

Diversidade de gênero, *expertise* do conselho de administração e a transparência da divulgação ambiental, social e de governança (esg): evidências do Brasil¹

DOI: 10.4025/enfoque.v43i2.63462

Larissa Degenhart^{ORCID}

Doutora em Ciências Contábeis e Administração pela Universidade Regional de Blumenau (FURB)
Professora do Programa de Pós-Graduação em Ciências Contábeis (PPGCC) da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM)

E-mail: larissa.degenhart@ufsm.br

Mikaéli da Silva Giordani^{ORCID}

Doutoranda em Ciências Contábeis e Administração pela Universidade Regional de Blumenau (FURB)
Programa de Pós-Graduação em Ciências Contábeis e Administração (PPGCC) da Universidade Regional de Blumenau (FURB)

E-mail: mikagiordani@hotmail.com

Yvelise Giacomello Piccinin^{ORCID}

Mestre em Ciências Contábeis pela Universidade Federal de Santa Maria (UFSM)
Programa de Pós-Graduação em Ciências Contábeis (PPGCC) da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM)

E-mail: yvelisepiccinin@hotmail.com

Jonas Adriel dos Santos Grodt^{ORCID}

Mestre em Ciências Contábeis pela Universidade Federal de Santa Maria (UFSM)
Programa de Pós-Graduação em Ciências Contábeis e Administração (PPGCC) da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM)

E-mail: grodtjonas@gmail.com

Vinicius Costa da Silva Zonatto^{ORCID}

Pós-Doutor em Ciências Contábeis pela Universidade do Vale do Rio dos Sinos (UNISINOS)
Doutor em Ciências Contábeis e Administração pela Universidade Regional de Blumenau (FURB)
Professor do Programa de Pós-graduação em Ciências Contábeis da Universidade Federal de Santa Maria (PPGCC/UFSM)

E-mail: viniciuszonatto@gmail.com

Recebido em: 05/05/2022

Aceito em: 31/08/2022

2ª versão aceita em: 24/09/2022

RESUMO

Objetivo: Investigar os efeitos da diversidade de gênero e *expertise* do conselho de administração na transparência da divulgação ambiental, social e governança (ESG).

Metodologia: Pesquisa descritiva, documental e quantitativa realizada a partir de regressão linear múltipla (com erros padrão robustos), com uma amostra de 56 empresas brasileiras, durante o período de 2016 a 2020.

Originalidade/Relevância: A análise dos efeitos dos mecanismos de governança corporativa na divulgação ESG é incipiente no contexto nacional, principalmente no que tange a diversidade de gênero e *expertise*. Dessa forma, a presente pesquisa fornece uma explicação aos resultados conflitantes encontrados na literatura, denotando em quais aspectos ESG as características dos conselhos contribuem para a sua implantação e divulgação.

Resultados: A divulgação ESG melhora com a presença de mulheres no conselho. Contudo, quando os aspectos ESG foram analisados individualmente, os resultados evidenciaram que a diversidade de gênero no conselho contribui positivamente para as iniciativas sociais, não apresentando efeitos significativos nas pontuações ambientais e governança. Os efeitos da *expertise* dos membros do conselho na divulgação ESG não foram confirmados.

Contribuições: Esta pesquisa contribui para os estudos sobre governança corporativa e ESG no Brasil, ao avançar a pesquisa sobre diversidade de gênero e *expertise* dos membros do conselho de administração (CA) e seus efeitos nas práticas ESG. Auxilia as empresas no entendimento do comportamento do CA que possuem a participação de diretoras diante das estratégias ESG e fornece novos *insights* sobre as relações propostas. Os achados são importantes para reguladores e formuladores de políticas quanto ao monitoramento da diversidade do conselho, pois CA com participação feminina influenciam para minimização dos impactos das atividades empresariais diante do meio ambiente e sociedade.

Palavras-chave: Diversidade de Gênero; *Expertise*; Divulgação ESG; Governança Corporativa; Teoria dos *Stakeholders*.

¹ Agradecimentos: À Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado do Rio Grande do Sul (FAPERGS) pelo apoio financeiro e a Universidade Federal de Santa Maria (UFSM). Artigo relacionado ao Projeto de Pesquisa UFSM Processo: 052409 e Termo de Outorga FAPERGS: 19/2551-0001877-0.

Gender diversity, board of directors expertise and transparency of environmental, social and governance (esg) disclosure: evidence from Brazil

ABSTRACT

Objective: To investigate the effects of gender diversity and board expertise on environmental, social and governance (ESG) disclosure transparency.

Methodology: Descriptive, documentary and quantitative research carried out using multiple linear regression (with robust standard errors), with a sample of 56 Brazilian companies, during the period from 2016 to 2020.

Originality/Relevance: The analysis of the effects of corporate governance mechanisms on ESG disclosure is incipient in the national context, especially with regard to gender diversity and expertise, and provides an explanation for the conflicting results found in the literature, denoting in which ESG aspects the characteristics of the councils contribute to its implementation and dissemination.

Results: ESG disclosure improves with the presence of women on the board. However, when ESG aspects were analyzed individually, the results showed that gender diversity on the board contributes positively to social initiatives, with no significant effects on environmental and governance scores. The effects of board members' expertise on ESG disclosure have not been confirmed.

Contributions: This research contributes to studies on corporate governance and ESG in Brazil, by advancing research on gender diversity and expertise of board of directors (CA) members and their effects on ESG practices. It helps companies understand the behavior of the Board that have the participation of directors in the face of ESG strategies and provides new insights into the proposed relationships. The findings are important for regulators and policymakers regarding the monitoring of board diversity, as boards of directors with female participation influence to minimize the impacts of business activities on the environment and society.

Keywords: Gender Diversity; expertise; ESG Disclosure; Corporate governance; Stakeholder Theory.

1 INTRODUÇÃO

A crescente atenção dada às questões de sustentabilidade, ocasionou um boom na divulgação de informações pelas empresas sobre práticas ambientais, sociais e de governança (Li et al., 2018). Nesse sentido, até que ponto as empresas visam o bem-estar social tem recebido atenção em diversos setores e estas ações são denominadas de Ambientais, Sociais e Governança (*Environmental, Social and Governance* – ESG) e Responsabilidade Social Corporativa (RSC) (Gillan et al., 2021).

ESG refere-se à como as empresas e investidores integram questões ambientais, sociais e de governança em seus negócios. A RSC relaciona-se às atividades das empresas no que tange a ser mais socialmente responsável (Gillan et al., 2021). De acordo com Cucari et al. (2017), ESG abrange uma variedade de questões voltadas ao meio ambiente (mudança climática, uso de energia e água), responsabilidade social (direitos humanos, igualdade de gênero) e governança corporativa (corrupção, proteção aos acionistas) e assim, as divulgações ESG podem ser consideradas como parte da RSC das empresas.

Os investimentos ESG ganharam força nos últimos anos, visto o crescente interesse dos investidores nacionais e internacionais nestas questões (Wan Mohammad & Wasiuzzaman, 2021). Estudos revelaram que níveis elevados de divulgação ESG melhoram o valor da empresa (Li et al., 2018; Wan Mohammad & Wasiuzzaman, 2021). No entanto, focar na relação entre ESG e desempenho da empresa, deixa de considerar o importante papel dos mecanismos de governança corporativa nas divulgações ESG (Manita et al., 2018). Uma das recomendações apontadas na literatura para melhorar o desempenho social corporativo é aumentar o número de mulheres no conselho de administração (Wasiuzzmann & Wan Mohammad, 2020), com base na ideia de que as divulgações de RSC, ESG e a reputação podem ser afetadas pela experiência de diretoras (Adams, 2015).

Nesse contexto, a diversidade de gênero no conselho tende a atuar como um mecanismo de governança corporativa eficaz e pode representar um dos principais motores do desenvolvimento sustentável das organizações (Orazalin & Baydauletov, 2020). Conselhos corporativos com uma representação maior de mulheres, está ganhando atenção em todo o mundo (Ahmad et al., 2018). Deste modo, a diversidade de gênero no conselho de administração cria uma amplitude de perspectiva entre os diretores, o que conseqüentemente melhora a eficácia do conselho e o desempenho da empresa. Além disso, membros do conselho com vários tipos de experiência, conhecimento e reputação são considerados uma fonte de competitividade e vantagem para as empresas (Ahmad et al., 2018). Deste modo, membros do conselho com formação (*expertise*) acadêmica na área de negócios (contabilidade, administração, economia, entre outras áreas) pode favorecer a adoção de práticas de RSC, com vistas a promover a imagem da empresa e conseqüentemente melhorar a relação com os mais diversos *stakeholders* (Amran & Haniffa, 2011).

Estudos anteriores encontraram evidências contraditórias sobre a influência da diversidade de gênero e *expertise* na divulgação social corporativa. Silveira e Donaggio (2019) e Wasiuzzmann e Wan Mohammad (2020), encontraram uma relação positiva entre diversidade de gênero no conselho e divulgação social corporativa. Enquanto que Cucari et al. (2017) revelaram impactos negativos nesta relação e Ahmad et al. (2018) e Manita et al. (2018), não encontraram nenhum efeito significativo. No que tange aos efeitos da *expertise* do conselho nas divulgações sociais corporativas, Ahmad et al. (2018) e Beji et al. (2021) revelaram evidências positivas e Post et al. (2011), Amran e Haniffa (2011) e Dienes e Velte (2016) obtiveram resultados sem significância estatística nessa relação.

Estes resultados contraditórios podem ser confirmados a partir da meta-análise desenvolvida por Lagasio e Cucari (2019), pois os autores evidenciaram que não existe unanimidade na literatura sobre governança corporativa e divulgação voluntária (RSC e ESG). Romano et al. (2020) também abordam que o efeito da diversidade do conselho no desempenho de sustentabilidade ainda é pouco explorado. Estes fatos motivam a realização desta pesquisa. Além disso, Wasiuzzmann e Wan Mohammad (2020) recomendam a análise do impacto da qualificação (*expertise*) dos membros do conselho de administração nas divulgações ESG. Contudo, não foram localizados estudos que analisaram os efeitos da *expertise* do conselho nas divulgações ESG, mas sim, na RSC, outra lacuna explorada.

A partir do contexto supracitado, apresenta-se a seguinte questão: quais os efeitos da diversidade de gênero e *expertise* do conselho de administração na transparência da divulgação ambiental, social e de governança (ESG) de empresas brasileiras? Esta pesquisa objetiva investigar os efeitos da diversidade de gênero e *expertise* do conselho de administração na transparência da divulgação ambiental, social e de governança (ESG) de empresas brasileiras.

Esta pesquisa busca apresentar *insights* sobre o impacto da participação de mulheres e da *expertise* do conselho de administração em cada uma das dimensões ESG (geral, ambiental, social e governança), visto que a diversidade de gênero e a *expertise* são mecanismos de governança que tendem a apresentar efeitos potenciais nas questões sociais, ambientais e de governança (Ahmad et al., 2018; Wasiuzzmann & Wan Mohammad, 2020; Beji et al., 2021). Ao apresentar uma contribuição sobre os possíveis efeitos da diversidade de gênero e *expertise* do conselho de administração nas práticas ESG, esta pesquisa preenche uma lacuna existente no contexto brasileiro, pois apesar da relevância do tema, no Brasil existe uma escassez de estudos sobre as relações propostas. Portanto, acredita-se que as características de governança corporativa sejam variáveis explicativas para o nível de divulgação (Lagasio & Cucari, 2019) ESG das empresas brasileiras.

Conforme Silveira e Donaggio (2019, p. 32), a maior diversidade de gênero nos conselhos está relacionada a impactos positivos, tais como: “melhores indicadores de RSC, melhor reputação ética e social, maior conformidade às leis e normas, e melhor qualidade dos relatórios divulgados”. Portanto, a diversidade de gênero na alta gestão deve ser vista como prioridade nas empresas por contribuir com a promoção das questões ambientais, sociais e de governança. A análise do impacto da diversidade de gênero nos conselhos é uma questão relevante por abordar temas como o empoderamento feminino e a promoção de um ambiente social mais justo e responsável do ponto de vista ambiental (Silveira & Donaggio, 2019).

Este estudo contribui para a Teoria dos *Stakeholders* (Freeman, 2010) ao revelar que a diversidade de gênero ocasiona efeitos positivos para as questões socioambientais, que na visão de

Silveira e Donaggio (2019), incluem o respeito aos *stakeholders*, melhor transparência e outras iniciativas de RSC. Esta pesquisa também contribui para a literatura ao apresentar uma compreensão do papel das mulheres e a *expertise* em posições de liderança em influenciar os níveis de divulgação ESG. Além disso, destaca a necessidade de não apenas focar na divulgação ESG geral, mas também analisar cada aspecto (ambiental, social e de governança) para ter uma melhor compreensão do efeito dos mecanismos de governança em cada componente (Wasiuzzmann & Wan Mohammad, 2020).

Esta pesquisa também contribui para os estudos sobre governança corporativa e ESG no Brasil, ao avançar a pesquisa sobre diversidade de gênero e *expertise* dos membros do conselho de administração e seus efeitos nas estratégias ESG. Assim, diferencia-se de estudos desenvolvidos no Brasil (Dani et al., 2018; Husted & Souza-Filho, 2019; Prudêncio et al., 2021) por analisar as divulgações ESG das empresas e incorporar na discussão da diversidade de gênero e ESG, a variável *expertise* do conselho. A partir dos resultados, pretende-se auxiliar as organizações nas decisões de melhoria de processos voltados a governança corporativa e práticas ESG. Os resultados também são relevantes para estimular a aprovação do Projeto de Lei 7179/2017, que aborda um percentual mínimo de mulheres no conselho de administração das empresas, a importância da Bolsa de Valores do Brasil para os mercados em desenvolvimento e a escassez de estudos sobre os efeitos da diversidade de gênero e *expertise* do conselho nas estratégias ESG.

2 REVISÃO DA LITERATURA E DESENVOLVIMENTO DAS HIPÓTESES

2.1 Diversidade de gênero do conselho de administração e divulgação ESG

Conforme a Teoria dos *Stakeholders*, proposta por Freeman (1984, p. 46), *stakeholders* “são grupos ou indivíduos que podem afetar ou são afetados pela organização na realização de seus objetivos”. A base fundamental desta teoria foca nos interesses legítimos dos *stakeholders* e defende que cada *stakeholder* apresenta seus interesses particulares que não devem passar a ser subordinados aos interesses de nenhuma outra parte interessada (Freeman, 1984).

Deste modo, esta teoria se alinha aos propósitos desta pesquisa, visto que os *stakeholders* não exigem apenas a transparência nos relatórios em relação às atividades financeiras, mas também maior responsabilidade quanto as questões e desempenho socioambientais (Manita et al., 2018), em que tais divulgações são para atender às necessidades de informações das mais diversas partes interessadas (Freeman, 1984; 2010) e para buscar benefícios corporativos (Manita et al., 2018). Os *stakeholders* exigem que as informações divulgadas tenham quantidade e qualidade, que é obtida por meio da governança corporativa (Manita et al., 2018).

As características do conselho de administração são importantes para determinar a eficácia da governança corporativa e das divulgações socioambientais das empresas (Manita et al., 2018). Uma maior transparência sobre as atividades socioambientais é esperada pelas partes interessadas e a composição do conselho possui a responsabilidade por tais atividades (Cucari et al., 2017). Estudos anteriores forneceram evidências de que as atividades de RSC e ESG das empresas estão associadas a características do CEO e do conselho (Gillan et al., 2021). Dentre as diferentes características do conselho, uma variável considerada significativa e que tem recebido atenção cada vez maior nos últimos anos em relação à divulgação de informações RSC/ESG é a diversidade de gênero (Wasiuzzmann & Wan Mohammad, 2020; Gillan et al., 2021). A diversidade nos conselhos é considerada importante para afetar e enriquecer a tomada de decisão, visto a disponibilidade das mais variadas perspectivas e abordagens (Adams, 2015; Husted & Souza-Filho, 2019), incluindo decisões sobre iniciativas e divulgação ESG (Husted & Souza-Filho, 2019).

A literatura apresenta razões para a diversidade de gênero evidenciar efeitos na divulgação ESG das empresas (Manita et al., 2018). As diretoras são mais propensas a apoiar iniciativas ambientais, sociais e de governança por possuírem características que as diferem dos homens (Manita et al., 2018), por terem uma percepção diferente dos seus papéis de liderança (Manita et al., 2018), por estimularem uma comunicação mais participativa entre os conselheiros (Bear et al., 2010; Al-Jaifi, 2020), por assumirem um estilo de liderança diferente das suas contrapartes masculinas

(Bear et al., 2010). As mulheres visam menos a competição, apresentam um estilo mais colaborativo (Mastella et al., 2021) e aumentam a eficácia do conselho, visto que conselhos mais diversificados são capazes de fornecer uma ampla gama de orientação (Wang et al., 2021).

A diversidade de gênero apresenta maior variedade de habilidades para o conselho, permite uma combinação de conhecimentos e experiências para melhorar a tomada de decisão (Byron & Post, 2016; Galbreath, 2016; Lu & Herremans, 2019) e possibilita que as decisões sejam robustas (Al-Jaifi, 2020). Para Ahmad et al. (2018), as mulheres apresentam diferentes conhecimentos e valores quando se trata de questões contextuais. Adams (2015) aborda que existem diferenças no comportamento ético e valores entre homens e mulheres.

Nesse sentido, as mulheres auxiliam as empresas a compreender a importância da proteção ambiental e visam aumentar a legitimidade da empresa (Lu & Herremans, 2019; Wang et al., 2021). Portanto, as diretoras podem ter uma atitude positiva em relação as atividades ESG, promovendo a legitimidade social da empresa, contribuindo também para uma cultura de desempenho sustentável no longo prazo (Wang et al., 2021). Deste modo, a presença de mulheres em conselhos aumenta as atividades de bem-estar das empresas e os conselhos são mais propensos de relatar suas atividades ao público (Ahmad et al., 2018; Khan et al., 2021). Além disso, a nomeação de diretoras pode, portanto, aumentar a reputação e legitimidade corporativa, visto que a empresa será capaz de enviar sinais positivos a todas as partes interessadas de que atenderá as expectativas da sociedade (Manita et al., 2018). Cucari et al. (2021) argumentam que empresas com mais mulheres em seus conselhos tendem a agir de forma mais socialmente responsável, quando comparado a empresas com participações menores de mulheres nos conselhos. Um número maior de diretoras pode sensibilizar os conselhos para questões de RSC (Manita et al., 2018) e trazer uma sensibilidade diferenciada às questões sociais e aumentar a atuação social das empresas.

Diante dos aspectos supracitados, as divulgações e iniciativas ESG podem ser afetadas pela nomeação de mulheres nos conselhos (Wasiuzzmann & Wan Mohammad, 2020). Estudos que analisaram a relação entre a diversidade de gênero e as divulgações RSC/ESG encontraram resultados mistos. Bear et al. (2010), Post et al. (2011), Galbreath (2016), Alazzani et al. (2017), Lu e Herremans (2019), Wasiuzzmann e Wan Mohammad (2020), Al-Jaifi (2020), Orazalin e Baydauletov (2020), Romano et al. (2020), Prudêncio et al. (2021), Shakil et al. (2021), Wang et al. (2021) e Beji et al. (2021) evidenciaram resultados positivos. Por outro lado, Cucari et al. (2017), Husted e Souza-Filho (2019) e Khan et al. (2021) obtiveram achados negativos, enquanto Bowrin (2013), Ahmad et al. (2018), Dani et al. (2018) e Manita et al. (2018), não constataram nenhum efeito significativo nessa relação.

Em suma, de acordo com a Teoria dos *Stakeholders* (Freeman, 1984; 2010), a presença de mulheres na alta administração, tende a contribuir para um melhor relacionamento com a comunidade e comunicação com as partes interessadas. Esse cenário favorece a sensibilidade da empresa diante das exigências das partes interessadas e a manutenção de uma posição que favorece a criação de valor sustentável (Prudêncio et al., 2021). Desse modo, as mulheres tendem a fornecer os recursos necessários para a realização do monitoramento e apoio eficazes para as questões de desempenho social corporativo (Galbreath, 2016). Portanto, a incorporação de mulheres no conselho de administração pode melhorar a capacidade do conselho de tratar as iniciativas RSC de maneira eficaz (Bear et al., 2010) e tornar o conselho capaz de desempenhar um papel de identificação de iniciativas de RSC/ESG e fornecer perspectivas para auxiliar na resolução de problemas de RSC (Wang et al., 2021).

Com base no aporte teórico e resultados divergentes, a expectativa é que a presença de mulheres no conselho de administração favoreça as divulgações ESG, conforme proposto nas hipóteses: **H1**. *Há uma relação positiva entre o número de mulheres no conselho de administração de uma empresa e sua pontuação de divulgação ESG, ambiental (H1a), social (H1b) e de governança (H1c).*

2.2 Expertise do conselho de administração e divulgação ESG

Outra característica do conselho de administração que pode influenciar as divulgações ESG das empresas é a *expertise* dos membros do conselho. Conforme Khan et al. (2021), se uma

empresa é considerada responsável ou não, isso depende de como é liderada e controlada. Portanto, a governança corporativa é de suma importância para a adoção de uma conduta ética na organização e com as partes interessadas (Khan et al., 2021).

O cumprimento adequado das responsabilidades sociais e ambientais exige a contribuição do conselho de administração (Galbreath, 2016) e as experiências acadêmicas e profissionais dos membros do conselho são determinantes importantes do envolvimento da empresa em atividades de responsabilidade socioambiental (Beji et al., 2021). Além disso, os efeitos da *expertise* do conselho nos relatórios RSC têm recebido menos atenção na literatura, sendo uma lacuna de pesquisa que ainda necessita ser explorada (Dienes & Velte, 2016).

De acordo com Beji et al. (2021), a RSC das empresas é influenciada pelas escolhas, motivações e valores dos participantes nos processos de tomada de decisão. Desse modo, o nível de escolaridade pode estar positivamente associado a preocupações ambientais, visto que a *expertise* em determinadas áreas tende a desenvolver pontos de vista e compreensões mais amplas (Post et al., 2011). Para Shakil et al. (2021), um conselho de administração diversificado e até mesmo equilibrado é composto por membros com experiência e conhecimentos diferentes para complementar o desempenho geral da empresa e também impactar nas atividades ambientais, sociais e de governança (Ahmad et al., 2018).

A educação pode moldar os valores, cognições, conhecimentos e habilidades. Desse modo, os níveis de educação dos membros do conselho de administração pode ser um mecanismo eficaz para estabelecer um vínculo entre a empresa e a sociedade (Ahmad et al., 2018). Para tanto, como os membros podem diferir em suas informações e atitudes no que tange as questões sociais e ambientais de acordo com aspectos específicos (gênero, idade, formação, *expertise*), a composição do conselho conforme estas características também tende a moldar as iniciativas RSC das empresas (Post et al., 2011). A educação auxilia no aumento das preocupações e consciências, o que faz com que os indivíduos apreciem problemas complexos (Ahmad et al., 2018), como por exemplo, as estratégias ESG.

Nesse sentido, se um conselho de administração possui membros com formação acadêmica em contabilidade e negócios, estes podem adotar as práticas de RSC para promover a imagem da empresa e como estratégia melhorar as relações com os investidores (Amran & Haniffa, 2011). Portanto, os recursos que os conselhos possuem (*expertise*, informação, conhecimento e habilidades) se traduzem em governança corporativa eficaz e a influência do conselho de administração nas estratégias de RSC é facilitada pelas atividades de monitoramento e suporte deste, que dependem de recursos voltados ao capital humano especializado (Galbreath, 2016).

Evidências encontradas na literatura revelaram efeitos positivos da *expertise* do conselho de administração nas divulgações de responsabilidade socioambiental (Ahmad et al., 2018; Beji et al., 2021) e resultados sem significância nesta relação (Post et al., 2011; Amran & Haniffa, 2011; Dienes & Velte, 2016). Embora estudos anteriores terem relacionado a formação educacional (*expertise*) dos membros do conselho e as atividades de RSC (Ahmad et al., 2018), as evidências são escassas em relação as estratégias ESG. Portanto, em consonância com os argumentos apresentados, postula-se que a presença de conselheiros com *expertise* nas áreas de negócios (Ciências Contábeis, Administração ou Economia) pode aumentar a eficácia do conselho e consequentemente as divulgações ambientais, sociais e de governança. Desse modo, propõem-se que: **H2. Há uma relação positiva entre a expertise dos membros no conselho de administração de uma empresa e sua pontuação de divulgação ESG, ambiental (H2a), social (H2b) e de governança (H2c).**

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

3.1 Delineamento, população e amostra

Esta pesquisa classifica-se como descritiva, documental e quantitativa. A população do estudo compreendeu todas as empresas listadas na Bolsa de Valores do Brasil (B3). No entanto, apenas 56 empresas não financeiras continham todas as informações necessárias para a realização

do estudo no período entre 2016 a 2020. Efetuou-se a exclusão das empresas financeiras, pois estão sujeitas a diferentes regulamentações e até mesmo em relação as divulgações ESG (Ahmad et al., 2018).

3.2 Especificação do modelo e medição das variáveis

A divulgação ESG mede a transparência da empresa e varia de 0 a 100, sendo que a pontuação mais alta revela maior *disclosure* de informações. Para fins de operacionalização desta variável, utilizou-se o percentual da pontuação ESG (ESG geral, ambiental, social e de governança) e estas variáveis dependentes foram coletadas na base *Refinitiv Eikon*[®].

As variáveis independentes diversidade de gênero e *expertise* do conselho de administração e as variáveis de controle: tamanho e independência do conselho, foram coletadas no Formulário de Referência. Por fim, as variáveis de controle voltadas as características das empresas: Retorno sobre o Patrimônio Líquido, tamanho da empresa e alavancagem financeira foram coletadas na *Refinitiv Eikon*[®]. Na Tabela 1 são apresentadas as variáveis utilizadas no estudo.

Tabela 1

Variáveis da pesquisa.

Variável	Descrição/Operacionalização	Autores
Variáveis dependentes		
Divulgação ESG geral	Refere-se a um valor agregado do desempenho de RSC para os três subgrupos (ambiental, social e governança), que contemplam por exemplo, emissões de gases poluentes, direitos humanos, comunidade, acionistas, etc. (Duque-Grisales & Aguilera-Caracuel, 2021).	Cucari et al. (2017); Manita et al. (2018); Husted e Souza-Filho (2019); Romano et al. (2020); Wasiuzzmann e Wan Mohammad (2020); Shakil et al. (2021).
Divulgação Ambiental (AMB)	Refere-se as ações de uma empresa em relação a responsabilidade ambiental, que se constitui da implementação de ações para o controle da poluição, redução de emissões, uso de energias renováveis, entre outros (Duque-Grisales & Aguilera-Caracuel, 2021).	Cucari et al. (2017); Al-Jaifi (2020); Orazalin e Baydauletov (2020); Wasiuzzmann e Wan Mohammad (2020).
Divulgação Social (SOC)	Reflete o compromisso da empresa com a comunidade (interna e externa), como por exemplo, informações sobre as políticas implementadas relacionadas à saúde, segurança, diversidade, treinamento, direitos trabalhistas, satisfação dos empregados, clientes, percentual de mulheres, prêmios por RSC e outras questões sociais (Duque-Grisales & Aguilera-Caracuel, 2021).	Cucari et al. (2017); Al-Jaifi (2020); Orazalin e Baydauletov (2020); Wasiuzzmann e Wan Mohammad (2020).
Divulgação de Governança (GOV)	Refere-se ao grau em que os processos garantem que os executivos atuam no melhor interesse dos acionistas. Compreende os níveis de transparência com as partes interessadas, elaboração de relatórios de sustentabilidade, direitos dos acionistas minoritários e a remuneração dos executivos, conselheiros independentes e comitês de auditoria (Duque-Grisales & Aguilera-Caracuel, 2021).	Cucari et al. (2017); Al-Jaifi (2020); Wasiuzzmann e Wan Mohammad (2020).

Continua...

Continuação...		
Variáveis independentes		
Diversidade de Gênero do Conselho de Administração (GCA)	Refere-se ao percentual de mulheres no Conselho de Administração.	Cucari et al. (2017); Ahmad et al. (2018); Manita et al. (2018); Husted e Souza-Filho (2019); Orazalin e Baydauletov (2020); Wasiuzzmann e Wan Mohammad (2020); Al-Jaifi (2020); Romano et al. (2020); Prudêncio et al. (2021); Shakil et al. (2021).
Expertise do Conselho de Administração (ECA)	Refere-se a relação entre o número de membros com Graduação ou Pós-Graduação em Ciências Contábeis ou Administração ou Economia e o número total de conselheiros. Portanto, a <i>expertise</i> analisada nesta pesquisa refere-se a titulação/especialização/formação dos membros do conselho na área de negócios.	Post et al. (2011); Amran e Haniffa (2011); Dienes e Velte (2016); Ahmad et al. (2018); Beji et al. (2021).
Variáveis de controle – Específicas do Conselho de Administração		
Tamanho do Conselho de Administração (TCA)	Número total de membros no Conselho de Administração.	Cucari et al. (2017); Ahmad et al. (2018); Husted e Souza-Filho (2019); Al-Jaifi (2020); Romano et al. (2020); Wasiuzzmann e Wan Mohammad (2020); Prudêncio et al. (2021).
Independência do Conselho de Administração (ICA)	Refere-se a porcentagem de conselheiros independentes no Conselho de Administração.	Manita et al. (2018); Husted e Souza-Filho (2019); Al-Jaifi (2020); Romano et al. (2020); Wasiuzzmann e Wan Mohammad (2020); Prudêncio et al. (2021).
Variáveis de controle – Específicas da empresa		
Retorno sobre o Patrimônio Líquido (ROE)	<u>Lucro Líquido</u> Patrimônio Líquido	Manita et al. (2018); Wasiuzzmann e Wan Mohammad (2020).
Tamanho da empresa (TAM)	Logaritmo natural do Ativo total da empresa.	Ahmad et al. (2018); Al-Jaifi (2020); Orazalin e Baydauletov (2020); Wasiuzzmann e Wan Mohammad (2020); Prudêncio et al. (2021).
Alavancagem Financeira (AF)	<u>Passivo Circulante + Passivo Não Circulante</u> Patrimônio Líquido	Husted e Souza-Filho (2019); Orazalin e Baydauletov (2020); Wasiuzzmann e Wan Mohammad (2020); Shakil et al. (2021).

Fonte: Dados da pesquisa.

O efeito da diversidade de gênero e *expertise* dos membros do conselho sobre a divulgação ESG geral das empresas e a divulgação de seus componentes (ambiental, social e governança), foram analisados por meio das seguintes equações:

$$ESG = \beta_0 + \beta_1 GCA_{it} + \beta_2 ECA_{it} + \beta_3 TCA_{it} + \beta_4 ICA_{it} + \beta_5 ROE_{it} + \beta_6 TAM_{it} + \beta_7 AF_{it} + \varepsilon$$

$$AMB = \beta_0 + \beta_1 GCA_{it} + \beta_2 ECA_{it} + \beta_3 TCA_{it} + \beta_4 ICA_{it} + \beta_5 ROE_{it} + \beta_6 TAM_{it} + \beta_7 AF_{it} + \varepsilon$$

$$SOC = \beta_0 + \beta_1 GCA_{it} + \beta_2 ECA_{it} + \beta_3 TCA_{it} + \beta_4 ICA_{it} + \beta_5 ROE_{it} + \beta_6 TAM_{it} + \beta_7 AF_{it} + \varepsilon$$

$$GOV = \beta_0 + \beta_1 GCA_{it} + \beta_2 ECA_{it} + \beta_3 TCA_{it} + \beta_4 ICA_{it} + \beta_5 ROE_{it} + \beta_6 TAM_{it} + \beta_7 AF_{it} + \varepsilon$$

Os modelos de regressão foram estimados por Mínimos Quadrados Ordinários (OLS) com erros padrão robustos, com vistas a corrigir o problema de heterocedasticidade. Realizou-se testes para a identificação da multicolinearidade por meio do fator de inflação da variância (VIF) e problemas de autocorrelação a partir do teste *Durbin Watson*. Ambos os testes nos modelos processados indicaram que os pressupostos não foram violados. Além disso, procedeu-se a *winsorização* das variáveis com vistas a minimizar os efeitos de *outliers* na amostra analisada.

4 ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS RESULTADOS

4.1 Estatística descritiva

A Tabela 2 apresenta uma visão geral da estatística descritiva para cada variável.

Tabela 2
Estatística descritiva.

Variáveis	Obs.	Média	Desvio Padrão	Mínimo	Máximo
Divulgação ESG (ESG)	280	58.292	15.788	15.51	87.48
Divulgação Ambiental (AMB)	280	56.956	20.366	4.03	90.88
Divulgação Social (SOC)	280	62.457	19.036	8.37	94.84
Divulgação de Governança (GOV)	280	54.418	18.569	12.8	89
Gênero do CA (GCA)	280	0.103	0.117	0	0.70
<i>Expertise</i> do CA (ECA)	280	1.764	0.527	1	3
Tamanho do CA (TCA)	280	9.05	1.940	5	14
Independência do CA (ICA)	280	0.413	0.195	0.02	0.87
Retorno sobre o Patrimônio Líquido (ROE)	280	0.102	0.344	-1.93	1.58
Tamanho da empresa (TAM)	280	7.396	0.494	6.18	8.93
Alavancagem Financeira (AF)	280	2.850	4.636	-3.8	33.4

Fonte: Dados da pesquisa.

De acordo com a estatística descritiva, a pontuação média de divulgação ESG para as empresas analisadas é 58,29%, com a mais baixa sendo 15,51% e a pontuação mais alta revelou estar em 87,48%. Estes resultados de certa forma confirmam os argumentos de Li et al. (2018), pois devido as divulgações ESG da amostra serem relativamente altas, podem apresentar informações importantes para auxiliar a tomada de decisão organizacional. Dos três pilares ESG, o pilar social apresentou a maior pontuação com uma média de 62,45%, seguido do pilar ambiental (56,95%) e de governança corporativa (54,41%). O aspecto de governança corporativa revela uma pequena fragilidade neste pilar nas empresas estudadas.

Em relação a representação feminina no conselho de administração, as estatísticas descritivas indicam que em média 10,3% dos conselhos são compostos por mulheres, também existem conselhos sem a participação de mulheres (valor mínimo), contudo, há conselhos (uma empresa da amostra) em que 70% dos conselheiros são mulheres (valor máximo). Estes resultados corroboram com o estudo de Prudêncio et al. (2021), pois os autores também constataram no cenário brasileiro, que existe uma baixa presença de mulheres na alta administração das empresas. Uma média de 10,3% é muito menor do que a meta de 30% de representação feminina nos conselhos estabelecida pelo Projeto de Lei 7179/2017. Conforme Manita et al. (2018), conselhos compostos por pelo menos duas diretoras, pode ser suficiente para promover mudanças importantes nas decisões do conselho, mas isso dependente do perfil, formação dos diretores, tipo e estilo da organização.

O tamanho médio dos conselhos das empresas analisadas é de 9 membros. Diante deste resultado, destaca-se ainda, que cerca de dois e no máximo três membros do conselho possuem *expertise* nas áreas de Ciências Contábeis ou Administração ou Economia. Denota-se, portanto, que no geral há baixa diversidade de gênero (presença de mulheres) e membros com

titulação/especialização/formação na área de negócios no conselho de administração das empresas consideradas na amostra do estudo.

4.2 Análise de regressão

Na Tabela 3 são evidenciados os resultados dos efeitos da diversidade de gênero e *expertise* na transparência das divulgações ESG e seus pilares.

Tabela 3

Efeitos da diversidade de gênero e *expertise* do conselho na divulgação ESG

Variáveis	ESG		AMB		SOC		GOV	
	Coef.	Sig.	Coef.	Sig.	Coef.	Sig.	Coef.	Sig.
Constante	3.85	0.001*	-10.46	0.005*	-10.25	0.050**	41.50	0.019**
GCA	22.97	0.006*	11.76	0.214	36.07	0.000*	14.42	0.241
ECA	0.39	0.806	1.63	0.393	3.20	0.177	0.23	0.901
TCA	2.20	0.000*	3.40	0.000*	1.87	0.000*	0.76	0.240
ICA	13.72	0.005*	7.38	0.282	11.64	0.025**	20.88	0.000*
ROE	-2,03	0.191	6.06	0.003*	-3.73	0.130	4.99	0.011**
TAM	3.55	0.040**	5.11	0.012**	5.71	0.005*	-0.88	0.686
AF	-0.13	0.333	-0.65	0.002*	-0.09	0.662	0.49	0.001*
R ²	23.96%		17.34%		13.01%		15.37%	
ANOVA	0.0000*		0.0000*		0.0000*		0.0000*	
<i>Durbin Watson</i>	2.0278		1.9719		1.9236		1.7680	
EF setor e ano	Sim		Sim		Sim		Sim	
N. obs.	280		280		280		280	

*Significância ao nível de 1%; **Significância ao nível de 5%.

Fonte: Dados da pesquisa.

Denota-se a partir dos resultados evidenciados na Tabela 3, que a diversidade de gênero influencia positivamente o desempenho ESG e o seu componente social a um nível de significância estatística de 1%. A diversidade de gênero não apresentou relação com o aspecto ambiental e de governança corporativa. Estes resultados revelam que um aumento de 1% na representação de mulheres no conselho de administração, resulta em um aumento de 22,97% na pontuação de divulgação ESG geral e um aumento de 36,07% na pontuação social. Para tanto, em termos de tamanho do coeficiente, entre as duas variáveis dependentes que apresentaram significância estatística (ESG e Social), a diversidade de gênero tem uma maior influência no aspecto voltado às questões sociais, seguido da pontuação ESG geral.

Denota-se a partir deste resultado que a diversidade de gênero potencializa a responsabilidade pelo produto, comunidade, direitos humanos e força de trabalho, sendo estes elementos do aspecto social (Duque-Grisales & Aguilera-Caracuel, 2021). Portanto, os resultados encontrados permitem confirmar as hipóteses H1 (*Há uma relação positiva entre o número de mulheres no conselho de administração de uma empresa e sua pontuação de divulgação ESG*) e H1c (*Há uma relação positiva entre o número de mulheres no conselho de administração de uma empresa e sua pontuação de divulgação social*).

Em relação aos efeitos da *expertise* dos membros do conselho de administração, os resultados revelaram uma relação positiva, mas não significativa estatisticamente para todos os modelos (ESG, ambiental, social e governança). Estes achados sugerem que o número de membros do conselho de administração com Graduação ou Pós-Graduação em Ciências Contábeis ou Administração ou Economia não interfere nas práticas ESG das empresas analisadas. Deste modo, as hipóteses H2, H2a, H2b e H2c não foram confirmadas. Portanto, nesta pesquisa, a *expertise* em áreas de negócios não apresentou efeitos na divulgação ESG das empresas brasileiras pesquisadas, o que revela que outros fatores do conselho de administração podem melhor explicar esta relação, fato este que motiva a realização de novas pesquisas.

Entre as variáveis de controle voltadas as características do conselho, o tamanho do conselho (TCA) apresentou influência positiva e significativa com quase todas as divulgações (ESG, ambiental e social), exceto para o aspecto de governança. A independência do conselho somente influenciou as pontuações ESG, social e de governança. Um ponto interessante destes resultados, embora não seja o foco desta pesquisa, é que o tamanho do conselho não influencia o escore de governança corporativa e a independência dos membros o aspecto de divulgação ambiental. Husted e Souza-Filho (2019) analisaram empresas da América Latina (Brasil, Chile, Colômbia e México) e também evidenciaram que o tamanho do conselho e os diretores independentes impactam positivamente a divulgação ESG geral. Uma justificativa para estes resultados é que conselhos de administração maiores e com conselheiros independentes devem trazer perspectivas diversas para a tomada de decisão, exigindo maior debate, negociação e consideração mais ampla dos impactos da empresa e assim, divulgam mais informações sobre o seu desempenho ESG (Husted & Souza-Filho, 2019). Além disso, conselhos de administração maiores podem proporcionar mais experiência, conhecimento e decisões inovadoras que podem favorecer as ações de RSC (Prudêncio et al., 2021).

Com relação as variáveis de controle relacionadas as características das empresas, o ROE se relacionou positivamente com a divulgação ambiental e de governança, resultado que corrobora o estudo de Wasiuzzmann e Wan Mohammad (2020). O tamanho da empresa apresentou influência positiva e significativa com o escore ESG, ambiental e social das empresas brasileiras. No contexto de empresas da Malásia, o tamanho da empresa não apresentou influência significativa em nenhuma das pontuações de divulgação ESG (Wasiuzzmann & Wan Mohammad, 2020). Por outro lado, no contexto brasileiro, Prudêncio et al. (2021) também revelaram que empresas de maior porte tendem a desenvolver políticas de RSC mais intensas. Por fim, a alavancagem financeira apresentou efeitos negativos na divulgação ambiental e positivos na governança corporativa, o que revela que para maiores níveis de endividamento das empresas, menores tendem a ser os investimentos em questões ambientais e maiores são as iniciativas voltadas a governança corporativa. Resultados contrários foram evidenciados por Wasiuzzmann e Wan Mohammad (2020), pois constataram uma influência positiva e significativa da alavancagem na pontuação ESG e ambiental e quanto ao escore social e de governança, os resultados não foram significativos.

Os resultados desta pesquisa corroboram com a literatura (Bear et al., 2010; Post et al., 2011; Wasiuzzmann & Wan Mohammad, 2020; Prudêncio et al., 2021; Shakil et al., 2021), ao destacar que um conselho de administração composto por mulheres está mais preocupado com as questões ESG, sociais e engajamento com os *stakeholders*. Deste modo, espera-se que as organizações brasileiras apresentem uma maior preocupação com questões que trazem benefícios não somente para os acionistas, mas também para o meio ambiente e sociedade (Prudêncio et al., 2021). Os principais achados do estudo possibilitaram confirmar as hipóteses H1 e H1c, sustentadas pela Teoria dos *Stakeholders* e argumentos de Bear et al. (2010), Galbreath (2016), Cucari et al. (2017), Manita et al. (2018), Wasiuzzmann e Wan Mohammad (2020) e Prudêncio et al. (2021). Além disso, foi encontrada uma influência positiva, mas não significativa entre a *expertise* do conselho e a divulgação ESG.

4.3 Discussão dos resultados

Os resultados revelaram que a diversidade de gênero por meio da participação de mulheres nos conselhos apresenta um impacto positivo e significativo na divulgação ESG. Deste modo, aumentar o número de mulheres nos conselhos de administração melhora a transparência das divulgações ESG das empresas (Wasiuzzmann & Wan Mohammad, 2020). Este resultado está de acordo com as evidências encontradas por Bear et al. (2010), Post et al. (2011), Galbreath (2016), Alazzani et al. (2017), Lu e Herremans (2019), Wasiuzzmann e Wan Mohammad (2020), Al-Jaifi (2020), Orazalin e Baydauletov (2020), Romano et al. (2020), Prudêncio et al. (2021), Shakil et al. (2021), Wang et al. (2021) e Beji et al. (2021).

Este resultado também confirma que as diretoras podem ser mais participativas, democráticas e garantir que mais perspectivas e questões serão consideradas nos processos de tomada de decisões (Bear et al., 2010), como as iniciativas ESG. A presença de mulheres nos conselhos de administração pode sinalizar para as partes interessadas que a empresa busca proporcionar oportunidades as mulheres e, portanto, é socialmente responsável (Bear et al., 2010;

Romano et al., 2020), visto que as diretoras possuem diferentes domínios e conhecimentos, perspectivas e ideias sobre o meio ambiente, o que conseqüentemente melhora as decisões voltadas a responsabilidade ambiental corporativa (Wang et al., 2021) e a divulgação voluntária de informações (Lagasio & Cucari, 2019; Silveira & Donaggio, 2019). A evidência dos efeitos positivos da diversidade de gênero na divulgação ESG é consistente com a Agenda Sustentável 2030 adotada pela ONU, pois confirma que a presença de mulheres no conselho é um importante mecanismo de governança corporativa, capaz de influenciar a criação de valor e o desempenho da sustentabilidade (Romano et al., 2020).

Em relação aos componentes ESG, a presença de mulheres no conselho apresentou efeito positivo, mas não significativo com o escore ambiental e de governança. Estes resultados sugerem que a presença de diretoras não influencia significativamente o nível de divulgação das questões ambientais e de governança. Estes resultados diferem-se dos encontrados por Wasiuzzmann e Wan Mohammad (2020), Beji et al. (2021) e indicam que outros fatores podem ser determinantes para o engajamento ambiental e de governança das empresas. De acordo com Limkriangkrai et al. (2017), o engajamento das partes interessadas é a chave para aprimorar as questões ambientais das empresas e o seu desenvolvimento sustentável. Outra justificativa para a não confirmação da relação entre a diversidade de gênero e a divulgação ambiental parte dos argumentos de Dani et al. (2018), pois abordam que a participação das mulheres nos conselhos de administração pode ser considerada recente no contexto brasileiro e o envolvimento feminino na definição e divulgação das ações ambientais também é relativamente pequeno. Para Bowrin (2013), este achado sugere que a diversidade de gênero ainda não atingiu um nível mínimo de massa crítica necessária para impactar a divulgação ambiental corporativa. Uma explicação para o resultado encontrado para os componentes ambiental e de governança é que há uma falta de massa crítica para as mulheres no conselho de administração terem um impacto positivo nas divulgações ambientais e de governança (Husted & Souza-Filho, 2019).

A relação não significativa estaticamente entre a diversidade de gênero e o desempenho ambiental e de governança também pode ser justificada pelos argumentos de Alazzani et al. (2017), pois ressaltam que as conselheiras apenas conseguem agregar valor se tiverem funções de influência no conselho, e se não forem alocadas a este cargo por motivos políticos ou jurídicos ou para atender às exigências de cotas femininas no conselho de administração. Além disso, o percentual de mulheres necessita ser suficientemente grande para ocorrer influência nos conselhos (Alazzani et al., 2017), não sendo o caso desta pesquisa no cenário brasileiro.

No que tange ao componente de divulgação social, constatou-se que a presença de mulheres no conselho influencia positivamente e significativamente o nível de divulgação das práticas sociais e este resultado justifica a importância da análise dos componentes do ESG de forma individual (Wasiuzzmann & Wan Mohammad, 2020). Portanto, este estudo confirma que o aumento do número de mulheres em conselhos de administração melhora significativamente a divulgação social nas corporações brasileiras, que engloba o compromisso da empresa com a implementação de políticas relacionadas à saúde, segurança, diversidade, treinamento, direitos trabalhistas, satisfação dos empregados, clientes, busca por um maior percentual de mulheres no rol de funcionários, prêmios por RSC e outras questões sociais (Duque-Grisales & Aguilera-Caracuel, 2021).

Estas evidências corroboram os resultados de Byron e Post (2016), Alazzani et al. (2017) e Beji et al. (2021). Este resultado indica que a maior participação de mulheres nos conselhos está associada a uma maior consideração da responsabilidade social na tomada de decisão do conselho, visto que há diferenças de gênero relevantes em relação ao conhecimento, experiência e valores relacionados ao desempenho social praticado pelas empresas (Byron & Post, 2016). Conforme Beiji et al. (2021), o efeito positivo da diversidade de gênero nas divulgações de responsabilidade social das empresas se origina da capacidade das diretoras de abordar novos *insights* e perspectivas, principalmente nas áreas de direitos humanos (questões sociais) e de governança corporativa. Deste modo, uma maior diversidade do conselho de administração contribui para uma gestão eficiente do desempenho social das organizações (Ahmad et al., 2018) e segundo a Teoria dos *Stakeholders*, a empresa responde positivamente aos interesses dos acionistas, fornecedores, clientes, agências governamentais, funcionários, entre outros (Freeman, 1984).

Por fim, no que diz respeito aos efeitos da *expertise* dos membros do conselho na divulgação ESG, ambiental, social e de governança, os resultados revelaram uma relação sem significância estatística em cada componente analisado. Estes resultados apoiam a suposição de que membros do conselho de administração com Graduação ou Pós-Graduação em Ciências Contábeis ou Administração ou Economia, não é suficiente para apresentar efeitos sobre as práticas e relatórios de RSC das empresas (Dienes & Velte, 2016) e se assemelham com os achados encontrados por Post et al. (2011), Amran e Haniffa (2011) e Dienes e Velte (2016). Uma explicação para este resultado, é que diretores com experiência financeira podem auxiliar as empresas a conseguir acesso a investidores específicos (Ahmad et al., 2018) e assim, não apresentar influência nas questões ESG. Portanto, diretores com conhecimentos especializados se tornam um recurso valioso, que fornece orientação e aconselhamento nas partes críticas do negócio, incluindo questões ambientais, sociais, de governança e RSC (Ahmad et al., 2018).

Diante dos resultados encontrados, denota-se que para aumentar os benefícios da diversidade e da *expertise* do conselho para com as iniciativas ambientais, de governança e sócio corporativas, os esforços das empresas devem estar direcionados para melhorar a participação das mulheres nos conselhos (Byron & Post, 2016) e incorporar membros com *expertise* na área ESG, com vistas a melhorar os esforços das empresas com tais iniciativas.

4.3.1 Implicações teóricas, práticas e sociais

Destaca-se como contribuição teórica, a apresentação de novos resultados acerca da relação entre diversidade de gênero, *expertise* do conselho e ESG, relações pouco exploradas na literatura nacional, principalmente no que diz respeito a relação entre *expertise* e ESG. Para as empresas, o estudo é útil, visto que a partir dos resultados podem identificar os aspectos de governança corporativa que são considerados essenciais para aprimorar as questões ESG. Assim, à medida que as empresas buscam demonstrar os seus compromissos para com questões ambientais, sociais e de governança por meio de relatórios, necessitam de uma orientação precisa de quais os mecanismos que irão melhorar tais questões (Galbreath, 2016). Conforme os resultados, uma maneira de aprimorar as iniciativas ESG é, nomear mais mulheres no conselho de administração e focar na *expertise* dos seus membros. Portanto, os resultados incentivam as empresas a nomear uma proporção significativa de mulheres qualificadas, com vistas a garantir a diversidade de gênero e justiça no ambiente de trabalho dos conselhos de administração (Manita et al., 2018).

Outra contribuição prática está relacionada aos conselhos de administração, pois o impacto positivo da diversidade de gênero nas divulgações ESG, revela que as diretoras podem melhorar os processos essenciais do conselho e as divulgações RSC/ESG (Bear et al., 2010). Os achados desta pesquisa também fornecem aos investidores uma ferramenta adicional para a avaliação de investimentos potenciais, visto que um aumento de mulheres no conselho pode aumentar as iniciativas RSC/ESG e assim, tende a fornecer sinais importantes aos investidores quanto a reputação e desempenho da empresa (Bear et al., 2010).

A partir dos resultados, os acionistas e formuladores de políticas terão um conhecimento sobre os papéis que a diversidade de gênero do conselho está realizando diante das iniciativas ESG (Cucari et al., 2017). Os achados desta pesquisa também permitem que os formuladores de políticas e reguladores, elaborem legislações para promover uma maior participação das mulheres nos conselhos corporativos, com vistas a trazer benefícios socioambientais a todas as partes interessadas e sociedade em geral (Orazalin & Baydauletov, 2020). Para tanto, os resultados encontrados sugerem que o Projeto de Lei 7179/2017, que visa promover a diversidade de gênero nas empresas estatais do Brasil, auxilie na promoção de iniciativas ambientais, sociais e de governança (ESG) nas empresas.

Do ponto de vista social, destaca-se a importância das mulheres no processo de criação de valor das empresas. Contudo, ainda há desigualdade de gênero nos conselhos de administração, o que faz com que as empresas adotem políticas e procedimentos internos que visam a garantia dos mesmos direitos e oportunidades as mulheres (Romano et al., 2020), ocasionando benefícios as empresas, sociedade e meio ambiente.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os resultados revelaram que a transparência das divulgações ESG (score geral) é melhorada com a presença de mulheres no conselho de administração das empresas analisadas. Portanto, esta pesquisa apoia a visão de que a nomeação de conselheiras auxilia para o aumento do engajamento das empresas em atividades ambientais, sociais e de governança, contribui para com a aprovação do Projeto de Lei 7179/2017 e pode desempenhar um papel importante no aprimoramento das ações RSC/ESG.

No entanto, quando analisados os scores ESG de forma individual, a pontuação social é significativamente melhorada, enquanto a diversidade de gênero do conselho de administração não apresentou nenhum impacto significativo nas pontuações de divulgação ambiental e de governança. Os resultados para os aspectos individuais indicam que, apesar da melhoria das pontuações ESG quando os conselhos de administração possuem a presença de mulheres, a complexidade do desenvolvimento de ações ambientais, sociais e de governança também pode influenciar a contribuição das conselheiras em tais ações e posteriormente a divulgação destas informações por meio de relatórios. Estas evidências contribuem para a literatura limitada, mas crescente, sobre as divulgações ESG e diversidade de gênero no conselho, especialmente em economias emergentes. Além disso, o estudo apresenta implicações para a nomeação de mulheres nos conselhos, tendo em vista a importante relação que o conselho de administração pode estabelecer entre a empresa e os *stakeholders*.

Apesar de Wasiuzzmann e Wan Mohammad (2020) terem recomendado a análise dos efeitos da qualificação das diretoras na transparência da divulgação ESG, não foram significativos os efeitos da *expertise* dos membros do conselho de administração, tanto homens quanto mulheres nas divulgações ESG. A partir deste resultado denota-se que outros mecanismos de governança corporativa podem influenciar positivamente as iniciativas ambientais, sociais e de governança das empresas analisadas. Por outro lado, este resultado representa um avanço nas pesquisas desenvolvidas no Brasil, visto que a *expertise* dos membros do conselho de administração é pouco explorada no âmbito da RSC/ESG.

Deste modo, os resultados confirmaram duas hipóteses: (1) há uma relação positiva entre o número de mulheres no conselho de administração de uma empresa e sua pontuação de divulgação ESG (H1), ratificando que as diretoras apresentam sensibilidade às iniciativas ESG nas deliberações do conselho de administração e (2) há uma relação positiva entre o número de mulheres no conselho de administração de uma empresa e sua pontuação de divulgação social (H1c), confirmando que a presença de mulheres nos conselhos possuem maiores preocupações voltadas ao bem-estar social. No geral, esta pesquisa contribui para com as empresas brasileiras ao apresentar resultados que confirmam que estas necessitam prestar maior atenção as questões de diversidade de gênero e ESG, pois estes dois aspectos estão se tornando uma referência de desempenho relevante para as análises dos investidores e a participação efetiva de mulheres nos conselhos tende a aumentar a participação das empresas em iniciativas ESG. Para Cucari et al. (2017), apenas a partir da combinação do desempenho financeiro com o não financeiro é possível melhorar a competitividade.

O estudo é limitado em relação ao tamanho da amostra, pois apenas 56 empresas listadas na B3 foram consideradas para realização desta pesquisa, devido aos baixos níveis de divulgação ESG e disponibilidade de dados na base *Refinitiv Eikon*[®]. Recomenda-se para estudos futuros, a consideração dos efeitos da diversidade de gênero e *expertise* dos membros do conselho de administração em áreas afins a sustentabilidade na qualidade da divulgação ESG nos relatórios. Destaca-se também que a pesquisa qualitativa pode revelar variáveis que ainda não foram exploradas no contexto analisado.

REFERÊNCIAS:

Adams, M. (2015). Board diversity: More than a gender issue. *Deakin Law Review*, 20, 123-152. <https://doi.org/10.21153/dlr2015vol20no1art497>

- Ahmad, N. J., Rashid, A., & Gow, J. (2018). Corporate board gender diversity and corporate social responsibility reporting in Malaysia. *Gender, Technology and Development*, 22(2), 87-108. <https://doi.org/10.1080/09718524.2018.1496671>
- Alazzani, A., Hassanein, A., & Aljanadi, Y. (2017). Impact of gender diversity on social and environmental performance: evidence from Malaysia. *Corporate Governance: The International Journal of Business in Society*, 17(2), 266-283. <https://doi.org/10.1108/CG-12-2015-0161>
- Al-Jaifi, H. A. (2020). Board gender diversity and environmental, social and corporate governance performance: evidence from ASEAN banks. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 12(3/4), 269-281. <https://doi.org/10.1108/APJBA-12-2018-0222>
- Amran, A., & Haniiffa, R. (2011). Evidence in development of sustainability reporting: A case of a developing country. *Business Strategy and the Environment*, 20, 141-156. <https://doi.org/10.1002/bse.672>
- Bear, S., Rahman, N., & Post, C. (2010). The impact of board diversity and gender composition on corporate social responsibility and firm reputation. *Journal of Business Ethics*, 97(2), 207-221. <https://doi.org/10.1007/s10551-010-0505-2>
- Beji, R., Yousfi, O., Loukil, N., & Omri, A. (2021). Board diversity and corporate social responsibility: Empirical evidence from France. *Journal of Business Ethics*, 173(1), 133-155. <https://doi.org/10.1007/s10551-020-04522-4>
- Bowrin, A. R. (2013). Corporate social and environmental reporting in the Caribbean. *Social Responsibility Journal*, 9(2), 259-280. <https://doi.org/10.1108/SRJ-08-2011-0074>
- Byron, K.; Post, C. (2016). Women on boards of directors and corporate social performance: A meta-analysis. *Corporate Governance: An International Review*, 24(4), 428-442. <https://doi.org/10.1111/corg.12165>
- Cucari, N., Esposito de Falco, S., & Orlando, B. (2018). Diversity of board of directors and environmental social governance: Evidence from Italian listed companies. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 25(3), 250-266. <https://doi.org/10.1002/csr.1452>
- Dani, A. C., Picolo, J. D., & Klann, R. C. (2018). Gender influence, social responsibility and governance in performance. *RAUSP Management Journal*, 54(2), 154-177. <https://doi.org/10.1108/RAUSP-07-2018-0041>
- Dienes, D., & Velte, P. (2016). The impact of supervisory board composition on CSR reporting. Evidence from the German two-tier system. *Sustainability*, 8(1), 63-83. <https://doi.org/10.3390/su8010063>
- Duque-Grisales, E., & Aguilera-Caracuel, J. (2021). Environmental, social and governance (ESG) scores and financial performance of Multilatinas: Moderating effects of geographic international diversification and financial slack. *Journal of Business Ethics*, 168, 315-334. <https://doi.org/10.1007/s10551-019-04177-w>
- Freeman, R. E. (1984). *Strategic Management: A Stakeholder Approach*. Pittman: Marshfield.
- Freeman, R. E. (2010). *Strategic Management: A Stakeholder Approach*. Cambridge University Press, New York.
- Galbreath, J. (2016). When do board and management resources complement each other? A study of effects on corporate social responsibility. *Journal of Business Ethics*, 136(2), 281-292. <https://doi.org/10.1007/s10551-014-2519-7>

- Gillan, S. L., Koch, A., & Starks, L. T. (2021). Firms and social responsibility: A review of ESG and CSR research in corporate finance. *Journal of Corporate Finance*, 66, 1-16. <https://doi.org/10.1016/j.jcorpfin.2021.101889>
- Husted, B. W., & Sousa-Filho, J. M. de. (2019). Board structure and environmental, social, and governance disclosure in Latin America. *Journal of Business Research*, 102, 220-227. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2018.01.017>
- Khan, M. K., Zahid, R. M., Saleem, A., & Sági, J. (2021). Board Composition and Social & Environmental Accountability: A Dynamic Model Analysis of Chinese Firms. *Sustainability*, 13(19), 1-18. <https://doi.org/10.3390/su131910662>
- Lagasio, V., & Cucari, N. (2019). Corporate governance and environmental social governance disclosure: A meta-analytical review. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 26(4), 701-711. <https://doi.org/10.1002/csr.1716>
- Li, Y., Gong, M., Zhang, X. Y., & Koh, L. (2018). The impact of environmental, social, and governance disclosure on firm value: The role of CEO power. *British Accounting Review*, 50(1), 60-75. <https://doi.org/10.1016/j.bar.2017.09.007>
- Lu, J., & Herremans, I. M. (2019). Board gender diversity and environmental performance: An industries perspective. *Business Strategy and the Environment*, 28(7), 1449-1464. <https://doi.org/10.1002/bse.2326>
- Manita, R., Bruna, M. G., Dang, R., & Houanti, L. H. (2018). Board gender diversity and ESG disclosure: Evidence from the USA. *Journal of Applied Accounting Research*, 19(2), 206-224. <https://doi.org/10.1108/JAAR-01-2017-0024>
- Mastella, M., Vancin, D., Perlin, M., & Kirch, G. (2021). Board gender diversity: performance and risk of Brazilian firms. *Gender in Management*, 36(4), 498-518. <https://doi.org/10.1108/GM-06-2019-0088>
- Orazalin, N., & Baydauletov, M. (2020). Corporate social responsibility strategy and corporate environmental and social performance: The moderating role of board gender diversity. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 27(4), 1664-1676. <https://doi.org/10.1002/csr.1915>
- Post, C., Rahman, N., & Rubow, E. (2011). Green governance: Boards of directors' composition and environmental corporate social responsibility. *Business & Society*, 50(1), 189-223. <https://doi.org/10.1177/0007650310394642>
- Projeto de Lei nº 7179 (2017). *Projeto de Lei nº 7179, de 2017, que dispõe sobre a participação de mulheres nos conselhos de administração das empresas*. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoes> (04 nov. 2021).
- Prudêncio, P., Forte, H., Crisóstomo, V., & Vasconcelos, A. (2021). Efeito da Diversidade do Conselho de Administração e da Diretoria Executiva na Responsabilidade Social Corporativa. *Brazilian Business Review*, 18(2), 1-22. <https://doi.org/10.15728/bbr.2021.18.2.1>
- Romano, M., Cirillo, A., Favino, C., & Netti, A. (2020). ESG (Environmental, Social and Governance) Performance and Board Gender Diversity: The Moderating Role of CEO Duality. *Sustainability*, 12(21), 92-98. <https://doi.org/10.3390/su12219298>
- Shakil, M. H., Tasnia, M., & Mostafiz, M. I. (2021). Board gender diversity and environmental, social and governance performance of US banks: moderating role of environmental, social and corporate governance controversies. *International Journal of Bank Marketing*, 39(4), 661-677. <https://doi.org/10.1108/IJBM-04-2020-0210>

Silveira, A. di M. da., & Donaggio, A. R. F. (2019). A importância da diversidade de gênero nos conselhos de administração para a promoção da responsabilidade social corporativa. *Direito, Economia e Sociedade Contemporânea*, 2(2), 11-42. <https://doi.org/10.33389/desc.v2n2.2019.p11-42>

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. <https://doi.org/10.1002/mde.3099>

Wan Mohammad, W. M., & Wasiuzzaman, S. (2021). Environmental, Social and Governance (ESG) Disclosure, Competitive Advantage and Performance of firms in Malaysia. *Cleaner Environmental Systems*, 2, 100-115. <https://doi.org/10.1016/j.cesys.2021.100015>

Wang, Y., Wilson, C., & Li, Y. (2021). Gender attitudes and the effect of board gender diversity on corporate environmental responsibility. *Emerging Markets Review*, 47, 1-17. <https://doi.org/10.1016/j.ememar.2020.100744>

Endereço dos Autores:

Av. Roraima, nº 1000, CCSH, Prédio 74-C, Sala 4345, 3º Andar
Cidade Universitária – Santa Maria – RS
97105-900