



UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ
FACULDADE DE ECONOMIA, ADMINISTRAÇÃO, ATUÁRIA E
CONTABILIDADE
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO E
CONTROLADORIA
MESTRADO ACADÊMICO EM ADMINISTRAÇÃO E CONTROLADORIA

FRANCISCA EVERLENE NOGUEIRA PESSOA

IMPACTOS DA DIVERSIDADE DE GÊNERO NA ALTA GESTÃO E DA
RESPONSABILIDADE SOCIAL NA AGRESSIVIDADE FISCAL DE EMPRESAS
BRASILEIRAS

FORTALEZA

2019

FRANCISCA EVERLENE NOGUEIRA PESSOA

IMPACTOS DA DIVERSIDADE DE GÊNERO NA ALTA GESTÃO E DA
RESPONSABILIDADE SOCIAL NA AGRESSIVIDADE FISCAL DE EMPRESAS
BRASILEIRAS

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Administração e Controladoria da Universidade Federal do Ceará válido como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Administração e Controladoria.

Orientadora: Prof.^a Dr.^a Alessandra Carvalho de Vasconcelos

Co-orientadora: Prof.^a Dr.^a Jackeline Lucas Souza

FORTALEZA

2019

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação
Universidade Federal do Ceará
Biblioteca Universitária

Gerada automaticamente pelo módulo Catalog, mediante os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

- P567i Pessoa, Francisca Everlene Nogueira.
Impactos da diversidade de gênero na alta gestão e da responsabilidade social na agressividade fiscal de empresas brasileiras / Francisca Everlene Nogueira Pessoa. – 2019.
88 f. : il. color.
- Dissertação (mestrado) – Universidade Federal do Ceará, Faculdade de Economia, Administração, Atuária e Contabilidade, Programa de Pós-Graduação em Administração e Controladoria, Fortaleza, 2019.
Orientação: Profa. Dra. Alessandra Carvalho de Vasconcelos.
Coorientação: Profa. Dra. Jackeline Lucas Souza.
1. Diversidade de gênero na alta gestão. 2. Responsabilidade social corporativa. 3. Agressividade fiscal. 4. Teoria dos Stakeholders. 5. Teoria da Legitimidade. I. Título.

CDD 658

FRANCISCA EVERLENE NOGUEIRA PESSOA

IMPACTOS DA DIVERSIDADE DE GÊNERO NA ALTA GESTÃO E DA
RESPONSABILIDADE SOCIAL NA AGRESSIVIDADE FISCAL DE EMPRESAS
BRASILEIRAS

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Administração e Controladoria da Universidade Federal do Ceará válido como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Administração e Controladoria.

Aprovada em: ___/___/_____.

BANCA EXAMINADORA

Prof.^a Dr.^a Alessandra Carvalho de Vasconcelos (Orientadora)
Universidade Federal do Ceará (UFC)

Prof. Dr.^a Jackeline Lucas Souza (Co-orientadora)
Universidade Federal do Ceará (UFC)

Prof. PhD. José Ednilson de Oliveira Cabral
Universidade de Fortaleza (UNIFOR)

À Deus e aos meus pais, razões do meu existir.

AGRADECIMENTOS

“Nada temos a temer quanto ao futuro, a menos que nos esqueçamos como Deus tem nos conduzido no passado.” - Ellen G. White

E como Deus tem me conduzido! Ele tem agido de uma forma incrível em minha vida, pois tudo tem acontecido no tempo Dele, além de escolher tão bem as pessoas que coloca em meu caminho. Assim, agradeço, primeiramente, à Deus, pela concretização dos seus planos em minha vida.

Aos meus pais, Manoel Nogueira Pessoa e Francisca Nogueira de Oliveira, por serem a minha base e fonte de amor incondicional. Amo vocês!

Aos meus familiares, pois família não é uma coisa importante, é tudo! Em especial, ao meu irmão, Evercleison Pessoa, e à minha tia e primas, Iomara, Mayra e Rayane, por me acolherem e cuidarem tão bem de mim em Fortaleza. Palavras não seriam capazes de expressar o amor e gratidão que sinto!

Ao Renam, pelo amor, apoio e companheirismo em todos os momentos.

Às minhas professoras orientadoras, Alessandra Vasconcelos e Jackeline Lucas, pois Deus me presenteou não só com uma, mas com duas professoras que me acolheram e não só foram fundamentais para a elaboração deste trabalho, como me acompanham desde as monitorias na graduação. Obrigada pela parceria, pela dedicação e pelos valiosos ensinamentos.

Ao professor Ednilson Cabral, pela participação na banca examinadora e pelas contribuições ao desenvolvimento da pesquisa.

À minha amiga da graduação, do mestrado e da vida, Jeniffer Maia, que compartilha essa jornada, desde as noites em claro de ansiedade pelo resultado do processo seletivo até a dissertação. Faço das suas as minhas palavras: mais do que amiga, você é uma irmã!

À Renata Rouquayrol, pela amizade e pelo incentivo ao mestrado.

À Tatiana Aquino, pela amizade e por todo o apoio, em especial no processo seletivo do mestrado.

Aos meus amigos do mestrado, por dividirem os momentos difíceis e fazerem dessa jornada tão mais feliz. Em especial, à Andressa, Ítalo, Jacinta, Magali, Rafaela, Marusa e Adriano. Não consigo sequer descrever como teria sido mais difícil sem vocês.

Além de todos esses presentes em minha vida, ainda fui contemplada com pessoas incríveis na M. Dias Branco, a começar pela Magali, sem a qual esse sonho sequer existiria, além dos companheiros de coordenação Lara, Marilene, Sayonara, Suelen, João e Allan e por último, mas não menos especiais, Lenice, Letícia e Thaís.

Não poderia deixar de agradecer à Ivaneide Farias, ao Glauber Cavalcante e ao Dante Viana, pelo auxílio em diversos momentos do mestrado.

A todos os professores e servidores do Programa de Pós-Graduação em Administração e Controladoria (PPAC), pela atenção e apoio.

À Universidade Federal do Ceará (UFC), à Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES) e à Faculdade de Economia, Administração, Atuárias e Contabilidade (FEAAC), pelo suporte acadêmico.

"Live as if you were to die tomorrow. Learn as if you were to live forever."

(Mahatma Gandhi)

RESUMO

Ações gerenciais projetadas para a redução do pagamento de tributos estão, cada vez mais, caracterizando a paisagem corporativa, na qual as empresas, em busca da maximização de resultados, podem se engajar em atividades de agressividade fiscal, que consistem em atividades favoráveis à redução de impostos e ações propositadamente realizadas para evitar pagamentos de tributos e/ou obter benefícios fiscais (HANLON; HEITZMAN, 2010). Neste contexto, e sob os preceitos das Teorias dos *Stakeholders* e da Legitimidade, pelas quais as organizações devem considerar as necessidades das partes interessadas e legitimar os seus atos para evidenciar o cumprimento do contrato social existente entre as organizações e a sociedade, a diversidade de gênero nas organizações e a responsabilidade social corporativa podem ser reconhecidas como fatores que afetam a agressividade fiscal das empresas. À luz do exposto, a pesquisa tem como objetivo geral investigar a influência da diversidade de gênero na alta gestão e da responsabilidade social corporativa na agressividade tributária de empresas brasileiras. Trata-se de pesquisa descritiva, quantitativa e documental, com amostra composta por 83 empresas listadas na B3 S.A., cujos dados foram extraídos das Demonstrações Financeiras, Formulários de Referência e das bases de dados Economática® e CSRHub®. Além de estatística descritiva, foram utilizadas as técnicas de análise multivariada Análise de Correspondência Múltipla (ACM) e Regressão Linear Múltipla com dados em painel, considerando um horizonte temporal de cinco anos (2013-2017). O estudo se justifica diante da ampliação do debate acerca da agressividade fiscal, em um contexto institucional em que as autoridades fiscais, os acionistas e o público em geral preocupam-se com a responsabilidade tributária das empresas (HUSEYNOV; KLAMM, 2012). Os resultados indicaram influência negativa da presença feminina na diretoria e da responsabilidade social corporativa e suas dimensões social e de governança corporativa na agressividade fiscal das empresas, sinalizando que aquelas com maior diversidade de gênero na diretoria e comportamento socialmente responsável são menos agressivas, com o propósito de desempenhar suas responsabilidades sociais e adquirir legitimidade. Contudo, a dimensão ambiental da responsabilidade social corporativa apontou influência positiva na agressividade fiscal, sugerindo que as empresas podem aumentar propositadamente suas atividades ambientais para se proteger contra eventuais riscos reputacionais advindos das atividades agressivas de tributos. Destarte, em linhas gerais, a presença feminina e o comportamento socialmente responsável alinham-se à uma postura de preocupação com os interesses dos *stakeholders* e a legitimidade da empresa frente à sociedade, ratificando as recomendações da literatura quanto aos efeitos das características das empresas e do comportamento de gestão nas decisões fiscais no contexto de empresas brasileiras, em que o ambiente legal e econômico podem abrir espaço para comportamentos oportunistas, como atividades agressivas de tributos.

Palavras-chave: Diversidade de gênero na alta gestão. Responsabilidade social corporativa. Agressividade fiscal. Teoria dos *Stakeholders*. Teoria da Legitimidade.

ABSTRACT

Management actions designed to reduce tax payments are increasingly becoming a characteristic of the corporate landscape, in which companies, seeking to maximize results, can engage in activities of tax aggressiveness, which consists of activities favorable to the reduction of taxes and actions carried out to avoid tax payments and/or obtain tax benefits (HANLON; HEITZMAN, 2010). In this context, and under the precepts of Stakeholder and Legitimacy Theories, by which organizations must consider the needs of stakeholders and legitimize their actions to evidence the compliance with the existing social contract between organizations and society, gender diversity in organizations and corporate social responsibility can be recognized as factors that affect the tax aggressiveness of companies. In the light of FOREGOING, the research aims to investigate the influence of gender diversity on top management and corporate social responsibility on the aggressiveness of Brazilian companies. This research is descriptive, quantitative and documentary, with a sample composed by 83 companies listed in B3 S.A., whose data were extracted from the Financial Statements, Reference Forms, Economática® and CSRHub® databases. In addition to descriptive statistics, it was used the multivariate analysis of multiple correspondence analysis (MCA) and multiple linear regression with panel data, considering a time horizon of five years (2013-2017). The study is justified by the widening of the debate about tax aggressiveness, in an institutional context which tax authorities, shareholders and the general public are concerned with corporate tax responsibility (HUSEYNOV; KLAMM, 2012). The results indicated a negative influence of the female presence on the executive board and of corporate social responsibility and its social and corporate governance dimensions in the tax aggressiveness of companies, indicating that those with greater gender diversity on top management and socially responsible behavior are less aggressive with the purpose of fulfilling their social responsibilities and acquiring legitimacy. However, the environmental dimension of corporate social responsibility has shown a positive influence on tax aggressiveness, suggesting that companies can intentionally increase their environmental activities to protect themselves against possible reputational risks arising from aggressive tax activities. Thus, in general terms, the female presence and socially responsible behavior are aligned with a concern with the interests of stakeholders and the legitimacy of the company in front of society, ratifying the recommendations of the literature regarding the effects of the characteristics of the companies and the management behavior in tax decisions in the context of Brazilian companies, where the legal and economic environment can open space for opportunistic behavior, such as aggressive tax activities.

Keywords: Gender diversity in top management. Corporate social responsibility. Tax aggressiveness. Stakeholders Theory. Theory of Legitimacy.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 – Modelo teórico-conceitual proposto	35
Figura 2 – <i>Design</i> da pesquisa.....	43
Figura 3 – Mapa perceptual da associação entre agressividade fiscal (ETR), participação feminina e setor de atuação	52
Figura 4 – Mapa perceptual da associação entre agressividade fiscal (BTD), participação feminina e setor de atuação	53
Figura 5 – Mapa perceptual da associação entre agressividade fiscal (TTVA), participação feminina e setor de atuação	54
Figura 6 – Mapa perceptual da associação entre agressividade fiscal (ETR), responsabilidade social corporativa e setor de atuação	55
Figura 7 – Mapa perceptual da associação entre agressividade fiscal (BTD), responsabilidade social corporativa e setor de atuação	56
Figura 8 – Mapa perceptual da associação entre agressividade fiscal (BTD), responsabilidade social corporativa e setor de atuação	56

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Dimensões da RSC adotadas no estudo, conforme classificação da CSRHub®...	38
Quadro 2 – Variáveis de agressividade fiscal.....	39
Quadro 3 – Variáveis de controle do estudo	40
Quadro 4 – Resumo dos efeitos da diversidade de gênero na agressividade fiscal das empresas	62
Quadro 5 – Resumo dos efeitos da RSC e suas dimensões na agressividade fiscal das empresas	68
Quadro 6 – Confronto das hipóteses com os achados da pesquisa.....	70

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Composição da amostra da pesquisa	37
Tabela 2 – Distribuição setorial da amostra da pesquisa.....	37
Tabela 3 – Diversidade de gênero no conselho de administração sob a perspectiva temporal.	44
Tabela 4 – Diversidade de gênero no conselho de administração sob a perspectiva setorial...	45
Tabela 5 – Diversidade de gênero na diretoria sob a perspectiva temporal	45
Tabela 6 – Diversidade de gênero na diretoria sob a perspectiva setorial.....	46
Tabela 7 – RSC sob a perspectiva temporal	47
Tabela 8 – RSC sob a perspectiva setorial	47
Tabela 9 – ETR sob a perspectiva temporal	48
Tabela 10 – ETR sob a perspectiva setorial	48
Tabela 11 – BTM sob a perspectiva temporal.....	49
Tabela 12 – BTM sob a perspectiva setorial	50
Tabela 13 – TTVA sob a perspectiva temporal.....	50
Tabela 14 – TTVA sob a perspectiva setorial	51
Tabela 15 – Teste Qui-quadrado	51
Tabela 16 – Estatística descritiva das variáveis contínuas e discretas	57
Tabela 17 – Correlação de Pearson	58
Tabela 18 – Efeitos da presença feminina na alta gestão na agressividade fiscal (ETR).....	60
Tabela 19 – Efeitos da presença feminina na alta gestão na agressividade fiscal (BTM)	61
Tabela 20 – Efeitos da presença feminina na alta gestão na agressividade fiscal (TTVA).....	61
Tabela 21 – Efeitos da RSC na agressividade fiscal (ETR)	64
Tabela 22 – Efeitos das dimensões da RSC na agressividade fiscal (ETR).....	64
Tabela 23 – Efeitos da RSC na agressividade fiscal (BTM).....	65
Tabela 24 – Efeitos das dimensões da RSC na agressividade fiscal (BTM).....	66
Tabela 25 – Efeitos da RSC na agressividade fiscal (TTVA)	66
Tabela 26 – Efeitos das dimensões da RSC na agressividade fiscal (TTVA).....	67

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ACM	Análise de Correspondência Múltipla
AGF	Agressividade fiscal
ALAV	Alavancagem
AMB	Meio ambiente
B3	Brasil, Bolsa e Balcão
BTD	<i>Book-Tax Differences</i>
CEO	<i>Chief Executive Officer</i>
CFO	<i>Chief Financial Officer</i>
CEPAL	<i>Comisión Económica para América Latina y el Caribe</i>
DSJI	<i>Dow Jones Sustainability Index</i>
DVA	Demonstração do Valor Adicionado
ETR	<i>Effective tax rates</i>
GEN_CA	Diversidade de gênero no conselho de administração
GEN_Dir	Diversidade de gênero na diretoria
GOV	Governança corporativa
GRI	<i>Global Reporting Initiative</i>
INTANG	Intangibilidade
IR	Imposto de renda
ISE	Índice de Sustentabilidade Empresarial
MQO	Mínimos quadrados ordinários
POLS	<i>Pooled ordinary least squares</i>
ROA	<i>Return on assets</i>
RSC	Responsabilidade social corporativa
SOC	Social
SPSS	<i>Statistical Package for the Social Sciences</i>
STATA	<i>Data Analysis and Statistical Software</i>
TAM	Tamanho
TTVA	Taxa tributária sobre o valor adicionado
VIF	<i>Variance Inflation Factor</i>

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	13
1.1 Contextualização.....	13
1.2 Questão de pesquisa	17
1.3 Objetivos.....	17
1.3.1 <i>Objetivo geral</i>	17
1.3.2 <i>Objetivos específicos</i>	17
1.4 Justificativa	17
1.5 Estrutura da pesquisa	20
2 REFERENCIAL TEÓRICO	22
2.1 Teoria dos <i>Stakeholders</i> e Teoria da Legitimidade.....	22
2.2 Diversidade de gênero nas organizações	23
2.3 Responsabilidade social corporativa (RSC)	24
2.4 Agressividade fiscal	26
2.5 Estudos empíricos correlatos	28
2.6 Hipóteses de pesquisa e modelo teórico-conceitual proposto	30
3 METODOLOGIA	36
3.1 Tipologia da pesquisa	36
3.2 População e amostra da pesquisa.....	36
3.3 Coleta dos dados e operacionalização das variáveis.....	37
3.4 Tratamento dos dados	40
4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	44
4.1 Caracterização dos constructos	44
4.1.1 <i>Descrição da diversidade de gênero na alta gestão</i>	44
4.1.2 <i>Descrição da responsabilidade social corporativa</i>	47
4.1.3 <i>Descrição da agressividade fiscal</i>	48
4.2 Associação entre os constructos e o setor de atuação das empresas	51
4.3 Análise dos efeitos da diversidade de gênero na alta gestão e da responsabilidade social corporativa na agressividade fiscal das empresas	57
5 CONCLUSÃO	71
REFERÊNCIAS	75

1 INTRODUÇÃO

A presente seção contextua as principais temáticas da pesquisa, levando ao questionamento norteador da pesquisa e, em seguida, aos objetivos propostos no estudo. Na sequência, é exposta a justificativa da pesquisa, a fim de evidenciar a motivação para a sua realização, bem como as potenciais implicações nos meios acadêmico e profissional.

1.1 Contextualização

A sobrevivência e o crescimento das empresas no mercado dependem de uma série de fatores (MIOLA; ÁVILA; MALAQUIAS, 2012), dentre os quais se destacam a obtenção e manutenção de vantagens competitivas em relação às suas concorrentes (GOUVEIA; AFONSO, 2013) e o melhor gerenciamento de seus fluxos financeiros (FERREIRA; SILVA; DANI, 2007). Para tanto, as empresas buscam a redução das saídas de recursos, das quais os tributos constituem parcela significativa, muitas vezes a maior (BISOLO; BAGGIO, 2012; FERREIRA; SILVA; DANI, 2007; SANTOS; SOUZA, 2005).

Isto posto, as empresas podem se engajar em planejamento tributário com a finalidade de reduzir seus custos, aumentando sua lucratividade (HANLON; HEITZMAN, 2010; HANLON; SLEMROD, 2009; ROBINSON; KISES; WEAVER, 2010). A redução do pagamento de tributos mediante planejamento tributário é direcionada por um conjunto de atividades denominadas agressividade fiscal (CHEN et al., 2010).

Os termos agressividade fiscal, planejamento tributário e gerenciamento tributário podem ser usados de forma intercambiável (LAGUIR; STAGLIANÒ; ELBAZ, 2015). Dessa forma, para os fins desta pesquisa, adota-se o termo agressividade fiscal e a definição constitutiva exposta por Hanlon e Heitzman (2010), que a conceituam como o conjunto de atividades reais favoráveis à redução de tributos e ações que são, propositadamente, realizadas para evitar pagamentos de tributos e/ou obter benefícios fiscais.

Diversos estudos (CASTRO; FLACH, 2013; DESAI; DHARMAPALA, 2006; GOMES, 2016; GUIMARÃES; MACEDO; CRUZ, 2016; POTIN et al., 2016) relatam que a agressividade fiscal pode ser medida por meio da *effective tax rate* (ETR), que consiste na taxa efetiva de impostos, resultado da divisão das despesas com tributos sobre o lucro pelo resultado da empresa antes destes; e da *book-tax differences* (BTD), que equivale à diferença entre o lucro contábil e o lucro tributável. Adicionalmente, Martinez (2017) propõe como métrica a taxa tributária efetiva sobre o lucro adicionado, que consiste na divisão entre a carga tributária da Demonstração do Valor Adicionado (DVA) e o valor adicionado total a distribuir.

As decisões fiscais são indicativas de características da empresa ou comportamento de gestão (HUSEYNOV; KLAMM, 2012). Nesse contexto, destacam-se, dentre as características que podem exercer influência sobre a agressividade fiscal das empresas, a diversidade de gênero na alta gestão das organizações (FRANCIS et al., 2014; KHAOULA; ALI, 2012a; LANIS; RICHARDSON; TAYLOR, 2017; ZEMZEM; FTOUHI, 2013) e a responsabilidade social corporativa (DAVIS et al., 2016; HUSEYNOV; KLAMM, 2012; LAGUIR; STAGLIANÒ; ELBAZ, 2015; LANDRY; DESLANDES; FORTIN, 2013), focos desta investigação.

As características comportamentais tipicamente femininas tendem a exercer influência positiva sobre as dinâmicas das empresas, proporcionando a diversidade de ideias dentro das organizações (ARFKEN; BELLAR; HELMS, 2004), tendo se transformado em uma questão ética relevante para as organizações, que vêm sendo estimulada nas leis e códigos de governança nacional de diversos países (CARRASCO et al., 2015).

Assim, a importância de melhorar o equilíbrio entre os gêneros da alta gestão (diretorias e conselhos) das corporações é cada vez mais reconhecida em todo o mundo (KHAOULA; ALI, 2012a). Contudo, Carrasco et al. (2015) apontam que as mulheres participam menos do que os homens na estrutura de poder das organizações.

A diversidade de gênero na alta gestão das empresas proporciona a combinação das diferentes qualidades, características e experiência dos membros individuais em relação à tomada de decisão, permitindo as organizações testarem a diversidade de ideias, além de desenvolverem suas políticas públicas (ARFKEN; BELLAR; HELMS, 2004).

Kastlunger et al. (2010) sinalizam que as diferenças entre mulheres e homens podem ser geradas, não apenas pelas diferenças biológicas, mas particularmente por um conjunto de características ligadas ao gênero. As mulheres são mais avessas ao risco, particularmente em certos domínios econômicos e estão envolvidas menos do que os homens em comportamentos não éticos (CROSON; GNEEZY, 2009). Assim, em linhas gerais, os traços femininos estão relacionados ao comportamento socialmente desejável, enquanto os traços masculinos consistem no domínio, na competitividade e na agressividade (KASTLUNGER et al., 2010).

Destarte, a diversidade de gênero na alta gestão das empresas relaciona-se ao comportamento socialmente responsável das mesmas, bem como ao cumprimento dos regulamentos fiscais, tendo em vista as características comportamentais femininas. Isto posto, é esperado que as mulheres na alta gestão se envolvam e construam melhores relações com os *stakeholders* devido ao seu maior foco nas necessidades dos outros (GALBREATH, 2011).

As questões relativas ao bem-estar do público em geral, consideradas até recentemente responsabilidade do Estado, têm sido cada vez mais relacionadas às grandes corporações empresariais, em virtude de seu crescente poder econômico e político (HARARI; SITBON; DONYETS-KEDAR, 2013). Assim, a sociedade tem expectativas em relação ao comportamento e resultados das atividades empresariais (WOOD, 1991).

Nesse contexto, a responsabilidade social corporativa (RSC) consiste na contribuição das empresas ao desenvolvimento sustentável, que excede as exigências das leis e regulamentos, apresentando caráter de voluntariedade (IYER; LULSEGED, 2013). A RSC associa-se, portanto, à promoção de ações voluntárias projetadas pela empresa para melhorar as condições sociais ou ambientais (MACKEY; MACKEY; BARNEY, 2007). Entretanto, resta a dúvida de como as empresas que possuem um discurso orientado à sociedade se comportam no que tange ao pagamento de tributos (MARTINEZ; RAMALHO, 2014).

A redução no pagamento de tributos afeta o repasse de recursos ao governo (FREEDMAN, 2003; FREISE; LINK; MAYER, 2008), visto que a receita fiscal é fundamental à existência da sociedade e à provisão de bens públicos (AVI-YONAH, 2006). Dessa forma, a estratégia da empresa para reduzir ou evitar seus tributos pode causar prejuízos futuros quando relacionados à sociedade (FREEDMAN, 2003; MARTINEZ, 2017).

Poucas empresas fazem qualquer referência direta ao pagamento de tributos em seus relatórios sociais, mas suas reivindicações de ética, integridade, honestidade, transparência e responsabilidade devem ser aplicadas a todos os aspectos de suas operações (PREUSS, 2010). Dessa forma, o pagamento de tributos fornece um teste decisivo às reivindicações corporativas de responsabilidade social, pois envolve transferências de riqueza e a evasão artificial não pode ser facilmente conciliada com reivindicações de conduta empresarial ética (SIKKA, 2010).

Haja vista que o pagamento da participação justa dos tributos consiste em um componente importante da RSC, as empresas socialmente responsáveis que se preocupam com a preservação de sua boa reputação devem ser menos agressivas em termos tributários (LANDRY; DESLANDES; FORTIN, 2013).

Diante do exposto, esta investigação fundamenta-se nos preceitos da Teoria dos *Stakeholders* e da Teoria da Legitimidade, em um contexto no qual os gestores formulam e implementam suas estratégias visando à satisfação de todas as partes interessadas na empresa (FREEMAN; MCVEA, 2000) e a organização necessita demonstrar constantemente à sociedade a sua importância, legitimando os seus atos e evidenciando o cumprimento do contrato social existente entre as organizações e a sociedade (BEUREN; SÖTHER, 2009).

Pela Teoria dos *Stakeholders*, os gestores devem tomar as decisões acerca das atividades da empresa considerando as perspectivas de todos que são afetados por ela (FREEMAN, 1984). Destarte, as características comportamentais femininas e a postura de responsabilidade social corporativa das empresas devem ser inconsistentes com a agressividade fiscal. Isto porque a agressividade fiscal pode ter um efeito prejudicial sobre a sociedade como um todo (RICHARDSON; TAYLOR; LANIS, 2013).

A Teoria da Legitimidade baseia-se na premissa de que a empresa opera na sociedade por meio de um contrato social, atuando dentro dos limites impostos pela sociedade (PATTEN, 1992), tendo sua legitimidade ameaçada quando existe disparidade entre os seus valores e os da sociedade (DOWLING; PFEFFER, 1975). Assim, a empresa se compromete a realizar várias ações socialmente desejadas em troca de aprovação dos seus objetivos e de sua sobrevivência (GUTHRIE; PARKER, 1989). Considerando o pagamento integral dos tributos como uma parte fundamental de tal contrato social, as empresas devem evitar atividades de agressividade fiscal (HARARI; SITBON; DONYETS-KEDAR, 2013).

Em síntese, com base nas recomendações da literatura, considera-se que a diversidade de gênero na alta gestão pode exercer influência sobre a agressividade fiscal, considerando a Teoria dos *Stakeholders*, pela qual as características comportamentais femininas revelam maior foco às necessidades das partes interessadas (GALBREATH, 2011), bem como ao comportamento ético (CROSON; GNEEZY, 2009). Ademais, a RSC pode influenciar a agressividade fiscal das empresas, sob o escopo das Teorias dos *Stakeholders* e da Legitimidade, as quais sugerem, em linhas gerais, que as corporações devem ser menos agressivas, a fim de desempenhar suas responsabilidades sociais e ganhar legitimidade dentro da sociedade (LANIS; RICHARDSON, 2011).

O estudo contribui para a discussão no mercado de capitais brasileiro, tendo em vista o interesse em explorar a temática relativa à agressividade fiscal dentro do ambiente de países emergentes (MARTINEZ; RAMALHO, 2014; SANTANA; REZENDE, 2016; SILVA; REZENDE, 2017), o que se reverte de grande importância devido às características da região (PAES, 2013).

Os países da América Latina caracterizam-se por um baixo *enforcement* legal de proteção aos acionistas minoritários (LA PORTA; LOPEZ-DE-SILANES; SHLEIFER, 1999), o que pode aumentar o potencial de problemas de agência (SANTIAGO-CASTRO; BROWN, 2007). Ademais, a região tem sido caracterizada por instabilidade econômica, o que resultou na intensificação dos processos inflacionários e, conseqüentemente, em um aumento generalizado da evasão fiscal (CEPAL, 2018).

Destarte, o ambiente legal e econômico em que se situam as empresas brasileiras pode abrir espaço para comportamentos oportunistas, como atividades agressivas de tributos, o que endossa a realização do estudo da influência da diversidade de gênero na alta gestão e da responsabilidade social corporativa na agressividade fiscal no contexto nacional.

1.2 Questão de pesquisa

Tendo em vista a contextualização realizada, formula-se a seguinte questão de pesquisa: Qual a influência da diversidade de gênero na alta gestão e da responsabilidade social corporativa na agressividade tributária de empresas brasileiras?

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo geral

À luz do exposto, a pesquisa tem como objetivo geral investigar a influência da diversidade de gênero na alta gestão e da responsabilidade social corporativa na agressividade tributária de empresas brasileiras.

1.3.2 Objetivos específicos

A fim de atender ao objetivo geral, foram traçados como objetivos específicos:

- i. Caracterizar o perfil das empresas quanto à diversidade de gênero na alta gestão, responsabilidade social corporativa e agressividade fiscal;
- ii. Verificar as associações entre diversidade de gênero na alta gestão e responsabilidade social corporativa e a agressividade fiscal das empresas e o setor de atuação das empresas;
- iii. Verificar a relação entre a diversidade de gênero na alta gestão e a agressividade fiscal das empresas;
- iv. Identificar a influência da responsabilidade social corporativa na agressividade fiscal das empresas.

1.4 Justificativa

O intuito principal do desenvolvimento deste estudo consiste em compreender como, no Brasil, as características comportamentais femininas nas organizações e a postura socialmente responsável das empresas relacionam-se com o nível de agressividade fiscal

adotado por estas. Isto porque ações gerenciais projetadas exclusivamente para minimizar tributos corporativos por meio de atividades agressivas de tributação estão, cada vez mais, caracterizando a paisagem corporativa em muitos países (LANIS; RICHARDSON, 2011), representando um fator-chave em muitas decisões corporativas (LANIS; RICHARDSON; TAYLOR, 2017).

Tem havido um interesse crescente das organizações no gênero de altos executivos e membros dos conselhos de administração de empresas (KHAOULA; ALI, 2012a), tendo em vista as vantagens, apontadas pela literatura, associadas à presença de mulheres na alta gestão das corporações (ARFKEN; BELLAR; HELMS, 2004; MAHADEO; SOOBAROYEN; HANUMAN, 2012).

Lanis, Richardson e Taylor (2017) e Zemzem e Ftouhi (2013) sugerem que a diversidade de gênero nas empresas está relacionada ao seu envolvimento em planejamento tributário agressivo. Nesse escopo, alguns estudos (BOUSSAIDI; HAMED, 2015; FRANCIS et al., 2014; KHAOULA; ALI, 2012b; LANIS; RICHARDSON; TAYLOR, 2017; ZEMZEM; FTOUHI, 2013) têm evidenciado a necessidade de pesquisas que se centrem na ligação entre a diversidade de gênero na alta gestão e agressividade tributária.

Existe, ainda, um crescente interesse nos temas associados à RSC, tendo em vista a exigência, por parte da sociedade, de que as organizações se adequem aos comportamentos com o objetivo de tornarem-se socialmente responsáveis, atendendo aos interesses das partes relacionadas às empresas (ALMEIDA; SILVA; OLIVEIRA, 2015).

A temática agressividade tributária, por sua vez, tem obtido destaque em face de uma combinação de fatores políticos, econômicos e tecnológicos, que têm impulsionado o foco do interesse público para as decisões corporativas, em especial aquelas relativas à tributação (GUENTHER, MATSUNAGA; WILLIAMS, 2017; WILDE; WILSON, 2017).

Assim, observa-se um aumento considerável na literatura sobre as áreas de diversidade de gênero na alta gestão, RSC e agressividade fiscal corporativa, contudo, pouca atenção tem sido dada ao relacionamento entre essas temáticas (CARROLL; JOULFAIAN, 2005; HANLON; HEITZMAN, 2010; LAGUIR; STAGLIANÒ; ELBAZ, 2015; LANIS; RICHARDSON; TAYLOR, 2017; MOSER; MARTIN, 2012) e aqueles que o fizeram não encontraram evidências conclusivas, apresentando resultados algumas vezes contraditórios (BOUSSAIDI; HAMED, 2015; CARROLL; JOULFAIAN, 2005; DAVIS et al., 2016; HOI; WU; ZHANG, 2013; HUSEYNOV; KLAMM, 2012; KHAOULA; ALI, 2012a; LAGUIR; STAGLIANÒ; ELBAZ, 2015; LANIS; RICHARDSON, 2012).

Tendo em vista que ações gerenciais exclusivamente destinadas a minimizar os tributos corporativos por meio de práticas de agressividade fiscal estão se tornando cada vez mais comuns no panorama empresarial mundial (MARTINEZ, 2017), em um contexto em que os impostos das empresas são usados pelo governo para financiar a provisão de bens públicos na sociedade (FREEDMAN, 2003; CHRISTENSEN; MURPHY, 2004) e a presença de mulheres nas empresas e as políticas de responsabilidade social corporativa devem assegurar que as empresas atendam às suas responsabilidades fiscais corporativas (LANIS; RICHARDSON; TAYLOR, 2017), justifica-se a realização desta investigação. Desta forma, o presente estudo contribuirá para um melhor entendimento destas relações no contexto das empresas brasileiras.

Até o momento, há uma falta de pesquisas que tenham investigado a associação entre gênero e agressividade fiscal nas empresas (LANIS; RICHARDSON; TAYLOR, 2017). Quanto à relação entre responsabilidade social corporativa e agressividade fiscal, por sua vez, a maioria das pesquisas foi realizada no contexto estadunidense (COL; PATEL, 2016; DAVIS et al., 2016; HOI; WU; ZHANG, 2013; HUSEYNOV; KLAMM, 2012), canadense (LANDRY; DESLANDES; FORTIN, 2013; ZENG, 2016), no mercado australiano (LANIS; RICHARDSON, 2012) e em empresas europeias (KIESEWETTER; MANTHEY, 2017), mas não foi amplamente explorado em que medida essas descobertas e suas explicações se aplicam a outros países (LAGUIR; STAGLIANÒ; ELBAZ, 2015).

Desta forma, investigações na área tributária despertam interesses nacional e internacional. Existem lacunas relevantes na literatura internacional (HANLON; HEITZMAN, 2010) e as pesquisas podem despertar o interesse em conhecer os fenômenos e objeto de estudo em países emergentes (MARTINEZ; RAMALHO, 2014; SANTANA; REZENDE, 2016; SILVA; REZENDE, 2017). No caso do Brasil, existem muitos pontos a serem investigados em face das especificidades da realidade do país (MARTINEZ, 2017).

Paes (2013) afirma que os sistemas tributários diferem entre os países, tanto em relação ao seu peso para a sociedade quanto à forma como estes se estruturam ao redor do mundo. O autor aponta, ainda, que o tamanho e a composição da carga tributária têm efeitos econômico e social direto sobre a população.

O ambiente institucional, caracterizado por um baixo *enforcement* legal de proteção aos acionistas minoritários (LA PORTA; LOPEZ-DE-SILANES; SHLEIFER, 1999) pode influenciar o comportamento oportunístico do acionista controlador na busca de benefícios privados (DURNEV; KIM, 2005), enquanto o ambiente econômico tem sido de profundas transformações em questões fiscais na América Latina, onde se insere o Brasil (CEPAL, 2018).

Ressalta-se que a intensificação dos processos inflacionários na América Latina resultou em aumento generalizado da evasão fiscal, desencadeando a implementação de ajustes fiscais rigorosos com o intuito de melhorar o cumprimento fiscal e alcançar estabilidade macroeconômica e sustentabilidade fiscal no menor tempo possível (CEPAL, 2018), evidenciando a associação entre o contexto brasileiro e a prática de agressividade fiscal por parte das empresas. Ademais, o fato de o sistema tributário brasileiro ser considerado muito complexo e o peso dos impostos sobre a estrutura de custos das empresas e sobre o ambiente de negócios muito elevado enseja atividades voltadas à redução da carga tributária pelas organizações (ARAÚJO et al., 2018).

Assim, a presente pesquisa apresenta como diferencial o contexto do estudo no Brasil, tendo em vista a necessidade de retratar a realidade de países emergentes. Ressalta-se, ainda, o caráter inédito do estudo por contemplar a investigação dos efeitos de dois constructos – diversidade de gênero na alta gestão e responsabilidade social corporativa – sobre o gerenciamento tributário das empresas.

Destarte, o estudo proposto apresenta contribuições tanto para o mercado, em face da preocupação das autoridades fiscais, acionistas e do público em geral com a responsabilidade tributária das empresas (HUSEYNOV; KLAMM, 2012), quanto para o ambiente acadêmico, com o desenvolvimento do debate acerca do papel exercido pela diversidade de gênero na alta gestão e pela responsabilidade social corporativa nas decisões empresariais, podendo impactar a agressividade tributária.

1.5 Estrutura da pesquisa

Esta pesquisa está estruturada em cinco seções, sendo a primeira introdutória, que concentrou o contexto do estudo, o questionamento de pesquisa, os objetivos que norteiam o estudo, bem como a justificativa para a sua realização, pautada nas potenciais contribuições do estudo.

Na sequência, é apresentado o referencial teórico da pesquisa, dividido em cinco subseções. A princípio, aborda-se as teorias que fundamentam o estudo, além das temáticas diversidade de gênero na alta gestão das empresas, responsabilidade social corporativa e agressividade fiscal, separadamente, definindo os constructos e abordando suas formas de mensuração. Em seguida, evidencia-se os estudos empíricos correlatos acerca da relação entre os constructos. Por fim, são propostas as hipóteses da pesquisa a fim de responder ao questionamento que norteia o trabalho e sugere-se o modelo teórico-conceitual da pesquisa.

Na terceira seção, é exposta a metodologia do trabalho, com a classificação da tipologia da pesquisa, definição da população de pesquisa e dos procedimentos utilizados para a coleta dos dados e operacionalização das variáveis, bem como o tratamento adotado para alcance dos objetivos de pesquisa.

A quarta seção destina-se à apresentação e análise dos resultados encontrados no estudo, discutidos à luz da literatura. Por fim, a quinta seção apresenta as principais conclusões do estudo e sugestões para pesquisas futuras.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

A seção tem como finalidade apresentar o embasamento teórico da pesquisa, abordando as teorias que fundamentam a investigação proposta, bem como as temáticas diversidade de gênero na alta gestão, responsabilidade social corporativa e agressividade tributária, uma síntese de estudos empíricos correlatos, e a proposição das hipóteses da pesquisa e do modelo teórico-conceitual.

2.1 Teoria dos *Stakeholders* e Teoria da Legitimidade

Stakeholders são todas as partes interessadas que influenciam a empresa e, em visão mais ampliada, que são influenciados por ela no curso de suas atividades (SOUSA; ALMEIDA, 2003). A Teoria dos *Stakeholders* fornece uma perspectiva fundamentada sobre como as empresas devem gerenciar seus relacionamentos com as partes interessadas para garantir um sucesso corporativo sustentável (PARMAR et al., 2010).

Considerando que a existência a longo prazo das empresas depende do suporte e da aprovação de todos os públicos envolvidos com a firma (JENSEN, 2001), os gestores devem formular e implementar suas estratégias visando à satisfação destes, em vez de maximizarem os direitos de um único grupo em detrimento dos demais (FREEMAN; MCVEA, 2000). Dessa forma, considerando os preceitos da Teoria dos *Stakeholders*, os gestores devem tomar suas decisões levando em consideração as perspectivas de todas as partes interessadas (FREEMAN, 1984; JENSEN, 2001).

A Teoria da Legitimidade, por sua vez, trata da existência de uma espécie de contrato social entre as organizações e a sociedade, representando um conjunto de expectativas implícitas ou explícitas de seus membros acerca da forma como devem operar (SHOKER; SETHI, 1973). Essa ideia central implica na necessidade de a organização demonstrar constantemente à sociedade a sua importância, legitimando os seus atos e evidenciando o cumprimento desse contrato social (BEUREN; SÖTHER, 2009).

A Teoria da Legitimidade propõe, portanto, que a RSC é uma resposta às pressões ambientais envolvendo forças sociais, políticas e econômicas (UMOBONG; AGBURUGA, 2018) e as empresas procuram legitimar e sustentar suas relações no ambiente social e político, em geral, em que operam, pois, sem essa legitimidade, não sobreviverão, independentemente da sua situação financeira (GRAY; KOUHY; LAVERS, 1995). Assim, espera-se que a alta gestão invista em aspectos não financeiros para melhorar e manter sua reputação e legitimidade (SHAFI; AMRAN; GANESAN, 2018).

Destarte, considerando os preceitos das Teorias dos *Stakeholders* e da Legitimidade, os gestores devem tomar as decisões acerca das atividades da empresa considerando as perspectivas dos *stakeholders* (FREEMAN, 1984) e buscando a legitimidade por meio do alinhamento entre os seus valores e os da sociedade (DOWLING; PFEFFER, 1975). Nesse contexto, as características comportamentais femininas relacionam-se ao maior foco às necessidades das partes interessadas (GALBREATH, 2011), e as corporações devem buscar desempenhar suas responsabilidades sociais e ganhar legitimidade dentro da sociedade (LANIS; RICHARDSON, 2011).

2.2 Diversidade de gênero nas organizações

Nas últimas décadas, aconteceram expressivas mudanças no mercado de trabalho e, acompanhando esta tendência, as mulheres estão, progressivamente, aumentando sua presença no ambiente corporativo (MELO; CONSIDERA; DI SABATTO, 2007). Assim, a importância de melhorar o equilíbrio entre os gêneros dos conselhos corporativos tem sido cada vez mais reconhecida em todo o mundo (KHAOULA; ALI, 2012a).

Contudo, as mulheres participam menos do que os homens na estrutura de poder das organizações (CARRASCO et al., 2015), representando uma baixa percentagem nas posições de topo (KHAOULA; ALI, 2012a).

Os defensores da diversidade relatam que manter diferentes opiniões torna as equipes diversas e as fazem tomar decisões de melhor qualidade, com pontos de vista de grupos sub-representados sendo expostos (MCLEOD; LOBEL, 1992). Nessa perspectiva, a diversidade de gênero nas organizações representa um dos múltiplos aspectos da diversidade (LÜCKERATH-ROVERS, 2010), que consiste nas diferenças relevantes que particularizam um indivíduo em relação ao outro (KREITZ, 2008).

Kastlunger et al. (2010) consideram que as diferenças entre mulheres e homens podem ser geradas, não apenas pelas diferenças biológicas, mas particularmente por um conjunto de características ligadas ao gênero. As diferenças comportamentais estão ligadas à forma de planejamento e tomada de decisão em grupo, ao grau de tolerância ao risco e ao nível de excesso de confiança (ITTONEN; PENI, 2012).

A literatura sobre gênero aponta, em linhas gerais, que as mulheres em altas posições estão melhor preparadas para as reuniões (HUSE; SOLBERG, 2006), são mais avessas ao risco (FRANCIS et al., 2014), são mais conservadoras e menos confiantes do que os homens

(BONNER, 2008) e são mais atentas às preocupações sociais e se concentram mais em comportamentos éticos (BERNARDI; THREADGILL, 2010).

As mulheres tendem a apoiar e manter relacionamentos mais do que os homens, concentrando-se mais prontamente nas necessidades dos outros do que em suas próprias necessidades (HATER; BASS, 1988; HISRICH; BRUSH, 1984). Assim, espera-se que as mulheres nas organizações se envolvam e construam melhores relações com as partes interessadas devido ao seu maior foco nas necessidades dos outros, posicionando as empresas não apenas para entender melhor as demandas sociais de sua base constituinte, mas também para evitar erros dispendiosos com decisões estratégicas (GALBREATH, 2011). Acredita-se que essa orientação auxilie na formulação de estratégias e nas decisões tomadas em relação às políticas da empresa (RICHARDSON; TAYLOR; LANIS, 2016).

Além disso, as executivas possuem padrões éticos e morais mais elevados, exibem maior pensamento independente e facilitam decisões mais informadas que aumentam o nível de transparência e o grau de confiabilidade da organização (RICHARDSON; TAYLOR; LANIS, 2016).

A pesquisa sobre gênero pressupõe que homens e mulheres formam grupos homogêneos distintos, seja na alta gestão, conselhos de administração ou comitês de auditoria (KHLIF; ACHEK, 2017). Destarte, a diversidade de gênero é considerada neste trabalho, tendo em vista a presença feminina na alta gestão, representada pela diretoria executiva e pelos conselhos de administração das empresas.

Tendo em vista que o gênero feminino pode estar relacionado ao comportamento socialmente desejável (KASTLUNGER et al., 2010), a subseção seguinte trata da temática relativa à responsabilidade social corporativa.

2.3 Responsabilidade social corporativa (RSC)

Das crescentes exigências sociais e ambientais sobre as empresas, surgiu a necessidade de avaliar a responsabilidade social da empresa (CRISÓSTOMO; OLIVEIRA, 2016), definida pela Comissão Europeia (2011) como ações voluntárias por parte das empresas visando integrar a sociedade e o meio ambiente.

A RSC relaciona-se, segundo Mackey, Mackey e Barney (2007), às ações voluntárias projetadas pelas empresas para melhorar as condições sociais ou ambientais, sendo um aspecto decisivo e um fator-chave no sucesso e na sobrevivência de uma corporação (LAGUIR; STAGLIANÒ; ELBAZ, 2015), posto que, ao garantir a sustentabilidade e a

sobrevivência de um negócio, concentrar-se apenas na maximização do lucro pode impactar a empresa no longo prazo (SHAFAI; AMRAN; GANESAN, 2018).

Ressalta-se o caráter voluntário das divulgações de informações de responsabilidade social corporativa, o que levou à fundação, em 1997, nos Estados Unidos, da *Global Reporting Initiative* (GRI). Esta surgiu pela necessidade de padronizar os relatórios de sustentabilidade, a fim de obter uma melhor análise e comparabilidade das informações (FREITAS; FREIRE, 2017). O modelo GRI propõe um guia de orientação às empresas para relatarem seus aspectos sociais, ambientais e econômicos (DEEGAN; UNERMAN, 2011), consistindo em uma estrutura de divulgação voluntária de informações de sustentabilidade empresarial (LOZANO; HUISINGH, 2011).

Ademais, para a mensuração da responsabilidade social corporativa, diversos índices, *rankings* e recomendações foram criados por diferentes organizações e bolsas de valores. As bolsas de valores de Nova Iorque, Londres e São Paulo criaram índices baseados nas dimensões econômica, social e ambiental: *Dow Jones Sustainability Index* (DJSI), FTSE4Good e Índice de Sustentabilidade Empresarial (ISE), respectivamente, utilizados em alguns estudos como *proxies* de responsabilidade social corporativa.

Neste trabalho, adotou-se a classificação de RSC realizada pela CSRHub®, uma empresa privada que publica uma longa história de rastreamento e classificação de desempenho de RSC em todo o mundo, afirmando ser o maior banco de dados de avaliações de sustentabilidade corporativa do mundo e, principalmente, que adere às diretrizes da GRI (AGGARWAL, 2013).

A classificação de responsabilidade social corporativa da CSRHub® leva em consideração quatro dimensões: comunidade, funcionários, meio ambiente e governança. Assim, a RSC é mensurada neste estudo por meio do compromisso da empresa com a comunidade e os funcionários, o meio ambiente e a governança corporativa. Destaca-se que a classificação de responsabilidade social corporativa da CSRHub® já foi adotada para avaliação da RSC em diversos estudos, tais como: Bouvain, Baumann e Lundmark (2013); Bu et al. (2013); Kang e Fornes (2017); Westermann, Niblock e Kortt (2017), dentre outros.

No trabalho, as dimensões da CSRHub® são analisadas da seguinte forma: dimensão social (comunidade e funcionários), ambiental (de meio ambiente) e de governança. A dimensão social envolve a criação de um diálogo social formal para levar em consideração os interesses das partes interessadas no processo de tomada de decisão (BANSAL, 2005); a dimensão ambiental se concentra na adoção de sistemas de gerenciamento para gerenciar sistematicamente os impactos ambientais de uma empresa (KOVACS, 2008); e a dimensão de

governança reflete o compromisso da alta administração com as questões de responsabilidade social ao equilibrar a criação de valor para os acionistas com a proteção do valor das partes interessadas (LAW, 2011).

Diante do que foi discutido, a próxima subseção irá abordar a temática referente à agressividade fiscal.

2.3 Agressividade fiscal

A agressividade fiscal (ou *tax aggressiveness*) consiste no comportamento de tentar evitar ou minimizar o ônus tributário explícito para a corporação (MARTINEZ, 2017). Corroborando tal definição, Slemrod e Yitzhaki (2002) e Slemrod (2004) conceituam agressividade fiscal como uma ampla gama de operações com o único objetivo de reduzir o total da dívida tributária.

Martinez (2017) assevera que a entidade mais agressiva tributariamente, ao realizar uma transação, assegura-se à utilização em cada oportunidade da opção que permite minimizar os impostos. O autor afirma, ainda, que, quando opera em regimes onde a lei fiscal é incerta ou aberta à interpretação, a empresa tenderá a assumir a posição fiscal que lhe seja mais favorável, buscando sempre, ao estruturar suas ações, as formas e alternativas que garantem a maior economia tributária (MARTINEZ, 2017).

Chen et al. (2010), por sua vez, relacionam a agressividade tributária ao planejamento tributário ao defini-la como um conjunto de atividades que direcionam a redução dos pagamentos dos tributos mediante planejamento tributário. Destarte, os termos agressividade fiscal, planejamento tributário e gerenciamento tributário podem ser usados de forma intercambiável (LAGUIR; STAGLIANÒ; ELBAZ, 2015).

Gouveia e Afonso (2013) definem planejamento tributário como a análise das decisões empresariais cujo impacto tributário seja o menos oneroso possível. Complementarmente, Castro e Flach (2013) aduzem que a governança tributária se destaca pela correta utilização e aproveitamento de impostos para melhor gerenciamento e redução de custos tributários, tendo como consequência o aumento do lucro e a prevenção de riscos que possam afetar a situação futura da empresa.

Nesse contexto, Hanlon e Slemrod (2009) expõem que os acionistas têm interesse em diminuir o pagamento dos tributos com a finalidade de aumentar o valor da empresa. Portanto, diante dos altos custos tributários, torna-se imprescindível reduzi-los para maximizar os resultados econômico-financeiros das empresas (RIBEIRO; MÁRIO, 2008). Martinez

(2017) elucida que, inevitavelmente, surge a dúvida do que é válido fazer para reduzir, postergar ou afastar a incidência de tributos, sendo esta definição uma tarefa difícil (LIETZ, 2013).

As atividades reais favoráveis à redução de tributos e às ações que são, propositadamente, realizadas para evitar pagamentos de impostos e/ou obter benefícios fiscais colaboram para definir a agressividade fiscal (HANLON; HEITZMAN, 2010). Nessa perspectiva, as práticas de planejamento tributário podem conduzir à redução das obrigações tributárias, porém, dependendo do grau de intensidade e legalidade em como essas práticas são adotadas, define-se o seu grau de agressividade tributária (MARTINEZ, 2017).

Para Martinez (2017), o grau de agressividade tributária mensura o ímpeto do sujeito passivo em reduzir o seu ônus fiscal em tributos explícitos. O autor preceitua, ainda, que na medida em que se aumenta o grau de agressividade tributária, incrementa-se o risco fiscal de que as transações no seu aspecto tributário serão desconsideradas pela autoridade fiscal (MARTINEZ, 2017).

Ressalta-se que a agressividade tributária pode variar entre os diferentes setores de atuação das empresas (LANIS; RICHARDSON, 2012; RICHARDSON; TAYLOR; LANIS, 2016), tendo em vista que o pagamento de impostos corporativos, por sua vez, varia amplamente entre os setores (FRANCIS et al., 2014; KHAOULA; ALI, 2012b).

As *proxies* mais difundidas para a agressividade fiscal (CASTRO; FLACH, 2013; DESAI; DHARMAPALA, 2006; GOMES, 2016; GUIMARÃES; MACEDO; CRUZ, 2016; POTIN et al., 2016) consistem na taxa de imposto efetiva (*Effective Tax Rates – ETR*) e na diferença entre o lucro contábil e o lucro tributável (*Book-Tax Differences –BTD*). Nesse sentido, Hanlon e Heitzman (2010) concluem, ao realizar uma revisão de pesquisas tributárias, serem a ETR e BTD medidas importantes de captura de agressividade fiscal, sendo, dessa forma, utilizadas nesta pesquisa.

A ETR é calculada pela divisão entre a despesa de tributos sobre o lucro pelo resultado antes dos tributos (FORMIGONI; ANTUNES; PAULO, 2009; GOMES, 2016; GUIMARÃES; MACEDO; CRUZ, 2016), tendo sido apresentada por Hanlon e Heitzman (2010) como medida que capta o percentual de tributos incidente sobre os resultados das empresas (despesa total com impostos/lucro antes dos impostos).

A BTD $[(\text{lucro antes do IR} - \text{lucro real})/\text{ativo total}]$, por sua vez, consiste na diferença entre o lucro contábil e o lucro tributável, que tem como origem o desalinhamento entre as normas contábeis e as normas tributárias (FORMIGONI; ANTUNES; PAULO, 2009; GOMES, 2016; GUIMARÃES; MACEDO; CRUZ, 2016), tendo sido apresentada por Mills (1998) e demonstrando maior agressividade à medida que seu valor positivo aumenta.

Adicionalmente, Martinez (2017) sugere uma métrica voltada para as empresas brasileiras, que parte da Demonstração do Valor Adicionado (DVA), definida como a carga tributária da DVA/Valor Adicionado Total a Distribuir. Ressalta-se que essa métrica mensura a agressividade em várias perspectivas possíveis – todos os tributos, no âmbito federal, estadual e municipal (FERNANDES; MARTINEZ; NOSSA, 2013).

A subseção a seguir apresenta as investigações encontradas na literatura, que nortearam a construção das hipóteses da pesquisa.

2.4 Estudos empíricos correlatos

Alguns estudos abordaram a influência da diversidade de gênero na alta gestão e da responsabilidade social corporativa sobre a agressividade fiscal, separadamente.

No que tange à relação entre a diversidade de gênero e a agressividade fiscal, Francis et al. (2014) investigaram o efeito do gênero do diretor financeiro (*Chief Financial Officer* – CFO) na agressividade tributária corporativa em empresas norte-americanas que experimentaram uma transição de CFO de homem para mulher, comparando o grau de agressividade fiscal dessas empresas durante os períodos pré e pós-transição. Os resultados indicaram que as CFOs estavam associadas à menor agressividade tributária em comparação com suas contrapartes masculinas. No geral, o estudo estabeleceu o gênero do CFO como um importante determinante da agressividade tributária.

De maneira oposta, os resultados do estudo de Khaoula e Ali (2012a), que examinaram o efeito da diversidade demográfica de gênero no planejamento tributário corporativo usando uma amostra de 300 empresas americanas da S&P 500 para os períodos de 1996-2009, indicaram que a diversidade de gênero no conselho não foi significativa e não teve efeito sobre o planejamento tributário.

Lanis, Richardson e Taylor (2017) examinaram o impacto da diversidade de gênero do conselho de administração na agressividade fiscal das empresas com base em uma amostra de 418 empresas americanas, de 2006 a 2009. Os resultados da regressão dos mínimos quadrados comuns demonstraram uma associação negativa e significativa entre a representação feminina no conselho e a agressividade fiscal.

Antunes e Martinez (2018) investigaram, no contexto brasileiro, a relação entre gênero e a agressividade do planejamento fiscal, ao identificar se as *Chief Executive Officer* (CEOs) femininas estão associadas à menor ou maior agressividade fiscal em comparação com seus pares do sexo masculino. Com uma amostra de 32 empresas brasileiras e análise do período

de 2009 a 2014, os resultados indicaram que as empresas brasileiras que possuem CEO feminina no comando são menos agressivas em seu planejamento fiscal.

Quanto à influência da RSC na agressividade fiscal, Davis et al. (2016) investigaram a relação entre o pagamento de impostos e a responsabilidade social corporativa, no contexto estadunidense. Os autores examinaram as alíquotas efetivas de impostos (ETR) e dados de RSC oriundos da base de dados KLD de 2006 a 2011, encontrando, por meio de regressão, evidência de que os pagamentos de impostos corporativos e a RSC funcionam como substitutos, ao passo que as empresas que se envolvem em atividades agressivas de impostos aumentam suas atividades de RSC para compensar quaisquer percepções negativas.

Nesse sentido, Zeng (2018) pesquisou a relação entre a RSC e a agressividade fiscal em um cenário internacional. Usando empresas listadas de 35 países e com a ETR e a BTM das empresas como medidas de agressividade fiscal, o estudo encontrou fortes evidências de que a RSC está positivamente relacionada à agressividade fiscal. No geral, os resultados encontrados indicaram que a relação entre RSC e agressividade fiscal é complexa e varia de acordo com o ambiente legal e institucional de um país.

Laguir, Staglianò e Elbaz (2015), ao examinarem como as atividades de responsabilidade social corporativa afetam a agressividade fiscal das empresas francesas para o período 2003-2011, encontraram que a agressividade fiscal depende da natureza das atividades de RSC em que as empresas atuam, ao passo que quanto maior o nível da dimensão social da RSC, menor o nível de agressividade tributária, enquanto que para a dimensão econômica, quanto maior o nível de RSC, maior o nível de agressividade tributária.

Martinez e Ramalho (2017) pesquisaram, no contexto brasileiro, se a participação de empresas no Índice de Sustentabilidade Empresarial (ISE) define alguma espécie de comportamento no tocante à agressividade tributária. Para tanto, quanto à agressividade tributária, as empresas foram avaliadas, no período de 2010 a 2014, por meio da ETR e da BTM. Os resultados indicaram que as empresas do ISE tenderiam a ser menos agressivas tributariamente relativamente àquelas que não participavam do ISE.

Assim, as pesquisas que investigaram a relação entre diversidade de gênero e gerenciamento tributário – Antunes e Martinez (2018), Francis et al. (2014), Khaoula e Ali (2012a) e Lanis, Richardson e Taylor (2017) – e a influência da responsabilidade social corporativa nos tributos – Davis et al. (2016), Laguir, Staglianò e Elbaz (2015), Martinez e Ramalho (2017) e Zeng (2018) apresentaram resultados contraditórios, incentivando a realização de novas pesquisas, a fim de contribuir para o entendimento destas relações.

Diante do que fora apresentado, a próxima subseção discute as relações entre a diversidade de gênero na alta gestão, a RSC e a agressividade tributária, bem como apresenta as hipóteses de pesquisa e modelo teórico-conceitual propostos.

2.5 Hipóteses de pesquisa e modelo teórico-conceitual proposto

A Teoria dos *Stakeholders* preceitua que os gestores devem formular e implementar suas estratégias visando à satisfação das partes interessadas (FREEMAN; MCVEA, 2000). Considerando a diversidade de gênero na alta gestão, há algumas razões-chave pelas quais a presença feminina nas empresas deve estar sintonizada com uma gama mais ampla de demandas das partes interessadas nos recursos corporativos (GALBREATH, 2011). Acredita-se que as mulheres têm maior preocupação com os interesses das partes interessadas, enquanto os homens preocupam-se mais com os seus próprios interesses (GROSSER; MOON, 2005).

Isto posto, espera-se que as mulheres nas organizações se envolvam e construam melhores relações com os *stakeholders* pelo seu maior foco nas necessidades dos outros (GALBREATH, 2011). Ademais, a diversidade de gênero nas organizações pode melhorar a qualidade das discussões nas reuniões e aumentar a capacidade da empresa de realizar uma supervisão mais rigorosa das transações, divulgações e relatórios, além de uma preocupação maior com os efeitos da tomada de decisões (GUL; SRINIDHI; NG, 2011).

Assim, as mulheres tendem a contribuir positivamente para o funcionamento geral e as deliberações da diretoria e do conselho de administração, aumentando seu grau de confiabilidade para os vários *stakeholders* da empresa (MCLEOD-HEMINGWAY, 2007). Considerando que os impostos são um fator de motivação para muitas decisões tomadas pelos gerentes (LANIS; RICHARDSON, 2011), Kastlunger et al. (2010) demonstram a relevância dos valores femininos no tratamento de questões tributárias.

Ao considerar que a agressividade fiscal abrange todas as atividades de planejamento tributário (LAGUIR; STAGLIANÒ; ELBAZ, 2015), é possível que a agressividade fiscal não só seja prejudicial para a empresa, mas também possa ser considerada uma atividade socialmente irresponsável e ilegítima, que pode ter um efeito prejudicial sobre a sociedade como um todo (RICHARDSON; TAYLOR; LANIS, 2013).

Croson e Gneezy (2009) apontam que as mulheres são mais avessas ao risco e estão envolvidas menos que os homens em comportamentos não éticos. A diversidade de gênero associa-se, portanto, a uma maior observância do comportamento ético (KHLIF; ACHEK, 2017). Assim, é razoável esperar que uma maior presença feminina na diretoria e no conselho

de administração, por meio de uma tendência para menor aversão ao risco e melhor monitoramento, possa reduzir significativamente a propensão de uma empresa a se envolver em agressividade fiscal (LANIS; RICHARDSON; TAYLOR, 2017), além de aumentar a propensão a relatar manipulação financeira ao se tornarem conscientes de sua existência (WAHID, 2018).

Ademais, as características comportamentais femininas relacionadas ao maior foco nas necessidades dos outros, proporcionando a construção de relações com as partes interessadas (GALBREATH, 2011), conforme os preceitos da *Teoria dos Stakeholders*, implica em um menor nível de agressividade fiscal, posto que os membros da empresa devem agir de boa fé e com um grau razoável de cuidado para assegurar que as responsabilidades fiscais corporativas sejam atendidas (LANIS; RICHARDSON; TAYLOR, 2017).

Tendo em vista que o conselho de administração é um importante dispositivo de governança corporativa usado para ratificar e monitorar as decisões mais importantes da corporação e contratar, disparar e compensar gerentes de alto nível dentro da corporação (FAMA; JENSEN, 1983), tendo a responsabilidade final pelos assuntos fiscais da corporação e sendo responsabilizado pelos acionistas e outras partes interessadas (ERLE, 2008; HARTNETT, 2008), os membros do conselho devem agir de boa fé e com um grau razoável de cuidado para assegurar que a empresa atenda às suas responsabilidades fiscais corporativas (LANIS; RICHARDSON; TAYLOR, 2017).

Destarte, a presença feminina proporciona monitoramento e supervisão eficazes dos assuntos do conselho de administração (RICHARDSON; TAYLOR; LANIS, 2016). Em um contexto em que as corporações tentam demonstrar aos investidores sua conformidade com os regulamentos fiscais (ZEMZEM; FTOUHI, 2013), as diferenciações entre homens e mulheres podem ser detectadas ao nível da conformidade fiscal e das estratégias de pagamento de encargos fiscais (KASTLUNGER et al., 2010), posto que a presença de mulheres retém a estratégia de planejamento tributário dentro da empresa (ALIANI; M'HAMID; ZARAI, 2011).

Neste contexto, propõe-se a primeira hipótese da pesquisa:

H₁: A presença feminina na alta gestão influencia negativamente a agressividade fiscal das empresas.

De modo geral, associa-se a responsabilidade social corporativa à promoção de práticas que zelam pelos interesses da comunidade que envolvem aspectos sociais e ambientais (MARTINEZ; RAMALHO, 2017). Assim, se o envolvimento em RSC consiste em uma função legítima para a empresa, espera-se que as empresas paguem impostos para cumprir sua função social (UMOBONG; AGBURUGA, 2018).

Em consonância com o dever por parte das empresas de atuar com responsabilidade social em relação a todas as partes interessadas, a existência de um contrato social implícito entre as corporações e a sociedade orienta as empresas a não se desviarem dos limites concedidos pelo Estado por meio de uma licença social. Em outras palavras, ao assumir a responsabilidade pelos efeitos de sua conduta, as corporações podem minimizar o dano causado a importantes questões de interesse público e contribuir para a criação de uma sociedade mais justa e sustentável (HARARI; SITBON; DONYETS-KEDAR, 2013; LAGUIR; STAGLIANÒ; ELBAZ, 2015). Assim, se as empresas considerarem as atividades de responsabilidade social corporativa e os pagamentos de tributos como caminhos para contribuir com a sociedade, a RSC e a agressividade fiscal devem exibir um relacionamento negativo (MAO, 2018).

Entretanto, tendo em vista a Teoria da Agência, a empresa é orientada por uma única função objetivo: a criação de riqueza para os acionistas (JENSEN; MECKLING, 1976). McWilliams e Siegel (2001) asseveram que se envolver na responsabilidade social corporativa é sintomático de um problema de agência ou de um conflito entre os interesses dos administradores e dos acionistas. Assim, os gerentes podem utilizar RSC como um meio para promover suas próprias agendas sociais, políticas ou de carreira em detrimento dos acionistas (LAGUIR; STAGLIANÒ; ELBAZ, 2015).

Nesse sentido, alguns autores (CARROLL; JOULFAIAN, 2005; PREUSS, 2010; SIKKA, 2010) apontaram a existência de empresas que afirmam ser socialmente responsáveis, mas também estão envolvidas na agressividade fiscal. Por esse ponto de vista, as empresas aumentariam propositadamente suas atividades de responsabilidade social corporativa para se proteger contra quaisquer riscos de reputação que possam surgir de atividades agressivas de tributos (DAVIS et al., 2016; GODFREY, 2005; MINOR; MORGAN, 2011), existindo, assim, uma relação positiva entre a responsabilidade social corporativa e a agressividade fiscal.

No presente trabalho, será considerada a primeira perspectiva, utilizando as Teorias dos *Stakeholders* e da Legitimidade. Nesse entendimento, a prática de políticas fiscais responsáveis deve fazer parte do que consideramos uma conduta socialmente responsável frente a todos os *stakeholders*, tendo como referência a ideia do contrato social, haja vista o potencial dano causado ao tesouro do Estado pelo planejamento tributário agressivo (HARARI; SITBON; DONYETS-KEDAR, 2013).

Dado que a redução de tributos pode ser benéfica para os acionistas, mas à custa da sociedade como um todo (SIKKA, 2010), posto que o pagamento de impostos corporativos assegura o financiamento dos bens públicos (FREISE; LINK; MAYER, 2008) e uma empresa não deve se envolver simultaneamente em atividades que possam ter efeitos opostos na

sociedade (COL; PATEL, 2016), políticas com práticas fiscais mais agressivas por parte da empresa podem ter um efeito negativo na sociedade (FREEDMAN, 2003; LANDOLF, 2006; SLEMROD, 2004). Nessa perspectiva, a agressividade fiscal deve ser vista como inconsistente com as atividades de responsabilidade social corporativa das empresas (LANIS; RICHARDSON, 2015), sendo essa a posição considerada neste estudo.

Dessa forma, sugere-se a segunda hipótese de pesquisa:

H₂: A responsabilidade social corporativa influencia negativamente a agressividade fiscal das empresas.

Contudo, uma medida unidimensional de RSC pode confundir os efeitos das dimensões (JOHNSON; GREENING, 1999), tendo em vista que algumas dimensões podem ser mais importantes do que outras na explicação de decisões corporativas sobre atividades agressivas de tributos (HOI; WU; ZHANG, 2013).

Assim, considerando que as diferentes dimensões da RSC podem exercer efeito sobre a agressividade fiscal das empresas (LAGUIR; STAGLIANÒ; ELBAZ, 2015), são propostas hipóteses específicas, considerando as dimensões tratadas neste estudo.

A dimensão social da responsabilidade social corporativa refere-se ao investimento na comunidade, políticas sociais como igualdade de oportunidades de emprego e outros aspectos sociais (HUSTED; SOUSA-FILHO, 2017), examinando, assim, como uma empresa gerencia os relacionamentos com seus funcionários, fornecedores, clientes e as comunidades onde opera (LAERMANN, 2016).

Tal dimensão envolve, portanto, a criação de um diálogo social formal para contemplar os interesses das partes interessadas no processo de tomada de decisão (BANSAL, 2005), devendo ser inconsistente com a agressividade fiscal, tendo em vista que esta pode ter um efeito prejudicial sobre a sociedade como um todo (RICHARDSON; TAYLOR; LANIS, 2013).

Nessa perspectiva, propõe-se a primeira sub-hipótese da H₂:

H_{2A}: A dimensão social da responsabilidade social corporativa influencia negativamente a agressividade fiscal das empresas.

No que tange à dimensão ambiental da responsabilidade social corporativa, refere-se ao uso de boas práticas ambientais, como a implementação de medidas de controle de poluição, investimentos ambientais e definição de políticas ambientais (HUSTED; SOUSA-FILHO, 2017), analisando, assim, como as empresas atuam como administradoras do meio ambiente (LAERMANN, 2016).

Nesse contexto, concentra-se na adoção de sistemas de gerenciamento dos impactos ambientais de uma empresa ao longo de todo o ciclo de vida do produto, possibilitando a criação de credibilidade da empresa com os *stakeholders* externos e garantindo que o princípio da integridade e proteção ambiental seja adotado pelos *stakeholders* internos (KOVACS, 2008; WALLEY; WHITEHEAD, 1994).

Assim, sugere-se a segunda sub-hipótese da H₂:

H_{2B}: A dimensão ambiental da responsabilidade social corporativa influencia negativamente a agressividade fiscal das empresas.

Quanto à dimensão de governança, por sua vez, fundamenta-se no pressuposto de que a perspectiva de RSC sobre o desempenho do negócio se expressa melhor ao considerar a voz de múltiplos atores (LOZANO, 2005). A governança corporativa pode ser definida como o sistema pelo qual as organizações são dirigidas, monitoradas e incentivadas, envolvendo os relacionamentos entre proprietários, conselho de administração, diretoria e órgãos de controle (STAL, 2010).

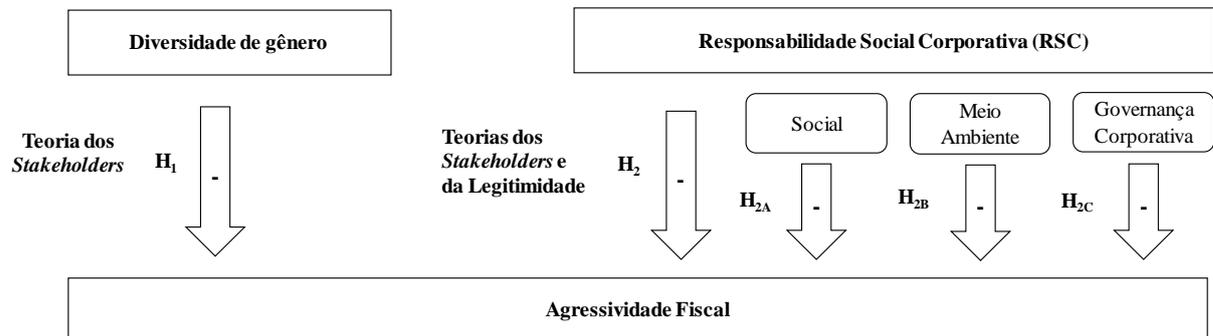
Assim, tal dimensão lida com a liderança, o pagamento dos executivos, as auditorias e os controles internos, e os direitos dos acionistas da empresa (LAERMANN, 2016) e deve proporcionar que a empresa não se envolva em atividades que são projetadas para evitar impostos corporativos (ERLE, 2008; HARTNETT, 2008; SCHÖN, 2008). Isto porque os mecanismos de monitoramento da governança corporativa devem promover o cumprimento das leis tributárias e seu espírito subjacente para permitir que a corporação exista dentro da sociedade como uma empresa em andamento (LANIS; RICHARDSON, 2011).

Nesse contexto, apresenta-se a terceira sub-hipótese da H₂:

H_{2C}: A dimensão de governança da responsabilidade social corporativa influencia negativamente a agressividade fiscal das empresas.

A Figura 1 sintetiza a análise proposta nesta pesquisa, que pretende verificar os efeitos da diversidade de gênero na alta gestão e da responsabilidade social das empresas na agressividade fiscal no contexto brasileiro, considerando as Teorias dos *Stakeholders* e da Legitimidade.

Figura 1 – Modelo teórico-conceitual proposto



Fonte: Elaborada pela autora.

Com base nas informações evidenciadas na Figura 1, considera-se que a diversidade de gênero na alta gestão, na perspectiva da Teoria dos *Stakeholders*, e a responsabilidade social corporativa, à luz das Teorias dos *Stakeholders* e da Legitimidade, concentram-se no vínculo entre a empresa e muitas outras partes interessadas na sociedade, como autoridades fiscais, grupos políticos, sindicatos, comunidades, funcionários, clientes e público em geral (LANIS; RICHARDSON, 2011). Dessa forma, os fundamentos teóricos mencionados sustentam a análise das relações entre os constructos estudados.

A seção a seguir delinea a metodologia da pesquisa, no intuito de examinar os efeitos da diversidade de gênero na alta gestão e da responsabilidade social corporativa na agressividade tributária das empresas brasileiras.

3 METODOLOGIA

Esta seção tem o propósito de descrever o delineamento metodológico traçado para atender os objetivos do estudo. Para tanto, são abordados: tipologia da pesquisa, população e amostra, coleta dos dados e operacionalização das variáveis, e procedimentos de tratamento dos dados.

3.1 Tipologia da pesquisa

O presente trabalho caracteriza-se, quanto aos objetivos, como descritivo, em virtude da descrição da relação entre a diversidade de gênero na alta gestão, a responsabilidade social corporativa e a agressividade tributária das organizações. Tal classificação coaduna com a definição de Collis e Hussey (2005), que aduzem que a pesquisa descritiva identifica e obtém informações sobre as características de um problema específico.

No que tange aos procedimentos, a pesquisa enquadra-se como documental, diante da utilização de documentos não editados como fonte de dados, informações e evidências (MARTINS; THEÓPHILO, 2009). Assim, os dados foram coletados de fontes secundárias, provenientes do *website* da B3 S.A. - Brasil, Bolsa e Balcão, de Demonstrações Financeiras Padronizadas e Formulários de Referência, bem como de bases de dados socioeconômicos, financeiros e de responsabilidade social corporativa, tais como Economática® e CSRHub®.

Quanto à abordagem do problema, o estudo classifica-se como quantitativo, visto que utiliza métodos estatísticos no tratamento dos dados, possibilitando a análise e interpretação dos mesmos, a fim de atingir os objetivos propostos (RICHARDSON, 2012). Destarte, a relação entre os constructos foi analisada mediante a realização de testes de estatística descritiva, de Análise de Correspondência Múltipla e de Regressão Linear Múltipla com dados organizados em painel.

3.2 População e amostra da pesquisa

Para a análise da relação entre a diversidade de gênero na alta gestão, a responsabilidade social corporativa e a agressividade fiscal, a população da pesquisa compreende todas as empresas brasileiras listadas na B3 S.A. no dia 20/05/2018, totalizando 440 empresas.

Na definição da amostra, estabeleceu-se que seriam selecionadas as empresas com dados disponíveis nas bases de dados Economática® e CSRHub® para o período de análise da

pesquisa (2013-2017), excluindo-se as empresas financeiras. A Tabela 1 evidencia a composição da amostra.

Tabela 1 – Composição da amostra da pesquisa

Operação	Descrição	Número de empresas
=	População (empresas listadas na B3 S.A., em 20/05/2018)	440
(-)	Empresas cujos dados não estavam disponíveis na CSRHub®, em 17/06/2018	(339)
=	Empresas listadas com dados disponíveis	101
(-)	Empresas pertencentes ao setor financeiro	(18)
=	Amostra	83

Fonte: Elaborada pela autora.

A amostra do estudo compreende, portanto, 83 empresas, após a exclusão daquelas cujos dados não estavam disponíveis, além das empresas pertencentes ao setor financeiro, excluídas em razão da particularidade da estrutura patrimonial, bem como das normas contábeis e tributárias das instituições que atuam no setor financeiro.

As empresas constituintes da amostra estão distribuídas por setores de atuação, conforme classificação da B3 (Tabela 2).

Tabela 2 – Distribuição setorial da amostra da pesquisa

Setor de atuação	Número de empresas
Bens industriais	10
Consumo cíclico	18
Consumo não cíclico	8
Materiais básicos	13
Petróleo, gás e biocombustíveis	6
Saúde	6
Tecnologia da informação	1
Telecomunicações	3
Utilidade pública	18
Total	83

Fonte: Elaborada pela autora.

Conforme observa-se na Tabela 2, os setores consumo cíclico e utilidade pública são os que apresentam maior representatividade, reunindo, cada um, 21,7% da amostra, seguidos dos setores materiais básicos e bens industriais, com 15,7% e 12% da amostra, respectivamente.

3.3 Coleta dos dados e operacionalização das variáveis

No que concerne à técnica de coleta de dados, estes foram obtidos nas Demonstrações Financeiras Padronizadas, Formulários de Referência e nas bases de dados Economática® e CSRHub®, considerando um horizonte temporal de cinco anos (2013-2017), tendo em vista que um horizonte de longo prazo diferencia as atividades de gestão tributária de ações isoladas (DYRENG; HANLON; MAYDEW, 2008; MINNICK; NOGA, 2010). Ademais,

a escolha de tal período está embasada em alguns estudos que analisaram a relação entre diversidade de gênero na alta gestão e agressividade fiscal (RICHARDSON; TAYLOR; LANIS, 2016; ZEMZEM; FTOUHI, 2013) e examinaram o relacionamento entre responsabilidade social corporativa e agressividade fiscal (DAVIS et al., 2016; LANDRY; DESLANDES; FORTIN, 2013; LANIS; RICHARDSON, 2012; LIN; CHENG; ZANG, 2017; MARTINEZ; RAMALHO, 2017) em um espaço temporal de cinco anos.

A diversidade de gênero na alta gestão foi operacionalizada pela participação feminina no conselho de administração e na diretoria executiva, em consonância com os estudos de Adams e Ferreira (2009); Carrasco et al. (2015); Humphries e Whelan (2017) e Silva Júnior e Martins (2017). Destarte, a presença feminina nas empresas teve como fonte de coleta os Formulários de Referência das empresas da amostra.

A responsabilidade social corporativa (RSC) foi mensurada a partir da classificação realizada pela base de dados da CSRHub®, que consiste em uma pontuação de 0 a 100, atribuída sobre quatro dimensões: comunidade, funcionários meio ambiente e governança corporativa. Tais dimensões são consideradas no trabalho como dimensão social (comunidade e funcionários), ambiental (de meio ambiente) e de governança. Esta classificação também foi adotada nas pesquisas realizadas por Arminen et al. (2017); Bouvain, Baumann e Lundmark (2013); Bu et al. (2013); Kang e Fornes (2017); Thanetsunthorn (2015); e Westermann, Niblock e Kortt (2017).

Ressalta-se que a RSC foi analisada, tanto pela classificação geral da CSRHub®, como pelas três dimensões consideradas, separadamente (Quadro 1).

Quadro 1 – Dimensões da RSC adotadas no estudo, conforme classificação da CSRHub®

DIMENSÃO	DESCRIÇÃO
Social	A comunidade abrange o compromisso e a eficácia da empresa na comunidade local, nacional e global em que atua; reflete a cidadania de uma empresa, doações de caridade e voluntariado; abrange o registro de direitos humanos da empresa e o tratamento de sua cadeia de fornecimento e também abrange os impactos ambientais e sociais dos produtos e serviços da empresa e o desenvolvimento de produtos, processos e tecnologias sustentáveis. Quanto aos funcionários, inclui a divulgação de políticas, programas e diversidade no desempenho, relações de trabalho e direitos trabalhistas, remuneração, benefícios e treinamento de funcionários, saúde e segurança. A avaliação se concentra na qualidade das políticas e programas, no cumprimento das leis e regulamentos nacionais e nas iniciativas proativas de gerenciamento.
Meio Ambiente	Abrange as interações de uma empresa com o ambiente como um todo, incluindo o uso de recursos naturais e o impacto de uma empresa nos ecossistemas da terra. A categoria avalia o desempenho ambiental corporativo, a conformidade com as regulamentações ambientais, a mitigação da pegada ambiental, a liderança no combate às mudanças climáticas por meio de políticas e estratégias adequadas, operações com eficiência energética e desenvolvimento de energia renovável e outras tecnologias ambientais alternativas.
Governança corporativa	Abrange a divulgação de políticas e procedimentos, independência e diversidade do conselho, remuneração dos executivos, atenção às preocupações das partes interessadas e

	avaliação da cultura de liderança e conformidade ética da empresa. Refere-se à estrutura de liderança e aos valores que determinam direção corporativa, ética e desempenho.
--	---

Fonte: Elaborado pela autora a partir da CSRHub@.

As dimensões da responsabilidade social corporativa são consideradas, tendo em vista que uma medida unidimensional pode confundir os efeitos das dimensões individuais, que não são igualmente importantes ou relevantes (JOHNSON; GREENING, 1999). Assim, emerge a necessidade de investigar as dimensões da RSC separadamente (LAGUIR; STAGLIANÒ; ELBAZ, 2015).

A dimensão social da RSC envolve a criação de um diálogo social formal para levar em consideração os interesses das partes interessadas no processo de tomada de decisão (BANSAL, 2005), capturando o compromisso das empresas com a comunidade e com os seus funcionários. Por sua vez, a dimensão ambiental da RSC, que abrange as interações da empresa com o ambiente como um todo, analisa como uma empresa atua como administradora do ambiente natural (LAERMANN, 2016). Por fim, a dimensão de governança corporativa lida com a liderança, o pagamento dos executivos, as auditorias e os controles internos, e os direitos dos acionistas da empresa (LAERMANN, 2016).

Para a mensuração da agressividade fiscal (AGF), por sua vez, foram utilizadas as variáveis taxa de imposto efetiva (ETR) e diferença entre o lucro contábil e o lucro tributável (BTD), apontadas por Hanlon e Heitzman (2010) como importantes medidas de captura de agressividade fiscal, além de uma métrica genuinamente brasileira, em razão de partir da Demonstração do Valor Adicionado (DVA), proposta por Martinez (2017) e adotada em Chiachio e Martinez (2018), relativa à taxa tributária efetiva sobre o lucro adicionado (TTVA), conforme observa-se no Quadro 2. Todos os dados utilizados para operacionalização das variáveis de agressividade fiscal foram extraídos das Demonstrações Financeiras Padronizadas.

Quadro 2 – Variáveis de agressividade fiscal

Variável	Fundamentação	Operacionalização
<i>Effective Tax Rates</i> (ETR)	Antunes e Martinez (2018); Araújo et al. (2018); Castro e Flach (2013); Gomes (2016); Guimarães, Macedo e Cruz (2016); Potin et al. (2016); Zeng (2018)	Divisão entre a despesa com os tributos sobre o lucro pelo resultado antes dos tributos
<i>Book-Tax Differences</i> (BTD)	Antunes e Martinez (2018); Araújo et al. (2018); Castro e Flach (2013); Formigoni, Antunes e Paulo (2009); Gomes (2016); Potin et al. (2016); Zeng (2018)	Diferença entre o lucro contábil e o lucro tributável
Taxa DVA (TTVA)	Chiachio e Martinez (2018); Martinez (2017)	Divisão entre a carga tributária da DVA e o valor adicionado total a distribuir

Fonte: Elaborado pela autora.

O entendimento da taxa efetiva de tributos sobre o lucro (ETR) é que quanto maior, menos agressiva é a empresa. De maneira oposta, no que tange à diferença entre o lucro contábil

e o lucro tributável (BTD), quanto maior, mais agressiva é a empresa. Já a taxa tributária efetiva sobre o lucro adicionado (TTVA) apresenta entendimento similar ao da ETR, em que quanto maior a TTVA, menos agressiva é a empresa.

Por fim, como variáveis de controle, levando em consideração os objetivos da pesquisa, e com vistas a inibir seus efeitos sobre o relacionamento dos constructos em questão, foram definidas as seguintes *proxies*: tamanho da empresa (TAM), alavancagem (ALAV), intangibilidade (INTANG) e desempenho operacional (ROA), apresentadas no Quadro 3. Todos os dados utilizados para operacionalização das variáveis de controle foram extraídos da base de dados Economática®.

Quadro 3 – Variáveis de controle do estudo

Variável	Fundamentação	Operacionalização
Tamanho (TAM)	Francis et al. (2014); Khaoula e Ali (2012a); Lanis, Richardson e Taylor (2017)	Logaritmo natural do total de ativos
Alavancagem (ALAV)	Francis et al. (2014); Lanis, Richardson e Taylor (2017); Martinez e Ramalho (2017)	Dívida a longo prazo escalada pelo total de ativos
Intangibilidade (INTANG)	Francis et al. (2014); Hasan et al. (2014); Martinez e Ramalho (2017)	Valor do intangível dividido pelo total de ativos
Desempenho operacional (ROA)	Francis et al. (2014); Khaoula e Ali (2012a); Lanis, Richardson e Taylor (2017)	Retorno sobre ativos

Fonte: Elaborado pela autora.

O tamanho da empresa (TAM) foi controlado, tendo em vista que empresas maiores exibem mais agressividade fiscal devido a economias de escala e complexidade da empresa (BOONE; KHURANA; RAMAN, 2013). A alavancagem (ALAV) foi inserida, visto que as empresas mais alavancadas são menos propensas a se envolver em planejamento tributário agressivo por causa dos benefícios fiscais do financiamento da dívida (GRAHAM; TUCKER, 2006). Hasan et al. (2014) identificaram que a intangibilidade (INTANG) consiste em uma variável importante para controlar o crescimento da empresa, sendo adicionada como variável de controle. Por fim, é controlado o desempenho operacional (ROA), posto que empresas mais lucrativas podem ter maiores incentivos para o planejamento tributário (CHEN et al., 2010).

Após a definição das variáveis de pesquisa, a próxima subseção explicita o modo pelo qual os dados serão tratados de forma a atingir os objetivos geral e específicos do estudo.

3.4 Tratamento dos dados

O primeiro objetivo específico – caracterizar o perfil das empresas quanto à diversidade de gênero na alta gestão, responsabilidade social corporativa e agressividade fiscal – foi atingido mediante análise de estatística descritiva na abordagem do perfil das empresas,

identificando o comportamento das mesmas quanto aos três constructos estudados e identificando as primeiras correlações e associações entre as variáveis.

O segundo objetivo específico, acerca das associações entre diversidade de gênero na alta gestão e responsabilidade social corporativa e a agressividade fiscal das empresas e o setor de atuação das empresas, foi alcançado por meio da aplicação de Análise de Correspondência Múltipla (ACM), que consiste em um teste estatístico de interdependência utilizado para examinar as associações entre variáveis qualitativas, cujo exame visual por meio de mapas perceptuais permite a observação de qualquer padrão ou estrutura nos dados (FÁVERO et al., 2009).

Por utilizar variáveis não-métricas, para a aplicação da ACM, os dados de diversidade de gênero na alta gestão, responsabilidade social corporativa e agressividade fiscal foram categorizados e agrupados em categorias nominais, conforme as medidas quartílicas. Assim, a partir do ponto de corte de cada quartil, as variáveis foram agrupadas nas categorias: baixo (B), médio-baixo (MB), médio-alto (MA) e alto (A). Ademais, posto que a relação de dependência é requisito indispensável para a utilização da Anacor, realizou-se o Teste Qui-Quadrado para a verificação da existência de dependência entre as variáveis.

Para atingir os demais objetivos específicos, que consistem nas relações entre os constructos, foram realizados testes de regressão linear múltipla com dados organizados em painel, com o intuito de inferir acerca da influência dos constructos na agressividade fiscal ao longo do período de análise, de 2013 a 2017.

A técnica de regressão linear múltipla, conforme destacam Hair Júnior et al. (2009), consiste em uma técnica multivariada que analisa a relação entre uma variável dependente, definida como um critério, e variáveis independentes, definidas como preditoras. Tendo em vista que a regressão utilizada tem uma dimensão temporal e outra espacial, o que significa que a mesma unidade amostral (empresa) será acompanhada em um intervalo de tempo, a mesma consiste em uma análise de dados em painel (GUJARATI, 2006).

A análise de dados em painel possui três abordagens: *pooled independent cross-sections* (ou POLS – *pooled ordinary least squares*), efeitos fixos (*fixed effects*) e efeitos aleatórios (*random effects*). Enquanto o modelo *pooled* desconsidera as diferenças comportamentais existentes nas empresas da amostra no conjunto de dados e o seu resultado assemelha-se à regressão pelo método dos mínimos quadrados ordinários (MQO), no modelo de efeitos fixos, é examinada a existência de diferenças significativas no comportamento das empresas ao longo da série temporal, e na abordagem de efeitos aleatórios, observa-se a

existência de diferenças de cada indivíduo como aleatória, associando-as com as observações da amostra (FÁVERO et al., 2009; GUJARATI; PORTER, 2011).

A determinação da abordagem de dados em painel mais adequada é feita com base na realização de testes estatísticos, quais sejam: teste Chow, teste LM de Breusch-Pagan e teste de Hausman. O teste Chow verifica a estimação mais adequada entre POLS e Efeitos aleatórios, o teste LM de Breusch-Pagan testa a escolha entre modelo POLS e Efeitos aleatórios e o Teste de Hausman verifica a estimação mais adequada entre a utilização entre Efeitos fixos e Efeitos aleatórios. Além da escolha do modelo mais adequado, são testados os pressupostos básicos de autocorrelação dos resíduos, multicolinearidade e homocedasticidade. Os pressupostos de multicolinearidade foram analisados por meio da estatística *Variance Inflation Factor* (VIF); a homocedasticidade dos resíduos por meio do teste de Breusch-Pagan; e a autocorrelação dos resíduos por meio do teste de Wooldridge.

Assim, para o alcance do terceiro e quarto objetivos específicos, foi realizada análise de regressão linear múltipla com dados em painel, na qual a agressividade fiscal representa a variável dependente, enquanto a presença feminina no conselho de administração e na diretoria executiva e a responsabilidade social corporativa e suas dimensões consistem nas variáveis independentes da pesquisa. Os modelos 1 e 2 relacionam as variáveis:

Modelo 1 – Referente ao terceiro objetivo específico:

$$AGF_{i,j} = \alpha_1 + \beta_1 GEN_CA_{i,j} + \beta_2 GEN_Dir_{i,j} + \beta_3 TAM_{i,j} + \beta_4 ALAV_{i,j} + \beta_5 INTANG_{i,j} + \beta_6 ROA_{i,j} + u_{i,j}$$

(Equação 1)

Modelo 2 – Referente ao quarto objetivo específico:

$$AGF_{i,j} = \alpha_1 + \beta_1 RSC_{i,j} + \beta_2 TAM_{i,j} + \beta_3 SET_{i,j} + \beta_4 ALAV_{i,j} + \beta_5 INTANG_{i,j} + \beta_6 ROA_{i,j} + u_{i,j}$$

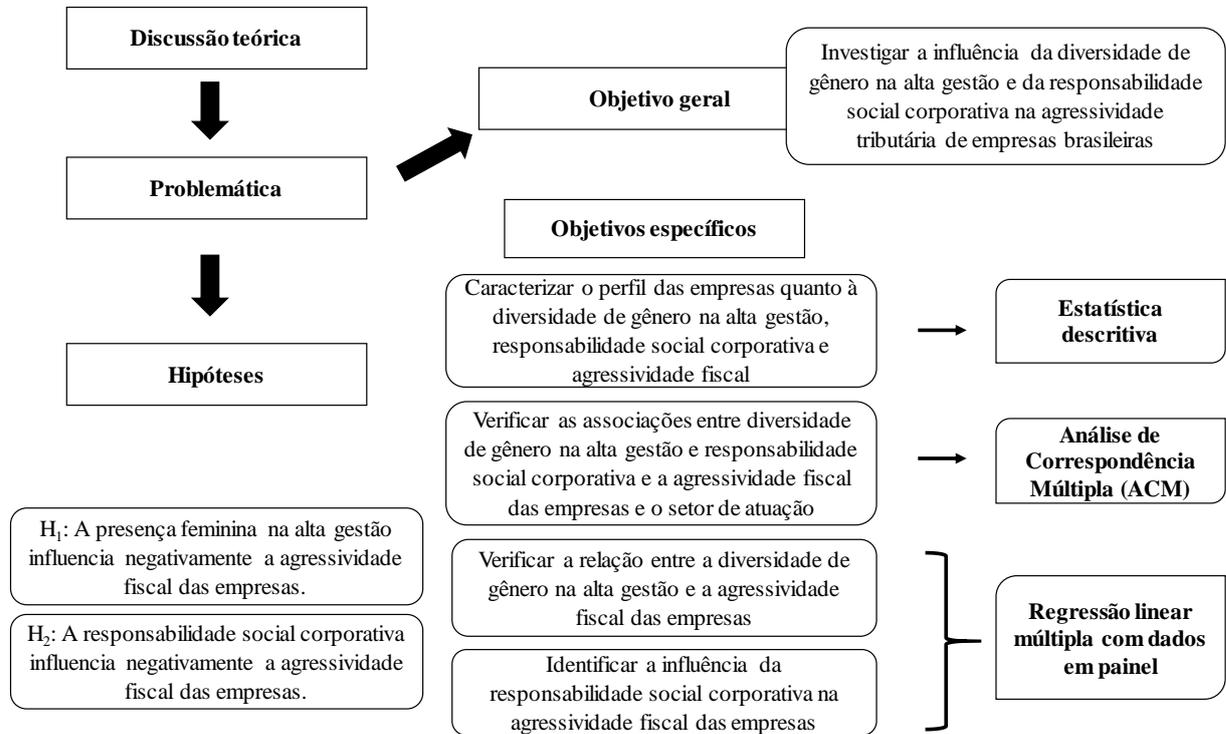
(Equação 2)

As especificações de cada variável da empresa i no ano t são: AGF corresponde às *proxies* de agressividade fiscal (ETR, BTD e TTVA); GEN_CA corresponde à presença feminina no conselho de administração (CA); GEN_Dir relaciona-se à presença feminina na diretoria executiva; RSC refere-se à classificação geral de responsabilidade social corporativa, bem como às dimensões social (SOC), meio ambiente (AMB) e governança corporativa (GOV); e as variáveis de controle: tamanho da empresa (TAM), alavancagem (ALAV), intangibilidade (INTANG) e desempenho operacional (ROA); e u : é o erro.

Ressalta-se que os testes estatísticos apresentados foram operacionalizados por meio da utilização do software *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS), versão 22, e do software *Stata*®, versão 13.

Por fim, observa-se na Figura 2 o *design* da pesquisa, o qual apresenta a discussão teórica, que leva à problemática, bem como as hipóteses e objetivos geral e específicos propostos, elucidando o tratamento dos dados realizado para o teste das hipóteses e alcance dos objetivos do estudo.

Figura 2 – *Design* da pesquisa



Fonte: Elaborada pela autora.

A seção seguinte apresenta a análise e discussão dos resultados da pesquisa.

4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Esta seção discorre sobre os resultados obtidos na pesquisa, após a realização dos procedimentos metodológicos descritos. Inicialmente, faz-se uma análise descritiva da diversidade de gênero na alta gestão, da responsabilidade social corporativa e da agressividade fiscal, de modo a caracterizar as variáveis utilizadas. Em seguida, procede-se à análise da correspondência entre os constructos e os setores de atuação das empresas. Na sequência, realiza-se uma análise de influência da diversidade de gênero na alta gestão e da responsabilidade social corporativa na agressividade fiscal das empresas, por meio de regressão linear múltipla com os dados organizados em painel, considerando a amostra do estudo.

4.1 Caracterização dos constructos

A fim de atender ao primeiro objetivo específico, de caracterizar o perfil das empresas quanto à diversidade de gênero na alta gestão, responsabilidade social corporativa e agressividade fiscal, realizou-se uma análise dos constructos, no período de 2013 a 2017, das empresas constituintes da amostra.

4.1.1 Descrição da diversidade de gênero na alta gestão

A Tabela 3 apresenta a estatística descritiva da diversidade de gênero na alta gestão, representada pela presença feminina no conselho de administração sob a perspectiva temporal.

Tabela 3 - Diversidade de gênero no conselho de administração sob a perspectiva temporal

Ano	Mínimo	Máximo	Média	Desvio-padrão	Coefficiente de variação
2013	0,0000	0,4167	0,0643	0,0935	1,4543
2014	0,0000	0,3333	0,0594	0,0834	1,4056
2015	0,0000	0,3333	0,0599	0,0841	1,4048
2016	0,0000	0,4167	0,0882	0,1005	1,1396
2017	0,0000	0,4167	0,1075	0,1224	1,1391
Total	0,0000	0,4167	0,0758	0,0992	1,3083

Fonte: Dados da pesquisa.

A partir dos resultados da Tabela 3, observa-se que a média da proporção de mulheres no conselho de administração apresentou redução de 7,7% de 2013 para 2014, com leve aumento de 0,8% de 2014 para 2015 e maiores níveis de variação positiva entre 2015 e 2016 (47,4%) e 2016 e 2017 (21,8%).

Ressalta-se, ainda, que os valores mínimos indicam que, em todos os períodos, pelo menos uma empresa não teve nenhuma mulher na composição do conselho de administração,

enquanto os valores máximos revelam que a proporção de mulheres no conselho de administração não ultrapassa 41,67% nos períodos estudados.

Esses resultados corroboram o entendimento de que, apesar da participação feminina nos conselhos de administração ainda ser reduzida tanto nacionalmente quanto internacionalmente (DEZSO; ROSS, 2012; LAZZARETTI; GODOI, 2012), observa-se um crescimento na taxa de participação feminina no mercado de trabalho brasileiro (SILVA JÚNIOR; MARTINS, 2017).

Após a análise descritiva da diversidade de gênero no conselho de administração sob uma perspectiva temporal, a Tabela 4 apresenta os resultados descritivos referentes à mesma variável sob a perspectiva setorial.

Tabela 4 - Diversidade de gênero no conselho de administração sob a perspectiva setorial

Sector	Mínimo	Máximo	Média	Desvio-padrão	Coefficiente de variação
Bens industriais	0,0000	0,2857	0,0610	0,0917	1,5022
Consumo cíclico	0,0000	0,4000	0,0763	0,1104	1,4462
Consumo não cíclico	0,0000	0,4167	0,1049	0,1150	1,0964
Materiais básicos	0,0000	0,3333	0,0812	0,0831	1,0233
Petróleo, gás e biocombustíveis	0,0000	0,2308	0,0251	0,0613	2,4431
Saúde	0,0000	0,2857	0,0707	0,0944	1,3346
Tecnologia da informação	0,1111	0,2222	0,1647	0,0537	0,3262
Telecomunicações	0,0000	0,2222	0,0741	0,0682	0,9199
Utilidade pública	0,0000	0,4167	0,0807	0,1066	1,3198
Total	0,0000	0,4167	0,0758	0,0992	1,3083

Fonte: Dados da pesquisa.

De acordo com a Tabela 4, nota-se que as empresas pertencentes aos setores tecnologia da informação e consumo não cíclico apresentaram as maiores médias de presença feminina no conselho de administração, com média de 16,47% e 10,49%, respectivamente. Por outro lado, as empresas do setor petróleo, gás e biocombustíveis apresentam a menor média, de 2,51%.

A Tabela 5 exibe os resultados da estatística descritiva da diversidade de gênero na alta gestão, representada pela presença feminina na diretoria executiva.

Tabela 5 - Diversidade de gênero na diretoria sob a perspectiva temporal

Ano	Mínimo	Máximo	Média	Desvio-padrão	Coefficiente de variação
2013	0,0000	0,5455	0,0681	0,1075	1,5784
2014	0,0000	0,5556	0,0647	0,1124	1,7386
2015	0,0000	0,6364	0,0890	0,1291	1,4508
2016	0,0000	0,6667	0,1001	0,1489	1,4867
2017	0,0000	0,6667	0,0898	0,1481	1,6494

Total	0,0000	0,6667	0,0823	0,1304	1,5842
--------------	--------	--------	--------	--------	--------

Fonte: Dados da pesquisa.

A partir da Tabela 5, os resultados descrevem variações positivas e negativas nas médias no período estudado, com redução de 5,0% entre 2013 e 2014, aumento de 37,6% entre 2014 e 2015, aumento de 12,5% entre 2015 e 2016, e redução de 10,3% entre 2016 e 2017.

De maneira similar à participação feminina no conselho de administração, a participação feminina na diretoria apresentou valor mínimo de 0 em todos os períodos, indicando que nem todas as empresas da amostra tem mulheres na composição da diretoria executiva. Os valores máximos, por sua vez, revelam a proporção máxima de mulheres na diretoria executiva de 66,67%, encontrada nos dois últimos anos da pesquisa. Assim, percebe-se maior diversidade de gênero nas empresas por meio da diretoria executiva do que por meio do conselho de administração.

Após explorar, descritivamente, a diversidade de gênero na diretoria das empresas sob a perspectiva temporal, a Tabela 6 aponta os resultados descritivos relativos a mesma variável em relação à classificação setorial das empresas.

Tabela 6 - Diversidade de gênero na diretoria sob a perspectiva setorial

Setor	Mínimo	Máximo	Média	Desvio-padrão	Coefficiente de variação
Bens industriais	0,0000	0,5000	0,0410	0,0991	2,4184
Consumo cíclico	0,0000	0,6364	0,1119	0,1482	1,3250
Consumo não cíclico	0,0000	0,3333	0,0934	0,1173	1,2560
Materiais básicos	0,0000	0,5000	0,0441	0,1031	2,3378
Petróleo, gás e biocombustíveis	0,0000	0,3333	0,0782	0,1173	1,4997
Saúde	0,0000	0,6667	0,1879	0,1891	1,0066
Tecnologia da informação	0,0000	0,1333	0,0502	0,0690	1,3738
Utilidade pública	0,0000	0,5000	0,0802	0,1176	1,4659
Total	0,0000	0,6667	0,0823	0,1304	1,5842

Fonte: Dados da pesquisa.

A partir da Tabela 6, pode-se observar que as empresas pertencentes ao setor saúde apresentam maior média de participação feminina na diretoria em relação aos demais setores, de 18,79%. Por seu turno, os setores bens industriais e tecnologia da informação apresentam as menores médias, de 4,10% e 5,02%, respectivamente.

Ademais, o setor bens industriais foi o que apresentou maior nível de variação (coeficiente de variação), de 2,42%, seguido do setor materiais básicos, com 2,34%. Ressalta-se que o setor telecomunicações foi omitido no resultado do teste, posto que o resultado foi constante entre as empresas deste setor.

4.1.2 Descrição da responsabilidade social corporativa

A Tabela 7 explicita a descrição da responsabilidade social corporativa, medida pela pontuação global da CSRHub®, que varia de 0 a 100, considerando a perspectiva temporal.

Tabela 7 - RSC sob a perspectiva temporal

Ano	Mínimo	Máximo	Média	Desvio-padrão	Coefficiente de variação
2013	43	64	54,9394	4,9143	0,0894
2014	42	67	56,2714	4,8839	0,0868
2015	38	66	54,7123	5,3085	0,0970
2016	40	66	56,6543	6,0087	0,1061
2017	37	69	54,0120	6,1177	0,1133
Total	37	69	55,3110	5,5812	0,1009

Fonte: Dados da pesquisa.

Sob uma perspectiva temporal geral, observada na Tabela 7, os resultados apontam variações que alternam entre positivas e negativas durante o período observado: entre 2013 e 2014, a média da pontuação de RSC aumentou 2,4%; entre 2014 e 2015, por outro lado, a média reduziu 2,8%; entre 2015 e 2016, apresentou aumento de 3,5%; e entre 2016 e 2017, reduziu 4,7%, correspondendo à menor média do período.

Verifica-se, ainda, que a menor pontuação de RSC, de 37 pontos, foi registrada no período mais recente, assim como a maior pontuação, de 69 pontos. O coeficiente de variação, de 0,10, por sua vez, indica a homogeneidade da pontuação de RSC das empresas no período estudado.

Após a análise descritiva da RSC considerando uma perspectiva temporal, a Tabela 8 apresenta os resultados da análise sob a perspectiva do setor de atuação das empresas.

Tabela 8 - RSC sob a perspectiva setorial

Sector	Mínimo	Máximo	Média	Desvio-padrão	Coefficiente de variação
Bens industriais	41	64	54,9091	5,2466	0,0955
Consumo cíclico	37	65	54,2949	5,9872	0,1103
Consumo não cíclico	38	67	54,9474	6,8060	0,1239
Materiais básicos	45	69	55,3115	4,3226	0,0781
Petróleo, gás e biocombustíveis	41	60	52,2083	4,5681	0,0875
Saúde	45	66	52,4643	4,2902	0,0818
Tecnologia da informação	55	59	56,6000	1,5166	0,0268
Telecomunicações	50	64	57,7333	3,9182	0,0679
Utilidade pública	42	66	58,0875	5,4475	0,0938
Total	37	69	55,3110	5,5812	0,10

Fonte: Dados da pesquisa.

Conforme observado na Tabela 8, as empresas pertencentes aos setores utilidade pública e telecomunicações apresentaram as maiores médias de pontuação de RSC (58,09 e 57,73, respectivamente), enquanto os setores petróleo, gás e biocombustíveis e saúde apresentaram as menores médias, de 52,21 e 52,46, respectivamente.

4.1.3 Descrição da agressividade fiscal

Em complemento ao atendimento do primeiro objetivo específico, realiza-se a análise descritiva para investigação do comportamento da agressividade fiscal das empresas da amostra.

A Tabela 9 evidencia a análise descritiva da agressividade fiscal, considerando a taxa efetiva de tributos (ETR) no decorrer do período estudado.

Tabela 9 - ETR sob a perspectiva temporal

Ano	Mínimo	Máximo	Média	Desvio-padrão	Coefficiente de variação
2013	-4,5528	4,3725	0,2029	0,7518	3,7056
2014	-6,4259	4,4619	0,1502	0,9239	6,1510
2015	-0,8041	4,9429	0,3081	0,6817	2,2124
2016	-4,4000	10,4885	0,1944	1,3161	6,7705
2017	-7,6113	2,9667	-0,0252	1,3641	-54,1777
Total	-7,6113	10,4885	0,1661	1,0472	6,3050

Fonte: Dados da pesquisa.

A partir dos resultados da Tabela 9, nota-se que a ETR média foi de 16,61%, apresentando altos níveis de variação no decorrer do período pesquisado. A média da ETR entre 2013 e 2014 reduziu 26,0%; entre 2014 e 2015, apresentou aumento de 105,2%; entre 2015 e 2016, reduziu 36,9%; e entre 2016 e 2017, retraiu 113%.

O coeficiente de variação aponta resultado semelhante, com variação, sequencialmente, de 66%, -64%, 206%, e -900,2%. Observa-se, portanto, existência de heterogeneidade da taxa efetiva de tributos das empresas da amostra no decorrer do período estudado.

Após a análise descritiva da agressividade fiscal, medida pela ETR, sob uma perspectiva temporal, a Tabela 10 exhibe os resultados da análise sob a perspectiva setorial.

Tabela 10 - ETR sob a perspectiva setorial

Setor	Mínimo	Máximo	Média	Desvio-padrão	Coefficiente de variação
Bens industriais	-4,3272	2,1805	0,0923	0,7384	7,9971
Consumo cíclico	-4,5528	2,9667	0,1615	0,6628	4,1051
Consumo não cíclico	-0,6213	4,9429	0,3264	0,7991	2,4483

Materiais básicos	-6,8257	4,4619	-0,0872	1,5623	-17,9117
Petróleo, gás e biocombustíveis	-0,2188	0,9389	0,1230	0,2097	1,7046
Saúde	0,0612	4,3725	0,4338	0,7536	1,7373
Tecnologia da informação	0,1046	0,2948	0,2075	0,0845	0,4073
Telecomunicações	-1,2004	0,9928	0,1205	0,4516	3,7471
Utilidade pública	-7,6113	10,4885	0,2538	1,4143	5,5721
Total	-7,6113	10,4885	0,1661	1,0472	6,3050

Fonte: Dados da pesquisa.

Conforme os resultados da Tabela 10, pode-se observar que as empresas cujo setor se destaca pela maior média da taxa efetiva de tributos pertencem aos setores saúde, consumo não cíclico e utilidade pública, com ETR média de 43,38%, 32,64% e 25,38%, respectivamente. Por outro turno, as empresas do setor materiais básicos apresentam a menor média, com uma ETR negativa de 8,72%, indicando, assim, maior nível de agressividade fiscal.

Diante do coeficiente de variação, de 6,30%, destaca-se a heterogeneidade das alíquotas efetivas de impostos dentre os setores corporativos, corroborando que as cargas tributárias variam significativamente de acordo com os diferentes setores, conforme apontam Francis et al. (2014), Khaoula e Ali (2012b) e Lanis, Richardson e Taylor (2015).

Os dados descritivos da agressividade fiscal das empresas representada pela diferença entre o lucro contábil e o lucro tributável (BTD) podem ser observados na Tabela 11.

Tabela 11 - BTD sob a perspectiva temporal

Ano	Mínimo	Máximo	Média	Desvio-padrão	Coeficiente de variação
2013	-3,3291	0,1186	-0,0423	0,3818	-9,0224
2014	-0,8438	0,1241	-0,0086	0,1296	-15,1071
2015	-9,7181	0,2323	-0,1178	1,0707	-9,0866
2016	-15,8389	2,1883	-0,1717	1,7630	-10,2691
2017	-0,4639	7,9247	0,1066	0,8741	8,1983
Total	-15,8389	7,9247	-0,0468	1,0176	-21,7611

Fonte: Dados da pesquisa.

A partir dos resultados evidenciados na Tabela 11, nota-se média negativa da BTD, de -0,05. Assim como a ETR, a BTD alternou entre variações positivas e negativas no decorrer dos anos, apresentando altos níveis de variação entre 2013 e 2014, 2014 e 2015, 2015 e 2016 e 2016 e 2017, de, respectivamente, -79,7%, 1273,4%, 45,7% e -162,1%. Tal resultado, aliado ao coeficiente de variação, de -21,76, indica a heterogeneidade da BTD das empresas no período estudado.

Realizada a análise descritiva da agressividade fiscal, representada pela BTD, os dados descritivos sob a perspectiva setorial estão expostos na Tabela 12.

Tabela 12 - BTD sob a perspectiva setorial

Setor	Mínimo	Máximo	Média	Desvio-padrão	Coefficiente de variação
Bens industriais	-0,5719	0,0974	-0,0190	0,0957	-5,0384
Consumo cíclico	-1,1671	0,4476	0,0043	0,1622	38,0149
Consumo não cíclico	-0,0556	0,1488	0,0270	0,0522	1,9282
Materiais básicos	-0,6951	2,1883	0,0182	0,2956	16,2195
Petróleo, gás e biocombustíveis	-15,8389	7,9247	-0,7436	3,7333	-5,0206
Saúde	-0,0320	0,0956	0,0141	0,0279	1,9834
Tecnologia da informação	0,0227	0,0438	0,0319	0,0079	0,2463
Telecomunicações	-0,1784	0,0724	-0,0121	0,0661	-5,4433
Utilidade pública	-0,1421	0,0851	0,0089	0,0366	4,1004
Total	-15,8389	7,9247	-0,0468	1,0176	-21,7611

Fonte: Dados da pesquisa.

Conforme observa-se na Tabela 12, o setor com maior média de BTD corresponde a consumo não cíclico (0,02), enquanto o setor com menor média equivale ao setor petróleo, gás e biocombustíveis (-0,74).

Consistindo em outra medida de agressividade fiscal, a taxa tributária efetiva sobre o lucro adicionado (TTVA) tem seus dados descritivos, sob a perspectiva temporal, expostos na Tabela 13.

Tabela 13 - TTVA sob a perspectiva temporal

Ano	Mínimo	Máximo	Média	Desvio-padrão	Coefficiente de variação
2013	-0,1460	25,9002	0,6274	2,8319	4,5140
2014	-0,6268	2,5324	0,3075	0,3355	1,0912
2015	-1,3959	0,8417	0,2485	0,2816	1,1329
2016	-1,0155	0,8707	0,2778	0,2573	0,9263
2017	-1,1790	0,8306	0,2693	0,2791	1,0366
Total	-1,3959	25,9002	0,3464	1,2972	3,7445

Fonte: Dados da pesquisa.

A partir da Tabela 13, observa-se que a média da TTVA geral corresponde a 34,64%, em linha com os resultados apresentados por Chiachio e Martinez (2018), que encontraram TTVA média de 33,3% para empresas brasileiras listadas na B3 entre 2010 e 2016.

Ressalta-se, ainda, que a média de TTVA alternou variações positivas e negativas no decorrer do período observado, registrando variações de -51% (2013-2014); -19,2% (2014-2015); 11,8% (2015-2016); e -3,1% (2016-2017). O coeficiente de variação aponta resultado semelhante, com variação entre os períodos estudados de -75,8%; 3,8%; 18,2%; e 11,9%, respectivamente.

A Tabela 14 apresenta a análise descritiva para esta medida de agressividade fiscal sob a perspectiva do setor de atuação das empresas.

Tabela 14 - TTVA sob a perspectiva setorial

Setor	Mínimo	Máximo	Média	Desvio-padrão	Coefficiente de variação
Bens industriais	-0,3534	0,6396	0,1995	0,1466	0,7345
Consumo cíclico	-1,1790	2,5324	0,2283	0,3558	1,5589
Consumo não cíclico	-0,3459	25,9002	0,8769	4,0623	4,6327
Materiais básicos	-1,3959	0,5183	0,1788	0,2631	1,4712
Petróleo, gás e biocombustíveis	-0,0179	0,7022	0,2399	0,2293	0,9558
Saúde	-0,1745	0,4105	0,2252	0,1579	0,7012
Tecnologia da informação	0,2138	0,2389	0,2309	0,0109	0,0470
Telecomunicações	0,3817	0,7682	0,5757	0,0941	0,1634
Utilidade pública	-0,0821	0,8707	0,4665	0,2187	0,4688
Total	-1,3959	25,9002	0,3464	1,2972	3,7445

Fonte: Dados da pesquisa.

A partir dos resultados da Tabela 14, observa-se que as empresas pertencentes aos setores consumo não cíclico e utilidade pública apresentaram as maiores médias, de 87,69% e 46,65%, respectivamente. Por outro lado, as menores médias, de 17,88% e 19,95%, foram observadas nos setores materiais básicos e bens industriais, sequencialmente.

Os resultados apresentados nessa subseção indicaram a descrição das características da diversidade de gênero na alta gestão, da responsabilidade social corporativa e da agressividade fiscal das empresas da amostra. A subseção que segue apresenta a análise da associação entre os constructos e o setor de atuação das empresas.

4.2 Associação entre os constructos e o setor de atuação das empresas

No intuito de alcançar o segundo objetivo específico, de verificar as associações entre diversidade de gênero na alta gestão, responsabilidade social corporativa e agressividade fiscal e o setor de atuação das empresas, utilizou-se a Análise de Correspondência Múltipla (ACM).

Para tanto, foram categorizadas as variáveis a partir das medidas quartílicas: Baixo, Médio-Baixo, Médio-Alto e Alto. Em seguida, posto que a relação de dependência é requisito indispensável para a utilização da ACM, foi realizado o Teste Qui-Quadrado para a verificação da existência de dependência entre as variáveis, conforme verifica-se na Tabela 15.

Tabela 15 - Teste Qui-quadrado

Correspondência	Sig.
ETR versus GEN_CA	0,001***
ETR versus GEN_Dir	0,003***
ETR versus RSC	0,012**
ETR versus Setor	0,000***

BTD versus GEN_CA	0,104
BTD versus GEN_Dir	0,000***
BTD versus RSC	0,004***
BTD versus Setor	0,010***
TTVA versus GEN_CA	0,013**
TTVA versus GEN_Dir	0,178
TTVA versus RSC	0,003***
TTVA versus Setor	0,001***

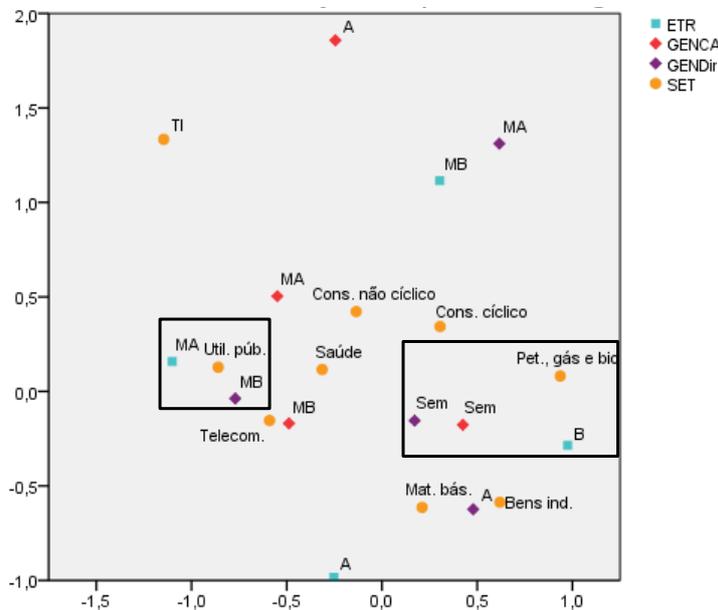
Nota: *, ** e *** representam nível de significância ao nível de 10%, 5% e 1%, respectivamente.

Fonte: Dados da pesquisa.

A Tabela 15 explicita a aceitação da hipótese de dependência entre as variáveis, exceto para a correspondência entre as variáveis BTD e GEN_CA, bem como entre as variáveis TTVA e GEN_Dir. Assim, os resultados indicam a viabilidade de execução da Anacor para as demais correspondências consideradas.

A Figura 3 apresenta o mapa perceptual da associação entre a agressividade fiscal das empresas, considerando ETR, a participação feminina na alta gestão e o setor de atuação destas, como resultado da ACM.

Figura 3 – Mapa perceptual da associação entre agressividade fiscal (ETR), participação feminina e setor de atuação

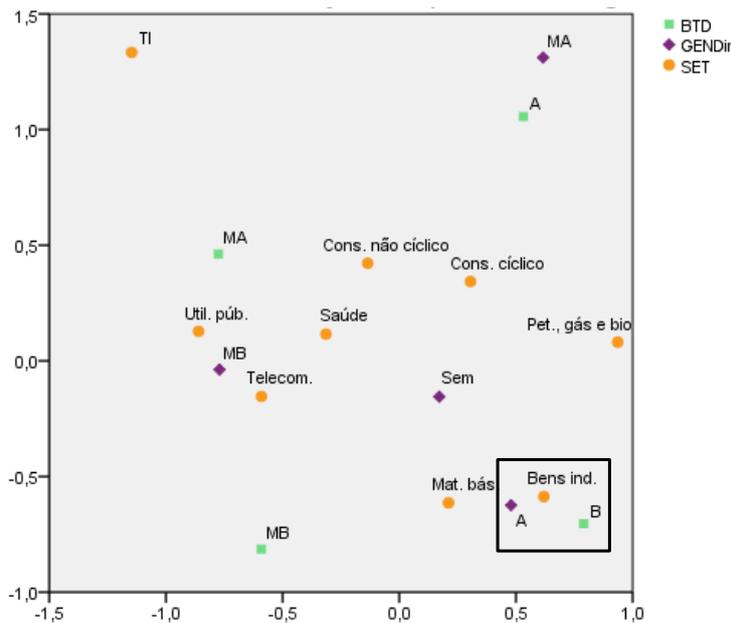


Fonte: Dados da pesquisa.

Constata-se, a partir da Figura 3, ao analisar a proximidade entre as variáveis, a associação entre a média-alta ETR, a média-baixa participação feminina na diretoria das empresas e o setor utilidade pública. Percebe-se, ainda, que as empresas sem participação feminina no conselho de administração e na diretoria relacionam-se à baixa taxa de ETR e ao setor petróleo, gás e biocombustíveis.

Considerando a BTD como medida de agressividade fiscal, a Figura 4 evidencia o mapa perceptual da associação entre a agressividade fiscal, participação feminina na alta gestão e setor de atuação. Ressalta-se que não foi incluída a participação feminina no conselho de administração, tendo em vista o resultado do teste Qui-quadrado, o qual não evidenciou relação de dependência entre esta e a BTD das empresas.

Figura 4 – Mapa perceptual da associação entre agressividade fiscal (BTD), participação feminina e setor de atuação

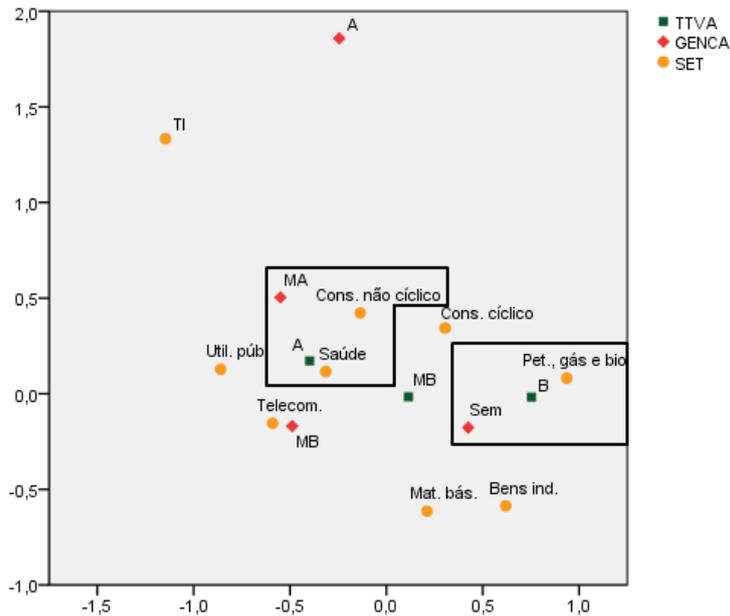


Fonte: Dados da pesquisa.

A partir da proximidade entre as variáveis evidenciadas na Tabela 10, é possível observar a associação entre a baixa BTD, a alta participação feminina na diretoria executiva e o setor de bens industriais.

Realizou-se, ainda, a análise da associação entre a agressividade fiscal, representada pela TTVA, a participação feminina nas empresas e o setor de atuação, conforme mapa perceptual apresentado pela Figura 5. Destaca-se que a participação feminina na diretoria não integrou a análise, posto a não aceitação da dependência entre esta e a TTVA das empresas, requisito para a realização do teste.

Figura 5 – Mapa perceptual da associação entre agressividade fiscal (TTVA), participação feminina e setor de atuação



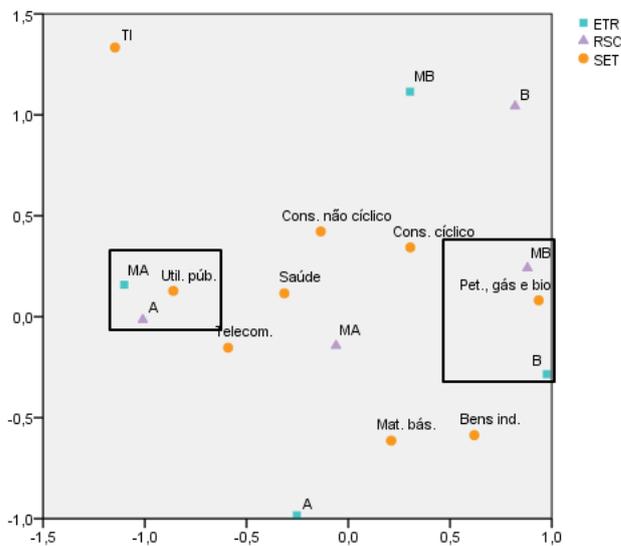
Fonte: Dados da pesquisa.

A partir do mapa perceptual apresentado na Figura 5, pode-se observar a associação entre as empresas sem participação feminina no conselho de administração, a baixa TTVA e o setor petróleo, gás e biocombustíveis.

Ademais, percebe-se a associação entre a alta TTVA, a média-alta proporção de mulheres no conselho de administração das empresas e os setores consumo não-cíclico e saúde. Tal achado corrobora o encontrado por Richardson, Taylor e Lanis (2016), que concluíram que as empresas setores consumo não discricionário e assistência à saúde têm maior representação feminina.

No que tange à relação entre a agressividade fiscal, a responsabilidade social corporativa e o setor de atuação, a Figura 6 exhibe o mapa perceptual destas associações, considerando a ETR como métrica para a agressividade fiscal.

Figura 6 – Mapa perceptual da associação entre agressividade fiscal (ETR), responsabilidade social corporativa e setor de atuação



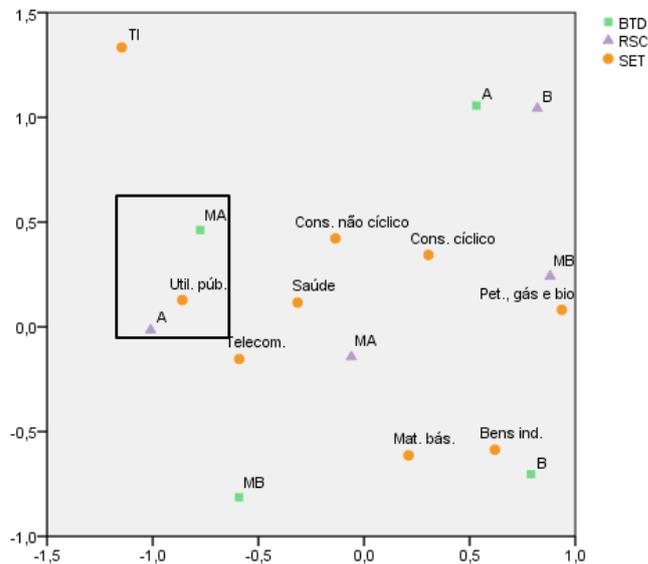
Fonte: Dados da pesquisa.

Tendo em vista a relação de proximidade entre as variáveis no mapa perceptual apresentado na Figura 6, observa-se associação entre a média-alta ETR, a alta RSC e o setor utilidade pública. Isto significa que um menor nível de agressividade fiscal está associado à alta RSC e ao setor utilidade pública. Em linha com a relação entre menor agressividade fiscal e o setor mencionado, Col e Patel (2016), ao examinarem a relação entre RSC e evasão fiscal por meio da existência de operações de paraíso fiscal, identificaram o setor utilidade pública como o de menor porcentagem de empresas com operações de paraíso fiscal.

Observa-se, ainda, por meio da Figura 6, associação entre a baixa ETR, média-baixa RSC e o setor petróleo, gás e biocombustíveis. A produção de petróleo e gás impõe custos significativos à sociedade, que incluem poluição do ar, derramamentos de óleo, ferimentos e mortes, sendo um trabalho social e politicamente complexo, que implica em custos e desafios sociais (SPENCE, 2011), explicando, assim, a relação entre o setor de atuação e a média-baixa RSC. Spence (2011) ressalta, ainda, que as empresas deste setor deram grandes passos, nas últimas duas décadas, para fazer negócios de uma maneira mais sustentável e socialmente responsável, de forma a não colocar em risco suas reputações e a licença social para operar.

Utilizando a métrica de agressividade fiscal BTD, a Figura 7 traz o mapa perceptual da associação entre a agressividade fiscal, a responsabilidade social corporativa e o setor das empresas da amostra.

Figura 7 – Mapa perceptual da associação entre agressividade fiscal (BTD), responsabilidade social corporativa e setor de atuação

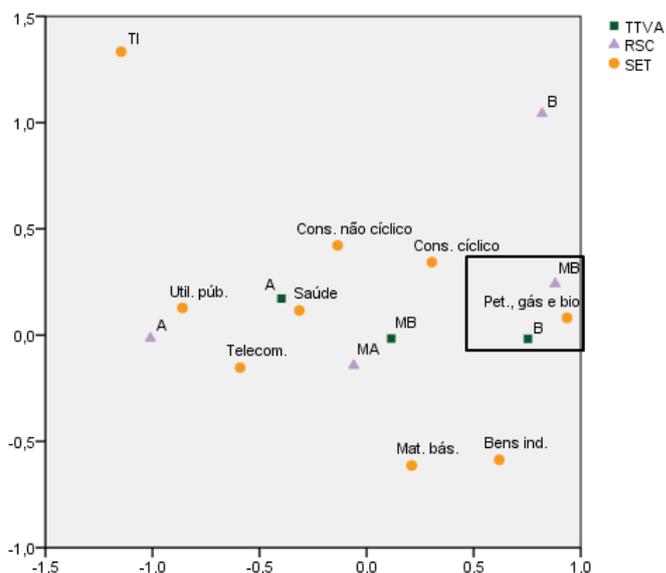


Fonte: Dados da pesquisa.

A partir do mapa perceptual da Figura 7, constata-se associação entre média-alta diferença entre o lucro contábil e o lucro tributável (BTD), alta responsabilidade social corporativa e o setor de atuação referente à utilidade pública, de maneira similar ao resultado encontrado para a agressividade fiscal mensurada pela ETR.

Por fim, a Figura 8 exibe a associação entre a agressividade fiscal, evidenciada por meio da taxa tributária efetiva sobre o lucro adicionado (TTVA), a responsabilidade social corporativa e o setor de atuação das empresas.

Figura 8 – Mapa perceptual da associação entre agressividade fiscal (BTD), responsabilidade social corporativa e setor de atuação



Fonte: Dados da pesquisa.

O mapa perceptual da Figura 8 evidencia, a partir da relação de proximidade entre as variáveis, associação entre uma baixa TTVA, média-baixa RSC e o setor de petróleo, gás e biocombustíveis, em linha com o resultado apresentado para a variável ETR.

Diante das associações observadas, esta subseção atingiu o segundo objetivo específico do estudo. A próxima subseção investiga os efeitos da diversidade de gênero na alta gestão e da responsabilidade social corporativa na agressividade fiscal das empresas.

4.3 Análise dos efeitos da diversidade de gênero na alta gestão e da responsabilidade social corporativa na agressividade fiscal das empresas

Com a finalidade de investigar a influência da diversidade de gênero na alta gestão e da responsabilidade social corporativa na agressividade tributária de empresas brasileiras, apresenta-se esta subseção, que examina as relações entre as variáveis.

Diante do terceiro e quarto objetivos específicos, que consistem em verificar a relação entre a diversidade de gênero na alta gestão e a agressividade fiscal das empresas; e a responsabilidade social corporativa e a agressividade fiscal das empresas, procedeu-se a análise de regressão múltipla, com dados em painel, no horizonte temporal de 2013 a 2017.

Primeiramente, realizou-se a análise descritiva, de forma a observar as características das variáveis utilizadas, conforme evidencia a Tabela 16.

Tabela 16 – Estatística descritiva das variáveis contínuas e discretas

Variável	Mínimo	Máximo	Média	Desvio-padrão	Coefficiente de variação
GEN_CA	0,0000	0,4167	0,0758	0,0992	1,3083
GEN_Dir	0,0000	0,6667	0,0823	0,1304	1,5842
RSC	37	69	55,3110	5,5812	0,1009
SOC	33	78	57,8472	6,8905	0,1191
AMB	37	88	58,3646	7,7074	0,1321
GOV	33	68	48,4263	5,6171	0,1160
ETR	-7,6113	10,4885	0,1661	1,0472	6,3050
BTD	-15,8389	7,9247	-0,0468	1,0176	-21,7611
TTVA	-1,3959	25,9002	0,3464	1,2972	3,7445
TAM	9,3330	20,6181	16,3045	1,4136	0,0867
ALAV	0,0041	0,7627	0,2642	0,1462	0,5533
INTANG	0,0001	0,8558	0,1578	0,1914	1,2131
ROA	-15,8389	76,9124	0,1649	3,9118	23,7198

Fonte: Dados da pesquisa.

A partir da Tabela 16, observa-se que nem todas as empresas tem participação feminina no conselho de administração e na diretoria, com média de 7,58% e 8,23% de participação, respectivamente.

Quanto à responsabilidade social corporativa das empresas, a RSC vai de 37 a 69 pontos, enquanto as dimensões social (SOC) e ambiental (AMB) apresentaram maiores valores máximos, de 78 e 88, respectivamente, e a dimensão de governança (GOV) apresenta valores inferiores, de 33 a 68 pontos.

Dentre as métricas de agressividade fiscal, nota-se que a BTD é a única que apresenta média negativa, de -0,05. Ressalta-se que o entendimento desta métrica é de que quanto maior a BTD, mais agressiva é a empresa, indicando que a baixa média de BTD representa menor nível de agressividade fiscal. Por outro lado, para as métricas ETR e TTVA, quanto maior a média, menos agressiva é a empresa, indicando que as médias mais altas para estas métricas representam menor nível de agressividade fiscal.

No que tange às variáveis de controle, verifica-se que as empresas apresentam baixa dispersão quanto ao tamanho, dispersão moderada para a alavancagem e alta dispersão quanto à intangibilidade e, principalmente, quanto ao desempenho operacional, medido pelo retorno sobre os ativos.

Posteriormente, com o intuito de verificar as primeiras correlações entre as variáveis do estudo, além de auxiliar na verificação do problema de multicolinearidade entre as variáveis utilizadas, foi empregada a análise de correlação. A Tabela 17 traz os resultados do teste.

Tabela 17 – Correlação de Pearson

	GEN_CA	GEN_Dir	RSC	SOC	AMB	GOV	ETR	BTD	TTVA	TAM	ALAV	INTANG	ROA
GEN_CA	1,00												
GEN_Dir	0,15***	1,00											
RSC	0,13**	-0,10**	1,00										
SOC	0,09*	-0,12**	0,72***	1,00									
AMB	0,13**	-0,15***	0,77***	0,54***	1,00								
GOV	0,14***	0,05	0,70***	0,45***	0,47***	1,00							
ETR	-0,01	0,07	0,01	0,00	0,02	0,03	1,00						
BTD	0,06	-0,06	0,07	0,07	-0,02	0,08*	0,01	1,00					
TTVA	0,04	-0,03	0,28***	0,33***	0,13**	0,14***	0,00	0,01	1,00				
TAM	-0,01	-0,18***	0,18***	0,23***	0,19***	-0,07	-0,08	0,20***	-0,01	1,00			
ALAV	-0,02	-0,09*	0,03	-0,02	0,10*	0,05	-0,02	-0,06	-0,06	0,19***	1,00		
INTANG	0,02	0,07	0,15**	0,20***	0,01	0,04	0,12**	0,01	0,01	-0,01	0,03	1,00	
ROA	-0,02	-0,05	-0,06	-0,06	-0,05	-0,03	0,00	0,26***	-0,01	-0,10**	-0,06	0,01	1,00

Nota: Nota: *, ** e *** representam nível de significância ao nível de 10%, 5% e 1%, respectivamente.

Fonte: Dados da pesquisa.

Na Tabela 17, observa-se que a participação feminina no conselho de administração apresenta correlação positiva com a RSC, bem como com as suas dimensões social, ambiental e governança corporativa. Sob a perspectiva da participação feminina na diretoria, constatou-

se correlação negativa com a RSC e as dimensões social e ambiental, bem como com o tamanho e alavancagem da empresa.

A RSC e suas dimensões apresentam correlação positiva com a taxa tributária efetiva sobre o lucro adicionado (TTVA), além de correlação com algumas variáveis de controle, tais como tamanho e intangibilidade.

No que tange às medidas de agressividade fiscal, a diferença entre o lucro contábil e o lucro tributável (BTD) apresentou correlação positiva somente com a dimensão de governança corporativa, enquanto a TTVA, conforme mencionado, apresentou correlação positiva com a RSC e as dimensões social, ambiental e de governança.

Ademais, constata-se que nenhuma das variáveis apresenta coeficientes superiores a 0,8, o que indica ausência de problemas de multicolinearidade, tendo em vista que a correlação entre variáveis com coeficiente superior a 0,8 e significância de até 1% consiste em forte indicativo de multicolinearidade (FÁVERO et al., 2009).

Após a análise do comportamento dos dados e das correlações entre as variáveis, procedeu-se as análises de regressões, com dados organizados em painel.

Para determinar o modelo de estimação mais adequado a cada regressão, foram realizados o teste Chow, teste LM de Breusch-Pagan e o teste de Hausman. O teste Chow foi utilizado para verificar a estimação mais adequada entre *Pooled ordinary least squares* (POLS) e Efeitos aleatórios, tendo se mostrado não significativo ao nível de significância de 5%, sendo POLS a estimação mais indicada. Em seguida, o teste LM de Breusch-Pagan, que testa a escolha entre modelo POLS e Efeitos aleatórios, apresentou resultado não significativo, sugerindo a não rejeição de hipótese nula em todos os modelos e confirmando a abordagem POLS como a estimação mais adequada. Já o Teste de Hausman, que verifica a estimação mais adequada entre a utilização entre Efeitos fixos e Efeitos aleatórios, indicou Efeitos aleatórios como o mais apropriado para os modelos que relacionam a diversidade de gênero à BTD e à TTVA, enquanto os demais modelos foram estimados pela abordagem POLS.

No que tange aos pressupostos básicos, os valores de *Variance Inflation Factor* (VIF) não demonstraram problemas associados à multicolinearidade em nenhum dos modelos, posto que todos se enquadraram no intervalo de $1 < VIF < 5$, o que diagnostica ausência de multicolinearidade (FÁVERO et al., 2009). A aplicação do teste de Breusch-Pagan, por sua vez, indicou problemas de heterocedasticidade, tendo sido as estimações corrigidas pelo método de White, também conhecido como regressão robusta (FÁVERO et al., 2009). Para os modelos que relacionam a diversidade de gênero e a responsabilidade social corporativa com a TTVA, os testes de Breusch-Pagan e Wooldridge evidenciaram, respectivamente, problemas de

heterocedasticidade e de autocorrelação dos resíduos, além dos problemas de heterocedasticidade mencionados, tendo sido as estimações, nesses casos, corrigidas pela medida de *Cluster Error* (FROOT, 1989; ROGERS, 1993). Para os demais modelos, os testes indicaram ausência de autocorrelação dos resíduos, posto que as significâncias foram maiores do que 0,10.

A Tabela 18 evidencia os resultados dos efeitos da presença feminina na alta gestão na agressividade fiscal das empresas, mensurada por meio da variável ETR.

Tabela 18 - Efeitos da presença feminina na alta gestão na agressividade fiscal (ETR)

Variável	Coefficiente	Estatística t	Probabilidade
GEN_CA	0,226	0,65	0,519
GEN_Dir	-0,435	-0,84	0,400
TAM	-0,137	-1,69	0,092*
ALAV	-0,176	-0,42	0,678
INTANG	0,647	3,14	0,002**
ROA	0,462	1,83	0,068*
(Constante)	2,255	1,79	0,075
R ²	0,0431		
Teste F	2,45**		
Sig	0,0252		
VIF Médio	1,06		

Nota: *, ** e *** representam nível de significância ao nível de 10%, 5% e 1%, respectivamente.

Fonte: Dados da pesquisa.

A partir da Tabela 18, verifica-se que o modelo é significativo ao nível de 5%, tendo em vista o Teste F, com poder explicativo de 43,1%. Constatou-se ausência de influência significativa das variáveis de diversidade de gênero na alta gestão na agressividade fiscal das empresas, mensurada pela ETR, enquanto as variáveis de controle tamanho, intangibilidade e ROA demonstraram influência sobre a ETR das empresas.

Destarte, infere-se ausência de influência da presença feminina na alta gestão das empresas na agressividade fiscal das empresas, mensurada por meio da taxa efetiva de impostos.

Quanto às variáveis de controle, o tamanho da empresa indica relação negativa com a ETR, o que significa que empresas maiores apresentam menores taxas efetivas de impostos, ou seja, maior agressividade fiscal. A intangibilidade e o desempenho operacional, mensurado pelo ROA, por sua vez, apresentaram relação positiva com a ETR, relacionando-se, assim, à menor agressividade fiscal, posto que quanto maior a ETR, menos agressiva é a empresa.

Posteriormente, realizou-se a análise de regressão considerando como variável dependente a agressividade fiscal, medida pela diferença entre o lucro contábil e o lucro

tributável (BTD). A Tabela 19 traz os resultados da relação entre a diversidade de gênero na alta gestão e a agressividade fiscal das empresas, medida pela BTD.

Tabela 19 - Efeitos da presença feminina na alta gestão na agressividade fiscal (BTD)

Variável	Coefficiente	Estatística t	Probabilidade
GEN_CA	0,006	0,29	0,772
GEN_Dir	-0,050	-2,41	0,016**
TAM	-0,001	-0,40	0,691
ALAV	0,009	0,34	0,732
INTANG	0,000	-0,01	0,988
ROA	0,888	16,48	0,000***
(Constante)	0,000	0,01	0,992
R ²	0,8824		
Wald-Chi ²	315,59***		
Sig	0,000***		
VIF Médio	2,96		

Nota: *, ** e *** representam nível de significância ao nível de 10%, 5% e 1%, respectivamente.

Fonte: Dados da pesquisa.

Conforme Tabela 19, verifica-se por meio do Wald-Chi² que o modelo se mostrou significativo ao nível de 1%, com poder explicativo de 88,24%. A presença feminina na diretoria apresentou influência negativa significativa, ao nível de 5%, na agressividade fiscal das empresas por meio da BTD. Isto posto, à medida que aumenta a participação feminina na diretoria das empresas, a diferença entre o lucro contábil e o lucro tributável (BTD) reduz, indicando menor agressividade fiscal.

O ROA constitui-se como variável capaz de exercer efeito positivo na BTD das empresas, ou seja, relacionando-se a um maior nível de agressividade fiscal, posto que quanto maior a BTD, mais agressiva é a empresa.

A Tabela 20, por sua vez, apresenta os resultados da regressão linear múltipla entre a diversidade de gênero na alta gestão e a agressividade fiscal, mensurada pela TTVA.

Tabela 20 - Efeitos da presença feminina na alta gestão na agressividade fiscal (TTVA)

Variável	Coefficiente	Estatística t	Probabilidade
GEN_CA	0,756	0,68	0,496
GEN_Dir	-0,794	-0,81	0,419
TAM	-0,086	-0,70	0,481
ALAV	-0,750	-0,82	0,410
INTANG	0,133	0,19	0,849
ROA	-0,473	-0,54	0,590
(Constante)	1,995	1,01	0,312
R ²	0,0694		
Wald-Chi ²	2,44		
Sig	0,8752		
VIF Médio	2,96		

Nota: *, ** e *** representam nível de significância ao nível de 10%, 5% e 1%, respectivamente.

Fonte: Dados da pesquisa.

Considerando a taxa tributária efetiva sobre o lucro adicionado (TTVA) como medida de agressividade fiscal, o modelo proposto não se mostrou significativo para explicar a relação entre a presença feminina na alta gestão (conselho de administração e diretoria executiva) das empresas e a agressividade fiscal. Diante disso, nada se pode inferir sobre a relação entre os constructos, além do modelo não ter indicado significância estatística para nenhuma das variáveis utilizadas.

Os resultados das análises de regressão entre a diversidade de gênero na alta gestão e as métricas de agressividade fiscal contribuíram para rejeição da hipótese H₁, de que a presença feminina na alta gestão influencia negativamente a agressividade fiscal das empresas, tendo em vista que os resultados encontrados indicaram influência negativa da participação feminina na diretoria das empresas na agressividade fiscal, medida pela BTM.

O Quadro 4 apresenta o resumo dos resultados, considerando as medidas de agressividade fiscal utilizadas.

Quadro 4 – Resumo dos efeitos da diversidade de gênero na agressividade fiscal das empresas

	ETR	BTD	TTVA
Influência da presença feminina (conselho de administração) na agressividade fiscal	Ausência de influência	Ausência de influência	Modelo não significativo
Influência da presença feminina (diretoria executiva) na agressividade fiscal	Ausência de influência	Influência negativa	Modelo não significativo

Fonte: Dados da pesquisa.

A partir do Quadro 4, observa-se, em linhas gerais, ausência de influência da diversidade de gênero na alta gestão na agressividade fiscal, medida pela taxa efetiva de impostos (ETR), resultado similar ao encontrado por Khaoula e Ali (2012a), que com o objetivo de examinar o efeito da diversidade demográfica de gênero no planejamento tributário das empresas americanas, encontraram que a diversidade de gênero no conselho de administração não é significativa e não tem efeito sobre o planejamento tributário, medido pela ETR. Os autores justificam tal resultado pelo baixo percentual de participação feminina na alta gestão das empresas, em linha com o presente estudo, no qual as mulheres representaram, em média, 7,58% e 8,23% do conselho de administração e da diretoria das empresas listadas na B3 participantes da amostra, respectivamente.

Por outro lado, os resultados divergem dos estudos que encontraram influência significativa da diversidade de gênero na taxa efetiva de impostos das empresas tunisianas (BOUSSAIDI; HAMED, 2015; KHAOULA; ALI, 2012b), americanas (LANIS; RICHARDSON; TAYLOR, 2017), australianas (RICHARDSON; TAYLOR; LANIS, 2016) e

francesas (ZEMZEM; FTOUHI, 2013). Nesse contexto, os resultados podem ser explicados pela reduzida participação feminina nos conselhos de administração e diretorias executivas nas empresas brasileiras, tendo em vista que quando as minorias são sub-representadas em uma equipe, elas tendem a não ter voz diante dos membros majoritários (POST et al., 2011).

Considerando a agressividade fiscal, medida pela diferença entre o lucro contábil e o lucro tributável (BTD), observou-se ausência de influência da presença feminina no conselho de administração e influência negativa do percentual de mulheres na diretoria executiva das empresas na BTD, revelando influência negativa na agressividade fiscal.

No que tange à presença feminina no conselho de administração, os resultados divergem daqueles encontrados por Richardson, Taylor e Lanis (2016), que ao examinarem o impacto das mulheres no conselho de administração sobre a agressividade tributária corporativa na Austrália, encontraram que a presença feminina no conselho reduz a probabilidade de agressividade fiscal.

Vale confrontar os resultados, ainda, com os achados de Francis et al. (2014), que investigaram o efeito do gênero do diretor financeiro na agressividade tributária corporativa, concentrando-se em empresas que experimentam uma transição de diretor de homem para mulher. Os achados da presente pesquisa estão alinhados aos de Francis et al. (2014), ao passo que os autores tiveram como resultado que o gênero constitui importante determinante da agressividade tributária, posto que as diretoras do sexo feminino estão associadas à menor agressividade tributária.

Ademais, os achados, no que tange à influência negativa encontrada da presença feminina na diretoria executiva na agressividade fiscal medida pela BTD, alinham-se aos de Antunes e Martinez (2018), que, no contexto brasileiro, encontraram influência negativa da diversidade de gênero na alta gestão na agressividade fiscal, ao identificar que as CEOs femininas estão associadas à menor agressividade fiscal em comparação com seus pares do sexo masculino.

Posteriormente, buscando analisar os efeitos da responsabilidade social corporativa e suas dimensões na agressividade tributária das empresas da amostra, a Tabela 21 apresenta os resultados da regressão linear múltipla para a relação entre a RSC e a ETR.

Tabela 21 - Efeitos da RSC na agressividade fiscal (ETR)

Variável	Coefficiente	Estatística t	Probabilidade
RSC	0,012	0,93	0,352
TAM	-0,151	-1,71	0,088*
ALAV	-0,105	-0,22	0,827
INTANG	0,585	2,96	0,003**

ROA	0,534	1,61	0,109
(Constante)	1,811	1,29	1,197
R²	0,0453		
Teste F	2,70**		
Sig	0,0212		
VIF Médio	1,07		

Nota: *, ** e *** representam nível de significância ao nível de 10%, 5% e 1%, respectivamente.

Fonte: Dados da pesquisa.

Ao analisar os resultados apontados na Tabela 21, verifica-se significância do modelo ao nível de 5%, com poder explicativo de 45,3%. Observa-se ausência de influência significativa da responsabilidade social corporativa na taxa de impostos efetiva (ETR) das empresas. Assim, não se pode inferir relação entre a RSC e a agressividade fiscal, medida pela ETR.

No que tange às variáveis de controle, mostraram-se representativas as variáveis: tamanho e intangibilidade. O tamanho das empresas indicou relação negativa com a ETR, o que significa que quanto maior a empresa, menor a ETR e, conseqüentemente, maior a agressividade fiscal. A intangibilidade, por sua vez, apresentou relação positiva com a ETR, o que significa que quanto maior a intangibilidade das empresas, maior a taxa efetiva de impostos e, conseqüentemente, menor a agressividade fiscal.

Para a análise dos efeitos das dimensões da RSC separadamente, a Tabela 22 descreve os resultados da regressão linear múltipla para a relação entre as dimensões social, ambiental e de governança e a ETR.

Tabela 22 - Efeitos das dimensões da RSC na agressividade fiscal (ETR)

Variável	Coefficiente	Estatística t	Probabilidade
SOC	0,003	0,29	0,772
AMB	0,006	0,64	0,525
GOV	0,001	0,11	0,911
TAM	-0,156	-1,79	0,075*
ALAV	-0,112	-0,23	0,822
INTANG	0,609	3,03	0,003***
ROA	0,554	1,64	0,103
(Constante)	1,929	1,53	0,128
R²	0,0458		
Teste F	2,42**		
Sig	0,0206		
VIF Médio	1,32		

Nota: *, ** e *** representam nível de significância ao nível de 10%, 5% e 1%, respectivamente.

Fonte: Dados da pesquisa.

Com base na Tabela 22, verifica-se que o modelo é significativo ao nível de 5%, com poder de explicação de 4,58%. Nota-se ausência de influência significativa das três

dimensões da responsabilidade social corporativa (social, ambiental e de governança) na agressividade fiscal das empresas, mensurada pela ETR.

A Tabela 23 evidencia os resultados do modelo que também analisa os efeitos da responsabilidade social corporativa na agressividade fiscal das empresas, porém, esta tendo sido mensurada por meio da diferença entre o lucro contábil e o lucro tributável (BTD).

Tabela 23 - Efeitos da RSC na agressividade fiscal (BTD)

Variável	Coefficiente	Estatística t	Probabilidade
RSC	-0,001	-1,76	0,080*
TAM	0,002	0,90	0,371
ALAV	0,019	0,65	0,516
INTANG	0,005	0,44	0,661
ROA	0,888	12,01	0,000***
(Constante)	-0,019	-0,41	0,683
R ²	0,8608		
Teste F	37,91***		
Sig	0,0000		
VIF Médio	1,07		

Nota: *, ** e *** representam nível de significância ao nível de 10%, 5% e 1%, respectivamente.

Fonte: Dados da pesquisa.

A partir da Tabela 23, nota-se que o modelo se mostra significativo ao nível de 1%, com poder explicativo de 86,08%. Os resultados indicam influência negativa e significativa da responsabilidade social corporativa na diferença entre o lucro contábil e o lucro tributável (BTD), em que quanto maior a pontuação de RSC das empresas, menor a BTD e, conseqüentemente, menor a agressividade fiscal, conforme esperado.

Dentre as variáveis de controle do modelo proposto, o ROA mostrou influência positiva e significativa sobre a BTD, indicando que quanto maior o desempenho operacional, maior a BTD, ou seja, maior a agressividade fiscal das empresas.

Já para a análise da influência das dimensões da responsabilidade social corporativa na agressividade fiscal, medida pela diferença entre o lucro contábil e o lucro tributável (BTD), a Tabela 24 aponta os resultados.

Tabela 24 - Efeitos das dimensões da RSC na agressividade fiscal (BTD)

Variável	Coefficiente	Estatística t	Probabilidade
SOC	-0,001	-2,40	0,017**
AMB	0,000	0,38	0,704
GOV	0,000	0,23	0,821
TAM	0,002	1,00	0,319
ALAV	0,017	0,59	0,558
INTANG	0,007	0,68	0,499
ROA	0,891	12,09	0,000***

(Constante)	-0,024	-0,50	0,615
R²	0,8619		
Teste F	27,36***		
Sig	0,0000		
VIF Médio	1,32		

Nota: *, ** e *** representam nível de significância ao nível de 10%, 5% e 1%, respectivamente.

Fonte: Dados da pesquisa.

Ao analisar o modelo exposto na Tabela 24, observa-se significância ao nível de 1% e poder explicativo do modelo de 86,19%. Os resultados indicam influência negativa e significativa da dimensão social da responsabilidade social corporativa na BTD das empresas, indicando, assim, relação negativa entre a dimensão social de RSC e a agressividade fiscal, considerando a BTD.

Buscando analisar os efeitos da responsabilidade social corporativa na taxa tributária efetiva sobre o lucro adicionado, a Tabela 25 traz os resultados da relação entre a RSC e a TTVA.

Tabela 25 - Efeitos da RSC na agressividade fiscal (TTVA)

Variável	Coefficiente	Estatística t	Probabilidade
RSC	0,015	4,54	0,000***
TAM	0,058	3,52	0,001***
ALAV	-0,356	-2,84	0,005***
INTANG	0,067	0,75	0,454
ROA	0,193	1,16	0,247
(Constante)	-1,437	-4,69	0,000***
R²	0,1639		
Teste F	9,57***		
Sig	0,0000		
VIF Médio	1,07		

Nota: *, ** e *** representam nível de significância ao nível de 10%, 5% e 1%, respectivamente.

Fonte: Dados da pesquisa.

A Tabela 25 indica significância do modelo ao nível de 1% e poder explicativo de 16,39%. Nota-se influência positiva e significativa, ao nível de 1%, da responsabilidade social corporativa na TTVA das empresas, indicando que quanto maior a pontuação da RSC, maior a TTVA, ou seja, menor a agressividade fiscal das empresas.

Dentre as variáveis de controle do modelo proposto, mostraram-se representativas as variáveis: tamanho e alavancagem. O tamanho da empresa apresentou relação positiva com a TTVA, indicando que quanto maior a empresa, maior a TTVA e menor a agressividade fiscal, enquanto a alavancagem apresentou relação negativa, ou seja, quanto maior a alavancagem, menor a TTVA e maior a agressividade fiscal.

A Tabela 26, por sua vez, evidencia os resultados dos efeitos das dimensões social, ambiental e de governança da RSC na agressividade fiscal, sendo esta última mensurada por meio da TTVA.

Tabela 26 - Efeitos das dimensões da RSC na agressividade fiscal (TTVA)

Variável	Coefficiente	Estatística t	Probabilidade
SOC	0,015	4,72	0,000***
AMB	-0,006	-2,10	0,037**
GOV	0,008	2,23	0,027**
TAM	0,069	3,99	0,000***
ALAV	-0,344	-2,78	0,006***
INTANG	0,015	0,17	0,864
ROA	0,138	0,84	0,401
(Constante)	-1,723	-5,19	0,000***
R²	0,2044		
Teste F	8,88***		
Sig	0,0000		
VIF Médio	1,33		

Nota: *, ** e *** representam nível de significância ao nível de 10%, 5% e 1%, respectivamente.

Fonte: Dados da pesquisa.

Com base no exposto na Tabela 26, verificou-se que a estimação é significativa ao nível de 1% e o modelo mostra que as variáveis independentes e de controle explicam 20,44% da agressividade fiscal. Constata-se influência significativa das dimensões social, ambiental e de governança da responsabilidade social corporativa na taxa tributária efetiva sobre o lucro adicionado. Ressalta-se que enquanto as dimensões social e de governança indicaram relação positiva com a TTVA, o que indica relação negativa com a agressividade fiscal, tendo em vista que quanto maior a TTVA, menor a agressividade fiscal; a dimensão ambiental indicou relação contrária, indicando que quanto maior a pontuação ambiental da empresa, maior a agressividade fiscal medida pela TTVA.

Os resultados das análises de regressão entre a responsabilidade social corporativa e as métricas de agressividade fiscal contribuíram para rejeição da hipótese H₂, de que a responsabilidade social corporativa influencia negativamente a agressividade fiscal das empresas, posto que os resultados encontrados indicaram influência negativa da responsabilidade social corporativa na agressividade fiscal, medida pela BTB e pela TTVA, mas quanto à ETR, não se pôde inferir influência significativa.

No que tange às análises de regressão entre as dimensões social, ambiental e de governança da RSC, com base na premissa de que as diferentes dimensões da RSC têm diferentes efeitos sobre a agressividade fiscal (LAGUIR; STAGLIANÒ; ELBAZ, 2015), os resultados sugerem a rejeição das sub-hipóteses H_{2A}, H_{2B} e H_{2C}. Isto porque a dimensão social

apresentou relação negativa com a agressividade fiscal medida pela BTM e pela TTVA, porém não apresentou relação significativa com a ETR; a dimensão ambiental indicou relação positiva com a TTVA, diferente do esperado, além de ausência de relação significativa com a ETR e a BTM; e a dimensão de governança explicitou relação negativa com a TTVA, porém ausência de relação significativa com as demais métricas de agressividade fiscal.

O Quadro 5 apresenta o resumo dos resultados, considerando as medidas de agressividade fiscal utilizadas.

Quadro 5 – Resumo dos efeitos da RSC e suas dimensões na agressividade fiscal das empresas

	ETR	BTM	TTVA
Influência da responsabilidade social corporativa na agressividade fiscal	Ausência de influência	Influência negativa	Influência negativa
Influência da dimensão social da responsabilidade social corporativa na agressividade fiscal	Ausência de influência	Influência negativa	Influência negativa
Influência da dimensão ambiental da responsabilidade social corporativa na agressividade fiscal	Ausência de influência	Ausência de influência	Influência positiva
Influência da dimensão de governança da responsabilidade social corporativa na agressividade fiscal	Ausência de influência	Ausência de influência	Influência negativa

Fonte: Dados da pesquisa.

A partir do Quadro 5, observa-se a ausência de influência da responsabilidade social corporativa na agressividade fiscal, medida pela taxa efetiva de impostos (ETR), em linha com os achados de Landry, Deslandes e Fortin (2013), que investigaram, no contexto canadense, se as empresas socialmente responsáveis são menos agressivas nos impostos, tendo como resultado a ausência de relação significativa entre os constructos. Assim, os resultados sugerem que o comportamento fiscal da empresa brasileira não está necessariamente alinhado com sua RSC.

Os resultados divergem dos achados de Martinez e Ramalho (2017), que investigaram se a participação de empresas no ISE define alguma espécie de comportamento no tocante à agressividade tributária, tendo encontrado que as empresas do ISE são menos agressivas tributariamente, considerando a ETR. Ressalta-se que tais diferenças podem estar relacionadas à métrica de RSC, que no presente estudo, equivale à pontuação atribuída pela CSRHub®, empresa que publica uma classificação de desempenho de RSC em todo o mundo (AGGARWAL, 2013).

Por seu turno, a responsabilidade social corporativa, de uma maneira geral, bem como sua dimensão social, apresentaram influência negativa na BTM e, conseqüentemente, na agressividade fiscal das empresas. Assim, esses achados divergem também dos resultados de

Martinez e Ramalho (2017), que não encontraram influência negativa da RSC na BTB das empresas, o que também pode ser atribuído à diferença quanto à mensuração da RSC.

Tais resultados divergem, ainda, daqueles encontrados por Zeng (2018), que ao pesquisar a relação entre a RSC e a agressividade fiscal em um cenário internacional, encontrou relação positiva entre a RSC e agressividade fiscal, sugerindo que a responsabilidade social corporativa é utilizada pelos gestores para mitigar os danos reputacionais advindos das atividades agressivas de tributos.

Corroborando o resultado que indicou influência negativa da dimensão social na BTB das empresas, Laguir, Staglianò e Elbaz (2015), ao examinarem como as diferentes atividades de RSC afetam a agressividade fiscal das empresas, encontraram influência significativa da dimensão social da RSC na BTB das empresas francesas, indicando que quanto maior a atividade na dimensão social da responsabilidade social corporativa, menor o nível de agressividade fiscal corporativa.

Tendo em vista que a taxa tributária efetiva sobre o lucro adicionado consiste em uma métrica genuinamente brasileira, não há qualquer precedente para comparação internacional (MARTINEZ, 2017). Vale ressaltar que a TTVA foi a única medida de agressividade fiscal a apresentar relação com a RSC e todas as suas dimensões, o que pode ser explicado pelo fato de a métrica captar uma medida de agressividade tributária mais abrangente, mensurando a agressividade em várias perspectivas possíveis, posto que abrange todos os tributos, no âmbito federal, estadual e municipal (FERNANDES; MARTINEZ; NOSSA, 2013).

Os resultados do presente estudo indicaram relação negativa entre a RSC e suas dimensões social e de governança e a agressividade fiscal medida pela TTVA, conforme esperado, alinhando-se aos pressupostos das Teorias dos *Stakeholders* e da Legitimidade, pelas quais a prática de políticas fiscais responsáveis deve fazer parte de uma conduta socialmente responsável frente aos *stakeholders*, tendo como referência a ideia do contrato social e o potencial dano causado ao tesouro do Estado pelo planejamento tributário agressivo (HARARI; SITBON; DONYETS-KEDAR, 2013).

Quanto à relação positiva evidenciada entre a dimensão ambiental da RSC e a agressividade fiscal medida por meio da TTVA, esta diverge do resultado esperado e vai de encontro à Teoria da Agência, pela qual as empresas podem aumentar propositadamente suas atividades de RSC para se proteger contra quaisquer riscos de reputação que possam surgir da agressividade tributária (GODFREY, 2005; MINOR; MORGAN, 2011).

Diante dos resultados apresentados, o Quadro 6 apresenta o confronto das hipóteses propostas com os achados da pesquisa.

Quadro 6 – Confronto das hipóteses com os achados da pesquisa

Hipótese	Resultado
H ₁ : A presença feminina na alta gestão influencia negativamente a agressividade fiscal das empresas.	Não confirmada
H ₂ : A responsabilidade social corporativa influencia negativamente a agressividade fiscal das empresas.	Não confirmada
H _{2A} : A dimensão social da responsabilidade social corporativa influencia negativamente a agressividade fiscal das empresas.	Não confirmada
H _{2B} : A dimensão ambiental da responsabilidade social corporativa influencia negativamente a agressividade fiscal das empresas.	Não confirmada
H _{2C} : A dimensão de governança da responsabilidade social corporativa influencia negativamente a agressividade fiscal das empresas.	Não confirmada

Fonte: Dados da pesquisa.

Com base no Quadro 6, observa-se que as hipóteses propostas não foram confirmadas, tendo em vista as relações encontradas não terem se confirmado para as todas as medidas de agressividade fiscal consideradas. Contudo, observou-se efeito negativo da diversidade de gênero na diretoria executiva na agressividade fiscal das empresas medida pela BTB, além de efeito negativo da RSC e suas dimensões na agressividade fiscal medida pela BTB e pela TTVA, exceto pela influência positiva encontrada da dimensão ambiental da RSC na agressividade medida pela TTVA.

Destarte, pode-se apontar para a influência da diversidade de gênero na alta gestão e da RSC, em geral e por dimensão, na agressividade fiscal das empresas, ao passo que a presença feminina na alta gestão e o comportamento socialmente responsável alinham-se à uma postura de preocupação com os interesses dos *stakeholders* e a legitimidade da empresa frente à sociedade, relacionada ao pagamento de impostos.

Finda a análise dos resultados, os objetivos geral e específicos foram alcançados, bem como as hipóteses propostas testadas, por meio desta seção e suas subseções. A seção a seguir apresenta a conclusão do estudo.

5 CONCLUSÃO

Diante do ambiente legal e econômico em que se situam as empresas brasileiras, os quais podem abrir espaço para comportamentos oportunistas, como a agressividade fiscal explorada nesta pesquisa, e considerando que a diversidade de gênero na alta gestão e a RSC podem exercer influência sobre a agressividade fiscal das empresas, o presente estudo, fundamentado nas Teorias dos *Stakeholders* e da Legitimidade, foi desenvolvido com vistas à análise da influência da diversidade de gênero na alta gestão e da RSC na agressividade tributária das 83 empresas brasileiras da amostra. Para tanto, especificamente, buscou-se: (i) caracterizar o perfil das empresas quanto à diversidade de gênero na alta gestão, RSC e agressividade fiscal; (ii) verificar as associações entre diversidade de gênero na alta gestão, RSC e a agressividade fiscal das empresas e o setor de atuação das empresas; (iii) verificar a relação entre a diversidade de gênero na alta gestão e a agressividade fiscal das empresas; e (iv) identificar a influência da RSC na agressividade fiscal das empresas.

Com base na Teoria dos *Stakeholders*, ao considerar que os gestores devem tomar decisões levando em conta as perspectivas de todas as partes interessadas, bem como na Teoria da Legitimidade, posto que as empresas buscam demonstrar à sociedade a sua importância, legitimando os seus atos, o estudo levantou as seguintes hipóteses para serem testadas empiricamente: H_1 – a presença feminina na alta gestão influencia negativamente a agressividade fiscal das empresas; e H_2 – a responsabilidade social corporativa influencia negativamente a agressividade fiscal das empresas.

Na pesquisa, a agressividade fiscal foi mensurada a partir da taxa efetiva de impostos (ETR), da diferença entre o lucro contábil e o lucro tributável (BTD) e da taxa tributária efetiva sobre o lucro adicionado (TTVA). Para a medição da diversidade de gênero na alta gestão, foi considerada a proporção de mulheres no conselho de administração e na diretoria executiva, enquanto para a RSC, foi utilizada a pontuação resultante de classificação global realizada pela CSRHub®, além da pontuação específica para as dimensões que formam o constructo – social (composta por comunidade e funcionários), ambiental e de governança corporativa.

No que se refere ao primeiro objetivo específico, a análise descritiva indicou baixa participação feminina nas empresas, além de nem todas possuírem mulheres na composição do conselho de administração e da diretoria executiva. Contudo, observou-se crescimento de tal participação no decorrer dos anos analisados. Em relação à RSC, observou-se homogeneidade da pontuação de RSC das empresas no período, sendo as empresas dos setores utilidade pública

e telecomunicações as que apresentaram as maiores médias de pontuação. Verificou-se, no que se refere à agressividade fiscal, heterogeneidade da ETR, BTM e TTVA das empresas no período e nos setores de atuação, em consonância com a literatura (FRANCIS et al., 2014; KHAOULA; ALI, 2012b; LANIS; RICHARDSON, 2015), a qual aponta que os pagamentos de impostos corporativos variam amplamente entre os setores econômicos.

No que tange ao segundo objetivo específico, foi possível identificar algumas importantes associações entre os constructos e os setores de atuação: (i) maior agressividade fiscal medida pela ETR, menor diversidade de gênero na alta gestão e o setor petróleo, gás e biocombustíveis; (ii) menor agressividade fiscal medida pela BTM, alta participação feminina na diretoria executiva e o setor bens industriais; (iii) maior agressividade fiscal medida pela TTVA, menor diversidade de gênero na alta gestão e o setor petróleo, gás e biocombustíveis; e, (iv) menor agressividade fiscal, maior diversidade de gênero na alta gestão e os setores consumo não-cíclico e saúde.

Foi possível observar, ainda, as seguintes associações: (i) menor agressividade fiscal medida pela ETR, alta RSC e o setor utilidade pública; (ii) maior agressividade fiscal, baixa RSC e o setor petróleo, gás e biocombustíveis; (iii) maior agressividade fiscal medida pela BTM, alta RSC e o setor utilidade pública; e, (iv) maior agressividade fiscal medida pela TTVA, baixa RSC e o setor petróleo, gás e biocombustíveis, em linha com o resultado da variável ETR.

Quanto ao terceiro e quarto objetivos específicos, os resultados da regressão linear múltipla indicaram influência negativa da participação feminina na diretoria executiva das empresas na agressividade fiscal, medida pela BTM, contudo, quanto às demais medidas de agressividade fiscal, não se pôde inferir relação, pois não foi constatada influência significativa da diversidade de gênero na alta gestão das empresas.

Acerca dos efeitos da RSC e suas dimensões na agressividade tributária das empresas, os resultados encontrados indicaram influência negativa da RSC na agressividade fiscal, medida pela BTM e pela TTVA, mas, quanto à ETR, não foi constatada influência significativa. Considerando as dimensões da RSC separadamente, a dimensão social apresentou relação negativa com a agressividade fiscal medida pela BTM e pela TTVA, porém não apresentou relação significativa com a ETR; a dimensão ambiental indicou relação positiva com a TTVA, diferente do esperado, além de ausência de relação significativa com a ETR e a BTM; e a dimensão de governança explicitou relação negativa com a TTVA, porém ausência de relação significativa com as demais métricas de agressividade fiscal.

Ressalta-se que a TTVA foi a única medida de agressividade fiscal a apresentar relação com a RSC em todas as suas dimensões, consistindo em uma medida de agressividade tributária mais abrangente, tendo em vista que abrange todos os tributos, nos âmbitos federal, estadual e municipal (FERNANDES; MARTINEZ; NOSSA, 2013).

Destarte, nenhuma hipótese pôde ser confirmada, posto que os resultados não indicaram efeitos da diversidade de gênero na alta gestão e da RSC em todas as medidas de agressividade fiscal utilizadas no estudo. Contudo, a influência negativa da diversidade de gênero na alta gestão, considerando a diretoria executiva, na agressividade fiscal medida pela diferença entre o lucro contábil e o lucro tributável e o efeito negativo da RSC e suas dimensões na agressividade fiscal medida pela BTB e pela TTVA estão em consonância com as teorias dos *stakeholders* e da legitimidade, posto que a presença de mulheres retém a estratégia de planejamento tributário dentro da empresa (ALIANI; M'HAMID; ZARAI, 2011) e a agressividade fiscal deve ser vista como inconsistente com as atividades de RSC (COL; PATEL, 2016).

Por outro lado, a influência positiva encontrada da dimensão ambiental da RSC na agressividade medida pela TTVA não está alinhada às proposições do estudo, mas pode ser explicada a partir da Teoria da Agência, pela qual o envolvimento em RSC pode ser sintomático de problemas de agência e as empresas podem aumentar propositalmente suas atividades sociais corporativas para se proteger contra quaisquer riscos de reputação que possam surgir da agressividade fiscal (GODFREY, 2005; MINOR; MORGAN, 2011).

Diante das evidências encontradas, o objetivo geral foi atingido, constatando-se indícios das relações entre os constructos. Os achados foram inconclusivos, contudo, reforçam os efeitos de características das empresas e do comportamento de gestão nas decisões fiscais no contexto brasileiro, em que o ambiente legal e econômico pode abrir espaço para comportamentos oportunistas, como atividades agressivas de tributos.

O estudo contribui, assim, para a investigação da influência da diversidade de gênero na alta gestão e da RSC na agressividade fiscal, tendo em vista que o comportamento da gestão e as características da empresa constituem determinantes das decisões fiscais.

Ressalta-se a contribuição da pesquisa no contexto brasileiro, em face das especificidades da realidade do país, à medida em que suscita o debate acerca dos efeitos das características da empresa no gerenciamento tributário, pauta de preocupação de autoridades fiscais, acionistas e da sociedade em geral.

Apesar do rigor metodológico empreendido e da relevância dos achados, é oportuno destacar algumas limitações do estudo. As conclusões da pesquisa não podem ser generalizadas

a outros grupos de empresas com características ou em períodos divergentes, destacando-se como limitações o número reduzido de empresas na composição da amostra, o período de análise e a ausência de comparação em relação a outros contextos econômicos e ideológicos.

Assim, sugere-se para pesquisas futuras a ampliação do período de análise, bem como ampliação da amostra, propiciando a investigação comparativa com outros países em desenvolvimento, na perspectiva de confirmação dos achados apresentados, com a inclusão de outras variáveis representativas da agressividade fiscal.

REFERÊNCIAS

- ADAMS, R. B.; FERREIRA, D. Women in the boardroom and their impact on governance and performance. **Journal of Financial Economics**, v. 94, n. 2, p. 291-309, 2009.
- AGGARWAL, P. Impact of corporate governance on corporate financial performance. **Journal of Business and Management**, v. 13, n. 3, p. 1-5, 2013.
- ALIANI, K.; M'HAMID, I.; ZARAI, M. Diversité en genre dans le Conseil d'Administration et optimisation fiscale: validation dans le contexte tunisien. **Global Journal of Management and Business Research**, v. 11, n. 8, p. 41-50, 2011.
- ALMEIDA, T. A.; SILVA, J. D.; OLIVEIRA, M. C. Responsabilidade social corporativa e a influência de aspectos do ambiente institucional: uma análise no setor bancário brasileiro. **Revista Universo Contábil**, v. 11, n. 4, p. 44-62, 2015.
- ANTUNES, R. M. N.; MARTINEZ, A. L. Agressividade Fiscal e o comportamento da *Chief Executive Officer* – CEO Feminina no Brasil. **Revista Mineira de Contabilidade**, v. 19, n. 3, p. 5-14, 2018.
- ARAÚJO, R. A. M.; SANTOS, L. M. S.; LEITE FILHO, P. A. M.; CAMARA, R. P. B. Agressividade Fiscal: Uma Comparação entre Empresas Listadas Na NYSE e BM&FBovespa. **Enfoque Reflexão Contábil**, v. 37, n. 1, p. 39-54, 2018.
- ARFKEN, D. E.; BELLAR, S. L.; HELMS, M. M. The ultimate glass ceiling revisited: The presence of women on corporate boards. **Journal of Business Ethics**, v. 50, n. 2, p. 177-186, 2004.
- ARMINEN, H.; PUUMALAINEN, K.; PÄTÄRI, S.; FELLNHOFER, K. Corporate social performance: inter-industry and international differences. **Journal of Cleaner Production**, v. 177, n. 1, p. 426-437, 2017.
- AVI-YONAH, R. S. The three goals of taxation. **Tax Law Review**, v. 60, n. 1, p. 1-28, 2006.
- BANSAL, P. Evolving sustainably: a longitudinal study of corporate sustainable development. **Strategic Management Journal**, v. 26, n. 3, p. 197-218, 2005.
- BERNARDI, R. A.; THREADGILL, V. H. Women directors and corporate social responsibility. **Electronic Journal of Business Ethics and Organizational Studies**, v. 15, n. 2, p. 15–21, 2010.
- BEUREN, I.; SÖTHE, A. A teoria da legitimidade e o custo político nas evidenciações contábeis dos governos estaduais da região sudeste do Brasil. **Revista de Contabilidade e Organizações**, v. 3, n. 5, p. 98-120, 2009.
- BISOLO, T.; BAGGIO, D. K. Planejamento tributário: estudo do regime tributário menos oneroso para indústria. **Revista de Administração IMED**, v. 2, n. 3, p. 195-206, 2012.
- BONNER, S. **Judgment and decision making in accounting**. Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall, 2008.

BOONE, J. P.; KHURANA, I. K.; RAMAN, K. K. Religiosity and tax avoidance. **The Journal of the American Taxation Association**, v. 35, n. 1, p. 53-84, 2013.

BOUSSAIDI, A.; HAMED, M. S. The impact of governance mechanisms on tax aggressiveness: Empirical evidence from Tunisian context. **Journal of Asian Business Strategy**, v. 5, n. 1, p. 1-12, 2015.

BOUVAIN, P.; BAUMANN, C.; LUNDMARK, E. Corporate social responsibility in financial services. **International Journal of Bank Marketing**, v. 31, n. 6, p. 420-439, 2013.

BU, M.; LIU, Z.; WAGNER, M.; YU, XIAOHUA. Corporate social responsibility and the pollution haven hypothesis: evidence from multinationals' investment decision in China. **Asia-Pacific Journal of Accounting & Economics**, v. 20, n. 1, p. 85-99, 2013.

CARRASCO, A.; FRANCOEUR, C.; LABELLE, R.; LAFFARGA, J.; RUIZ-BARBADILLO, E. Appointing Women to Boards: Is There a Cultural Bias? **Journal of Business Ethics**, v. 129, n. 2, p. 429-444, 2015.

CARROLL, R., JOULFAIAN, D. Taxes and corporate giving to charity. **Public Finance Review**, v. 33, n. 3, p. 300-317, 2005.

CASTRO, J. K.; FLACH, L. O gerenciamento tributário relacionado ao desempenho das empresas: um estudo nas empresas listadas no nível 1 de governança corporativa da BM&FBOVESPA. In: SEMINÁRIOS EM ADMINISTRAÇÃO, 16, 2013, São Paulo. **Anais...** São Paulo: SEMEAD, 2013.

CEPAL - Comisión Económica para América Latina y el Caribe. **Panorama Fiscal de América Latina y el Caribe**, 2018. Disponível em: <<https://www.cepal.org/es/publicaciones/43405-panorama-fiscal-america-latina-caribe-2018-desafios-politicas-publicas-marco-la>>. Acesso em: 20 mai. 2018.

CHEN, S.; CHEN, X.; CHENG, Q.; SHEVLIN, T. Are family firms more tax aggressive than non-family firms? **Journal of Financial Economics**, v. 95, n. 1, p. 41-61, 2010.

CHIACHIO, V. F. O.; MARTINEZ, A. L. O nível das práticas de agressividade fiscal de acordo com as estruturas financeiras do modelo *Fleuriet*. In: Congresso ANPCONT, XII, 2018, João Pessoa. **Anais...** João Pessoa: ANPCONT, 2018.

CHRISTENSEN, J.; MURPHY, R. The social irresponsibility of corporate tax avoidance. **Development**, v. 47, n. 3, p. 37-44, 2004.

COL, B.; PATEL, S. Going to haven? Corporate social responsibility and tax avoidance. **Journal of Business Ethics**, p. 1-18, 2016.

COLLIS, J.; HUSSEY, R. **Pesquisa em administração**: um guia prático para os alunos de graduação e pós-graduação. 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 2005.

COMISSÃO EUROPEIA, 2011. **Communication from the Commission**: a sustainable europe for a better world: A European Union strategy for sustainable development. Disponível

em:

<[http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2009_2014/documents/com/com_com\(2011\)0681_/com_com\(2011\)0681_pt.pdf](http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2009_2014/documents/com/com_com(2011)0681_/com_com(2011)0681_pt.pdf)>. Acesso em: 29 mar. 2018.

CRISÓSTOMO, V. L.; OLIVEIRA, M. R. Uma análise dos determinantes da responsabilidade social das empresas brasileiras. **Brazilian Business Review**, v. 13, n. 4, p. 75-97, 2016.

CROSON, R.; GNEEZY, U. Gender differences in preferences. **Journal of Economic Literature**, v. 47, n. 2, p. 1-27, 2009.

DAVIS, A. K.; GUENTHER, D. A.; KRULL, L. K.; WILLIAMS, B. M. Do socially responsible firms pay more taxes? **The Accounting Review**, v. 91, n. 1, p. 47-68, 2016.

DEEGAN, C., UNERMAN, J. **Financial accounting theory**. Second European Edition. Berkshire, UK: McGraw-Hill Education, 2011.

DESAI, M. A.; DHARMAPALA, D. Corporate tax avoidance and high-powered incentives. **Journal of Financial Economics**, v. 79, n. 1, p. 145-179, 2006.

DEZSO, C. L.; ROSS, D. G. Does female representation in top management improve firm performance? A panel data investigation. **Strategic Management Journal**, v. 33, n. 9, p. 1072-1089, 2012.

DOWLING, J.; PFEFFER, J. Organizational Legitimacy: Social Values and organizational Behavior. **Pacific Sociological Review**, v. 18, n. 1, p. 122-136, 1975.

DURNEV, A.; KIM, E. To steal or not to steal: firm attributes, legal environment, and valuation. **The Journal of Finance Economics**, v. 60, n. 3, p. 1461-1493, 2005.

DYRENG, S.; HANLON, M.; MAYDEW, E. Long-run corporate tax avoidance. **The Accounting Review**, v. 83, n. 1, p. 61-82, 2008.

ERLE, B. Tax risk management and board responsibility. In: Schön, W. (Ed.), **Tax and Corporate Governance**. Springer-Verlag, Berlin, Heidelberg, p. 205-220, 2008.

FAMA, E. F.; JENSEN, M. C. Agency problems and residual claims. **Journal of Law and Economics**, v. 26, p. 327-350, 1983.

FÁVERO, L. P. L.; BELFIORE, P. P.; SILVA, F. L.; CHAN, B. L. **Análise de dados: modelagem multivariada para tomada de decisões**. Rio de Janeiro: Campus Elsevier, 2009.

FERNANDES, V. L.; MARTINEZ, A. L.; NOSSA, V. The Influence of the best corporate governance practices on the allocation of value added to taxes: A Brazilian case. **Contabilidade, Gestão e Governança**, v. 16, n. 3, p. 58-69, 2013.

FERREIRA, L. F.; SILVA, E. N.; DANI, E. E. Contribuições da controladoria ao planejamento tributário em empresas do ramo da construção civil. **Revista Catarinense da Ciência Contábil**, v. 6, n. 18, p. 25-40, 2007.

FORMIGONI, H.; ANTUNES, M. T. P.; PAULO, E. Diferença entre o lucro contábil e lucro tributável: uma análise sobre o gerenciamento de resultados contábeis e gerenciamento tributário nas companhias abertas brasileiras. **Brazilian Business Review**, v. 6, n. 1, p. 44-61, 2009.

FRANCIS, B.; HASAN, I.; WU, Q.; YAN, M. Are female CFOs less tax aggressive? Evidence from tax aggressiveness. **The Journal of the American Taxation Association**, v. 36, n. 2, p. 171-202, 2014.

FREEDMAN, J. Tax and corporate responsibility. **Tax Journal**, v. 695, n. 2, p. 1-4, 2003.

FREEMAN, R. E. **Strategic management: a stakeholder approach**. Massachusetts: Pitman, 1984.

FREEMAN, R. E.; MCVEA, J. A stakeholder approach to strategic management. In: M. HITT; E. FREEMAN; J. HARRISON (Eds.). **Handbook of strategic management**. Oxford: Blackwell Publishing, 2000.

FREISE, A.; LINK, S.; MAYER, S. Taxation and corporate governance - The state of the art. In: SCHÖN W. (Eds) **Tax and Corporate Governance**. MPI Studies on Intellectual Property, Competition and Tax Law, v. 3. Springer, Berlin, Heidelberg, 2008.

FREITAS, B. S. G.; FREIRE, F. S. Relato integrado: um estudo da aderência da estrutura conceitual proposta pelo IIRC no relatório socioambiental do Conselho Federal de Contabilidade. **Sociedade, Contabilidade e Gestão**, v. 12, n. 1, p. 6-25, 2017.

FROOT, K. A. Consistent Covariance Matrix Estimation with Cross-Sectional Dependence and Heteroskedasticity in Financial Data. **Journal of Financial and Quantitative Analysis**, v. 24, n. 3, p. 333-355, 1989.

GALBREATH, J. Are there gender-related influences on corporate sustainability? A study of women on boards of directors. **Journal of Management & Organization**, v. 17, n. 1, p. 17-38, 2011.

GODFREY, P. C. The relationship between corporate philanthropy and shareholder wealth: A risk management perspective. **Academy of Management Review**, v. 30, n. 4, p. 777-798, 2005.

GOMES, A. P. M. Características da governança corporativa como estímulo à gestão fiscal. **Revista Contabilidade & Finanças**, v. 27, n. 71, p. 149-168, 2016.

GOUVEIA, F. H. C.; AFONSO, L. E. Uma análise das formas de remuneração dos sócios por meio do planejamento tributário. **Revista de Administração Mackenzie**, v. 14, n. 2, p. 69-98, 2013.

GRAHAM, J. R.; TUCKER, A. L. Tax shelters and corporate debt policy. **Journal of Financial Economics**, v. 81, n. 3, p. 563-594, 2006.

- GRAY, R. H., KOUHY, R.; LAVERS, S. Corporate social and environmental reporting: A review of the literature and a longitudinal study of UK disclosure. **Accounting, Auditing and Accountability Journal**, v. 8, n. 2, p. 47-77, 1995.
- GROSSER, K.; MOON, J. Gender mainstreaming and corporate social responsibility: reporting workplace issues. **Journal of Business Ethics**, v. 62, n. 4, p. 327-340, 2005.
- GUENTHER, D. A.; MATSUNAGA, S. R.; WILLIAMS, B. M. Is Tax avoidance related to firm risk? **Accounting Review**, v. 92, n. 1, p. 115-136, 2017.
- GUIMARÃES, G. O. M.; MACEDO, M. A. S.; CRUZ, C. F. Análise da alíquota efetiva de tributos sobre o lucro no Brasil: Um estudo com foco na ETRt e na ETRc. **Enfoque Reflexão Contábil**, v. 35, n. 1, p. 1-16, 2016.
- GUJARATI, D. N. **Econometria básica**. 3. ed. São Paulo: Makron Books, 2006.
- GUJARATI, D. N.; PORTER, D. C. **Econometria básica**. 5. ed. Porto Alegre: AMGH, 2011.
- GUL, F. A.; SRINIDHI, B.; NG, A. Does board gender diversity improve the informativeness of stock prices? **Journal of Accounting and Economics**, v. 51, n. 3, p. 314-338, 2011.
- GUTHRIE, J.; PARKER, L. D. Corporate social reporting: a rebuttal of legitimacy theory. **Accounting and Business Research**, v. 19, n. 76, p. 343-352, 1989.
- HAIR JÚNIOR, J. F.; BLACK, W. C.; BABIN, B. J.; ANDERSON, R. E.; TATHAM, R. L. **Análise multivariada de dados**. 6. ed. Porto Alegre: Bookman, 2009.
- HANLON, M.; HEITZMAN, S. A review of tax research. **Journal of Accounting and Economics**, v. 50, n. 2, p. 127-178, 2010.
- HANLON, M.; SLEMROD, J. What does tax aggressiveness signal? Evidence from stock price reactions to news about tax shelter involvement. **Journal of Public Economics**, v. 93, n. 1-2, p. 126-141, 2009.
- HARARI, M.; SITBON, O.; DONYETS-KEDAR, R. Aggressive tax planning and corporate social responsibility in Israel. **Accountancy Business and the Public Interest**, v. 12, p. 1-46. 2013.
- HARTNETT, D. The link between taxation and corporate governance. In: SCHÖN, W. (Ed.), **Tax and Corporate Governance**. Springer-Verlag, Berlin, Heidelberg, p. 3-8, 2008.
- HASAN, I.; HOI, C. K., WU, Q., ZHANG, H. Beauty is in the eye of the beholder: The effect of corporate tax avoidance on the cost of bank loans. **Journal of Financial Economics**, v. 113, n. 1, p. 109-130, 2014.
- HATER, J. J.; BASS, B. M. 'Superiors' evaluations and subordinates' perceptions of transformational and transactional leadership. **Journal of Applied Psychology**, v. 73, p. 695-702, 1988.
- HISRICH, R. D.; BRUSH, C. The woman entrepreneur: Management skills and business

problems. **Journal of Small Business Management**, v. 22, p. 30-37, 1984.

HOI, C. K.; WU, Q.; ZHANG, H. Is corporate social responsibility (CSR) associated with tax avoidance? Evidence from irresponsible CSR activities. **The Accounting Review**, v. 88, n. 6, p. 2025-2059, 2013.

HUMPHRIES, S. A.; WHELAN, C. National culture and corporate governance codes. **Corporate Governance: The International Journal of Business in Society**, v. 17, n. 1, p. 152-163, 2017.

HUSE, M.; SOLBERG, A. Gender-related boardroom dynamics: How Scandinavian women make and can make contributions on corporate boards, **Women in Management Review**, v. 21, n. 2, p. 113-130, 2006.

HUSEYNOV, F.; KLAMM, B. K. Tax avoidance, tax management and corporate social responsibility. **Journal of Corporate Finance**, v. 18, n. 4, p. 804-827, 2012.

HUSTED, B. W.; SOUSA-FILHO, J. M. The impact of sustainability governance, country stakeholder orientation, and country risk on environmental, social, and governance performance. **Journal of Cleaner Production**, v. 155, n. 2, p. 93-102, 2017.

ITTONEN, K.; PENI, E. Auditor's gender and audit fees. **International Journal of Auditing**, v. 16, n. 1, p. 1-18, 2012.

IYER, V.; LULSEGED, A. Does family status impact US firms' sustainability reporting? **Sustainability Accounting, Management and Policy Journal**, v. 4 n. 2, p. 163-189, 2013.

JENSEN, M. C. Value maximization, stakeholder theory, and the corporate objective function. **Journal of Applied Corporate Finance**, v. 14, n. 3, p. 8-21, 2001.

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

JOHNSON, R. A.; GREENING, D. W. The effects of corporate governance and institutional ownership types of corporate social performance. **Academy of Management Journal**, v. 42, n. 5, p. 564-576, 1999.

KANG, W. I. K.; FORNES, G. Where are they going? Case of British and Japanese human resource management. **Journal of Asia Business Studies**, v. 11, n. 3, p. 296-322, 2017.

KASTLUNGER, B.; DRESSLER, S. G.; KIRCHLER, E.; MITTONE, L.; VORACEK, M. Sex differences in tax compliance: Differentiating between demographic sex, gender-role orientation, and prenatal masculinization (2D:4D). **Journal of Economic Psychology**, v. 31, n. 4, p. 542-552, 2010.

KHAOULA, A.; ALI, Z. M. Demographic diversity in the board and corporate tax planning in American firms. **Business Management and Strategy**, v. 3, n. 1, p. 72-86, 2012a.

KHAOULA, A.; ALI, Z. M. The board of directors and the corporate tax planning: Empirical evidence from Tunisia. **International Journal of Accounting and Financial Reporting**, v. 2, n. 2, p. 142-157, 2012b.

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

KIESEWETTER, D.; MANTHEY, J. Tax avoidance, value creation and CSR – A European perspective. **Corporate Governance: The International Journal of Business in Society**, v. 17, n. 5, p. 803-821, 2017.

KOVACS, G. Corporate environmental responsibility in the supply chain. **Journal of Cleaner Production**, v. 16, n. 15, p. 1571-1578, 2008.

KREITZ, P. A. Best practices for managing organizational diversity. **Journal of Academic Librarianship**, v. 34, p. 101-120, 2008.

LA PORTA, R.; LOPEZ-DE-SILANES, F.; SHLEIFER, A. Corporate ownership around the world. **Journal of Finance**, v. 54, n. 2, p. 471-517, 1999.

LAERMANN, N. **The significance of ESG ratings for socially responsible investment decisions**: An examination from a market perspective. SSRN Working Paper, 2016.

LAGUIR, I.; STAGLIANÒ, R.; ELBAZ, J. Does corporate social responsibility affect corporate tax aggressiveness? **Journal of Cleaner Production**, v. 107, n. 1, p. 662-675, 2015.

LANDOLF, U. Tax and corporate responsibility. **International Tax Review**, v. 29, p. 6-9, 2006.

LANDRY, S.; DESLANDES, M.; FORTIN, A. Tax aggressiveness, corporate social responsibility, and ownership structure. **Journal of Accounting, Ethics & Public Policy**, v. 14, n. 3, p. 611-645, 2013.

LANIS, R.; RICHARDSON, G. The effect of board of director composition on corporate tax aggressiveness. **Journal of Accounting and Public Policy**, v. 30, n. 1, p. 50-70, 2011.

LANIS, R.; RICHARDSON, G. Corporate social responsibility and tax aggressiveness: an empirical analysis. **Journal of Accounting and Public Policy**, v. 31, n. 1, p. 86-108, 2012.

LANIS, R.; RICHARDSON, G. Is Corporate Social Responsibility Performance Associated with Tax Avoidance? **Journal of Business Ethics**, v. 127, n. 2, p. 439-457, 2015.

LANIS, R.; RICHARDSON, G.; TAYLOR, G. Board of director gender and corporate tax aggressiveness: An empirical analysis. **Journal of Business Ethics**, v. 144, n. 3, p. 577-596, 2017.

LAW, P. Audit regulatory reform with a refined stakeholder model to enhance corporate governance: Hong Kong evidence. **Corporate Governance: The international journal of business in society**, v. 11, n. 2, p. 123-135, 2011.

LAZZARETTI, K.; GODOI, C. K. A participação feminina nos conselhos de administração das empresas brasileiras: uma análise das características de formação acadêmica e experiência profissional à luz da teoria do capital humano. **Gestão & Conexões**, v. 1, n. 1, p. 159-186, 2012.

LIETZ, G. **Tax avoidance vs. tax aggressiveness: A unifying conceptual framework** (SSRN Scholarly Paper No. ID 2363828). Rochester, NY: Social Science Research Network, 2013.

LIN, K. Z.; CHENG, S.; ZANG, F. Corporate social responsibility, institutional environments, and tax avoidance: Evidence from a subnational comparison in China. **International Journal of Accounting**, v. 52, n. 4, p. 303-318, 2017.

LOZANO, J. M. Towards the relational corporation: from managing stakeholder relationships to building stakeholder relationships (waiting for Copernicus). **Corporate Governance: The international journal of business in society**, v. 5, n. 2, 60-77, 2005.

LOZANO, R.; HUISINGH, D. Inter-linking issues and dimensions in sustainability reporting. **Journal of Cleaner Production**, v. 19, n. 2-3, p. 99-107, 2011.

LÜCKERATH-ROVERS, M. A. **Comparison of gender diversity in the corporate governance** - codes of France, Germany, Spain, the Netherlands and the United Kingdom. Working Paper, 2010.

MACKEY, A.; MACKEY, T.; BARNEY, J. Corporate social responsibility and firm performance: Investor preferences and corporate strategies. **The Academy of Management Review**, v. 32, n. 3, p. 817-835, 2007.

MAHADEO, J. D.; SOOBARROYEN, T.; HANUMAN, V. O. Board composition and financial performance: Uncovering the effects of diversity in an emerging economy. **Journal of Business Ethics**, v. 105, n. 3, p. 375-388, 2012.

MAO, C. Effect of corporate social responsibility on corporate tax avoidance: evidence from a matching approach. **Quality & Quantity**, v. 52, p. 1-19, 2018.

MARTINEZ, A. L. Agressividade tributária: Um survey da literatura. **Revista de Educação e Pesquisa em Contabilidade**, v. 11, n. ed. especial, p. 106-124, 2017.

MARTINEZ, A. L.; RAMALHO, G. C. Family firms and tax aggressiveness in Brazil. **International Business Research**, v. 7, n. 3, p. 129-136, 2014.

MARTINEZ, A. L.; RAMALHO, V. P. Agressividade tributária e sustentabilidade empresarial no Brasil. **Revista Catarinense da Ciência Contábil**, v. 16, n. 49, p. 7-16, 2017.

MARTINS, G. A.; THEÓPHILO, C. R. **Metodologia da investigação científica para ciências sociais aplicadas**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

MCLEOD, P. L.; LOBEL, S.A. The effects of ethnic diversity on idea generation in small groups. **Academy of Management Proceedings**, v. 1, p. 227-231, 1992.

MCLEOD-HEMINGWAY, J. Sex, trust, and corporate boards. **Hastings Women's Law Journal**, v. 18, p. 173-193, 2007.

MCWILLIAMS, A.; SIEGEL, D. Corporate social responsibility: a theory of the firm perspective. **The Academy of Management Review**, v. 26, n. 1, p. 117-127, 2001.

MELO, H. P.; CONSIDERA, C. M.; DI SABATTO, A. Os afazeres domésticos contam. **Economia e Sociedade**, v. 16, n. 3, p. 435-454, 2007.

MILLS, L. F. Book-tax differences and internal revenue service adjustments. **Journal of Accounting Research**, n. 36, n. 2, p. 343-356, 1998.

MINNICK, K.; NOGA, T. Do corporate governance characteristics influence tax management? **Journal of Corporate Finance**, v. 16, p. 703-718, 2010.

MINOR, D.; MORGAN, J. CSR as reputation insurance: Primum non-nocere. **California Management Review**, v. 53, n. 3, p. 1-20, 2011.

MIOLA, J. R. M. S.; ÁVILA, L. A. C.; MALAQUIAS, R. F. Tipos e intensidade de serviços prestados por escritórios de contabilidade: uma análise da prestação de serviços de planejamento tributário. **Revista de Contabilidade do Mestrado em Ciências Contábeis da UERJ**, v. 17, n. 3, p. 60-77, 2012.

MOSER, D. V.; MARTIN, P. R. A broader perspective on corporate social responsibility research in accounting. **The Accounting Review**, v. 87, n. 3, p. 797-806, 2012.

PAES, N. L. Uma análise comparada do sistema tributário brasileiro em relação à América Latina. **Human and Social Sciences**, v. 35, n. 1, p. 85-95, 2013.

PARMAR, B. L. et al. Stakeholder theory: The state of the art. **The Academy of Management Annals**, v. 4, n. 1, p. 403-445, 2010.

PATTEN, D. M. Intra – industry Environmental Disclosures in Response to the Alaskan Oil Spill: A Note on Legitimacy Theory. **Accounting, Organization and Society**, v. 15, n. 5, p. 471-75, 1992.

POST, C.; RAHMAN, N.; RUBOW, E. Green governance: boards of directors' composition and environmental corporate social responsibility. **Business and Society**, v. 50, n. 1, p. 189-223, 2011.

POTIN, S.; SILVA, V. C.; REINA, D.; SARLO NETO, A. Análise da relação de dependência entre proxies de governança corporativa, planejamento tributário e retorno sobre ativos das empresas da BM&FBOVESPA. **Organizações em Contexto**, v. 12, n. 23, p. 455-478, 2016.

PREUSS, L. Tax avoidance and corporate social responsibility: you can't do both, or can you? **Corporate Governance: The international journal of business in society**, v. 10, n. 4, p. 365-374, 2010.

- RIBEIRO, A. E. L.; MÁRIO, P. C. Utilização de metodologias de reestruturação societária como ferramenta de planejamento tributário: um estudo de caso. **Contabilidade Vista & Revista**, v. 19, n. 4, p. 107-128, 2008.
- RICHARDSON, R. J. **Pesquisa social: métodos e técnicas**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2012.
- RICHARDSON, G.; TAYLOR, G.; LANIS, R. The impact of board of director oversight characteristics on corporate tax aggressiveness: An empirical analysis. **Journal of Accounting and Public Policy**, v. 32, p. 68-88, 2013.
- RICHARDSON, G.; TAYLOR, G.; LANIS, R. Women on the board of directors and corporate tax aggressiveness in Australia: An empirical analysis. **Accounting Research Journal**, v. 19, n. 3, p. 1-28, 2016.
- ROBINSON, J. R.; KISES, S. A.; WEAVER, C. D. Performance measurement of corporate tax departments. **The Accounting Review**, v. 85, n. 3, p. 1035-1064, 2010.
- ROGERS, W. H. Regression standard errors in clustered samples. **Stata Technical Bulletin**, v. 3, n. 13, p. 19-23, 1993.
- SANTANA, S. L. L.; REZENDE, A. J. Corporate tax avoidance and firm value: evidence from Brazil. **Revista Contemporânea de Contabilidade**, v. 13, n. 30, p. 114-133, 2016.
- SANTIAGO-CASTRO, M.; BROWN, C. J. Ownership structure and minority rights: A Latin American view. **Journal of Economics and Business**, v. 59, n. 5, p. 430-442, 2007.
- SANTOS, R. C.; SOUZA, A. A. Planejamento tributário: o impacto dos programas governamentais simples e simples geral nas micro e pequenas empresas. **Contabilidade Vista & Revista**, v. 16, n. 1, p. 73-88, 2005.
- SCHÖN, W. Tax and corporate governance: a legal approach. In: SCHÖN, W. (Ed.), **Tax and Corporate Governance**. Springer-Verlag, Berlin, Heidelberg, p. 31-61, 2008.
- SHAFAI, N. A. B.; AMRAN, A. B.; GANESAN, Y. Earnings management, tax avoidance and corporate social responsibility: Malaysia evidence. **International Academic Institute for Science and Technology**, v. 5, n. 3, p. 41-56, 2018.
- SHOKER, A.; SETHI, S. An approach to incorporating societal preferences in developing corporate action strategies. **California Management Review**, v. 15, n. 4, p. 97-105, 1973.
- SIKKA, P. Smoke and mirrors: corporate social responsibility and tax avoidance. **Accounting Forum**, v. 34, n. 3-4, p. 153-168, 2010.
- SILVA JÚNIOR, C. P.; MARTINS, O. S. Mulheres no Conselho Afetam o Desempenho Financeiro? Uma Análise da Representação Feminina nas Empresas Listadas na BM&FBovespa. **Sociedade, Contabilidade e Gestão**, v. 12, n. 1, p. 62-76, 2017.
- SILVA, J. M.; REZENDE, A. J. A influência do ciclo de vida organizacional sobre o nível de planejamento tributário. In: CONGRESSO ANPCONT, 11, Belo Horizonte. **Anais...** Belo Horizonte: Congresso Anpcont, 2017.

- SLEMROD, J. The economics of corporate tax selfishness. **National Tax Journal**, v. 57, n. 4, p. 877-899, 2004.
- SLEMROD, J.; YITZHAKI, S. Tax avoidance, evasion, and administration. **Handbook of public economics**, v. 3, p. 1423-1470, 2002.
- SOUSA, A. F.; ALMEIDA, R. J. Planejamento e controle financeiro na perspectiva da teoria dos *stakeholders*. **Revista de Administração**, v. 38, n. 2, p. 144-152, 2003.
- SPENCE, D. Corporate social responsibility in the oil and gas industry: The importance of reputational risk. **Chicago-Kent Law Review**, v. 86, n. 1, p. 59-85, 2011.
- STAL, E. Internacionalização de empresas brasileiras e o papel da inovação na construção de vantagens competitivas. **Revista de Administração e Inovação**, v. 7, n. 3, p. 120-149, 2010.
- THANETSUNTHORN, N. The impact of national culture on corporate social responsibility: evidence from cross-regional comparison. **Asian Journal of Business Ethics**, v. 4, n. 1, p. 35-56, 2015.
- UMOBONG, A. A.; AGBURUGA, U. T. Corporate tax and corporate social responsibility of firms in Nigeria. **Research Journal of Finance and Accounting**, v. 9, n. 10, p. 8-25, 2018.
- WAHID, A. S. The effects and the mechanisms of board gender diversity: evidence from financial manipulation. **Journal of Business Ethics**, Working Paper, 2018.
- WALLEY, N., WHITEHEAD, B. It's not easy being green. **Harvard Business Review**, v. 72, n. 3, p. 46-52, 1994.
- WESTERMANN, S.; NIBLOCK, S. J.; KORTT, M. A. **Does it pay to be responsible? An empirical investigation of corporate social responsibility and REITs in Australia**, 2017. Disponível em: <<https://ssrn.com/abstract=3085683>>. Acesso em: 10 abr. 2018.
- WILDE, J. H.; WILSON, R. J. **Perspectives on corporate tax avoidance: Observations from the past decade**. SSRN Scholarly Paper, Rochester, NY, 2017.
- WOOD, D., Corporate social performance revisited. **Academy of Management Review**, v. 16 n. 4, p. 691-718, 1991.
- ZEMZEM, A; FTOUHI, K. The Effects of board of directors' characteristics on tax aggressiveness. **Research Journal of Finance and Accounting**, v. 4, n. 4, p. 140-147, 2013.
- ZENG, T. Corporate social responsibility, tax aggressiveness, and firm market value. **Account Perspectives**, v. 15, n. 1, p. 7-30, 2016.
- ZENG, T. Relationship between corporate social responsibility and tax avoidance: international evidence. **Social Responsibility Journal**, Research paper, 2018.