governança Corporativa E Gerenciamento De Resultados Em Empresas Brasileiras. *Revista de Contabilidade e Organizações*, 7(19), 27. <https://doi.org/10.11606/rco.v7i19.55509>
- Fávero, L. P., & Belfiore, P. (2017). *Manual de Análise de Dados* (1º; Elsevier, Ed.). Rio de Janeiro.
- Favoretto, A. B., Corrêa, F. P., Lopes, S. F., & Grecco, M. C. P. (2016). O gerenciamento de resultados contábeis e o controle de provisões. *Revista Eletrônica Do Departamento de Ciências Contábeis & Departamento de Atuária e Métodos Quantitativos Da FEA*, 4(1), 1–6. <https://doi.org/10.7667/PSPC151503>
- Feng, M., Ge, W., Luo, S., & Shevlin, T. (2011). Why do CFOs become involved in material accounting manipulations? *Journal of Accounting and Economics*, 51(1–2), 21–36. <https://doi.org/10.1016/j.jacceco.2010.09.005>
- Fernandes, J. C. L., Souza, M. M. de, Santana, R. dos S. de, & Santos, V. S. (2015). Inclusão

- Feminina na Hierarquia Organizacional: Uma Breve Análise da Mulher na Gestão Contemporânea. *Anais Do II Seminário Internacional de Integração Étnico-Racial e as Metas Do Milênio, 1, Nº2*, 162–181.
- Gonçalves, T., Gaio, C., & Santos, T. (2019). Women on the Board: Do They Manage Earnings? Empirical Evidence from European Listed Firms. *Review of Business Management, 21*(3), 585–597. <https://doi.org/10.7819/rbgn.v21i3.4010>
- Grosvold, J., Brammer, S., & Rayton, B. (2007). Board diversity in the United Kingdom and Norway: an exploratory analysis. *Business Ethics: A European Review, 16*(4), 344–357. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8608.2007.00508.x>
- Gul, F. A., Hutchinson, M. R., & Lai, K. M. Y. (2013). Women on Boards and Properties of Analyst Earnings Forecasts Ferdinand. *The Accounting Review*. <https://doi.org/10.2308/acch-50486>
- Gul, F. A., Srinidhi, B., & Ng, A. C. (2011). Does board gender diversity improve the informativeness of stock prices? *Journal of Accounting and Economics, 51*(3), 314–338. <https://doi.org/10.1016/j.jacceco.2011.01.005>
- Habib, A., & Hossain, M. (2013). CEO/CFO characteristics and financial reporting quality: A review. *Research in Accounting Regulation, 25*(1), 88–100. <https://doi.org/10.1016/j.racreg.2012.11.002>
- Healy, P. M., & Wahlen, J. M. (1999). A Review of the Earnings Management Literature and Its Implications for Standard Setting. *Accounting Horizons, 13*(4), 365–383. <https://doi.org/10.2308/acch.1999.13.4.365>
- Hili, W., & Affes, H. (2012). Corporate boards gender diversity and earnings Persistence: The case of French listed firms. *Global Journal of Management and Business Research, 12*(22), 2249–4588.
- Hryniewicz, L. G. C., & Vianna, M. A. (2018). Mulheres em posição de liderança: obstáculos e expectativas de gênero em cargos gerenciais. *Cadernos EBAPE.BR, 16*(3), 331–344. <https://doi.org/10.1590/1679-395174876>
- Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC). (2019). Apenas 10, 8% das empresas do Ibovespa têm mulheres em conselhos. Retrieved January 15, 2020, from <https://www.ibgc.org.br/blog/sep500-b3-mulheres>
- Jiang, J. X., Petroni, K. R., & Wang, I. Y. (2010). CFOs and CEOs: Who have the most influence on earnings management? *Journal of Financial Economics, 96*(3), 513–526. <https://doi.org/10.1016/j.jfineco.2010.02.007>
- Klenke, K. (2003). Gender influences in decision-making processes in top management teams. *Management Decision, 41*(10), 1024–1034. <https://doi.org/10.1108/00251740310509553>
- Krishnan, G. V., & Parsons, L. M. (2008). Getting to the bottom line: An exploration of gender and earnings quality. *Journal of Business Ethics, 78*(1–2), 65–76. <https://doi.org/10.1007/s10551-006-9314-z>

- Liu, Y., Wei, Z., & Xie, F. (2016). CFO gender and earnings management: Evidence from China. *Review of Quantitative Finance and Accounting*, 46(4), 881–905. <https://doi.org/10.1007/s11156-014-0490-0>
- Loomis, C. J. (1999). The crackdown is here. *Fortune*, 53(9), 75–99. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Lustosa, P. R. B., Fernandes, J. L. T., Nunes, D. M. S., & Júnior, J. B. de A. (2010). Estimativas Contábeis e Qualidade do Lucro: Análise Setorial no Brasil. *Revista de Educação e Pesquisa Em Contabilidade (REPEC)*, 43–61.
- Mian, S. (2001). On the choice and replacement of chief financial officers. *Journal of Financial Economics*, 60(1), 143–175. [https://doi.org/10.1016/S0304-405X\(01\)00042-3](https://doi.org/10.1016/S0304-405X(01)00042-3)
- Natividade, I. (2011). Accelerating Board Diversity: an Update. Retrieved January 20, 2020, from Corporate Women Directors International website: <http://www.globewomen.org/CWDI/CWDIfeb2.htm>
- Nierdele, M., & Vesterlund, L. (2007). Do women shy away from competition? Do men compete too much? *SSRN Electronic Journal*, (August). <https://doi.org/10.2139/ssrn.2730207>
- Panzer, L., & Müller, S. (2015). Earnings quality and gender diversity on German supervisory boards: An empirical analysis. *Problems and Perspectives in Management*, 13(4), 9–18.
- Ray, D. M. (2005). Corporate Boards and Corporate Democracy. *Journal of Corporate Citizenship*, (20), 93–105. <https://doi.org/10.9774/gleaf.4700.2005.wi.00011>
- Schmiliver, A. L., Teixeira, M. S., Brandão, M. D., Andrade, V. D., & Jucá, M. N. (2019). A presença de mulheres cria valor às empresas? *Revista Pretexto*, 20(3), 83–97. <https://doi.org/10.21714/pretexto.v20i3.6700>
- Segura, L. C., Formigoni, H., Abreu, R., & Costa, R. G. (2016). A relação entre a presença de mulheres no conselho e o gerenciamento de resultados nas companhias abertas brasileiras. *REDECA*, 3(1), 106–119. <https://doi.org/10.1002/biot.201600266>. Submitted
- Shawver, T., Bancroft, P., & Sennetti, J. (2005). Can the “Clan Effect” Reduce the Gender Sensitivity to Fraud? The Case of the IPO Environment. *Journal of Forensic Accounting*, 11(2).
- Silva, A. L. C. da, & Margem, H. (2015). Mulheres em Cargos de Alta Administração Afetam o Valor e Desempenho das Empresas Brasileiras? *Revista Brasileira de Finanças*, 13(1), 102–133. Retrieved from <http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rbfin/article/view/35116>
- Silva Júnior, C. P. da, & Martins, O. S. (2017). Mulheres no Conselho Afetam o Desempenho Financeiro? Uma Análise da Representação Feminina nas Empresas Listadas na BM&FBOVESPA. *Sociedade, Contabilidade e Gestão*, 12(1), 62–76. https://doi.org/10.21446/scg_ufrj.v12i1.13398
- Srinidhi, B., Gul, F. A., & Tsui, J. (2011). Female directors and earnings quality.



São Paulo, 29 a 31 de Julho de 2020

XX USP International Conference in Accounting

"Accounting as a Governance mechanism"

Contemporary Accounting Research, 28(5), 1610–1644. <https://doi.org/10.1111/j.1911-3846.2011.01071.x>

Terjesen, S., Couto, E. B., & Francisco, P. M. (2016). Does the presence of independent and female directors impact firm performance? A multi-country study of board diversity. *Journal of Management and Governance*, 20(3), 447–483. <https://doi.org/10.1007/s10997-014-9307-8>

Thiruvadi, S., & Huang, H. W. (2011). Audit committee gender differences and earnings management. *Gender in Management*, 26(7), 483–498. <https://doi.org/10.1108/17542411111175469>