



Universidade de Brasília (UnB)
Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Gestão de Políticas
Públicas (FACE)
Departamento de Ciências Contábeis e
Atuariais (CCA) Curso de Graduação em
Ciências Contábeis

Letícia Gabrielle Batista Cardoso

**Diversidade social do Conselho de Administração e características das
empresas participantes do processo seletivo do ISEB3 2021/2022**

Brasília – DF
2022

Professora Doutora Márcia Abrahão Moura
Reitora da Universidade de Brasília

Professor Doutor Enrique Huelva Unternbäumen
Vice-Reitor da Universidade de Brasília

Professor Doutor Diêgo Madureira de Oliveira
Decano de Ensino de Graduação

Professor Doutor José Márcio de Carvalho
**Diretor da Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Gestão de Políticas
Públicas**

Professor Doutor Sérgio Ricardo Miranda Nazaré
Chefe do Departamento de Ciências Contábeis e Atuariais

Professora Doutora Fernanda Fernandes Rodrigues
Coordenador de Graduação do curso de Ciências Contábeis - Diurno

Professor Doutor José Lúcio Tozetti Fernandes
Coordenador de Graduação do curso de Ciências Contábeis - Noturno

Leticia Gabrielle Batista Cardoso

Diversidade social do Conselho de Administração e características das empresas participantes do processo seletivo do ISEB3 2021/2022

Trabalho de Conclusão de Curso (Artigo) apresentado ao Departamento de Ciências Contábeis e Atuariais da Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Gestão de Políticas Públicas como requisito parcial à obtenção do grau de Bacharel em Ciências Contábeis.

Linha de Pesquisa: Contabilidade e mercado financeiro

Área: Outras – Governança Corporativa

Orientador: José Lucio Tozetti Fernandes

Brasília - DF

2022

Cardoso, Letícia Gabrielle Batista

Diversidade social do Conselho de Administração e características das empresas participantes do processo seletivo do ISEB3 2021/2022/
Cardoso, Letícia Gabrielle Batista –Brasília, 2022 41p.

Orientador(a): Prof. José Lucio Tozetti Fernandes

Trabalho de Conclusão de curso (Artigo - Graduação) – Universidade de Brasília, 1º Semestre letivo de 2022.

Bibliografia.

1 Governança-corporativa; 2 diversidade; 3 conselho de administração. I. Departamento de Ciências Contábeis e Atuariais da Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de Brasília. II. Diversidade social do Conselho de Administração e características das empresas participantes do processo seletivo do ISEB3 2021/2022/

.CDD –

Letícia Gabrielle Batista Cardoso

Diversidade social do Conselho de Administração e características das empresas participantes
do processo seletivo do ISEB3 2021/2022

Trabalho de Conclusão de Curso (Artigo)
apresentado ao Departamento de Ciências
Contábeis e Atuariais da Faculdade de Economia,
Administração, Contabilidade e Gestão de
Políticas Públicas como requisito parcial à
obtenção do grau de Bacharel em Ciências
Contábeis, sob a orientação da Prof. José Lúcio
Tozetti Fernandes.

Aprovado em 06 de maio de 2022.

Prof^a. Dr. José Lúcio Tozetti Fernandes
Orientador

Prof^a. Dra. Beatriz Fátima Morgan
Professor - Examinador

Brasília - DF, 12 de maio de 2022

*“A primeira igualdade é a justiça.”
(Victor Hugo)*

AGRADECIMENTOS

Chegar até aqui não foi fácil, tiveram muitos momentos de fraqueza, de dificuldade e diversas vezes achei que não iria conseguir, mas se cheguei, foi graças ao suporte, paciência, carinho e amor de cada um desses que estiveram comigo ao longo desta jornada.

Em primeiro lugar, agradeço a Deus, pela minha vida, e por me permitir ultrapassar todos os obstáculos encontrados ao longo da realização deste trabalho.

Agradeço também a minha família que sempre esteve ao meu lado e nunca deixou de me dar o suporte que eu necessitava para chegar aonde cheguei. Agradeço a minha mãe, Cláudia, ao meu pai, Cleomar, e a minhas irmãs, Luiza e Giovanna! Obrigada a minha prima Sílvia, que esteve junto comigo em todos os momentos, desde o meu ingresso na universidade até agora, minha prima Suéllen que me socorreu no meu segundo dia na UnB em que fiquei perdida e não sabia como voltar para casa.

Meus amigos, todos vocês tiveram um papel fundamental em minha jornada, em especial as que estiveram comigo desde o segundo dia de aula, que fizeram de mim a estudante que sou hoje, que me levantaram quando eu estava quase desistindo, as duas integrantes do meu trio, Sofia e Joyce, a vocês eu agradeço imensamente. Cada trabalho que fizemos juntas, cada noite em claro resolvendo um problema ou escrevendo um artigo, cada lágrima que derramamos e uma ajudou a outra a secar, cada detalhe desse moldou nossa amizade nessa coisa sólida que é hoje. Mesmo com tantas diferenças e cada uma tendo afinidade com uma área da contabilidade tão diferente, a gente deu certo, e graças a Deus por isso! Eu não estaria aqui se não fosse por vocês duas, muito obrigada!

Gostaria de agradecer imensamente ao meu orientador, o professor doutor José Lúcio Tozetti Fernandes, que me orientou com paciência e educação, foi compreensivo e didático e permitiu que esse projeto fosse finalizado.

Por último, mas não menos importante (pelo contrário), agradeço a Dra. Raíssa, minha psicóloga querida que esteve comigo desde o começo, sempre me apoiando e me auxiliando nesse processo, a ela serei eternamente grata por tudo que fez por minha vida tanto dentro da universidade quanto fora.

RESUMO

A governança corporativa determina novas condutas de procedimentos empresariais visando promover a orientação étnica por meio do conselho de administração. Este estudo verificou a relação de variáveis com características intrínsecas da empresa, como porte, desempenho e concentração acionária com a diversidade social das empresas participantes do processo seletivo para a carteira do Índice de Sustentabilidade Empresarial da B3 (ISEB3) para o tópico Diversidade no conselho de Administração. Foram analisados dados do terceiro trimestre de 2021, comparando estas características com o índice de composição social (ICSS), índice de promoção à diversidade social (IPDS) e ao índice de diversidade social (IDS) apurados nesta pesquisa. A amostra é composta por 88 empresas que poderiam integrar a carteira do ISE 2021/2022. O teste de Kruskal-Wallis foi utilizado para verificar a relação dessas variáveis com os índices. Verificou-se que o porte, a concentração acionária e a listagem em um segmento de governança corporativa têm relação estatisticamente significativa com o índice de diversidade social, enquanto o desempenho e a participação na carteira ISEB3, não.

Palavras-chave: Governança corporativa; diversidade; conselho de administração.

ABSTRACT

Corporate governance determines new conducts of business procedures aimed at promoting ethnic orientation through the board of directors. This study verified the relationship of variables with intrinsic characteristics of the company, such as size, performance and shareholding concentration, with the social diversity of the companies participating in the selection process for the portfolio of the B3 Corporate Sustainability Index (ISEB3) for the topic Diversity in the board of directors. Management. Data from the third quarter of 2021 were analyzed, comparing these characteristics with the social composition index (ICSS), social diversity promotion index (IPDS) and the social diversity index (IDS) calculated in this research. The sample is composed of 88 companies that could integrate the ISE 2021/2022 portfolio. The Kruskal-Wallis test was used to verify the relationship between these variables and the indices. It was found that size, shareholding concentration and listing in a corporate governance segment have a statistically significant relationship with the social diversity index, while performance and participation in the ISEB3 portfolio are not.

Keywords: Corporate governance; diversity; administrative council.

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

CA - Conselho de Administração

ESG - Environmental, Social and Corporate Governance

GC - Governança Corporativa

ICSS - Índice de Composição Social do Conselho

IDS - Índice de Diversidade Social

IPDS - Índice de Promoção à Diversidade Social

ISE - Índice de Sustentabilidade Empresarial

ISEB3 - Índice de Sustentabilidade Empresarial da B3

ISS - Índice de Diversidade Social

RSC - Responsabilidade Social Corporativa

UnB - Universidade de Brasília

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Resultado do teste Shapiro-Wilk para normalidade	25
Tabela 2 – Média (desvio) padrão do ICSS por grupo	26
Tabela 3 – Média (desvio) padrão do IPDS por grupo	27
Tabela 4 – Média (desvio) padrão do IDS por grupo	27
Tabela 5 – Resultado do teste de comparação de grupos Kruskal-Wallis para ICSS	28
Tabela 6 – Teste de comparação múltipla entre grupos para ICSS	28
Tabela 7 – Resultados do teste de comparação de grupos Kruskal-Wallis para IPDS	30
Tabela 8 – Teste de comparação múltipla entre grupos para IPDS	31
Tabela 9 – Resultados do teste de comparação de grupos Kruskal-Wallis para IDS	31
Tabela 10 – Teste de comparação múltipla entre grupos para IDS	32
Tabela 11 – Teste Levine para normalidade - ICSS	33
Tabela 12 - Teste para diferença do ICSS para carteira ISE e governança corporativa	34
Tabela 13 – Teste Levine para normalidade – IPDS	34
Tabela 14 – Teste para diferença do IPDS para carteira ISE e governança corporativa	35
Tabela 15 – Teste Levine para normalidade – IDS	35
Tabela 16 – Teste para diferença do IDS para carteira ISE e governança corporativa	36

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – pontuação ponderada alternativas do segundo enunciado	22
Quadro 2 – pontuação ponderada alternativas do segundo enunciado	23

SUMÁRIO

1.INTRODUÇÃO.....	14
2.REVISÃO DE LITERATURA	15
2.1 Diversidade	15
2.2 Governança corporativa (GC).....	16
2.3 Conselho de Administração (CA).....	17
2.3.1 Composição do Conselho de Administração	18
2.3.2 Diversidade social no Conselho de Administração	19
3.PROCEDIMENTOS DA PESQUISA.....	20
3.1 Índice de diversidade social (ISS).....	21
3.1.1 Índice de composição social do conselho (ICSS)	22
3.1.2 – Índice de promoção à diversidade social (IPDS)	23
3.2 – Coleta de dados	24
3.3 Método da análise dos dados	25
4.INTERPRETAÇÃO DOS RESULTADOS	26
5.CONSIDERAÇÕES FINAIS	36
6.REFERÊNCIAS	39

1. INTRODUÇÃO

Durante a Idade Moderna, o capitalismo se formou por meio da criação do modo de produção, tendo seu auge durante a Revolução Industrial. Sua evolução está condicionada ao acúmulo de capital para que as ações sejam transformadas em redução de custos (COSTA; FERREZIN, 2021). Ianni (2001) diz que o capitalismo é um processo ao mesmo tempo social, econômico, político e cultural. Costa e Ferezin (2021) concluem que na formação do sistema capitalista, não há separação entre essas esferas e por conta disso, é preciso entender o sistema da globalização atual, que é complexo, e como ele mesmo influencia e é influenciado.

Em dado momento do processo de desenvolvimento capitalista, foi possível perceber que instituições e investidores começaram a optar por investir em empresas com comprometimento social e ambiental (CAMPOS; LEMME, 2009). Coutinho e Soares (2002) afirmam que a necessidade de estabelecer esse contrato de comprometimento com esse tema dentro da empresa veio a partir da convenção social, onde os negócios devem estar alinhados com a sociedade e as empresas devem exercer o papel moral onde há reflexo e reforço dos seus valores.

A consequência desta preocupação com as formas de investimento, trouxe para o mundo dos negócios a sigla ESG, que significa *Environmental, Social and Corporate Governance*, (em português Ambiental, Social e Governança Corporativa) e surgiu como um norte para se trabalhar as questões de consciência cidadã após o conceito do tripé da sustentabilidade começar a ser discutido. O chamado “*Triple Bottom Line*” elenca conceitos de prosperidade econômica com a qualidade do meio ambiente junto da justiça social (COSTA; FERREZIN, 2021).

Para Macedo *et al.* (2012), os ganhos advindos da participação em iniciativas voluntárias em sustentabilidade podem ser intangíveis, estando relacionados à reputação, compartilhamento de experiências com a comunidade empresarial, ou tangíveis, relacionados ao valor de mercado e como ele vê empresas que estão se importando com tais questões. Com o passar dos anos, notou-se a evolução de estudos que dizem respeito a questões sociais e ambientais e tal tema se torna cada vez mais relevante desde que as mudanças comportamentais de empresas e investidores, no que diz respeito a práticas sustentáveis, se tornaram presentes no dia a dia corporativo.

Basso (2021) demonstra a maneira com qual a letra “S”, da sigla ESG, se torna cada vez mais indispensável para a manutenção de um ambiente corporativo agradável. Ele afirma que o aspecto social do ESG diz respeito à relação entre empregador e colaborador e as questões

de diversidade e respeito aos direitos humanos também se incluem aqui.

Vellani (2011), afirma que a Responsabilidade Social Corporativa (RSC) e a Sustentabilidade Empresarial são sinônimos e representam o desempenho econômico, social e ambiental das empresas. O RSC leva em conta a responsabilidade social e não é universalmente definida. A responsabilidade social e a sustentabilidade compartilham do mesmo objetivo: de integrar interesses econômicos, sociais e ecológicos.

O Índice de Sustentabilidade Empresarial (ISE) surgiu em 2005 com objetivo de ser o indicador de desempenho médio das cotações de ativos de empresas baseado em seu comprometimento com a sustentabilidade (ISEB3, 2019). É o índice de retorno total da B3 (Metodologia ISE) e sua carteira é composta por um número variável de empresas que são selecionadas de maneira específica (Diretrizes ISE). O ISE surgiu para diferenciar as empresas no que diz respeito a sustentabilidade de forma que cria um ambiente de investimento compatível com as demandas sociais, incentivando a criação de fundos de investimento responsável.

A necessidade de estudos para investigar como anda o comportamento das empresas em relação a causas sustentáveis e sociais estão se intensificando devido ao aumento do investimento em empresas alinhadas com essas causas. A diversidade do perfil dos componentes do Conselho é fundamental visto que permite que haja uma pluralidade de argumentos e um processo de tomada de decisão com maior qualidade e segurança. A quantidade de membros deve variar por setor de atuação, porte, complexidade das atividades, estágio do ciclo de existência e necessidade de comitês. (IBGC 2015; CVM, 2016).

Sendo assim, é objetivo desta pesquisa analisar a relação entre o comprometimento com a diversidade social do Conselho de Administração e as características das empresas brasileiras de capital aberto. Este trabalho se justifica pela necessidade de compreender a relação entre a composição do Conselho e a característica da empresa, e verificar se há um padrão dentro de determinado setor ou ramo.

Além desta Introdução, o presente estudo conta, também, com Revisão de literatura onde são abordados assuntos pertinentes ao tema, Metodologia, onde são demonstrados os procedimentos da pesquisa, Análise de Dados, onde estão dispostos os resultados e as Considerações Finais onde há um apanhado geral dos temas aqui discutidos.

2. REVISÃO DE LITERATURA

2.1 Diversidade

Zanelli *et al.* (2014) afirma que gerir e compreender a diversidade é importante e empresas que não dão a devida importância ao assunto acabam perdendo parte de seu potencial competitivo. Em seu estudo, diversidade é caracterizada como diferentes pessoas ocupando diferentes cargos. O Brasil, por possuir misturas culturais, de diferentes povos, é esperado que as diferenças (classe e orientação social, cor, sexo, idade etc.) estejam presentes no ambiente corporativo.

Segundo o dicionário Aurélio (1999, p. 325), diversidade é uma “Característica ou estado do que é diverso, diferente, diversificado; não semelhante...”. Para que pessoas não sejam excluídas por conta de sua cor, orientação sexual, condição física etc., é importante que haja, por parte das empresas, interesse e ação para a promoção de ações que integrem todos, de maneira igualitária. “O trabalho em um ambiente de diversidade é altamente válido e produtivo, desde que existam o tempo disponível, as informações estruturadas e, principalmente, líderes habilidosos” (OLIVEIRA, 2015, p. 45.).

2.2 Governança corporativa (GC)

A partir da Revolução Industrial diversos processos impulsionaram o registro de índices expressivos de crescimento ao longo desse período, principalmente séculos XVIII e XIX (ROSSETTI; ANDRADRE, 2014). Esses números expressivos, no que diz respeito ao crescimento, se justificam devido ao fato de que a partir do século XX notou-se transformações e expansões na situação econômica de diferentes países devido a integração aos movimentos do mercado internacional. Dessa integração, surgiu a necessidade de readequar a estrutura de controle da separação entre a propriedade da gestão empresarial, e então, a partir do século XXI, as discussões sobre Governança Corporativa se tornaram ainda mais relevantes - após a ocorrência de grandes escândalos corporativos (CONZATTI; BESEN; SERAFIM JUNIOR, 2020).

O IBGC (2015) define que:

Governança corporativa é o sistema pelo qual as empresas e demais organizações são dirigidas, monitoradas e incentivadas, envolvendo os relacionamentos entre sócios, conselho de administração, diretoria, órgãos de fiscalização e controle e demais partes interessadas. As boas práticas de governança corporativa convertem princípios básicos em recomendações objetivas, alinhando interesses com a finalidade de preservar e otimizar o valor econômico de longo prazo da organização, facilitando seu acesso a recursos e contribuindo para a qualidade da gestão da organização, sua longevidade e o bem comum.

Para Chagas (2007) Governança Corporativa é um sistema que usa o conselho de

administração, a auditoria externa e o conselho fiscal para estabelecer regras e poderes para conselhos, comitês, diretoria e outros gestores com o objetivo de prevenir abusos de poder, além de fiscalizar princípios e regras que possibilitem uma gestão eficiente e eficaz.

Segundo Rossetti e Andrade (2014), os quatro valores que sustentam a Governança Corporativa e promovem concepções, práticas e processos de alta gestão são: *fairness* (trata do senso de justiça, busca por equidade no tratamento dos acionistas e respeito pelos direitos dos minoritários com participação justa dos majoritários, seja no aumento de riqueza, nos resultados de operações ou em assembleias); *disclosure* (se refere à transparência das informações, especialmente quando são de alta relevância), *accountability* (base boas práticas contábeis e de auditoria) e *compliance* que se refere ao cumprimento nas normas dos órgãos reguladores do país).

Para Aguilera *et al.* (2015), as diferentes perspectivas de Governança Corporativa, que diferentes setores da atuação possuem, trazem a necessidade de identificar os elementos que efetivamente compõem a GC. Os quatro elementos chave, segundo os autores são que uma boa governança deve proteger os direitos dos *stakeholders* e promover maneiras para que esses direitos sejam garantidos, monitorando os executivos e lhes responsabilizando por seus atos; deve-se mediar entre diferentes interesses e demandas de diversos *stakeholders* externos; promover a divulgação informação transparente e; promover orientação étnica e estratégica para a entidade.

A Governança Corporativa é essencial para o sucesso da corporação devido ao fato de ser através dela que é mantido o relacionamento com o *stakeholder* e é mantido o crescimento econômico e sustentável (AGUILERA *et al.*, 2015).

O Código Brasileiro de Governança Corporativa (2015), afirma que a viabilidade econômico-financeira das corporações deve estar sob os cuidados dos agentes de governança.

2.3 Conselho de Administração (CA)

O Conselho de Administração é um órgão de supervisão, com visão a longo prazo e é considerado o componente principal dentro da Governança Corporativa. Sua missão é de proteger e valorizar a empresa e otimizar o retorno do investimento. Procura alcançar o equilíbrio entre os interesses de todas as partes interessadas (DA SILVA, 2016).

O Conselho de Administração, segundo o IBGC (2015), é o órgão encarregado pelo processo de decisão da organização quando se trata de seu direcionamento estratégico. É o guardião dos princípios, valores, objeto social e sistema de governança da organização. Tem

como princípios: exercer suas atribuições, levando em conta interesses de logo prazo, além de considerar impactos o que suas atividades causam na sociedade e no meio ambiente e, também, guardar os princípios, valores, objeto social e sistema de governança da companhia, para que haja se proteção de sua fidedignidade.

Segundo Andrade, Salazar, Calegário e Silva (2009), se enquadram nas atividades do Conselho de Administração o monitoramento de decisões e supervisão da gestão (admissão e demissão, além a definição da remuneração dos mesmos). Tais atividades são de suma importância dentro da entidade e explicam parte do desempenho e de seu valor de mercado. O IBGC (2015) define como fundamento do Conselho de Administração a função de prevenir e administrar conflitos, de forma que cada parte receba o benefício justo, apropriado e proporcional a seu devido vínculo com a companhia.

2.3.1 Composição do Conselho de Administração

Segundo a lei das SAs (lei nº 6.404/76), o Conselho deve ser composto por, pelo menos, três membros, e esses membros podem ser destituídos a qualquer momento pela assembleia que os elegeu. O estatuto deve estabelecer como decorrerá a substituição do conselho; o prazo da gestão, que não pode ser superior a 3 anos; e a maneira a qual a convocação deve se suceder.

Segundo Dutra e Saito (2002), o Conselho de administração é majoritariamente formado por representantes dos acionistas controladores e minoritariamente por profissionais independentes. Por ter caráter fiscalizador, a quantidade de estudos sobre a importância da independência dos conselheiros se intensificou. A independência do conselho está ligada à influência dos acionistas controladores sobre os membros. Segundo os autores, o conselheiro independente é o “profissional sem ligação aparente com a companhia ou seus controladores”, eles não exercem funções executivas na companhia e não tem a função de gerenciar a empresa, mas sim, supervisionar quem gerencia. Conselhos com uma quantidade de conselheiros independentes maior, tendem a se direcionar mais para práticas ambientais e sociais (FORTE; SILVA; ABREU).

Os membros do Conselho de Administração são escolhidos pelos sócios, prestam contas a eles além de possuírem deveres fiduciários com a organização. O Conselho deve estabelecer sua política de indicação de modo que:

[...] o processo para a indicação dos membros do conselho de administração, incluindo a indicação da participação de outros órgãos da companhia no referido processo” [...] “que o conselho de administração deve ser composto

tendo em vista a disponibilidade de tempo de seus membros para o exercício de suas funções e a diversidade de conhecimentos, experiências, comportamentos, aspectos culturais, faixa etária e gênero. (IBGC, 2015 p. 33)

O Art. 143 da Lei das SAs trata da composição da Diretoria do Conselho. A Diretoria é composta por pelo menos um membro eleito, que pode ser destituído a qualquer momento pelo conselho. Seu tempo de gestão deve ser de até 3 anos e compete ao estatuto definir o número máximo e o mínimo de membros da diretoria, como se dará a substituição e quais as atribuições de cada diretor. Já o Art. 144 diz que “[...] competirão a qualquer diretor a representação da companhia e a prática dos atos necessários ao seu funcionamento regular.”.

O presidente do Conselho tem a função de coordenar atividades, de modo que permita ao órgão apresentar um bom desempenho levando-o a ser eficaz. Ele se relaciona com o diretor-presidente, ele deve assegurar que os conselheiros recebam informações fidedignas e a tempo hábil para a tomada de decisão (CÓDIGO BRASILEIRO DE GOVERNANÇA CORPORATIVA, 2015).

Segundo a CVM (2016), essas são algumas das práticas recomendadas: 1 - o estatuto estabelece que o conselho seja composto, em sua maioria, por membros externos (pelo menos um terço de membros independentes) e deve avaliar e divulgar todos os anos quem são esses conselheiros independentes e justificar quaisquer condições que comprometam a sua independência; 2 – Aprovação de políticas de estabelecimento de indicação.

Segundo a CVM (2016), contudo, um número excessivo de membros no Conselho de Administração pode elevar os custos além de tornar a tomada de decisão mais difícil devido a necessidade da manifestação de todos os membros, em contrapartida, um número muito reduzido pode causar prejuízos na análise dos pontos de vista. É necessário que haja um equilíbrio na quantidade de membros na composição do conselho, visto que além de permitir que previna e administre os conflitos de interesses, permite a atuação isenta e imparcial para preservação do valor da companhia.

2.3.2 Diversidade social no Conselho de Administração

A necessidade de promover a diversidade dentro do Conselho de Administração vem se tornando um assunto muito discutido nos últimos anos. Com a preocupação dos investidores de promover causas e demonstrar que estão dispostos a participar e lutar para que haja igualdade social dentro e fora de suas investidas, fica a cargo das empresas se adequarem a essa demanda (demanda essa que jamais deveria estar relacionada a algo apenas econômico, visto que pode haver casos que há adequação apenas para que o negócio atenda às demandas do público, com

o objetivo apenas de ser vitrine). No mundo dos negócios, nem sempre o lado humano fala mais alto e para estabelecer uma boa relação com seus *stakeholders* e, para atrair mais investidores para si pode ser que algumas entidades busquem a adequação, unicamente por interesse (ASPEN INSTITUTE, 1998 apud. CAMPOS E LEMME, 2009).

Segundo Prudêncio, Forte, Crisóstomo e Vasconcelos (2020), o Projeto de Lei do Senado nº 112/2020 surgiu devido à baixa quantidade de mulheres nos conselhos de administração de empresas nacionais. A Lei em questão tem como objetivo estabelecer um número mínimo de mulheres nos conselhos. Outra Lei que segue a mesma linha de pensamento é a o Projeto de Lei do Senado nº 398/2016, que diz respeito ao número mínimo de cada gênero.

Em seu estudo Sant'anna e Bruzoni Júnior (2019), a composição do conselho é, em sua maioria, de homens com média de 54 anos, justificando a criação de leis voltadas a isso e trazendo a questão da Diversidade do Conselho dentro das empresas, diversidade não só com a promoção de mulheres, mas também de gênero e diversidade racial

Em seu estudo, Madalozzo (2011), apresenta pontos importantes quando se trata de diversidade (neste caso, relacionado a mulheres chegando a cargos mais altos). A autora traz reflete sobre a história da mulher, conquistando o mercado de trabalho, fato que tomou se intensificou após a segunda guerra mundial, e avaliou a linha do tempo até chegar no hoje. Alguns fatores que explicam o porquê de as mulheres não ocuparem cargos mais altos dentro da empresa (como CEO, por exemplo) e dentre eles, foi apresentado o fato de que um Conselho formado por maioria masculina diminui as chances de eleger uma CEO do sexo feminino, não por falta de experiência ou capacidade, mas porque a escolha é influência pela similaridade que o Conselheiro que está elegendo, encontra de si mesmo no que será eleito.

Bjerk (2008) diz que o teto de vidro (expressão que se refere a promoção, dentro da empresa, de maneiras de reduzir barreiras impeditivas a mulheres, com o intuito de que elas aproveitem oportunidades de carreira e promoções da mesma forma que os homens), não é apenas sobre gênero ou etnia, mas sim, sobre a dificuldade de avaliar quais as habilidades do funcionário sem juízo de valor.

3. PROCEDIMENTOS DA PESQUISA

Para realizar a pesquisa foram selecionadas 129 empresas que participaram do processo ISE B3 2021/2022 e responderam ao questionário do ISEB3 com o objetivo de integrarem a carteira. As empresas são integrantes de diversos setores e, a fim de promover uma pesquisa mais didática, foram excluídas as empresas do setor financeiro.

Segundo o site da B3, em sua sessão do Índice de Sustentabilidade Empresarial, este índice é composto apenas pelas empresas que compõem os critérios e exigências para permanecerem na carteira do ISEB3.

O questionário do ISEB3 foi dividido em 5 dimensões, que possuem 28 temas e seus temas possuem 81 tópicos. Dentro dos tópicos existem questões que são pontuadas para que cheguemos aos índices necessários. A amostra deste trabalho é composta por empresas que responderam questionário ISE excluindo empresas do setor financeiro, devido às suas peculiaridades e a dificuldade de se ligar às demais.

Para a pesquisa, foi avaliada a dimensão Governança Corporativa e Alta Gestão, o tema Práticas de Governança Corporativa e o tópico Diversidade no Conselho de Administração.

Dado as respostas do questionário ISEB3 ao tópico de diversidade, foram atribuídas notas a cada resposta, levando em consideração o enunciado e o tipo da questão (se é de marcar uma única alternativa, ou mais de uma). Dessa análise surgiu o Índice de diversidade social do CA, este índice é o resultado da soma de dois sub-índices (o Índice de composição do Conselho e o Índice de promoção à diversidade).

3.1 Índice de diversidade social (ISS)

Para medir o comprometimento com a diversidade social, foi utilizado o Índice de Diversidade Social do CA, que avalia o estágio atual de diversidade social e quais ações são promovidas para que haja diversidade. É um índice utilizado para mensurar a composição do Conselho de administração com base na diversidade (observando as devidas proporções) e quais medidas são tomadas para que haja mais equidade dentro dele. O índice tem como base as respostas das empresas aos enunciados do tópico Diversidade do CA do questionário ISEB3. Este tópico possui dois enunciados onde cada um é subdividida em quatro grupos de alternativas referente as ações de diversidade das empresas para: mulheres, negros, representantes LGBTQIA+ e outros grupos comumente sub-representados.

O cálculo do índice se dá a partir da separação da dimensão, tema, tópico e enunciados. Dentro da dimensão Governança Corporativa e Alta Gestão, há o tema Práticas de Governança Corporativa que possui o tópico Diversidade no Conselho de Administração, dentro deste tópico, existem dois enunciados, o primeiro “Com relação à promoção da diversidade e inclusão, assinale as alternativas que caracterizam a composição do Conselho de Administração” e o segundo “Indique as ações adotadas pelo Conselho de Administração com

a finalidade de ampliar a diversidade em sua composição e na da alta direção da companhia”. Cada um desses enunciados foi base para o cálculo de um sub-índice.

Para esta pesquisa, foi atribuída nota 8 para o índice de diversidade social do CA. Para obter a pontuação do Índice de Diversidade Social foram criados dois sub-índices, o Índice de Composição Social do Conselho e o Índice de Promoção à Diversidade Social. Por meio das respostas obtidas pelo questionário ISEB3, foi possível quantificar como as empresas estão lidando com o tópico Diversidade no Conselho de administração. Cada sub-índice partiu da resposta de um diferente enunciado, portanto, cada um desses enunciados foi dividido em quatro sub-enunciados para cada grupo de alternativas (mulheres ou negros ou LGBTQIA+ ou outros sub-representados), totalizando 8 sub-enunciados (uma pergunta para cada sub-grupo de cada enunciado) sobre diversidade social do CA. Sendo assim, dos 8 pontos possíveis deste índice, 4 foram calculados pelo Índice de composição do CA e 4, calculados pelo Índice de promoção à diversidade do CA.

3.1.1 Índice de composição social do conselho (ICSS)

O índice de composição social do conselho foi calculado tendo por base as respostas do enunciado “Com relação à promoção da diversidade e inclusão, assinale as alternativas que caracterizam a composição do Conselho de Administração”. Esta questão é do tipo “*tableUniqueChoice*”, onde só é possível assinalar uma única alternativa para cada grupo. Para cada uma destas alternativas foi atribuída pontuação ponderada por aquela que representa o equilíbrio do Conselho em relação a diversidade social, conforme apresentado no Quadro 1.

O valor total é de 4 pontos, e é aplicado a porcentagem conforme a empresa esteja alinhada a uma alternativa.

Tendo apenas a possibilidade de marcar uma alternativa, a empresa pode alcançar os 4 pontos (marcando a alternativa “c”) e 0 (caso marque a alternativa “e”) como está ilustrado no Quadro 1.

Quadro 1 – pontuação ponderada alternativas do segundo enunciado		
Alternativa	Opções do questionário	Pontuação
a) Definiu metas quantitativas ou prazos para reduzir desigualdade ou equiparar a participação*;	Apenas uma alternativa	30%

b) Incluiu nos critérios para remuneração variável dos executivos metas relativas à participação*;	Duas alternativas	60%
c) Incorpora, no processo de seleção de todos os administradores critérios e aspectos relativos à participação*;	Três alternativas	100%
d) Nenhuma das anteriores*;	Nenhuma das alternativas	0%

*** Refere-se aos grupos: mulheres ou negros ou LGBTQIA+ ou outros sub-representados. A mesma questão é aplicada a cada grupo**

3.1.2 – Índice de promoção à diversidade social (IPDS)

O enunciado que embasa este índice foi “Indique as ações adotadas pelo Conselho de Administração com a finalidade de ampliar a diversidade em sua composição e na da alta direção da companhia”. O índice de promoção à diversidade quantifica e avalia se há promoção de ações para que a diversificação esteja presente no dia a dia da empresa. O índice pode atingir até 4 pontos.

A segunda questão é do tipo “*tableMultipleChoice*” onde mais de uma questão pode ser escolhida para cada grupo. Para esta questão, foi realizada uma progressão, onde a quantidade por questão é somada, apresentada no Quadro 2.

Quadro 2 – pontuação ponderada alternativas do segundo enunciado	
Alternativa	Quantidade de alternativas assinaladas - Pontuação
a) Definiu metas quantitativas ou prazos para reduzir desigualdade ou equiparar a participação*;	Uma alternativa - 30% Duas - 60% Três - 100%
b) Incluiu nos critérios para remuneração variável dos executivos metas relativas à participação*;	
c) Incorpora, no processo de seleção de todos os administradores critérios e aspectos relativos à participação*;	

d) Nenhuma das anteriores*;	Nenhuma das alternativas - 0%
-----------------------------	-------------------------------

Refere-se aos grupos: mulheres ou negros ou LGBTQIA+ ou outros sub-representados. A mesma questão é aplicada a cada grupo

Para calcular este índice, a cada resposta marcada foi somada a devida pontuação, caso marque 3 alternativas, a empresa obtém o total de 4 pontos, já na hipótese de não marcar nenhuma, a nota é 0.

3.2 – Coleta de dados

A primeira etapa da coleta de dados foi selecionar as empresas respondentes do questionário ISEB3 (neste primeiro momento, não diferenciando se a empresa ingressou ou não na carteira do ISEB3), foram o total de 129 empresas. Os dados coletados para realizar este estudo foram as respostas dadas ao questionário, os quais para calcular os índices. Do banco de dados da Economatica, foram coletados os dados sobre do porte, que diz respeito ao valor total do ativo, o desempenho, medido pelo ROA e concentração acionária, participação dos 3 maiores acionistas com direito a voto. Todos esses dados referem-se ao terceiro trimestre de 2021. Ao selecionar essas informações, a amostra foi reduzida à 88 empresas devido à ausência de dados das empresas (35 empresas não disponibilizaram os dados para o público), a empresa ter fechado seu capital (3 empresas fecharam o capital no período) ou pelo fato de serem empresas do setor financeiro (3 empresas eram do setor financeiro). Empresas do setor financeiro foram retiradas do estudo devido à suas peculiaridades.

Após calcular os índices, separar as informações retiradas da Economatica e verificar quais empresas entrariam ou não no estudo, os dados foram organizados em planilha, para rodar no programa Stata, programa estatístico de análise de dados.

Para a análise de dados as empresas foram separadas em linhas e os dados a serem rodados pelo programa foram inseridos nas colunas. Os dados foram: Os índices ICSS, IPDS e IDS, o segmento de governança corporativa (GC), se participa ou não da carteira ISE (ISE), o porte, desempenho e a concentração acionária.

Paras variáveis representativas das características das empresas, porte, desempenho e concentração acionária, foram criados grupos, baseados no tercil, para separar as empresas entre porte, desempenho e concentração acionária. Para o porte, valores menores ou igual ao valor do primeiro tercil, foram classificadas como empresas de menor porte (grupo 1); empresas com o ativo entre o primeiro tercil e o segundo tercil, foram classificadas como empresas de médio

porte (grupo 2); e as empresas com o ativo maior que o segundo tercil, a de maior porte (grupo 3). Da mesma maneira foi feita a separação das demais variáveis (porte e concentração acionária) separando-os pelo tercil e alocando-os em seus devidos grupos.

3.3 Método da análise dos dados

Para analisar a relação das características das empresas com os índices de diversidade foram utilizados testes de comparação médias entre grupos. Primeiramente, para identificar qual teste estatístico seria o mais adequado para estes índices, foi realizado o teste Shapiro-Wilk para a distribuição normal. Conforme está disposto na Tabela 1, que expõem se as variáveis possuíam uma distribuição normal, por ser um pressuposto para o teste de distribuição de médias, e escolher o teste a ser utilizado.

Tabela 1 – Resultado do teste Shapiro-Wilk para normalidade

Variável	Obs	W	V	Z	Prob>Z
ICSS	88	0,84348	11,621	5,403	0,00000
IPDS	88	0,80479	14,493	5,480	0,00000
IDS	88	0,88803	8	4,6650	0,00000

O valor de Prob>Z menor que 5%, rejeita a hipótese nula do teste Shapiro-Wilk de distribuição normal, portanto, as variáveis em questão não possuem uma distribuição normal, para a pesquisa. Devido os resultados obtidos, a comparação das médias se deu por meio dos testes de Kruskal-Wallis, utilizado quando não há distribuição normal, a amostra não é pareada, e existem mais de dois grupos para comparar, no caso das variáveis porte, desempenho e concentração acionária, formadas por 3 grupos. A análise deste teste consiste em determinar a se há diferença significativa entre as medianas. O p-valor é a probabilidade de haver ou não significância para o *rankmeans difference* (a diferença existente entre os grupos) e é comparado ao nível de significância para verificar se essa hipótese é nula ou não. O valor utilizado para limitar nível de significância foi o de $\alpha = 5\%$. Se o p-valor for menor do que α , aceita-se a hipótese nula de que nem todas as populações são iguais, contudo, para as ciências sociais é possível afirmar que, para um p-valor de até 10%, não se pode afirmar que não há diferença para a amostra, mas sim, que essa diferença não é robusta.

Dentro das informações coletadas há duas delas que também serão utilizadas na análise de dados, o primeiro é se a empresa ingressou ou não na carteira do ISEB3 e o segundo é se ela

está inserida em algum segmento de governança corporativa. Para testar essas variáveis, recorreu-se a teste de comparação de amostras, para dois grupos. Neste caso, o teste t. Primeiramente foi realizado o teste de Levene com intuito de verificar como se comportam as variâncias das variáveis, o que resultou em variâncias iguais para a variável ISE e variâncias diferentes para a variável segmento de governança corporativa. O teste não paramétrico para comparação de dois grupos foi realizado por meio do teste t, onde existem duas possibilidades quando se trata da utilização deste teste, quando as variâncias são iguais e quando são diferentes. O teste ideal para o tipo de distribuição da amostra seria o teste de Mann-Whitney, entretanto, este é recomendado quando a amostra possui até 30 observações. O teste t, apesar de paramétrico, apresenta robustez para dados não paramétricos, podendo ser utilizado neste estudo. O objetivo do teste foi testar se a diferença entre os dois grupos era estatisticamente significativa.

4. INTERPRETAÇÃO DOS RESULTADOS

Os testes de comparação de médias não paramétricos não dependem da distribuição normal. Portanto, será avaliado o desempenho da variável dependente (os índices) que está condicionada a variáveis independentes (porte, desempenho e concentração acionária).

A tabela 2 ilustra a média e desvio padrão para o ICSS pela variável grupo e para as variáveis porte, desempenho e concentração acionária.

Os índices foram separados de acordo com as variáveis porte desempenho e concentração acionária, e para cada grupo, foi realizado o cálculo da média e do desvio padrão, a fim de verificar o comportamento médio da amostra.

A tabela 2 mostra a média e o desvio padrão encontrada nos grupos para o Índice de Composição Social.

Tabela 2 – Média (desvio) padrão do ICSS por grupo

	Grupo 1	Grupo 2	Grupo 3
Porte	0,1241	0,2689	0,5300
	(0,2474)	(0,3240)	(0,4836)
Desempenho	0,2586	0,4241	0,2500
	(0,2860)	(0,5103)	(0,3617)
Concentração Acionária	0,4862	0,4034	0,0500

(0,3622) (0,4829) (0,1383)

Para o porte houve progressão para o valor das médias (quanto maior o porte, maior o valor da média do índice). O desempenho apresentou a maior média para o grupo 2 e para concentração acionária, o grupo teve obtve a menor média. Para a concentração acionária, os grupos 1 e 2 apresentaram a maior média, enquanto o grupo 3 apresentou média abaixo das outras variáveis.

Para o IPDS, as médias apresentaram comportamento diferente, como é possível observar na tabela 3.

Tabela 3 – Média (desvio) padrão do IPDS por grupo

	Grupo 1	Grupo 2	Grupo 3
Porte	0,2068	0,1551	0,3733
	(0,5325)	(0,2733)	(0,4683)
Desempenho	0,1965	0,3655	0,1800
	(0,3784)	(0,5727)	(0,3397)
Concentração Acionária	0,2793	0,4172	0,0500
	(0,3922)	(0,6053)	(0,1383)

Para o porte o grupo 2 apresentou a menor média, enquanto o grupo 1 gerou média entre os dois grupos e o grupo apresentou a maior média. O desempenho apresentou maior média para o grupo 2, enquanto os grupos 1 e 3 apresentaram média abaixo de 0,2. Para concentração acionária, houve médias semelhantes entre o grupo 2 e 3, e média baixa para o grupo 1.

Na tabela 4 são expostos os resultados da média e do desvio padrão para IDS por grupo.

Tabela 4 – Média (desvio) padrão do IDS por grupo

	Grupo 1	Grupo 2	Grupo 3
Porte	0,3310	0,4241	0,9033
	(0,6913)	(0,5166)	(0,6990)
Desempenho	0,4551	0,7896	0,4300
	(0,5871)	(0,8147)	(0,5878)
Concentração Acionária	0,7655	0,8206	0,1000

(0,6189) (0,8086) (0,2652)

A média dos IDS para o grupo três foi de 0,9, a maior média dentro dos grupos, os grupos 1 e dois se apresentaram semelhantes. O desempenho apresentou o grupo 2 com maior média, enquanto os grupos 1 e 3 se apresentaram parecidas. A concentração apresentou média alta para o grupo 2 e para o grupo 1, enquanto o grupo 3 resultou em média de 0,1.

Como a média está sensível a valores altos ou baixos, os testes de comparação de grupos permitem analisar se a diferença das médias entre os grupos é estatisticamente significativa.

A tabela 5 apresenta que para as variáveis Porte e Concentração acionária, há significância relevante. O p-valor de 0,00010 apresentado para as duas variáveis, por serem menores do que $\alpha = 0,05$ (valor que permite rejeitar a hipótese nula, caso seja verdadeira) demonstram que há diferença significativa dos grupos, entretanto, não detalha entre quais grupos existe a diferença. Para a variável Desempenho, o p-valor é de 0,25797, o que representa que a diferença é estatisticamente não significativa para a amostra e, por consequência, a diferença entre os grupos não é representativa.

Tabela 5 – Resultado do teste de comparação de grupos Kruskal-Wallis para ICSS

	Qui- quadrado	p-valor
Porte	18,538	0,00010
Desempenho	2,7100	0,25797
Concentração Acionária	28,405	0,00010

As tabelas 6, 8 e 10 apresentam a diferença média de classificação da comparação par a par entre os grupos, é apresentado o valor da diferença média (*rankmeans difference*) e o p-valor (que representa a probabilidade o *rankmeans difference* ser significativo ou não).

Na tabela 6 é apresentado os resultados da comparação par a par para o índice de composição social. A partir da tabela 5, e da notoriedade de diferenças em certos grupos, a tabela 6, apresenta quais as diferenças médias de classificação entre os grupos e detalha a diferença do índice de composição social entre empresas de pequeno, médio e grande porte.

Tabela 6 – Teste de comparação múltipla entre grupos para ICSS

	Grupo 1 - Grupo 2	Grupo 1 - Grupo 3	Grupo 2 - Grupo 3
	10,86	26,32	15,46
Porte	(0,052722)	(0,000038)	(0,010083)
Desempenho	-	-	-
Concentração	7,88	31,43	23,55
Acionária	(0,12112)	(0,000001)	(0,000200)
<i>*p-valor entre parênteses</i>			

Para o porte, na comparação entre o grupo 1 e 2, o p-valor de 0,052722 foi maior do que o valor de $\alpha = 0,05$ (valor que desconsidera hipótese nula onde considera-se verdadeira a afirmação de que há diferença entre os grupos) dá indício de que o índice seja diferente entre os dois grupos, devido ao fato de que o p-valor, mesmo resultando em um valor maior do que α , se encontra abaixo de 10%, inferindo que há possibilidade de refutar o resultado de não significância do p-valor. Portanto, o valor de 10,68, pode ser significativo, porém, a diferença não é representativa. Entre o grupo 1 e 3, entretanto, o valor do *rankmeans difference* é de 26,32, percebe-se diferença para o índice de composição social devido a este valor e, também a alta significância apresentada pelo p-valor. Para o grupo 2 e 3 existe uma diferença pequena entre os grupos, verificado pelo p-valor e pelo *rankmeans difference*. Para o ICSS, o porte possui forte influência nas relações entre o primeiro e terceiro grupos e segundo e terceiro. Entre o primeiro e segundo não é possível afirmar que a significância seja alta.

Para a variável desempenho, o Qui-quadrado de 2,710 e o p-valor de 0,25797 representam que não há diferença entre o índice de composição social para as empresas de pequeno, médio e grande porte. Então, a variável desempenho não influencia na composição do conselho.

A concentração acionária não apresenta significância entre os grupos 1 e 2, o valor do *rankmeans*, de 7,88, reflete este resultado. O valor de 31,46 do *rankmeans difference* indica a grande diferença que existe entre os grupos 1 e 3, o p-valor de 0,00001 confirma o resultado. Nota-se, então que a concentração acionária possui grande impacto quando se trata do índice de composição social. Há diferença entre o grupo 2 e 3, em menor escala. Para esta variável nota-se uma diferença progressiva entre os grupos, onde, o grupo que possui a maior concentração acionária apresenta maior diferença com os demais.

Na tabela 7 a é possível verificar a diferença dos grupos para o índice de promoção à

diversidade social. Com o p-valor para a variável porte próximo de 0,05, esses dados chegam perto de se tornarem estatisticamente não significantes para porte, para o valor de desempenho, a amostra é desconsiderada por ser estatisticamente não significativa. Para a concentração acionária é a variável cujo valor de significância se apresenta de maneira incisiva, há uma pequena variação entre seus resultados, contudo, seu valor de probabilidade é estatisticamente não significativo para todas as comparações par a par. Para a variável desempenho, o qui-quadrado é estatisticamente não significativo, por isso, o Stata não gerou resultados de comparação par a par para a variável desempenho. A concentração acionária apresentou o maior qui-quadrado e o maior p-valor.

Tabela 7 – Resultados do teste de comparação de grupos Kruskal-Wallis para ipds

	Qui-quadrado	p-valor
Porte	5,999	0,04982
Desempenho	2,515	0,28431
Concentração Acionária	10,144	0,00627

A tabela 8 está ilustrando a diferença média da classificação entre os grupos e as variáveis porte, desempenho e concentração acionária e o índice de promoção à diversidade social.

Para o IPDS, o porte apresentou o *rankmeans difference* baixo para as três variáveis. Dentre a diferença entre os resultados, a maior diferença se deu entre os grupos 1 e 3, com um *rankmeans difference* de 12,99 e p-valor de 0,02540. A menor diferença está entre os grupos 1 e 2, com um *rankmeans difference* de 2,72. A diferença entre o grupo 2 e 3 ficou próxima do valor de *rankmeans difference*, com 10,27. É possível observar progressão entre o valor da diferença, entre os dois primeiros grupos, a diferença baixa, enquanto entre os grupos 1 e 3 apresenta-se a maior diferença. Embora os valores não sejam altos para o *rankmeans difference*, há influência do porte sobre o índice.

Para o desempenho, o valor do qui-quadrado foi tido como estatisticamente não significativo, e programa Stata não realizou a avaliação par a par. Portanto, é possível concluir que o desempenho não apresenta relevância significativa para o cálculo do índice.

A variável concentração acionária apresentou nível de significância alto apenas

quando comparados os grupos 2 e 3. Com *rankmeans difference* de 16,46 e p-valor de 0,006671, nota-se que a diferença entre os grupos é considerável. A menor diferença foi entre os grupos 1 e 2, com *rankmeans difference* de 2,33, seu p-valor foi de 0,364321, bem maior do que o α . Os grupos 2 e 3 também apresentaram diferença de 14,14 e a significância de 0,016808. A concentração acionária influencia no comportamento do IPDS de modo que conforme o porte aumenta, a diferença para o grupo comparado também aumenta.

Tabela 8 – Teste de comparação múltipla entre grupos para IPDS

	Grupo 1 - Grupo		
	2	Grupo 1 - Grupo 3	Grupo 2 - Grupo 3
Porte	2,72 (0,342357)	12,99 (0,025400)	10,27 (0,061330)
Desempenho	-	-	-
Concentração Acionária	2,33 (0,364321)	14,14 (0,016808)	16,46 (0,0006671)

**p-valor entre parênteses*

Na tabela 9 é apresentado o índice de diversidade social, que é resultado da soma dos demais índices. Para a variável desempenho, novamente, o qui-quadrado foi considerado estatisticamente não significante e não houve comparação par a par.

Tabela 9 – Resultados do teste de comparação de grupos Kruskal-Wallis para IDS

	Qui-quadrado	p-valor
Porte	17,636	0,00015
Desempenho	3,498	0,17399
Concentração Acionária	28,310	0,0001

Na tabela 10 são apresentadas as comparações das variáveis para o índice de diversidade social, comparando os grupos (par a par).

Tabela 10 - Teste de comparação múltipla entre grupos para IDS

	Grupo 1 - Grupo 2	Grupo 1 - Grupo 3	Grupo 2 - Grupo 3
Porte	8,34 (0,106784)	26,02 (0,000046)	17,68 (0,003944)
Desempenho	-	-	-
Concentração Acionária	1,86 (0,390681)	30,01 (0,000003)	28,15 (0,000012)

**p-valor entre parênteses*

Para a variável porte, é possível notar que há variação maior entre os grupos 1 e 3 e 2 e 3. Os grupos 1 e 2 apresentaram p-valor de 0,106784, valor maior do que o máximo de significância aqui estipulado, logo, não é possível afirmar que a diferença entre os grupos seja significativa. Quando se trata da análise dos grupos 1 e 3 a diferença de 26,02, apresenta-se como valor relevante e indica que para este índice, o porte tem influência significativa para seu valor. A diferença também apresenta valor significativo para os grupos 2 e 3, com 17,68 e p-valor de 0,003944. Depreende-se que há diferença entre empresas de pequeno e grande porte e médio e pequeno porte para os IDS, entretendo, entre empresas de menor e médio porte, estatisticamente, a diferença é não-significativa.

Para a variável desempenho, o qui-quadrado apresentou valor estatisticamente não significativo, impossibilitando a análise par a par. Isso significa que, o porte não interfere no valor dos índices. Estatisticamente, não existem diferenças significativas.

Quando se trata da concentração acionária, a diferença entre o grupo 1 e 2 apresenta-se estatisticamente não significativa. A diferença entre o grupo 1 e 3 é alta, com índice *rankmeans difference* de 30,01. Entre os grupos 2 e 3, a diferença de 28,15 é significativa e alta. Isto implica que a concentração acionária é uma variável que exerce influência significativa sobre o índice, novamente, para pequeno e médio porte a diferença se apresentou como estatisticamente não significativa, enquanto a diferença entre pequeno e médio porte com empresas de grande porte resultou em alto valor de diferença, com alto grau de significância.

Para analisar empresas que compõem ou não a carteira do ISEB3 (ISE) e empresas que estão ou não em algum segmento de governança corporativa (GC), observou-se o valor t, que representa a diferença média entre os dados e a probabilidade de rejeição da hipótese nula (de que os grupos são iguais). A probabilidade $\text{diff} = 0$, permite analisar se a diferença entre os grupos

é significativa ou não. O valor de $\text{diff} < 0$ demonstra a diferença das médias entre o grupo 0 e o grupo 1 e se este valor é estatística e significativamente menor do que zero (média do grupo 1 maior do que a média do grupo 0).

Para as tabelas 12, 14 e 16, são apresentadas as diferenças para o ISE e o GC. O p-valor representa as diferenças, no caso do ISE, se a empresa está ou não na carteira, e para o GC, se estão ou não presentes em algum segmento de governança corporativa, O p-valor $\text{diff} = 0$ verifica a probabilidade do resultado ser significativo ou não, o valor $\text{diff} < 0$ indica que o valor é favorável a empresas que estão representadas pelas variáveis sim (para o ISE) e 0 (para GC).

A Tabela 11 relaciona o ICSS com a variável ISE e a variável GC, com o teste t para dois grupos com variâncias iguais para o ISE e o teste t para dois grupos com variâncias iguais para o GC.

Tabela 11 - Teste Levene para normalidade - ICSS

Variável Independente	Teste de Levene	
	Estatística teste	p-valor
ise	0,03033144	0,86214965
gc	14,486296	0,0002638

A variável ISE apresenta diferença (estatística teste) de -1,0714 para a média do ICSS entre grupos que integram a carteira, e grupos que não a integram., ou seja, empresas que são participantes apresentaram melhores índices de composição social, entretanto, o $\text{diff} = 0$ apresenta o valor de 0,2870, o que descarta a significância do teste. Para o ICSS, então, não há diferença significativa entre os grupos que compõem ou não a carteira ISEB3.

Para o GC, a diferença t entre as médias resultou em -5,7079 e o $\text{diff} = 0$ cujo resultado foi 0, indica que a diferença é sim significativa. O valor da diferença se apresenta em favor do grupo 1, devido ao resultado zerado para o $\text{diff} < 0$, logo, empresas que estão inseridos em algum grupo de governança corporativa tendem a apresentar ICSS maior. O $\text{diff} >$ foi igual a 1, valor que rejeitou a possibilidade do grupo 0 ser maior do que o grupo 1.

Para o IPDS, foi utilizado o teste t para dois grupos com variâncias iguais quando analisado o ISE devido ao resultado do teste de Levene, o qual apresentou p-valor de 0,4935152,

o que resultou na rejeição da hipótese de que as variáveis são iguais.

Tabela 12 - Teste para diferença do ICSS para carteira ISE e governança corporativa

Variável Independente	Médias (desvio padrão)		Teste t				
	sim	não	Tipo	Estatística teste	p-valor		
					diff < 0	diff = 0	diff > 0
ise	0.28065 (0.42382)	0.38079 (0.33469)	Para variância iguais	-1,0714	0,1435	0,2870	0,8565
gc	0.06207 (0.18596)	0.43220 (0.42159)	Para variância iguais	-5,7079	0,0000	0,0000	1,0000

O teste resultou no valor de diferença t de 0,6878. Esse resultado, por apresentar o p-valor de 0,4934, foi considerado estatisticamente não significativo. O valor de diff < 0 foi de 0,7533 e o valor do diff > 0 igual a 0,2467, ambos acima do nível de significância de $\alpha = 0,05$, rejeitam a possibilidade de que a significância entre os grupos seja estatisticamente significativa.

Tabela 13 - Teste Levine para normalidade - IPDS

Variável Independente	Teste de Levene	
	Estatística teste	p-valor
ise	0,4731006	0.4934152
gc	8,0742882	0.00560525

Para IPDS, quando calculado o GC, utilizou-se o teste t para dois grupos com variâncias diferentes devido ao resultado do teste de Levene, que rejeitou a probabilidade de que as variâncias sejam iguais.

A diferença t de -3,3681 foi considerada significativa pelo p-valor de 0,0011. O diff <

O resultado em 0,0006, tal valor afirma que a diferença a maior beneficia o grupo 1, e o resultado do $\text{diff} > 0$ igual a 0,9994 rejeita a possibilidade do grupo 0 apresentar valores maiores para o IPDS. Portanto, empresas que participam de algum segmento de governança corporativa apresentam o seu IPDS elevado.

Na tabela 14 é descrita a relação de diferença se variável relacionando o índice de promoção à diversidade com a participação na carteira ISE e o segmento de governança corporativa das empresas.

O índice de diversidade social apresentou o resultado de Levene com probabilidade de 0,46922631, valor superior ao α , que possibilitou rejeitar a hipótese que as variâncias são diferentes, logo, há indícios significativos de que as variâncias são iguais.

Tabela 14 - Teste para diferença do IPDS para carteira ISE e governança corporativa

Variável Independente	Médias (desvio padrão)		Teste t				
	sim	não	Tipo	Estatística teste	p-valor		
					diff < 0	diff = 0	diff > 0
ise	0,26774194 (0,476247)	0,1961539 (0,3594226)	Para variância iguais	0,6878	0,7533	0,4934	0,2467
gc	0,3372881 (0,481699)	0,062069 (0,2821015)	Para variância diferentes	-3,3681	0,0006	0,0011	0,9994

O teste de Levene indicou que para o IDS, os grupos apresentaram a variância diferente entre si, com a probabilidade de 0,00011318, valor inferior ao α . Com isso o teste t foi para dois grupos com variâncias diferentes.

A tabela 15 é utilizada para apresentar o resultado do teste de normalidade para os as variáveis independentes ISE e GC.

Tabela 15 - Teste Levene para normalidade - IDS

Variável Independente	Teste de Levene	

	Estatística teste	p-valor
ise	0,52846702	0,46922631
gc	16,374097	0,00011318

A diferença t é no valor de -0,1778, entretanto o $\text{diff} = 0$ resultou em 0,8593, valor que permite rejeitar a hipótese de que as amostras apresentam diferenças relevantes. O $\text{diff} < 0$ apresentou 0,4297, descartando a possibilidade de que a diferença seja relevante, em favor do grupo sim, o mesmo ocorreu para o $\text{diff} > 0$, que resultou em 0,5703.

Na tabela 16 estão presentes os resultados calculados do Teste t, a média e o desvio padrão para as variáveis independentes.

Tabela 16 - Teste para diferença do IDS para carteira ISE e governança corporativa

Variável Independente	Médias (desvio padrão)		Teste t				
	sim	não	Tipo	Estatística teste	p-valor		
					diff < 0	diff = 0	diff > 0
ise	0,5483871 (0,73008913)	0,576923 (0,5687233)	Para variância iguais	-0,1778	0,4297	0,8593	0,5703
gc	0,12413793 (0,42816482)	0,76949153 (0,68713654)	Para variância diferentes	-5,3922	0,0000	0,0000	1,0000

A variável participação em um segmento de governança apresentou a diferença t de -5,3922, provada significativa pelo $\text{diff} = 0$. O valor do $\text{diff} < 0$, teve 0 como resultado, permitindo que a hipótese de que a diferença entre os grupos em favor do grupo 1, seja aceita. O $\text{diff} > 0$, rejeitou com 100% de certeza a hipótese de que o grupo 0 possua um IDS maior.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com o objetivo de analisar a relação entre comprometimento com a diversidade social do Conselho de Administração e as características das empresas brasileiras de capital aberto, o

presente estudo apontou que determinadas variáveis apresentam maior relação em detrimento de outras. Das cinco variáveis estudadas - o porte, o ROA, a concentração acionária, a participação na carteira ISEB3 e se está inserida em algum segmento de governança corporativa - foi apresentado um comportamento diferente para cada uma.

O índice de composição social, quando comparado ao porte, apresentou diferenças significativas quando da comparação entre pequeno e grande porte, e médio e grande porte. Empresas de pequeno e médio porte não resultam em significância estatisticamente relevante entre a diferença apresentada entre eles. Este comportamento indica que o aumento do porte está estatisticamente relacionado a diferença entre os grupos. Por outro lado, a variável desempenho, apresentou diferença estatisticamente não significante entre as três variáveis comparadas, e, por isto, é possível afirmar que o desempenho não representa significância quando se trata do ICSS. A concentração acionária apresentou comportamento semelhante ao porte. As diferenças significativas se deram entre menor e maior e média e maior concentração acionária. Para esses pares, o índice de diferença se apresentou significativo.

Para o índice de promoção a diversidade social, a variável porte apresentou índices de diferença média que resultaram em valores baixos, sendo a diferença entre o menor e maior porte a única a apresentar o valor da significância, porém, as ciências sociais permitem que seja considerado como diferença pouco significativa até 0,10, por isso, a diferença entre o grupo de médio e grande porte apresentam diferença pouco significativa, enquanto o pequeno e médio porte apresenta diferença estatisticamente não significante. A variável desempenho não apresentou diferença significativa entre os grupos. A concentração acionária, apresentou diferença significativa, novamente, entre pequena e grande concentração e média e grande concentração, sendo essa a diferença mais significativa entre os grupos. A diferença entre baixa e médio concentração acionária foi tida como estatisticamente não significante. Para o IDS, as variáveis porte e concentração acionária exercem influência significativa, ao passo que o desempenho não exerce influência.

A variável porte apresentou, para o índice de diversidade social, diferença significativa quando comparados os grupos de pequeno e grande porte e médio e grande porte, entre os grupos de pequeno e médio porte, o valor da diferença foi pouco significante, por estar dentro da margem que o permite considerar a significância estatística da amostra. A diferença é progressiva, conforme a diferença dos grupos aumenta, a diferença que há entre eles e o nível de significância também aumenta. O porte apresenta relevância quando se trata do IDS. O desempenho não apresentou diferença significativa entre nenhuma das variáveis estudadas, portanto, é analisado como não influente para o IDS. A concentração acionária apresentou altos

valores para a diferença média entre os grupos de baixa e alta e média e alta concentração acionária, tendo níveis de significância altos, pode-se afirmar que quanto maior a diferença dos grupos, também aumenta a diferença entre suas médias. A concentração acionária exerce influência significativa sobre o IDS.

Para o índice de composição social, a participação ou não na carteira do ISEB3 apresentou diferença, entretanto essa diferença foi considerada estatisticamente não significativa acionária pelo resultado acima do p-valor. Já a variável que indica se a empresa está em algum segmento de governança corporativa ou não, apresentou diferença significativa de modo que empresas que estão listada em algum segmento apresentaram valores maiores para o ICSS.

O resultado obtido para o índice de promoção a diversidade social, a variável ise apresentou diferença estatisticamente não significativa, o que indica que estar ou não presente em uma carteira do ISEB3 não se relaciona com este índice. O fato de estar em um segmento de governança corporativa exerce influência sobre o resultado do IPDS. A diferença observada resultou em significância. Para tal, foi observado que empresas participantes de algum segmento de listagem, o IPDS se apresentava maior.

O índice de diversidade social obteve resultados estatisticamente não significantes para o valor médio da diferença entre os grupos, o que indica que para o IDS, o ISE não apresenta relevância. Quando se trata do GC, a diferença gerada é robusta e significativa, aceitando que empresas presentes em algum segmento de listagem, o IDS é maior.

Depreende-se que as variáveis Porte, Concentração acionária e a presença em segmentos de governança corporativa têm relação com o resultado dos índices, observou-se também a progressão das diferenças entre os grupos e as diferenças médias. O Desempenho não se apresentou significativo, da mesma forma que a participação da carteira ISEB3 se apresentou irrelevante para os índices calculados.

Dada a importância da Governança Corporativa e da Diversidade Social para o Conselho de Administração das empresas, é notório que existem problemas quando se trata dos índices que as empresas apresentaram, nenhuma delas conseguiu alcançar ao menos a metade do ids, e esse é um problema que precisa ser investigado e solucionado. O fato do porte e da concentração acionária apresentarem maior influência sobre os índices é um indicativo de que empresas menores ainda não são tão voltadas a questões sociais e ambientais, ao passo que o fato de estarem presente ou não em um segmento de governança corporativa afetar de maneira significativa o valor do índice, também indica aquelas que estão mais preocupadas, apresentaram índices maiores.

O comprometimento das empresas com a diversidade social do Conselho de

Administração ainda é baixo, e necessita de atenção e preocupação. As empresas que apresentaram maior comprometimento são aquelas de grande porte, com sua concentração acionária distribuída e que estão presentes em algum segmento de Governança Corporativa, e mesmo assim, o comprometimento observado é baixo e empresas e investidores precisam se atentar e mudar o repensar na organização interna para que o ambiente corporativo seja um ambiente para todos.

6. REFERÊNCIAS

ANDRADE, Lélis Pedro de; SALAZAR, German Torres; CALEGÁRIO, Cristina Lélis Leal; SILVA, Sabrina Soares. Governança Corporativa: uma análise da relação do conselho de administração com o valor de mercado e desempenho das empresas brasileiras. **Revista de Administração**. Mackenzie, São Paulo, SP, v. 10, n. 4, 14 jan. 2009. ISSN 1678-6971, p. 4-31.

BASSO, Murilo. **ESG: a nova onda verde e o impacto no seu investimento**. 1. ed. São Paulo: [S. N.], 2021. E-Book.

BJERK, D. Glass Ceilings or Sticky Floors? Statistical discrimination in a dynamic model of hiring and promotion. **Economic Journal**, p. 961-982, 2008.

BRASIL. Lei N. 6.404, de 15 de dezembro de 1976. Dispõe sobre as sociedades por ações. Disponível em: <[HTTP://WWW.PLANALTO.GOV.BR/CCIVIL_03/LEIS/L6404CONSOL.HTM](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6404consol.htm)>.

CHAGAS, José Ferreira. **Governança Corporativa: aplicabilidade do conceito, dos princípios e indicadores à gestão de pequenas e médias organizações**. v. 60, n. 180, 2007.

COORDENAÇÃO INSTITUTO BRASILEIRO DE GOVERNANÇA CORPORATIVA. **Código Brasileiro de Governança Corporativa: Companhias Abertas / Grupo de Trabalho Interagentes**. São Paulo, SP: IBGC, 64 p., 2016.

CONZATTI, Eliana Regina; BESEN, F. G.; SERAFIM JUNIOR. V. Índice de Governança Corporativa em Empresas Listadas na B3.

COSTA, E.; FERREZIN, N. B. ESG (Environmental, Social and Corporate Governance) e a Comunicação: o tripé da sustentabilidade aplicado às organizações globalizadas. **Revista Alterjor**. 24(2), p. 79-95. 2021. Disponível em: <[HTTPS://DOI.ORG/10.11606/ISSN.2176-1507.V24I2P79-95](https://doi.org/10.11606/ISSN.2176-1507.V24I2P79-95)>.

COUTINHO, Renata Buarque Goulart; SOARES, T. Diana; Macedo, L. V. A.. Gestão Estratégica com Responsabilidade Social: arcabouço analítico para auxiliar sua implementação em empresas no Brasil. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 6, n. 3, set./dez., P. 75-96, 2002.

DA SILVA, Edson Cordeiro. Governança Corporativa nas Empresas, 4ª EDIÇÃO.: **GRUPO GEN**, 2016. Disponível em: <[HTTPS://INTEGRADA.MINHABIBLIOTECA.COM.BR/#/BOOKS/9788597008920/](https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597008920/)>. Acesso em: 26 fev. 2022.

DE CAMPOS, Fabiana Moreno; LEMME, Celso Funcia. Investimento Socialmente Responsável no Mercado de Capitais: análise do desempenho de índices internacionais e fundos de ações brasileiros que consideram questões ambientais e sociais. **Read-Revista Eletrônica de Administração**, v. 15, n. 2, P. 286-306, 2009.

DUTRA, Marcos Galileu Lorena; SAITO, Richard; Conselhos de Administração: análise de sua composição em um conjunto de companhias abertas brasileiras. **Revista de Administração Contemporânea [Online]**. v. 6, n. 2. p. 9-27. 2002. Disponível em: <[HTTPS://DOI.ORG/10.1590/S1415-65552002000200003](https://doi.org/10.1590/S1415-65552002000200003)>. Acesso em: 13 abr, 2022.

FGV EAESP. O Valor do ISE – principais estudos e a perspectiva dos investidores. Disponível em: <[HTTPS://EAESP.FGV.BR/PRODUCAO-INTELECTUAL/VALOR-ISE-PRINCIPAIS-ESTUDOS-E-PERSPECTIVA-INVESTIDORES](https://eaesp.fgv.br/producao-intelectual/valor-ise-principais-estudos-e-perspectiva-investidores)>. Acesso em: 01 mar 2022.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. Novo Aurélio Século XXI: o dicionário da língua portuguesa. 3 ed. **Totalmente Rev. e Ampl.** Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1999

IANNI, Octávio. **Teorias da Globalização**. 9 ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2001.

IBOVESPA. Índice de Sustentabilidade Empresarial (Ise B3). Disponível em: <[HTTPS://WWW.B3.COM.BR/PT_BR/MARKET-DATA-E-INDICES/INDICES/INDICES-DE-SUSTENTABILIDADE/INDICE-DE-SUSTENTABILIDADE-EMPRESARIAL-ISE.HT](https://www.b3.com.br/pt_br/market-data-e-indices/indices/indices-de-sustentabilidade/indice-de-sustentabilidade-empresarial-ise.ht)>. Acesso em: 25 fev. 2022.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GOVERNANÇA CORPORATIVA. Código das Melhores Práticas de Governança Corporativa. 5 ed. **Instituto Brasileiro de Governança Corporativa**. São Paulo, SP: IBGC, 2015. 108 p.

MADALOZZO, Regina. CEOS e Composição do Conselho de Administração: a falta de identificação pode ser motivo para existência de teto de vidro para mulheres no Brasil? **Revista**

de Administração Contemporânea [Online]. v. 15, n. 1, p. 126-137, 2011. Disponível em: <<HTTPS://DOI.ORG/10.1590/S1415-65552011000100008>>. Acesso em: 05 mar. 2022.

MACEDO, Fernanda *Et Al.* **The Value of ISE: main studies and investor perspective**. Centro de Estudos em Sustentabilidade (FGVCES), 2012.

MORENO DE CAMPOS, Fabiana; FUNCIA LEMME, Celso. Investimento Socialmente Responsável no Mercado de Capitais: análise do desempenho de índices internacionais e fundos de ações brasileiros que consideram questões ambientais e sociais. **Revista Eletrônica de Administração**. Porto Alegre: v. 15, n. 2, p. 286-306, 2013. Disponível em: <<HTTPS://WWW.SEER.UFRGS.BR/READ/ARTICLE/VIEW/39045/25049>>. Acesso em: 02 mar. 2022

OLIVEIRA, Djalma De Pinho Rebouças D. **Governança Corporativa na Prática: integrando acionistas, conselho de administração e diretoria executiva na geração de resultados**. 3 ed. Disponível em: Minha Biblioteca, Grupo Gen, 2015.

PRUDÊNCIO, P.; FORTE, H.; CRISÓSTOMO, V.; VASCONCELOS, A. Efeito da Diversidade do Conselho de Administração e da Diretoria Executiva na Responsabilidade Social Corporativa. **Brazilian Business Review**, v. 18, n. 2, p. 118-139, 2021.

ROSSETTI, José. P.; ANDRADE, Adriana. **Governança Corporativa: fundamentos, desenvolvimento e tendências**. 7 ed. **Grupo Gen**, 2014. Disponível em: <<HTTPS://INTEGRADA.MINHABILIOTECA.COM.BR/#!/BOOKS/9788522493067/>>. Acesso em: 31 jan. 2022.

AGUILERA, Ruth V. *Et Al.* **Connecting the Dots: bringing external corporate governance into the corporate governance puzzle, the academy of management annals**. v. 9, n. 1, p. 483-573, 2015.

SANT'ANNA, V. S.; BRUZONI JÚNIOR, A. C. **Governança Corporativa, Tmt E Book-Tax Differences (Btd) Anormais em Empresas de Capital Aberto Listadas No Brasil**. **Advances in Scientific and Applied Accounting**. v. 12, n. 2, p. 165–187. 2019.

VELLANI, Cassio Luiz. **Contabilidade e Responsabilidade Social: Integrando Desempenho Econômico, Social e Ecológico**. São Paulo: **Editora Atlas S.A.**, 147 p. 2011. Disponível em: Minha Biblioteca, Grupo Gen, 2011.

ZANELLI, José, C. *Et Al.* **Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil**. Disponível em: Minha Biblioteca, 2 ed., Grupo A, 2014.