

Gênero na pesquisa em auditoria: uma revisão de literatura

Gender in audit research: a literature review

DOI: 10.55905/ijsmtv9n3-019

Recebimento dos originais: 13/06/2023

Aceitação para publicação: 10/07/2023

Camila Borges Rocha Lima

Graduada em Ciências Contábeis

Instituição: Universidade Federal do Sul e Sudeste do Pará (UNIFESSPA)

Endereço: Rondon do Pará - Pará, Brasil

E-mail: camilaborgesrocha@hotmail.com

Orcid: <https://orcid.org/0000-0001-5232-5753>

Marcelo De Santana Porte

Pós-Doutor em Educação e Doutor em Contabilidade

Instituição: Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN)

Endereço: Natal - Rio Grande do Norte, Brasil

E-mail: marcelo.porte@ufrn.br

Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-7271-6476>

Adriana Rodrigues Silva

Doutora em Contabilidade

Instituição: Instituto Politécnico de Santarém (IPSANTAREM)

Endereço: Santarém - Santarém, Portugal

E-mail: adriana.silva@esg.ipsantarem.pt

Orcid: <https://orcid.org/0000-0003-1538-6877>

Darlíane Ribeiro Cunha

Doutora em Contabilidade e Finanças

Instituição: Universidade Federal do Maranhão (UFMA)

Endereço: São Luís - Maranhão, Brasil

E-mail: darliane.cunha@ufma.br

Orcid: <https://orcid.org/0000-0003-2548-1237>

Natália Viana Diniz

Mestranda em Energia e Ambiente

Instituição: Universidade Federal do Maranhão (UFMA)

Endereço: São Luís - Maranhão, Brasil

E-mail: nataliavianadiniz@gmail.com

Orcid: <https://orcid.org/0009-0009-2372-729X>

RESUMO

O presente artigo destinou-se a analisar e compreender como as características individuais do gênero podem influenciar na execução dos trabalhos no ambiente corporativo, levando em consideração estudos anteriores. Foram utilizadas as publicações do Índice de Citações de Ciências Sociais (SSCI) que se estão indexadas na *Web of Science*. Foram efetuadas análises de Estatística Textual, Classificação Hierárquica Descendente e Análise de Similitude com Nuvem de Palavras de 45 artigos científicos sobre o assunto em foco. A literatura analisada demonstra uma dualidade nos seus achados, evidenciando um efeito positivo do papel adotado pelas mulheres nos comitês de auditoria visto que são mais críticas com as análises dos relatórios de auditoria e possuem menor perigo de se envolverem em fraudes e mancharem sua reputação. Por outro lado, os resultados que correspondem de forma negativa à presença feminina no mundo corporativo estão correlacionados com aspectos culturais dos países, como Turquia, Malásia e Arábia Saudita, que possuem características paternalistas, além da possibilidade de um vínculo familiar entre as diretoras e os proprietários das empresas. Sugere-se que sejam realizadas mais análises relacionadas ao gênero em contextos culturais diferentes, além de ampliar a pesquisa sobre gênero no ambiente corporativo nacional.

Palavras-chave: auditoria, gênero, conselho de auditoria, governança corporativa.

ABSTRACT

This article aimed to analyze and understand how individual gender characteristics can influence the performance of work in the corporate environment, taking into account previous studies. Publications from the Social Science Citation Index (SSCI) that are indexed in the Web of Science were used. Textual Statistics, Descending Hierarchical Classification and Similarity Analysis with Word Cloud were performed on 45 scientific articles on the subject in focus. The analyzed literature demonstrates a duality in its findings, evidencing a positive effect of the role adopted by women in audit committees, as they are more critical with the analysis of audit reports and are less likely to be involved in fraud and tarnish their reputation. On the other hand, the results that correspond negatively to the female presence in the corporate world are correlated with cultural aspects of countries, such as Turkey, Malaysia and Saudi Arabia, which have paternalistic characteristics, in addition to the possibility of a family bond between the directors and the business owners.

Keywords: audit, gender, audit board, corporate governance.

1 INTRODUÇÃO

A adesão da mulher de forma significativa no mercado de trabalho ocorreu em meados do século XX devido a eclosão de Primeira Guerra Mundial, em que se verificou uma redução no quadro dos trabalhadores do sexo masculino em função de se juntarem às forças armadas. Dessa forma, as mulheres foram chamadas para manter a

produtividade comercial, assumindo o trabalho administrativo e industrial dentro das organizações (Cooper, 2010).

Nesse sentido, com o aumento da diversidade de gênero que compõem as entidades, verifica-se atualmente uma crescente dos estudos relacionados ao gênero, empenhados em analisar a atuação feminina nos diversos ramos da Contabilidade, dentre eles a Auditoria, com o propósito de investigar se a qualidade da auditoria é influenciada pelas características individuais dos auditores (Hardies, Breesch, Branson, 2016; Lai *et al.*, 2017; Damak, 2018; Lee, Nagy, Zimmerman, 2018).

À vista disso, encontra-se na literatura trabalhos com foco na associação da qualidade da auditoria e a presença de um auditor do gênero feminino ou masculino (Hardies, Breesch, Branson, 2016; Hottegindre, Loison, Farjaudon, 2017; Karjalainen, Niskanen, Niskanen, 2018). Além de estudos que demonstram os efeitos da representação feminina nos conselhos de diversos países, como África (Chijoke-Mgbame, Boateng, Mgbame, 2020), Malásia (Ismail & Manaf, 2016); e Estados Unidos (Lee, Nagy, Zimmerman, 2019).

Desse modo, com a ocupação da mulher no segmento administrativo das organizações, torna-se necessário evidenciar, à luz da literatura, o papel do gênero feminino no mundo corporativo, em especial o relacionado com a Auditoria, trazendo à tona os principais achados de diversos autores que se dedicaram a estudar o gênero ao longo dos anos. Nesse sentido, a pergunta norteadora deste estudo é: qual papel do gênero feminino no mundo corporativo, em especial relacionado com a Auditoria?

Assim, este artigo tem como objetivo analisar e compreender como as características individuais do gênero podem influenciar na execução dos trabalhos no ambiente corporativo, levando em consideração estudos anteriores. Nesse sentido, a justificativa deste trabalho centra-se na necessidade de reunir os achados de diversos estudos que se dedicaram a avaliar a relação do gênero com o setor empresarial, evidenciando possíveis pontos que possam estar ligados a fatores que influenciam na remuneração dos gêneros, na qualidade dos serviços prestados, na composição dos conselhos, dentre outros. Além de gerar contributos para a literatura que se destina a analisar a relação do gênero em diferentes contextos, como na auditoria (Khlif & Achek, 2017).

No tocante a sua estrutura, este artigo está segmentado em quatro seções, sendo apresentada, após esta introdução, a seção 2, na qual se expõe o método e escopo da revisão. Posteriormente se tem a seção 3, destinada à revisão da literatura que trata sobre o gênero no âmbito da auditoria e evidencia uma análise dos pontos essenciais apresentados pelos estudos. Por fim, na seção 4 se tem os principais achados decorrentes do levantamento bibliográfico feito ao longo da revisão.

2 MÉTODO E ESCOPO DA REVISÃO

Este estudo refere-se a uma análise de 45 publicações em Auditoria que abordam a temática de gênero no ambiente corporativo, indexadas na base de dados *Web of Science*. Tal pesquisa fundamenta-se no processo metodológico utilizado por Porte, Saur-Amaral e Pinho (2018), uma vez que estes utilizaram os objetivos dos estudos de auditoria no desenvolvimento de suas pesquisas. Ademais, para o processo de classificação dos *clusters* da revisão sistemática de literatura foi utilizado o estudo de Porte e Trindade (2021).

2.1 A BASE DE DADOS E OS CRITÉRIOS DE INCLUSÃO E EXCLUSÃO

Com o objetivo de examinar a literatura em relação ao âmbito corporativo, utilizou-se as postagens do Índice de Citações de Ciências Sociais (SSCI) que possui artigos indexados na base de dados da *Web of Science*. Ressalta-se que o banco de dados do Instituto de Informação Científica (ISI), *Web of Science Core Collection*, foi utilizado como referência para este estudo por ser considerado, conforme aponta Porte, Saur-Amaral e Pinho (2018), uma das fontes de informação mais importantes para investigação científica.

Dessa maneira, buscou-se o termo “*audit**” para encontrar suas terminologias e derivadas como, auditoria, auditor ou auditores no campo “tópico” (consistindo em títulos, resumos e palavras-chaves), em seguida foi aplicado um filtro para selecionar dois grupos: artigos e artigos de revisão. Além disso, foi realizado outro filtro para separar apenas os artigos que estão dentro do campo de pesquisa de *Business Economics* entre os anos de 2016 a 2020, dado que este estudo de gênero é uma ramificação de um outro estudo que envolve a temática de auditoria com 1.714 artigos em sua amostra.

Na etapa seguinte, após identificar os artigos em auditoria, empregou-se um filtro utilizando as terminologias *female*, *gender* e *woman* para selecionar os artigos de gênero que estariam dentro desse conjunto encontrado, identificando se os artigos abrangiam algum desses termos no seu título, resumo ou nas suas palavras-chaves. Dessa forma, ao aplicar essas palavras, encontrou-se 63 artigos. Feito isto, foi realizada a leitura dos resumos, resultados e das considerações finais dos 63 artigos para verificar quais deles pertenciam a temática de gênero, ainda que houvesse apenas um dos seus indicadores abordando a questão do gênero junto aos seus resultados. Assim, por meio da leitura e avaliação, foram selecionados 45 artigos, sendo estes analisados com o auxílio do *software* Iramutec.

2.2 ELABORAÇÃO DO CORPUS TEXTUAL E ANÁLISES APLICADAS

Foi utilizado o estudo de Marchand e Ratinaud (2012) e Porte e Trindade (2021) para alicerçar a análise léxica e de *keywords* dos objetivos dos 45 artigos utilizados na amostra para a formação do *corpus* “gênero”, gerando 982 ocorrências, palavras dentro do *corpus*, das quais apresentaram 329 palavras distintas, sendo 276 formas lematizadas e 186 palavras que ocorreram apenas uma única vez. Ademais, foram identificados 45 segmentos de textos, 234 formas de palavras ativas, 39 formas suplementares, representando uma retenção de 82,22% na Classificação Hierárquica Descendente pelo método de Reinert, o que é adequado para a análise a ser realizada (Reinert, 1990).

Após o processamento da Classificação Hierárquica Descendente (CHD) pelo método de Reinert, foi elaborado o dendrograma das classes (Figura 1). Obteve-se quatro classes distintas, o primeiro agrupamento foi subdividido sendo responsável pela criação da Classe 3 e Classe 2. Sendo a Classe 3 com 9 segmentos de textos dos 37 segmentos contidos na CHD, sendo responsável por 24,32% dos segmentos de todas as classes e a Classe 2 com 8 segmentos de textos e possuindo 21,62% do total dos segmentos.

O segundo agrupamento foi subdividido, gerando a Classe 1 e a Classe 4. A Classe 1 associou 8 segmentos de textos, possuindo um total de 21,62% dos segmentos totais. A Classe 4, maior classe evidenciada com 12 dos 37 segmentos redefinidos, foi responsável por 32,43% da classe total. Conforme Figura 1, adotou-se o símbolo (*f*) para a frequência

individual de cada termo ao longo de uma única classe e o símbolo (N) representa a frequência global de cada termo dentro do *corpus*.

Com esse resultado, foi possível eliminar 8 artigos que representam 17,78% dos estudos que já se encontram na literatura ou que ainda não possuem uma forte evidência para o cômputo da revisão de literatura em gênero na área de auditoria. Os dados na Figura 1 estão apresentados da maior frequência das formas ativas de cada classe para a menor frequência. Optou-se por selecionar apenas as formas ativas, pelo fato de serem mais fidedignas na composição das palavras que compõem os temas centrais dos objetivos dos estudos.

Figura 1 - Dendrograma das classes

Corpus Gênero											
45 ST - Aproveitamento de 37 (82,22%)											
1º agrupamento						2º agrupamento					
1º vértice			2º vértice			3º vértice			4º vértice		
Classe 3			Classe 2			Classe 1			Classe 4		
Comitê de Auditoria			Governança Corporativa			Serviço de Auditoria			Qualidade dos Relatórios		
9 ST (24,32%)			8 ST (21,62%)			8 ST (21,62%)			12 ST (32,43%)		
Forma	f	N	Forma	F	N	Forma	F	N	Forma	f	N
Comitê de Auditoria	4	6	Conselho	8	13	Auditoria	7	14	Financeiro	5	8
Divulgação	4	6	Empresa	5	11	Gênero	5	9	Auditor	6	7
Corporativo	3	5	Resultado	4	8	Parceiro	6	6	Feminino	4	4
			Gerenciamento	4	7	Cliente	4	4	Relatório	4	4
			Mulher	4	7	Opinião	2	3			
			Administração	3	4						
			Listar	2	3						

Fonte: Elaborado pelos autores, com base nos dados de pesquisa.

3 ANÁLISE E DISCUSSÕES SOBRE GÊNERO NO AMBIENTE EMPRESARIAL

Esta seção exibe as Estatísticas Textuais e a Análise de Similitude com Nuvem de Palavras de cada classe. Ressalta-se que as classes serão apresentadas na ordem decrescente da representação do Dendrograma.

Além disso, é de suma importância apresentar, de antemão, para o bom entendimento dos achados, o significado do termo “*earnings management*”, ou seja, “gestão de ganhos” ou “gestão de resultados”. Conforme esclarece Rodrigues (2010, p. 1), o termo no Brasil pode “ser entendido como gerenciamento ou manuseio dos

resultados” contábeis para alcançar os objetivos esperados dentro das limitações jurídicas. Contudo, nos Estados Unidos esse termo corresponde a uma administração inadequada dos resultados, correspondendo a uma interferência intencional no desenvolvimento das demonstrações contábeis. Portanto, para a análise dos achados que se segue, se deve ter em mente a definição utilizada nos Estados Unidos, uma vez que os artigos aqui analisados são oriundos da literatura internacional.

3.1 CLASSE 4 - QUALIDADE DOS RELATÓRIOS

A Classe 4 “Qualidade dos relatórios” obteve a maior taxa de representatividade entre as classes (32,43%), estabelecendo os termos “financeiro”, “auditor”, “feminino” e “relatório” como os mais expressivos entre os 12 Segmentos de Texto (ST) da classe, conforme o dendrograma evidenciado na Figura 1. A Figura 2 apresenta a Análise de Similitude (AS) da Classe 4, com o auxílio da Nuvem de Palavras, dos termos que melhor integram a descrição da classe, isto é, as palavras que contiveram uma frequência mínima de três ocorrências nos objetivos dos artigos.

Verifica-se que o resultado da AS (Figura 2) proporciona um realce para 8 palavras, sendo 4 destacadas no dendrograma das classes (Figura 1) com a inclusão dos termos “mulher”, “auditoria”, “qualidade” e “características”. Por meio da análise da Classe 4 identifica-se oito estudos que compõem a temática “Qualidade dos Relatórios de Auditoria” (Brown, Gissel, Neely, 2016; Hardies, Breesch, Branson, 2016; Khlif & Achek, 2017; Reheul *et al.*, 2017; Farkas, Hirsch, Kokina, 2019; Zorio-Grima & Carmona, 2019; Bala, Amran, Shaari, 2020; Bhuiyan, Rahman, Sultana, 2020), sendo um deles voltado para revisão de literatura (Khlif & Achek, 2017), não se limitando apenas a presente Classe. Todavia, apesar dos artigos de Chijoke-Mgbame, Boateng e Mgbame (2020) e Li e Li (2020) possuírem relação com a presente classe, estes serão apresentados na seção posterior (Classe 3) por estarem relacionados a temática “Comitê de Auditoria”. Da mesma forma, os estudos de Hottegingdre, Loison e Farjaudon (2017) e Sian *et al.*, (2020) serão apresentados na seção da Classe 1.

Figura 2 - Análise de Similitude da Classe 4



Fonte: Elaborado pelos autores, com base nos dados de pesquisa.

Assim, as pesquisas que compõem a temática “Qualidade da Auditoria” contida na Classe 4 serão expostas a seguir, apresentando as pretensões e os achados destas. Neste sentido, conforme exposto por Brown, Gissel e Neely (2016), visualiza-se que auditores de nível júnior não detêm de conhecimento apropriado sobre as normas internacionais de contabilidade (IFRS) e por isso não possuem segurança para aplicá-las nos relatórios de auditoria, além de se encontrarem sobrecarregados com altos níveis de multitarefas e interrupções, gerando uma exaustão do trabalho e sendo capaz de refletir em uma baixa qualidade da auditoria. Por outro lado, os autores também apontam que auditores individuais estão propensos a estarem associados a uma melhor qualidade da auditoria, tendo em vista algumas diferenças, como maior nível de experiência, gênero e tamanho da empresa de auditoria.

No contexto da qualidade da auditoria e emissão de opinião de continuidade das atividades, Hardies, Breesch e Branson (2016) demonstram que as auditoras do sexo feminino fornecem uma qualidade da auditoria mais eficiente, visto que são mais favoráveis a emitirem uma opinião de continuidade, principalmente para clientes importantes e clientes de alto risco, além de possuírem taxas mais baixas de erros, indicando uma maior precisão nos relatórios de auditoria, ou seja, as mulheres estão associadas a um comportamento mais alinhado com qualidade da profissão de auditoria.

Já do ponto de vista da prática contábil, Khelif e Achek (2017) apresentam o efeito do gênero nas condutas de auditoria e contabilidade, indicando que as mulheres que compõem a alta administração da empresa induzem diversos acontecimentos contábeis, dentre eles estão a “qualidade dos lucros, política de relatórios, qualidade da auditoria e precisão das previsões dos analistas”. Dessa forma, os resultados apontam que as mulheres são mais avessas aos riscos do que os homens, o que influencia nas suas tomadas de decisões, tanto se estiverem envolvidas na alta administração das empresas quanto atuando como auditoras.

Acerca da qualidade das demonstrações financeiras nas organizações sem fins lucrativos, Reheul *et al.*, (2017) evidenciam que um auditor com experiência no segmento sem fim lucrativo é mais propenso, do que um não especialista, a informar falhas e incertezas dos relatórios de auditoria. Porém, os autores expõem que a relação entre o gênero do auditor e a qualidade da auditoria se torna inconsistente por meio do viés da auto seleção, ou seja, as pesquisas que abordam sobre as diferenças dos gêneros na população em geral não podem ser ampliados à subpopulação de auditores.

Do mesmo modo, Farkas, Hirsch e Kokina (2019) apresentam a compreensão da administração a respeito dos trabalhos dos auditores internos, considerando que o gênero do auditor que se comunica com a administração não influencia na percepção dos gerentes quanto a qualidade dos relatórios de auditoria. Outro fator evidenciado diz respeito a forma como os auditores internos se comunicam com a administração. Assim, os gerentes que receberam o relatório por *e-mail* o julgaram como mais útil, descomplicado e profissional do que os relatórios recebidos por vídeo conferência. Logo, esses auditores internos são considerados com um nível de competência superior.

No tocante a linguagem utilizada nos relatórios de transparências elaborados pelas Big 4, Zorio-Grima e Carmona (2019, p. 30) apresentam que existem mudanças na elaboração dos relatórios de transparência de uma empresa para outra, porém os relatórios que pertencem a mesma entidade possuem modelos já padronizados, o que aumenta a eficácia das empresas de auditoria. Quanto ao gênero, os autores não trazem nenhum resultado específico, com exceção de que futuros empregados podem achar relevante algumas informações contidas nos relatórios de transparência, como “horas de educação,

políticas de igualdade de gênero e raça, equilíbrio vida-trabalho ou salários e políticas de remuneração”.

Em contrapartida, Bala, Amran e Shaari (2020) argumentam sobre como as características do comitê de auditoria influenciam na qualidade dos relatórios financeiros mediante a restrição de gerenciamento de resultados. Assim, seus achados apontam que as mulheres integrantes do comitê de auditoria, que possuem maior independência, foram essenciais na redução das modificações indevidas das demonstrações contábeis. Desse modo, os investidores conseguem compreender e confiar nas habilidades dos auditores externos em fornecer um aumento na segurança das divulgações financeiras dentro do comitê de auditoria.

Já na perspectiva de diretores que possuem má reputação e o quanto isso pode afetar a qualidade da auditoria, Bhuiyan, Rahman e Sultana (2020) demonstram que as empresas que dispõem de diretoras mulheres que se enquadram nesse quesito estão associadas a um maior gerenciamento de resultados, além de honorários de auditoria mais elevados, visto que são relacionadas a uma menor qualidade dos relatórios, demandando assim, de uma averiguação mais detalhada. Dessa forma, os autores apontam que os benefícios da diversidade de gênero não são atingidos quando as diretoras possuem imagens questionáveis, podendo prejudicar a reputação corporativa da empresa e sua integridade no mercado.

Portanto, a Classe 4 apresenta uma literatura mista em relação a influência do gênero na qualidade dos relatórios de auditoria, tendo em vista que algumas pesquisas evidenciaram que o auditor do gênero feminino está associado a maior aversão aos riscos, melhor desempenho financeiro e uma supervisão mais minuciosa dos comitês de auditoria (Hardies, Breesch, Branson, 2016; Khelif & Achek, 2017; Bala, Amran, Shaari, 2020), ao passo que outros estudos demonstraram que não há associação entre gênero e a qualidade dos relatórios de auditoria (Brown, Gissel, Neely, 2016; Reheul *et al.*, 2017; Farkas, Hirsch, Kokina, 2019; Zorio-Grima & Carmona, 2019).

3.2 CLASSE 3 - COMITÊ DE AUDITORIA

A Classe 3 “Comitê de auditoria” obteve a segunda maior taxa de representatividade entre as classes (24,32%), estabelecendo os termos “comitê de

auditoria”, “divulgação” e “corporativo” como os que tiveram maior destaque entre os 9 Segmentos de Texto (ST) da classe, conforme o dendrograma exposto na Figura 1.

A Figura 3 apresenta a Análise de Similitude (AS) da Classe 3, com o auxílio da Nuvem de Palavras, dos termos que melhor integram a descrição da classe, isto é, as palavras que contiveram uma frequência mínima de três ocorrências nos objetivos dos artigos. Verifica-se que o resultado da AS (Figura 3) proporciona realce para as mesmas palavras que formam a classe no dendrograma (Figura 1). Dessa forma, mediante análise da presente classe, identifica-se a temática “Comitê de Auditoria” com seis estudos relacionados (Appuhami & Tashakor, 2017; Parker *et al.*, 2017; Zalata, Tauringana, Tingbani, 2018; Jebran, Chen, Zhang, 2020; Bassyouny, Abdelfattah, Tao, 2020; Deslandes, Fortin, Landry, 2020). Os estudos de Waweru e Prot (2018), Gyapong e Afrifa (2019) e Nouri e Parker (2020), apesar de constarem na presente classe, serão apresentados na seção posterior (Classe 2), pelo fato de possuírem relação com temáticas, como gerenciamento de resultados, governança corporativa e rotatividade dos funcionários.

Além disso, como relatado na seção anterior, embora os artigos de Chijoke-Mgbame, Boateng e Mgbame (2020) e Li e Li (2020) possuam relação estatística com a Classe 4, estes serão apresentados nesta seção por estarem relacionados a temática “Comitê de Auditoria”.

Figura 3 - Análise de Similitude da Classe 3



Fonte: Elaborado pelos autores, com base nos dados de pesquisa.

Conforme apresentado por Appuhami e Tashakor (2017), o comitê de auditoria é um órgão que monitora os padrões dos relatórios financeiros e não financeiros, buscando também o aperfeiçoamento da divulgação da responsabilidade social corporativa. Desse modo, seus resultados apontam que características adequadas, como tamanho, frequência das reuniões, independência do comitê de auditoria e a diversidade de gênero estão relacionadas de forma positiva e significativa a um melhor nível de divulgação da responsabilidade social corporativa das empresas, reduzindo a assimetria das informações entre gerentes e os demais *stakeholders*.

Já o estudo de Parker *et al.*, (2017) busca evidenciar se a publicação de problemas de controle interno está associada ao gênero dos integrantes do comitê de auditoria. Dessa forma, seus achados demonstram que as empresas que possuem membros do sexo feminino em seus comitês dispõem de maior possibilidade de expor problemas de controle interno, visto que elas o monitoram com maior intensidade e são mais avessas aos riscos, fornecendo mais segurança aos mercados de que nenhum contratempo irá ocorrer.

Do mesmo modo, Zalata, Tauringana e Tingbani (2018) apresentam que o gerenciamento de resultado é reduzido quando existem especialistas com experiência financeira do sexo feminino compondo o comitê de auditoria da empresa. Contudo, não

foram encontrados indícios semelhantes com especialistas do sexo masculino no comitê. Assim, considera-se que a diversidade de gênero proporciona um monitoramento eficaz do comitê, além de aumentar o nível de experiências, conhecimento e criatividade.

Nesse sentido, Jebran, Chen e Zhang (2020) salientam quanto a diversidade de gênero e o risco de queda dos preços das ações. Uma vez que os gestores, em busca de vantagens, como promoção e remuneração, encobrem más notícias por longos períodos e quando estas são expostas, acarretam uma queda considerável nos preços das ações. Dessa forma, os autores argumentam que as características da diversidade de gênero diminuem a ameaça de futura quebra das ações, visto que as diretoras são mais preocupadas com a reputação, além de serem menos propensas a adulterarem os relatórios financeiros.

Já o estudo de Bassyouny, Abdelfattah e Tao (2020) apresenta o tom de divulgação dos relatórios financeiros, ou seja, se a linguagem utilizada pelos gerentes é pessimista ou otimista para anunciar informações relevantes para os usuários externos. Desse modo, seus resultados demonstram que empresas com alto grau de independência do comitê de auditoria possuem tom menos positivo, além de que as características dos diretores executivos (CEOs), como idade mais elevada, ser do gênero feminino e possuir experiência financeira, também expressam um tom menos otimista nas apresentações dos relatórios anuais.

Quanto a agressividade fiscal, Deslandes, Fortin e Landry (2020) demonstram que os comitês de auditoria com membros experientes e que possuem mandatos mais longos conseguem controlar a agressividade fiscal, além de que ela pode ser reduzida mediante um comitê maior, visto que mais integrantes colaboram para uma avaliação dos riscos mais adequada. Contudo, a literatura é mista acerca do gênero influenciar na agressividade fiscal, mas os autores consideram que um comitê de auditoria com integrantes do sexo feminino é menos agressivo a nível fiscal.

Chijoke-Mgbame, Boateng e Mgbame (2020) demonstram que a representação feminina no comitê de auditoria fornece benefícios para a entidade acerca das finanças. Desse modo, o desenvolvimento financeiro se torna mais estável à medida que o número de diretoras aumenta para duas ou mais, considerando que a formação de uma massa crítica da representação feminina melhora a eficiência financeira. Além disso, a presença

feminina nos comitês de auditoria reduz os conflitos de interesses entre os gerentes e os investidores e fortalece a legitimidade da entidade, produzindo resultados economicamente positivos para a organização.

Nesse sentido, Li e Li (2020) evidenciam que diretoras do sexo feminino são mais aptas a reduzirem a possibilidade e o nível das irregularidades financeiras da empresa se comparadas com diretores do sexo masculino, além de aprimorarem a qualidade dos controles internos, o que consequentemente melhora o nível dos relatórios financeiros da entidade. Assim, os comitês constituídos com a diversidade de gênero possuem um ambiente de tomada de decisão mais aberto e democrático.

Dessa forma, por meio da Classe 3 é possível perceber que as características de cada gênero, dependendo do contexto em que estão inseridos, podem influenciar nas deliberações do comitê de auditoria, na divulgação dos seus relatórios e no ambiente corporativo, sendo essas três palavras destacadas que tiveram maior frequência manifestada dentro dos nove segmentos de texto da referida Classe.

3.3 CLASSE 2 - GOVERNANÇA CORPORATIVA

A Classe 2 “Governança Corporativa” obteve a menor taxa de representatividade se comparada as anteriores, igualando-se a Classe 1, ou seja 21,62%, sendo esta última discutida em tópico posterior. Embora a taxa de representatividade entre as Classes 1 e 2 sejam iguais, a Classe 2 conta com um maior número de termos (conselho, empresa, resultado, gerenciamento, mulher, administração e listar), sendo que estes obtiveram maior destaque dentre os 8 Segmentos de Texto (ST) da classe, conforme o dendrograma exposto na Figura 1.

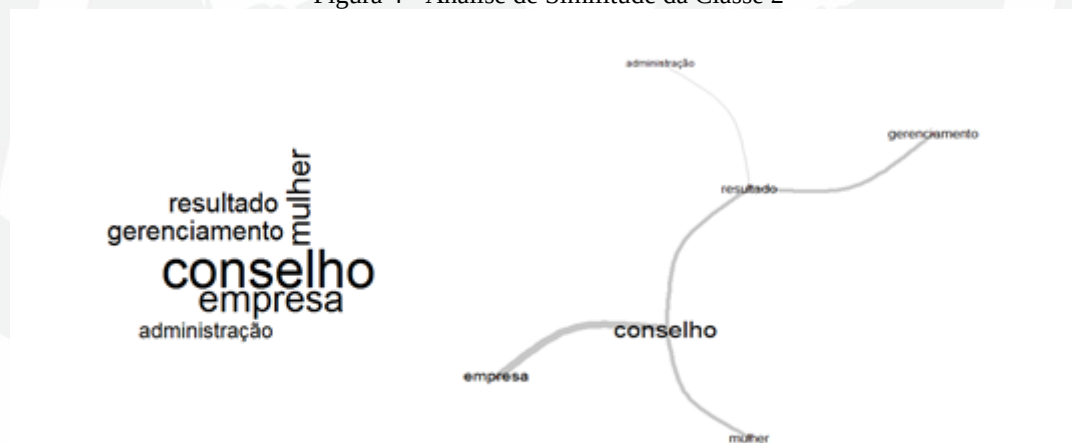
Na Figura 4 o *corpus* textual que compõe os estudos de gênero no ambiente empresarial é baseado na teoria dos grafos, interligando as ocorrências das palavras e suas conexões. Dessa forma, a Figura 4 apresenta a Análise de Similitude (AS) da Classe 2, com o auxílio da Nuvem de Palavras, dos termos que constituem com maior qualidade a descrição da classe, isto é, os termos que contiveram uma frequência mínima de três ocorrências nos objetivos dos artigos.

Verifica-se que o resultado da AS (Figura 4) proporciona realce para as mesmas palavras que formam a classe no dendrograma (Figura 1), exceto o termo “listar”. As

análises da presente classe apresentam estudos direcionados ao gerenciamento dos resultados nas empresas (Damak, 2018; Fan *et al.*, 2019; Arioglu, 2020; Saona, Muro, Alvarado, 2020), a reação do mercado de ações com a nomeação de mulheres para o conselho (Ismail & Manaf, 2016), ao planejamento tributário e o valor da empresa (Khaoula & Moez, 2019), a composição do conselho (Jiraporn *et al.*, 2020), e por fim, a análise do impacto da adoção do método da gestão de risco corporativo (Malik, Zaman, Buckby, 2020).

Ressalta-se que os estudos de Waweru e Prot (2018), Gyapong e Afrifa (2019) e Nouri e Parker (2020), embora possuam vínculo com a Classe 3, serão relatados nesta seção por apresentarem temáticas relacionadas à governança corporativa. O mesmo acontece com os estudos de Kung, Chang e Zhou (2019) e Lee, Nagy e Zimmerman (2019), que constam nos achados da Classe 1, mas que serão discutidos nesta seção por estarem associados ao gerenciamento de resultados e conselhos de administração.

Figura 4 - Análise de Similitude da Classe 2



Fonte: Elaborado pelos autores, com base nos dados de pesquisa.

Assim, levando-se em consideração os achados oriundos desta classe, tem-se o estudo desenvolvido por Ismail e Manaf (2016) que se dedicaram a examinar o comportamento do mercado de ações à nomeação das mulheres nos conselhos em empresas na Malásia, evidenciando que a escolha do gênero feminino para administrar uma empresa produz valor para a entidade. Logo, é apresentado que, por conta de as

mulheres possuem características específicas, elas tendem a dar mais atenção para a auditoria e monitoramento do controle de riscos, além de não se concentrarem apenas em critérios de desempenho financeiro, mas também se atentarem para o quesito de inovação e responsabilidade social. Segundo os autores, os investidores respondem de forma otimista à nomeação de mulheres conselheiras, estando propensos a apreciar as diretoras mais jovens, visto que estas trazem novas ideias para a entidade. Contudo, os autores relatam que as mulheres que pertencem a famílias proprietárias de empresas são menos favorecidas em função das tomadas de decisões serem possivelmente controladas por outros integrantes da família.

A pesquisa de Waweru e Prot (2018) indica que a diversidade de gênero e a participação do diretor estão relacionadas de forma significativa e positiva ao gerenciamento de resultado, possivelmente devido ao contexto econômico dos países emergentes evidenciados, como Quênia e Tanzânia. Outro ponto exposto pelos autores é quanto a ineficácia do modelo de conduta de governança “cumprir ou explicar” utilizados por esses países para conter o gerenciamento de resultados dos relatórios financeiros anuais.

Desse modo, conforme destaca Damak (2018), as empresas menos propensas a ter gerenciamento de resultados, ou seja, “*earnings management*”, são aquelas que possuem maiores níveis de diversidade de gênero. Associa-se a isso o fato de as mulheres possuírem atributos mais éticos, além de serem menos tendentes a aceitarem riscos nas suas tomadas de decisões no ambiente financeiro. Assim, Damak (2018) aponta que nas empresas norte-americanas os padrões de eficácia do conselho estão associados de forma positiva a diversidade de gênero. Já nas empresas europeias, nos países em que a igualdade de gênero é alta, como França e Espanha, o gerenciamento de resultados é reduzido quando existe a diversidade de gênero no conselho.

Seguindo nessa mesma perspectiva, Fan *et al.*, (2019) expõem que, diferente dos homens, as características femininas, como habilidade, conhecimento e experiência, auxiliam no monitoramento dos conselhos para a efetivação das deliberações, uma vez que elas oferecem uma concepção divergente e crítica, estimulando a discussão entre os membros do conselho, colaborando assim, para uma melhor qualidade contábil e mínimas alterações nos relatórios financeiros.

Corroborando com os autores anteriores, Arioglu (2020) expõe que à medida que a diversidade de gênero aumenta no conjunto da governança e nos conselhos da empresa, há uma redução na capacidade de gerenciamento de resultados. Desse modo, é válido esperar que as mulheres sejam menos tolerantes a procedimentos oportunistas ao tomarem decisões corporativas, além de possuírem uma conduta menos provável de se envolver em fraudes.

Contudo, os resultados apresentados por Arioglu (2020) demonstram que, por conta das características culturais, como na Turquia, local de aplicação do seu estudo, não foi possível verificar uma relação otimista entre a presença de mulheres nos conselhos e a redução do gerenciamento de resultados, visto que a maioria das diretoras compõem as famílias que são proprietárias das empresas constituídas principalmente por homens. Dessa maneira, este estudo corrobora com o apresentado por Ismail e Manaf (2016) a respeito das opiniões e qualidades femininas não serem valorizadas pelos seus familiares homens que integram os conselhos das entidades.

Já Gyapong e Afrifa (2019) apontam que as divulgações da governança corporativa crescem tanto para acionistas quanto para *stakeholders* em função da propriedade estrangeira, diversidade de gênero e diversidade racial. A pesquisa considera que, *ceteris paribus*, empresas com no mínimo uma mulher diretora, um diretor não-branco, dentro do cenário pesquisado, e conselhos maiores, divulgam menos informações de governança corporativa relacionadas às partes interessadas.

Quanto aos conselhos, conforme destacado por Lee, Nagy e Zimmerman (2019), as empresas que possuem mais diretoras mulheres em seus conselhos de administração tendem a escolher uma parceira líder de auditoria do sexo feminino, evidenciando que os indivíduos escolhem interagir com outros que detêm características semelhantes. Além disso, os autores apresentam que o aspecto do gênero não está associado a qualidade da auditoria, porém tanto os parceiros mais experientes do sexo masculino quanto do feminino estão relacionados a honorários mais altos.

Acerca da qualidade da auditoria e o gerenciamento dos resultados, Kung, Chang e Zhou (2019) expressam que os pares de auditores com líder do sexo feminino, especialistas no setor ou não, independente do parceiro ser homem, tendem a diminuir o gerenciamento de resultados enquanto os pares formados apenas pelo sexo masculino só

conseguem essa redução quando o parceiro líder é um especialista no setor. Dessa forma, os autores evidenciam que, para conter os custos da empresa, seria prudente optar por uma parceira líder mulher e recusar parceiros com a especialização no setor, visto que estes possuem taxas de auditoria mais altas.

Para Saona, Muro e Alvarado (2020) a diversidade de gênero pode melhorar a qualidade das discussões nos conselhos, elevando sua competência em apresentar uma adequada supervisão das divulgações e dos relatórios financeiros da empresa. Dessa forma, em harmonia com o apresentado por Damak (2018), a presença de mulheres nos conselhos enfraquece o gerenciamento de resultados, posto que elas se opõem aos riscos, estando dispostas a respeitar os seus valores éticos, propiciando um aperfeiçoamento da qualidade das informações financeiras.

O estudo de Nouri e Parker (2020) apresenta que uma alta taxa de rotatividade dos funcionários é prejudicial para a empresa, visto que o treinamento desses empregados que estão saindo e dos que irão substituí-los requer gastos consideráveis dos recursos da entidade, além de ser desfavorável para a mesma, já que haverá a rotatividade de uma pessoa experiente e com habilidades avançadas para uma pessoa não tão eficaz até ganhar experiência profissional. Desse modo, os autores indicam que a rotatividade feminina é maior do que a masculina, dado que as mulheres preferem dar prioridade às suas atribuições do lar, como cuidar dos filhos até completarem certa idade para depois voltarem ao mercado de trabalho.

Khaoula e Moez (2019) evidenciam que uma governança corporativa deficiente é decorrente da assimetria de informações entre os gerentes e os administradores e, como resultado, produzirá uma relação negativa entre o planejamento tributário e o valor da empresa. Desse modo, os achados demonstram que “a independência do conselho, a diversidade do conselho e as funções duplas do CEO” contribuem com esse efeito negativo visto que, relacionados com essa assimetria, resultam em um receio do risco moral.

Jiraporn *et al.*, (2020) expressam que para melhorar a governança corporativa se faz necessário que os conselhos funcionem eficazmente, dessa forma, através da diversidade de gênero nos conselhos é determinado de maneira significativa a diversidade geral dos comitês dos conselhos e, também, dos comitês específicos, se beneficiando da

experiência e habilidade das diretoras, refletindo assim, em resultados positivos para os conselhos e, conseqüentemente, para a governança corporativa.

Por fim, no tocante ao impacto da adoção do método da gestão de risco corporativo, Malik, Zaman e Buckby (2020) apresentam que o desempenho da empresa está associado ao gerenciamento de risco corporativo, logo, um comitê de risco em nível de conselho que possui sua estruturação forte, “mais ativo e com mais diretorias independentes, financeiras, femininas e entre comitês” sustenta um gerenciamento de risco corporativo mais eficiente. Em contrapartida, um comitê fraco “pode afetar adversamente esse relacionamento e reduzir as implicações de desempenho” do gerenciamento de risco corporativo.

Portanto, como exposto na Figura 4, ao serem analisados os termos “conselho”, “empresa” e “mulher” fica evidente que a diversidade de gênero na governança corporativa faz com que o conselho seja mais eficiente, conservador e avesso aos riscos, proporcionando uma melhor supervisão da gestão, evitando a prática de gerenciamento de resultados.

3.4 CLASSE 1 - SERVIÇO DE AUDITORIA

A Classe 1 “Serviço de auditoria” obteve a taxa de representatividade de 21,62% dentre as demais classes, fornecendo os termos “auditoria”, “gênero”, “parceiro”, “cliente” e “opinião” como os que tiveram maior destaque dentre os 8 Segmentos de Texto (ST) da classe, conforme o dendrograma exposto na Figura 1.

A Figura 5 apresenta a Análise de Similitude (AS) da Classe 1, com o auxílio da Nuvem de Palavras, dos termos que melhor integram a descrição da classe, isto é, as palavras que contiveram uma frequência mínima de três ocorrências nos objetivos dos artigos. Verifica-se que o resultado da AS (Figura 5) proporciona um realce para 8 palavras, sendo 5 destacadas no dendrograma das classes (Figura 1) com a inclusão dos termos “qualidade”, “empresa” e “nível”.

Figura 5 - Análise de Similitude da Classe 1



Fonte: Elaborado pelos autores, com base nos dados de pesquisa.

A presente classe apresenta estudos direcionados a temática “Serviços de Auditoria” na qual se tem duas pesquisas que versam sobre a qualidade da auditoria associada a opinião dos auditores (Hossain, Chapple, Monroe, 2018; Karjalainen, Niskanen, Niskanen, 2018), dois artigos direcionados aos honorários de auditoria (Nekhili, Javed, Chtioui, 2018; Burke, Hoitash, Hoitash, 2019), uma pesquisa a respeito do parceiro de auditoria e fraudes em empresas (Gul *et al.*, 2019), e por fim, um outro artigo que versa sobre progressão de carreira (Kristensen *et al.*, 2017). Os estudos de Kung, Chang e Zhou (2019) e Lee, Nagy e Zimmerman (2019), apesar de constarem na presente classe, já foram apresentados na seção anterior por estarem associados ao gerenciamento de resultados e conselhos de administração. Da mesma forma, os estudos de Hottegingre, Loison e Farjaudon (2017) e Sian *et al.*, (2020), vinculados à Classe 4, serão apresentados nesta seção.

Acrescido pela temática do gênero relacionada a qualidade da auditoria, observa-se a existência de vários estudos motivados em compreender como as características do parceiro do auditor, no exercício de suas funções, influenciam no desempenho da auditoria, visto que os seus atributos pessoais podem afetar suas habilidades de julgamento e deliberação em diferentes níveis de dificuldade (Hossain, Chapple, Monroe, 2018).

Neste sentido, quanto a qualidade da auditoria sobre a emissão de uma opinião de

continuidade para empresas com dificuldades financeiras, a pesquisa de Hossain, Chapple e Monroe (2018) demonstra que as parceiras de auditoria do sexo feminino estão associadas a uma menor qualidade de auditoria, uma vez que possuem baixa probabilidade de emitir uma opinião de continuidade operacional para clientes com dificuldades financeiras, divergindo dos estudos de Ismail e Manaf (2016) e Damak (2018) que apresentam as mulheres como mais eficientes e éticas do que os homens em suas tomadas de decisões.

Já segundo Karjalainen, Niskanen e Niskanen (2018), não foi possível evidenciar uma relação entre o gênero do parceiro e a emissão da opinião de continuidade quando as empresas se encontram com problemas financeiros. No entanto, as parceiras de auditoria são mais propensas a emitirem uma opinião quando no primeiro ano da atividade de auditoria acontece a troca do parceiro. Assim, nessas condições, as parceiras do sexo feminino atuam de maneira mais conservadora em comparação com os parceiros homens.

Quanto aos honorários de auditoria, Nekhili, Javed e Chtioui (2018) expõem que alguns atributos como o gênero, instituição participante e experiência no setor, trazem consequências na qualidade da auditoria e nos honorários de auditoria. Além disso, após a adoção das Normas Internacionais de Relatório Financeiro (IFRS), que visam a padronização das informações financeiras das empresas, houve um aumento nos honorários na perspectiva do parceiro de auditoria conjunta formado por homem e mulher, em razão do trabalho ser mais complexo e exigir maior esforço dos parceiros.

Do mesmo modo, Burke, Hoitash e Hoitash (2019) evidenciam um aumento nos honorários e uma redução no atraso das auditorias em ambos os gêneros, oferecendo uma maior qualidade da auditoria somente para os clientes Big 4, que correspondem às quatro maiores empresas de auditoria no mundo. Isto é, para as não Big 4 houve o crescimento das taxas, porém sem aumento equivalente na qualidade da auditoria, cooperando com o apresentado por Nekhili, Javed e Chtioui (2018) acerca dos parceiros de auditoria levarem em consideração as organizações em que atuam para aprimorar a qualidade da auditoria.

Outro aspecto está relacionado a identificação pública do parceiro do auditor em que elevará a sua responsabilidade e o induzirá a desempenhar as suas funções com maior diligência e cuidado, levando a uma redução do gerenciamento de resultados e evitando consequências negativas referentes a uma falha da auditoria. Por essa razão não foi

possível perceber uma distinção no tocante ao gênero do parceiro e o aumento dos honorários, posto que suas tarefas ficaram complexas de igual forma (Nekhili, Javed, Chtioui, 2018; Burke, Hoitash, Hoitash, 2019).

Em relação ao parceiro de auditoria e as fraudes nas empresas, Gul *et al.*, (2019) expõem que as punições aplicadas às empresas fraudulentas afetam também as ações das entidades que compartilham o mesmo parceiro de auditoria, dado que os investidores reconsideram suas concepções quanto a organização, visto que há um aumento da insegurança associada a qualidade dos relatórios. Desse modo, nota-se que o efeito de queda das ações é mais acentuado para os parceiros de auditoria do sexo masculino do que para as parceiras ao emitirem o relatório de auditoria.

O fator de progressão de carreira apresentado por Kristensen *et al.*, (2017) relaciona-se com a consequência de ser pai ou mãe para alcançar os níveis de administração mais altos dentro de uma empresa. Assim, mesmo em um país onde existem leis que favoreçam a diversidade de gênero nas entidades, as mães são tratadas de forma diferente dos pais em virtude de serem consideradas principais cuidadoras da casa e por isso devem permanecer ali zelando de sua família, possibilitando que os homens avancem em suas carreiras e sejam os mantenedores do lar. Desse modo, salienta-se que as mães são penalizadas mesmo que disponham de treinamento e capacidade profissional para atuar no mercado de trabalho semelhantemente aos homens. Ou seja, embora a sociedade valorize a igualdade de gênero, as expectativas que são impostas às mulheres trazem desvantagens para se conquistar a alta gerência, enquanto os pais apresentam vantagens para alcançar os benefícios disponíveis na mesma função.

Em relação ao foco de estudo Ética contábil e prática contábil, Hottegingre, Loison e Farjaudon (2017) expressam que muitas vezes não existem divergências significativas encontradas entre o gênero masculino e o feminino, porém quando essas diferenças são achadas, as mulheres costumam ser mais éticas do que os homens em certas situações. Os autores também demonstram que os homens são mais propícios a afetarem a imagem da profissão, uma vez que estão dispostos a descumprirem as regras e seguirem suas próprias intuições, enquanto as mulheres estão associadas a cometerem erros referentes a qualidade da auditoria e a não conformidade com os procedimentos profissionais de auditoria.

Em relação ao foco de estudo Profissão contábil, Sian *et al.*, (2020) evidenciam como as normas decorrentes de características de nacionalismo religioso são introduzidas no ecossistema de uma empresa no contexto da Arábia Saudita. Desse modo, as mulheres entendem as restrições que lhes são impostas quanto as suas oportunidades de trabalho, porém, dentro dos seus limites, elas se amoldam para equilibrar as necessidades profissionais, as normas sociais e as suas preferências pessoais. Outro aspecto apresentado pelos autores diz respeito a função dos gestores homens em criar oportunidades que favoreçam a participação das auditoras do sexo feminino nas organizações, levando em consideração as vontades dos clientes em aceitá-las ou oferecendo um setor de trabalho exclusivo para mulheres.

Dessa forma, compreende-se que, além das características do gênero, outros fatores podem influenciar na tomada de decisão dos parceiros/diretores, como os países em que se encontram, empresas em que trabalham e particularidades dos conselhos. Assim, como apresentado na Figura 5, as palavras com maior destaque são “auditoria”, “parceiro” e “gênero”, visto que esses elementos são os que mais se destacam na temática de serviços de auditoria.

Salienta-se que por meio do Dendrograma das Classes, apresentado na Figura 1, foram selecionados 37 dos 45 artigos relacionados ao tema auditoria e gênero. Ressalta-se que, conforme evidenciado na metodologia, 8 artigos foram retirados da composição das classes por possuírem um laço estatístico fraco, sendo que tal exclusão não causa qualquer dano a compreensão da revisão de literatura realizada. Assim, os artigos não analisados são segregados da seguinte forma:

- Dois deles estão associados ao comitê de auditoria e a qualidade da auditoria (Oradi & Izadi, 2019; Sultana, Cahan, Rahman, 2020), correspondendo de forma simultânea às Classes 3 e 4;
- Quatro relacionados ao comitê de auditoria e honorário de auditoria (Lai *et al.*, 2017; Aldamen, Hollindale, Ziegelmayer, 2018; Nekhili *et al.*, 2020; Selami & Cherif, 2020), por terem relação com as Classes 1 e 3;
- Um voltado para o serviço de auditoria (Bitbol-Saba & Dambrin, 2019), correspondendo a Classe 1;

- Um ligado a diretoria geral da empresa e ao cargo de direção financeira, tratando-se de CEO e CFO, respectivamente (Hrazdil *et al.*, 2020), correspondendo a Classe 2.

4 CONCLUSÕES

Este estudo teve como objetivo analisar e compreender como as características individuais do gênero podem influenciar na execução dos trabalhos no ambiente corporativo, levando-se em consideração estudos anteriores. Desse modo, é possível perceber um aumento nas pesquisas relacionadas ao gênero dentro da atmosfera empresarial, visto que essa característica é considerada como um aspecto importante para o esclarecimento da motivação de determinadas decisões tomadas.

Assim, a literatura analisada demonstra uma dualidade nos seus achados, tendo em vista que os atributos culturais e jurídicos de cada país influenciam no desempenho dos auditores, tanto do gênero feminino quanto do gênero masculino. À vista disso, na perspectiva do papel do gênero feminino no mundo corporativo, os resultados apontam que há uma predominância do efeito positivo da função adotada pelas mulheres nos comitês de auditoria dado que são mais críticas com as análises dos relatórios de auditoria, possuem menor perigo de se envolverem em fraudes e mancharem sua reputação, além de serem avessas aos riscos e estimularem a discussão da tomada de decisão nos conselhos. Logo, é possível perceber que a presença feminina na alta administração resulta em diversos benefícios para a entidade, principalmente relacionados as demonstrações financeiras, fazendo com que os investidores tenham mais segurança quanto a qualidade dos relatórios da organização.

Quanto aos resultados que correspondem de forma negativa a presença feminina no mundo corporativo, é possível perceber que geralmente esses achados estão correlacionados com aspectos culturais dos países, como no caso da Turquia, Malásia e Arábia Saudita, que possuem características paternalistas, além da possibilidade de as diretoras possuírem algum vínculo familiar com os proprietários das empresas. Dessa forma, é levado em consideração que as mulheres não possuem autonomia em suas decisões como integrantes dos conselhos de administração refletindo em um papel desfavorável da representação feminina nas entidades.

Ademais, os estudos que não apresentaram resultados favoráveis à atuação da mulher no mercado de trabalho também não relatam malefícios advindos do desempenho feminino nos setores analisados e não conseguem perceber nenhuma desigualdade entre homens e mulheres na execução de suas atribuições.

Dessa forma, é possível enumerar as contribuições desta pesquisa, uma vez que esta informa aos formuladores de políticas sobre o efeito da representação feminina na auditoria, dado o debate político amplamente moldado por argumentos antidiscriminatórios sobre a sub-representação das mulheres nas profissões de gestão e auditoria. Além disso, no campo metodológico, contribui-se com a apresentação de uma forma de coleta e análise de dados diferenciada da literatura, o que permitirá que outros pesquisadores façam uso da metodologia aqui aplicada; além de favorecer para com a literatura, influenciando que o tema gênero na auditoria seja explorado em aspectos pouco desenvolvidos por pesquisas anteriores.

A respeito das investigações futuras, sugere-se que sejam realizadas mais análises relacionadas ao gênero em contextos culturais diferentes, para perceber se o sexo feminino está associado a melhores resultados no exercício de suas atividades dentro das empresas. Além disso, seria pertinente ampliar a pesquisa sobre gênero no ambiente corporativo nacional, visto que possibilitaria uma maior compreensão quanto aos resultados encontrados em território brasileiro.

REFERÊNCIAS

- APPUHAMI, R. & TASHAKOR, S. (2017). The impact of audit committee characteristics on CSR disclosure: An analysis of Australian firms. *Australian Accounting Review*, v. 27, n. 4, p. 400-420.
- ALDAMEN, H., HOLLINDALE, J., & ZIEGELMAYER, J. L. (2018). Female audit committee members and their influence on audit fees. *Accounting & Finance*, v. 58, n. 1, p. 57-89.
- ARIOGLU, E. (2020). The affiliations and characteristics of female directors and earnings management: evidence from Turkey. *Managerial Auditing Journal*, v. 35, n. 7, p. 927-953.
- BROWN, V. L., GISSEL, J. L. & NEELY, D. G. (2016). Audit quality indicators: Perceptions of junior-level auditors. *Managerial Auditing Journal*, v. 31, n. 8/9, p. 949-980.
- BITBOL-SABA, N. & DAMBRIN, C. (2019). "It's not often we get a visit from a beautiful woman!" The body in client-auditor interactions and the masculinity of accountancy. *Critical Perspectives on Accounting*, v. 64.
- BURKE, J. J., HOITASH, R. & HOITASH, U. (2019). Audit partner identification and characteristics: Evidence from US Form AP filings. *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, v. 38, n. 3, p. 71-94.
- BALA, H., AMRAN, N. A. & SHAARI, H. (2020). Audit committee attributes and cosmetic accounting in Nigeria: The moderating effect of audit price. *Managerial Auditing Journal*, v. 35, n. 2, p. 177-206.
- BASSYOUNY, H., ABDELFAHATTAH, T. & TAO, L. (2020). Beyond narrative disclosure tone: The upper echelons theory perspective. *International Review of Financial Analysis*, v. 70.
- BHUIYAN, M. B. U., RAHMAN, A. & SULTANA, N. (2020). Female tainted directors, financial reporting quality and audit fees. *Journal of Contemporary Accounting & Economics*, v. 16, n. 2.
- COOPER, K. (2010). Accounting by women Fear, favour and the path to professional recognition for Australian women accountants. *Accounting History*, v. 15, n. 3, p. 309-336.
- CHIJOKE-MGBAME, M., BOATENG, A. & MGBAME C. O. (2020). Board gender diversity, audit committee and financial performance evidence from Nigeria. *Accounting Forum*. v. 44, n. 3, p. 262-286.

DAMAK, S. T. (2018). Gender diverse board and earnings management-evidence from French listed companies. *Sustainability Accounting, Management and Policy Journal*, v. 9, n. 3, p. 289-312.

DESLANDES, M., FORTIN, A. & LANDRY, S. (2020). Audit committee characteristics and tax aggressiveness. *Managerial Auditing Journal*, v. 35, n. 2, p. 272-293.

FAN, Y. *et al.* (2019). Women on boards and bank earnings management: From zero to hero. *Journal of Banking & Finance*, v. 107.

FARKAS, M., HIRSCH, R. & KOKINA, J. (2019). Internal auditor communications: an experimental investigation of managerial perceptions. *Managerial Auditing Journal*, v. 34, n. 4, p. 462-485.

GUL, F. A. *et al.* (2019). Stock price contagion effects of low-quality audits at the individual audit partner level. *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, v. 38, n. 2, p. 151-178.

GYAPONG, E. & AFRIFA, G. A. (2019). The simultaneous disclosure of shareholder and stakeholder corporate governance practices and their antecedents. *International Journal of Finance & Economics*, v. 24, n. 1, p. 260-287.

HARDIES, K., BREESCH, D. & BRANSON, J. (2016). Do (Fe)Male Auditors Impair Audit Quality. Evidence from Going-Concern Opinions. *European Accounting Review*, v. 25, n. 1, p. 7-34.

HOTTEGINDRE, G., LOISON, M. C. & FARJAUDON, A. L. (2017). Male and Female Auditors-An Ethical Divide. *International Journal of Auditing*, v. 21, n. 2, p. 131-149.

HOSSAIN, S., CHAPPLE, L. & MONROE, G. S. (2018). Does auditor gender affect issuing going-concern decisions for financially distressed clients?. *Accounting & Finance*, v. 58, n. 4, p. 1027-1061.

HRAZDIL, K. *et al.* (2020). Measuring executive personality using machine-learning algorithms: A new approach and audit fee-based validation tests. *Journal of Business Finance & Accounting*, v. 47, n. 3-4, p. 519-544.

ISMAIL, K. N. I. & MANAF, K. B. A. (2016). Market reactions to the appointment of women to the boards of Malaysian firms. *Journal of Multinational Financial Management*, v. 36, p. 75-88.

JEBRAN, K., CHEN, S. & ZHANG, R. (2020). Board diversity and stock price crash risk. *Research in International Business and Finance*, v. 51.

JIRAPORN, P. *et al.* (2019). What drives board committee structure? Evidence from an emerging market. *Managerial Auditing Journal*, v. 35, n. 3, p. 373-397.

KHLIF, H. & ACHEK, I. (2017). Gender in accounting research: a review. *Managerial Auditing Journal*, v. 32, n. 6, p. 627-655.

KRISTENSEN, R. H. *et al.* (2017). Do mother and father auditors have equal prospects for career advancement?. *International Journal of Auditing*, v. 21, n. 1, p. 1-10.

KARJALAINEN, J., NISKANEN, M. & NISKANEN, J. (2018). The effect of audit partner gender on modified audit opinions. *International Journal of Auditing*, v. 22, n. 3, p. 449.

KUNG, F. H., CHANG, Y. S. & ZHOU, M. (2019). The effect of gender composition in joint audits on earnings management. *Managerial Auditing Journal*.

KHAOULA, F. & MOEZ, D. (2019). The moderating effect of the board of directors on firm value and tax planning: Evidence from European listed firms. *Borsa Istanbul Review*, v. 19, n. 4, p. 331-343.

LAI, K. M. Y. *et al.* (2017). Board Gender Diversity, Auditor Fees, and Auditor Choice. *Contemporary Accounting Research*. v. 34, n. 3, p. 1681-1714.

LI, X. & LI, Y. (2020). Female independent directors and financial irregularities in chinese listed firms: From the perspective of audit committee chairpersons. *Finance research letters*, v. 32.

LEE, H. S., NAGY, A. L. & ZIMMERMAN, A. B. (2018). Audit Partner Assignments and Audit Quality in the United States. *The Accounting Review*, v. 94, n. 2, p. 297-323.

MARCHAND, P. & RATINAUD, P. (2012). L'analyse de similitude appliquée aux corpus textuels: les primaires socialistes pour l'élection présidentielle française (septembre-octobre 2011). In: *ACTES des 11eme Journées Internationales d'Analyse Statistique des Données Textuelles*. [S.l.: s.n.], p. 687-699.

MACHADO, T. R., CHAISE, R. M. & ELLIOT, L. G. (2016). A meta-avaliação como instrumento de qualidade nas Políticas Públicas: o Programa Segundo Tempo. *Revista Meta: Avaliação*, v. 8, p. 1-20.

MALIK, M. F., ZAMAN, M. & BUCKBY, S. (2020). Enterprise risk management and firm performance: Role of the risk committee. *Journal of Contemporary Accounting & Economics*, v. 16, n. 1.

NEKHILI, M., JAVED, F. & CHTIOUI, T. (2018). Gender-diverse audit partners and audit fee premium: The case of mandatory joint audit. *International Journal of Auditing*, v. 22, n. 3, p. 486-502.

NEKHILI, M. *et al.* (2020). Gender-diverse boards and audit fees: What difference does gender quota legislation make?. *Journal of Business Finance & Accounting*, v. 47, n. 1-2, p. 52-99.

NOURI, H. & PARKER, R. J. (2020). Turnover in public accounting firms: a literature review. *Managerial Auditing Journal*, v. 35, n. 2, p. 294-321.

ORADI, J. & IZADI, J. (2019). Audit committee gender diversity and financial reporting: evidence from restatements. *Managerial Auditing Journal*, v. 35, n. 1, p. 67-92.

PARKER, R. J. *et al.*, (2017). Disclosing material weakness in internal controls: Does the gender of audit committee members matter?. *Asia-Pacific Journal of Accounting & Economics*, v. 24, n. 3-4, p. 407-420.

PEREIRA, C. A., OLIVEIRA, P. M. & REIS, M. J. C. S. (2020). Processos e metodologias não-tradicionais no Ensino Superior de Engenharia Elétrica: a percepção de coordenadores de curso em dois países lusófonos. *Meta: Avaliação*, v. 12, n. 34, p. 211.

PORTE, M., SAUR-AMARAL, I. & PINHO, C. (2018). Pesquisa em auditoria: principais temas. *Revista Contabilidade & Finanças*, v. 29, n. 76, p. 41-59.

PORTE, M. S. & TRINDADE, J. D. R. (2021). Barreiras tecnológicas: um fator limitador na acessibilidade das pessoas com deficiência. *Texto Livre: Linguagem e Tecnologia*, v. 14, n. 3, p. 1-18.

REINERT, M. (1990). Alceste une méthodologie d'analyse des données textuelles et une application: Aurelia De Gerard De Nerval. *Bulletin of Sociological Methodology/Bulletin de Méthodologie Sociologique*, v. 26, n. 1, p. 24-54.

RODRIGUES, A. (2010). Gerenciamento dos resultados contábeis através de receitas e Despesas não-operacionais: estudo empírico das companhias "Nível 1" – Bovespa. *Sociidade, Contabilidade e Gestão*, v. 2, n. 1.

REHEUL, A. M. *et al.* (2017). Auditor gender, experience and reporting in nonprofit organizations. *Managerial Auditing Journal*, v. 32, n. 6, p. 550-577.

SAONA, P., MURO, L. & ALVARADO, M. (2020). How do the ownership structure and board of directors' features impact earnings management? The Spanish case. *Journal of International Financial Management & Accounting*, v. 31, n. 1, p. 98-133.

SELLAMI, Y. M. & CHERIF, I. (2020). Female audit committee directorship and audit fees. *Managerial Auditing Journal*, v. 35, n. 3, p. 398-428.

SIAN, S. *et al.* (2020). Negotiating constraints in international audit firms in Saudi Arabia: exploring the interaction of gender, politics and religion. *Accounting, Organizations and Society*, v. 84, p. 101103.

SULTANA, N, CAHAN, S. F. & RAHMAN, A. (2020). Do gender diversity recommendations in corporate governance codes matter? Evidence from audit committees. *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, v. 39, n. 1, p. 173-197.

WAWERU, N. M. & PROT, N. P. (2018). Corporate governance compliance and accrual earnings management in eastern Africa: Evidence from Kenya and Tanzania. *Managerial Auditing Journal*, v. 33, n. 2, p. 171-191.

ZALATA, A. M., TAURINGANA, V. & TINGBANI, I. (2018). Audit committee financial expertise, gender, and earnings management: Does gender of the financial expert matter?. *International review of financial analysis*, v. 55, p. 170-183.

ZORIO-GRIMA, A. & CARMONA, P. (2019). Narratives of the Big-4 transparency reports: country effects or firm strategy?. *Managerial Auditing Journal*, v. 34, n. 8, p. 951-985.