

## RESUMO ALARGADO

O início do século XXI é marcado por escândalos financeiros resultantes de relatórios fraudulentos, destacando-se os casos das empresas Enron e WorldCom, nos Estados Unidos da América (EUA), e da Parmalat, na Europa (Terjesen & Singh, 2008; Ball, 2009). Consequentemente, surgem regulamentos como o *Sarbanes-Oxley (SOX) Act* e o *Combined Code* que visam redefinir as responsabilidades dos diretores não-executivos e estabelecer procedimentos próprios do Conselho de Administração (CA) numa tentativa de reverter a ausência de confiança instalada sobre o relato financeiro (Leuz & Wysocki, 2016). Posteriormente a esta implementação, diversos relatórios vieram sugerir o aumento da diversidade no CA, com especial atenção à representação de género (Terjesen & Singh, 2008).

Embora William (2003) afirme que a presença feminina no CA tem vindo a aumentar constantemente, Burgess & Tharenou (2002) advogam a existência de barreiras que são parcialmente responsáveis pela escassa nomeação de mulheres para o cargo de diretor nas organizações. Sila, Gonzalez & Hagendorff (2016) identificam a existência de um desequilíbrio de género aquando da designação para essa mesma posição, sugerindo que os reguladores não devem ser indiferentes aos atos discriminatórios. Segundo a investigação de Adams & Ferreira (2009), as evidências obtidas relativamente à composição do CA por via da presença de mulheres não são suficientes para existirem iniciativas políticas como quotas, embora estas se demonstrem relevantes. Simultaneamente, diversas organizações têm demonstrado interesse pela diversidade de género na gestão de topo colocando em prática medidas internas, nomeadamente, na fase de seleção de novos membros, o que pode ser um incentivo ao fim da imposição de medidas coercivas (Kakabadse, Figueira, Nicolopoulou, Hong Yang, Kakabadse & Özbilgin, 2015).

O presente estudo debruça-se sobre a análise do efeito da presença de mulheres nos cargos de administração das empresas europeias cotadas em três aspetos: na Qualidade dos Resultados (QR), no desempenho financeiro e no cumprimento dos padrões sociais. Desta forma, pretende-se aferir se a diversidade de género tem um impacto direto na qualidade da informação contabilística e, ainda, se existe um impacto indireto nesta por via do desempenho financeiro e da componente social.

A amostra utilizada no estudo é constituída por 157 empresas cotadas de 7 países da Zona Euro, considerando o período temporal que compreende os anos de 2010 a 2017. Para testar as hipóteses

sobre a QR, foi aplicada a medida que tem por base o modelo de Jones (Jones, 1991), conforme sugerido por Kothari *et al.* (2005), com o propósito de analisar o valor absoluto dos *accruals* discricionários. Os resultados da investigação evidenciam a inexistência de uma associação entre a presença de diretoras e a QR, por consequência da medição dos *accruals* discricionários. No âmbito dos efeitos indiretos, constata-se que, embora estas não impactem na *performance* financeira, tendem a impulsionar comportamentos socialmente responsáveis refletindo-se num maior *score* de Responsabilidade Social Empresarial (RSE). O estudo permite, ainda, concluir que a legislação de quotas de género, quer sejam obrigatórias ou voluntárias, não desencoraja a manipulação dos resultados, não se refletindo, por conseguinte, numa melhor QR.