

TUDO OU QUASE NADA PARA DAR CERTO: UM CONTRASTE ENTRE A PARTICIPAÇÃO FEMININA EM COMITÊS E A QUALIDADE DA AUDITORIA INDEPENDENTE

Denize Demarche Minatti Ferreira¹

Jaqueline Silveira Cardoso²

Resumo: Este artigo examina como a presença feminina nos Comitês de Auditoria impacta a qualidade da auditoria independente em empresas listadas na B3 S.A. durante o período de 2012 e 2021. Utilizando um modelo adaptado de ABBASI et al. (2020) e regressão de Mínimos Quadrados Ordinários (MQO) com erros-padrões robustos estimados no *software* Stata17®, descobriu-se uma influência positiva e significativa quando há mais de uma mulher nos Comitês de Auditoria. Estes achados ressaltam a importância da inclusão da diversidade de gênero na regulamentação dos comitês corporativos para superar barreiras presentes nas estruturas de poder.

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

Abstract: This article examines how the presence of the women on Audit Committees impacts the quality of the independent audit of companies listed on B3 S.A. between 2012 and 2021. Using an adapted model from ABBASI et al. (2020) and Ordinary Least Squares (OLS) regression with robust standard errors estimated in the Stata17® software, it was found that there is a positive and significant influence when there is more than one woman on the Audit Committees. These findings underscore the importance of including gender diversity in the regulation of corporate committees to overcome barriers present in power structures.

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



Este trabalho está licenciado com uma Licença Creative Commons - Atribuição-NãoComercial 4.0 Internacional.

1 Doutora em Engenharia e Gestão do Conhecimento – Universidade Federal de Santa Catarina; Professora – Universidade Federal de Santa Catarina; E-mail: denize.minatti@ufsc.br; ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4661-9672>.

2 Mestre em Contabilidade – Universidade Federal de Santa Catarina; E-mail: jaqsilveiracar@gmail.com; ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4528-2350>.

Introdução

A auditoria independente desempenha um papel importante como mecanismo de controle, pois analisa as demonstrações financeiras das empresas de forma independente e emite o relatório dos auditores, garantindo assim a credibilidade dos relatórios. No entanto, de acordo com SORRENTINO et al. (2016), isso por si só não é suficiente para assegurar transparência. Logo, o papel dos Comitês internos é indispensável, pois auxiliam os Conselhos e a diretoria na busca pela transparência, confiabilidade e efetividade do desempenho de suas funções (SORRENTINO et al., 2016).

Dentre esses Comitês, destaca-se o de auditoria, um órgão de governança que supervisiona a auditoria e o controle. Sua introdução ocorreu pela *New York Stock Exchange* (NYSE) em 1939, e sua consolidação na Lei *Sarbanes-Oxley* (2002) teve implicações significativas para empresas estrangeiras listadas nas bolsas americanas (ERNST & YOUNG, 2013). No Brasil, de acordo com o Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC, 2017), o Comitê de Auditoria agrega valor às organizações, assessorando o Conselho de Administração na supervisão das demonstrações financeiras e atividades relacionadas a risco, conformidade, integridade e ética.

O IBGC (2017) recomenda que esses Comitês sejam compostos por, no mínimo, três membros e incluam pessoas que tenham conhecimento do negócio, membros do Conselho de Administração e especialistas, representados por profissionais nas áreas contábil e auditoria, com outras competências necessárias (PWC, 2017). Além disso, o IBGC (2017) incentiva a promoção da diversidade na composição desses Comitês, incluindo diversidade de gênero, cultura, áreas de atuação e porte da companhia. A sugestão de profissionais de diferentes perfis, experiências e visões leva em consideração que a diversidade favorece a pluralidade de argumentos, resultando em uma tomada de decisão com mais qualidade e segurança.

A diversidade de gênero é incentivada após escândalos corporativos que abalaram a confiança na governança das empresas. Políticas de governança corporativa foram revisadas para incorporar a diversidade de gênero e combater o pensamento de grupo em conselhos exclusivamente masculinos. Países como Noruega, França e Espanha têm cotas obrigatórias de participação feminina, enquanto Suécia, Reino Unido e Finlândia adotam abordagens voluntárias (ABBASI et al., 2020).

No Brasil, a escassa representatividade feminina nos Conselhos das empresas impulsionou a proposição do Projeto de Lei 112/2010. Este projeto visa estabelecer que, nos Conselhos de Administração de empresas públicas, sociedades de economia mista e outras empresas em que a maioria do capital

social com direito a voto seja detida, direta ou indiretamente, pela União, no mínimo 40% dos assentos sejam ocupados por mulheres. Apesar de ainda não ter sido aprovado até o momento (junho/2023), o projeto reflete a preocupação, compartilhada por PANDE e FORD (2011) e BRUGNI et al. (2018), em promover a inclusão das mulheres em cargos de alta gestão.

HOSSAIN et al. (2017) e JIZI (2017) afirmam que o gênero é amplamente discutido na literatura sobre governança corporativa, especialmente no que diz respeito às diferenças entre homens e mulheres em termos de habilidades de comunicação, personalidade, empenho e diligências. Essas discussões enriquecem o debate e aumentam a capacidade, seja do Conselho de Administração ou dos Comitês, para melhorar a supervisão dos relatórios.

Evidências de outros países indicam que o aumento da presença de mulheres nas estruturas de governança corporativa das empresas beneficia a evidenciação socioambiental e seu envolvimento com questões de sustentabilidade (GARCIA et al., 2017; WASIUZZAMAN e MOHAMMAD, 2020). Além disso, há evidências de que isso gera impactos positivos no desempenho financeiro (MIRALLES-QUIRÓS et al., 2018; BEKTUR e ARZOVA, 2020).

Estudos recentes ressaltam a importância do gênero no Comitê de Auditoria e sua influência nos relatórios financeiros e na qualidade da auditoria. SRINIDHI et al. (2011) mostraram que empresas com pelo menos uma mulher no Comitê de Auditoria apresentam maior qualidade dos lucros. THIRUVADI e HUANG (2011) afirmaram que a presença de diretoras no Comitê de Auditoria reduz o gerenciamento de resultados. PUCHETA-MARTINEZ et al. (2016) constataram que diretoras no Comitê de Auditoria melhoram a qualidade das informações financeiras. ORADI e IZADI (2019) observaram que a presença feminina no Comitê de Auditoria aumenta a probabilidade de contratação de auditores de maior qualidade, enquanto ABBASI et al. (2020) demonstraram associação positiva entre diretoras e especialistas em contabilidade do sexo feminino nos Comitês de Auditoria e qualidade da auditoria.

Considerando o exposto, este artigo pretende responder à seguinte pergunta: Quais os efeitos da presença feminina nos Comitês de Auditoria sobre a qualidade da auditoria independente das empresas listadas na B3 S.A.? Assim, o objetivo é analisar os efeitos da presença feminina nos Comitês de Auditoria sobre a qualidade da auditoria independente das empresas listadas na B3 S.A..

Diante dessa discussão, torna-se evidente que a presença feminina é um tema central na governança corporativa, especialmente em relação aos

Conselhos de Administração (LAY et al., 2017). No entanto, há uma lacuna de estudos sobre a participação das mulheres nos Comitês de Auditoria, conforme apontado pelos mesmos autores. Nesse contexto, esta pesquisa tem como objetivo preencher essa lacuna e contribuir para a literatura e para a prática das organizações, investigando a composição dos Comitês de Auditoria e seu impacto na qualidade da auditoria independente das empresas listadas na B3 S.A.. Ao fazer isso, busca-se uma melhor compreensão dos efeitos dessa composição na governança corporativa e na confiança dos *stakeholders*.

É importante destacar que a avaliação da qualidade da auditoria independente desempenha um papel fundamental na redução de conflitos entre agentes, na mitigação da assimetria informacional e no fortalecimento do mercado de capitais no Brasil (SANT'ANA e SANT'ANA, 2020). Além disso, essa avaliação é relevante para gestores, investidores, auditores e outros usuários das informações contábeis. Ressalta-se que, por meio da garantia de uma auditoria de qualidade, é possível promover maior transparência, confiabilidade e credibilidade nos relatórios financeiros, proporcionando uma base sólida para a tomada de decisões e promovendo a eficiência e a confiança no ambiente empresarial.

ULLAH et al. (2022) destacam que a diversidade do Conselho é um essencial para fortalecer a governança corporativa. Nesse sentido, este artigo tem relevância prática ao fornecer *insights* para os gestores de empresas decidirem sobre a diversidade de gênero nos Comitê. Assim, a inclusão das mulheres é indispensável para a gestão eficaz das organizações, permitindo a promoção da diversidade e aprimoramento dos processos decisórios.

1 Construção das hipóteses

Qualidade da auditoria independente

A necessidade de informações confiáveis e oportunas requer uma maior qualidade dos serviços de auditoria (FIRMINO et al., 2010). Na definição de qualidade da auditoria, PALMROSE (1988) destaca a segurança sobre as informações contábeis, na qual a qualidade da auditoria representa a probabilidade de que as demonstrações contábeis não contenham distorções. Nesse sentido, o Government Accountability Office - GAO (2003) define qualidade de auditoria como aquela realizada com base nas normas de auditoria para que o auditor obtenha segurança de que as demonstrações financeiras e respectivas divulgações estejam em conformidade com as normas de contabilidade e não contenham erros materiais ou fraudes. Parte superior do formulário

DEFOND e ZHANG (2014) destacam que a qualidade da auditoria tem sido tema central na maioria das publicações sobre auditoria nos últimos quinze anos. Além disso, embora a literatura empregue muitas *proxies* para medir a qualidade da auditoria, não há consenso sobre as melhores e há pouca orientação sistemática sobre a conveniência ou comparabilidade de uma *proxy* em relação a outra. Dessa forma, não há consonância quanto as *proxies* que captam a qualidade da auditoria prestada para companhia, com base nas características do Comitê de Auditoria.

É possível verificar, que alguns estudos não abordaram a influência da qualidade da auditoria nos honorários (BRAUNBECK, 2010; TEPALAGUL e LIN, 2015; HABBASH e ALGHAMDI, 2016; LAMOREAUX, 2016), enquanto outras pesquisas (JIANG et al., 2015; KHAN et al., 2015) utilizam essa variável para analisar os fatores determinantes dos honorários de auditorias independentes. Nestes casos, a qualidade de auditoria é importante na determinação dos honorários, porém sua utilização tem sido realizada por meio de variáveis *dummy*, onde “1” é atribuído para empresas de alta qualidade e “0” para empresas de baixa qualidade, enquadrando as *big4* como empresas de alta qualidade (*dummy* “1”) e outras empresas como de baixa qualidade – (*dummy* “0”) (JIANG et al., 2015; KHAN et al., 2015).

Devido à concentração do mercado de auditoria, que é predominantemente liderado pelas *big4* (VELTE e STIGLBAUER, 2012), estimativas de qualidade baseadas em variáveis *dummy* podem não refletir a qualidade real para os serviços realizados.

Entende-se que serviços de auditoria de alta qualidade demandem honorários mais elevados aos seus clientes. LAWRENCE et al. (2011) estabelecem que empresas com melhor infraestrutura tecnológica, sistemas de trabalho aprimorados e profissionais mais qualificados tenderão a fornecer serviços de maior qualidade, cobrando, conseqüentemente, taxas mais altas.

Além disso, ao focalizar a temática honorários sob a ótica da presença feminina, estudos (ALDAMEN, et al., 2018; MIGLANI e AHMED, 2019 e SELLAMI et al., 2020) destacaram que esses são influenciados quando mulheres fazem parte dos Comitês de Auditoria. Nessa linha de entendimento, ELTWERI (2021) afirma que a diversidade dos membros do Comitê de Auditoria afeta a qualidade do trabalho dos auditores e tem impacto nos honorários de auditoria. Cabe destacar, portanto, que neste artigo, variável honorários é utilizada como uma *proxy* para captar a qualidade da auditoria independente.

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

De posse das afirmações formulou-se a hipótese **H₁** do estudo:

H₁: A presença de mais de uma mulher nos Comitês de Auditoria influencia positivamente na qualidade da auditoria independente.

Expertise financeira das mulheres que compõem os comitês

A estrutura teórica de HILLMAN e DALZIEL (2003) remete à consideração tanto da Teoria da Agência quanto da Teoria da Dependência de Recursos ao examinar a eficácia dos diretores, sugerindo que a eficácia de especialistas financeiros femininos e masculinos em Comitês de Auditoria depende da *expertise* financeira dos diretores individuais.

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

Para ABBASI et al. (2020), conselheiras e membros de Comitês de Auditoria que são especialistas financeiros estão associados à qualidade da auditoria. Logo, entende-se que especialistas em contabilidade são essenciais no monitoramento dos relatórios financeiros, dada a “sofisticação” envolvida nas demonstrações financeiras (DEFOND et al.; DHALIWAL et al., 2010; KIM et al., 2017). Além disso, os especialistas em contabilidade têm mais responsabilidade pelo monitoramento de relatórios financeiros, devido ao seu conhecimento aprimorado de contabilidade. Portanto, podem estar expostos a perdas de reputação significativas por relatórios financeiros deficientes, o que motiva a intensificação do monitoramento dos relatórios financeiros (KIM et al., 2017).

HOITASH e HOITASH (2009) constataram que Comitês com especialistas financeiros, com experiência em contabilidade ou em supervisão na área financeira, demandam auditorias de qualidade superior. CHEN e ZHOU (2007) descobriram que Comitês de Auditoria com maior *expertise* financeira eram mais propensos a rescindir os contratos com a Arthur Andersen antecipadamente aos escândalos envolvendo a Enron. Isso ocorre porque, segundo os autores, os membros com *expertise* financeira investem esforços significativos no desenvolvimento de suas habilidades, tendo incentivos para manter sua reputação ao desempenhar seu papel como membro de Comitê de Auditoria.

THIRUVADI E HUANG (2011) afirmam que a presença de uma mulher no Comitê de Auditoria afeta positivamente a qualidade da auditoria e as decisões da gestão, além de aumentar a confiança do público, visto que o gênero feminino demonstra maior preocupação com as questões ligadas aos riscos e comportamentos éticos. THIRUVADI (2012) examinou a associação entre gênero e Comitê de Auditoria, constatando evidências consistentes de que Comitês de Auditoria com pelo menos uma mulher contribuem com melhores práticas de governança corporativa e geram maior confiança externa.

Para ELTWERI (2021), os honorários de auditoria podem aumentar dependendo da especialização profissional das mulheres que ocupam cargos nos Comitês de Auditoria. Essas associações positivas entre os honorários de auditoria e os Comitês de Auditoria são reforçadas quando o sócio da auditoria é mulher. Portanto, acredita-se ser oportuno e significativo verificar se, além da presença feminina nos comitês, a *expertise* das mulheres que compõe o Comitê de Auditoria influencia na qualidade da auditoria independente.

Para HOITASH e HOITASH (2009), os Comitês de Auditoria com mais especialistas na área contábil são mais propensos a compreender questões complexas e as necessidades dos auditores, incluindo o escopo e os testes de auditoria.

Dessa forma, formulou-se a **H₂** do estudo:

H₂: Comitês de Auditoria com presença feminina com *expertise* contábil/financeira tende a impactar em auditorias independentes de maior qualidade.

2 Procedimentos metodológicos

Este estudo tem como objeto de pesquisa as empresas listadas na B3 S.A. entre 2012 e 2021. As empresas financeiras foram excluídas devido aos requisitos regulatórios e relatórios distintos que possuem (GHAFRAN e O'SULLIVAN, 2017; LUEG et al., 2014; ZALATA et al., 2018). Além disso, foram excluídas empresas com dados faltantes, aquelas que não possuem Comitês de Auditoria ou que possuem patrimônio líquido negativo. A amostra final, compreende 146 empresas, com dados agrupados em painel desbalanceado.

Os dados foram extraídos dos Formulários de Referência (FR) disponíveis no *website* da B3 S.A. e da base *Refinitiv Eikon*®. Segundo Tonelli (2022), abordar uma discussão mais ampla e recente sobre a participação feminina expõe os elementos que permeiam as estruturas de poder das corporações.

Dessa forma, o período analisado compreende os dez últimos, com dados divulgados até dezembro de 2021.

Assim, os procedimentos da coleta seguiram os seguintes passos: (i) obtenção de informações dos Comitês de Auditoria dos FRs. É importante destacar que, em situações em que a *expertise* das mulheres não estava disponível nos FRs, foram realizadas consultas no *Linkedin*; (ii) obtenção de informações da firma de auditoria extraídas dos FRs e (iii) coleta de dados relativos às características da empresa auditada dos FRs, juntamente com os dados necessários para calcular o tamanho da empresa, os quais foram obtidos na *Refinitiv Eikon*®

Modelo econométrico e procedimentos de análise dos dados

A qualidade da auditoria foi estimada com base nos honorários cobrados pelas firmas de auditoria independentes e na seleção de *proxies*, derivadas da literatura, com foco na firma de auditoria e na empresa auditada listadas na B3 S.A., conforme o modelo adaptado de ABBASI et al. (2020).

Nesta pesquisa, foram utilizadas as seguintes *proxies*: a variável dependente do estudo, que é a qualidade da auditoria (representada pelo logaritmo natural dos honorários de auditoria), e as variáveis independentes de interesse: (i) presença feminina nos Comitês de Auditoria, estimada pela variável *dummy* (DAFEM2) para a presença de no mínimo duas mulheres no Comitê (1 quando mais de uma mulher no Comitê e 0 caso contrário) e (ii) a *expertise* das mulheres que participam dos Comitês, representada pela variável *dummy* para *expertise* contábil/financeira (ExpAudit) (1 para mulheres com experiência contábil/financeira e 0 caso contrário).

Segundo ABBASI et al. (2020), é importante reconhecer que a qualidade da auditoria independente pode ser influenciada tanto pelas características da firma de auditoria quanto da companhia auditada. Portanto, as variáveis de controle selecionadas (Tabela 1), como o tamanho do Comitê de Auditoria, o ativo total da empresa auditada, o estoque, as contas a receber, o crescimento da receita, o retorno sobre o ativo, a alavancagem financeira, a relação *Market-to-Book ratio*, o nível de governança, a empresa de auditoria *big4* e a opinião do auditor, são necessárias para compreender e analisar a qualidade da auditoria independente. A inclusão dessas variáveis de controle fornece uma perspectiva abrangente e precisa dos fatores que podem afetar a qualidade da auditoria independente desta pesquisa.

Tabela 1
Definição das variáveis

VARIÁVEL	DESCRIÇÃO	OPERACIONALIZAÇÃO	COLETA
VARIÁVEL DEPENDENTE			
HON	Qualidade de auditoria	Logaritmo natural do valor dos horários de auditoria	FR
VARIÁVEIS INDEPENDENTES DE INTERESSE			
DAFEM2	Mais de uma mulher no Comitê de Auditoria	Variável dummy (1 mais de uma mulher, 0 caso contrário)	FR
ExpAudit	Expertise contábil/financeira das mulheres que compõem os Comitês de Auditoria	Variável dummy (0 não possuem expertise financeira/contábil, 1 quando possuem)	FR
VARIÁVEIS DE CONTROLE			
ComAudit	Tamanho do Comitê de Auditoria	Logaritmo natural da quantidade de membros do Comitê de Auditoria	FR
TAM	Ativo total da empresa auditada	Logaritmo natural do ativo total (size)	Refinitiv Eikon®
INV	Estoque	Inventário relativizado pelo ativo total (stock)	Refinitiv Eikon®
RECEB	Contas a Receber	Recebíveis relativizado pelo ativo total (debt)	Refinitiv Eikon®
GROWTH	Crescimento da Receita	Crescimento da receita (LnGrow)	Refinitiv Eikon®
ROA	Retorno sobre o ativo	Lucro líquido/pelo ativo total	Refinitiv Eikon®
LEV	Alavancagem Financeira	PC+PNC/AT	Refinitiv Eikon®
MTB	Market-to-book ratio	VLR Mercado / PL	Refinitiv Eikon®
GOV	Nível de Governança	*Variável dummy para nível de governança (1 melhores níveis e 0 caso contrário).	B3 S.A.
BIG4	Empresa de auditoria big4	**Variável dummy para empresas auditadas por big4 (1 auditada por big4 e 0 caso contrário).	FR
VARIÁVEIS DE CONTROLE			
OPA	Opinião do auditor	Variável dummy para a opinião do auditor (1 sem modificação e 0 com modificação).	B3 S.A.

* Considerou-se 1 para níveis 1 e 2 de Governança e Novo Mercado; e 0 para tradicional, Bovespa Mais e Bovespa Mais Nível 2.

** As big4 são as quatro maiores empresas de auditoria do mundo: Ernst & Young (EY), Deloitte, PricewaterhouseCoopers (PwC) e KPMG.

Fonte: Adaptado de Abbasi et al. (2020).

Os dados coletados foram tabulados e compilados em planilha eletrônica e posteriormente, foram operacionalizados utilizando o *software* Stata17®.

As hipóteses da pesquisa foram testadas de acordo com o modelo econométrico apresentado na Equação 1:

$$\begin{aligned}
 HON_{i,t} = & \beta_0 + \beta_1 DAFEM2_{i,t} + \beta_2 ExpAudit_{i,t} + \beta_3 ComAudit_{i,t} + \beta_4 TAM_{i,t} + \beta_5 INV_{i,t} \\
 & + \beta_6 RECEB_{i,t} + \beta_7 GROWTH_{i,t} + \beta_8 ROA_{i,t} + \beta_9 LEV_{i,t} + \beta_{10} MTB_{i,t} + \beta_{11} GOV_{i,t} \\
 & + \beta_{12} BIG4_{i,t} + \beta_{13} OPAudit_{i,t} + Setor + Ano \\
 & + \varepsilon_{i,t} \qquad \qquad \qquad \text{(Equação 1)}
 \end{aligned}$$

Os pressupostos da regressão de normalidade foram verificados por meio do Teste de *Shapiro-Francia*, indicado para amostras com mais de 30 observações, revelando que os dados possuem comportamento não normal. Para analisar a multicolinearidade, foi utilizada estatística *vif* (*variance inflation fator*), que, de acordo com MONTGOMERY, PECK e VINING (2021), ocorre quando duas ou mais variáveis estão correlacionadas entre si, dificultando a distinção de suas influências separadamente no modelo de regressão. Para que a regressão seja considerada aceitável, é necessário que o fator de inflação da variância para os estimadores seja inferior a 4 (FÁVERO e BELFIORI, 2017).

O Teste de *Breush-Pagan-Godfrey* rejeitou a hipótese nula que indicava a existência de homoscedasticidade para os modelos ($p = 0,000$), ou seja, se pode inferir com um nível de significância de 1% que o modelo não possui a mesma variância em todas as observações. Logo, optou-se pela utilização da estimação do modelo de regressão com erros-padrões robustos para corrigir problemas de heterocedasticidade. Portanto, foi utilizado o modelo de regressão de Mínimos Quadrados Ordinários (MQO) com erros-padrões robustos.

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

3 Descrição e análise de resultados

Considerando, o período delimitado para esta pesquisa e a amostra final analisada, foram registradas 772 observações. Identificou-se que, de um total de 2.564 membros de Comitês de Auditoria, 89% são compostos por homens e 11% por mulheres. Portanto, há um total de 273 mulheres participando dos Comitês de Auditoria.

A análise por empresa indicou que, das 146 que possuem Comitês de Auditoria, 80 delas contam com a presença de mulheres, o que equivale a 54%. Quanto à representatividade feminina nos Comitês de Auditoria por observações/por ano, os dados são os seguintes: 20% em 2012 e 2013; 10% em 2014; 11% em 2015; 16% em 2016; 14% em 2017; 19% em 2018; 17% em 2019; 20% em 2020; e 21% em 2021.

As observações anuais destacam que a representatividade feminina é ainda muito baixa. Os dados levantados nessa pesquisa corroboram MARCON et al. (2022) ao indicar que, nas últimas décadas, as mulheres têm conquistado posições nos Comitês de Auditoria e conselhos das empresas de capital aberto. No entanto, a equidade de gênero no Brasil ainda está longe de ser alcançada, uma vez que a participação feminina não ultrapassou 21% em nenhum dos anos analisados (Tabela 2). Essa constatação revela a persistência do fenômeno do *teto de vidro*, uma barreira invisível que impede o progresso das mulheres e cria obstáculos em suas trajetórias profissionais, como constatado por Tonelli (2022). Mesmo as mulheres executivas que conseguem superar esse obstáculo ainda enfrentam desafios para alcançar cargos de alta gestão.

Tabela 2
Representatividade feminina perante o total de observações anuais

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

Dos 772 casos observados, foi identificada a presença feminina em 239 Comitês. Ao analisar por setor, percebe-se que o setor de Bens Industriais e de Consumo Cíclico tem a maior representatividade feminina, seguido

pelos demais setores (Tabela 3). Esses resultados estão alinhados com o levantamento da Universidade de Caxias do Sul em 2019 e atualizado em 2021 em seu Boletim Anual sobre Mulheres e Mercado de Trabalho. Em ambos os anos, o setor de Serviços concentrou a maior participação feminina, com 60,1% em 2019 e 48,6% em 2021, seguido pelo setor de Comércio com 49,7% em 2019.

Por outro lado, o setor de Comunicações apresentou a menor representatividade feminina, especialmente nos subsetores de serviços de telecomunicações, corroborando as observações de CASELLI e ALMEIDA (2017). Os autores destacam que, apesar dos avanços no mercado de trabalho, ainda existem desafios nesse setor, principalmente pela dificuldade de lidar com um ambiente predominantemente masculino, onde clientes, diretores e proprietários das agências são homens.

Tabela 3
Participação feminina em Comitês por setor econômico

Classificação	Setor	Presença Feminina
1	Bens Industriais	45
2	Consumo Cíclico	42
3	Utilitários	37
4	Consumo Não Cíclico	27
5	Materiais Básicos	27
6	Tecnologia da Informação	20
7	Saúde	17
8	Imobiliário (<i>Real State</i>)	13
9	Energia	8
10	Comunicações	3
Total		239

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

A análise revelou que a presença feminina nos Comitês de Auditoria, por segmento de governança da B3 S.A., é mais significativa no nível de governança Novo Mercado. Este segmento apresenta a maior participação feminina, como indicado na 4ª coluna da Tabela 4, considerando os 239 Comitês de Auditoria analisados.

Tabela 4

Participação feminina em Comitês por nível de governança

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

O mapeamento por segmento trouxe à tona questões relacionadas ao ESG, especialmente para o pilar social. Observou-se que, entre todos os níveis de governança corporativa, o Novo Mercado – representando o mais alto padrão de governança, onde as empresas incluídas são consideradas exemplos de gestão de qualidade e transparência no Brasil – apresentou a maior participação feminina nos Comitês de Auditoria. Isso é evidenciado tanto pelo percentual absoluto de participação feminina em relação ao total de empresas no segmento, quanto pelo percentual de participação feminina em relação ao total de membros nos Comitês por segmento. Este achado é significativo para a pesquisa, uma vez que não foi identificada anteriormente uma relação direta entre ESG e nível de governança em estudos anteriores.

Análise descritiva dos dados, correlação e teste de hipóteses

A estatística descritiva, incluindo média, desvio padrão, mínimo e máximo, das variáveis participação feminina em Comitês de Auditoria e no Conselho de Administração, bem como os honorários de auditoria cobrados pelas firmas de auditoria independente está apresentada na Tabela 5.

Os dados revelam que, em média, as empresas pagam cerca de R\$ 2,4 milhões, anualmente em honorários para as firmas de auditoria (auditoria das demonstrações contábeis). Destaca-se também que os valores dos honorários variam consideravelmente entre as empresas analisadas, com o valor mínimo pago sendo de R\$ 6.381,24 e o máximo atingindo R\$ 48,8 milhões. Para lidar com essa disparidade, o modelo utilizado nessa pesquisa considerou o logaritmo natural do valor dos honorários de auditoria de cada empresa no período em questão. É importante ressaltar que foram excluídos

os honorários referentes a outros serviços prestados que não envolvessem a auditoria das demonstrações contábeis.

Tabela 5
Estatística descritiva das variáveis

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

*n=668 **n=771

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

As empresas, em média, possuem 3 membros nos Comitês de Auditoria e 7 nos Conselhos de Administração. É importante destacar que algumas empresas que não possuem Comitês de Auditoria, enquanto outras têm pelo menos 1 membro, podendo chegar a 8 membros. Já os Conselhos de Administração variam de 2 a 15 membros, compondo-se, em média, de um número mais que o dobro em comparação aos Comitês de Auditoria.

A presença feminina nesses órgãos segue uma proporção semelhante, com o Conselho de Administração tendo de zero a quatro mulheres, enquanto no Comitê de Auditoria a presença varia de zero a duas mulheres. Em média, a representatividade feminina é maior nos Conselhos de Administração. Quanto ao percentual de participação feminina nos Comitês de Auditoria

analisados, observa-se que, em média, representa apenas 10% do total, indicando um percentual baixo em relação ao total de observações efetuadas.

Os ativos circulantes das empresas têm uma média de R\$ 7,7 bilhões, enquanto os ativos totais apresentam uma média de R\$ 27,9 bilhões. Assim como nos honorários, os ativos circulantes e totais exibem uma significativa desconexão quando observados pelos valores mínimos e máximos. Portanto, no modelo utilizado na pesquisa, foi considerado o logaritmo natural do ativo total (*size*).

Os passivos das empresas, em média, totalizam R\$407 bilhões. Ao analisar isoladamente os ativos e passivos, parece que as empresas têm mais dívidas e obrigações. No entanto, uma análise mais ampla revela que o passivo varia de R\$ 19,2 milhões a R\$ 136 bilhões.

A receita das empresas analisadas, em média, foi de R\$ 15,1 milhões, o que sugere que os honorários cobrados pelas firmas de auditoria representam cerca de 0,02% desse montante.

O crescimento de vendas é de aproximadamente R\$ 1,55 bilhões, com uma variação negativa de R\$ 39 bilhões e um crescimento máximo de vendas de R\$181 bilhões de reais. Quanto aos inventários (estoques), recebíveis e patrimônio líquido, estes totalizaram, em média, R\$ 1,81 bilhões, R\$ 2,67 bilhões e R\$ 9,71 bilhões, respectivamente.

O índice *Market to Book* foi calculado considerando o valor total da empresa dividido pelo valor do patrimônio líquido negociado na Bolsa, resultando em uma média de 3,06, com um mínimo de 0,04 e máximo de 78,06.

Por fim, o valor de mercado é em média R\$ 15 bilhões, se destacando a disparidade dos valores, com um mínimo de R\$13,2 milhões e um de máximo R\$ 407 bilhões.

A correlação entre as variáveis do estudo foi testada utilizando a correlação de *Spearman*, cujos resultados estão na Tabela 6. A análise revela associações entre as variáveis o que pode indicar possíveis problemas de multicolinearidade. Para investigar essa questão, incluindo a endogeneidade, foi realizada uma análise de correlação entre as variáveis utilizadas na amostra. Observou-se que as variáveis independentes não apresentam forte correlação entre si, e, o que diminui a probabilidade de problemas de multicolinearidade.

Tabela 6
Correlação de Spearman

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

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

O resultado da correlação de *Spearman* evidencia que a variável HON (qualidade da auditoria independente) não apresentou correlação com a *dummy* de mais de uma mulher nos Comitês de Auditoria. Este achado está alinhado com Sun et al. (2011), os quais não encontram nenhuma relação entre mulheres diretoras em Comitês de Auditoria e provisões discricionárias. Além disso, empresas com maior crescimento de vendas apresentam uma correlação positiva fraca ($r=0,49$) com os honorários de auditoria. Desse achado, pode-se inferir que quanto maior a complexidade envolvida na auditoria, maior o esforço necessário (ZAMAN et al., 2011), o que pode resultar em honorários mais elevados. Além disso, uma variação mais significativa nos saldos implica em mais testes de auditoria devido a mais confirmações de saldo e visitas ao local, respectivamente (Lai et al., 2017), o que se traduz em taxas de auditoria mais altas.

A variável tamanho da empresa auditada apresentou uma correlação positiva moderada ($r=0,58$) com a qualidade da auditoria o que confirma a conclusão de ABBASI et al. (2020), que encontraram uma associação positiva entre o tamanho da empresa auditada e os honorários de auditoria.

Em relação à normalidade dos dados, foi aplicado Teste de *Shapiro-Francia* para avaliar a normalidade dos resíduos. Os resultados do teste indicaram que a hipótese nula de distribuição normal foi rejeitada ao nível de significância de 95% ($p\text{-value} = 0,00001$) (Tabela 7).

Tabela 7
Pressupostos da Regressão

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

Para investigar a presença de heterocedasticidade foi realizado o Teste de *Breusch-Pagan*, cujos resultados rejeitaram a hipótese nula que indica heterocedasticidade dos resíduos ($p\text{-value} = 0,0000$). Além disso, o teste de *White* também foi estimado, sendo que a hipótese nula desse teste indica presença de homoscedasticidade, a qual não foi rejeitada ($p\text{-value} = 0,0000$). Portanto, para lidar com os problemas de heterocedasticidade, o modelo de regressão foi estimado com erros-padrões robustos.

No tocante ao teste de multicolinearidade, utilizou-se a estatística VIF (*variance inflation factor*), a qual indica a correlação entre duas ou mais variáveis, dificultando a distinção de suas influências separadamente no modelo de regressão, de acordo com MONTGOMERY et al. (2021). Para garantir que a regressão seja aceitável, é considerado ideal que o fator de inflação da variância para os estimadores seja inferior a 4 (Fávero et al., 2009). Os valores de *Variance Inflation Fator* (VIF) para todos os construtos do modelo são inferiores a 4 ($vif = 1,45$), indicando ausência de problemas de multicolinearidade (Tabela 8).

Tabela 8
VIF

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

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

Tabela 9
Regressão linear múltipla – MQO – Comitês de Auditoria

LnHon	Coefficiente	Erro padrão robusto	t-value	P> t	Intervalo de 95% de Confiança	
DAFEM2	0,378004	0,182283	2,07	0,039	0,0200372	0,7361436
ExpAudit	-0,1328616	0,169083	-0,93	0,350	-0,38520167	0,1367507
ComAudit	-0,0825012	0,1271208	-0,65	0,517	-0,3322009	0,1671984
TAM	0,4195419	0,0533045	7,87	0,000	0,3148373	0,5242465
INV	0,1184801	0,4642133	0,26	0,799	-0,7933607	1,030321
RECEB	0,3518574	0,4357172	0,81	0,420	-0,5040092	1,207724
Growth	0,1059991	0,0434842	2,44	0,015	0,0205844	0,1914139
ROA	-0,007901	0,0074397	-1,06	0,289	-0,0225147	0,0067127
LEV	0,2712847	0,3093343	0,88	0,381	-0,3363317	0,8789011
MTB	-0,015982	0,0131542	-1,21	0,225	-0,0418203	0,0098563
GOV	0,1338828	0,133074	1,01	0,315	-0,1275123	0,3952778
BIG4	0,5807069	0,1312961	4,42	0,000	0,3228058	0,838608
OPA	-0,0262683	0,1863716	-0,05	0,961	-0,3923541	0,3398174
EnerUti	-0,9375377	0,1519038	-6,17	0,000	-1,235919	-0,6391562
Basic	-0,5431515	0,249615	-2,21	0,028	-1,033465	-0,0528381
ConsCycl	-0,2314169	0,1760203	-1,34	0,180	-0,5771698	0,1143361
ConsNCyc	-0,2919144	0,2048702	-1,56	0,120	-0,6943366	0,1105079
Heal	-0,0801685	0,1417627	-0,73	0,469	-0,3586299	0,1982929
IND	-4245931	0,1468542	-2,90	0,04	-0,7117072	-0,1374791
Ano						
2013	-0,0544573	0,1989232	-0,27	0,784	-0,4362468	0,3452343
2014	0,0697551	0,2120128	0,30	0,767	-0,346697	0,4862073
2015	0,1041157	0,1915706	0,50	0,619	-0,2721824	0,4804139
2016	-0,0087351	0,2245002	-0,12	0,901	-0,449716	0,4322457
2017	0,0700262	0,2001208	0,30	0,764	-0,3230669	0,4631192
2018	0,1430839	0,1798864	0,69	0,489	-0,2102631	0,4964308
2019	0,0783619	0,1974833	0,36	0,719	-0,3095503	0,466274
2020	0,3000678	0,1750723	1,61	0,107	-0,0438231	0,6439586
2021	0,0102395	0,167589	0,06	0,951	-0,7671315	0,3603625
Constante	1,967857	0,974715	2,02	0,044	0,0532525	3,882461
R-squared = 0,4219 Root MSE = 0,95863						

O coeficiente de determinação (R^2) indica quanto da variação da variável dependente pode ser explicada dentro pelo modelo. Segundo COHEN (1988), valores acima de 13% são considerados médios, e valores acima de 26% são considerados altos. No modelo apresentado, a qualidade da auditoria independente (honorários) é explicada em 42,19% pelas variáveis de interesse e de controle, o que representa um alto poder explicativo. De acordo com os resultados (Tabela 9), observa-se que não há significância na participação de pelo menos uma mulher nos Comitês de Auditoria. No entanto, o resultado ($p=0,039$) evidencia um efeito positivo entre a qualidade da auditoria independente e a presença de mais mulheres no Comitê de Auditoria (DAFEM2), com um nível de significância de 95%, e dessa forma, não se rejeita H_1 .

A constatação é que a presença de pelo menos uma mulher no Comitê de Auditoria não apresenta uma influência significativa sobre a qualidade da auditoria, contradizendo os achados de ORADI e IZADI (2019), que constataram que a presença de pelo menos um membro do sexo feminino nos Comitês de Auditoria reduz a probabilidade de ocorrência de manipulações financeiras. Também contraria o estudo de THIRUVADI e HUANG (2011), que demonstraram que a presença feminina em Comitês de Auditoria pode ter repercussões positivas, quando pelo menos uma mulher participa ativamente desse comitê. Além disso, o resultado difere do encontrado por THIRUVADI (2012), que mostrou evidências consistentes de que a presença de pelo menos uma mulher no Comitê de Auditoria contribui para melhores práticas de governança corporativa e aumenta a confiança externa, desempenhando um papel relevante na regulação de normas e decisões políticas.

Ao aceitar a H_1 , levanta-se a questão apresentada por KARPOWITZ e MENDELBERG (2014) sobre a baixa representação feminina em certos ambientes, onde demonstraram como a composição de gênero e as regras de um corpo deliberativo afetam quem fala, como o grupo interage, os tipos de questões que o grupo aborda, quais vozes prevalecem e o que o grupo decide em última instância. Os mesmos autores argumentam que os esforços para melhorar a representação das mulheres serão insuficientes, a menos que abordem as regras institucionais que impedem a voz delas.

Estudos anteriores corroboram esse achado de que quando há uma mulher, a tendência é não serem ouvidas e, conseqüentemente, não influenciarem nas ações tomadas pelo ambiente em que estão inseridas (ZIMMERMAN e WEST, 1996). No estudo, os resultados apontam que os homens negam *status* igual às mulheres como parceiras de conversação

e, assim, ao interromper, os homens podem impedir as mulheres de falar e ganhar a palavra para sua própria discussão, “eles arquitetam o silêncio feminino” (ZIMMERMAN e WEST, 1996). Ressalta-se novamente, que há 11% de representação feminina entre todos os membros de Comitê de Auditoria analisados nesta pesquisa e, neste ambiente predominantemente masculino, talvez seja receptível a vozes femininas quando elas não estão sozinhas, ou seja, há mais de uma mulher.

O resultado que evidencia ser necessária a presença de ao menos duas mulheres nos Comitês de Auditoria para influenciar na qualidade da auditoria independente pode ser visto pela ótica da psicologia novamente, pois estudos mostram que exposições sutis de mulheres a líderes femininas altamente bem-sucedidas inspiram o comportamento e a autoavaliação das mulheres em tarefas estressantes de liderança (LATU et al., 2013). MCDONAGH e FITZSIMONS (2020) também identificaram que empresas nas quais as mulheres ocupam mais de um terço dos cargos *seniores* possuem margem de lucro líquido maior do que as empresas que não têm mulheres nesse nível. Além disso, REZENDE (2019) destaca que a presença equitativa de mulheres nos espaços de poder e tomada de decisão é importante porque permite que a composição de tais espaços se assemelhe mais à constituição da sociedade, mas também porque é “condição necessária para que os interesses das mulheres sejam levados em conta”.

No que diz respeito ao efeito econômico, quando há mais de uma mulher participando de um Comitê de Auditoria, ocorre um aumento no logaritmo natural dos honorários de auditoria, o que sugere um aumento na qualidade da auditoria independente. Esse resultado corrobora estudos anteriores como o de KALELKAR e KHAN (2016) e LAI et al. (2017), que encontram uma relação positiva entre a presença feminina em Comitês de Auditoria e os honorários nos Estados Unidos; SELLAMI e CHERIF (2020) também relataram um resultado semelhante para o cenário sueco.

Considerando que quanto menos mulheres estão presentes nesses Comitês dominados por homens, menos diversificado ele se torna, WAHID (2019) destaca que a inclusão do gênero feminino é oportuna para diversificar esse ambiente masculino. SIEGHART (2022) complementa que grupos homogêneos podem ser mais confiantes de que tomam decisões certas, mas são os grupos mais diversificados que realmente apresentam resultados melhores.

Contrariando as expectativas da pesquisa, a H_2 foi rejeitada, uma vez que e não foi encontrada uma associação estatisticamente significativa entre a *expersite* contábil/financeira das mulheres que compõem o Comitê de

Auditoria e a qualidade da auditoria independente. Isso difere dos resultados de SELLAMI e CHERIF (2020), que concluem que o “efeito de gênero” é impulsionado pela experiência profissional das diretoras, e não apenas por sua representação; e de ABBASI et al. (2020), que descobriram uma associação positiva entre diretoras e especialistas em contabilidade do sexo feminino em Comitês de Auditoria e a qualidade da auditoria.

Esse achado está em linha com o de ITTONEN et al. (2010), que constataram que mulheres especialistas financeiras em Comitês de Auditoria têm uma associação insignificante quando se trata de supervisionar relatórios financeiros. Também está em conformidade com RAINSBURY et al. (2009), que verificaram a falta de relação significativa entre independência e *expertise* do Comitê e a qualidade dos relatórios financeiros. Da mesma forma, a qualidade dos Comitês de Auditoria tem pouco impacto sobre o nível dos honorários.

O resultado para o teste da H_2 (rejeitada) pode ser atribuído ao fato de a pesquisa não ter segregado *expertise* contábil e *expertise* financeira, o que constitui uma limitação desta pesquisa. HOITASH et al. (2009) afirmam que os especialistas financeiros não contábeis estão menos diretamente envolvidos nos relatórios financeiros, e, portanto, podem não possuir o conhecimento necessário para monitorar as demonstrações financeiras (DEFOND et al., 2005; KIM et al., 2017). Como resultado, os especialistas não contábeis membros de Comitês de Auditoria podem diminuir a eficácia destes.

Outra linha de pensamento, embora alarmante, reflete uma realidade presente, que é o fato de que quanto mais competente e conhecimento deter a mulher, menos influente e mais empática e mais empática ela será vista aos olhos dos homens (SIEGHART, 2022). Essa perspectiva se aplica ao ambiente investigado, onde foi observado um cenário dominado por homens. Portanto, a *expertise* das mulheres nos Comitês pode não ser suficiente para garantir sua influência; pelo contrário, pode até diminuí-la.

O tamanho da companhia auditada também se mostrou estatisticamente significativo ($p=0,00$) em relação à qualidade da auditoria, com um nível de confiança de 99%. Esse achado corrobora o estudo de ZALATA et al. (2018), que sugere que essa variável influencia positivamente a qualidade da auditoria, devido à ampla variedade de experiências dos diretores.

O crescimento da receita também influencia na qualidade de auditoria, como apontado por BLANDON et al. (2023), que destacam que empresas com maior crescimento de vendas tendem a pagar honorários de auditoria mais elevados, o que lhes permite contratar auditores mais qualificados.

Outra variável de controle significativa para a qualidade da auditoria foi a *dummy* de *big4*, indicando que quando as empresas são auditadas pelas *big4*, a qualidade da auditoria independente aumenta. Esse resultado está alinhado com o estudo de ESHLEMAN e GUO (2014), que ressalta umas das teorias das mais estabelecidas na literatura de auditoria, sugerindo de que as firmas *big4*, devido ao tamanho e aos seus programas de treinamento mais robustos, oferecem uma maior qualidade de auditoria. Argumenta-se que as firmas de auditoria de maior porte têm reputação a zelar e, portanto, são mais propensas a preservar sua independência em qualquer trabalho de auditoria (DEANGELO, 1981). Além disso, esse achado pode ser explicado também pelo fato de que firmas de auditoria maiores têm mais recursos para investir em programas de treinamento, resultando em auditores mais bem qualificados.

Entre os setores que influenciaram estatisticamente e de forma significativa os honorários de auditoria e, conseqüentemente, a qualidade da auditoria, destacam-se o setor imobiliário/*real state* ($p=0,00$), bens industriais ($p=0,004$) e materiais básicos ($p=0,028$), com um nível de significância de 95%. Dentre esses setores, o de Bens Industriais se destaca por apresentar uma maior participação feminina. Neste setor estão agrupadas empresas envolvidas na fabricação e comercialização de bens de capital, incluindo máquinas, equipamentos, veículos, ferramentas e outros produtos usados na produção industrial. Em outras palavras, é um setor que abrange agrupa grandes empresas brasileiras.

4 Conclusões

Os objetivos da pesquisa foram sustentados por duas hipóteses: **H₁**, que postula que a presença de mais de uma mulher nos Comitês de Auditoria influencia positivamente na qualidade da auditoria independente, e pela **H₂**, que afirma que Comitês de Auditoria com presença feminina e *expertise* contábil/financeira impactam na qualidade das auditorias independentes.

É necessário salientar que os testes realizados confirmaram a **H₁** e rejeitaram a **H₂**, um resultado que está em linha com estudos anteriores que mostraram que mulheres expostas a líderes femininas bem-sucedidas inspiram o comportamento e a autoavaliação das mulheres em tarefas estressantes de liderança (LATU et al., 2013). Além disso, é relevante destacar que quanto mais mulheres em cargos de liderança ou conselhos deliberativos em uma organização, maior é a probabilidade de apresentar resultados superiores (DIXON FYLE et al., 2020). Por fim, é observado que empresas nas quais as mulheres ocupam mais de um terço dos cargos *seniores* têm uma margem de

lucro líquido maior do que aquelas que não possuem mulheres nesses níveis (MCDONAGH e FITZSIMONS, 2020).

Do ponto de vista econômico, os resultados indicam que a presença de mulheres nos Comitês de Auditoria aumenta a demanda por garantia fornecida por auditores independentes, resultando em honorários mais altos e melhor qualidade da auditoria (KALELKAR e KHAN, 2016, LAI et al., 2017, SELLAMI e CHERIF, 2020, MIGLANI e AHMED, 2019). O mapeamento da presença feminina por segmento trouxe à tona questões relacionadas ao ESG, especialmente para o pilar social. Entre todos os níveis de governança corporativa, o Novo Mercado destacou-se por apresentar a maior participação feminina. Esse achado pode ser considerado relevante, inovador e encorajador para pesquisas nessa área ainda pouco explorada, que investiga a relação entre mulheres e ESG. Portanto, representa um novo *insight* para a literatura sobre a presença feminina em comitês de auditoria e segmentos de listagem.

A análise por empresa revelou que, das 146 analisadas e que possuem Comitês de Auditoria, 80 têm presença feminina, totalizando 54%. Embora, esse panorama pareça encorajador à primeira vista, ao considerar o período e delimitado para essa pesquisa e a amostra desta pesquisa, foram feitas 772 observações, mostrando que dos 2.564 membros de Comitês de Auditoria, 89% são homens e apenas 11% são mulheres. Isso reforça as observações de MELO (2022) de que as empresas estão progredindo lentamente na redução da desigualdade nos órgãos de maior representatividade, enquanto a disparidade permanece acentuada. Esse resultado também destaca a persistente luta das mulheres contra a discriminação e preconceito nas corporações, evidenciando a subvalorização de suas habilidades e conhecimentos em ambientes predominantemente masculinos (TONELLI, 2022).

Da baixa participação feminina nos Comitês de Auditoria, infere-se a existência de um *teto de vidro* – uma barreira invisível que impede o avanço das mulheres e cria obstáculos para sua ascensão. Mesmo quando as mulheres executivas conseguem romper esse *teto de vidro* em suas carreiras profissionais, ainda enfrentam desafios significativos para alcançarem cargos de alta gestão (TONELLI, 2022).

Esse contraste de resultados, onde se observa uma maior presença de mulheres nos Comitês de Auditoria influenciando na qualidade da auditoria independente, mas ainda com uma baixa participação feminina em posições de liderança estudadas, destaca a importância de os formuladores de políticas revisarem a regulamentação da governança corporativa. É crucial

incorporar ainda mais a diversidade de gênero, considerando a possibilidade de implementar cotas obrigatórias de participação feminina não apenas em Conselhos de Administração – como está em tramitação – mas também em outros Conselhos e Comitês. Isso poderia ser uma alternativa para superar ou reduzir as barreiras que existem nas estruturas de poder das corporações.

As limitações da pesquisa estão relacionadas à possibilidade de que as descobertas não sejam aplicáveis a outros ambientes com culturas e legislações distintas, além da consideração da *expertise* contábil/financeira agrupada. Para estudos futuros, sugere-se uma análise mais detalhada da *expertise*, incluindo o nível de formação de cada membro do Comitê de Auditoria, bem como a ampliação dos Comitês analisados. Além disso, seria interessante investigar a relação entre a participação feminina e a agenda ESG.

Referências

ABBASI, K.; ALAM, A.; BHUIYAN, MBU. **Comitês de auditoria, diretoras e os tipos de especialistas financeiros femininos e masculinos: evidências adicionais.** *Journal of Business Research*, v. 114, p. 186-197, 2020.

ALDAMEN, H.; HOLLINDALE, J.; ZIEGELMAYER, JL. Conselheiras de auditoria e sua influência nos honorários de auditoria. **Contabilidade e Finanças**, v. 58, n. 1, pág. 57-89, 2018.

BEKTUR, Ç.; ARZOVA, SB. O efeito de mulheres gerentes no conselho de administração de empresas no relato integrado: Exemplo do Índice de Sustentabilidade da Bolsa de Valores de Istambul (ISE). **Journal of Sustainable Finance & Investment**, v. 12, n. 2, pág. 638-654, 2022. See More

BLANDON G., e outros. Mulheres liderando o processo de auditoria e honorários de auditoria: um estudo europeu. **European Research on Management and Business Economics**, v. 29, n. 1, pág. 100206, 2023.

BRAUNBECK, GO. **Determinantes da qualidade dos auditores independentes no Brasil.** 2010. Tese (Doutorado) - Universidade de São Paulo.

CHEN, KY; ZHOU, J. Comitê de auditoria, características do conselho e decisões de troca de auditores pelos clientes da Andersen. **Pesquisa Contábil Contemporânea**, v. 24, n. 4, pág. 1085-1117, 2007.

COHEN, J. Definir tabelas de correlação e contingência. **Medição psicológica aplicada**, v. 12, n. 4, pág. 425-434, 1988.

DEANGELO, LE. Tamanho do auditor e qualidade da auditoria. **Revista de contabilidade e economia**, v. 3, n. 3, pág. 183-199, 1981.

DEFOND, ML; HANN, RN; HU, X. O mercado valoriza expertise financeira em comitês de auditoria de conselhos de administração? **Revista de pesquisa contábil**, v. 43, n. 2, pág. 153-193, 2005.

DEFOND, M.; ZHANG, J. Uma revisão da pesquisa de auditoria arquivística. **Revista de contabilidade e economia**, v. 58, n. 2-3, pág. 275-326, 2014.

DHALIWAL, DAN; NAIKER, VIC; NAVISSI, F. A associação entre a qualidade dos accruals e as características dos peritos contábeis e do mix de expertises nos comitês de auditoria. **Pesquisa contábil contemporânea**, v. 27, n. 3, pág. 787-827, 2010.

Eltweri, A. (2021). **Diversidade dos membros do comitê de auditoria e sua influência nos honorários de auditoria**. O Blog Internacional EFAL-IT: Inovações em Tecnologia da Informação em Economia, Finanças, Contabilidade e Direito, 2(5), 1-15. Bacau, Romênia: Liverpool John Moores University. Recuperado de <http://www.alexander.it/51-DiversityAuditCommittee.pdf>

ESHLEMAN, JD; GUO, P. Os auditores do Big 4 fornecem maior qualidade de auditoria depois de controlar a escolha endógena do auditor? **Auditoria: Um diário de prática e teoria**, v. 33, n. 4, pág. 197-219, 2014.

FÁVERO, LP; BELFIORE, P. **Manual de análise de dados: estatística e modelagem multivariada com Excel®, SPSS® e Stata®**. Elsevier Brasil, 2017.

FIRMINO, JE; DAMASCENA, LG; PAULO, E. Qualidade da auditoria no Brasil: um estudo sobre a atuação dos auditores independentes denominados Big Four. Sociedade, **Contabilidade e Gestão**, v. 5, n. 3, 2011.

GARCIA, AS; MENDES-DA-SILVA, W.; ORSATO, RJ. Indústrias sensíveis produzem melhor desempenho ESG: evidências de mercados emergentes. **Jornal de produção mais limpa**, v. 150, p. 135-147, 2017.

GHAFRAN, C.; O'SULLIVAN, N. O impacto da experiência do comitê de auditoria na qualidade da auditoria: evidências de honorários de auditoria no Reino Unido. **The British Accounting Review**, v. 49, n. 6, pág. 578-593, 2017.

HABBASH, M.; ALGHAMDI, S. Qualidade da auditoria e gerenciamento de resultados em economias menos desenvolvidas: o caso da Arábia Saudita. **Journal of Management & Governance**, v. 21, p. 351-373, 2017.

HILLMAN, AJ; DALZIEL, T. Conselhos de administração e desempenho da empresa: Integrando as perspectivas da agência e da dependência de recursos. **Revisão da Academy of Management**, v. 28, n. 3, pág. 383-396, 2003.

HOITASH, U.; HOITASH, R.; BEDARD, JC. Governança corporativa e controle interno sobre relatórios financeiros: Uma comparação de regimes regulatórios. **A revisão contábil**, v. 84, n. 3, pág. 839-867, 2009.

HOSSAIN, M. et al. Mulheres na sala de reuniões e seu impacto na divulgação relacionada às mudanças climáticas. **Revista de Responsabilidade Social**, v. 13, n. 4, pág. 828-855, 2017.

LAI, KM et al. Diversidade de gênero no conselho, honorários do auditor e escolha do auditor. **Pesquisa Contábil Contemporânea**, v. 34, n. 3, pág. 1681-1714, 2017.

LAMOREAUX, PT O acesso à inspeção do PCAOB melhora a qualidade da auditoria? Um exame de empresas estrangeiras listadas nos Estados Unidos. **Revista de Contabilidade e Economia**, v. 61, n. 2-3, pág. 313-337, 2016.

LAWRENCE, IM et al. Líderes femininas bem-sucedidas capacitam o comportamento das mulheres em tarefas de liderança. **Journal of Experimental Social Psychology**, v. 49, n. 3, pág. 444-448, 2013.

LAWRENCE, A.; MINUTTI-MEZA, M.; ZHANG, P. As diferenças entre Big 4 e não Big 4 em proxies de qualidade de auditoria podem ser atribuídas às características do cliente? **A revisão contábil**, v. 86, n. 1, pág. 259-286, 2011.

LAY, LA; GONÇALVES, M.; DA CUNHA, PR. Relação entre gênero no Conselho de Administração e no Comitê de Auditoria com o audit delay. **Revista Contemporânea de Contabilidade**, v. 14, n. 33, pág. 118-139, 2017.

LUEG, R.; MALINAUSKAITE, L.; MARINOVA, I. O papel vital dos processos de negócio para um modelo de negócio: o caso de uma startup. **Problemas e Perspectivas em Gestão**, v. 12, n. 4 (continuação), pág. 213-220, 2014.

MIGLANI, S.; AHMED, K. Diversidade de gênero em comitês de auditoria e seu impacto nos honorários de auditoria: evidências da Índia. **Revista Pesquisa Contábil**, v. 32, n. 3/4, pág. 513-534, 2019.

MIRALLES-QUIRÓS, MM; MIRALLES-QUIRÓS, JL; VALENTE GONÇALVES, LM. O valor relevância do desempenho ambiental, social e de governança: o caso brasileiro. **Sustentabilidade**, v. 10, n. 3, pág. 574, 2018.

MONTGOMERY, DC; PECK, EA; VINING, GG. **Introdução à análise de regressão linear**. John Wiley & Filhos, 2021. See More

ORADI, J.; IZADI, J. Diversidade de gênero do comitê de auditoria e relatórios financeiros: evidências de reformulações. **Revista de Auditoria Gerencial**, v. 35, n. 1, pág. 67-92, 2020.

PALMROSE, ZV. Co-vencedor do manuscrito competitivo de 1987: Uma análise do litígio do auditor e da qualidade do serviço de auditoria. **Revisão contábil**, v. 63, n. 1, pág. 55-73, 1988.

PANDE, R.; FORD, D. Cotas de gênero e liderança feminina. In: **Gênero e o MBA: Jornada Global da Mulher**. Palgrave Macmillan, 2012. p. 115-132.

RAINSBURY, EA; BRADBURY, M.; CAHAN, SF. O impacto da qualidade do comitê de auditoria na qualidade dos relatórios financeiros e nos honorários de auditoria. **Journal of Contemporary Accounting & Economics**, v. 5, n. 1, pág. 20-33, 2009.

SANT'ANA, AA; SANT'ANA, MDF; SERPA, PBDS. Discussões entre professores e alunos em um ambiente de modelagem computacional. **Revista de Ensino de Ciências e Matemática (REnCiMa)**, v. 11, n. 1, pág. 79-90, 2020.

SELLAMI, Y.; CHERIF, I. Diretoria do comitê de auditoria feminino e honorários de auditoria. **Revista de Auditoria Gerencial**, v. 35, n. 3, pág. 398-428, 2020.

SIEGHART, Mary Ann. **A Lacuna de Autoridade**: com prefácio de Gabriela Prioli. São Paulo: Benvirá, 2022. 352 p.

SORRENTINO, MSDAS; TEIXEIRA, B.; VICENTE, EFR. Comitê de Auditoria: avanços às regras da SOX, Bacen, Susep e IBGC. **Revista de Educação e Pesquisa em Contabilidade**, v. 10, n. 3, pág. 241-257, 2016.

SRINIDHI, BIN; GUL, FA; TSUI, J. Diretoras e qualidade dos rendimentos. **Pesquisa Contábil Contemporânea**, v. 28, n. 5, pág. 1610-1644, 2011.

SOL, J.; LIU, G.; LAN, G. A diretoria feminina em comitês de auditoria independentes restringe o gerenciamento de resultados? **Journal of Business Ethics**, v. 99, p. 369-382, 2011.

TEIXEIRA, B. **Relação do tamanho, da expertise e da independência do Comitê de Auditoria com a qualidade da auditoria independente**. Dissertação (mestrado) - Universidade Federal de Santa Catarina, Programa de Pós-Graduação em Contabilidade, Florianópolis, 2016.

TEPALAGUL, N.; LIN, L. Independência do auditor e qualidade da auditoria: Uma revisão da literatura. **Revista de Contabilidade, Auditoria e Finanças**, v. 30, n. 1, pág. 101-121, 2015.

THIRUVADI, S.; HUANG, HW. Comitê de auditoria diferenças de gênero e gerenciamento de resultados. **Gender in Management: An International Journal**, v. 26, n. 7, pág. 483-498, 2011.

ULLAH, I. et al. Diversidade do conselho e qualidade dos relatórios financeiros: evidências da China. **Economic Research-Ekonomska Istraživanja**, v. 36, n. 1, pág. 1-19, 2022.

VELTE, P.; STIGLBAUER, M. Concentração do mercado de auditoria e sua influência na qualidade da auditoria. **International Business Research**, v. 5, n. 11, pág. 146-161, 2012.

WAHID, AS. Os efeitos e os mecanismos da diversidade de gênero no conselho: evidências da manipulação financeira. **Journal of Business Ethics**, v. 159, n. 3, pág. 705-725, 2019.

WASIUZZAMAN, S.; WAN MOHAMMAD, WM. Board diversidade de gênero e transparência da divulgação ambiental, social e de governança: evidências da Malásia. **Economia gerencial e de decisão**, v. 41, n. 1, pág. 145-156, 2020.

ZALATA, AM; TAURINGANA, V.; TINGBANI, I. Competência financeira, gênero e gerenciamento de resultados do comitê de auditoria: o gênero do especialista financeiro é importante? **Revisão Internacional de Análise Financeira**, v. 55, p. 170-183, 2018.

Recebido em julho de 2023.

Aprovado em março de 2024.