



**UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA
CAMPUS VI
CENTRO DE CIÊNCIAS HUMANAS E EXATAS - CCHE
CURSO DE GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS CONTÁBEIS**

INÊS GABRIELA DE ANDRADE COSTA

**A RELAÇÃO DA DIVULGAÇÃO DO RELATO INTEGRADO MODELO IIRC COM
A PARTICIPAÇÃO FEMININA NO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO: UM
ESTUDO NAS COMPANHIAS DE ENERGIA ELÉTRICA LISTADAS NA B3**

**MONTEIRO
2024**

INÊS GABRIELA DE ANDRADE COSTA

**A RELAÇÃO DA DIVULGAÇÃO DO RELATO INTEGRADO MODELO IIRC COM
A PARTICIPAÇÃO FEMININA NO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO: UM
ESTUDO NAS COMPANHIAS DE ENERGIA ELÉTRICA LISTADAS NA B3**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à
Coordenação do Curso Ciência Contábeis da
Universidade Estadual da Paraíba, como
requisito parcial à obtenção do título de
bacharelado em Ciências Contábeis

Orientadora: Profa. Me. Ádria Tayllo Alves Oliveira

**MONTEIRO - PB
2024**

É expressamente proibida a comercialização deste documento, tanto em versão impressa como eletrônica. Sua reprodução total ou parcial é permitida exclusivamente para fins acadêmicos e científicos, desde que, na reprodução, figure a identificação do autor, título, instituição e ano do trabalho.

C837r Costa, Ines Gabriela de Andrade.

A relação da divulgação do relato integrado modelo IIRC com a participação feminina no Conselho de Administração [manuscrito] : um estudo nas companhias de energia elétrica listadas na B3 / Ines Gabriela de Andrade Costa. - 2024. 28 f.

Digitado.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Ciências contábeis) - Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Ciências Humanas e Exatas, 2024.

"Orientação : Prof. Ma. Ádria Tayllo Alves Oliveira, Coordenação do Curso de Ciências Contábeis - CCHE".

1. Relato Integrado. 2. Participação Feminina. 3. Conselho de Administração. I. Título

21. ed. CDD 657

INÊS GABRIELA DE ANDRADE COSTA

A RELAÇÃO DA DIVULGAÇÃO DO RELATO INTEGRADO MODELO IIRC COM A PARTICIPAÇÃO FEMININA NO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO: UM ESTUDO NAS COMPANHIAS DE ENERGIA ELÉTRICA LISTADAS NA B3

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Coordenação do Curso Ciência Contábeis da Universidade Estadual da Paraíba, como requisito parcial à obtenção do título de bacharelado em Ciências Contábeis

Aprovada em: 19 / 11 / 2024

BANCA EXAMINADORA

Documento assinado digitalmente

gov.br

ADRIA TAYLLO ALVES OLIVEIRA

Data: 28/11/2024 10:24:52-0300

Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Profa. Me. Ádria Tayllo Alves Oliveira
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

Documento assinado digitalmente

gov.br

JOSE HILTON SANTOS AGUIAR

Data: 28/11/2024 10:40:42-0300

Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Prof. Me. José Hilton Santos Aguiar
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

Documento assinado digitalmente

gov.br

ISABELLA CHRISTINA DANTAS VALENTIM

Data: 28/11/2024 12:11:08-0300

Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Profa. Me. Isabella Christina Dantas Valentim
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

Dedico este trabalho aos meus pais, pelo exemplo de coragem, simplicidade e honestidade em suas metas, que com muito carinho me ensinaram o caminho da justiça, eles quem me dão forças e coragem para atingir meus objetivos.

LISTA DE TABELAS

| | |
|---|----|
| TABELA 01 - Variáveis do Conselho de Administração..... | 14 |
| TABELA 02 - Participação feminina no Conselho de administração no período de 2019 a 2023..... | 15 |
| TABELA 03 - Percentual Total da participação feminina no Conselho de Administração no período de 2019 a 2023..... | 16 |
| TABELA 04 - Quantitativos de empresas que divulgam RI modelo IIRC de 2019 a 2023. | 17 |
| TABELA 05 - Estatística descritiva de quantidade de mulheres no C.A. por grupo..... | 18 |
| TABELA 06 - Correlação de <i>Spearman</i> | 20 |

LISTA DE QUADROS

| | |
|--|-------|
| QUADRO 01 - Princípios Básicos de Governança Corporativa..... | 9 |
| QUADRO 02 - Capitais Organizacionais no relato integrado modelo IIRC..... | 11 |
| QUADRO 03 - Universo da companhia do Setor de Energia com segmento de listagem diferenciado por nível de Governança Corporativa..... | 13 |
| QUADRO 04 - Teste Hipótese <i>Wilcoxon Mann-Whitney</i> | 14-15 |

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

| | |
|------------------|---|
| A4S | <i>Accounting for Sustainability Project</i> |
| B3 | Brasil, Bolsa e Balcão |
| C.A. | Conselho de Administração |
| CVM | Comissão de Valores Mobiliários |
| CFC | Conselho Federal de Contabilidade |
| EUA | Estados Unidos da América |
| FR | Formulário de Referência |
| GC | Governança Corporativa |
| GRI | <i>Global Reporting Initiative</i> |
| IBGC | Instituto Brasileiro de Governança Corporativa |
| IFRS | <i>International Financial Reporting Standards</i> |
| IIRC | <i>International Integrated Reporting Council</i> |
| ISE | Índice de Sustentabilidade Empresarial |
| ISSB | <i>International Sustainability Standards Board</i> |
| QT MULHER | Quantidade de Mulher |
| RI | Relato Integrado |
| RSC | Responsabilidade Social Corporativa |
| SASB | <i>Sustainability Accounting Standards Board</i> |
| TAM C.A. | Tamanho do Conselho Administrativo |

SUMÁRIO

| | |
|--|-----------|
| 1 INTRODUÇÃO | 9 |
| 2 REFERENCIAL TEÓRICO | 9 |
| 2.1 Governança Corporativa e Conselho de Administração | 9 |
| 2.2 Relato Integrado - International Integrated Reporting Council- IIRC | 11 |
| 2.3 Participação da Mulher no Conselho Administrativo – Estudos relacionados | 12 |
| 3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS | 14 |
| 3.1 Tipologia da pesquisa | 14 |
| 3.2 Universo e amostra da pesquisa | 14 |
| 3.3 Coleta de Dados | 15 |
| 3.4 Análise dos dados | 16 |
| 4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DE RESULTADOS | 16 |
| 4.1 Presença de mulheres no conselho administrativo | 16 |
| 4.2 Divulgação do Relato integrado modelo IIRC / Estatística descritiva | 18 |
| 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS | 21 |
| REFERÊNCIAS | 22 |

A RELAÇÃO DA DIVULGAÇÃO DO RELATO INTEGRADO MODELO IIRC COM A PARTICIPAÇÃO FEMININA NO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO: UM ESTUDO NAS COMPANHIAS DE ENERGIA ELÉTRICA LISTADAS NA B3

THE RELATIONSHIP OF THE DISCLOSURE OF THE IIRC MODEL INTEGRATED REPORT WITH FEMALE PARTICIPATION ON THE BOARD OF DIRECTORS: A STUDY IN ELECTRIC POWER COMPANIES LISTED ON B3

Inês Gabriela de Andrade Costa

RESUMO

O presente estudo, tem como objetivo analisar a relação da divulgação do relato integrado (IIRC) com a participação feminina no conselho de administração. A amostra da pesquisa, foram as companhias de energia elétrica da B³, com classificação diferenciada de governança corporativa do ano de 2019 a 2023. Quanto ao procedimento metodológico, trata-se de uma pesquisa descritiva com abordagem quantitativa-qualitativa, tendo como universo companhias do setor de Energia listadas na B³, sendo divididas em dois grupos, as companhias que divulgaram relato integrado e as que não divulgaram o relato integrado. Para os dados da participação feminina no conselho de administração, os verificou-se através do formulário de referência do período de 2019 a 2023. Os resultados encontrados demonstram um aumento na quantidade de mulheres na composição do CA, visto que em 2019 tinha-se 15 conselheiras e em 2023 passou a ter 22 conselheiras. Ademais, as empresas com maior participação feminina são ENGIE BRASIL e COPEL três mulheres em cada conselho, no ano de 2019, enquanto em 2023 a companhia com maior quantitativo de mulheres no conselho foi a NEOENERGIA S.A., com 5 mulheres dentre 22 conselheiros. Quanto à divulgação de relato integrado, em 2019, 14,29% das empresas divulgaram relato integrado no modelo IIRC e em 2023 passou a ser 31,25%. Os resultados das inferências estatísticas demonstram que a média da participação feminina no grupo que não divulgou o relato integrado foi de 0,89, enquanto o grupo que divulgou foi de 2,11, quanto ao resultado da correlação de *Spearman*, obteve-se, uma relação positiva de 0,354 com um nível de significância de 99% para as companhias que divulgam relato integrado no modelo IIRC. Assim, afirma-se que as companhias que divulgam relato integrado no modelo IIRC têm maior participação feminina no conselho de administração, confirmando que o relato integrado relaciona-se positivamente com a quantidade de mulheres nos conselhos de administração.

Palavras-Chave: Relato Integrado; Participação Feminina; Conselho de Administração.

ABSTRACT

This study aims to analyze the relationship between the disclosure of the integrated report (IIRC) and female participation on the board of directors. The research sample was the electric energy companies of B³, with a differentiated corporate governance classification from 2019 to 2023. Regarding the methodological procedure, this is a descriptive research with a quantitative-qualitative approach, having as its universe companies in the Energy sector listed on B³, being divided into two groups, the companies that disclosed an integrated report and those that did not disclose the integrated report. For the data on female participation on the board of directors, it was verified through the reference form for the

period from 2019 to 2023. The results found demonstrate an increase in the number of women in the composition of the CA, since in 2019 there were 15 female directors and in 2023 there were 22 female directors. Furthermore, the companies with the highest female participation are ENGIE BRASIL and COPEL, with three women on each board in 2019, while in 2023 the company with the highest number of women on the board was NEOENERGIA S.A., with 5 women among 22 directors. Regarding the disclosure of integrated reporting, in 2019, 14.29% of companies disclosed an integrated report in the IIRC model and in 2023 this increased to 31.25%. The results of the statistical inferences show that the average female participation in the group that did not disclose the integrated report was 0.89, while the group that did disclose it was 2.11. Regarding the result of the Spearman correlation, a positive relationship of 0.354 was obtained with a significance level of 99% for companies that disclose integrated reporting in the IIRC model. Thus, it is stated that companies that disclose integrated reporting in the IIRC model have greater female participation on the board of directors, confirming that integrated reporting is positively related to the number of women on boards of directors.

Keywords: Integrated Reporting; Female Participation; Board of Directors.

1 INTRODUÇÃO

A separação entre propriedade e gestão promoveu conflitos de interesses que fundamentaram o desenvolvimento da Teoria da Agência (Machado, et. al. 2015), que descreve a relação entre os acionistas como "Principais" e os gestores como "Agentes". Assim sendo, para mitigar essas divergências, surgiram práticas de governança corporativa (Eisenhardt 1989).

Neste sentido, a Governança Corporativa compreende-se um conjunto de regras e de monitoramento com base nos interesses gerais da entidade, impedindo decisões societárias de interesse próprio (Shapiro e Marinho, 2018). Como parte integrante da Governança Corporativa tem-se o Conselho de Administração, que funciona como mediador entre acionistas e gestores (Nascimento, 2017). Nesse contexto, destaca-se a participação do Conselho de Administração (CA) como guardião das visões, ideais e metas dos sócios, com base nisso, definindo o direcionamento estratégico, para que atinja seu objetivo, é essencial que o C.A. tenha uma composição diversificada para incorporar diferentes perspectivas do ambiente de negócio (Costa, Lilian 2019).

Acrescenta-se que a diversidade de gêneros nos conselhos administrativos, com destaque para o aumento da presença feminina, está gerando novas perspectivas, visto que, as mulheres priorizam os interesses dos proprietários nas resoluções, o que foi evidenciado por estudos anteriores (Biggins, 1999; Chapple e Moon, 2005). Assim, a diversidade de gênero, com a inclusão de mulheres na composição do conselho administrativo, pode enriquecer os debates no C.A. e priorizar os interesses dos acionistas (Hillman; Dalziel, 2003). Assim, estudos revisados como de Pinheiro et al. (2021) e Souza (2022) indicam que a diversidade de gênero nos conselhos pode trazer benefícios, como uma variedade de perspectivas e uma possível melhoria na qualidade das decisões e relatórios.

Isto posto, as informações ambientais podem ser influenciadas pela participação feminina, dentre tais informações tem-se o relato integrado, no qual segundo Kassai, et. al. (2019) o relato integrado é um processo de comunicação conciso, a respeito da estratégia, governança, desempenho e quaisquer outras perspectivas que irão agregar valor. Ressalta-se que em maio de 2010, resultado da coalizão de entidades reguladoras, empresas e agentes de quase 30 países, desenvolveram o *International Integrated Reporting Committee*, que posteriormente foi renomeado *para International Integrated Reporting Council (IIRC)* como modelo de relato integrado que tem o objetivo comum de criar um novo patamar para a comunicação corporativa, com a inclusão da abordagem de questões ambientais, sociais e de sustentabilidade em geral como parte relevante da estratégia empresarial (IIRC, 2013).

Assim, com o intuito de entender se existe relação entre a divulgação do relato Integrado modelo (IIRC) e a participação feminina nos conselhos administrativos, o referente estudo, tem como questão de pesquisa: **Qual a relação da divulgação do relato integrado modelo IIRC com a participação feminina no conselho de administração, nas companhias energia elétrica da B³?** Para responder este questionamento, esta pesquisa tem como objetivo geral analisar a relação da divulgação do relato integrado modelo IIRC na participação feminina no conselho de administração, nas companhias de energia elétrica da B³, especialmente aquelas com classificação diferenciada de governança corporativa do ano de 2019 a 2023. Os objetivos específicos traçados foram de: I) Identificar as empresas que fazem a divulgação do Relato Integrado no modelo IIRC, II) verificar participação de mulheres presentes no Conselho Administrativo das empresas listadas na Energia B³; e III) Correlacionar a divulgação do Relato Integrado no modelo IIRC com presença feminina no conselho de administração.

Este estudo, é justificado pela escassez de pesquisas que abordam a diversidade de gênero em cargos de liderança e na adoção de práticas de responsabilidade ambiental, como por exemplo a divulgação do Relato Integrado. Espera-se que os resultados possam promover

a diversidade de gênero nos C.A. e a divulgação voluntária do Relato Integrado, sendo de interesse para acionistas, stakeholders, órgãos reguladores e governamentais, por serem aspectos que influenciam diretamente o valor das empresas.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Governança Corporativa e Conselho de Administração

As alterações nas estruturas de propriedade das empresas, por meio da dissociação de propriedade e gestão empresarial, se acirram em 1945, quando empresas americanas passaram a separar a propriedade e a administração (Berle e Means, 1932; Simões e Souza, 2021).

Neste ambiente de separação de propriedade e gestão é natural que ocorram conflitos de interesse com relação ao direcionamento da empresa, como analisados por Jensen e Meckling em 1976, por meio da Teoria da Agência, no qual, os acionistas representados pelo “principal” e os gestores como “agentes, assim, nesta relação de agência, os conflitos de interesses ocorrem quando os objetivos do principal e do agente divergem, ademais quando a partilha de risco é divergente, que leva o acionista e o agente a terem posicionamentos opostos com relação ao nível de risco que a empresa irá atuar (Eisenhardt, 1989). Enfatiza-se que segundo Jensen e Meckling (1976) o mercado deve funcionar através de contratos ideais estabelecidos, que sejam alinhados com os interesses de ambas as partes, para isto, foram desenvolvidos mecanismos presentes nas práticas da Governança Corporativa (GC).

Assim, a Governança Corporativa compreende-se um conjunto de regras e de monitoramento com base nos interesses gerais da entidade, que impediria decisões societárias de interesse próprio (Shapiro e Marinho, 2018). Enfatiza-se que de acordo com o Instituto Brasileiro de Governança Corporativa – IBGC (2023) a governança corporativa é 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. Acrescenta ainda, que para Silva (2012) a governança corporativa possui práticas que resultam na otimização da empresa.

As práticas da governança corporativa são regidas por quatro princípios básicos segundo o IBGC (2023), sendo eles:

Quadro 01: Princípios básicos de Governança Corporativa

| Princípios | Descrição |
|--|---|
| Transparência (<i>Disclosure</i>) | Objetivo principal de diminuir a assimetria de informação, através do acesso igualitário, proporcionando segurança e diminuindo ambiguidade, maquiagem e ainda oportunismo com interesse próprio (Williamson, 1988; Aguiar, 2015; IBGC 2017 Souza, 2021). |
| Equidade | Tratamento justo e isonômico para com sócios e partes interessadas, prezando por seus direitos, deveres, necessidades e expectativas. (IBGC, 2023) |
| Prestação de Conta | Fornecimento de dados das atuações dos agentes e resultados concisos, compreensíveis, tempestivos e claros (IBGC, 2023). |
| Responsabilidade Corporativa | Compromisso com o zelo da viabilidade econômico-financeira da organização, promovendo, operações positivas e que esteja de acordo com o modelo de negócio, visando benefícios a curto, médio e longo prazo. (IBGC, 2023) |

Fonte: Elaboração própria, 2024

Ademais, além dos princípios básicos que trata o Quadro 01, a governança corporativa possui órgãos que fiscalizam e monitoram a conduta do agente, a exemplo do o conselho de

administração, que é um órgão que funciona como um elo entre os sócios e a gestão da empresa, sendo este quem alinha os interesses e fiscaliza as práticas de atuação da gestão. Assim o Conselho de Administração (C.A.) é encarregado do processo de decisão de uma organização em relação ao seu direcionamento estratégico e exerce o papel de guardião dos princípios, valores, objeto social e do sistema de governança (IBGC, 2015). Apesar de não ser atribuída a função da gestão, ao Conselho Administrativo (IBGC, 2015) é inegável a sua importância e a de quem o compõe, visando sempre uma boa diversidade de percepções.

A Lei nº 14.195 de 26 de agosto de 2021, determina que apenas pessoas naturais podem ser eleitas para membros dos órgãos de administração e veda a acumulação de cargos da presidência do conselho administrativo e presidência da diretoria, os conselheiros representantes dos empregados, devem ser escolhidos por votos, por uma eleição direta, que deve ser organizada pela empresa juntamente a entidade sindical que os representa. Além disso, as companhias abertas devem seguir termos e prazos estabelecidos pela CVM, no tocante à participação de conselheiros independentes, que devem representar no mínimo 20% do conselho. Continuamente, é facultado aos acionistas, representar no mínimo 10% do capital social com direito a voto e vários outros fatores que cooperam com a diversidade de visão do ambiente de negócios.

Quanto à responsabilidade do C.A., cabe-se averiguar com sócios seus posicionamentos e ideias, se existe algum novo objetivo ou situação, assim como visitar as principais instalações a fim de ter conhecimento da estrutura e do funcionamento, e caso necessário que façam solicitação de quaisquer documentos da companhia para averiguação, fiscalização e orientação (IBGC, 2015)

2.2 Relato Integrado - *International Integrated Reporting Council- IIRC*

No final da década de 1980, as empresas motivadas pela expectativa de que um leque de informações poderia agregar valor às suas organizações, estas passaram a divulgar informações ambientais voluntariamente, porém tais informações eram divergentes quando comparadas aos relatórios contábeis (Teixeira, et. al. 2021).

Desta maneira, na década de 90, foram criadas organizações para padronizar e criar modelos de relatórios socioambientais, a exemplo do *Global Reporting Initiative (GRI)* fundada em 1997, Boston; sendo uma organização internacional, independente e sem fins lucrativos, que fornece uma linguagem comum para a comunicação dos impactos causados pelas organizações no ambiente externo, buscando a conscientização e responsabilização pelos atos, busca promover práticas de benefício econômicos e ambientais. Isto posto, foi então que a primeira versão das diretrizes GRI (G1) divulgada em 2000, forneceu a primeira estrutura global para relatórios de sustentabilidade e teve sua expansão e melhoria conforme o crescimento e aceitação por parte das organizações (GRI, 2023).

Ademais, firmados no argumento de que não só informações não financeiras são relevantes para o processo gerador de valor das organizações, o GRI e a *Prince's Accounting for Sustainability Project (A4S)* com foco em superar limitações do formato de divulgação que ainda agregava pouco valor nas análises relacionadas às informações não financeiras, lideraram a formação de uma coalizão que em maio de 2010, no qual, gerou o *International Integrated Reporting Committee*, que posteriormente foi renomeado para *International Integrated Reporting Council (IIRC)*. Assim, em 2013 a primeira norma internacional foi emitida e a adesão voluntária, em 2018 foi adotado pelo tribunal de contas da União e em 2022 foi criada a IFRS junto a outras entidades de sustentabilidade (SASB, ISSB, CVM, CFC) para que a partir de 2024 tenha uma adesão total de divulgações sustentáveis (Kassai, et. al. 2019).

De acordo com Kassai, et. al. (2019) o relato integrado é um processo de comunicação conciso, a respeito da estratégia, governança, desempenho e quaisquer outras perspectivas que

irão agregar valor. A Estrutura Internacional do Relato Integrado enfatiza a combinação de concisão, foco estratégico e orientação futura, permitindo centralizar de forma mais abrangente a capacidade da organização de gerar valor ao longo do tempo, que é o objetivo principal do relato integrado, e defende que o enraizamento do pensamento integrado nas atividades da organização irá permitir a fluidez da conectividade das informações. O modelo de relato integrado do IIRC, tem em sua estrutura sete princípios básico:

- I) Foco estratégico e orientação para o futuro no qual refere-se ao planejamento da organização para sua sustentabilidade a curto, médio e longo prazo;
- II) Conectividade da informação que apresenta o funcionamento de comunicação dentro da organização e fatores que impactam ao longo do tempo;
- III) Relações com partes interessadas que demonstra a qualidade da relação da organização e as partes interessadas;
- IV) Materialidade no qual, todo e qualquer assunto que interfira diretamente na capacidade da organização gerar valor;
- V) Concisão, o relatório integrado deve incluir contexto suficiente para entender a estratégia, a governança, o desempenho e as perspectivas da organização, sem se preocupar com informações menos relevantes;
- VI) Confiabilidade e completude: apresentar aspectos positivos e negativos que forem relevantes; e,
- VII) Coerência e comparabilidade, assim as informações em um relatório integrado devem ser apresentadas em bases coerentes ao longo do tempo e de maneira a permitir uma comparação com outras organizações na medida em que seja material para a capacidade da própria organização de gerar valor ao longo do tempo (IIRC, 2015).

São diversos os capitais presentes em uma organização, por meio disto foram classificados seis capitais que podem ser apresentados no relato integrado:

Quadro 02: Capitais organizacionais no relato integrado modelo IIRC

| Capitais organizacionais | Descrição |
|---------------------------------|--|
| Capital Financeiro | É obtido por meio de financiamentos, ações, investimentos e subvenções, encontra-se na utilização da produção de bens e prestação de serviço. |
| Capital Manufaturado | São exemplos prédios, equipamentos e a própria infraestrutura, o que se tem disponível na organização para uso na produção de bens e prestação de serviços. |
| Capital Intelectual | bens intangíveis como patentes, direitos, licenças, software e outros de natureza semelhante. |
| Capital Humano | Práticas e habilidades exercidas pelas pessoas envolvidas na empresa, sua motivação para melhorar processos, alinhamentos com a governança entre outros. |
| Capital Social/Relacionamento | Bem intangível que demonstra a qualidade do relacionamento entre as partes interessadas e outras redes, seus valores, confiança e compromisso com a organização. |
| Capital Natural | Todas as ações e recursos ambientais, processos ambientais que geram bens ou serviços, sendo renováveis ou não renováveis, a exemplo: terra, água, minerais e etc. |

Fonte: Baseado no IIRC, 2015

Verifica-se que o Quadro 02, aborda os capitais organizacionais no relato integrado modelo IIRC, acrescenta-se que de modo adaptável às práticas das organizações, a divulgação das informações segue critérios de relevância, garantindo o comprimento do princípio da

concisão, sendo assim, não é obrigatório divulgar todos os capitais, apenas os que afetam de maneira mais direta.

O IIRC apresenta uma linguagem coesa e eficiente, demonstrando não apenas o capital financeiro atual de uma empresa, mas aspectos que influenciam diretamente na sua capacidade de gerar valor ao longo do tempo, as informações presentes são mais completas e coesas, cumprindo o objetivo de estabelecer uma comunicação entre setores, a fim de demonstrar o valor real e capacidade da empresa para seus stakeholders (Kassai, et. al. 2019).

2.3 Participação da Mulher no Conselho Administrativo – Estudos relacionados

A diversidade de gêneros nos conselhos administrativos, com destaque para o aumento da presença feminina, está gerando novas perspectivas, visto que, as mulheres priorizam os interesses dos proprietários nas resoluções, o que foi evidenciado por estudos anteriores (Biggins, 1999; Chapple, e Moon, 2005).

Além disso, mulheres agregam qualidade aos debates e decisões, devido à ampliação de pontos de vista e percepções, o que por vezes favorece a compreensão do ambiente de negócios (Hillman e Dalziel, 2003). Neste sentido, essa influência, traz diferentes percepções em empresas com diversidade de gênero, tem levado a uma maior aceitação e detalhamento na divulgação de relatórios ambientais (Pinheiro et al., 2021). Diversos estudos abordam a participação feminina nos conselhos administrativos quanto na divulgação de relatórios sustentáveis, dentre eles destaca a pesquisa Corkery e Taylor (2012), que por meio de pesquisa nos conselhos de empresas de capital aberto dos EUA e Austrália, constataram uma relação positiva na presença de mulheres no conselho. Um estudo semelhante realizado por Abdullah, Ismail e Nachum (2016) em 841 empresas listadas na bolsa de valores da Malásia em 2008 também encontrou um impacto positivo da presença feminina.

No trabalho de Fleck et al. (2020), que investigaram a relação da participação feminina no conselho de administração e a performance das entidades, utilizando como amostra as empresas listadas na B3 S.A., no período de 2012 a 2017. Embora os resultados da Análise de Correspondência tenham sido positivos em relação à atuação feminina e à performance empresarial, o método de regressão não obteve um resultado tão significativo, ainda assim, concluíram que as empresas que estão entre os 50% melhores desempenhos das medidas estudadas, são as que possuem participação feminina no Conselho de Administração. Outro aspecto apresentado por Souza (2022), que analisaram a influência da quantidade de mulheres nos conselhos de administração na divulgação sobre Responsabilidade Social Corporativa (RSC). Foram analisadas 2.199 organizações de 52 países sobre práticas de RSC relacionadas ao gênero e composição do C.A. no período de 2010-2017. Assim, o resultado indicou uma significância positiva na divulgação da qualidade do RSC e a massa crítica feminina.

No que diz respeito à necessidade de diversidade nos conselhos administrativos, Rech (2023) conduziu um estudo com o objetivo de compreender o impacto da presença feminina nos conselhos administrativos e na diretoria executiva. Focando na diversidade, a amostra escolhida foram empresas que fazem parte da carteira teórica do índice de sustentabilidade empresarial ISE. Os resultados destacaram que, mesmo após um aumento, a presença feminina ainda é minoritária, evidenciando a necessidade de incentivo à diversidade.

Por outro lado, Fonseca e Fernandes (2023) conduziram uma pesquisa para analisar se a presença feminina impactava o retorno das ações. Utilizando um estudo de eventos com dados da composição do C.A. disponíveis no site da Comissão de Valores Mobiliários (CVM) e dados financeiros do banco de dados Economatica, não obtiveram resultados de efeito significativo na relação entre o sexo feminino e o retorno das ações, embora em alguns casos tenha sido notada certa relevância.

Ainda no contexto de sustentabilidade, Prochnow e Nossa (2023) conduziram um estudo para verificar se a presença e o percentual de mulheres no C.A. influenciavam a participação da empresa no índice de sustentabilidade empresarial (ISE). Sua amostra foram empresas listadas na B3, de 2010 a 2017, e das carteiras do ISE, de 2012 a 2019. Concluíram que a presença feminina teve um impacto positivo e também destacaram as características das conselheiras nas empresas brasileiras, reforçando a importância de suas contribuições para o ambiente de trabalho.

Os estudos revisados indicam que a diversidade de gênero nos conselhos pode trazer benefícios, como uma variedade de perspectivas e uma possível melhoria na qualidade das decisões e relatórios empresariais. No entanto, há divergências nos resultados das pesquisas, com alguns estudos indicando uma relação positiva entre a presença feminina nos conselhos e o desempenho empresarial, enquanto outros não encontram uma associação significativa. Portanto, é importante reconhecer que a influência das mulheres nos conselhos administrativos pode variar dependendo do contexto e das características específicas de cada empresa.

Hipótese 1: A participação feminina nos conselhos de administração tem influência na divulgação do relato integrado - Modelo IIRC.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

3.1 Tipologia da pesquisa

A presente pesquisa, traz uma análise descritiva, que tem como foco retratar determinadas características presentes em uma população ou fenômeno, promovendo relações entre variáveis, utilizando a coleta de dados e observação sistêmica (Gil, 2002). Quanto à abordagem do problema, trata-se de uma pesquisa qualitativa-quantitativa, por trazer enfoque em um fenômeno social e avaliação de dados em uma análise documental, com o intuito de validar as hipóteses apresentadas (Mussi, et al., 2020).

No tocante a técnica, utilizou-se a análise documental, que se trata de um método e/ou técnica para a apreensão, compreensão e análise de documentos afirma Sá Silva, et al. (2009) e utilizará como formulário de referência, informações de companhias do setor de Energia listadas na B3, que possuam segmento de listagem diferenciada por nível de governança corporativa.

3.2 Universo e amostra da pesquisa

O universo ou população, são o conjunto de pessoas, empresas ou objetos que possui características semelhantes que podem defini-los; a amostra por sua vez é um subconjunto extraído da população, auxiliando como uma representação da população (Gil, 2002).

Assim, o universo/população desta pesquisa são as companhias listadas no Brasil, bolsa, balcão - B3, presentes no setor de Energia listadas na B3, que foi escolhido, por ser foco de investimentos que afetam a expansão econômica do país, promovendo melhorias na esfera social (Lugoboni, et. al. 2015), efetivamente, a amostra é composta pelas companhias do setor que possuem segmento de listagem diferenciada por nível de governança corporativa, que determina regras que mitigam o risco de assimetria informacional, proporcionando melhor avaliação e segurança aos acionistas (B3, 2023), foi selecionado um período de 5 anos para a elaboração, de 2019 a 2023.

Quadro 03: Universo da companhia do Setor de Energia com segmento de listagem diferenciado por nível de Governança corporativa

| Nº | Companhias | Segmento de listagem |
|----|-------------------------|----------------------|
| 1 | AES BRASIL ENERGIA S.A. | Novo Mercado |
| 2 | ALUPAR INVESTIMENTO S/A | Nível 2 |

| | | |
|------------------------------|---|--------------|
| 3 | AUREN ENERGIA S.A. | Novo Mercado |
| 4 | CENTRAIS ELET BRAS S.A. - ELETROBRAS | Nível 1 |
| 5 | CENTRAIS ELET DE SANTA CATARINA S.A. | Nível 2 |
| 6 | CIA ENERGETICA DE MINAS GERAIS - CEMIG | Nível 1 |
| 7 | CIA PARANAENSE DE ENERGIA - COPEL | Nível 2 |
| 8 | CPFL ENERGIA S.A. | Novo Mercado |
| 9 | CTEEP - CIA TRANSMISSÃO ENERGIA ELÉTRICA PAULISTA | Nível 1 |
| 10 | ENERGISA S.A. | Nível 2 |
| 11 | ENEVA S.A | Novo Mercado |
| 12 | ENGIE BRASIL ENERGIA S.A. | Novo Mercado |
| 13 | EQUATORIAL ENERGIA S.A. | Novo Mercado |
| 14 | EQUATORIAL MARANHÃO DISTRIBUIDORA DE ENERGIA S.A. | MB |
| 15 | LIGHT S.A. | Novo Mercado |
| 16 | NEOENERGIA S.A. | Novo Mercado |
| 17 | PRODUTORES ENERGET.DE MANSO S.A.- PROMAN | MB |
| 18 | RENOVA ENERGIA S.A. | Nível 2 |
| 19 | SAFIRA HOLDING S.A. | M2 |
| 20 | SERENA ENERGIA S.A. | Novo Mercado |
| 21 | TRANSMISSORA ALIANÇA DE ENERGIA ELÉTRICA S.A. | Nível 2 |
| TOTAL DAS COMPANHIAS: | | 21 |

Fonte: B3, 2024

Conforme o Quadro 03, as companhias diferenciadas por níveis de governança corporativa estão separadas em Novo Mercado, Nível 1, Nível 2, Bovespa Mais (MB) e Bovespa Mais Nível 2(M2), no qual, totalizam-se 21 companhias. Ressalta-se que o segmento Novo Mercado implica um conjunto de regras que amplia os direitos dos acionistas, a divulgação de políticas e têm estruturas de fiscalização de controle, tornando-o padrão de transparência (B3, 2023).

No que refere-se ao segmento Nível 1, este fornece informações adicionais às exigidas por lei, o que favorece a transparência e facilita acesso para os fornecedores, tornando-as mais confiáveis aos interessados (B3, 2023). Já o Segmento de Nível 2, as empresas têm o direito de manter ações preferenciais (PN), onde os acionistas ainda tem direito a voto em situações críticas, quando estas estão sujeitas a aprovação na assembleia, no restante de sua estrutura, assemelha-se ao Novo Mercado e ainda para facilitar a integração de forma gradual das empresas aos segmentos de governança corporativa e seus requisitos, foi desenvolvido o Bovespa Mais e o Bovespa Mais nível 2 permitindo que estas se preparem de maneira adequada, já dispoendo visibilidade no mercado.(B3, 2023)

3.3 Coleta de Dados

A coleta de dados se dará por meio da técnica documental, que capta dados e a partir de sua análise determina fatores, podendo corroborar com a hipótese de que se há uma relação entre o relato integrado (IIRC) e a participação feminina no conselho administrativo (Sá Silva, et. al. 2009). Assim, o documento analisado deu-se por meio do formulário de referência das companhias listadas no setor de Energia da B3, que fazem parte da listagem diferenciada por níveis de governança corporativa, sendo analisadas as variáveis referentes ao conselho de administração. Adiante, a Tabela 01, apresenta as variáveis do conselho de administração,

sendo composta pela quantidade de membros e a quantidade de mulheres presentes no conselho.

Tabela 01: Variáveis do Conselho de administração

| Código da variável | Variáveis | Pressuposto |
|--------------------|---------------------------------------|---|
| TAM CA | Tamanho do Conselho de Administração | Quantidade de membros |
| QT Mulher | Mulheres no Conselho de administração | Quantidade de mulheres no Conselho de administração |

Fonte: Elaboração própria, 2024

Verifica-se que na Tabela 01, as variáveis do conselho de administração que foram divididas em duas, sendo a primeira referente ao tamanho do conselho administrativo, no qual é medido pela quantidade de membros totais; e a segunda variável mulheres no conselho administração, sendo calculado pela quantidade de mulheres nos conselhos.

Enfatiza-se quanto a variável do Relato Integrado, foi empregado uma variável *dummy*, assim foi atribuído o valor 0 (zero) para as companhias que não divulgaram relato integrado no modelo IIRC; e o valor 1 (um) para as companhias que divulgaram relato integrado no modelo IIRC.

3.4 Análise dos dados

Os resultados são analisados de forma descritiva, que é definido por Reis e Reis (2002) como um método que organiza, resume e descreve características pertinentes a determinada população ou amostra, podendo estabelecer relações entre diferentes variáveis. Assim, os resultados da pesquisa, foram divididos em dois blocos, o primeiro referente a presença de mulheres no C.A. e o segundo abordando a divulgação do Relato Integrado, juntamente a estatística descritiva, enfatiza-se que os resultados apresentados em tabelas e quadros correlacionam - se com estudos anteriores.

4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DE RESULTADOS

4.1 Presença de mulheres no conselho administrativo

O presente estudo analisa a relação da divulgação do relato integrado modelo IIRC na participação feminina no conselho de administração, nas companhias de energia elétrica da B³, especialmente aquelas com classificação diferenciada de governança corporativa do ano de 2019 a 2023. Neste sentido, a Tabela 02 traz os resultados referente ao tamanho do conselho administrativo, a quantidade de mulheres presente no conselho e a variável de participação.

Tabela 02 – Participação feminina no Conselho de administração no período de 2019 a 2023

| COMPANHIAS | 2019 | | 2020 | | 2021 | | 2022 | | 2023 | |
|---------------|--------|-----------|--------|-----------|--------|-----------|--------|-----------|--------|-----------|
| | TAM CA | QT Mulher |
| AES BRASIL | * | * | 11 | 3 | 9 | 3 | 11 | 3 | 11 | 3 |
| ALUPAR | 8 | 1 | 7 | 0 | 9 | 1 | 9 | 1 | 8 | 1 |
| AUREN ENERGIA | * | * | * | * | 7 | 1 | 7 | 2 | 7 | 2 |
| ELETRONBRAS | 11 | 0 | 11 | 2 | 9 | 1 | 9 | 1 | 8 | 1 |
| CELESC | 11 | 2 | 11 | 2 | 11 | 2 | 11 | 1 | 11 | 1 |
| CEMIG | 8 | 0 | 9 | 0 | 11 | 0 | 11 | 0 | * | * |
| COPEL | 9 | 3 | 9 | 1 | 9 | 1 | 10 | 2 | 9 | 1 |

| | | | | | | | | | | |
|-----------------------|------------|-----------|------------|-----------|------------|-----------|------------|-----------|------------|-----------|
| CPFL ENERGIA | 12 | 0 | 7 | 0 | 7 | 0 | 7 | 0 | 7 | 0 |
| CTEEP | 8 | 1 | 7 | 1 | 5 | 1 | 9 | 0 | 8 | 0 |
| ENERGISA S.A. | 11 | 1 | 9 | 1 | 12 | 2 | 10 | 1 | 12 | 1 |
| ENEVA S.A | 7 | 1 | 7 | 1 | 7 | 1 | 7 | 0 | 7 | 0 |
| ENGIE BRASIL | 18 | 3 | 18 | 3 | 13 | 1 | 18 | 4 | 17 | 3 |
| EQUATORIAL | 2 | 0 | * | * | 8 | 1 | 8 | 2 | 7 | 1 |
| EQUATORIAL MARANHÃO. | * | * | 1 | 0 | 2 | 0 | 6 | 0 | 7 | 1 |
| LIGHT S.A. | 9 | 1 | 9 | 3 | 9 | 3 | 7 | 0 | 9 | 0 |
| NEOENERGIA S.A. | 21 | 1 | 25 | 1 | 21 | 2 | 26 | 5 | 22 | 5 |
| PRODUTORES ENERGET. | 5 | 1 | 5 | 2 | 4 | 2 | 4 | 3 | 5 | 0 |
| RENOVA | 9 | 0 | 7 | 0 | 6 | 0 | 7 | 0 | 7 | 0 |
| SAFIRA HOLDING S.A. | * | * | * | * | * | * | 3 | 1 | 3 | 1 |
| SERENA | * | * | * | * | 7 | 1 | 9 | 0 | 9 | 0 |
| TRANSMISSORA ALIANÇA. | 13 | 0 | 13 | 0 | 12 | 0 | 11 | 0 | 12 | 1 |
| TOTAL | 162 | 15 | 166 | 20 | 178 | 23 | 200 | 26 | 186 | 22 |

*não houve publicação do FR

Fonte: Elaboração própria, 2024

A Tabela 02, analisa a participação feminina nos conselhos de administração das companhias classificadas por níveis de governança corporativa, entre os anos de 2019 e 2023. Sendo assim, os dados revelam o ano de 2019, com a menor participação feminina, totalizando 15 mulheres de 162 conselheiros. Destaca-se no ano 2019, a NEOENERGIA S.A. por ter o maior conselho, com 21 membros, dos quais apenas uma é mulher, ademais, o conselho com maior participação feminina são das companhias ENGIE BRASIL e COPEL três mulheres em cada conselho. No ano de 2020, a participação feminina nos conselhos de administração aumentou de 15 para 20 mulheres, das quais, as empresas AES BRASIL, ENGIE BRASIL e LIGHT S.A. se destacam por terem a maior representação feminina do período, com 3 mulheres em cada um de seus conselhos. Por outro lado, a NEOENERGIA S.A. manteve-se como a companhia com a maior disparidade entre o total de membros e a quantidade de mulheres no conselho, sendo composta por 25 conselheiros, dos quais apenas 1 é mulher.

Em 2021, as companhias AES BRASIL e LIGHT S.A. se destacam pela maior representatividade feminina, com 3 mulheres em cada conselho. A NEOENERGIA S.A. continua apresentando a maior disparidade, contando com 21 membros, dos quais apenas 2 são mulheres. No ano 2022, houve continuidade na progressão do número de mulheres nos conselhos das empresas, totalizando 26 participantes, no entanto, considerando que o total de membros nos conselhos é de 200, a participação feminina ainda é uma pequena parcela. Em comparação a 2019, houve um acréscimo de 11 mulheres. Em 2022, a NEOENERGIA S.A. destacou-se por ter a maior representação feminina, com 5 mulheres do total de 26 conselheiros. Em seguida, a ENGIE BRASIL contou com 4 mulheres, enquanto a AES BRASIL e a PRODUTORES ENERGIA apresentaram 3 mulheres em seus conselhos, ademais das 21 companhias analisadas, apenas 12 têm mulheres em suas composições.

No ano 2023, houve uma redução no número total de membros nos conselhos, passando de 200 para 186, semelhante ao ano anterior, os destaques da maior quantidade de mulheres são as empresas: NEOENERGIA S.A., com 5 mulheres dentre 22 conselheiros;

seguida da AES BRASIL e a ENGIE BRASIL, ambas com 3 mulheres em seus conselhos administrativos. A NEOENERGIA S.A., atraiu atenção por ser a empresa com maior redução no número de conselheiros, 4 membros a menos, todavia, mantiveram a quantidade de mulheres do ano anterior.

A partir destas análises, o resultado encontra semelhanças com os achados nos estudos de Biggins (1999) e Moon (2005), visto que verificou um aumento da presença feminina, ao decorrer dos anos, sendo exceção o ano de 2023, que teve uma redução tanto no total de membros nos conselhos, como na participação feminina nos conselhos administrativos.

Adiante, a Tabela 03 apresenta o percentual Total da Participação feminina nos Conselhos de Administração das companhias listadas no setor de Energia da B3, utilizando diferencial de práticas da Governança Corporativa, do ano de 2019 até 2023. Utilizando a seguinte regra: Quantidade de mulheres dividido pelo tamanho do conselho, multiplicado por 100.

Tabela 03 – Percentual Total da participação feminina no Conselho de administração no período de 2019 a 2023

| Anos | Tamanho CA | Total de Mulheres | Percentual % | Total de empresas que tiveram participação feminina CA | Total de empresa que publicaram formulário de referência |
|------|------------|-------------------|--------------|--|--|
| 2019 | 162 | 15 | 9,26 | 10 | 16 companhias |
| 2020 | 166 | 20 | 12,04 | 11 | 17 companhias |
| 2021 | 178 | 23 | 12,92 | 15 | 20 companhias |
| 2022 | 200 | 26 | 13 | 12 | 21 companhias |
| 2023 | 186 | 22 | 11,82 | 13 | 21 companhias |

Fonte: Elaboração própria, 2024

A Tabela 03, apresenta percentuais da participação feminina nos conselhos de administração, entre os anos de 2019 e 2023, assim verifica-se que no ano de 2019 teve-se o menor número de membros em conselhos administrativos, totalizando 15 mulheres de um total geral de membros de 162, equivalente a 9,26%, nota-se também que das 16 companhias que publicaram o formulário de referência, 10 empresa tiveram participação feminina. No ano de 2020, percebeu-se um aumento na quantidade de membros totais, como também na participação feminina, que subiu para 20 dentre 166 conselheiros, atingindo 12,04%, de mesmo modo o número de empresas com presença feminina passou para 11 companhias.

Adiante, o 2021 apresentou um percentual de participação feminina de 12,92%, com 23 mulheres dentre 178, ressalta-se também um aumento das companhias que tiveram participação feminina, indo para 15 companhias. O ano de 2022, foi o que teve maior número de membros no conselho de administração, atingindo 200 integrantes, destas 26 mulheres, sendo também o maior percentual de participação feminina de 13%, todavia, o número de empresas com participantes femininas reduziu para 12.

No ano de 2023, houve uma redução de 14 conselheiros, tornando-se 186 membros, dentre estes, 22 conselheiras, fazendo com que este período fosse a segunda menor porcentagem de participação feminina com 11,82%, ademais das 21 companhias analisadas, 13 tiveram participação feminina no conselho de administração. Agregando a estes achados, o estudo de Pilar e Silva (2017) ao analisar a participação feminina nos conselhos da BM&FBovespa, nos anos de 2010 a 2013, apresentou resultados que demonstraram a participação feminina bem inferior em comparação ao total, ainda assim, ele concluiu que a diversidade de gênero tem uma relação positiva com o desempenho das organizações.

4.2 Divulgação do Relato integrado modelo IIRC / Estatística descritiva

A publicação do relato integrado, permite que os usuários da informação identifiquem os impactos causados pela organização, bem como as práticas realizadas para minimizar tais

impactos e promover benefícios econômicos e ambientais. Assim, a Tabela 04 apresenta a quantidade e percentual de empresas presentes na listagem da B3 e com diferencial de Governança Corporativa, que divulgaram o *International Integrated Reporting Council- IIRC*, nos anos de 2019 a 2023. Ressalta-se que o percentual foi elaborado mediante o resultado da divisão do número de empresas que divulgaram o (IIRC) pelo número que não divulgou o (IIRC) multiplicado por cem.

Tabela 04 – Quantitativos de empresas que divulgam RI modelo IIRC de 2019 a 2023

| Anos | Divulgaram RI IIRC | Não divulgaram RI IIRC | Percentual % |
|------|--------------------|------------------------|--------------|
| 2019 | 2 | 14 | 14,29 |
| 2020 | 2 | 15 | 13,33 |
| 2021 | 4 | 16 | 25 |
| 2022 | 5 | 16 | 31,25 |
| 2023 | 5 | 16 | 31,25 |

Fonte: Elaboração própria, 2024

Observa-se conforme Tabela 04, o ano de 2019, de menor número de empresas que não divulgaram o RI no modelo IIRC, com o um quantitativo de 14 companhias, enquanto duas companhias divulgaram o RI a CIA PARANAENSE DE ENERGIA - COPEL e LIGHT S.A. representando um percentual de 14,29%. Em 2020, observa-se um aumento na quantidade de empresas que não divulgaram o RI modelo IIRC, subindo para 15 companhias, todavia a CIA PARANAENSE DE ENERGIA - COPEL e LIGHT S.A. mantiveram-se divulgando o Relato Integrado, representando 13,33% dentre as entidades.

Verifica-se também conforme Tabela 03, que em 2021, 16 companhias não divulgaram RI no modelo IIRC, quanto aos números de empresas que divulgaram o relato integrado aumentaram para 4, são elas: CIA PARANAENSE DE ENERGIA - COPEL, LIGHT S.A., NEOENERGIA e AES BRASIL, representando um percentual de 25%. Nos anos seguintes de 2022 e 2023, ficaram estabilizados, em 16 empresas que não divulgaram RI no modelo IIRC, enfatiza-se que 5 empresas divulgaram o relato integrado, em cada ano, representando 31,25%, são elas: CIA PARANAENSE DE ENERGIA - COPEL, LIGHT S.A., NEOENERGIA, AES BRASIL e CENTRAIS ELET. BRAS S.A. ELETROBRAS, um aumento relevante em comparação aos anos anteriores.

Corroborando com estes dados, a pesquisa da base IFAC (2024), analisou empresas brasileiras, divididas por jurisdição, e que fossem as maiores em capitalização de mercado, nos anos fiscais de 2019 a 2022, o resultado, semelhante a esta pesquisa, denotou um aumento quantidade de empresas divulgando o relato integrado, esta evolução foi progressiva e contínua, mostrando uma maior aceitação do RI. Adiante, a Tabela 05 divide as empresas em dois grupos, sendo eles, as companhias que não divulgam o relato integrado (IIRC) e as companhias que divulgam o Relato integrado, a fim de correlacionar estatisticamente com a quantidade de mulheres no C.A.

Tabela 05 – Estatística descritiva de quantidade de mulheres no C.A. por grupo

| Grupos | Mínimo | Máximo | Média | Desvio padrão | Nº de observações |
|--|--------|--------|-------|---------------|-------------------|
| Companhias que não divulgam relato integrado no modelo IIRC. | 0,00 | 4,00 | 0,89 | 0,96 | 76 |
| Companhias que divulgam relato integrado no modelo IIRC. | 0,00 | 5,00 | 2,11 | 1,49 | 18 |

Fonte: Elaboração própria, 2024

Na Tabela 05, apresenta estatísticas descritivas da quantidade de mulheres no conselho administrativo por grupos, divididos em companhias que não divulgam o relato integrado e

companhias que divulgam o relato integrado, ressalta-se que foi retirado da análise dos dois grupos as empresas que não divulgaram formulário de referência, não sendo possível quantificar a participação feminina. No grupo das companhias que divulgam o relato integrado, foram encontradas 18 observações, destas, a máxima de participação feminina foram 5, das que não divulgaram relato integrado, se tem 76 observações realizadas, e o número máximo de mulheres foram 4; destacou-se também a mínima encontrada nos dois grupos, o total de 0 mulheres presentes nos conselhos.

Destaca-se a média encontrada, no grupo que não tem divulgação do relato integrado, a participação feminina em média é de 0,89 dentre as 76 observações, enquanto o grupo que tem divulgação do relato integrado, a média de mulheres é de 2,11 sendo assim, podendo inferir uma possível influência da divulgação do relato integrado com a participação de mulheres nos conselhos, todavia fazendo necessário outros testes estáticos para confirmação de tal inferência. Do mesmo modo, a pesquisa de Soares, (2021) obteve como resultado, da análise estatísticas, uma relação positiva entre a participação de mulheres e empresas sustentáveis, ou seja, uma relação positiva na adesão de mulheres aos C.A. é maior em empresas com maior responsabilidade com divulgações sustentáveis.

Para firmar estes resultados, o Quadro 04 apresenta o teste de médias *Wilcoxon Mann-Whitney*, trazendo como Hipótese Nula as médias da Tabela 05, correlacionado o grupo que divulga o IIRC e o grupo que não divulga o IIRC para determinar se há diferença entre eles e ainda a significância dessa diferença.

Quadro 04: Teste médias *Wilcoxon Mann-Whitney*

| Hipótese nula | Sig. | Decisão |
|--|------|---------------------------|
| Hipótese Nula: As médias de quantidade de mulheres no C.A. das companhias que divulgam relato integrado modelo IIRC são iguais às das companhias que não divulgam relato integrado modelo IIRC. | ,001 | Rejeitar a hipótese nula. |

Fonte: Elaboração própria, 2024

Observa-se no Quadro 04, aborda de médias *Wilcoxon Mann-Whitney*, que é um teste não paramétrico aplicado para duas amostras independentes, desta forma, se é comparado os dois grupos independentes e verifica-se o valor das diferenças estatisticamente, determinando sua relevância (Carvalho et. al., 2018). Sendo assim, hipótese nula apresentada é de que as médias da quantidade de mulheres no C.A. das companhias que divulgam o relato integrado IIRC são iguais às das companhias que não divulgam o relato integrado, ao ser aplicada no teste de *Wilcoxon Mann-Whitney*, obteve-se significância 0,001, demonstrando a existência de diferença entre os grupos, logo a hipótese nula é rejeitada.

Afirmar-se assim, que as médias de quantidade de mulheres no C.A. das companhias que divulgam o relato integrado IIRC são estatisticamente diferentes as companhias que não divulgam o relato integrado. O estudo de Prochnow, Kathie et. al. (2023), apresentou uma relação positiva entre a presença de mulheres no conselho de administração e a participação das empresas no índice de sustentabilidade empresarial, que é um segmento semelhante a divulgação do relato integrado, com sua pesquisa, ainda destacou que o aumento progressivo das mulheres nos C.A., impacta diretamente a qualidade das divulgações e resultados da empresa.

Consoante, a Tabela 06 apresenta a Correlação de *Spearman*, para analisar se existe relação entre companhias que divulgam relato integrado e a quantidade de mulheres nos conselhos administrativos, e ainda, a relação entre as companhias que não divulgam relato integrado e a quantidade de mulheres nos conselhos administrativos.

Tabela 06: Correlação de *Spearman*

| <i>Rô Spearman</i> | | Quantidade de mulheres no CA |
|--|----------------------------|------------------------------|
| Grupos: 0 = Companhias que não divulgam relato integrado modelo IIRC; 1 = Companhias que divulgam relato integrado modelo IIRC | Coefficiente de Correlação | ,354** |
| | Sig. (2 extremidades) | ,000 |
| | Nº de observações | 94 |

O nível de significância é 0,01, ou 99%*

Fonte: Elaboração própria, 2024

Verifica-se na Tabela 06, o teste de *Spearman*, trata-se de um coeficiente que avalia a relação entre duas variáveis, determinando o grau de intensidade, representado pelo coeficiente de correlação, podendo ser utilizado em dados lineares ou não (Souza, 2019). Assim, Tabela 06, retrata dois grupos para análise, Grupo 0, que representa as companhias que não divulgam relato integrado modelo IIRC e o Grupo 1, que é composto das companhias que divulgam o relato integrado modelo IIRC, ambos relacionados a quantidade de mulheres no Conselho administrativo, foram observados 94 dados, sendo excluídos as companhias que não divulgaram relatório referencial pela falta de dados a respeito da quantidade feminina no C.A.

Obteve-se, após apuração dos dados, uma relação positiva de 0,354 com um nível de significância de 99% que as companhias que divulgam relato integrado têm de fato maior participação feminina no conselho de administração. Assim, infere-se que a divulgação do relato integrado modelo IIRC influencia na maior participação de mulheres no conselho de administração, ressalta-se que a relação é mútua, ou seja, quanto maior participação de mulheres no conselho de administração maior a quantidade de companhias que divulgam relato integrado no modelo IIRC. Os achados corroboram com esses resultados, o estudo de Fernandes (2020) que analisando diversos fatores que favoreciam a publicação do relato integrado pelas empresas, concluiu que a participação feminina no conselho de administração tem um impacto positivo significativo.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo, propôs analisar a relação da divulgação do relato integrado modelo IIRC na participação feminina no conselho de administração, nas companhias de energia elétrica da B³, especialmente aquelas com classificação diferenciada de governança corporativa do ano de 2019 a 2023. Os procedimentos metodológicos utilizados, caracterizam-se como uma pesquisa de caráter descritivo, com abordagem quantitativa-qualitativa, segmentando os dados obtidos em dois grupos para análise, as companhias que divulgaram relato integrado no modelo IIRC e as companhias que não divulgaram relato integrado, sendo estudado as companhias do setor de Energia listadas na B3.

Os resultados demonstram que no ano 2019 o tamanho geral dos C.A. foi de 162 conselheiros, dos quais 15 são conselheiras, o que representam 9,26%. Neste ano destaca-se as empresas com maior participação feminina são ENGIE BRASIL e COPEL três mulheres em cada conselho. O ano de 2020, trouxe um aumento no percentual da participação feminina, indo para 12,04%, com 20 mulheres no total de 166 conselheiros, tendo as companhias AES BRASIL, ENGIE BRASIL e LIGHT S.A. a maior representação feminina do período, com 3 mulheres em cada um de seus conselhos. Em 2021 as mulheres passaram a representar 12,92% do total do de conselheiros, sendo composta por 23 conselheiras no grupo de 178 membros, nesse ano as companhias AES BRASIL e LIGHT S.A. tiveram maior representatividade feminina, com 3 mulheres em cada conselho.

No ano de 2022, marcou como o maior percentual de participação feminina 13%, contando com 26 mulheres, dentre os 200 membros, enfatiza-se que a companhia NEOENERGIA S.A. teve a maior representação feminina, com 5 mulheres do total de 26 conselheiros, seguida, pela ENGIE BRASIL contou com 4 mulheres no conselho. Enquanto, em 2023 houve uma diminuição na participação feminina que foi para 22 conselheiras, o que representa um percentual a ser 11,82%, ademais pelo segundo ano consecutivo a companhia NEOENERGIA S.A., foi a empresa com maior participação feminina C.A., com 5 mulheres dentre os 22 conselheiros. Nota-se um aumento na quantidade de mulheres nos conselhos de administração quando analisado o período de 2019 a 2023. visto que, em 2019 tinha-se 15 conselheiras e em 2023 passou a ter 22 conselheiras.

Quanto ao relato integrado modelo IIRC, verifica-se que houve um aumento na divulgação do modelo por parte das companhias, visto que no ano de 2019, cerca de 14,29% das empresas divulgaram relato integrado, sendo elas composta de duas as companhias a COPEL e LIGHT S.A. Em 2020 esse percentual cai para 13,33%, ressalta-se que o percentual reduziu, pois o número de observações aumentou, assim sendo, foram mantidas as duas empresas que divulgaram relato no ano anterior. Em 2021, o percentual aumenta para 25%, tendo neste ano 4 companhias divulgando o relato integrado no modelo IIRC, sendo elas, a COPEL, LIGHT S.A., NEOENERGIA e AES BRASIL. Em 2022 e 2023, o percentual de companhias que divulgaram relato integrado no modelo IIRC foi 31,25%, no qual 5 empresas divulgaram o relato integrado, são elas, a COPEL, LIGHT S.A., NEOENERGIA, AES BRASIL e CENTRAIS ELET. BRAS S.A. ELETROBRAS.

Os resultados das inferências estatísticas demonstram que a média da participação feminina no grupo que não divulgaram o relato integrado foi de 0,89, enquanto o grupo que divulgou foi de 2,11. Ao realizar o teste de médias *Wilcoxon Mann-Whitney*, no qual foi rejeitada a hipótese nula, afirma-se que as médias de quantidade de mulheres no C.A. das companhias que divulgam o relato integrado IIRC são estatisticamente diferentes as companhias que não divulgam o relato integrado. Após o teste de médias, realizou-se o teste de correlação de *Spearman* para verificar a relação entre a divulgação do relato integrado e a participação feminina, o resultado obtido demonstra uma relação positiva de 0,354 com um nível de significância de 99%, isto é, evidenciou que as companhias que divulgam relato integrado têm de fato maior participação feminina no conselho de administração, confirmando a hipótese inicial desta pesquisa de que o relato integrado relaciona-se positivamente a quantidade de mulheres nos conselhos de administração.

Ademais, o estudo encontrou limitações, no que se refere às reduções no número de observações das estatísticas, devido à falta de divulgação do formulário de referência de algumas companhias da amostra. Por fim, sugere-se para pesquisas futuras, a análise de outros segmentos listados na B³, assim como diferentes núcleos de empresas, para verificar se os resultados são semelhantes.

REFERÊNCIAS

ABDULLAH, S. N., ISMAIL, K. N. I. K., NACHUM, L. (2016). **Does having women on boards create value?** The impact of societal perceptions and corporate governance in emerging markets. *Strategic Management Journal*, 37(3), 466-476, 2016.

Análise de mulheres em Conselhos. Instituto Brasileiro de Governança Corporativa. 2023. Disponível em: <https://www.ibgc.org.br/blog/terceira-edicao-analise-mulheres-em-conselhos-ibgc>. Acesso em: Out/2023.

BERLE, Adolf A.; MEANS, Gardiner C. **The modern corporation and private property.** New York, 1932.

BIGGINS, J. V. **Making board diversity work.** Corporate Board, New Jersey, v. 20, n. 117, p. 11-17, 1999.

CARVALHO, Magda Pires; BARROS, Matheus Pires; et. al. **Estatística não paramétrica básica no software R: uma abordagem por resolução de problemas.** Universidade Federal de Minas Gerais, 2018.

CHAPPLE, W., & MOON, J. (2005). **Corporate Social Responsibility (CSR) in Asia: A Seven-Country Study of CSR Web Site Reporting.** *Business & Society*, 44(4), 415-441, 2005.

Código das melhores práticas de governança corporativa. Instituto Brasileiro de Governança Corporativa. Ed. 5, p. 108. São Paulo, 2015.

Conheça os quatro princípios da governança corporativa. Instituto Brasileiro de Governança Corporativa. disponível em: <https://www.ibgc.org.br/blog/principios-de-governanca-corporativa>. Acesso: OUT/2023

CORKERY, Jim F.; TAYLOR, Madeline. **The gender gap: A quota for women on the board.** 2012. p. 1-12. Corporate Governance eJournal (Bond), 2012.

COSTA, Lilian; SAMPAIO, Joelson de Oliveira; FLORES, Eduardo Silva. **Diversidade de Gênero nos Conselhos Administrativos e sua Relação com Desempenho e Risco Financeiro nas Empresas Familiares.** 2019. v. 23, n. 6, art. 3, pp. 721-738. Revista de Administração Contemporânea, 2019.

EISENHARDT, Kathleen M. **Agency Theory: An Assessment and Review.** 1989. vol. 14. Academy of Management Review, 1989

FERNANDES, Ruhama Bezerra. **Fatores associados à divulgação voluntária do relato integrado.** 2020. 44f. Dissertação (Mestrado em Ciências Contábeis) - Centro de Ciências Sociais Aplicadas, Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, 2020.

FLECK de Paula Pessoa, A.; SOARES, Ítalo C. do Nascimento, BARBOZA, D. Guimarães; ALMEIDA, L. Rocco, & NAIULA, M. Monteiro da Silva. (2022). **Mulheres no Poder: Análise da Participação Feminina no Conselho de Administração e a Performance Empresarial no Brasil.** *Enfoque: Reflexão Contábil*, 41(2), 1-22, 2022.

FONSECA, Vitor M. B. D.; FERNANDES, Rodrigo M.; FERREIRA, José Eduardo L. **PRESENÇA DE MULHERES NO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO E RETORNO DE AÇÕES: UM ESTUDO DE EVENTOS NO MERCADO BRASILEIRO.** Revista Catarinense da Ciência Contábil, vol. 22, pp. 1-18, 2023.

GIL, Antônio Carlos. 1946- **Como elaborar projetos de pesquisa**/Antônio Carlos Gil. ed. 4, p. 42. São Paulo: Atlas, 2002.

Governança Corporativa. Instituto Brasileiro de Governança Corporativa - IBGC. disponível em: <<https://www.ibgc.org.br/conhecimento/governanca-corporativa>>. Acesso em: Out/2023.

HILLMAN, Amy J.; DALZIEL, Thomas. **Boards of directors and firm performance: Integrating agency and resource dependence perspectives.** 2003. p. 383-396, vol. 28. Academy of Management Review, 2003.

INTERNATIONAL INTEGRATED REPORTING COUNCIL. **Business and Investors Explore the Sustainability Perspective of Integrated Reporting**, 2013.

JENSEN, M. C.; MECKLING, W. H. **Theory of the firm: Managerial behavior, agency costs and ownership structure.** Journal of financial economics, v. 3, n. 4, p. 305-360, 1976.

KASSAI, José Roberto; CARVALHO, Nelson; KASSAI, José Rubens Seyiti. **Contabilidade Ambiental: Relato Integrado e Sustentabilidade**, 2019.

LUGOBONI, Leonardo Fabris; PAULINA, Adriana de Toledo; ZITTEI, Marcus Vinicius Moreira et. al. **IMPORTÂNCIA DA SUSTENTABILIDADE PARA EMPRESAS DO SETOR DE ENERGIA ELÉTRICA: UTILIZAÇÃO DE RELATÓRIO DE SUSTENTABILIDADE COM BASE NO GLOBAL REPORTING INITIATIVE.** Revista Metropolitana de Sustentabilidade, vol. 5, n. 3, 2015. disponível em: <<https://revistaseletronicas.fmu.br/index.php/rms/article/view/630/pdf>>. Acesso em: OUT/2023.

MACHADO, Nelson Guilherme P.; Kochhann, Vitor R. **Governança Corporativa.** Universidade Federal de Santa Catarina, Colegio Politecnico: Rede e-Tec Brasil, 2015. Disponível em: <https://www.ufsm.br/app/uploads/sites/413/2018/11/13_governanca_cooperativa.pdf>. Acesso NOV/2024.

MUSSI, Ricardo Franklin de Freitas; MUSSI, Leila Maria Prates Teixeira; ASSUNÇÃO, Emerson Tadeu Cotrim; NUNES, Claudio Pinto. **Pesquisa Quantitativa e/ou Qualitativa: distanciamentos, aproximações e possibilidades.** Revista Sustinere, v. 7, n. 2, p. 414-430, 2020. Disponível em: <<https://www.e-publicacoes.uerj.br/sustinere/article/view/41193>> . Acesso em: 14 nov. 2023.

NASCIMENTO, Edson Assis do. **Teoria da Agência: Um estudo bibliométrico.** 2017. 58 f. Monografia de Especialização em Gestão Contábil e Financeira. Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Pato Branco, 2017.

PILAR, Claudio Silva Junior; SILVA, Orleans Martins. **Mulheres no Conselho Afetam o Desempenho Financeiro?** Uma Análise da Representação Feminina nas Empresas Listadas na BM&FBOVESPA. Sociedade, Contabilidade e Gestão. v. 1, n. 1, 2º semestre de 2006 – Rio de Janeiro: UFRJ, 2006.

PINHEIRO, Alan Bandeira; SAMPAIO, Thicia Stela Lima; BATISTELLA, Ana Júlia; CARRARO, Wendy witt Haddad. **Efeito da representação feminina na divulgação de responsabilidade social corporativa:** Análise internacional do Setor energético. 183-202, Vol. 16. 2021. Universidade Federal do Ceará, 2021.

PROCHNOW, Kathie; NOSSA, Valcemiro, NERIS, Silvania Nossa; MENDES, Lara Christ Bonella Sepulcri. (2023). **PRESENÇA DA MULHER NO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO E A PARTICIPAÇÃO DA EMPRESA NO ÍNDICE DE SUSTENTABILIDADE EMPRESARIAL.** *Revista Gestão E Desenvolvimento*, p. 198–223, 2023.

Presidência da República - Secretaria-Geral Subchefia para Assuntos Jurídicos. **Lei nº 14.195 de 26 de Agosto de 2021.** Congresso Nacional, acesso em: Outubro 2024.

REIS, E. A., REIS, I. A. (2002) **Análise Descritiva de Dados.** Relatório Técnico do Departamento de Estatística da UFMG. Disponível em: www.est.ufmg.br

RECH, Vitória. **A DIVERSIDADE IMPORTA? IMPACTO DA PARTICIPAÇÃO FEMININA NO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO E DIRETORIA EM EMPRESAS COM RESPONSABILIDADE SOCIAL CORPORATIVA.** Repositório Institucional - Universidade Federal Santa Catarina. SC, 2023.

SÁ-SILVA, J. R.; ALMEIDA, C. D.; GUINDANI, J. F. **Pesquisa documental:** pistas teóricas e metodológicas. *Revista Brasileira de História e Ciências Sociais*, São Leopoldo, RS, Ano 1, n.1, Jul., 2009

SHAPIRO, Mario Gomes; MARINHO, Sarah Morganna Matos. **Conflito de Interesses nas Empresas Estatais:** Uma análise dos casos Eletrobrás e Sabesp. *Rev Direito Práx*, 2018.

Segmentos de listagem. B3, 2023. disponível em: https://www.b3.com.br/pt_br/produtos-e-servicos/solucoes-para-emissores/segmentos-de-listagem/sobre-segmentos-de-listagem/. Acesso em: Dezembro, 2023.

SILVA, Edson Cordeiro. **Governança corporativa nas empresas:** guia prático de orientação para acionistas, investidores, conselheiros de administração e fiscal, auditores, executivos, gestores, analistas de mercado e pesquisadores. São Paulo: Atlas, 2012.

SOARES, Italo Carlos do Nascimento; FLECK, Adriano de Paula Pessoa; et. al. **Participação feminina no conselho de administração e a sustentabilidade empresarial.** *Revista Gestão Organizacional*. v. 14 n. 2: Temática Livre, 2021.

SIMÕES, João J. F.; SOUZA, Antônio Artur. **Panorama da Literatura sobre a governança corporativa:** uma análise bibliométrica das bases teóricas e abordagens mais utilizadas em artigos. 2020. vol. 3, n. 3. *Revista de Gestão, Finanças e Contabilidade*, 2021.

SOUZA, A. **Coefficiente de Correlação de Pearson e Coeficiente de correlação de Spearman**. O que medem e em que situações devem ser utilizados? *Correio dos Açores*, 19 p., 2019.

SOUZA, Larissa K. S., COLARES, M. O., & SALGUEIRO, Rodrigues Júnior M. (2023). **Mulheres no Conselho de Administração e a Divulgação de Responsabilidade Social Corporativa Relacionada a Gênero**. *Revista Universo Contábil*. 18, 2023.

TEIXEIRA, Aline Christina; RECH, Ilirio José; ZANOLLA, Ercílio; COUTO, Marcia Helena de Andrade. **Nível da divulgação das informações não financeiras das empresas brasileiras participantes do projeto piloto de relato integrado**. *Revista Contemporânea de Contabilidade*, v. 18, n. 46, p. 16–31 Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/contabilidade/article/view/62657>. Acesso em: 18 jan. 2024.

The State of Play: Sustainability disclosure and assurance 2019-2022 Trends & Analysis. International Federation of Accountants and AICPA & CIMA, 2024. Disponível em: https://ifacweb.blob.core.windows.net/publicfiles/2024-02/IFAC-State-Play-Sustainability-Disclosure-Assurance-2019-2022_0.pdf. Acesso em: Setembro 2024.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, agradeço a Deus, por sua presença constante em minha vida, por Sua orientação e amor incondicional, por me dar força e sabedoria para enfrentar os desafios e superar os obstáculos, por me permitir conquistar mais essa realização na minha vida.

Agradeço especialmente à minha mãe, Cleide Andrade por toda educação, amor e amparo incondicional que me foi doado durante toda minha vida, obrigada por ser meu exemplo mais forte de mulher guerreira e trabalhadora que nunca me deixou faltar nada e sempre me incentivou nos momentos mais difíceis, sendo minha inspiração.

A toda minha família, ao meu pai, avós, irmã, irmão, sobrinho e namorado que me apoiaram e incentivaram ao longo desta jornada. Que me deram forças e motivações para perseverar. Obrigada por acreditar em mim.

A minha orientadora Profa. Me. Ádria Tayllo Alves Oliveira, agradeço imensamente pela dedicação, sabedoria e apoio ao longo deste trabalho. Meu muito obrigada por compartilhar seu conhecimento e experiência, guiando-me com habilidade e paciência, tornando assim este trabalho uma realidade.

Aos demais professores e a instituição de ensino, por me proporcionarem conhecimento e oportunidades que vou carregar comigo por toda vida. Meu muito obrigada.

Agradeço aos meus amigos e colegas que compartilharam comigo os momentos de alegria e superação. Em especial as minhas amigas Maria Simone e Carina Barbosa que sempre estão presentes na minha vida, nos momentos de angústia e de alegrias, sempre me ajudando e me apoiando.

A todos, minha gratidão.