

**MESTRADO**  
**CONTABILIDADE, FISCALIDADE E FINANÇAS**  
**EMPRESARIAIS**

**TRABALHO FINAL DE MESTRADO**  
**DISSERTAÇÃO**

**A REPRESENTAÇÃO FEMININA NOS CONSELHOS DE  
ADMINISTRAÇÃO E A GESTÃO DE RESULTADOS: UMA  
REVISÃO SISTEMÁTICA DE LITERATURA**

**LEONOR DE ALBUQUERQUE RIBEIRO DUQUE**

**SETEMBRO – 2024**



Lisbon School  
of Economics  
& Management  
Universidade de Lisboa

**MESTRADO**  
**CONTABILIDADE, FISCALIDADE E FINANÇAS**  
**EMPRESARIAIS**

**TRABALHO FINAL DE MESTRADO**  
**DISSERTAÇÃO**

A REPRESENTAÇÃO FEMININA NOS CONSELHOS DE  
ADMINISTRAÇÃO E A GESTÃO DE RESULTADOS: UMA  
REVISÃO SISTEMÁTICA DE LITERATURA

LEONOR DE ALBUQUERQUE RIBEIRO DUQUE

**ORIENTAÇÃO:**

PROFESSORA DOUTORA CRISTINA GAIO MARTINS DA SILVA

SETEMBRO – 2024

*“Gender diversity is not just good for women, it’s good for anyone who wants results.”*

Melinda Gates

## Resumo

A diversidade de género nos conselhos de administração tem recebido uma atenção crescente nos últimos anos, devido aos inúmeros benefícios associados às características das mulheres (Baker *et al.*, 2020). Vários países em todo o mundo têm iniciado a implementação de quotas de género como medida para mitigar os elevados níveis de desigualdade observados em cargos de liderança. Para além da mera questão de equidade, as mulheres têm muito a contribuir nos conselhos de administração, ao fornecerem perspetivas diversas (Konrad *et al.*, 2008) e demonstrarem competências de monitorização de gestão mais eficazes.

Neste contexto, o objetivo deste Trabalho Final de Mestrado é analisar a relação entre a presença de mulheres nos conselhos de administração e a gestão de resultados, numa perspetiva global, através de uma Revisão Sistemática de Literatura. Após a definição do processo metodológico, procedeu-se à recolha de 116 artigos científicos na base de dados *Web Of Science*. Posteriormente, foi realizada uma análise e discussão dos resultados, incidindo na amostra final de 26 artigos que preenchem todos os critérios estabelecidos.

O presente estudo permite concluir que a presença de mulheres com experiência financeira nos conselhos de administração está associada a uma melhoria na qualidade dos resultados. Além disso, foi observada uma disparidade entre os países desenvolvidos e os países com economias emergentes, estes últimos ainda com baixa representação feminina nos seus conselhos de administração, em grande parte devido às profundas às crenças culturais muito enraizadas nessas regiões. Apesar dos avanços registados, é essencial prosseguir com os esforços para alcançar a igualdade de género nos conselhos de administração das empresas e dar seguimento à investigação sobre os benefícios da implementação de quotas na mitigação da gestão de resultados.

**Palavras-Chave:** Gestão de Resultados, Conselhos de Administração, Diversidade de Género, Revisão Sistemática de Literatura

## Abstract

Gender diversity on corporate boards has received increasing attention in recent years due to the numerous benefits associated with women's characteristics (Baker *et al.*, 2020). Several countries around the world have begun implementing gender quotas as a measure to mitigate the high levels of inequality observed in leadership positions. Beyond the mere question of equity, women have much to contribute on boards of directors by providing diverse perspectives (Konrad *et al.*, 2008) and demonstrating more effective management monitoring skills.

In this context, the aim of this Master's Final Work is to analyze the relationship between the presence of women on corporate boards and earnings management, from a global perspective, through a Systematic Literature Review. After defining the methodological process, 116 scientific articles were collected from the Web Of Science database. The results were then analyzed and discussed, focusing on the final sample of 26 articles that met all the established criteria.

This study concludes that the presence of women with financial background on boards of directors is associated with an improvement in the earnings quality. In addition, a disparity was observed between developed countries and emerging markets, the latter of which still have low female representation on their boards of directors, largely due to deep-rooted cultural beliefs in these regions. Despite the progress made, it is essential to continue efforts to achieve gender equality on corporate boards and to further research the benefits of implementing quotas in mitigating earnings management.

**Keywords:** Earnings Management, Corporate Boards, Gender Diversity, Systematic Literature Review

## Agradecimentos

O presente Trabalho Final de Mestrado tem um enorme significado para mim, representando a finalização de uma grande etapa, com muito esforço investido e com a apresentação de um tema muito importante para mim.

Todo este trabalho não seria possível sem a ajuda da minha irmã Carolina Duque, que apesar de todas as vezes em que pensei desistir, nunca considerou essa possibilidade, auxiliando-me em tudo o que estava ao seu alcance.

Agradeço aos meus pais por todo o apoio e paciência, pois apesar de não ter sido fácil mantiveram sempre um apoio incondicional e acreditaram sempre em mim.

À Professora Cristina Gaió, pela orientação cuidadosa, por toda a disponibilidade e pela preocupação ao longo de todo o processo.

Por último, mas não menos importante, agradeço a todos os meus amigos pela paciência e motivação, com destaque para a minha amiga Mariana Narciso, que me acompanhou ao longo de todos estes meses.

## Índice

Resumo .....	iv
Abstract.....	v
Agradecimentos.....	vi
Índice de Figuras.....	ix
Índice de Gráficos.....	ix
Índice de Tabelas .....	ix
Lista de Abreviaturas.....	x
1. Introdução .....	1
2. Enquadramento Teórico.....	3
2.1. Representatividade feminina no Conselho de Administração .....	3
2.2. Adoção de Quotas Mínimas de Género .....	4
2.3. Diversidade de Género no Conselho de Administração.....	7
2.4. Gestão de Resultados.....	9
2.5. Relação entre a Diversidade de Género e a Gestão de Resultados .....	12
3. Metodologia.....	14
3.1. Procedimento Metodológico .....	14
3.1.1. <i>Planeamento</i> .....	15
3.1.2. <i>Seleção</i> .....	16
3.1.3. <i>Análise e síntese</i> .....	17
3.1.4. <i>Interpretação dos resultados</i> .....	19
4. Apresentação e Discussão dos Resultados .....	19
4.1. Dados estatísticos da amostra .....	19

4.2. Impacto das Mulheres nos Conselhos de Administração na Gestão de Resultados .....	23
4.2.1. Experiência Financeira e Cargos de Administração Externos .....	24
4.2.2. Gestão de Resultados em Contexto Europeu .....	25
4.2.3. Gestão de Resultados em Contexto de Países com Economias Emergentes .....	27
4.2.4. Massa Crítica.....	29
5. Conclusão, Investigações Futuras e Limitações .....	31
5.1. Conclusão.....	31
5.2. Investigações Futuras e Limitações.....	33
Referências Bibliográficas .....	34
Anexos .....	42
Anexo I- Amostra e Principais Conclusões.....	42
Anexo II- Artigos da Amostra Final.....	48



## Índice de Figuras

Figura 1- Procedimento metodológico .....	15
Figura 2- Mapa com a Incidência Geográfica por País .....	22

## Índice de Gráficos

Gráfico I- Número de Publicações por Ano .....	20
Gráfico II- Número de Publicações por Revista.....	21
Gráfico III- Número de Artigos por Continente .....	23

## Índice de Tabelas

Tabela I- Lista dos Artigos Finais .....	17
Tabela II- Relação entre as Mulheres nos Conselhos de Administração e a Gestão de Resultados.....	23

## Lista de Abreviaturas

CE- Comissão Europeia

*CEO - Chief Executive Officer*

*CFO- Chief Financial Officer*

*CF- Cash-flows*

*CG- Corporate Governance*

*IFRS- International Financial Reporting Standards*

RSL- Revisão Sistemática de Literatura

TFM- Trabalho Final de Mestrado

UE- União Europeia

## 1. Introdução

A dificuldade das mulheres em ascender a cargos de gestão de topo é um problema que perdura há várias décadas (Haynes, 2017). Devido aos preconceitos generalizados associados às características e funções sociais, as mulheres são frequentemente estereotipadas como mais sensíveis e incapazes de tomar decisões rápidas, em contraste com a imagem associada aos homens - líderes, ambiciosos e racionais (Mihalčová *et al.*, 2015). O efeito “*glass ceiling*” manifesta-se em consequência dos estereótipos de género. É caracterizado por apresentar uma barreira invisível organizacional a certo ponto da carreira de uma mulher, impedindo-a de progredir profissionalmente ou ascender a cargos superiores, ainda que apresentando as competências necessárias para esse fim (Morrison *et al.*, 1987). Assim, as mulheres continuam a ser excluídas dos níveis mais elevados de liderança empresarial, ocupando apenas 20% dos lugares nos conselhos de administração a nível global (Deloitte, 2022).

Nos últimos anos, tem-se observado um aumento significativo da representação feminina nos conselhos de administração, principalmente devido à adoção de legislação relacionada com quotas de género (Yami *et al.*, 2023). A Noruega liderou esta iniciativa ao exigir uma representação mínima de 40% de cada género nos conselhos das suas empresas. Este exemplo foi seguido por países como Bélgica, Dinamarca, França, Alemanha, Islândia, Itália, Malásia, Países Baixos e Espanha, que estabeleceram quotas obrigatórias entre 30% e 40%. Por sua vez, Finlândia, Índia, Israel e Emirados Árabes Unidos requerem a presença de pelo menos uma mulher nos conselhos de administração (Baker *et al.*, 2020). Estas medidas não só promovem a equidade e o cumprimento de metas, mas também contribuem para a criação de valor empresarial, ao melhorarem a eficácia do processo de monitorização (Lara *et al.*, 2017). Nos países emergentes, é crucial considerar a cultura organizacional existente e os desafios que a adoção de quotas pode trazer. Assim, trata-se essencialmente de adotar a mentalidade certa para a evolução da cultura empresarial (Deloitte, 2022).

O papel e a eficácia das mulheres nos conselhos de administração das empresas têm recebido uma atenção crescente (Lara *et al.*, 2017). Num contexto em que um grande número de escândalos contabilísticos empresariais tem comprometido a confiança e a fiabilidade dos relatórios financeiros, as características associadas às

mulheres, como a ética e a menor propensão para se envolverem em fraudes, têm sido cada vez mais valorizadas como meio de mitigar essas situações e promover uma cultura organizacional mais transparente (Ho *et al.*, 2015; Ahmed *et al.*, 2021). Com base nos resultados inconclusivos da literatura, ainda não há um consenso claro quanto ao papel das mulheres na mitigação da gestão de resultados (Orazalin, 2020). Enquanto estudos como os de Gull *et al.* (2018) destacam a importância de determinados atributos, como a experiência financeira, para o aumento da eficácia da monitorização por parte das mulheres nos conselhos de administração, outros não estabelecem qualquer relação significativa entre a diversidade de género e a qualidade dos resultados (Arioglu, 2020).

Deste modo, o presente estudo procura analisar o impacto da presença de mulheres nos conselhos de administração na gestão de resultados, por meio de uma Revisão Sistemática de Literatura (RSL). Para este fim, foram analisados 26 artigos selecionados da base de dados *Web Of Science*. Ao seguir as diversas etapas definidas no processo metodológico, pretende-se garantir uma análise abrangente, replicável e transparente das evidências disponíveis, fornecendo uma base sólida para o conhecimento académico nesta área de estudo (Tranfield *et al.*, 2003).

Dado o significativo avanço da representação feminina em posições de liderança em escala global, a principal motivação deste Trabalho Final de Mestrado (TFM) prende-se em compreender o efeito da diversidade de género na gestão de resultados. Dos 26 artigos analisados, 23 indicam que a presença de mulheres nos conselhos de administração tem um impacto positivo na gestão de resultados. No entanto, em 6 desses artigos, esse impacto positivo é observado apenas sob condições específicas, como a existência de experiência financeira, cargos de administração externa e uma massa crítica de mulheres. Os 3 artigos restantes mostram uma relação não significativa entre as variáveis estudadas. Nenhum dos artigos analisados demonstrou um impacto negativo.

Os resultados indicam uma maior incidência dos estudos em países desenvolvidos, com foco especial na Europa, onde existe uma imposição mais acentuada de metas de género a serem cumpridas. Nesse sentido, observou-se um efeito positivo da diversidade de género na mitigação da gestão de resultados, com exceção de

alguns países europeus, nos quais não foi encontrada uma relação estatisticamente significativa.

Por outro lado, os países emergentes apresentam particularidades distintas, nas quais as crenças culturais e os níveis elevados de desigualdade exercem uma influência marcante sobre o papel das mulheres na sociedade. Assim, o efeito da imposição de quotas de género pode não resultar em progressos imediatos nestas economias, sendo necessário um esforço significativo para melhorar as oportunidades socioeconómicas.

A estrutura do presente TFM é composta por cinco capítulos. O primeiro capítulo incide sobre a introdução, enquanto o segundo capítulo aborda o enquadramento teórico, explorando os principais conceitos referentes ao tema. Em seguida, o terceiro capítulo descreve todo o processo metodológico utilizado, seguido pelo quarto capítulo, que apresenta a análise dos artigos finais e a discussão dos resultados. Por fim, o quinto capítulo apresenta as conclusões finais, as limitações encontradas no estudo, bem como sugestões para investigações futuras.

## 2. Enquadramento Teórico

### 2.1. Representatividade feminina no Conselho de Administração

A diversidade de género é considerada um elemento crucial de uma boa *Corporate Governance* (CG), e um dos maiores desafios para os gestores, diretores e acionistas (Gallego-Álvarez *et al.*, 2010). Nos últimos anos, as organizações têm enfrentado uma pressão crescente por parte de grupos de interesse e de iniciativas governamentais para incluírem mais mulheres nos seus conselhos de administração (Li *et al.*, 2017; Atena & Tiron-Tudor, 2020).

Apesar de representarem cerca de 60% dos mais recentes diplomados do ensino superior na União Europeia (EU), as mulheres continuam a estar fortemente sub-representadas no processo de tomada de decisão na esfera económica, principalmente nos cargos de liderança, que continuam a ser maioritariamente ocupados por homens (Comissão Europeia, 2022). Atualmente, a percentagem de mulheres nos conselhos de administração das maiores empresas cotadas da UE é de 33,8%, enquanto apenas 8,1% dos conselhos são presididos por mulheres. Apenas 11 estados-membros ultrapassam

essa média, destacando-se a França (46,1%), Itália (43%), Dinamarca (41,4%) e Países Baixos (41%) como os mais representativos (EIGE, 2023).

A nível global, a média de mulheres nos conselhos de administração situa-se, atualmente, em 19,7%, tendo registado um aumento de apenas 2,8% desde 2019. Este valor é influenciado por países que apresentam uma representação muito reduzida de mulheres nos conselhos de administração, alguns abaixo de 5%, como o Qatar, Arábia Saudita e Coreia do Sul. No que diz respeito à presidência do conselho de administração, os valores são ainda mais baixos, continuando a existir países sem uma única mulher na presidência, como nos Emirados Árabes Unidos, Qatar, Peru, Paquistão, Marrocos e Egipto (Deloitte, 2022). Estas disparidades refletem as dificuldades em ultrapassar as barreiras da desigualdade, devido à cultura enraizada e à falta de políticas claras nas economias emergentes, para promover uma representação mais equitativa das mulheres em cargos de liderança (Belaounia *et al.*, 2020). Por conseguinte, as mulheres continuam a ocupar mais cargos de direção em países desenvolvidos do que nos países emergentes (MSCI, 2023).

## 2.2. Adoção de Quotas Mínimas de Género

De forma a alcançarem um rácio de género mais equilibrado entre os membros do conselho de administração, muitos países europeus começaram a implementar quotas de género. Em 2003, a Noruega tornou-se pioneira ao estabelecer uma quota mínima de género para as empresas cotadas em bolsa (Kirsch, 2018). Em 2015, alcançou uma representação de 46,7% de mulheres nos conselhos de administração, tornando-se líder na Europa na redução da disparidade entre homens e mulheres (Saona *et al.*, 2019). Outros países da UE seguiram o exemplo norueguês, introduzindo quotas e legislações adicionais para impulsionar a mudança (Kirsch, 2018). Até outubro de 2020, sete países da EU (Bélgica, França, Itália, Alemanha, Áustria, Portugal e Grécia) apresentavam quotas nacionais obrigatórias, enquanto outros nove países (Dinamarca, Irlanda, Espanha, Luxemburgo, Países Baixos, Polónia) adotaram uma abordagem mais moderada. Os restantes Estados-Membros não tomaram qualquer outra medida significativa (Deloitte, 2022).

Em economias emergentes, é possível destacar alguns países que têm implementado legislação como forma de promover a diversidade de género e combater

os níveis de desigualdade. Em 2013, o Quênia, com a colaboração de empresas norueguesas, criou programa “*Female Future Programme*”, visando promover a igualdade de género no local de trabalho e aumentar a representação feminina em cargos de liderança, contando com mais de 300 participações até à data. Adicionalmente, a “*Women on Boards Network*”, uma iniciativa independente sem fins lucrativos, conseguiu colocar mais de 60 mulheres nos conselhos de administração e 230 em cargos de gestão sénior (Deloitte, 2022). Ao impor uma quota de 33% em empresas públicas, o país aumentou para 20% a presença de mulheres diretoras em 2015, ultrapassando a média global (Belaounia *et al.*, 2020). Por outro lado, a Índia permanece substancialmente abaixo da média global, mesmo após a introdução, em 2013, de uma lei que exige que as empresas cotadas em bolsa e outras sociedades anónimas nomeiem pelo menos uma mulher para os respetivos conselhos de administração (Deloitte, 2022). O país registou um aumento de 5,1% em 2012 para 10,2% em 2016 (Belaounia *et al.*, 2020).

De acordo com a Comissão Europeia (2022), as medidas legislativas adotadas a nível nacional refletem-se na representação de mulheres em cargos de liderança. Em 2020, a percentagem da representação feminina, nos países que estabeleceram quotas obrigatórias situava-se nos 37,6%, em comparação com os 24,3% dos países com medidas flexíveis ou com nenhuma medida em vigor. De igual modo, Humbert *et al.* (2019) concluíram que os países que adotaram legislação referente a este tema são aqueles que apresentam um maior equilíbrio de homens e mulheres nos cargos superiores de gestão.

Portugal introduziu a Lei n.º 62/2017 (Diário da República, 2017), que se encontra em vigor desde 1 de janeiro de 2018, com a finalidade de alcançar uma representação equilibrada entre homens e mulheres nos órgãos de administração e de fiscalização. De acordo com a legislação, a proporção não pode ser inferior a 33,3% nas entidades do setor público empresarial, apresentando pelo menos 20% para 2018, e 33,3% para 2020 nas empresas cotadas em bolsa. Estabeleceu ainda, a obrigação das empresas elaborarem anualmente planos para a igualdade, devendo disponibilizá-los no respetivo sítio na Internet. Após a entrada em vigor da lei, observou-se um aumento progressivo e significativo no número de mulheres nos conselhos de administração, atingindo uma percentagem de 40,3% em 2021 no setor empresarial do Estado. No que

diz respeito às empresas cotadas em bolsa, a proporção média de mulheres nos respetivos órgãos de administração ultrapassou apenas o primeiro limiar de 20%, estabelecido para 2018, apresentado uma proporção média de 29,3% em 2021, abaixo dos 30% estabelecidos para 2020 (CIG, 2021).

Em 23 de novembro de 2022, a Diretiva (UE) 2022/2381 do Parlamento Europeu e do Conselho, relativa ao equilíbrio de género nos conselhos de administração das empresas, proposta pela CE foi aprovada, dez anos após a apresentação da proposta inicial. Com a nova legislação todas as empresas cotadas em bolsas na UE deverão aplicar as quotas impostas, até 2026. Os membros do sexo sub-representado deverão ocupar pelo menos 40% dos cargos de administrador não executivo ou 33% de todos os cargos de administrador. Os critérios de seleção deverão ser claros e neutros, garantindo que os candidatos são avaliados objetivamente, com base nos seus méritos individuais, independentemente do género. Caso não sejam cumpridas as obrigações de seleção, deverão ser comunicadas, pelas empresas, as medidas que estão a ser implementadas, de forma a contornar esse problema. Os Estados-Membros, cujas empresas não cumpram as obrigações referidas, são sancionados com multas, ou com a anulação da nomeação do diretor em questão (Parlamento Europeu, 2022). Atualmente, a média europeia de administradores não executivos é 36,3%. Países como a Bélgica, Dinamarca, Irlanda, Espanha, Itália, França, Países Baixos e Portugal já ultrapassaram a meta dos 40%, sendo que a Itália (49%) e a França (48,2%) apresentam praticamente uma paridade de género (EIGE, 2023).

A necessidade e a eficácia das normas referidas, como medida para aumentar a representação das mulheres nos conselhos de administração é, no entanto, um tema controverso (Kirsch, 2018). De acordo com Casaca *et al.* (2022) é possível observar, em Portugal, uma mudança na representação dos cargos administrativos, em termos de representação descritiva. No entanto, na primeira fase de aplicação da lei referente às quotas de género, os progressos têm sido bastantes lentos, em relação aos cargos executivos, *Chief Executive Officer (CEO)* e de presidência. As mulheres têm ocupado, maioritariamente, cargos não executivos ou de supervisão, que não permitem o exercício efetivo de poder e influência na tomada de decisão (Casaca *et al.*, 2022). Eriksson-Zetterquist & Renemark (2016) afirmam que apesar de existir efetivamente uma mudança na estrutura formal das organizações, a ideia de igualdade de género



acaba por ser esquecida no dia-a-dia e nos processos internos da mesma. É necessário que existam ações reais, de forma a institucionalizar estas mudanças na cultura informal das organizações (Paço & Casaca, 2021).

Belaounia *et al.* (2020) acrescentam que para os países com menor igualdade de género, como é o caso das economias emergentes, é crucial implementar políticas e iniciativas que visem diminuir a discrepância de igualdade entre homens e mulheres na sociedade. A imposição de quotas por si só pode não resultar num impacto imediato positivo, devido às barreiras estruturais e culturais existentes nesses países. Desta forma, apenas em ambientes socioculturais caracterizados por uma elevada igualdade de género é que os benefícios da presença de mulheres nos conselhos de administração podem ser plenamente realizados.

### 2.3. *Diversidade de Género no Conselho de Administração*

O conselho de administração desempenha um papel fundamental em cada organização, sendo responsável pela tomada de decisões financeiras, elaboração de políticas e decisões estratégicas (Fatima & Asghar, 2021). Como um dos principais mecanismos internos de *CG*, o conselho de administração representa uma peça-chave na estrutura organizacional (Fera *et al.*, 2022), garantindo a integridade e a transparência das operações da empresa.

Desde meados do século XX, a diversidade de género e as suas implicações nas nomeações e na eficiência do conselho de administração têm sido temas importante nas investigações de *CG* (Kirsch, 2018). Diversos estudos fornecem evidências que uma maior presença feminina nos conselhos de administração resulta num aumento de novas perspetivas à estratégia das empresas e numa melhor qualidade da tomada de decisão (Byron & Post, 2016; Wieczorek-Szymanska, 2020). As situações mais complexas nos conselhos, que resultam em debates saudáveis, envolvem vários tipos de pensamento, perspetivas e competências (Arora, 2022). Assim, a diversidade de género adiciona um valor acrescido às organizações. Estes aspetos refletem-se no desempenho das organizações, sobretudo se houver uma presença significativa de mulheres diretoras (Solakoglu & Demir, 2016). Segundo Safiullah *et al.* (2022), a existência de uma relação positiva entre a diversidade e o desempenho resulta de um comportamento mais

ético e rigoroso no controlo das atividades financeiras, por parte das mulheres, resultando na mitigação de práticas de gestão de resultados.

As mulheres nos cargos superiores de gestão garantem uma monitorização da gestão mais eficaz, são mais ativas nos conselhos de administração, demonstrando uma maior propensão para abordar questões que os diretores homens não considerariam (Abad *et al.*, 2017). Desta forma, a sua presença reforça a independência do conselho de administração e melhora a sua eficiência (Carter *et al.*, 2003; Adams & Ferreira, 2009; Tejersen *et al.*, 2016). Abad *et al.* (2017) acrescentam que, ao reforçarem a independência dos conselhos de administração, as mulheres podem melhorar a transparência e a qualidade da divulgação empresarial, componentes fundamentais para uma estrutura de *CG* sólida (Fung, 2014). Um aumento da frequência e do volume das divulgações pode, por sua vez, promover um ambiente de informação mais eficaz. O estudo de Ahmed *et al.* (2017) demonstrou que a diversidade de género é suscetível de melhorar a qualidade dos mecanismos de governação empresarial através das divulgações contínuas empresariais.

No que diz respeito à qualidade da tomada de decisão no conselho de administração, Francoeur *et al.* (2008) afirmam que esta pode ser superior em grupos heterogéneos, devido ao conhecimento, perspetiva, criatividade e capacidade de julgamento que as mulheres adicionam. Desta forma, os autores consideram a participação de mulheres em cargos de liderança uma medida positiva, apesar de não ter sido verificada uma correlação significativa entre a diversidade e os resultados da empresa.

De acordo com Herring (2009), a diversidade está associada a um maior conflito entre grupos e a possíveis barreiras de comunicação, mas também a um melhor desempenho empresarial. Os conflitos, quando geridos adequadamente, estimulam o pensamento crítico, a criatividade e incentivam a busca por soluções inovadoras, ao contrário do que ocorre em grupos homogêneos, que tendem a ter menor capacidade de adaptação e inovação. Assim, a diversidade no conselho de administração pode conferir uma vantagem competitiva e contribuir para o bom funcionamento da organização. No entanto, é importante considerar que em ambientes altamente competitivos, onde a velocidade na tomada de decisões é crucial, a diversidade pode levar a conflitos e,

consequentemente, a decisões mais lentas, apresentando um desafio para essas organizações (Gallego-Álvarez *et al.*, 2010).

#### 2.4. *Gestão de Resultados*

O relatório de demonstrações financeiras tem como objetivo fornecer às partes interessadas a informação financeira anual da empresa (Ghazali *et al.*, 2015). A qualidade da informação contabilística disponibilizada é fundamental para a realização de avaliações de desempenho das empresa por parte dos investidores e credores. Esta deve refletir fielmente as atividade económicas e financeiras reais da organização, sendo da responsabilidade dos gestores relatar os resultados de forma credível, precisa e oportuna aos *stakeholders* (Krishnan & Parsons, 2008).

Dadas as vantagens de controlo que os gestores possuem para comunicar e recolher informações específicas, nem sempre é possível garantir a fiabilidade e a transparência da informação contabilística nos relatórios financeiros. O conceito de transparência na divulgação de informações financeiras evoluiu como uma respostas às crises de confiança que ocorreram no mercado financeiro ao longo da história. Estas crises foram desencadeadas pela ocorrência de manipulação de resultados e falta de clareza nas informações prestadas pelas empresas, afetando a confiança dos investidores (Vladu & Cuzdriorean, 2013).

A existência de assimetria de informação entre os gestores e os destinatários da informação possibilita aos gestores, através da subjetividade contida no normativo contabilístico, de utilizarem o seu julgamento na preparação e divulgação da informação contabilística, para seu benefício próprio (Ghazali *et al.*, 2015). Assim, através de uma intervenção intencional no processo de reporte financeiro, e com a finalidade obter determinados resultados ou para atingir objetivos específicos, os gestores recorrem a práticas designadas por gestão de resultados (Schipper, 1989).

Segundo Healy & Wahlen (1999), os gestores exercem o seu julgamento na interpretação e aplicação das normas contabilísticas para realizar alterações nas demonstrações financeiras. Estas alterações influenciam a visão dos *stakeholders* sobre o verdadeiro desempenho das empresas, e apresentam um impacto no cumprimento de contratos que dependam dos resultados contabilísticos reportados. Desta forma, de acordo com a perspectiva oportunista, a gestão de resultados ocorre com o intuito de

proporcionar um benefício pessoal aos gestores, em detrimento dos benefícios dos *stakeholders* (Krishnan & Parsons, 2008).

Em contraste com a perspectiva oportunista, Schipper (1989) afirma que a gestão de resultados pode ser definida segundo uma perspectiva informativa. A autora refere que a informação contabilística não se restringe a uma representação objetiva da realidade financeira de uma empresa. Em vez disso, ela pode refletir as perspectivas de desempenho futuro da empresa. Assim, os gestores, detentores de informações privadas, refletem as suas expectativas sobre os *cash-flows* (*CF*) futuros da empresa no relato financeiro (Holthausen & Leftwich, 1983; Schipper, 1989). Dadas as duas perspectivas, oportunista e informativa, é consensual que existe a intenção por parte dos gestores para a prática da gestão de resultados (Ghazali *et al.*, 2015).

No entanto, a gestão de resultados, ao contrário da fraude, requer a seleção de estimativas que estão em conformidade com as Normas Internacionais de Relato Financeiro - *IFRS*, ou seja, que se encontram dentro dos limites legais dos procedimentos contabilísticos aceites, e através da discricionariedade permitida pelas normas contabilísticas (Rahman & Ali, 2006). Dechow & Skinner (2000) fizeram a distinção entre os conceitos, enumerando práticas de contabilidade fraudulenta, que violam as normas contabilísticas: sobreavaliação de existências através do registo de inventários fictícios, registo de vendas fictícias, registo de vendas antes da sua realização e registo de faturas com datas retroativas. As práticas de gestão de resultados ilegítimas resultam em relatórios fraudulentos, o que pode levar aos utilizadores da informação a tomarem decisões erradas. A informação financeira, fraudulenta, uma vez revelada, pode resultar em sanções por parte de entidades reguladoras e até mesmo na dissolução da empresa, como foi o caso da *Enron Corporation* (Ghazali *et al.*, 2015).

A gestão de resultados, mesmo não ultrapassando os limites legais, pode originar informações incorretas sobre a empresa, distorcendo a realidade económica da organização (Rahman & Ali, 2006). Dechow *et al.* (1996) afirmam que é necessária uma boa estrutura de *CG* para garantir a qualidade dos resultados reportados. Estruturas de governação frágeis aliadas a uma fraca supervisão da gestão facilitam a gestão de resultados. Assim, é fundamental que as organizações disponham de um mecanismo de governação sólido, de forma a salvaguardar os direitos dos investidores na obtenção de informação verdadeira e justa sobre a empresa (Rahman & Ali, 2006).

É possível identificar três estratégias para a gestão de resultados. A primeira envolve a adoção de políticas contabilísticas agressivas, com objetivo de melhorar os resultados. A segunda tem como objetivo reduzir os resultados, através de políticas conservadoras. Por fim, as políticas de alisamento de resultados, que ao contrário das duas primeiras estratégias, não requerem a presença de fortes incentivos para alterar os resultados numa direção específica (Mendes *et al.*, 2011). De acordo com Fudenberg & Tirole (1995) o alisamento de resultados é o processo de alterar o perfil temporal dos rendimentos para minimizar as flutuações dos rendimentos, sem aumentar os rendimentos declarados a longo prazo.

Os modelos de *accruals* são frequentemente utilizados em estudos para a deteção da gestão de resultados. Os *accruals* representam a diferença entre os resultados e os fluxos de caixa. Estes exigem a criação de previsões, estimativas e juízos por parte dos gestores, proporcionando uma oportunidade para a gestão de resultados (Dechow & Schrand, 2004).

No entanto, é necessário fazer a distinção entre as duas componentes que constituem os *accruals*- não discricionários e discricionários (Ghazali *et al.*, 2015). Os *accruals* não discricionários são aqueles que resultam da atividade normal da empresa. Por outro lado, os *accruals* discricionários resultam de estimativas e julgamentos que os gestores têm que realizar. Esta segunda componente é considerada uma medida agregada da discricionariedade da gestão, não estando diretamente relacionada com o desempenho económico da empresa. É importante ressaltar que apenas os *accruals* totais são observáveis, pelo que é necessária a separação das duas componentes para a deteção da presença da gestão de resultados (Mendes *et al.*, 2011).

Os gestores podem ainda optar por estratégias de gestão de resultados através de operações reais, que ao contrário do modelo de *accruals*, apresentam um impacto direto no fluxo de caixa das empresas. Através de ações de gestão que se afastam das práticas empresariais normais, as empresas alteram as suas atividades operacionais de forma a obter determinados limiares de resultados (Roychowdhury, 2006).

### 2.5. *Relação entre a Diversidade de Género e a Gestão de Resultados*

A qualidade dos resultados depende de escolhas em matéria de políticas contabilísticas e dos *accruals*, ou seja, de estimativas contabilísticas. Todas estas decisões requerem a análise e o discernimento de profissionais qualificados, o que, de acordo Krishnan & Parsons (2008, p.67), suscita uma questão complexa- “*If women are more ethical than men in the workplace, will they manage earnings less often than their male counterparts?*”. Desta forma, as mulheres, potencialmente mais éticas, tendem a ter uma menor propensão adotar práticas de gestão de resultados, o que pode resultar numa maior qualidade dos resultados.

Gul *et al.* (2011) salientam que uma maior aversão ao risco e uma maior sensibilidade a questões éticas são características que podem influenciar a forma como a mulheres gerem os resultados. Adams & Ferreira (2009) ressaltam ainda, que as diretoras realizam uma monitorização da gestão mais rigorosa e detalhada. Desta forma, há uma menor probabilidade, por parte das mulheres, de se envolverem em práticas de gestão de resultados por motivos oportunistas, o que se reflete numa maior qualidade dos Relatórios Financeiros e numa redução de assimetria de informação no mercado (Gul *et al.*, 2011).

Alves (2023) estudou a relação entre as mulheres em cargos superiores de gestão e a gestão de resultados, em empresas europeias cotadas, obtendo uma relação negativa. A autora testou também a teoria da massa crítica, concluindo que diferentes números de mulheres no conselho de administração podem ter um impacto diferente na qualidade dos resultados. Assim, uma massa crítica de três ou mais mulheres na administração resultará, de uma forma mais eficiente, na mitigação da gestão de resultados.

De acordo com Liu *et al.* (2014, p.171), “*one is a token, two is a presence, and three is a voice*”. Esta afirmação destaca a importância da representação feminina, no contexto da diversidade de género em posições de liderança, sugerindo que a voz das mulheres se torna mais significativa quando há pelo menos três mulheres presentes nos conselhos de administração. Caso contrário, a presença de uma mulher num cargo de liderança é considerada uma representação simbólica. Ao atingir uma proporção entre 20% a 40%, há uma atmosfera mais favorável, existe uma maior colaboração e há um impacto notável na dinâmica da sala de reuniões (Konrad *et al.*, 2008).

Zalata *et al.* (2022) realizaram um estudo focado no impacto das competências profissionais financeiras das mulheres na qualidade dos resultados. Os autores argumentam que, apesar de apresentarem motivações para restringir a prática de ações oportunistas, as mulheres nem sempre possuem a formação técnica financeira e a experiência necessária para supervisionar a preparação dos relatórios financeiros das empresas. Os resultados mostraram que a participação de mulheres com experiência financeira relevante é mais eficaz na atenuação de práticas de gestão de resultados e, consequentemente, na melhoria da qualidade dos resultados.

Du *et al.* (2016) exploraram a teoria do “U invertido” na relação entre as mulheres na gestão de topo e a gestão de resultados. Os autores defendem que variações na proporção de mulheres em cargos superiores de gestão implicam estilos de liderança diferentes, refletindo-se, por conseguinte, na qualidade dos resultados. Os resultados do estudo indicam uma relação negativa entre as duas variáveis, quando a proporção de mulheres ultrapassa o ponto de inflexão. Neste cenário, uma empresa com uma representação feminina mais elevada, associada a um estilo de liderança democrático, demonstra uma redução nas práticas de gestão de resultados. Em contrapartida, quando a proporção de mulheres é inferior ao ponto de inflexão, a relação entre as mulheres na liderança e a gestão de resultados será positiva, resultando numa diminuição da qualidade dos resultados- liderança autocrática.

Por outro lado, a literatura existente também sustenta que o fator género não exerce influência sobre qualidade dos resultados. Sun *et al.* (2011) não identificaram uma associação entre a proporção de mulheres administradoras nos conselhos de auditoria e a gestão de resultados.

### 3. Metodologia

A metodologia adotada neste TFM foi a Revisão Sistemática de Literatura (RSL). A escolha deste método justifica-se pela abordagem precisa, transparente e clara, bem como pela inclusão de diversas etapas e critérios, que garantem um rigor e uma transparência adequados ao processo de revisão de literatura (Tranfield *et al.*, 2003; Kitchenham & Charters, 2007).

De acordo com Denyer & Tranfield (2009), uma RSL caracteriza-se como uma metodologia específica que visa identificar os estudos primários existentes e analisá-los, com o intuito de obter conclusões claras sobre aquilo que já se conhece e o que ainda não foi descoberto sobre o tema em questão. Em relação aos resultados, é expectável que este método forneça evidências sólidas e fiáveis que sejam robustas, e que tenham potencial para serem aplicadas em diferentes contextos.

Em contraste, as revisões de literatura tradicionais apresentam uma abordagem mais subjetiva, o que as torna suscetíveis a erros. Estas revisões apresentam uma visão mais geral, não seguem um planeamento rigoroso, com critérios explícitos e, por si só, não refletem completamente o panorama atual do conhecimento (Linnenluecke *et al.*, 2020).

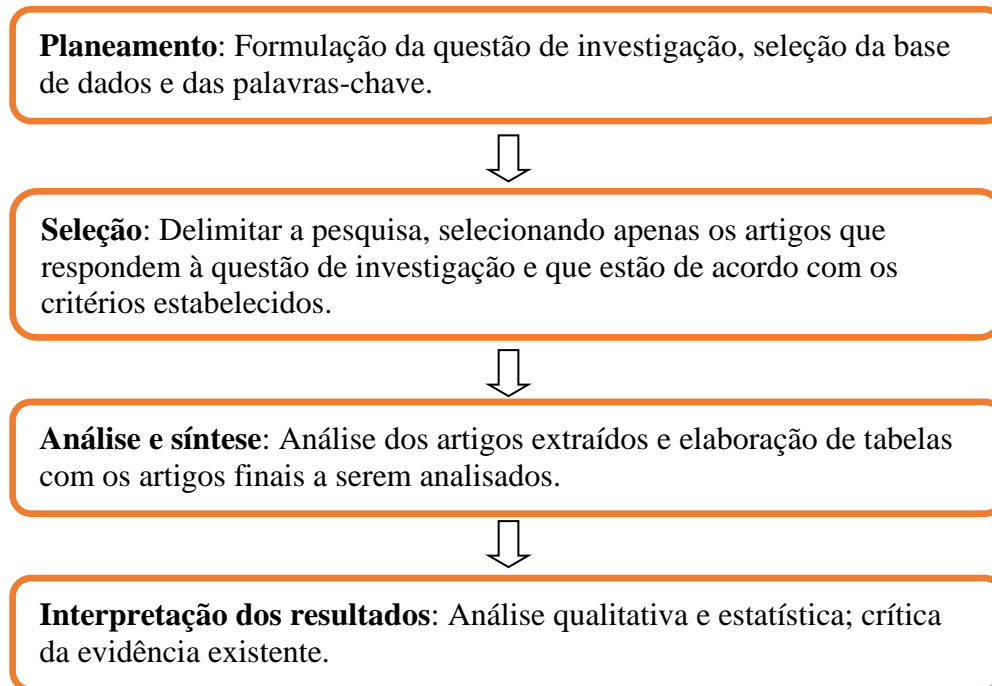
#### 3.1. Procedimento Metodológico

A RSL é considerada um método rigoroso de pesquisa, que utiliza processos sistemáticos, selecionados com vista a minimizar enviesamentos. Neste sentido, é necessário definir os objetivos e descrever de maneira detalhada as etapas do processo que a compõem (Greenhalgh, 1997). É importante ressaltar que as várias fases do processo de revisão podem ser adaptadas de acordo com os objetivos específicos de cada investigador e a natureza de cada estudo, mantendo, ao mesmo tempo, a integridade metodológica.

Denyer & Tranfield (2009) consideram que uma RSL é composta por cinco fases: formulação da questão; identificação de estudos; seleção e avaliação dos estudos; análise e síntese; comunicação e utilização dos resultados.

A figura 1 descreve o procedimento metodológico que foi implementado neste TFM.



**Figura 1-** Procedimento metodológico

**Fonte:** Baseado em Denyer & Tranfield, 2009

### 3.1.1. *Planeamento*

Este estudo inicia-se com a fase primordial do procedimento metodológico: o planeamento, assegurando consistência e transparência ao processo.

Com a entrada em vigor de novas leis, o tema da presença feminina em cargos de liderança tem sido objeto de uma atenção especial. Este impulso é motivado pelas vantagens percebidas em vários níveis organizacionais, destacando-se, em particular, os benefícios associados à qualidade dos resultados e à sua possível influência positiva na redução de práticas de gestão de resultados. O objetivo deste estudo passa por fornecer uma base sólida para investigações futuras, através da análise dos estudos existentes.

Em primeiro lugar foi necessário definir uma questão de investigação referente ao tema em estudo: “Qual o impacto das mulheres nos conselhos de administração na gestão de resultados, de acordo com os estudos existentes?” Posteriormente, avançou-se com a seleção da base de dados e a definição das palavras-chave a serem aplicadas. A base de dados utilizada foi a *Web of Science* pelo seu conjunto diversificado de fontes de informação, revistas académicas e pela sua facilidade de acesso. A pesquisa incluiu

as palavras-chave "*earnings management*", "*gender diversity on boards*", "*women*" e "*board of directors*".

### 3.1.2. Seleção

Após o planeamento da pesquisa, procede-se à recolha dos artigos, mediante a aplicação dos critérios de inclusão e exclusão. Este passo é essencial para delimitar e direcionar a pesquisa para estudos relevantes, que respondam à questão de investigação, assegurando um processo sistemático e rigoroso.

A pesquisa bibliográfica gera um grande número de referências potencialmente elegíveis, que necessitam de ser avaliadas de acordo com os critérios predefinidos. Os artigos duplicados e aqueles que abordam um tópico diferente, ou que não estão diretamente relacionados com o tema não são considerados para a análise final. A revisão abrange exclusivamente os estudos empíricos escritos em inglês, publicados em revistas académicas e que estejam em conformidade com as configurações predefinidas para a pesquisa (Linnenluecke *et al.*, 2020). Desta forma, as revisões sistemáticas e meta-análises não serão analisadas. É importante referir que não foram impostos limites temporais e geográficos na condução da pesquisa. Essa decisão metodológica foi adotada para garantir uma análise abrangente, contemplando todo o espectro temporal e geográfico relevante para a temática em estudo, promovendo uma visão global e aberta do cenário investigado. Desta forma será possível realizar uma comparação entre países de economias avançadas e países de economias emergentes.

Posto isto, e após a leitura do título e do *abstract* de cada um dos 116 artigos, foram selecionados 26 artigos para análise, excluindo-se um total de 90. Esta exclusão deve-se aos seguintes motivos:

- Artigos que abordam a temática da diversidade de género, mas não a relacionam com a gestão de resultados (43 artigos);
- Artigos que relacionam a diversidade de género nos conselhos de administração apenas com o desempenho da empresa (10 artigos) ou com os relatórios de Responsabilidade Social Corporativa (8 artigos);
- Artigos que relacionam a gestão de resultados com outra variável e não mencionam a diversidade de género (2 artigos);

- Artigos que não efetuam uma análise direcionada aos conselhos de administração (2 artigos) / foque apenas no comité de auditoria (7 artigos);
- Fora de âmbito (16 artigos);
- Natureza teórica de alguns artigos- revisões sistemáticas e meta-análises (2 artigos).

### 3.1.3. *Análise e síntese*

A terceira etapa consiste na análise dos estudos, através de uma leitura mais aprofundada dos artigos e na síntese dos artigos finais através da elaboração de tabelas. A Tabela I reúne os artigos finais cujos resultados irão ser analisados no Capítulo 4 e o Anexo I apresenta a amostra e os principais resultados de cada um dos artigos.

**Tabela I-** Lista dos Artigos Finais

Nº	Autores	Título	Ano	Revista
1	Arun, TG; Almahrog, YE; Aribi, ZA	Female directors and earnings management: Evidence from UK companies	2015	International Review of Financial Analysis
2	Chen, E; Gaviious, I	Complementary relationship between female directors and financial literacy in deterring earnings management: The case of high-technology firms	2016	Advances in Accounting
3	Lara, JMG; Osma, BG; Mora, A; Scapin, M	The monitoring role of female directors over accounting quality	2017	Journal of Corporate Finance
4	Strydom, M; Yong, HHA; Rankin, M	A few good (wo)men? Gender diversity on Australian boards	2017	Australian Journal of Management
5	Gull, AA; Nekhili, M; Nagati, H; Chtioui, T	Beyond gender diversity: How specific attributes of female directors affect earnings management	2018	British Accounting Review
6	Pavlovic, V; Knezevic, G; Bojicic, R	Board gender diversity and earnings management in agricultural sector - Does it have any influence?	2018	Custos e Agronegocio On Line
7	Damak, ST	Gender diverse board and earnings management: evidence from French listed companies	2018	Sustainability Accounting Management and Policy Journal
8	Fan, YY; Jiang, YX; Zhang, XZ; Zhou, Y	Women on boards and bank earnings management: From zero to hero	2019	Journal of Banking and Finance
9	Gonçalves, T; Gaió, C; Santos, T	Women on the Board: Do They Manage Earnings? Empirical Evidence from European Listed Firms	2019	Revista Brasileira De Gestao de Negocios
10	Saona, P; Muro, L; San Martín, P; Baier-Fuentes, H	Board of director's gender diversity and its impact on earnings management: an empirical analysis for select European firms	2019	Technological and Economic Development of Economy

11	Orazalin, N	Board gender diversity, corporate governance, and earnings management Evidence from an emerging market	2020	Gender in Management
12	Arioglu, E	The affiliations and characteristics of female directors and earnings management: evidence from Turkey	2020	Managerial Journal Auditing
13	Maglio, R; Rey, A; Agliata, F; Lombardi, R	Connecting earnings management and corporate social responsibility: A renewed perspective	2020	Corporate Responsibility Environmental Management Social and
14	Belaounia, S; Tao, R; Zhao, H	Gender equality's impact on female directors' efficacy: A multi-country study	2020	International Business Review
15	Mnif, Y; Cherif, I	Female board directorship and earnings management	2021	Pacific Accounting Review
16	Aribi, ZA; Kostov, P; Aghab, E	Does female human capital constrain earning management: The case of the United Kingdom	2021	Business Ethics, the Environment & Responsibility
17	Ahmed, MG; Ganesan, Y; Hashim, F	Antecedents and Consequence of Governance Characteristics, Earnings Management, and Company Performance: An Empirical Study in Iraq	2021	Journal of Asian Finance Economics And Business
18	Zalata, AM; Ntim, CG; Alsohagy, MH; Malagila, J	Gender diversity and earnings management: the case of female directors with financial background	2022	Review of Quantitative Finance and Accounting
19	Elzahar, H; Zalata, A; Hassaan, M	Attributes of female directors and accruals-based earnings management	2022	Cogent Business & Management
20	Usman, M; Nwachukwu, J; Ezeani, E	The impact of board characteristics on the extent of earnings management: conditional evidence from quantile regressions	2022	International Journal of Accounting And Information Management
21	Yami, N; Poletti-Hughes, J; Hussainey, K	The impact of female directors on earnings management and the moderating effect of board quality: enabler or deterrent?	2023	Journal of Financial Reporting and Accounting
22	Fernandes, CD; Machado, MAV	Board of directors, gender diversity and monitoring	2023	Revista de Administração de Empresas
23	Alves, S	Gender diversity on corporate boards and earnings management: Evidence for European Union listed firms	2023	Cogent Business & Management
24	Saleh, MAA; Wu, DJ; Alhaleh, SEA; Effah, NAA; Sayed, ATA	Board gender diversity and earnings management: what difference does gender quota legislation make in emerging market?	2023	Journal of Financial Reporting And Accounting
25	Mensah, E; Boachie, C	Corporate governance mechanisms and earnings management: The moderating role of female directors	2023	Cogent Business & Management
26	Bansal, M	One-woman director mandate and earnings quality: role of financial expertise and woman presence on the audit committee	2024	Asian Review of Accounting

Fonte: Elaboração Própria

#### 3.1.4. *Interpretação dos resultados*

Por fim, a fase final do procedimento metodológico consiste na apresentação dos resultados referentes aos artigos selecionados e organizados na Tabela 1. A análise dos resultados será efetuada no capítulo seguinte. O objetivo da análise é decompor os estudos individuais nos seus componentes principais e descrever a relação entre cada um deles, estabelecendo assim associações entre os diversos artigos (Denyer & Tranfield, 2009).

### 4. Apresentação e Discussão dos Resultados

O presente capítulo, dividido em duas partes, apresenta os resultados referentes aos artigos indicados na Tabela 1, juntamente com a respetiva análise e discussão. Todos os artigos analisados cumprem os critérios estabelecidos no planeamento da revisão sistemática, conforme descrito na metodologia.

A primeira parte apresenta uma análise estatística, com recurso a gráficos. A segunda parte responde detalhadamente à questão de investigação, através de uma tabela que relaciona as duas variáveis em estudo. Esta última fase subdivide-se em quatro secções, de forma a estabelecer associações entre os artigos nos seguintes temas: experiência financeira e cargos de administração externos; gestão de resultados em contexto europeu; gestão de resultados em contexto de países com economias emergentes e massa crítica.

#### 4.1. *Dados estatísticos da amostra*

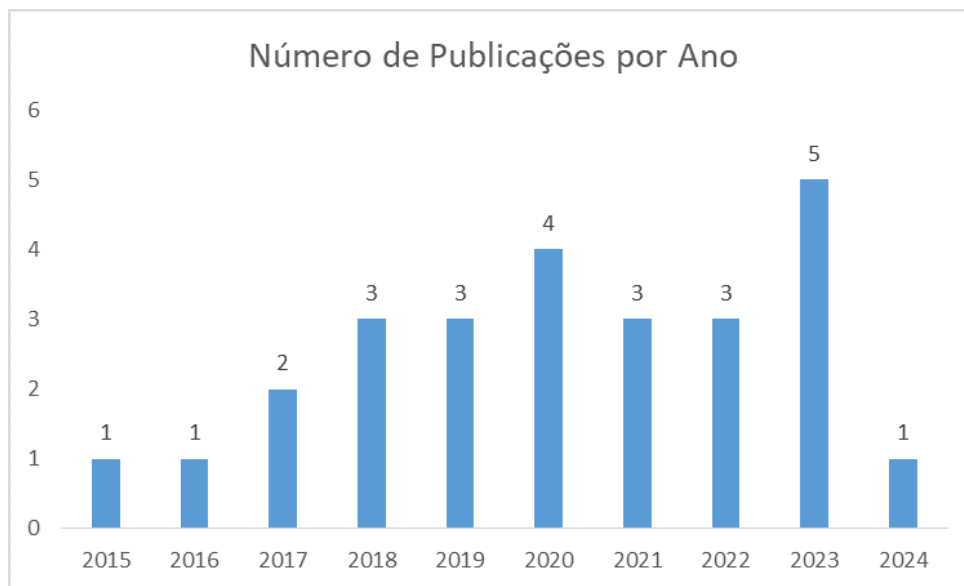
De forma analisar a distribuição e tendências dos estudos obtidos, realizou-se uma representação gráfica referente ao número de publicações por ano, número de publicações por revista e número de artigos publicados por países e continentes.

Em primeiro lugar, através da análise efetuada ao número de artigos publicados anualmente, verificou-se um crescimento contínuo nos últimos anos, atingindo o pico de cinco publicações em 2023, que se destacou como o ano que registou o maior volume de artigos (Gráfico I). O crescimento no número de publicações desde 2015 é o resultado da adoção de legislação para quotas de género em diversos países, bem como do estabelecimento de recomendações de práticas de *CG*, especialmente no que diz

respeito à diversidade de género nos conselhos de administração, como forma de mitigar as práticas de gestão de resultados (Yami *et al.*, 2023).

É importante ressaltar que a análise teve início em 2015, uma vez que não foram encontrados artigos na base de dados referentes a anos anteriores. Para além disso, é necessário ter em conta que a pesquisa não se deu por completa no ano de 2024, pois foi conduzida até ao final do mês de fevereiro, o que pode implicar a possibilidade de publicações adicionais após essa data.

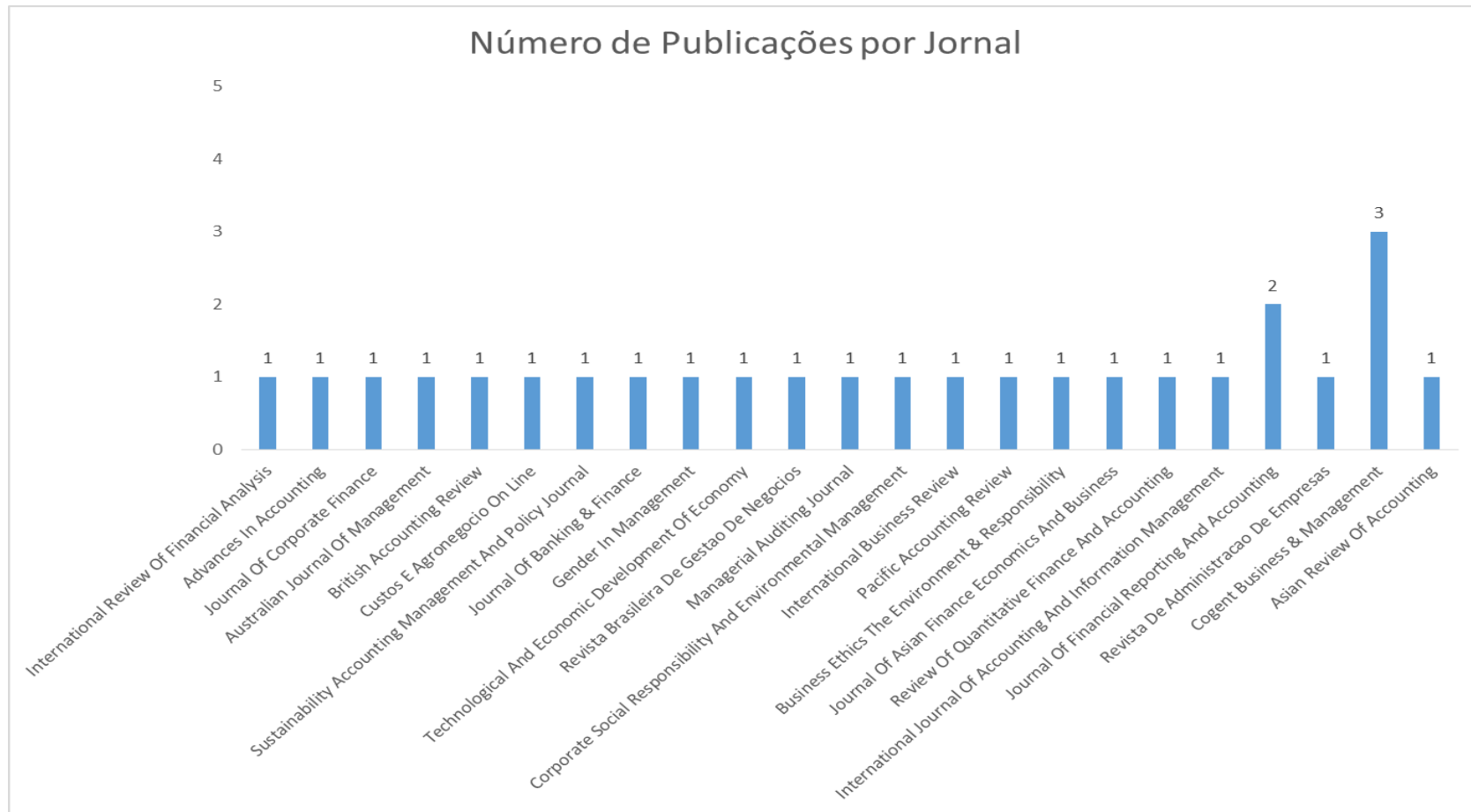
**Gráfico I-** Número de Publicações por Ano



**Fonte:** Elaboração Própria

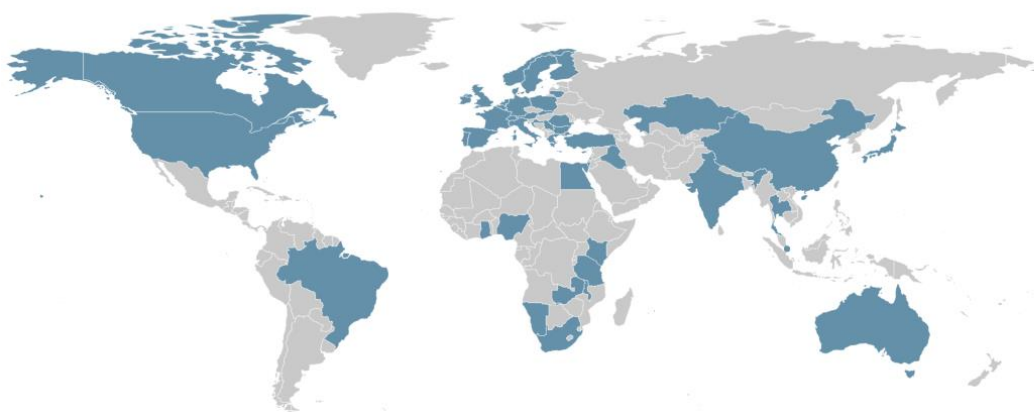
Quanto ao número de publicações por revista, é possível observar, por meio do Gráfico II, uma ampla variedade de revistas que publicaram os artigos identificados. Das 26 revistas no total, apenas o *Cogent Business & Management* (com três publicações) e o *Journal of Financial Reporting and Accounting* (com duas publicações) apresentaram mais de um artigo publicado.

**Gráfico II-** Número de Publicações por Revista



**Fonte:** Elaboração Própria

No que diz respeito à incidência geográfica por artigo, foi identificado um total de 48 países na amostra dos estudos analisados (Figura 2), abrangendo uma ampla variedade de contextos geográficos.



**Figura 2-** Mapa com a Incidência Geográfica por País

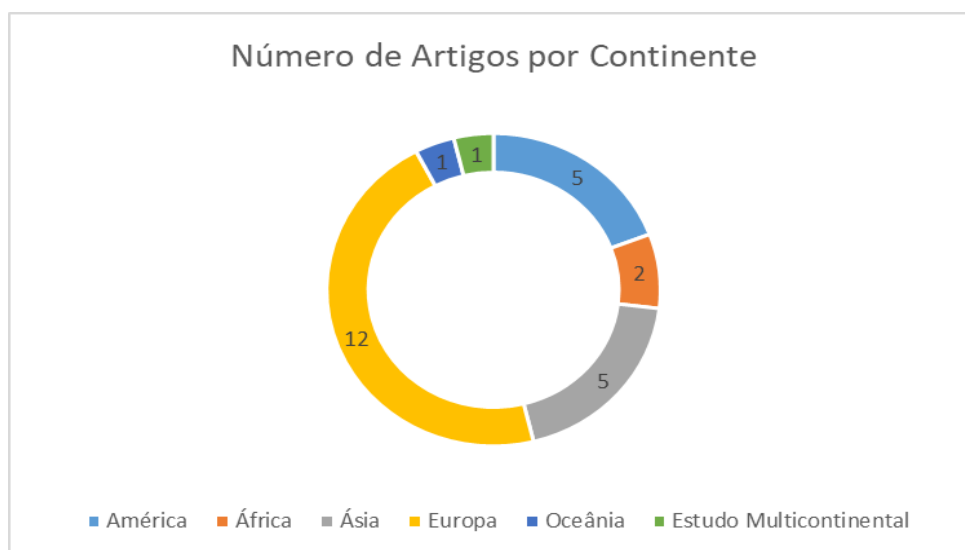
**Fonte:** Elaboração Própria

Para analisar o número de artigos publicados por continente, foi elaborado o Gráfico III. Dos 26 artigos analisados, o continente europeu apresenta o maior número de artigos inerentes ao estudo (12 artigos). Este número pode ser explicado pela maior facilidade dos países europeus em alcançarem as quotas propostas, bem como pela mais recente imposição da CE em relação à diversidade de género nas empresas. Seguem-se o continente americano e o continente asiático, ambos com 5 artigos, o continente africano com 2 artigos e a Oceânia com apenas 1 artigo publicado. Existe ainda 1 artigo com um estudo multicultural, apresentando uma amostra com 24 países.

É relevante notar que, enquanto se verifica uma incidência de artigos sobre a participação de mulheres nos conselhos de administração em economias desenvolvidas, impulsionada pela implementação de quotas mínimas, o número de artigos relativos às economias emergentes é consideravelmente inferior. Esta discrepância pode ser atribuída à necessidade de mudanças culturais, políticas e legais enfrentadas por estas economias emergentes, as quais exigem um tempo considerável para se concretizarem. No entanto, é importante notar que o número de artigos nestes países tem vindo a aumentar consideravelmente nos últimos anos.



**Gráfico III-** Número de Artigos por Continente



**Fonte:** Elaboração Própria

#### 4.2. Impacto das Mulheres nos Conselhos de Administração na Gestão de Resultados

Com o objetivo de analisar o impacto das mulheres nos conselhos de administração na gestão de resultados, procedeu-se à elaboração da Tabela II, que estabelece a relação entre as duas variáveis em estudo para os artigos finais selecionados.

**Tabela II-** Relação entre as Mulheres nos Conselhos de Administração e a Gestão de Resultados

RELAÇÃO	Nº ARTIGO
<b>NEGATIVA</b>	1, 7, 9, 10, 11, 13, 14, 15, 16, 17, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26
<b>NEGATIVA- EXPERIÊNCIA FINANCEIRA</b>	2, 5, 18
<b>NEGATIVA- CARGOS DE ADMINISTRAÇÃO EXTERNOS</b>	19
<b>NEGATIVA- MASSA CRÍTICA</b>	4, 8
<b>POSITIVA</b>	-
<b>SEM RELAÇÃO/NÃO SIGNIFICATIVA</b>	3, 6, 12, 14

**Fonte:** Elaboração Própria

Através da Tabela II verifica-se que, dos 26 artigos analisados, 17 estabelecem uma relação negativa entre as duas variáveis. Isto indica que a presença de mulheres nos conselhos de administração tem um impacto positivo na qualidade dos resultados, reduzindo assim a gestão de resultados. Além disso, foi ainda revelada uma relação negativa entre a gestão de resultados e a presença de mulheres nos conselhos de administração apenas quando estas possuem experiência financeira (artigos 2, 5, 18), cargos de administração externa (artigo 19) e na presença de uma massa crítica de mulheres diretoras (artigos 4 e 8). Por fim, 4 artigos não apresentam uma relação significativa entre as variáveis e nenhum artigo demonstra uma relação positiva.

É importante referir que o artigo 14 estuda impacto da representação feminina nos conselhos de administração num contexto multicultural, apresentando resultados distintos conforme a igualdade de género em cada país. Assim, verifica-se uma relação negativa para os países com maior igualdade entre homens e mulheres (países escandinavos) e uma relação não significativa para países com menor igualdade de género (China, Índia e Japão).

#### 4.2.1. *Experiência Financeira e Cargos de Administração Externos*

A experiência financeira e as qualificações necessárias em termos de educação das mulheres destacam-se como características fundamentais para o controle efetivo da gestão de resultados (Bansal, 2024). Segundo os investigadores Gull *et al.* (2018), a decisão de nomear mais mulheres para cargos de administração deve ser baseada na sua literacia financeira, e não apenas num aumento “cego” e pouco criterioso na implementação das quotas de género. Para que as mulheres possam desempenhar um papel mais eficaz nos conselhos de administração, particularmente na mitigação de práticas fraudulentas de contabilidade, é fundamental que possuam conhecimentos sólidos ou experiência prévia em áreas financeiras (Chen & Gavius, 2016).

Possuir uma experiência empresarial e participar no comité de auditoria são atributos imprescindíveis para controlar a gestão de resultados (Gull *et al.*, 2018; Fan *et al.*, 2019; Bansal, 2024). Posto isto, e segundo o estudo efetuado por Zalata *et al.* (2022), a participação de mais mulheres nos conselhos de administração não é suficiente para mitigar a gestão de resultados. Similarmente, Chen & Gavius (2016) concluem que um número elevado de mulheres em cargos de liderança não leva a um efeito significativo na redução da gestão de resultados. No entanto, afirmam que é relevante a

presença de pelo menos uma mulher com literacia financeira, superando os diretores masculinos com as mesmas aptidões. Os resultados indicam uma melhoria na qualidade dos resultados com a participação de mais mulheres com experiência financeira muito superior à participação de diretoras que não possuem esse *background*.

Adicionalmente, no que diz respeito aos efeitos dos cargos de administração externos na capacidade de monitorização das diretoras do sexo feminino, os investigadores chegam a conclusões distintas. Zalata *et al.* (2022) concluem que as diretoras com experiência financeira relevante, que ocupam um número mais elevado de cargos de administração externos (pelo menos três), tendem a apresentar uma redução nas suas capacidades de monitorização. Isto deve-se ao facto de as diretoras não dedicarem tempo suficiente e recursos para cumprirem efetivamente os seus deveres em todas as empresas em que estão envolvidas.

Por outro lado, de acordo com o estudo efetuado por Elzahar *et al.* (2022), as diretoras com mais de dois cargos de administração externos são mais propensas a melhorar as suas habilidades de monitorização, evitando políticas arriscadas e dispendiosas, de forma a protegerem a sua reputação e com receio de um potencial litígio.

#### 4.2.2. *Gestão de Resultados em Contexto Europeu*

Dos 26 artigos analisados, 12 correspondem a estudos efetuados a países europeus.

As características do capital humano associado às mulheres diretoras traduzem-se numa redução dos casos de comportamentos oportunistas, associados à gestão de resultados. Uma maior aversão ao risco, comportamentos mais éticos e uma melhor habilidade de comunicação, quando comparada com a dos diretores do sexo masculino, resultam numa melhor monitorização do conselho de administração. Desta forma verifica-se uma mudança qualitativa no processo de tomada de decisões na sala de reuniões, afetando positivamente a qualidade dos resultados (Aribi *et al.*, 2021; Usman *et al.*, 2022). Usman *et al.* (2022) acrescentam que, para além das características mencionadas, o mandato dos membros do conselho está também negativamente associado à gestão de resultados, uma vez que a experiência e o conhecimento contribuem para uma melhoria no processo de monitorização.

Por outro lado, no artigo de Lara *et al.* (2017), os autores adotam uma abordagem diferente, explorando os efeitos da discriminação de género na qualidade dos resultados. Num cenário onde não existe discriminação de género, as mulheres e os homens não diferem substancialmente no desempenho da mesma função em posições altamente especializadas. Assim, quando apresentam comportamentos semelhantes, a presença de mulheres não está associada a um aumento na qualidade dos resultados.

No entanto, quando a discriminação de género está presente, a gestão de resultados tende a ser mais elevada (Lara *et al.*, 2017). Nesse contexto, a discriminação emerge como um fator importante para explicar a associação entre mulheres diretoras e a gestão de resultados. Os autores afirmam que a presença de administradores independentes é a característica fundamental para melhorar o processo de relato financeiro, independentemente do género. Similarmente, Mnif & Cherif (2021) demonstram que a eficácia das quotas de género deve-se à seleção de mulheres independentes e não ao simples aumento da proporção de mulheres diretoras.

Saona *et al.* (2019) investigaram o efeito da diversidade de género na gestão de resultados numa amostra de 1269 empresas de 10 países da Europa. Os resultados indicam um efeito negativo mais significativo nos países que implementaram quotas femininas nos conselhos de administração. Desta forma, a regulamentação relativa às quotas revelou-se eficaz na contenção das práticas de gestão de resultados. Além disso, sugerem que os governos e os reguladores adotem medidas para promover uma participação mais ativa das mulheres no setor corporativo, como o desenvolvimento de políticas que incentivem a conciliação familiar e a redução da discriminação de género. Os resultados obtidos estão em conformidade com os argumentos sustentados pelo conservadorismo contabilístico e pela aversão ao risco das mulheres em cargos superiores de gestão.

Empresas com uma maior representação feminina nos seus conselhos de administração tendem a adotar políticas contabilísticas mais conservadoras (Arun *et al.*, 2015). Os resultados obtidos do estudo efetuado por Gonçalves *et al.* (2019) em 17 países europeus, confirmam que as mulheres gerem os resultados no sentido descendente utilizando *accruals* discricionários para diminuir os resultados reportados. Adicionalmente, os autores salientam que apenas o género do CFO parece ter impacto

na gestão de resultados, com as diretoras financeiras a demonstrarem uma menor gestão de resultados em comparação com os diretores financeiros (Gonçalves *et al.*, 2019).

Alves (2023) realizou uma análise a 3808 empresas cotadas de 20 países da UE. Para os países Áustria, Bulgária, Croácia, França, Alemanha, Itália, Países Baixos, Polónia, Portugal, Roménia, Espanha e Suécia os resultados foram coerentes com os de estudos anteriores, revelando uma relação negativa entre a gestão de resultados e as mulheres nos conselhos de administração. Na Bélgica, Dinamarca, Finlândia, Grécia, Irlanda, Lituânia e Eslováquia, não existe uma relação estatisticamente significativa entre a relação analisada. Em contraste, no Chipre os resultados indicam um efeito desfavorável da presença de mulheres nos cargos administrativos na gestão de resultados. Esta situação é explicada pela política de igualdade de género do país e pela inexistência de quotas de género. A ausência de um impacto positivo na qualidade dos resultados pode refletir a pouca influência das mulheres no Chipre, devido ao domínio masculino nos conselhos de administração e à possível desvalorização das suas opiniões e qualidades. O número reduzido de nomeações de mulheres a estes cargos, apenas como resposta a pressões institucionais e não com base no potencial e experiência por parte das mulheres também pode limitar a sua capacidade de contribuir eficazmente para a monitorização das empresas.

Pavlović *et al.* (2018), por outro lado, demonstram que não há uma relação estatisticamente significativa entre as variáveis em estudo. Os autores enfatizam que os principais determinantes da gestão de resultados estão ligados a fatores culturais, políticos, religiosos e à idade dos membros do conselho. Esta abordagem realça a influência de vários fatores contextuais na gestão de resultados, indo além das diferenças de género.

#### 4.2.3. *Gestão de Resultados em Contexto de Países com Economias Emergentes*

Os países emergentes desempenham um papel crucial na economia global devido ao seu potencial de crescimento e clima favorável para investimento (Li *et al.*, 2014). No entanto, ainda há uma lacuna de estudos empíricos sobre o impacto da diversidade de género na redução da gestão de resultados nessas economias (Saleh *et al.*, 2023). Urge discutir a imposição de quotas de género às empresas de países com diferentes contextos institucionais, especialmente em economias em desenvolvimento.

Ao considerarmos fatores específicos de cada país, como a cultura, tradições e estágio de desenvolvimento, é possível avaliar adequadamente a eficácia e a viabilidade das quotas de género (Arioglu, 2020).

Ahmed *et al.* (2021) realizaram um estudo no Iraque, país que se encontra em processo de transição económica. Esta transição irá impulsionar o seu crescimento nos próximos anos, atraindo empresas e investidores estrangeiros para o país. No entanto, a maioria das empresas iraquianas enfrenta práticas de gestão de resultados. Posto isto, os autores investigaram de que modo os mecanismos de *CG* limitam este tipo de práticas, concluindo que a presença de mulheres nos conselhos de administração reduz significativamente a gestão de resultados. Orazalin (2020) reforça a importância da experiência financeira das diretoras independentes na monitorização das práticas de gestão de resultados no contexto de mercados emergentes.

As crenças culturais no Egito exercem uma influência significativa sobre o papel das mulheres na sociedade, afetando tanto os aspetos sociais quanto económicos. Este país apresenta baixos índices de representação feminina em órgãos de administração corporativa. Desta forma, Saleh *et al.* (2023) analisaram o efeito da implementação de quotas de diversidade de género. Os resultados revelaram um aumento rápido e significativo da representação de mulheres nos conselhos de administração, levando a uma redução na incidência de práticas de gestão de resultados.

Contrariamente, o estudo efetuado por Arioglu (2020) indica que não existe uma relação entre a presença de mulheres nos conselhos de administração e a gestão de resultados. Os resultados obtidos podem ser influenciados pelas características culturais únicas da Turquia, um país com uma notável desigualdade de género, onde os atributos das diretoras femininas podem não ser valorizados pelos membros masculinos do conselho, impedindo assim a plena realização dos potenciais efeitos positivos da sua presença. A natureza paternalista da cultura turca é evidente na maioria das empresas controladas por famílias, onde as diretoras femininas, frequentemente membros da família, podem ter as suas opiniões ignoradas por *CEOs* ou presidentes mais velhos, privando-as da oportunidade de refletir os seus atributos e experiência financeira numa monitorização mais eficaz. Adicionalmente, a cultura coletivista da Turquia pode gerar potenciais conflitos entre grupos, uma vez que a diversidade não é devidamente valorizada (Arioglu, 2020).

De igual modo, o estudo multicontinental, efetuado em 24 países realça a importância da igualdade de género no desempenho dos conselhos de administração, especialmente no que diz respeito à redução da gestão dos resultados. Os resultados demonstram que em países com maior igualdade de género, como é o caso dos países escandinavos, a presença de diretoras femininas está associada a um aumento da qualidade dos resultados e uma redução da tomada excessiva de riscos. Por outro lado, em países com menor igualdade de género, como China, Índia e Japão, as diretoras femininas não parecem ter um impacto real no desempenho dos conselhos. Os resultados indicam que a igualdade de género não só reflete o acesso das mulheres à educação e oportunidades profissionais, mas também influencia a capacidade das diretoras femininas de exercerem influência em conselhos dominados por homens (Belaounia *et al.*, 2020).

Assim, em contextos socioculturais com menor nível de igualdade entre homens e mulheres, a imposição de quotas obrigatórias pode não resultar numa melhoria imediata no desempenho da empresa, podendo eventualmente resultar em efeitos negativos a curto prazo. É crucial garantir primeiro que as mulheres tenham acesso igualitário à educação e oportunidades socioeconómicas, antes de se colherem os benefícios da diversidade de género nos conselhos de administração (Belaounia *et al.*, 2020).

#### 4.2.4. *Massa Crítica*

De acordo com a teoria da massa crítica, a influência das mulheres nos conselhos de administração torna-se mais pronunciada quando um número significativo de representação feminina é alcançado (Saleh *et al.*, 2023). A eficácia da diversidade de género não deve ser avaliada com base na presença de apenas uma mulher diretora, mas sim com a presença de uma quantidade suficiente (três ou mais) de diretoras (Adams & Ferreira, 2009).

As mulheres têm pouca probabilidade de impactar de forma significativa as discussões do conselho quando representam um pequeno número de membros, sendo vistas como representações simbólicas- “tokens” (Liu *et al.*, 2014). Este fenómeno, conhecido como “tokenism”, resulta em problemas como isolamento e desconfiança, desencorajando a participação das mulheres nas discussões de grupo (Kanter, 1977a,b).

Como resultado, é improvável que tenham impacto no processo de tomada de decisões, através das suas competências e aptidões individuais para o cargo, contribuindo para uma diminuição na qualidade da monitorização do conselho de administração (Fan *et al.*, 2019). Os resultados do estudo efetuado por Fan *et al.* (2019) indicam que para as mulheres diretoras desempenharem plenamente o seu papel na monitorização do conselho de administração, e na prevenção da gestão de resultados, é necessário uma massa crítica de 3 mulheres diretoras.

De forma a testar o efeito da massa crítica nas decisões empresariais e na qualidade dos resultados, Alves (2023) efetuou um estudo a 20 países da UE. Com exceção do Chipre, os restantes países sugerem que a presença de apenas uma mulher no conselho de administração não apresenta qualquer efeito sobre a gestão de resultados. Para quatro países - Áustria, Países Baixos, Portugal e Roménia- a presença de duas mulheres está associada a níveis mais baixos da gestão de resultados. No entanto para os restantes 16 países, a presença de duas mulheres no conselho de administração não apresenta qualquer impacto sobre a gestão de resultados, estando desta forma em conformidade com a hipótese da massa crítica. Com o aumento do número de mulheres nos conselhos de administração de duas para pelo menos três, o nível da gestão de resultados é menor (Alves, 2023).

Para que a voz da mulher tenha um impacto no processo de monitorização dos conselhos de administração, Strydom *et al.* (2017) defendem que é necessário atingir uma massa crítica de mulheres. Desta forma, através do estudo efetuado a empresas australianas, os autores Strydom *et al.* (2017) mostram que quando uma proporção de mulheres é igual ou inferior a 20%, a diversidade de género está associada a uma menor qualidade dos resultados. Em contrapartida, ao atingir uma proporção entre 20% a 40%, a diversidade de género está positivamente associada à qualidade dos resultados, conduzindo a um aumento da colaboração no conselho de administração e a um aumento do valor da empresa (Strydom *et al.*, 2017).

Da mesma forma, os resultados encontrados por Saleh *et al.* (2023) estão alinhados com a literatura académica. Ao examinar o efeito da presença de uma massa crítica de pelo menos três mulheres nos conselhos de administração de uma economia emergente, os autores concluíram que as mulheres demonstram uma eficácia superior na redução da gestão de resultados quando esse limiar é atingido.



## 5. Conclusão, Investigações Futuras e Limitações

### 5.1. Conclusão

Atualmente, um dos desafios mais significativos em termos de sistemas de governação para os gestores, diretores e acionistas é a composição do conselho de administração, com um foco crescente na diversidade de género (Carter *et al.*, 2003). A maioria dos estudos existentes na literatura indica que a presença de mulheres nos conselhos de administração tem um impacto positivo na qualidade dos resultados, atribuído às suas competências superiores de monitorização (Zalata *et al.*, 2022), no entanto ainda não existe um consenso global sobre a temática em questão.

Desta forma, a presente dissertação tem como objetivo identificar e analisar os estudos existentes na literatura que abordam o efeito da presença de mulheres nos conselhos de administração na gestão de resultados, numa perspetiva global, através de uma RSL. Para tal, foram selecionados 26 artigos empíricos da base de dados *Web of Science*, segundo um conjunto de critérios rigorosos, estabelecidos no processo metodológico.

Dos 26 artigos analisados, 23 sugerem um impacto positivo da presença de mulheres na gestão de resultados. No entanto, em 6 desses artigos, esse impacto positivo só se verifica em determinadas condições específicas, tais como na presença de experiência financeira, cargos de administração externa e a presença de uma massa crítica de mulheres. Os restantes 3 artigos indicam uma relação não significativa entre as variáveis estudadas e nenhum dos artigos analisados demonstrou um impacto negativo.

Através da análise geográfica realizada, verificou-se uma diferença acentuada na eficácia da presença de mulheres em cargos superiores de gestão, entre os países desenvolvidos e os países com economias emergentes, que ainda representam uma parcela reduzida dos estudos existentes na literatura. Isto deve-se ao facto da existência de crenças culturais muito enraizadas nestes países, com uma baixa representação feminina, e das contribuições por parte das mulheres não serem devidamente valorizadas em empresas dominadas por homens.

Por outro lado, nos países desenvolvidos, sobretudo na Europa, onde existe um acesso mais amplo à educação e as oportunidades profissionais são mais abrangentes, a imposição de quotas obrigatórias teve um impacto positivo, resultando numa redução da gestão de resultados. Isto pode ser atribuído às características associadas às mulheres-mais éticas, mais avessas ao risco e menos tolerantes a comportamentos oportunistas e fraudulentos (Barber & Odean, 2001; Krishnan & Parsons, 2008; Kaplan *et al.*, 2009), que se traduzem num processo mais rigoroso de monitorização do conselho de administração (Aribi *et al.*, 2021).

Relacionada à qualidade dos resultados, destaca-se a experiência financeira como uma das características fundamentais associadas às mulheres para um processo de monitorização mais eficaz, conforme apontado pelos investigadores. Estes afirmam que a presença de pelo menos uma mulher com competências financeiras melhora a qualidade dos resultados, superando os diretores masculinos com aptidões semelhantes (Chen & Gavius, 2016).

Os resultados indicam ainda que ao atingirem uma proporção entre 20% a 40% de mulheres nos conselhos de administração, há uma maior probabilidade de serem ouvidas (Konrad *et al.*, 2008), demonstrando uma maior eficácia na redução da gestão de resultados (Saleh *et al.*, 2023). Além disso, verifica-se que a diversidade de género se torna positivamente associada à qualidade dos resultados na presença de três ou mais mulheres, confirmando assim a teoria da massa crítica (Strydom *et al.*, 2017).

Por último, importa salientar a relevância e contribuição do presente estudo, ao sintetizar o trabalho de investigação científica realizado nos últimos anos. Além disso, estamos próximos de alcançar a data estabelecida pela CE para atingir os níveis de quotas de género, o que justifica a continuação da investigação para compreender os benefícios resultantes dessa imposição na mitigação da gestão de resultados.

## 5.2. Investigações Futuras e Limitações

Durante a realização do presente Trabalho de Final de Mestrado (TFM), foram identificadas algumas limitações que devem ser consideradas. Em primeiro lugar, a pesquisa realizada em 2024 não foi totalmente concluída, uma vez que a seleção dos artigos finais ocorreu em fevereiro. Isto significa que todos os estudos potencialmente relevantes para a análise não foram considerados, o que limitou a abrangência da pesquisa.

Além disso, em relação ao tamanho da amostra, dos 116 artigos inicialmente recolhidos, apenas 26 cumpriram todos os critérios estabelecidos, sendo estes os artigos finais analisados. Esta limitação está relacionada com a disponibilidade de artigos na base de dados *Web of Science*, embora seja perceptível um aumento do número de publicações no último ano.

Outra limitação identificada diz respeito à exclusividade do estudo na análise da representação feminina no conselho de administração, com a exclusão de artigos que abordam a análise da comissão de auditoria. Como pesquisa futura sugere-se a investigação da influência de auditores do sexo feminino na mitigação de práticas de gestão de resultados.

Por último, como sugestão de estudo, e sendo este um dos objetivos desta RSL, seria relevante investigar as diferenças nos efeitos da imposição de quotas de género obrigatórias, em comparação com as quotas voluntárias na qualidade dos resultados, considerando a presença e a ausência de exigência de literacia financeira. Desta forma seria possível compreender o compromisso da empresa com as boas práticas de *CG*.

Adicionalmente, seria interessante explorar a possibilidade de implementação de tais medidas em países com economias emergentes, procurando compreender qual a melhor abordagem a adotar nesses contextos, onde a representação feminina é frequentemente reduzida, e avaliar o impacto na gestão de resultados, tendo em consideração as suas características específicas.

## Referências Bibliográficas

- Abad, D., Lucas-Pérez, M. E., Mínguez-Vera, A., & Yagüe, J. (2017). Does gender diversity on corporate boards reduce information asymmetry in equity markets? *Business Research Quarterly*, 20(3), 192–205.
- Adams, R. B., & Ferreira, D. (2009). Women in the boardroom and their impact on governance and performance. *Journal of Financial Economics*, 94(2), 291–309.
- Ahmed, A., Monem, R. M., Delaney, D., & Ng, C. (2017). Gender diversity in corporate boards and continuous disclosure: Evidence from Australia. *Journal of Contemporary Accounting and Economics*, 13(2), 89–107.
- Ahmed, M. G., Ganesan, Y., & Hashim, F. (2021). Antecedents and consequence of governance characteristics, earnings management, and company performance: An empirical study in Iraq. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(8), 57-66.
- Ali Aribi, Z., Kostov, P., & Aghab, E. (2021). Does female human capital constrain earning management: The case of the United Kingdom. *Business Ethics, Environment and Responsibility*, 30(4), 588–603.
- Alves, S. (2023). Gender diversity on corporate boards and earnings management: Evidence for European Union listed firms. *Cogent Business and Management*, 10(1).
- Anwar Abdelghaffar Saleh, M., Wu, D., Emad Areef Alhaleh, S., Effah, N. A. A., & Tawab Abdelrahman Sayed, A. (2023). Board gender diversity and earnings management: what difference does gender quota legislation make in emerging market?. *Journal of Financial Reporting and Accounting*.
- Arioglu, E. (2020). The affiliations and characteristics of female directors and earnings management: evidence from Turkey. *Managerial Auditing Journal*, 35(7), 927–953.
- Arora, A. (2022). Gender diversity in boardroom and its impact on firm performance. *Journal of Management and Governance*, 26(3), 735–755.

- Arun, T. G., Almahrog, Y. E., & Ali Aribi, Z. (2015). Female directors and earnings management: Evidence from UK companies. *International Review of Financial Analysis*, 39, 137–146.
- Atena, F. W., & Tiron-Tudor, A. (2020). Gender as a dimension of inequality in accounting organizations and developmental HR strategies. *Administrative Sciences*, 10(1).
- Baker, H. K., Pandey, N., Kumar, S., & Haldar, A. (2020). A bibliometric analysis of board diversity: Current status, development, and future research directions. *Journal of Business Research*, 108, 232-246.
- Bansal, M. (2024). One-woman director mandate and earnings quality: role of financial expertise and woman presence on the audit committee. *Asian Review of Accounting*, 32(1), 29–50.
- Barber, B.M., & Odean, T. (2001). Boys will be boys: gender, overconfidence, and common stock investment. *The Quarterly Journal of Economics*, 116(1), 261-292.
- Belaounia, S., Tao, R., & Zhao, H. (2020). Gender equality's impact on female directors' efficacy: A multi-country study. *International Business Review*, 29(5).
- Byron, K., & Post, C. (2016). Women on Boards of Directors and Corporate Social Performance: A Meta-Analysis. *Corporate Governance: An International Review*, 24(4), 428–442.
- Carter, D. A., Simkins, B. J., & Simpson, W. G. (2003). Corporate governance, board diversity, and firm value. *Financial Review*, 38(1), 33–53.
- Casaca, S. F., Marques, S. R., Guedes, M. J., & Seierstad, C. (2022). Gender-Balanced Seats, Equal Power and Greater Gender Equality? Zooming into the Boardroom of Companies Bound by the Portuguese Gender Quota Law. *Social Sciences*, 11(10), 499.
- Chen, E., & Gaviols, I. (2016). Complementary relationship between female directors and financial literacy in deterring earnings management: The case of high-technology firms. *Advances in Accounting*, 35, 114–124.

Comissão Europeia (2022). Equilíbrio entre homens e mulheres nos conselhos de administração de empresas. Disponível em:

<https://www.consilium.europa.eu/pt/policies/gender-balance-corporate-boards/#benefits>

GIG (2021). Relatório sobre a aplicação da Lei nº62/2017, de 1 de agosto. Disponível em: [https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2023/08/2021\\_Relatorio-Lei-62\\_2017\\_-v2021.pdf](https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2023/08/2021_Relatorio-Lei-62_2017_-v2021.pdf)

Dechow, P. M., Sloan, R. G., & Sweeney, A. P. (1996). Causes and consequences of earnings manipulation: An analysis of firms subject to enforcement actions by the SEC. *Contemporary Accounting Research*, 13(1), 1–36.

Dechow, P. M., & Skinner, D. J. (2000). Earnings management: Reconciling the views of accounting academics, practitioners, and regulators. *Accounting horizons*, 14(2), 235–250.

Dechow, P., & Schrand, C. (2004). Earnings Quality. *The Research Foundation of CFA Institute*.

Denyer, D., & Tranfield, D. (2009). Producing a systematic review. *The Sage Handbook of Organizational Research Methods*, 671–689.

Deloitte (2022). Women in the boardroom: A global Perspective, Seventh Edition. Disponível em: <https://www.deloitte.com/global/en/services/risk-advisory/research/women-in-the-boardroom-seventh-edition.html>

Diário da República (2017). Lei n.º 62/2017 n.º 147/2017, Série I de 2017-08-01. Disponível em: <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/62-2017-107791612>

Du, X., Lai, S., & Pei, H. (2016). Do Women Top Managers Always Mitigate Earnings Management? Evidence from China. *China Journal of Accounting Studies*, 4(3), 308–338.

Elzahar, H., Zalata, A., & Hassaan, M. (2022). Attributes of female directors and accruals-based earnings management. *Cogent Business and Management*, 9(1).

Gallego-Álvarez, I., García-Sánchez, I. M., & Rodríguez-Dominguez, L. (2010). The influence of gender diversity on corporate performance. *Revista de Contabilidad-Spanish Accounting Review*, 13(1), 53–88.

Gonçalves, T., Gaio, C., & Santos, T. (2019). Women on the board: Do they manage earnings? Empirical evidence from European listed firms. *Revista Brasileira de Gestão de Negócios*, 21(3), 582–597.

EIGE (2023). Gende Statistics Database. Disponível em: [https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/wmidm\\_bus\\_bus\\_\\_wmid\\_comp\\_compbm/datatable](https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/wmidm_bus_bus__wmid_comp_compbm/datatable)

Eriksson-Zetterquist, U., & Renemark, D. (2016). Can Changes to Gender Equality Be Sustained? *Gender, Work and Organization*, 23(4), 363–378.

Fan, Y., Jiang, Y., Zhang, X., & Zhou, Y. (2019). Women on boards and bank earnings management: From zero to hero. *Journal of Banking and Finance*, 107.

Fatima, S., & Asghar, T. N. (2021). Diversity in Board of Directors: Beyond Minimalism. *Journal of Managerial Sciences*, 15(2), 92-102.

Fera, P., Moscariello, N., Pizzo, M., & Ricciardi, G. (2022). The relationship between minority directors and earnings management: an empirical analysis in the Italian institutional setting. *Corporate Governance: The International Journal of Business in Society*, 22(7), 1624–1645.

Francoeur, C., Labelle, R., & Sinclair-Desgagné, B. (2008). Gender diversity in corporate governance and top management. *Journal of Business Ethics*, 81(1), 83–95.

Fudenberg, D., & Tirole, J. (1995). A theory of income and dividend smoothing based on incumbency rents. *Journal of Political Economy*, 103(1), 75-93.

Fung, B. (2014). The Demand and Need for Transparency and Disclosure in Corporate Governance. *Universal Journal of Management*, 2(2), 72–80.

Ghazali, A. W., Shafie, N. A., & Sanusi, Z. M. (2015). Earnings Management: An Analysis of Opportunistic Behaviour, Monitoring Mechanism and Financial Distress. *Procedia Economics and Finance*, 28, 190–201.

Greenhalgh, T. (1997). How to read a paper: Papers that summarise other papers (systematic reviews and meta-analyses). *BMJ*, 315(7109), 672–675.

Gul, F. A., Srinidhi, B., & Ng, A. C. (2011). Does board gender diversity improve the informativeness of stock prices? *Journal of Accounting and Economics*, 51(3), 314–338.

- Gull, A. A., Nekhili, M., Nagati, H., & Chtioui, T. (2018). Beyond gender diversity: How specific attributes of female directors affect earnings management. *The British Accounting Review*, 50(3), 255–274.
- Haynes, K. (2017). Accounting as gendering and gendered: A review of 25 years of critical accounting research on gender. *Critical Perspectives on Accounting*, 43, 110–124.
- Healy, P.M. and Wahlen, J.M. (1999). A Review of the Earnings Management Literature and Its Implications for Standard Setting. *Accounting Horizons*, 13(4), 365-383.
- Herring, C. (2009). Does Diversity Pay?: Race, Gender, and the Business Case for Diversity. *American Sociological Review*, 74(2), 208–224.
- Ho, S. S. M., Li, A. Y., Tam, K., & Zhang, F. (2015). CEO Gender, Ethical Leadership, and Accounting Conservatism. *Journal of Business Ethics*, 127(2), 351–370.
- Holthausen, R. W., & Leftwich, R. W. (1983). The economic consequences of accounting choice implications of costly contracting and monitoring. *Journal of accounting and economics*, 5, 77-117.
- Humbert, A. L., Kelan, E. K., & Clayton-Hathway, K. (2019). A rights-based approach to board quotas and how hard sanctions work for gender equality. *European Journal of Women's Studies*, 26(4), 447–468.
- Kanter, R. M. (1977a). *Men and Women of the Corporation*. New York: Basic Books.
- Kanter, R. M. (1977b). Some effects of proportions on group life: Skewed sex ratios and responses to token women. *American Journal of Sociology*, 82(5), 965-990.
- Kirsch, A. (2018). The gender composition of corporate boards: A review and research agenda. *Leadership Quarterly*, 29(2), 346–364.
- Kitchenham, B. & Charters, S. (2007) Guidelines for Performing Systematic Literature Reviews in Software Engineering, Technical Report.
- Konrad, A. M., Kramer, V., & Erkut, S. (2008). Critical Mass: The Impact of Three or More Women on Corporate Boards. *Organizational Dynamics*, 37(2), 145–164.



- Krishnan, G. V., & Parsons, L. M. (2008). Getting to the bottom line: An exploration of gender and earnings quality. *Journal of Business Ethics*, 78(1), 65–76.
- Lara, J. M. G., Osmá, B. G., Mora, A., & Scapin, M. (2017). The monitoring role of female directors over accounting quality. *Journal of Corporate Finance*, 45, 651-668.
- Li, J., Zhao, F., Chen, S., Jiang, W., Liu, T., & Shi, S. (2017). Gender diversity on boards and firms' environmental policy. *Business Strategy and the Environment*, 26(3), 306–315.
- Linnenluecke, M. K., Marrone, M., & Singh, A. K. (2020). Conducting systematic literature reviews and bibliometric analyses. *Australian Journal of Management*, 45(2), 175-194.
- Liu, Y., Wei, Z., & Xie, F. (2014). Do women directors improve firm performance in China? *Journal of Corporate Finance*, 28, 169–184.
- Mendes, C. A., Rodrigues, L. L., & Esteban, L. P. (2012). Evidence of earnings management using accruals as a measure of accounting discretion. *Tékhné*, 10(1), 3-14.
- Mihalčová, B., Pružinský, M., & Gontkovičová, B. (2015). The Consequences of Gender Stereotypes in the Work of Managers. *Procedia Economics and Finance*, 23, 1260–1265.
- Mnif, Y., & Cherif, I. (2021). Female board directorship and earnings management. *Pacific Accounting Review*, 33(1), 114–141.
- Morrison, A. M., White, R. P., Van Velsor, E. (1987). *Breaking the glass ceiling: Can women reach the top of America's largest corporations?*. Pearson Education.
- MSCI (2024). *Women on Boards and Beyond: 2023*. Disponível em: <https://www.msci.com/research-and-insights/women-on-boards-and-beyond-2023>
- Orazalin, N. (2020). Board gender diversity, corporate governance, and earnings management: Evidence from an emerging market. *Gender in Management*, 35(1), 37–60.
- Paço, N., & Casaca, S. F. (2021). Balance between women and men in the governing bodies of the listed companies: The influence of the strategic business commitment. *Sociologia, Problemas e Práticas*, 96, 75–91.

Parlamento Europeu & Conselho (2022). Diretiva (UE) 2022/2381 do Parlamento Europeu e do Conselho de 23 de novembro de 2022 relativa à melhoria do equilíbrio de género nos cargos dirigentes de empresas cotadas e a outras medidas conexas. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32022L2381>

Pavlović, V., Knezevic, G., & Bojicic, R. (2018). Board gender diversity and earnings management in agricultural sector-Does it have any influence. *Custos e Agronegócio online*, 14, 340-363.

Rahman, R. A., & Mohamed Ali, F. H. (2006). Board, audit committee, culture and earnings management: Malaysian evidence. *Managerial Auditing Journal*, 21(7), 783–804.

Roychowdhury, S. (2006). Earnings management through real activities manipulation. *Journal of Accounting and Economics*, 42(3), 335–370.

Safiullah, M., Akhter, T., Saona, P., & Azad, M. A. K. (2022). Gender diversity on corporate boards, firm performance, and risk-taking: New evidence from Spain. *Journal of Behavioral and Experimental Finance*, 35.

Saona, P., Muro, L., San Martín, P., & Baier-Fuentes, H. (2019). Board of director's gender diversity and its impact on earnings management: An empirical analysis for select european firms. *Technological and Economic Development of Economy*, 25(4), 634–663.

Schipper, K. (1989). Earnings Management. *Accounting Horizons*, 3(4), 91.

Solakoglu, M. N., & Demir, N. (2016). The role of firm characteristics on the relationship between gender diversity and firm performance. *Management Decision*, 54(6), 1407–1419.

Strydom, M., Au Yong, H. H., & Rankin, M. (2017). A few good (wo)men? Gender diversity on Australian boards. *Australian Journal of Management*, 42(3), 404–427.

Sun, J., Liu, G., & Lan, G. (2011). Does Female Directorship on Independent Audit Committees Constrain Earnings Management? *Journal of Business Ethics*, 99(3), 369–382.

Tejersen, S., Couto, E. B. & Francisco, P. M. (2016). Does the presence of independent and female directors impact firm performance? A multi-country study of board diversity. *Journal of Management and Governance*, 20(3), 447-483.

Tranfield, D., Denyer, D., & Smart, P. (2003). Towards a Methodology for Developing Evidence-Informed Management Knowledge by Means of Systematic Review. *British Journal of Management*, 14, 207-222.

Usman, M., Nwachukwu, J., & Ezeani, E. (2022). The impact of board characteristics on the extent of earnings management: conditional evidence from quantile regressions. *International Journal of Accounting and Information Management*, 30(5), 600–616.

Vladu, A. B., & Cuzdriorean, D. D. (2013). Financial transparency and earnings management: insights from the last decade leading journals published research. *Revista de Contabilidad y Dirección*, 16, 129-160.

Wieczorek-Szymańska, A. (2020). Gender diversity in academic sector—Case study. *Administrative Sciences*, 10(3).

Yami, N., Poletti-Hughes, J., & Hussainey, K. (2023). The impact of female directors on earnings management and the moderating effect of board quality: enabler or deterrent? *Journal of Financial Reporting and Accounting*.

Zalata, A. M., Ntim, C. G., Alsohagy, M. H., & Malagila, J. (2022). Gender diversity and earnings management: the case of female directors with financial background. *Review of Quantitative Finance and Accounting*, 58(1), 101–136.

## Anexos

### Anexo I- Amostra e Principais Conclusões

Nº Artigo	Amostra	Principais Resultados
1	1217 Observações de empresas do índice britânico FTSE350, no período de 2005-2011 (exclusão das categorias de indústrias regulamentadas, mineiras e financeiras).	As empresas com um maior número de mulheres independentes nos conselhos de administração tendem a adotar políticas contabilísticas mais conservadoras. No entanto, a presença de diretoras nas empresas com elevado nível de endividamento não apresenta um impacto significativo nos níveis de gestão de resultados. Em ambos os tipos de empresas (alta e baixa dívida), a presença do <i>CFO</i> não apresenta um impacto na gestão de resultados.
2	65 Empresas de alta tecnologia cotadas na Bolsa de Valores de Telavive, no período de 2003-2010 (520 observações).	Uma maior representação de mulheres nos conselhos de administração, por si só, não contribui de forma significativa para a redução da gestão de resultados. No entanto, a presença de apenas uma mulher diretora com <i>background</i> financeiro tem um impacto significativo na mitigação da gestão de resultados, sendo mais eficaz do que os diretores do sexo masculino com o mesmo nível de conhecimento financeiro.
3	4785 observações anuais de empresas do Reino Unido ( <i>BoardEx</i> ), no período de 2003-2012.	Os resultados do estudo mostram que as mulheres e os homens, em cargos de liderança, não apresentam diferenças no seu comportamento, num cenário onde não exista discriminação. Desta forma, não existe uma relação significativa entre a presença de mulheres nos conselhos de administração e a gestão de resultados, sendo que a eficácia das quotas de género se deve à seleção de mulheres independentes e não ao simples aumento da proporção de mulheres diretoras.
4	4122 observações anuais de empresas australianas ( <i>SIRCA Corporate Governance</i> ), no período de 2005-2013	Os resultados apoiam a teoria da massa crítica- a presença de apenas algumas mulheres no conselho de administração é prejudicial para a sua capacidade de monitorização, afetando a qualidade dos resultados, sendo necessário entre

	(exclusão de empresas financeiras).	20% a 40% de representatividade feminina para se verificarem os benefícios da diversidade de género.
5	394 Empresas francesas cotadas na <i>Euronext</i> Paris (3160 observações), no período de 2001-2010 (exclusão empresas financeiras, estrangeiras e setor imobiliário).	Exigência de competências e aptidões específicas- experiência empresarial e participação na comissão de auditoria- para um controlo efetivo da gestão de resultados, em lugar de uma implementação “cega” de quotas de género. Destaque para as mulheres <i>CEO</i> e <i>CFO</i> na redução da gestão de resultados.
6	36 Empresas sérvias do setor agrícola no período de 2015-2016.	O estudo sugere que existe uma relação linear negativa insignificante entre o número de mulheres no conselho de administração e a gestão de resultados. Por outro lado a gestão de resultados deverá ser influenciada por outros fatores, tais como os culturais e políticos, a religião ou a idade dos membros do conselho de administração.
7	85 Empresas francesas cotadas no SBF120, no período de 2010-2014.	Os resultados sugerem um efeito negativo significativo entre a presença de mulheres no conselho de administração e o nível das práticas de gestão de resultados. No entanto não existem provas empíricas de que a diversidade de género afete a estratégia da gestão de resultados. Para além disso foi verificado que a relação entre o nível da gestão de resultados e a representação feminina é mais significativa em empresas com menor participação institucional.
8	4823 Observações de instituições financeiras dos Estados Unidos, por trimestre, no período de 2000-2014.	O estudo encontra uma relação em forma de “U invertido” entre a presença de mulheres nos conselhos de administração e a gestão de resultados dos bancos. Na presença de apenas um número marginal de mulheres diretoras, os bancos têm maior probabilidade de manipular os resultados, enquanto que, quando o número de mulheres diretoras atinge três ou mais, a gestão de resultados diminui. Este impacto é intensificado na presença de mulheres com níveis de educação e experiência no conselho de administração mais elevados.
9	373 Empresas de 17 países da EU, no período de 2007-2013.	O estudo mostra que apenas o género do <i>CFO</i> tem impacto tanto na intensidade como na estratégia da gestão de resultados, sendo que as empresas com uma mulher <i>CFO</i> apresentam menos práticas de gestão de resultados, do que aqueles que apresentam um homem <i>CFO</i> . Os resultados estão em conformidade com a ideia de que as mulheres são mais conservadoras nas decisões que afetam os relatórios financeiros, uma vez que estas tendem a

		efetuar uma gestão de resultados no sentido descendente.
<b>10</b>	1269 Observações de empresas não financeiras de 10 países europeus, no período de 2006-2016.	Os resultados confirmam os benefícios da presença de mulheres nos conselhos de administração- atenuação das práticas de gestão de resultados-reforçando a importância das leis aprovadas nas últimas décadas na Europa.
<b>11</b>	71 Empresas públicas cotadas na Bolsa de Valores do Cazaquistão (332 observações), que representam quatro grandes setores- petróleo e gás, serviços, indústria transformadora e extração de recursos naturais. Período de 2010-2016.	Os resultados mostram que as empresas com maior diversidade de género no conselho de administração são mais eficazes na redução da gestão de resultados. Adicionalmente, os resultados sugerem uma administração independente de forma a que os diretores melhorem as suas funções de monitorização, especialmente no contexto de economias emergentes, com é o caso do Cazaquistão.
<b>12</b>	2279 Empresas não financeiras listadas na Bolsa de Instambul, no período de 2009-2017.	Não existe relação entre a presença de mulheres nos conselhos de administração e a gestão de resultados. Os resultados são explicados pelas características culturais únicas da Turquia. É necessário considerar factores específicos de cada país ao impor quotas de género obrigatórias. As mulheres na Turquia são eleitas para os conselhos de administração não devido aos seus atributos únicos, mas em resultado das ligações com os proprietários das empresas. Desta forma os efeitos positivos da presença de diversidade de género na administração não se verifica no contexto deste país.
<b>13</b>	679 Empresas italianas (1640 observações), no período de 2013-2015 (exclusão de empresas que operam no setor financeiro e governamental).	Os principais resultados revelam que a presença de mulheres nos conselhos de administração resulta na adoção de menos práticas de gestão de resultados, apoiando a hipótese de que a diversidade de género nos conselhos de administração, como instrumento de responsabilidade social empresarial, reduz a gestão de resultados.
<b>14</b>	1986 Empresas públicas de 24 países, no período de 2007-2016	Nos países com maior igualdade de género, como os países escandinavos, a presença de mulheres no conselho conduz a uma monitorização mais eficiente da gestão de resultados. Por outro lado, países com baixa igualdade de género, como a China, Índia e Japão, a presença de mulheres nos conselhos não apresenta um impacto significativo na gestão de resultados e a imposição de quotas de género não melhora imediatamente o desempenho dos conselhos, podendo levar a resultados negativos a curto prazo. Isto deve-se ao facto da

		igualdade de género de um país refletir o acesso das mulheres à educação e a oportunidades profissionais.
15	22 Empresas familiares de capital fechado, listadas no SBF 120 (198 observações) no período de 2010-2018 (exclusão de empresas financeiras e estrangeiras).	Os resultados do estudo mostram que a participação feminina nos conselhos de administração reduz o nível de gestão de resultados. Esta redução é constante para as diretoras independentes, mas não para aquelas com ligação à família. Adicionalmente, as quotas de género ajudam a minimizar as práticas de gestão de resultados, especialmente através da inclusão de mulheres diretoras independentes.
16	223 Empresas do Reino Unido no período de 2006-2015.	O estudo conclui que a presença de mulheres diretoras melhora a monitorização do conselho de administração e contribui para uma mudança qualitativa no processo de tomada de decisões na sala de reuniões. Estabelece que a representação feminina é capaz de restringir todas as formas de gestão de resultados.
17	65 Empresas iraquianas cotadas na bolsa de valores iraquiana, no período de 2012-2018 (390 observações).	Os resultados mostram a relação negativa entre a presença de mulheres nos conselhos de administração e a gestão de resultados nas empresas iraquianas. O aumento da representação feminina no conselho de administração reduz a gestão de resultados em 0,2%.
18	5398 Observações anuais de empresas americanas não financeiras, no período de 2007-2013 (exclusão empresas financeiras, empresas com dados financeiros em falta e setores não financeiros com menos de 20 observações de empresa por ano). Base de dados ISS.	Relação negativa entre as mulheres nos conselhos de administração e a gestão de resultados apenas quando estas possuem um <i>background</i> financeiro relevante.
19	15234 Observações de empresas do Reino Unido (exclusão empresas setor financeiro e setor não financeiro com menos de 10 observações de empresa por ano, no período de 1998-2014).	Os resultados indicam a relação negativa entre a gestão de resultados e a presença de mulheres com mais cargos de administração externa e com um longo mandato. Desta forma existe um impacto positivo na competência de monitorização das mulheres nos conselhos de administração quando estas apresentam diferentes atributos.
20	139 Empresas do Reino Unido- <i>UK Financial Times Stock Exchange</i> (1390 observações), no período de 2010-2019	O estudo explica a importância dos membros do sexo feminino no conselho de administração, uma vez que estes melhoram a qualidade dos resultados, tendo

	(exclusão de empresas financeiras, serviços públicos e setores com menos de seis empresas).	sido verificado uma diminuição da gestão de resultados. Destaque para a experiência empresarial e conhecimento financeiro dos membros do conselho de forma a aumentar a utilidade do seu envolvimento nas empresas.
21	848 Empresas americanas (8902 observações), no período de 2000-2016 (exclusão empresas financeiras).	Relação negativa e significativa entre a diversidade de gênero nos conselhos de administração e a gestão de resultados, sugerindo que esta relação se deve à presença de mulheres independentes. Os conselhos de administração de elevada qualidade diminuem a incidência das práticas de gestão de resultados, mas impedem o potencial envolvimento das diretoras do sexo feminino. No entanto, em empresas onde os <i>CEOs</i> têm menos influência ou autoridade, as mulheres no conselho podem ter um impacto mais significativo na redução da gestão de resultados, mesmo em ambientes com uma boa <i>CG</i> .
22	199 Empresas brasileiras listadas na B3 (1287 observações), no período de 2011-2018 (exclusão empresas financeiras e companhias de seguros).	A participação entre 11%-20% de mulheres no conselho de administração tem um efeito negativo na gestão de resultados- mais transparência da informação financeira divulgada. Nas economias emergentes em que os mecanismos de controlo interno e externo estão pouco desenvolvidos, a promoção da diversidade de gênero nos conselhos de administração pode afetar positivamente o papel da monitorização
23	3808 Observações de 20 empresas não financeiras da EU, no período de 2011-2020.	Os resultados confirmam a relação negativa entre as mulheres diretoras e a gestão de resultados. Foi verificado que, quando é atingida uma massa crítica de três ou mais diretoras, estas podem ter voz ativa, tendo um impacto positivo na qualidade dos resultados, ou seja, uma menor gestão de resultados.
24	128 Empresas cotadas na Bolsa do Egipto (1024 observações), no período de 2015-2022 (exclusão de bancos, instituições financeiras e empresas com dados em falta).	Relação negativa entre a presença de diversidade de gênero nos conselhos de administração e a gestão de resultados. A presença de mais mulheres nos conselhos de administração, derivado à implementação de quotas de gênero no Egipto, poderá ter um impacto potenciamente favorável na redução das práticas de gestão de resultados, principalmente na presença de pelo menos 3 mulheres.
25	52 Empresas de nove países da África-Subsariana (empresas não financeiras), no período de 2007-2019 (676 observações).	A presença de diversidade de gênero no conselho de administração modera significativamente a relação entre as práticas de <i>CG</i> e a gestão de resultados nas empresas na África-Subsariana. A promoção um conselho de administração diversificado, onde as diretoras, por meio das suas competências únicas, estão



---

		ativamente envolvidas em papéis de liderança, contribui para uma governança corporativa mais eficaz e, por sua vez, para uma melhoria da qualidade dos relatórios financeiros das empresas.
<b>26</b>	538 Empresas cotadas na Bolsa de Valores de Bombaim, no período de 2018-2019 e 2019-2020.	As práticas de gestão de resultados diminuíram após a imposição de um mandato que exigiu a certas empresas indianas a nomeação de pelo menos uma mulher diretora no conselho de administração. O estudo mostra, adicionalmente, que a experiência financeira reforça a ligação entre o mandato e a qualidade dos resultados. Reforçam a condição de independência, o mínimo de anos de experiência empresarial no conselho de administração e a nomeação em diferentes conselhos, tais como os de auditoria.

---

**Fonte:** Elaboração Própria

## Anexo II- Artigos da Amostra Final

- 1- Arun, T. G., Almahrog, Y. E., & Ali Aribi, Z. (2015). Female directors and earnings management: Evidence from UK companies. *International Review of Financial Analysis*, 39, 137–146.
- 2- Chen, E., & Gaviious, I. (2016). Complementary relationship between female directors and financial literacy in deterring earnings management: The case of high-technology firms. *Advances in Accounting*, 35, 114–124.
- 3- Lara, J. M. G., Osmá, B. G., Mora, A., & Scapin, M. (2017). The monitoring role of female directors over accounting quality. *Journal of Corporate Finance*, 45, 651-668.
- 4- Strydom, M., Au Yong, H. H., & Rankin, M. (2017). A few good (wo)men? Gender diversity on Australian boards. *Australian Journal of Management*, 42(3), 404–427.
- 5- Gull, A. A., Nekhili, M., Nagati, H., & Chtioui, T. (2018). Beyond gender diversity: How specific attributes of female directors affect earnings management. *The British Accounting Review*, 50(3), 255–274.
- 6- Pavlović, V., Knezevic, G., & Bojicic, R. (2018). Board gender diversity and earnings management in agricultural sector-Does it have any influence. *Custos e Agronegocio on line*, 14, 340-363.
- 7- Triki Damak, S. (2018). Gender diverse board and earnings management: evidence from French listed companies. *Sustainability Accounting, Management and Policy Journal*, 9(3), 289–312.
- 8- Fan, Y., Jiang, Y., Zhang, X., & Zhou, Y. (2019). Women on boards and bank earnings management: From zero to hero. *Journal of Banking and Finance*, 107.
- 9- Gonçalves, T., Gaio, C., & Santos, T. (2019). Women on the board: Do they manage earnings? Empirical evidence from european listed firms. *Revista Brasileira de Gestao de Negocios*, 21(3), 582–597.
- 10- Saona, P., Muro, L., San Martín, P., & Baier-Fuentes, H. (2019). Board of director's gender diversity and its impact on earnings management: An empirical analysis for

select european firms. *Technological and Economic Development of Economy*, 25(4), 634–663.

11- Orazalin, N. (2020). Board gender diversity, corporate governance, and earnings management: Evidence from an emerging market. *Gender in Management*, 35(1), 37–60.

12- Arioglu, E. (2020). The affiliations and characteristics of female directors and earnings management: evidence from Turkey. *Managerial Auditing Journal*, 35(7), 927–953.

13- Maglio, R., Rey, A., Agliata, F., & Lombardi, R. (2020). Connecting earnings management and corporate social responsibility: A renewed perspective. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 27(2), 1108–1116.

14- Belaounia, S., Tao, R., & Zhao, H. (2020). Gender equality's impact on female directors' efficacy: A multi-country study. *International Business Review*, 29(5).

15- Mnif, Y., & Cherif, I. (2021). Female board directorship and earnings management. *Pacific Accounting Review*, 33(1), 114–141.

16- Ali Aribi, Z., Kostov, P., & Aghab, E. (2021). Does female human capital constrain earning management: The case of the United Kingdom. *Business Ethics, Environment and Responsibility*, 30(4), 588–603.

17- Ahmed, M. G., Ganesan, Y., & Hashim, F. (2021). Antecedents and consequence of governance characteristics, earnings management, and company performance: An empirical study in Iraq. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(8), 57-66.

18- Zalata, A. M., Ntim, C. G., Alsohagy, M. H., & Malagila, J. (2022). Gender diversity and earnings management: the case of female directors with financial background. *Review of Quantitative Finance and Accounting*, 58(1), 101–136.

19- Elzahar, H., Zalata, A., & Hassaan, M. (2022). Attributes of female directors and accruals-based earnings management. *Cogent Business and Management*, 9(1).

20- Usman, M., Nwachukwu, J., & Ezeani, E. (2022). The impact of board characteristics on the extent of earnings management: conditional evidence from

quantile regressions. *International Journal of Accounting and Information Management*, 30(5), 600–616.

21- Yami, N., Poletti-Hughes, J., & Hussainey, K. (2023). The impact of female directors on earnings management and the moderating effect of board quality: enabler or deterrent? *Journal of Financial Reporting and Accounting*.

22- Fernandes, C. D. A., & Machado, M. A. V. (2023). Board of directors, gender diversity and monitoring. *Revista de Administração de Empresas*, 63(3), 1-23.

23- Alves, S. (2023). Gender diversity on corporate boards and earnings management: Evidence for European Union listed firms. *Cogent Business and Management*, 10(1).

24- Anwar Abdelghaffar Saleh, M., Wu, D., Emad Areef Alhaleh, S., Effah, N. A. A., & Tawab Abdelrahman Sayed, A. (2023). Board gender diversity and earnings management: what difference does gender quota legislation make in emerging market?. *Journal of Financial Reporting and Accounting*.

25- Mensah, E., & Boachie, C. (2023). Corporate governance mechanisms and earnings management: The moderating role of female directors. *Cogent Business and Management*, 10(1).

26- Bansal, M. (2024). One-woman director mandate and earnings quality: role of financial expertise and woman presence on the audit committee. *Asian Review of Accounting*, 32(1), 29-50.