

Influência da massa crítica de mulheres na divulgação de responsabilidade social corporativa¹

DOI: 10.4025/enfoque.v44i1.65416

Rayane Farias dos Santos 

Doutoranda em Ciências Contábeis pela Universidade de Brasília (UnB)

E-mail: rayane.farias10@hotmail.com

Isabelle Caroline Bevilaqua 

Doutoranda em Ciências Contábeis pela Universidade de Brasília (UnB)

E-mail: isacbevi@hotmail.com

Francisco José da Silva Júnior 

Mestre em Ciências Contábeis pela Universidade Federal da Paraíba (UFPB)

Professor Titular pela Escola de Ensino Superior do Agreste Paraibano - EESAP

E-mail: fjsilvajunior@hotmail.com

Mourtala Issifou 

Doutorando em Ciências Contábeis pela Universidade de Brasília (UnB)

E-mail: mourtalaissifou13@gmail.com

Recebido em: 14.10.2022

Aceito em: 17.05.2023

2ª versão aceita em: 20.06.2023

RESUMO

Objetivo: Analisou a influência da formação de uma massa crítica de mulheres, presentes no conselho de administração, na divulgação de Responsabilidade Social Corporativa das empresas brasileiras pertencentes ao Índice Brasil 50 (IBrX 50) da B3 cotadas no 1º trimestre de 2021. Partindo do pressuposto de que a proporção de mulheres presentes no conselho de administração, ou seja, a formação de uma massa crítica, pode ocasionar impactos no desenvolvimento de políticas relacionadas a aspectos socioambientais e de governança.

Método: Realizou-se uma análise de conteúdo tendo em vista a construção da *proxy* de Responsabilidade Social Corporativa, sendo elencadas 7 categorias analisadas nos Relatórios Anuais, Relatório de Sustentabilidade e Relato Integrado. Como variável de interesse definiu-se a Massa Crítica (MassCritit), correspondente à presença de pelo menos três mulheres no Conselho de Administração. Estimou-se modelo por meio de Mínimos Quadrados Ordinários (MQO), por Efeito Aleatório, de forma balanceada, com dados advindos da Thomson Reuters Eikon® entre os anos de 2017, 2018 e 2019.

Originalidade/Relevância: O estudo se torna relevante visto que a temática da Teoria da Massa Crítica vem ganhando destaque na literatura, mas ainda é pouco explorada na relação da presença feminina no conselho de administração e no contexto brasileiro.

Resultados: Foi identificado que a formação de uma massa crítica feminina não refletiu influência na divulgação de informações de Responsabilidade Social Corporativa, contrariando uma vertente literária anterior. Ressalta-se que a divulgação de informações relacionadas à Responsabilidade Social Corporativa é uma iniciativa válida para todas as organizações, independente da presença de mulheres no conselho como ressaltado pela literatura.

Contribuições teóricas/metodológicas/práticas: O estudo pode contribuir com a criação de diferentes políticas, bem como de mecanismos de controle que objetivam a tomada de decisões sobre a divulgação de relatórios de Responsabilidade Social Corporativa.

Palavras-chave: Teoria da Massa Crítica; Responsabilidade Social Corporativa; Mulheres no Conselho de Administração; Massa Crítica de Mulheres.

Critical mass and disclosure of corporate social responsibility information

ABSTRACT

Purpose: Analyzed the influence of the formation of a critical mass of women, present on the board of directors, in the disclosure of Corporate Social Responsibility of Brazilian companies belonging to the Brazil 50 Index (IBrX 50) of B3 listed in the 1st quarter of 2021. Assuming that the proportion of

¹ Obs.: Artigo aprovado e apresentado no 7º Congresso UnB de Contabilidade e Governança em 2021.

women present on the board of directors, that is, the formation of a critical mass, can cause impacts on the development of policies related to socio-environmental and governance aspects.

Method: A content analysis was carried out with a view to building the Corporate Social Responsibility proxy, listing 7 categories analyzed in the Annual Reports, Sustainability Report and Integrated Report. As a variable of interest, the Critical Mass (MassCritit) was defined, corresponding to the presence of at least three women on the Board of Directors. The model was estimated using Ordinary Least Squares (OLS), by Random Effect, in a balanced way, with data from Thomson Reuters Eikon® between the years 2017, 2018 and 2019.

Originality/Relevance: The study becomes relevant since the theme of Critical Mass Theory has been gaining prominence in the literature, but it is still little explored in relation to the female presence on the board of directors and in the Brazilian context.

Results: It was identified that the formation of a female critical mass did not influence the dissemination of Corporate Social Responsibility information, contrary to a previous literary trend. It should be noted that the disclosure of information related to Corporate Social Responsibility is a valid initiative for all organizations, regardless of the presence of women on the board, as highlighted in the literature.

Theoretical/methodological/practical contributions: The study can contribute to the creation of different policies, as well as control mechanisms that aim at making decisions about the disclosure of Corporate Social Responsibility reports.

Keywords: Critical Mass Theory; Corporate Social Responsibility; Women on the Board of Directors; Critical Mass of Women.

1 INTRODUÇÃO

Os *stakeholders* e a sociedade exigem cada vez mais a ampliação da consciência para questões de governança corporativa (Khan, 2010) e de Responsabilidade Social Corporativa (RSC). Nessa perspectiva, a governança corporativa e o conselho de administração possuem um papel fundamental na integração das preocupações e dos interesses dos *stakeholders* na tomada de decisão de forma equilibrada, ao impulsionar a divulgação dos Relatórios de RSC (Ferrero-Ferrero, Fernández-Izquierdo & Muñoz-Torres, 2015).

Considerando que os conselhos de administração devem formular e aprovar a política de RSC, uma série de pesquisas anteriores analisaram as influências da diversidade de sua composição, na divulgação das informações (Hossain, Farooque, Momin & Almotairy, 2017; Bueno, Marcon, Pruner-da-silva & Ribeiro, 2018; Ramon-Llorens, Garcia-Meca & Pucheta-Martínez, 2020). Logo, observou-se que a presença de mulheres como membros do conselho de administração pode influenciar positivamente a divulgação voluntária das informações corporativas (Bueno, Marcon, Pruner-da-Silva & Ribeiro, 2018).

O *disclosure* dos relatórios de RSC é impactado pela presença de mulheres, bem como pelos aspectos individuais como suas origens, habilidades, experiências e conhecimentos (Ramon-Llorens, Garcia-Meca & Pucheta-Martínez, 2020). De modo semelhante, a presença de mulheres como diretoras de conselhos proporciona o desenvolvimento de melhores níveis de desempenho na divulgação de informações voluntárias (Hossain, Farooque, Momin & Almotairy, 2017). Sendo que a posição dominante de diretoras mulheres pode equilibrar e proporcionar a exploração da influência e as falhas na divulgação de relatório de RSC (Ramon-Llorens et.al., 2020).

A existência de mulheres no conselho influencia a tomada decisão, porém à medida que o número de mulheres aumenta, uma massa crítica pode ser formada (Fredette & Sessler, 2019). Isso ocorre quando há a presença de pelo menos três mulheres na composição do grupo, ou seja, no conselho de administração (Konrad, Kramer & Erkut, 2008). Frente a isso, a discussão da Teoria da Massa Crítica ganha destaque e não apenas a presença, mas a proporção de mulheres no conselho ocasiona maior probabilidade de divulgação de relatórios de RSC, bem como na sua melhoria de qualidade (Ibrahim e Hanefah, 2016; Cabeza-García, Fernández-Gago & Nieto, 2018; Bear, Rahman & Post, 2010).

Para tanto, o estudo objetivou analisar a influência da formação de uma massa crítica de mulheres, presentes no conselho de administração, na divulgação de RSC das empresas brasileiras

pertencentes ao Índice Brasil 50 (IBrX 50) da B3 cotadas no 1º trimestre de 2021. Dessa forma, o estudo contribui para a literatura existente ao proporcionar uma melhor compreensão da influência de uma massa crítica de mulheres para a divulgação das informações de RSC. Esse entendimento pode auxiliar na criação de diferentes políticas, bem como de mecanismos de controle que objetivam a tomada de decisões sobre a divulgação de relatórios de RSC, corroborando com estudos da área.

Ademais, o estudo contribui com o esclarecimento da temática em um ambiente pouco explorado e um país emergente, ou seja, o contexto brasileiro. No Brasil, a participação de mulheres no conselho de administração das organizações já foi alvo de discussão no âmbito político, com o Projeto de Lei nº 112 de 2010 do Senado que estabelece um percentual mínimo de 40% de ocupação por mulheres das vagas nos conselhos de administração e do Projeto de Lei nº 785 de 2021 da Câmara dos Deputados que cria cota obrigatória mínima de 30% de participação de mulheres. Diante disso, observa-se que a temática apresenta potencial de debate e o estudo contribui fornecendo evidências para o campo.

2 MASSA CRÍTICA E PRESENÇA FEMININA NO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

Apesar de sua relevância, ainda há muito a aprender sobre a contribuição da diversidade de gênero do conselho para estimular as práticas de divulgação das informações de responsabilidade social ambiental. Especificamente, pouco se sabe sobre como a presença de mulheres no conselho pode afetar até que ponto as empresas incorporam os Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS) em suas práticas de relatórios (Zampone, Nicolò, Sannino & De Iorio, 2022).

Vários estudiosos forneceram evidências empíricas demonstrando que uma maior presença de mulheres nos conselhos conduz a maiores níveis de divulgação de Responsabilidade Social Corporativa e Ambiental, Social e Governança (Issa, Zaid, Hanaysha & Gull, 2022). Nesta ótica, a diversidade de gênero no conselho tem sido cada vez mais considerada sinônimo de boa governança corporativa e um mecanismo facilitador de maior transparência e responsabilidade socioambiental (Wasiuzzaman & Wan Mohammed, 2020; Arayssi et al., 2020).

Segundo Zampone et al. (2022), as empresas precisam considerar o papel das mulheres para aumentar a eficácia de seus mecanismos de governança e sua capacidade de atender às necessidades de informações das partes interessadas. Isto favorece o aprimoramento da relação entre a diversidade de gênero do conselho (considerando a presença de mulheres) e a divulgação dos objetivos de desenvolvimentos sustentáveis entre as empresas.

Examinando os efeitos da dinâmica do conselho produzidos ao atingir uma certa proporção de mulheres nas tarefas do conselho como o monitoramento, estratégia e assessoria, Slomka-Golebiowska, De Masi e Paci (2023) fornecem evidências de que alcançar 33% de mulheres nos conselhos, que é o limite exigido pela lei italiana de cotas de gênero nos conselhos, faz diferença para tarefas de estratégia. Essa proporção de mulheres nos conselhos cria a dinâmica necessária para capacitar todos os membros do conselho, permitindo que os diversos conhecimentos, habilidades, origens e qualidades pessoais sejam aproveitados e usados em tarefas de estratégia (Slomka-Golebiowska et al., 2023).

Liu, Su e Zhang (2023) mostram que diretores do sexo feminino têm uma associação significativamente positiva com a divulgação de informações corporativas. Eles demonstram que as diretoras podem promover não apenas a divulgação, mas também o desempenho positivo da corporativa, refletindo a consistência das palavras e ações das diretoras em divulgações voluntárias não financeiras. Quanto a Nicolò et al. (2022) permitem destacar o papel positivo exercido pela presença de mulheres nos conselhos para melhorar a divulgação ESG, tanto no nível geral quanto específico (pontuações ESG individuais).

Rubino e Cambrea (2021) mostram que o efeito positivo das mulheres executivas e independentes no desempenho da empresa é moderado pelas características específicas das mulheres. Especificamente, eles mostram que mulheres estrangeiras e ocupadas impactam negativamente no desempenho. Por outro lado, as diretoras graduadas fortalecem o vínculo positivo entre mulheres executivas e o desempenho da empresa.

A participação feminina tem apresentado resultados significativos para as organizações, possuindo relação positiva com aspectos gerenciais e de governança corporativa (Pessoa, Nascimento, Guimarães, Rocco & Silva, 2022). Em especial, a participação feminina e a diversidade apresentada no conselho de administração são uma questão que vem sendo cada vez mais demandada para as organizações (Harjoto, Laksmana & Lee, 2015).

Estudos anteriores sobre diversidade de gênero em conselhos demonstram que a presença feminina pode ocasionar impactos no desenvolvimento de políticas relacionadas a aspectos ambientais e de governança em grandes e pequenas empresas de capital aberto dos Estados Unidos e (Li, Zhao, Chen, Jiang, Liu & Shi, 2016; Gul, Srinidhi & Ng, 2011); no aumento da reputação corporativa em empresas da Índia (Kaur & Singh, 2017; Li et al., 2016); no desempenho social corporativo das empresas que compõem o índice S&P 500 dos Estados Unidos (Boulouta, 2013); na divulgação voluntária de informações e na eficácia do conselho na gestão dos *stakeholders* no cenário Canadense (Ben-Amar, Chang & McIlkenny, 2017).

No contexto estadunidense da Responsabilidade Social Corporativa (RSC), destaca-se que a diversidade de gênero do conselho melhora o desempenho da RSC das organizações (Harjoto, Laksmana & Lee, 2015). De modo semelhante, Zhang, Zhu e Ding (2013) afirmam que a presença de mulheres nos conselhos está ligada a um melhor desempenho de RSC em setores internos das organizações dos Estados Unidos.

No entanto, a literatura evidencia pesquisas cujos resultados remetem a proporção e não apenas a presença de mulheres nos conselhos. Organizações com proporção maior de diversidade no conselho têm, conseqüentemente, maior probabilidade de apresentar um nível elevado de divulgação de relatórios de RSC (Ibrahim e Hanefah, 2016). Nesse sentido, ampliar a porcentagem de mulheres no conselho de administração implica em uma melhor divulgação de RSC (Cabeza-García, Fernández-Gago & Nieto, 2018; Bear, Rahman & Post, 2010).

Além disso, a proporção de mulheres conselheiras é associada ao controle estratégico e eficácia do conselho, mediadas pelo aumento das atividades desenvolvidas e pela diminuição do conflito (Nielsen & Huse, 2010). Organizações com proporção maior de mulheres nos conselhos estão mais engajadas com doações de caridade e ações de filantropia, nas áreas de serviço comunitário e artes (Williams, 2003). O alargamento da presença feminina nos conselhos das organizações pode aumentar a eficácia da divulgação de informações ambientais, a apresentação do seu compromisso com atividades sustentáveis nos relatórios anuais (Arayssi, Dah & Jizi, 2016).

Nesse contexto, emerge a discussão da Teoria da Massa Crítica no âmbito organizacional, oriunda da sociologia e da ciência política, fundamentada na ideia de que há um número de indivíduos necessário para afetar e promover a mudança na organização, como um órgão influente. Logo, a menos que um certo limite ou massa crítica seja alcançada, barreiras de gênero não são quebradas e os benefícios da diversidade de gênero não aparecem (Wiley & Monllor-Tormos, 2018).

Construir uma massa crítica é um fator determinante na compreensão de como e quando a diversidade influencia o desempenho do conselho, bem como um fator significativo na explicação do impacto desigual de diversidade (Fredette & Sessler, 2019). De acordo com Fredette e Sessler (2019) a primeira adição de diversidade pouco influencia no poder de voz, mas à medida que essa adição vai aumentando até haver a construção de uma massa crítica, há uma aceleração para o desempenho que não seriam alcançadas convencionalmente.

Estudos como Konrad, Kramer e Erkut (2008) sugerem que para atingir a massa crítica é necessário ter três ou mais mulheres na composição do grupo, e que quando alcançada pode desencadear benefícios com a promoção de mudanças e melhoria da governança corporativa. De modo semelhante, Wiley e Monllor-Tormos (2018) afirmam que se faz necessário as mulheres representarem pelo menos 30% do conselho para que se constituam em massa crítica.

Diante disso, Larrieta-Rubín de Celis, Velasco-Balmaseda, Fernández de Bobadilla, Alonso-Almeida & Intxaurburu-Clemente (2015) enfatizam a capacidade das mulheres na alta gestão em promover iniciativas que envolvam a igualdade de gênero no contexto das estratégias de Responsabilidade Social

Corporativa (RSC). Amorelli e García-Sánchez (2020) obtiveram como resultado um impacto positivo da diversidade de gênero no conselho sobre os relatórios de divulgação voluntária socialmente responsáveis, examinando a presença de pelo menos três mulheres no conselho, a massa crítica.

Nesse sentido, tomando como base os estudos de Konrad, Kramer e Erkut (2008), Wiley e Monllor-Tormos (2018) e Amorelli e García-Sánchez (2020) que enfatiza a necessidade de uma massa crítica de mulheres para poder impactar nas organizações, nas tomadas de decisões e, consequentemente, na divulgação de informações de RSC formulou-se a seguinte hipótese:

H₁: A formação de uma massa crítica de mulheres no conselho de administração influencia positivamente na divulgação de Responsabilidade Social Corporativa.

3 METODOLOGIA

A pesquisa é definida como descritiva pois objetiva estabelecer relações entre variáveis, assim como descrever as características de determinado fenômeno (Köche, 2016). Com relação à abordagem do problema, se enquadra como quantitativo, utilizado quando o pesquisador busca expressar as relações funcionais entre as variáveis e compreender os elementos básicos do evento explorado (Marconi & Lakatos, 2010).

A população compreende as empresas pertencentes ao Índice Brasil 50 (IBrX 50) da B3 cotadas no 1º trimestre de 2021. O índice é resultado de uma carteira teórica de ativos, cujo objetivo é ser o indicador do desempenho médio dos 50 ativos de maior negociação e representação no mercado de ações do Brasil (B3, 2021). A amostra corresponde às empresas que divulgaram o Relatório Anual, Relatório de Sustentabilidade ou Relato Integrado no período de 2017, 2018 e 2019. A Tabela 1 evidencia como resultou a amostra.

Tabela 1

Formação da amostra.

Descrição	Número de Empresas
População (Índice IBrX 50) da B3	50
(-) Empresas Duplicadas	(3)
(-) Instituições Financeiras	(6)
(-) Não apresentaram Relatórios em nenhum período	(7)
(=) Amostra	34

Fonte: Elaboração Própria (2021).

A escolha pelos relatórios ocorreu para identificar informações sobre Responsabilidade Social Corporativa para a construção do índice (IndRSC) que representa a variável dependente do estudo. Tais informações encontram-se disponíveis no Relatório Anual, conforme observado por Gao, Heravi e Xiao (2005); no Relatório de Sustentabilidade e Relato Integrado, pois são uma forma de atender às questões de RSC (Ricardo, Barcellos & Bortolon, 2017).

A delimitação do período ocorreu pois em 2018 foi criado o Programa Ganha-Ganha, um esforço conjunto da ONU Mulheres, Organização Internacional do Trabalho (OIT) e União Europeia (UE), cujo objetivo é promover igualdade de gênero, empoderamento feminino e liderança empreendedora (Onu Mulheres, 2018). Deloitte (2019) identificou que em 2018 o Brasil apresentou uma porcentagem de 8,6% dos cargos do conselho e 6,5% das cadeiras do conselho ocupadas por mulheres. Tal fato, representa um avanço quando comparado a 2016 onde apresentou 7,7% e 1,5% respectivamente de ocupação feminina (Deloitte, 2019). Portanto, os anos de 2017, 2018 e 2019 foram delimitados para o estudo.

Inicialmente, foram identificadas 3 empresas duplicadas na população do estudo, as quais foram excluídas da composição da amostra. A duplicação ocorreu quando mais de uma empresa do mesmo grupo ou conglomerado participaram simultaneamente da composição do IBrX50. Além disso, optamos por remover 6 empresas caracterizadas como Instituições Financeiras, por suas especificidades (Khan, 2010), pois o setor financeiro apresenta estrutura específica em seu plano de contas, na qual a alavancagem diferenciada faz parte de uma característica destas empresas (Silva

Júnior, Gomes, Camara & Leite Filho, 2022), que em comparação as demais, poderia enviesar os resultados da amostra.

Em seguida, foram realizadas consultas nos websites das empresas, exceto as removidas anteriormente, para a coleta dos relatórios. Nesta etapa verificamos que 7 empresas não apresentaram os relatórios para o período de abrangência do estudo, resultando na sua exclusão da amostra. O ano de 2020 não foi considerado, pois a maioria das empresas verificadas não apresentaram nenhum relatório referente ao ano até a data da coleta.

A variável dependente do estudo é representada pelo Índice de Responsabilidade Social Corporativa (IndRSC). Para sua mensuração foi realizada uma análise de conteúdo nos relatórios divulgados pelas empresas da amostra. A abordagem selecionada já foi utilizada em estudos anteriores para captar informações socioambientais e de RSC divulgadas em relatórios corporativos (Bueno, Marcon, Pruner-da-Silva & Ribeiro, 2018).

Para realização da análise de conteúdo foi elaborado um constructo de Responsabilidade Social Corporativa (Tabela 2) a partir da ABNT NBR ISO 26000 - Diretrizes sobre Responsabilidade Social, Norma Técnica Brasileira (NBR) elaborada pela Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT), representante brasileira oficial da *International Organization for Standardization* (ISO). Dessa forma, foram elaboradas 7 categorias e 28 subcategorias utilizadas para conduzir a análise de conteúdo.

A condução da análise consistiu na verificação da presença de palavras correlacionadas às subcategorias no texto dos relatórios evidenciados pelas empresas. Para cada subcategoria evidenciada pela empresa adotou-se o valor de 1 e caso a empresa não divulgue a informação requerida na subcategoria adotou-se o valor de 0.

Tabela 2

Constructo da responsabilidade social corporativa.

Categorias	Subcategorias
Governança organizacional	Estrutura pelo qual os objetivos da companhia são estabelecidos
	Accountability
	Responsabilidades do conselho
Direitos humanos	Direitos e tratamento igualitário dos acionistas
	Direitos fundamentais do trabalho
	Resolução de queixas, discriminação e grupos vulneráveis
	Situações de risco para os DH
	Direitos civis, sociais e culturais
Práticas trabalhistas	Promoção da capacitação
	Saúde e segurança no trabalho
	Inserção das minorias
Meio ambiente	Condições de trabalho e proteção social
	Uso sustentável de recursos
	Proteção do meio ambiente e da biodiversidade
	Mitigação e adaptação às mudanças climáticas
	Restauração de habitats naturais / Reflorestamento
Práticas leais de operação	Anticorrupção
	Concorrência leal
	Promoção da responsabilidade social na cadeia de valor
Questões dos consumidores	Respeito aos direitos de propriedade
	Marketing leal, informações factuais e não tendenciosas e práticas contratuais justas
	Proteção à saúde e a segurança do consumidor
	Atendimento e suporte ao consumidor e solução de reclamações e controvérsias
	Proteção e privacidade dos dados do consumidor
Envolvimento e desenvolvimento da comunidade	Geração de emprego e capacitação
	Geração de riqueza e renda
	Saúde e investimento social
	Educação e cultura

Fonte: ABNT NBR ISO 26000.

Com base nos itens de divulgação da RSC, demonstrados na Tabela 2, o nível de divulgação foi calculado de acordo com a fórmula a seguir:

$$\text{IndRSCit} = \sum \text{IDit} / \text{IAit}$$

Onde:

- IndRSCit: Índice de divulgação da Responsabilidade Social Corporativa da companhia *i* no período *t*;
- $\sum \text{IDit}$: Somatório total de itens divulgados pela companhia *i* no período *t*;
- IAit: Valor máximo de itens de divulgação aplicáveis à empresa (28).

As variáveis independentes foram selecionadas a partir de estudos anteriores e os dados foram obtidos a partir do Formulário de Referência das empresas que compõem a amostra do estudo, nos respectivos anos delimitados. As variáveis independentes e de controle são evidenciadas na Tabela 3.

Tabela 3

Variáveis independentes e de controle.

Construto	Variáveis	Operacionalização	Autores (Ano)	
Variáveis de controle (CONTR)	Composição do Conselho de Administração	Massa Crítica de Mulheres no Conselho de Administração (MassCritit)	Presença de uma massa crítica composta de pelo menos 3 mulheres (dummy)	Konrad, Kramer e Erkut (2008); Torchia, Calabrò e Huse (2011).
		Tamanho do Conselho (TamCADM)	Número total de membros	Bueno, Marcon, Pruner-da-Silva & Ribeiro (2018); Ramon-Llorens, Garcia-Meca, Pucheta-Martínez (2020).
		Tamanho da empresa (TAM)	Logaritmo do ativo total	Bueno, Marcon, Pruner-da-Silva & Ribeiro (2018); Ramon-Llorens, Garcia-Meca e Pucheta-Martínez (2020).
		Retorno sobre o ativo (ROA)	Lucro líquido/ativo total	Bear, Rahman e Post (2010); Ramon-Llorens, Garcia-Meca Pucheta-Martínez (2020).
		Sector de atividade (SETOR)	Sector de atividade da empresa (dummy)	Brüggen et al (2009); Graafland e Noorderhaven (2018)
	ISE	Participação da empresa no ISE (dummy)	Bueno, Marcon, Pruner-da-Silva e Ribeiro, (2018)	

Fonte: Adaptado de Silva (2020).

Para a estimação do modelo foram realizados os Testes de *Chow*, *Hausman*, e *Breusch and Pagan* para verificar se a regressão se adequaria melhor por efeito pooled, fixo ou aleatório. O Teste *Breusch and Pagan* verificou também a heterocedasticidade dos dados, assim como os Testes de *Jarque-Bera* e *Wooldridge* foram necessários para verificar a normalidade e autocorrelação entre os dados, respectivamente.

A estatística multivariada por meio da regressão linear múltipla com dados em painel foi usada para fins de operacionalização da hipótese formulada na presente investigação. O modelo de regressão com dados em painel possui como característica, o fato de constituir-se a partir das dimensões temporal e espacial, no qual a unidade de corte transversal é acompanhada ao longo do tempo (Gujarati & Porter, 2011).

De acordo com Fávero e Belfiore (2017), a análise de regressão com dados em painel curto ocorre quando a quantidade de indivíduos (no caso 34 empresas) for maior do que a quantidade de períodos (três anos considerados, ou seja, 2017, 2018 e 2019). Atribuindo o IndRSCit como a variável dependente, e baseando-se na hipótese de pesquisa apresentada, definiu-se o modelo de regressão:

$$\text{IndRSCit} = \beta_0 + \beta_1 \text{MassCritit} + \beta_2 \text{TamCADMit} + \beta_3 \text{TAMit} + \beta_4 \text{ROAit} + \beta_5 \text{SETORit} + \beta_6 \text{ISEit} + \varepsilon_{it} \quad (1)$$

Considera-se que o Índice de divulgação da Responsabilidade Social Corporativa (IndRSCit) seja determinado pela variável independente Massa Crítica (MassCritit), e variáveis de controle Tamanho do Conselho (TamCADMit), Tamanho (TAMit), Retorno sobre o Ativo (ROAit), Setor (SETORit) e ISE (ISEit). As proxies formuladas possuíram dados financeiros advindos da base de dados da *Thomson Reuters Eikon*®.

4 DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Nesta seção estão apresentados os resultados da pesquisa por meio da estatística descritiva dos dados, teste de correlação e em seguida a análise econométrica dos dados, a fim de testar a hipótese de pesquisa e verificar a influência das variáveis de controle na variável de interesse.

4.1 Estatística descritiva dos dados

A Tabela 4 fornece a estatística descritiva das variáveis estudadas.

Tabela 4

Estatística descritiva das variáveis.

Variáveis	Observações	Média	Mediana	Desvio Padrão	Mínimo	Máximo
IndRSC	102	0,7023	0,6785	0,1866	0,25	1
MassCritit	102	0,1862	0	0,3912	0	1
TamCADM	102	2,2935	2,1972	0,3907	1,3862	3,3322
TAM	102	24,0273	24,0888	1,3415	19,2511	27,5541
ROA	102	0,0358	0,0433	0,0471	-0,1052	0,1611
ISE	102	0,2745	0	0,4484	0	1

Fonte: Dados da Pesquisa (2021).

No que diz respeito a variável “Índice de divulgação da Responsabilidade Social Corporativa”, as empresas que compuseram a amostra evidenciaram em média 70,23% do total de informações a serem divulgadas. Por sua vez, o desvio-padrão desse valor de 18,66% indica que a quantidade de empresas que apresentam menor nível de divulgação tem uma representação menor na amostra.

Destaca-se ainda que o nível mínimo de divulgação de informações de RSC foi de 25%; já o máximo foi 100%. Percebe-se que as variáveis não apresentaram grande dispersão dos dados em torno da média, em que a que apresentou maior dispersão foi a variável TAM (1,3415). As variáveis TAM e TamCADM apresentaram as maiores médias, 24,0273 e 2,2935, respectivamente, demonstrando que as empresas são de grande porte, com expressiva composição do conselho.

Quando observado a formação de uma massa crítica de mulheres nos conselhos de administração das empresas pesquisadas a média não chega a um quarto da amostra (18,62%). Apenas 5 empresas apresentaram uma massa crítica de 3 ou mais mulheres no conselho em ambos

os anos: Vale, Raia Drogasil, Magazine Luiza, Klabin, CCR S.A. Demonstrando que essa presença de mulheres possui pouca influência no poder de voz se levado em consideração os pressupostos da Teoria da Massa Crítica, pois sem a formação de uma massa crítica os benefícios da diversidade de gênero não acontecem.

Destaca-se que das empresas pertencentes a amostra, 6 não possuem nenhuma mulher no conselho nos três anos analisados (2017, 2018 e 2019) são elas: Via Varejo, Weg, Rumo S.A, Siderúrgica Nacional, Cielo, BR Malls.

4.2 Teste de correlação

A Tabela 5 apresenta o coeficiente e a significância da correlação de Spearman entre as variáveis. É importante ressaltar que foi aplicado o teste de JarqueBera para verificar a normalidade dos dados, por meio do teste verificou-se uma distribuição normal das variáveis a um nível de 5% ($p\text{-value} > 0.05$).

Tabela 5

Correlação entre as variáveis.

	IndRSC	MassCrit	TamCADM	ISE	ROA	TAM
IndRSC	1.0000					
MassCrit	-0.0807	1.0000				
TamCADM	-0.1615	0.6266***	1.0000			
ISE	0.0394	0.1007	0.1106	1.0000		
ROA	-0.0721	-0.0064	-0.0742	0.0106	1.0000	
TAM	-0.0415	0.1629	0.2264**	-0.1728*	-0.1988**	1.0000

Nota: Grau de Significância: * $p < 0,1$; ** $p < 0,05$; *** $p < 0,01$. **Fonte:** Dados da Pesquisa (2021).

Observa-se que nenhuma das variáveis, independente e de controle, possuem correlações estatisticamente significativas com a variável dependente, ou seja, a formação de uma massa crítica de mulheres, assim como o tamanho do conselho ou mesmo o tamanho da empresa, participação no ISE e o retorno sobre o ativo não impactam no Índice de divulgação da Responsabilidade Social Corporativa.

A massa crítica de mulheres, o tamanho do conselho, o tamanho da empresa e o retorno sobre o ativo não se apresentam correlacionados ao índice de RSC contrapõe os achados de Silva (2020), o que talvez seja justificado devido a diferença no período analisado. Além de que a amostra utilizada no estudo da Silva (2020) engloba empresas de diversos países e a construção da variável dependente foi realizada com categorias diferentes, buscando montar um Índice de divulgação de ações de RSC relativas a gênero e não RSC no sentido geral, como o fez esse estudo.

O estudo também contrapõe os resultados de Issa e Fang (2019) que encontraram que a diversidade de gênero no conselho está positivamente associada ao nível de relatórios de RSC em dois países, Bahrein e Kuwait e que existe mesmo que fraca uma relação positiva entre a presença de mulheres nos conselhos e o índice de relatórios de RSC em Omã, Catar, Arábia Saudita e Emirados Árabes Unidos. Porém, como pode ser observado no estudo, não é citado o Brasil, que foi o foco do estudo dessa pesquisa.

Os achados de Khan (2010) não encontraram relação significativa entre a representação das mulheres no conselho e os relatórios de RSC, assim como Santos, Santos e Leite Filho (2022) em um contexto semelhante de divulgação de informações ambientais também não encontraram relação estatística entre a presença feminina e o nível de divulgação de informações. Além disso, os resultados contrapõem o estudo de Fredette, Sessler e Bernstein (2019) no que diz respeito ao tamanho da empresa e tamanho do conselho que se mostraram significativos ao nível de divulgação de informações sociais, enquanto neste estudo não foi encontrada essa relação.

4.3 Análise econométrica dos dados

Na tabela 6, encontram-se os resultados dos testes de especificidades referentes a hipótese do estudo. Foram respectivamente os Teste de Chow, Teste de Hausman, Teste de Breusch-Pagan, Teste de Wooldridge e Teste de Jarque Bera de normalidade.

Tabela 6

Testes de especificidade do modelo.

Testes	Resultado
Teste de Chow	0.0156
Teste de Hausman	0.4277
Teste de Heterocedasticidade- Breusch- Pagan	0.0000
Teste de Autocorrelação – Wooldridge	0.8440
Teste de Normalidade - Jarque Bera	0.2481

Fonte: Dados da Pesquisa (2021).

O resultado do teste de Chow (p-valor = 0,0156) mostra um teste F menor que 0,05 e nesse caso, entre o efeito pooled e fixo, o efeito fixo é preferível. Em seguida, o resultado de teste Hausman (p-valor = 0,4277) mostra um valor maior que 0,05 e para tanto, entre o efeito fixo e aleatório, a regressão do modelo 1 se adequa ao efeito aleatório.

Na sequência, o resultado do teste de heterocedasticidade Breusch-Pagan (p-valor = 0,0000) evidencia um valor menor que 0,05, mostrando que o modelo apresenta problema de heterocedasticidade. Foi também realizado o teste Wooldridge de autocorrelação (p-valor = 0,8440) que mostra um valor maior que 0,05 concluindo que o modelo não apresentou problemas de autocorrelação. Por fim, o resultado do teste Jarque-Bera de normalidade (p-valor = 0,2481) mostra um valor maior que 0,05, indicando que os dados do modelo se comportam de maneira normal.

A partir disso, destaca-se que só permaneceram as variáveis que não prejudicaram a multicolinearidade e a normalidade do modelo. Assim, o modelo final apresentou baixo nível de correlação entre as variáveis, bem como, o teste Jarque-Bera que indicou a normalidade dos resíduos. Os resultados possibilitam testar a hipótese do estudo, que uma massa crítica de mulheres no conselho de administração influencia positivamente a divulgação de informações de responsabilidade social corporativa.

Diante disso, prosseguiu-se com o teste do modelo, por meio da regressão linear múltipla com dados em painel com efeitos aleatórios, cujo resultado é apresentado na Tabela 7.

Tabela 7

Resultados da regressão com dados em painel com efeitos aleatórios.

Variáveis	Coefficiente	Erro	P valor
MassCrit	-0.022626	0.0690493	0.743
TamCad	-0.1145618	0.938599	0.222
TAM	0.0226199	0.015889	0.155
ROA	-0.6583976	0.3986068	0.099
ISE	-0.0719913	0.0553696	0.194
IDSetor			
Basic Materials	0.1752318	0.0556918	0.002
Consumer	0.3807054	0.1283607	0.003
Cyclicals			
Consumer	0.3051111	0.0538094	0.000
Non-Cyclicals			
Energy	0.161084	0.799213	0.044
Non –			
Financials	0.1618285	0.0500116	0.001
Industrial	0.2761118	0.0595416	0.000
Real Estate	0.0494888	0.1889804	0.793
Technology	0.2341564	0.362266	0.000
Utilities	0.4218661	0.0838021	0.000
Constant	0.2125617	0.3964785	0.592

Fonte: Dados da Pesquisa (2021).

Os resultados da regressão indicam a variável independente ou explicativa não apresentou significância estatística com a variável dependente. Este achado indica que a presença em massa de mulheres no conselho de administração não garantiu a divulgação de informações sociais corporativas.

A partir desses resultados, verifica-se que a variável de controle ROA (p -valor = 0,099) deu significância estatística com o índice de divulgação de informações sociais corporativas a 10%. Tal fato é sustentado pelo estudo de Hossain, Farooque, Momin e Almotairy (2017) que encontraram uma relação positiva entre o tamanho e retorno do ativo com o índice de divulgação de RSC. Por outro lado, a variável de controle IDSetor deu significância estatística e somente os setores Energia (p -valor = 0,044) e Real Estate (p -valor = 0,793) não apresentam significância estatística com índice de divulgação de informação social corporativa.

Os resultados sugerem que para influenciar o índice de RSC, somente o retorno sobre ativo e alguns setores de atuação foram significantes a 1% (Basic Materials, Consumer Cyclicals, Consumer Non-Cyclicals, Non-Financials, Industrials, Technology e Utilities).

Esses resultados levam a rejeição da hipótese da pesquisa de que uma massa crítica de mulheres no conselho de administração das organizações estimula ou aumenta o índice de divulgação de RSC. Resultado que é sustentado pelos achados de Khan (2010) que não encontraram nenhuma relação entre a representação das mulheres no conselho de administração e os índices de RSC.

Uma justificativa para o resultado pode ser o fato da divulgação de informações de RSC estar relacionado às realidades culturais dos países (Issa & Fang, 2019). Conforme constatado por Issa e Fang (2019) a presença de mulheres nos conselhos de administração possui correlação fraca com a evidenciação de relatórios de RSC em países como Omã, Catar, Arábia Saudita e Emirados Árabes Unidos, visto que esses países possuem especificidades culturais.

Diante disso, recomenda-se a necessidade de não considerar as mulheres como um grupo homogêneo e explorar a influência e as inter-relações das falhas femininas na divulgação de RSC (Ramon-Llorens, Garcia-Meca & Pucheta-Martinez, 2020). Além disso, há a possibilidade de se observar diferentes comportamentos entre as conselheiras, de acordo com as suas origens e experiências vivenciadas, algo que pode impactar no *disclosure* das informações de RSC (Ramon-Llorens, Garcia-Meca & Pucheta-Martínez, 2020). Por exemplo, pode acontecer das mulheres presentes no conselho direcionar maiores esforços para questões sociais em detrimento das ambientais (Alazzani, Hassanein & Aljanadi, 2017).

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo analisou a influência da formação de uma massa crítica de mulheres, presentes no conselho de administração, na divulgação de Responsabilidade Social Corporativa, a qual seguiu as diretrizes da ABNT NBR ISO 26000. Para tanto, foi utilizada uma amostra de 34 empresas brasileiras pertencentes ao Índice Brasil 50 (IBRX 50) da B3 cotadas no 1º trimestre de 2021.

A análise descritiva dos dados demonstrou que a formação de uma massa crítica de mulheres no conselho de administração, ainda é incipiente. Tal fato, reforça o aspecto evidenciado por Silva (2020) ao enfatizar que a presença ativa das mulheres em organizações ainda é um aspecto reprimido ou dificultado através de estereótipos socioculturais, constantemente reproduzidos, que declaram que as mulheres não podem ocupar posições de liderança.

A partir do modelo de regressão com dados em painel, de efeitos fixos, constatou-se que a formação de uma massa crítica de mulheres no conselho de administração não desencadeou em um maior índice de divulgação de informações de RSC, levando à não confirmação da hipótese de pesquisa. O resultado converge com os estudos anteriores de Ramon-Llorens, Garcia-Meca e Pucheta-Martinez (2020) e Issa e Fang (2019).

Uma explicação que pode ser explorada é que as práticas e a evidenciação de informações de RSC melhoram a imagem organizacional e ajudam a legitimar as empresas. Logo, podem existir outras variáveis que impactam em um maior índice de divulgação de RSC além da massa crítica de mulheres (Santos, Santos & Leite Filho, 2022).

Portanto, é possível concluir que a divulgação de informações relacionadas à RSC é uma iniciativa que deve percorrer a organização por completo, em todos os conselhos, diretorias e comitês, não sendo responsabilidade específica da presença de mulheres, como é sugerido pela literatura. Além disso, deve-se considerar que a divulgação de informações de RSC pode ocorrer com motivações diferenciadas, como é o caso da busca pela legitimidade social, a partir da qual as organizações podem melhorar sua imagem e obter benefícios perante a sociedade.

Devido à complexidade do tema, a pesquisa possui limitações. Considerando que o conceito de RSC evoluiu desde a apresentação fornecida por Carroll (1999) e é complexo e ambíguo (Vaaland et al. 2008) destaca-se que a mensuração a partir do constructo fornecido pela ABNT NBR ISO 26000 para a variável dependente (Ind_RSC) pode representar uma limitação do estudo. Tal fato justifica-se pois, caso seja adotado um construto diferente o índice que compõe a variável dependente pode sofrer alterações.

Além disso, os dados para a variável dependente foram coletados manualmente e interpretados pelos pesquisadores a partir da técnica de análise de conteúdo. Destaca-se a possibilidade de um viés de subjetividade, pois a interpretação das informações obtidas é específica para cada pesquisador. Ainda, a delimitação da amostra foi escolhida propositalmente a partir das empresas pertencentes ao IBRX 50. A partir dos critérios estabelecidos na metodologia, a exclusão das empresas financeiras e que não apresentaram os relatórios com as informações de RSC reduziu significativamente o tamanho da amostra, podendo ter impactado nos resultados obtidos, que não podem ser generalizados.

Reconhecidas as limitações do estudo, pode-se sugerir como proposta para pesquisas futuras, a ampliação da amostra, incluindo empresas privadas ou empresas pertencentes a outros índices da B3. Além disso, sugere-se a mensuração da variável dependente, lançando luz a outros constructos e a utilização de outras fontes de coletas de dados como websites e anúncios em redes sociais para obter informações sobre RSC. Ainda, sugerimos acrescentar outras variáveis não utilizadas nesta pesquisa como escolaridade e idade dos conselheiros, dualidade do CEO, entre outras.

REFERÊNCIAS:

- Abu Qa'dan, M.B. & Suwaidan, M.S. (2019). Board composition, ownership structure and corporate social responsibility disclosure: the case of Jordan. *Social Responsibility Journal*, 15(1), 28-46. <https://doi.org/10.1108/SRJ-11-2017-0225>
- Alazzani, A., Hassanein, A. & Aljanadi, Y. (2017). Impact of gender diversity on social and environmental performance: evidence from Malaysia. *Corporate Governance*, 17(2), 266-283. <https://doi.org/10.1108/CG-12-2015-0161>
- Alipour, M., Ghanbari, M., Jamshidinavid, B. & Taherabadi, A. (2019). Does board independence moderate the relationship between environmental disclosure quality and performance? Evidence from static and dynamic panel data. *Corporate Governance*, 19(3), 580-610. <https://doi.org/10.1108/CG-06-2018-0196>
- Amorelli, M.-F., & Garcia-Sanchez, I.-M. (2020). Critical mass of female directors, human capital, and stakeholder engagement by corporate social reporting. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 27(1), 204–221. <https://doi.org/10.1002/csr.1793>
- Arayssi, M., Dah, M., & Jizi, M. (2016). Women on boards, sustainability reporting and firm performance. *Sustainability Accounting, Management and Policy Journal*.

- Arayssi, M., Jizi, M. & Tabaja, H.H. (2020), "The impact of board composition on the level of ESG disclosures in GCC countries", *Sustainability Accounting, Management and Policy Journal*, Vol. 11 No. 1, pp. 137-161.
- Baddache, F. & Nicolai, I. (2013). Follow the Leader: How corporate social responsibility influences strategy and practice in the business community. *Journal of Business Strategy*, 34, 26- 35.
- 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, 207-221.
- Ben-Amar, W., Chang, M. & McIlkenny, P. (2017). Board Gender Diversity and Corporate Response to Sustainability Initiatives: Evidence from the Carbon Disclosure Project. *Journal of Business Ethics* 142, 369-383.
- Bernardi, R. A., Bosco, S. M. & Columb, V. L. (2009). Does female representation on boards of directors associate with the 'most ethical companies' list?. *Corporate Reputation Review*, 12(3), 270-280.
- Boulouta, I. (2013). Hidden Connections: The Link Between Board Gender Diversity and Corporate Social Performance. *Journal of Business Ethics*, 113, 185-197. <https://doi.org/10.1007/s10551-012-1293-7>
- Brasil, Bolsa, Balcão (B3). (2021). Índice Brasil 50 (IBRX 50 B3). Disponível em: http://www.b3.com.br/pt_br/market-data-e-indices/indices/indices-amplos/indice-brasil-50-ibrx-50.htm
- Brüggen, A., Vergauwen, P. & Dao, M. (2009). Determinants of intellectual capital disclosure: evidence from Australia. *Management decision*, 47(2), 233-245.
- Bueno, G., Marcon, R., Pruner-da-Silva, A. L. & Ribeiro, F. (2018). The role of the board in voluntary disclosure. *Corporate Governance*, 18(5), 886-910. <https://doi.org/10.1108/CG-09-2017-0205>.
- Cabeza-García, L., Fernández-Gago, R., & Nieto, M. (2018). Do board gender diversity and director typology impact CSR reporting? *European Management Review*, 15(4), 559-575.
- Cameron, A. C. & Trivedi, P.K (2005). *Micro econometrics: methods and applications*. Cambridge University Press, New York.
- Carroll, A. B. & Shabana, K. M. (2010). The business case for corporate social responsibility: a review of concepts, research and practice. *International Journal of Management Reviews*, 12(1) 85–105.
- Carroll, A. B. (1999). Corporate Social Responsibility: Evolution of a Definitional Construct. *Business & Society*, v. 38. n.3, p. 268-295. <https://doi.org/10.1177/000765039903800303>.
- Childs, S., & Krook, M. L. (2008). Theorizing women's political representation: Debates and innovations in empirical research. *Femina Politica—Zeitschrift für feministische Politikwissenschaft*, 17(2), 7-8.
- Cook, A., & Glass, C. (2018). Women on corporate boards: Do they advance corporate social responsibility? *Human relations*, 71(7), 897-924.
- Correa, J. C., Gonçalves, M. N., Sanches, S. L. R., & Oliveira Moraes, R. (2017). Disclosure socioambiental de empresas norte-americanas listadas na NYSE: características e os possíveis fatores para a divulgação voluntária. *Contabilidade Vista & Revista*, 28(2), 53-77.
- Falck, O. & Heblich, S. (2007). Corporate social responsibility: Doing well by doing good. *Business Horizons*, 50, 247–254.

- Fávero, L. P., & Belfiore, P. (2017). *Manual de análise de dados: estatística e modelagem multivariada com Excel®, SPSS® e Stata®*. Elsevier Brasil.
- Feil, A. A., & Schreiber, D. (2017). Sustentabilidade e desenvolvimento sustentável: desvendando as sobreposições e alcances de seus significados. *Cadernos Ebape. BR*, 15, 667-681.
- Ferrero-Ferrero, I., Fernández-Izquierdo, M. Á. & Muñoz-Torres, M. J. (2015). Integrating Sustainability into Corporate Governance: An Empirical Study on Board Diversity. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 22(4), 193–207. <https://doi.org/10.1002/csr.1333>
- Fredette, C. & Sessler Bernstein, R. (2019). Ethno-racial diversity on nonprofit boards: A critical mass perspective. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 48(5), 931-952.
- Gao, S. S., Heravi, S. & Xiao, J. Z. (2005). Determinants of corporate social and environmental reporting in Hong Kong: a research note. *Accounting Forum*, 29, 233-242.
- Giannarakis, G. (2014). Corporate governance and financial characteristic effects on the extent of corporate social responsibility disclosure. *Social Responsibility Journal*, 10(4), 569-590. <https://doi.org/10.1108/SRJ-02-2013-0008>
- Graafland, J., & Noorderhaven, N. (2018). National culture and environmental responsibility research revisited. *International Business Review*, 27(5), 958-968.
- Grey, S. (2002). Does size matter? Critical mass and New Zealand's Women MP. *Parliamentary Affairs*, 55(1), 19–29.
- Gujarati, D. N. & Porter, D. C. (2011). *Econometria básica*. 5. ed. Tradução de D. Durante, M. Rosemberg, M. L. G. L. Rosa. Revisão técnica C. D. Shikida, A. F. de Araújo Júnior e M. A. Salvato. Porto Alegre: AMGH.
- 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.
- Harjoto, M., Laksmana, I. & Lee, R. (2015). Board Diversity and Corporate Social Responsibility. *Journal of Business Ethics*, 132, 641-660.
- Hossain, M., Farooque, O.A., Momin, M.A. & Almotairy, O. (2017). Women in the boardroom and their impact on climate change related disclosure. *Social Responsibility Journal*, 13(4), 828-855. <https://doi.org/10.1108/SRJ-11-2016-0208>
- Ibrahim, A. H. & Hanefah, M. M. (2016). Board diversity and corporate social responsibility in Jordan. *Journal of Financial Reporting and Accounting*, 14(2), 279-298, <https://doi.org/10.1108/JFRA-06-2015-0065>
- Issa, A. & Fang, H.-X. (2019). The impact of board gender diversity on corporate social responsibility in the Arab Gulf states. *Gender in Management*, 34(7) 577-605. <https://doi.org/10.1108/GM-07-2018-0087>
- Issa, A., Zaid, M.A.A., Hanaysha, J.R. & Gull, A.A. (2022), “An examination of board diversity and corporate social responsibility disclosure: evidence from banking sector in the Arabian Gulf countries”, *International Journal of Accounting and Information Management*, Vol. 30 No. 1, pp. 22-46.
- Joecks, J., Pull, K., & Vetter, K. (2013). Gender diversity in the boardroom and firm performance: What exactly constitutes a “critical mass”? *Journal of Business Ethics*, 118(1), 61–72. <https://doi.org/10.1007/s10551-012-1553-6>
- Kaur, A. & Singh, B. (2017). Construing Reputation from Gender Diversity on Boards: Indian Evidence. *Paradigm*. 21(2), 1-15.

- Kanter, R. M. (1977). Some effects of proportions on group life: Skewed sex ratios and responses to token women. *American Journal of Sociology*, 82(5), 965–990. <https://doi.org/10.1086/226425>
- Khan, H. (2010). The effect of corporate governance elements on corporate social responsibility (CSR) reporting: Empirical evidence from private commercial banks of Bangladesh. *International Journal of Law and Management*, 52(2) 82-109. <https://doi.org/10.1108/17542431011029406>
- Köche, J. C. (2016). *Fundamentos de metodologia científica*. Editora Vozes.
- Konrad, A. M., Kramer, V. W., & Erkut, S. (2008). The impact of three or more women on corporate boards. *Organizational Dynamics*, 37, 145–164. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2008.02.005>
- Landry, E.E., Bernardi, R.A. & Bosco, S.M. (2016). Recognition for sustained corporate social responsibility: female directors make a difference. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 23(1), 27-36.
- Larrieta-Rubín de Celis, I., Velasco-Balmaseda, E., Fernández de Bobadilla, S., Alonso-Almeida, M. D. M., & Intxaurburu-Clemente, G. (2015). Does having women managers lead to increased gender equality practices in corporate social responsibility. *Business Ethics: A European Review*, 24(1), 91-110.
- Li, J., Zhao, F., Chen, S., Jiang, W., Liu, T. & Shi, S. (2016). Gender Diversity on Boards and Firms' Environmental Policy. *Business Strategy and the Environment*. <https://doi.org/10.1002/bse.1918>
- Liu, C., Su, K. & Zhang, M. (2023), "Do boards practice what they preach on nonfinancial disclosure? Evidence from China on corporate water information disclosures", *China Accounting and Finance Review*, Vol. 25 No. 2, pp. 249-289. <https://doi.org/10.1108/CAFR-07-2022-0080>
- Marconi, M. & Lakatos, E. (2010). *Fundamentos de metodologia científica: Técnicas de pesquisa* 7. ed. São Paulo: Atlas.
- McWilliams, A., & Siegel, D. (2011). Corporate social responsibility: a theory of the firm perspective. *Academy of Management Review*, 26, (1), 117-27.
- Nielsen, S. & Huse, M. (2010). The contribution of women on boards of directors: going beyond the surface. *Corporate Governance: An International Review*, 18 (2), 136-148.
- Nuber, C., & Velte, P. (2021). Board gender diversity and carbon emissions: European evidence on curvilinear relationships and critical mass. *Business Strategy and the Environment*.
- Onu Mulheres & UNGC. (2017). Princípios de empoderamento das mulheres. ONU Mulheres e Pacto Global Rede Brasileira. Disponível em: <http://www.onumulheres.org.br/referencias/principios-de-empoderamento-das-mulheres>
- Onu Mulheres (2018). Ganha-ganha: Igualdade de Gênero Significa Bons Negócios. Disponível em: <<http://www.onumulheres.org.br/ganha-ganha/>>. Acesso em: 10 de abril de 2021.
- Pessoa, A. F. de P., Nascimento, I. C. S. do, Guimarães, D. B., Rocco, L. A. & Silva, M. N .M da. (2022). Mulheres no poder: análise da participação feminina no conselho de administração e a performance empresarial no Brasil. *Enfoque: Reflexão Contábil*, v. 14, n. 2, p. 1-22.
- Ramon-Llorens, M.C., Garcia-Meca, E. & Pucheta-Martínez, M.C. (2020), "Female directors on boards. The impact of faultlines on CSR reporting", *Sustainability Accounting, Management and Policy Journal*, 12(1), 156-183. <https://doi.org/10.1108/SAMPJ-07-2019-0273>
- Ricardo, V. S., Barcellos, S. S. & Bortolon, P. M. (2017). Relatório de Sustentabilidade ou Relato Integrado das Empresas Listadas na Bm&FBovespa: Fatores Determinantes de Divulgação. *Revista de Gestão Social e Ambiental*. 11(1), 90-104.

- Rubino, F.E., Tenuta, P. & Cambrea, D.R. (2021), "Five shades of women: evidence from Italian listed firms", *Meditari Accountancy Research*, Vol. 29 No. 7, pp. 54-74. <https://doi.org/10.1108/MEDAR-10-2020-1057>
- Sampaio, M. S., Silva Gomes, S. M., Bruni, A. L., & Dias Filho, J. M. (2012). Evidenciação de informações socioambientais e isomorfismo: um estudo com mineradoras brasileiras. *Revista Universo Contábil*, 8(1), 105-122.
- Santos, L. M. D. S., Santos, M. I. D. C. & Leite Filho, P. A. M. (2022). A Influência da Diversidade de Gênero, no Comitê de Auditoria, na Evidenciação de Informações Ambientais das Empresas Listadas na B3. *Enfoque: Reflexão Contábil*, v. 14, n.1, p. 77-93.
- Silva, L. K. S. (2020). Mais é melhor! Mulheres no conselho de administração e a divulgação de responsabilidade social corporativa relacionada a gênero. Dissertação de Mestrado (Mestrado em Administração e Controladoria). Universidade Federal do Ceará. Fortaleza. Ceará. Brasil.
- Silva Júnior, F. J., Gomes, A. K. L. J., Camara, R. P. B., & Leite Filho, P. A. M. (2022). A influência da responsabilidade social corporativa na previsão de insolvência empresarial. *BASE - Revista de Administração e Contabilidade da UNISINOS*, 19(1), 851-877. <https://doi.org/10.4013/base.2022.191.06>
- Slomka-Golebiowska, A., De Masi, S. & Paci, A. (2023), "Board dynamics and board tasks empowered by women on boards: evidence from Italy", *Management Research Review*, Vol. 46 No. 3, pp. 390-412. <https://doi.org/10.1108/MRR-09-2021-0678>
- Sprinkle, G. & Maines, L. (2010). The benefits and costs of corporate social responsibility. *Business Horizons*, 53(5), 445-453.
- Tai, F.M. & Chuang, S. H. (2014). Corporate Social Responsibility. *IBusiness*, 6, 117-130.
- Tohmatsu, D. T. (2019). Data-driven change Women in the boardroom - A global perspective. 6 ed. Disponível em: <<https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/global/Documents/Risk/gx-risk-women-in-the-boardroom-sixth-edition.pdf>> Acesso em: 10 de abril de 2021.
- Torchia, M., Calabrò, A., Huse, M., & Brogi, M. (2010). Critical Mass Theory and Women Directors' Contribution to Board Strategic Tasks. *Corporate Board: Role, Duties & Composition*, 6(3).
- Vaaland, T. I., Heide, M. & Grønhaug, K. (2008). Corporate social responsibility: Investigating theory and research in the marketing context. *European Journal of Marketing*, 42(9/10), 927-953.
- Uzma, S. H. (2016). Embedding corporate governance and corporate social responsibility in emerging countries. *International Journal of Law and Management*, 58(3), 299-316. <https://doi.org/10.1108/IJLMA-04-2015-0015>
- 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*, Vol. 41 No. 1, pp. 145-156.
- Williams, R. J. (2003). Women on corporate boards of directors and their influence on corporate philanthropy. *Journal of Business Ethics*, 42(1), 1-10.
- Wiley, C., & Monllor-Tormos, M. (2018). Board gender diversity in the STEM&F sectors: the critical mass required to drive firm performance. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 25(3), 290-308.
- Zampone, G, Nicolò, G., Sannino, G. & De Iorio, S. (2022), "Gender diversity and SDG disclosure: the mediating role of the sustainability committee", *Journal of Applied Accounting Research*, Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print. <https://doi.org/10.1108/JAAR-06-2022-0151>

Zhang, J. Q., Zhu, H. & Ding, H. (2013). Board Composition and Corporate Social Responsibility: An Empirical Investigation in the Post Sarbanes-Oxley Era. *Journal of Business Ethics*, 114, 381-392.

Endereço dos Autores:

Rua: Juvino Sobreira de Carvalho, 164, Centro,
São Sebastião de Lagoa de Roça – Paraíba - Brasil
58.119-000