

DE

U. PORTO

MESTRADO

CONTABILIDADE E CONTROLO DE GESTÃO

**Determinantes da Divulgação de Informação
sobre Direitos Humanos - Estudo da Diversidade
Demográfica do Conselho de Administração**

Ana Paula Mota Almeida Castelo Branco

M

2019

DETERMINANTES DA DIVULGAÇÃO DE INFORMAÇÃO SOBRE
DIREITOS HUMANOS - ESTUDO DA DIVERSIDADE
DEMOGRÁFICA DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

Ana Paula Mota Almeida Castelo Branco

Dissertação

Mestrado em Contabilidade e Controlo de Gestão

Orientado por
Professora Doutora Maria Teresa Bianchi

2019

Nota biográfica

Ana Paula Mota Almeida Castelo Branco nasceu em 18 de Novembro de 1967, na cidade do Porto.

O seu percurso académico incluiu, entre outras, as seguintes etapas: em 1989 concluiu o Curso de Bacharelato em Contabilidade e Administração, no Instituto Superior de Contabilidade e Administração do Porto (ISCAP); em 2001 concluiu a Licenciatura em Gestão de Empresas, no Instituto Superior de Administração e Gestão (ISAG); em 2002 concluiu o curso de Pós-Graduação Executiva em Fiscalidade Avançada, no Instituto de Estudos Superiores Financeiros e Fiscais (IESF); em 2003 concluiu o Curso de Pós-Graduação “MBA em Finanças”, na Faculdade de Economia da Universidade do Porto (FEP); em 2006 concluiu o Curso de Gestão Geral (*Executive MBA*), no *Business & Economics School* do Instituto Superior de Gestão (ISG).

Em 2017 concluiu a parte letiva do Mestrado de Contabilidade e Controlo de Gestão na Faculdade de Economia da Universidade do Porto (FEP), sendo a presente dissertação apresentada no âmbito do referido Mestrado.

A nível profissional, iniciou em Setembro de 1989 a carreira de auditora financeira, numa reconhecida empresa de auditoria e consultadoria *Big Four*, para a qual prestou serviços durante aproximadamente uma década. Desde 2001, exerce a função de diretora da contabilidade e tesouraria numa empresa ligada ao setor da indústria farmacêutica, o que a motivou a prosseguir os seus estudos académicos e a desenvolver a dissertação de mestrado na área da contabilidade.

Agradecimentos

Quero deixar um agradecimento à minha família, em especial ao meu irmão Manuel e à minha cunhada Catarina, pela paciência, compreensão, ajuda e motivação, que me deram em todos os momentos e que muito me ajudaram para a conclusão da dissertação.

Agradeço a todos os meus professores, com quem sempre muito aprendi, e em particular à minha orientadora Prof. Dra. Maria Teresa Bianchi, pelo seu interesse, atenção, apoio, disponibilidade e aconselhamento ao longo das diversas etapas deste trabalho.

Resumo

Neste estudo analisam-se as relações entre algumas características de diversidade demográfica do conselho de administração das empresas (género, idade e nacionalidade) e a divulgação de informação sobre direitos humanos efetuada por parte destas. É utilizado um enquadramento teórico, que combina as teorias da dependência de recursos, dos *stakeholders* e da sinalização, para desenvolver um conjunto de hipóteses sobre tais relações a serem testadas empiricamente. O estudo empírico das hipóteses formuladas é efetuado com recurso a uma amostra de 100 grandes empresas da Europa Ocidental e à análise de regressão logística ordinal. Os resultados sugerem que as empresas da amostra atribuem pouca importância ao relato de informações relativas à questão dos direitos humanos. Também sugerem que apenas a diversidade de nacionalidades representadas no conselho de administração influencia esse tipo de relato. Trata-se de um dos poucos estudos que examinam a divulgação de informação sobre direitos humanos que utiliza uma amostra de empresas de vários países. Além disso, é também dos primeiros a investigar a associação entre a diversidade demográfica do conselho de administração e o relato sobre direitos humanos.

Códigos-JEL: M14; M41.

Palavras-chave: diversidade, direitos humanos, responsabilidade social das empresas, relato de sustentabilidade, conselho de administração.

Abstract

This study analyses the relationship between some characteristics of demographic diversity of companies' boards of directors (gender, age and nationality) and their disclosure of human rights information. A theoretical framework combining resource dependency, stakeholder and signalling theories is used to develop a set of hypotheses about such relationships to be tested empirically. The empirical study of such hypotheses is carried out using a sample of 100 large Western European companies and ordinal logistic regression analysis. The results suggest that the companies in the sample attach little importance to reporting information on the issue of human rights. They also suggest that only the diversity of nationalities represented on the board influences this type of reporting. This is one of the few studies examining human rights reporting using a sample of companies from various countries. In addition, it is also among the first to investigate the association between the demographic diversity of the board and human rights reporting.

JEL-codes: M14; M41.

Key-words: diversity, human rights, corporate social responsibility, sustainability reporting, board of directors

Índice

Nota biográfica.....	i
Agradecimentos	ii
Resumo	iii
Abstract.....	iv
Índice	v
Índice de tabelas	vi
1. Introdução.....	1
2. Contextualização do tema.....	4
3. Revisão de literatura.....	7
3.1. Divulgação de informação sobre direitos humanos	7
3.2. Diversidade do conselho de administração	11
4. Enquadramento teórico e formulação de hipóteses	18
4.1. Enquadramento teórico	18
4.2. Hipóteses de investigação	21
5. Definição da amostra, variáveis e metodologia	26
5.1. Origem e recolha dos dados.....	26
5.2. Definição da amostra.....	29
5.3. Definição de variáveis	30
5.3.1. Variável dependente	30
5.3.2. Variáveis independentes	32
5.3.3. Variáveis de controlo	32
5.4. Definição do modelo	36
6. Resultados	37
6.1. Estatística descritiva.....	37
6.2. Análise bivariada.....	38
6.3. Análise multivariada.....	39
6.4. Testes de robustez e análises adicionais.....	41
7. Discussão e principais conclusões, contributos e limitações	45
Referências bibliográficas	52

Índice de tabelas

Tabela 1 – Resumo da revisão de literatura sobre diversidade do <i>board</i>	15
Tabela 2 – Amostra por país.....	30
Tabela 3 – Classificação de direitos humanos do CSR-S <i>Monitor</i>	31
Tabela 4 – Variáveis	35
Tabela 5 – Estatísticas descritivas	38
Tabela 6 – Correlações.....	39
Tabela 7 – Resultados da regressão principal	40
Tabela 8 – Resultados da regressão alternativa (diversidade de nacionalidades).....	42
Tabela 9 – Resultados da regressão alternativa (diversidade de género)	43
Tabela 10 – Resultados da regressão alternativa (diversidade de idades)	44

1. Introdução

De acordo com a Comissão Europeia (EC, 2011, p. 7), a responsabilidade social pode ser entendida como “a responsabilidade das empresas pelo seu impacto na sociedade”. Espera-se que as empresas, no sentido de cumprir essa responsabilidade, integrem nas suas operações e estratégias “preocupações sociais, ambientais, éticas e de direitos humanos”. De acordo com a EC (2011), considera-se que a responsabilidade social abarca pelo menos as seguintes questões: ambiente, direitos humanos, práticas laborais e de emprego e luta contra a corrupção.

Um aspeto importante da responsabilidade social é a sua comunicação. A Comissão Europeia (EC, 2011, p. 8) considera este tipo de comunicação, chamando-lhe “divulgação de informação não financeira”, como uma questão transversal importante na responsabilidade social. Esta questão tornou-se de tal forma importante no âmbito da responsabilidade social que a União Europeia decidiu recentemente tornar obrigatório para as grandes empresas a comunicação de questões ambientais, sociais e laborais, o respeito pelos direitos humanos, a luta contra a corrupção e o suborno, através da Diretiva Contabilística 2014/95/UE (EU, 2014).

Embora o tema dos direitos humanos seja um dos temas mais debatidos na literatura académica sobre a responsabilidade social, a investigação sobre o relato de informação sobre direitos humanos é ainda relativamente escassa. Numerosos artigos sobre questões relacionadas com direitos humanos já foram publicados em revistas internacionais (e.g. Connolly e Kaisershot, 2015; Wettstein, 2012; Ramasastry, 2015; Wettstein *et al.*, 2019; Zagelmeyer, 2019). No entanto, o mesmo não pode ser dito em relação à literatura relativa ao relato de informação sobre direitos humanos.

Em comparação com os estudos que analisam outros aspetos específicos do relato não financeiro, como os relativos ao meio ambiente, os estudos publicados especificamente sobre relato de informação sobre direitos humanos, ou que, tendo como foco o relato não financeiro, examinam separadamente aquele tipo específico de relato, são ainda poucos (Chiu e Wang, 2015; Hoang *et al.*, 2018; Islam e McPhail, 2011, Islam e Jain, 2013, Islam *et al.*, 2017, Morhardt, 2009, Parsa *et al.*, 2018, Preuss e Brown, 2012, Probohudono *et al.*, 2015; Sahari e Hamzah, 2014; Salawati *et al.*, 2012; Sobhani *et al.*, 2012). Os estudos existentes são relativamente recentes e grande parte deles analisam a realidade de um único país. A escassez de investigação é especialmente óbvia no caso de estudos que examinam os fatores que influenciam este tipo de relato. São ainda em número reduzido os estudos que usam a análise

de regressão para investigar alguns fatores que influenciam esse relato (Probohudono *et al.*, 2015; Sahari e Hamzah, 2014; e Chiu e Wang, 2015).

Contrariamente ao cenário atrás descrito, existem diversos estudos que analisam as relações entre as características das empresas e o relato não financeiro. Hahn e Kühnen (2013) fornecem uma revisão de literatura com uma visão geral dos resultados sobre os determinantes do relato de sustentabilidade. Muitos desses estudos investigam a influência do governo das sociedades, nomeadamente a diversidade da composição do conselho de administração, sobre a divulgação de informação. Contudo, tanto quanto é do nosso conhecimento, não existem estudos que procurem analisar a influência da diversidade do conselho de administração e a divulgação de questões ligadas aos direitos humanos. Neste contexto, o estudo que aqui se apresenta tem relevância na medida em que contribui para a reflexão e conhecimento aprofundado destas matérias.

Este trabalho tem então como principal objetivo explorar a relação entre a divulgação de informação sobre direitos humanos e a diversidade dos membros do conselho de administração, enquanto responsáveis pela informação publicada nos relatórios de sustentabilidade. Mais concretamente, pretende-se aferir se determinados atributos de carácter demográfico do conselho de administração (diversidade de género, de idade, de nacionalidade) correspondem a fatores que influenciam o relato de informação sobre direitos humanos, analisando simultaneamente as possíveis influências de outro tipo de fatores (tais como o setor de atividade, o país de origem, a presença de filiais em países de alto risco de direitos humanos, a dimensão e a rentabilidade da empresa).

Desta forma, através de um melhor entendimento sobre a relação entre a diversidade de características do conselho de administração e a divulgação de informação sobre os direitos humanos, este trabalho pretende contribuir para a identificação dos fatores que podem explicar a existência de diferentes níveis de divulgação nos relatórios de sustentabilidade das grandes empresas europeias.

Neste sentido, a questão a que se pretende responder é a seguinte:

A divulgação de informação sobre direitos humanos é influenciada pela diversidade de género, de idade e de nacionalidades dos elementos que compõem o conselho de administração?

Para responder a tal questão, recorre-se a um enquadramento teórico baseado na teoria da dependência de recursos que, aliada à teoria dos *stakeholders* e à teoria da sinalização, sugere que quanto maior for a diversidade demográfica do conselho de administração maior será o

nível de divulgação de informação sobre direitos humanos. O estudo empírico que aqui se apresenta é baseado numa amostra de 100 grandes empresas de 8 países europeus, sendo a análise das relações entre tais tipos de diversidade e a divulgação de informação efetuada com recurso a uma análise de regressão ordinal. Os resultados sugerem que a diversidade de nacionalidades influencia positivamente a divulgação de informação relativa a direitos humanos. Relativamente aos restantes fatores (género e idade), não foram encontrados resultados que sustentem a existência ou não de qualquer influência estatisticamente significativa sobre tal divulgação.

O presente trabalho encontra-se estruturado em 7 capítulos, incluindo esta introdução. No capítulo 2 é efetuada uma contextualização do tema. No capítulo 3 apresenta-se a revisão de literatura sobre a divulgação de responsabilidade social e mais especificamente de informação relativa a direitos humanos. Este capítulo engloba também a análise da bibliografia relacionada com a questão da diversidade do conselho de administração, com especial relevo para a diversidade de género, tema amplamente estudado. De seguida, no capítulo 4 é efetuado o enquadramento teórico e são desenvolvidas as hipóteses de investigação, sendo o capítulo 5 destinado à apresentação da metodologia, variáveis utilizadas, bem como descrição da seleção da amostra, processo de recolha de dados e modelo estatístico adotado. No capítulo 6 são discutidos os resultados empíricos da investigação. Por último, no capítulo 7, apresentam-se as principais conclusões, contribuições e limitações da investigação efetuada, bem como algumas sugestões para investigações futuras.

2. Contextualização do tema

Os direitos humanos correspondem a uma temática de grande importância nos dias que correm. Trata-se de uma das grandes preocupações da Organização das Nações Unidas (ONU), a qual criou mesmo o *Office of the High Commissioner for Human Rights* (OHCHR) para lidar com ela. O programa de direitos humanos da ONU visa garantir que a proteção e o gozo dos direitos humanos sejam uma realidade na vida de todas as pessoas. Este programa também desempenha um papel crucial na salvaguarda da integridade dos três pilares interconectados da ONU - paz e segurança, direitos humanos e desenvolvimento¹.

No que diz respeito à relação entre direitos humanos e práticas empresariais, eles são um tema fundamental da responsabilidade social. O estatuto atribuído a esta questão pela Comissão Europeia (EC, 2011) é um testemunho da sua importância. Os principais instrumentos relacionados com a responsabilidade social empresarial, que de seguida são referidos neste capítulo, tratam este tema de forma relativamente aprofundada. Dois dos dez princípios do Pacto Global da Organização das Nações Unidas (ONU) são dedicados a este tema, os quais são derivados da Declaração Universal dos Direitos Humanos. As normas para a elaboração de relatórios de sustentabilidade da *Global Reporting Initiative* (GRI) contemplam uma norma dedicada ao tema dos direitos humanos (GRI 412), bem como outras normas que tratam direitos humanos específicos (GRI 408 – trabalho infantil; GRI 411 – direitos dos povos indígenas). Também a ISO 26000 tem nos seus sete temas centrais um tema dedicado aos direitos humanos.

A Diretiva 2014/95/UE impõe, às grandes empresas de interesse público e a outras entidades de interesse público que sejam empresas-mãe de um grupo económico, a obrigação de incluir no seu relatório de gestão uma demonstração não financeira para uma boa compreensão da evolução, desempenho, posição e impacto das suas atividades referentes, entre outros aspetos, “ao respeito dos direitos humanos” (v. art. 19.º-A). Para fornecer essas informações, as empresas abrangidas por esta diretiva podem recorrer a sistemas nacionais, a sistemas da União, ou a sistemas internacionais, incluindo o Pacto Global da ONU e as normas da GRI.

O Pacto Global da ONU é uma iniciativa cujo objetivo é mobilizar a comunidade empresarial internacional para a adoção, nas suas práticas de negócios, dos valores fundamentais e internacionalmente aceites. O Pacto Global da ONU está integrado por dez

¹ <https://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/BusinessIndex.aspx>

princípios universais, agrupados em torno de quatro âmbitos – Direitos Humanos, Trabalho, Ambiente e Corrupção – inspirados na Declaração Universal de Direitos Humanos, na Declaração da Organização Internacional do Trabalho sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e nos Princípios do Rio sobre Ambiente e Desenvolvimento.

Os primeiros seis dos dez princípios do Pacto Global da ONU concentram-se na dimensão da sustentabilidade social empresarial, da qual os direitos humanos são a pedra angular. O trabalho desta organização sobre sustentabilidade social também abrange os direitos humanos de grupos específicos: trabalho, igualdade de gênero e *women empowerment*, crianças, povos indígenas, pessoas com deficiências, bem como abordagens centradas nas pessoas para os impactos dos negócios sobre a pobreza². Os dois princípios do Pacto Global da ONU relativos aos direitos humanos afirmam³: (1) as empresas devem apoiar e respeitar a proteção dos direitos humanos reconhecidos internacionalmente e (2) certificar-se de que não são cúmplices de abusos dos direitos humanos.

Outra iniciativa da ONU que não pode deixar de ser referida quando se aborda a temática dos direitos humanos no âmbito da responsabilidade social empresarial é os “Princípios Orientadores⁴ sobre Empresas e Direitos Humanos”, unanimemente endossados pelo Conselho de Direitos Humanos da ONU em Junho de 2011. Estes princípios fundamentam-se no Enquadramento da ONU sobre Direitos Humanos e Empresas, cujos três pilares são “proteger, respeitar e reparar”: (i) o dever do Estado de proteger contra abusos de direitos humanos por parte de terceiros; (ii) a responsabilidade empresarial de respeitar os direitos humanos; e (iii) o acesso das vítimas a recursos judiciais e não-judiciais para remediar e reparar violações.

A *Global Reporting Initiative* (GRI) ajuda empresas e governos de todo o mundo a entender e comunicar o seu impacto em questões críticas de sustentabilidade, como mudança climática, direitos humanos, governação, bem-estar social. Os padrões do relato de sustentabilidade GRI são desenvolvidos com contribuições de múltiplos *stakeholders* e baseadas no interesse público. Para cumprir a sua missão, a GRI identificou 4 áreas de foco: criar padrões e orientação para promover o desenvolvimento sustentável, harmonizar o

² <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/our-work/social>

³ <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles>

⁴ Estes princípios resultam do trabalho liderado pelo Prof. John Ruggie (Universidade Harvard) que, enquanto Representante Especial da ONU para Empresas e Direitos Humanos de 2005-2011, tinha como mandato propor medidas para fortalecer o desempenho dos direitos humanos no setor de negócios em todo o mundo.

cenário de sustentabilidade, conduzir relatórios de sustentabilidade eficientes/eficazes, estimular o uso efetivo de informações de sustentabilidade para melhorar o desempenho⁵.

De acordo com a norma da GRI relativa a direitos humanos, as empresas devem reportar especificamente sobre: unidades operacionais que tenham sido sujeitas a análises de direitos humanos ou avaliações de impacto; formação dos colaboradores em políticas e procedimentos de direitos humanos; acordos de investimento significativos e contratos que incluam cláusulas de direitos humanos ou que tenham sido avaliados em direitos humanos.

A *International Standards Organization* (ISO) é uma organização não-governamental que promove a normalização de produtos e serviços. Esta organização criou a ISO 26000 que tem por objetivo apoiar as organizações a adotar e integrar políticas e condutas socialmente responsáveis na sua estratégia e operações, visando o seu crescimento no quadro da sustentabilidade. Esta norma é aplicável a todo o tipo de organizações, está orientada para resultados positivos ao nível dos impactos gerados pela atividade, consagra o conceito de Responsabilidade Social e fornece as linhas de orientação para a sua integração, através da abordagem aos sete temas centrais: Direitos Humanos, Práticas Laborais, Ambiente, Práticas Operacionais Justas, Consumo, Envolvimento e Desenvolvimento da Comunidade e Governança Organizacional. Tudo isto suportado por um conjunto de princípios, e salvaguardando os interesses dos *stakeholders*⁶.

A ISO 26000 no seu ponto dedicado aos direitos humanos aborda oito questões fundamentais: diligência devida; situações de risco para os direitos humanos; evitar cumplicidade; resolução de queixas; discriminação e grupos vulneráveis; direitos civis e políticos; direitos económicos, sociais e culturais; direitos fundamentais no trabalho.

⁵ <https://www.globalreporting.org/Pages/default.aspx>

⁶ <https://www.iso.org/iso-26000-social-responsibility.html>

3. Revisão de literatura

3.1. Divulgação de informação sobre direitos humanos

A investigação sobre a divulgação de informação relativa a direitos humanos por parte das empresas tem tido várias abordagens. Uma delas passa por analisar o relato efetuado por um conjunto de empresas de determinado país que operam em determinado setor. Nesta linha de investigação insere-se um estudo muito recente que se debruçou sobre as empresas australianas pertencentes ao setor mineiro, no qual os autores verificaram que a divulgação efetuada por empresas com operações em países considerados de elevado risco em sede de direitos humanos é significativamente superior à das restantes (Islam *et al.*, 2017). Neste estudo, o conceito de sensibilidade aos direitos humanos aparece associado ao setor de atividade e ao local onde essa atividade é exercida. Como referido pelos autores, uma indústria na qual se registam frequentes alegações de violação de direitos humanos pode ser considerada sensível aos direitos humanos. Este estudo sugere ainda que as empresas legitimam as suas operações em países de elevado risco divulgando mais informação relativa aos direitos humanos.

Outra perspetiva consiste na análise da divulgação de informação sobre direitos humanos comparando empresas que operam em diversos setores de atividade. Neste tipo de abordagem inclui-se o estudo de Preuss e Brown (2012), no qual se explorou em que medida as políticas de direitos humanos estão difundidas nas grandes empresas pertencentes ao *Financial Times Stock Exchange* (FTSE) 100 e se existem setores mais ativos na conceção de políticas de direitos humanos que outros.

Para estudar este tema com uma maior abrangência geográfica, torna-se necessário analisar a divulgação efetuada por empresas de diversos países que operam num ou em diversos setores de atividade. Com estas características foi apresentado muito recentemente o estudo de McPhail *et al.* 2016, que explora até que medida o respeito pelos direitos humanos está incorporado no relato das 30 maiores companhias dos setores de minas, químicos e farmacêuticas. Nesta abordagem insere-se também o estudo de Beck e Toms (2009), através do qual os autores revelam a importância e influência do local onde as empresas concretizam as suas operações. Nele, foram examinadas as diferenças na divulgação de informação sobre os direitos humanos entre empresas petrolíferas que operam em regiões caracterizadas por graves abusos contra os direitos humanos e empresas que não operam nessas áreas (Beck e Toms 2009). Estes autores observaram que as empresas com operações extensivas em áreas

politicamente sensíveis são mais propensas a se concentrar em questões mais amplas, como por exemplo preocupações ambientais, que tendem a impor relativamente poucos compromissos e restrições concretas a essas empresas. Em contrapartida, as empresas que operam em zonas menos sensíveis enfatizam questões relacionadas com o bem-estar dos trabalhadores, que tendem a ter obrigações mais tangíveis.

É também de mencionar a existência de estudos que analisam aspetos mais específicos dos direitos humanos, como o de Searcy *et al.* (2016), no qual se analisou a divulgação de informação sobre problemas relacionados com o ambiente de trabalho. Estes autores estudaram 100 relatórios, metade dos quais de empresas líderes na área da responsabilidade social e a outra metade foi selecionada aleatoriamente de entre as empresas cotadas na bolsa de Toronto. A análise das diferenças entre os dois grupos mostra uma grande ênfase em assuntos regulamentados, como os orientados para a segurança, em detrimento de assuntos psicossociais, como por exemplo o *stress* associado ao trabalho. Este estudo revela a necessidade de harmonizar o relato e de utilizar indicadores que cubram todos os problemas relacionados com o ambiente de trabalho.

Pesquisas anteriores (Islam e Jain 2013) mostraram que um ambiente de fraca regulação pode ser ineficaz na criação de responsabilidade empresarial em relação aos direitos humanos. Estes autores identificaram que a falta de regulação é um fator que contribui para a ausência de divulgação sobre os direitos humanos no setor do vestuário e retalho australiano, permitindo que as empresas evitem tomar medidas corretivas para a violação de direitos humanos e sejam relutantes em divulgar as suas práticas.

Como mencionado acima, os estudos empíricos que examinam o relato de direitos humanos são escassos. De facto, são muito poucos os estudos publicados especificamente sobre relato de direitos humanos ou que examinam separadamente esse tipo de relato (Chiu e Wang, 2015; Hoang *et al.*, 2018; Islam e McPhail, 2011; Islam e Jain, 2013). Islam *et al.*, 2017; Lauwo e Otusanya, 2014; Morhardt, 2009; Parsa *et al.*, 2018; Preuss e Brown, 2012; Probohudono *et al.*, 2015; Sahari e Hamzah, 2014; Salawati *et al.*, 2012; Sobhani *et al.*, 2012).

O que é comum entre a maioria desses estudos é a constatação de que as práticas de relato de direitos humanos encontram-se relativamente pouco desenvolvidas. A maioria dos estudos realizados em países desenvolvidos (Chiu e Wang, 2015; Islam e Jain, 2013; Islam *et al.*, 2017; Morhardt, 2009; Preuss e Brown, 2012) e os estudos que examinam essas práticas em países emergentes (Hoang *et al.*, 2018; Sobhani *et al.*, 2012) chegaram a essa mesma conclusão. Pelo contrário, Islam e McPhail (2011), que examinaram a divulgação de

informações sobre a adoção dos padrões de direitos humanos da Organização Internacional do Trabalho por 18 grandes empresas multinacionais de vestuário e retalho, relatam a existência de um nível razoável de desenvolvimento de tais relatórios. Eles concluem que está claro “que o discurso dos direitos humanos encontrou o seu caminho nas divulgações voluntárias feitas pelos fabricantes de roupas multinacionais em relação à sua responsabilidade empresarial” (p. 809).

Morhardt (2009) examinou o cumprimento dos indicadores de desempenho de direitos humanos propostos na versão G3 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da *Global Reporting Initiative* em 100 empresas e concluiu que “a falta de conformidade é impressionante” (p. 151). Num estudo sobre a atenção dada às questões de direitos humanos por 98 das empresas constituintes do FTSE 100, Preuss e Brown (2012) descobriram que 42,8% das empresas não parecem abordar tais questões. Em relação àquelas que abordam essas questões, Preuss e Brown (2012, p. 297) descobriram que o conteúdo das políticas de direitos humanos era “bastante superficial”. Com base na análise do relato de direitos humanos no local de trabalho de 18 empresas da indústria de retalho e vestuário australianas, Islam e Jain (2013, p. 102) descrevem-no como “pobre”. No seu estudo sobre a qualidade da divulgação social pelas empresas cotadas em Taiwan, Chiu e Wang (2015) relatam uma qualidade de divulgação geral insatisfatória. Apesar de não ser uma das áreas de divulgação mais pobres, o relato de direitos humanos não está bem desenvolvido. Dos 37 aspetos considerados nesta categoria de divulgação, nenhuma das empresas divulgou mais de 16, sendo a cobertura média desses aspetos inferior a 15%. Usando uma amostra de empresas australianas do setor mineiro, Islam *et al.* (2017) comparam os relatos de direitos humanos por aquelas que operam em países de alto risco de direitos humanos com aquelas que operam em países de baixo risco. Esses investigadores descobriram que, embora as primeiras forneçam mais divulgações de direitos humanos do que as segundas, “o número médio de itens divulgados por empresas do setor mineiro não é muito impressionante” (p. 45).

Hoang *et al.* (2018, p. 844) descobriram que das 133 empresas vietnamitas da sua amostra, apenas 13,5% revelaram o aspeto dos direitos humanos. Sobhani *et al.* (2012, p. 81) relatam evidências de que questões de direitos humanos “receberam pouca atenção” dos bancos cotados de Bangladesh na sua divulgação de informação sobre sustentabilidade em relatórios anuais e *websites*.

Probohudono *et al.* (2015), Sahari e Hamzah (2014) e Salawati *et al.* (2012) também analisaram o relato de direitos humanos em países em desenvolvimento. Enquanto

Probohudono *et al.* (2015) estudaram o caso das empresas com ações admitidas a cotação em bolsa de valores na Indonésia, Sahari e Hamzah (2014) e Salawati *et al.* (2012) investigaram o caso de empresas de construção com ações admitidas a cotação em bolsa de valores na Bursa Malaysia. Probohudono *et al.* (2015) analisaram a influência de alguns fatores (propriedade institucional, propriedade pública, propriedade estrangeira e propriedade de gestão) e descobriram que apenas a propriedade estrangeira estava significativamente (positivamente) associada ao relato de direitos humanos. Das variáveis que examinaram (alavancagem, operações internacionais, participação do governo, dimensão e rentabilidade) Sahari e Hamzah (2014) descobriram que apenas a dimensão estava significativamente correlacionada de forma positiva ao relato de direitos humanos.

O estudo de Lauwo e Otusanya (2014) chama a atenção para certos dilemas de direitos humanos decorrentes de iniciativas de investimento de empresas transnacionais no contexto sociopolítico e económico da Tanzânia. Estes autores revelam que permanecem invisíveis nos relatórios de responsabilidade social as más condições de trabalho, discriminação no local de trabalho, poluição e degradação ambiental e abusos dos direitos humanos, que ainda prevalecem na indústria mineira na Tânzania. O estudo considera a possibilidade de se fazerem reformas no governo das sociedades a fim de promover a realização dos direitos humanos ao lado de outros interesses.

Parsa *et al.* (2018) avaliaram as empresas transnacionais, cotadas no *Forbes 250 index*, que reivindicaram aderência às diretrizes do relato de "trabalho" e "direitos humanos" da *Global Reporting Initiative* (GRI) e examinaram o sucesso do GRI em melhorar a comparabilidade e a transparência. Encontraram evidências que sugerem que a divulgação foi motivada pela procura de legitimidade, já que as empresas transnacionais não aderiram às diretrizes e, em vez disso, relataram grandes volumes de informações genéricas.

Zeng, X. (2017) explorou a extensão e a qualidade da divulgação de informação sobre direitos humanos nas 100 principais empresas da *Fortune*. Foi adotado pelo investigador um método de análise de conteúdo para avaliar as informações de direitos humanos divulgadas nos relatórios de responsabilidade social de 2015. Os resultados mostraram que a extensão e a qualidade da divulgação de direitos humanos nas empresas da amostra eram limitadas. Além disso, os resultados deste estudo também indicam que as empresas muitas vezes só divulgavam informações sobre direitos humanos para promover a imagem aos seus *stakeholders*.

3.2. Diversidade do conselho de administração

De acordo com Rao e Tilt (2016a), o papel dos conselhos de administração foi alargado passando da abordagem tradicional, centrada no acionista, para uma abordagem mais ampla de governo de sociedades que abrange vários *stakeholders*. De acordo com esta visão mais ampla, a composição do conselho parece ser um fator importante que pode ser considerado como tendo alguma influência sobre a responsabilidade social e seu relato. Uma das áreas de pesquisa emergentes e em rápido crescimento é a diversidade do conselho de administração.

Na literatura recente relacionada com o estudo do relato da responsabilidade social, destacam-se alguns artigos que estabelecem ligações com o governo das sociedades, em particular a diversidade do conselho de administração. Rao e Tilt (2016b) fizeram uma análise longitudinal que incidiu sobre 150 empresas cotadas na Austrália, onde concluíram que três dos atributos de diversidade (género, antiguidade e experiência) e a medida de diversidade global têm o potencial de influenciar os relatórios de responsabilidade social. Num estudo anterior, utilizando uma amostra de 100 empresas cotadas naquele mesmo país, estes mesmos autores já haviam encontrado uma relação positiva entre relato ambiental e diversidade de género (Rao *et al.*, 2012).

Por seu turno, Hoang *et al.* (2018) investigaram o efeito da diversidade da administração sobre a divulgação social das empresas vietnamitas cotadas. O estudo destes autores aponta um efeito significativamente positivo da diversidade dos membros da administração (atributos demográficos) na divulgação, enquanto a diversidade de cargos/funções (estrutura da administração) não tem efeito sobre a divulgação. Hafsi e Turgut (2013) fizeram um estudo semelhante ao de Hoang *et al.* (2018), no qual encontraram uma relação significativa entre a diversidade do *board*, em especial o género e a idade, e o desempenho social das empresas nos EUA. Neste estudo, os autores explicam o conceito de diversidade de conselhos, distinguindo entre características dos membros individuais e características gerais do conselho.

Usando uma amostra de empresas alemãs, Dienes e Velte (2016) analisaram a relação entre a composição do conselho de administração e a divulgação de responsabilidade social e verificaram que a diversidade de género tem um impacto positivo. Este estudo tem particular interesse por ter incidido sobre um sistema com dois órgãos de gestão distintos, um de administração propriamente dito e outro de supervisão.

Os autores Kaspereit *et al.* (2016) fizeram um estudo bastante original, com dados de 1996 a 2012 de empresas dos Estados Unidos cotadas, no qual investigaram a relação entre

a diversidade de género na administração e diversas dimensões da responsabilidade social, nomeadamente comunidade, ambiente e trabalhadores. Neste estudo foi também analisada a associação entre a diversidade de género da administração e a responsabilidade social relacionada com os direitos humanos, não tendo sido encontrada nenhuma relação estatisticamente significativa, ao contrário do que se verificou para as outras dimensões analisadas. Al-Shaer e Zaman (2016) estudaram o efeito da diversidade de género dos conselhos de administração sobre a qualidade dos relatórios de sustentabilidade, usando uma amostra de empresas cotadas em 2012 no índice UK FTSE 350. Com este estudo os autores concluíram que existe uma relação positiva entre as duas variáveis, o que de algum modo confirma a noção de que conselhos de administração diversificados prestam maior atenção à responsabilidade social e às preocupações dos diferentes *stakeholders*.

Uma outra forma de analisar a diversidade do género nos conselhos de administração é relacionando-a com a decisão de submeter os relatórios de sustentabilidade a verificação externa. É o exemplo do estudo realizado na China por Liao *et al.* (2018), no qual os autores concluíram que existe uma relação positiva significativa entre essa decisão voluntária e a presença de mulheres no *board*, em conjunto com a dimensão do mesmo e com a segregação entre *Chief Executive Officer* (CEO) e *Chairman*.

Harjoto *et al.* (2015) incluíram no seu estudo dimensões como a raça, a idade, a experiência. Usando uma amostra de 1.489 empresas dos Estados Unidos, entre 1999 e 2011, os autores verificaram que fatores como a antiguidade e *expertise* dos membros dos conselhos de administração também têm um impacto positivo sobre as atividades de responsabilidade social.

Vários estudos confirmam a influência positiva da diversidade de géneros no relato de sustentabilidade, nomeadamente na qualidade desse relato, como por exemplo o estudo efetuado por Al-Shaer e Zaman (2016). As razões apontadas para a existência desta relação são diversas e prendem-se com o facto de a presença de mulheres nos conselhos de administração contribuir para a existência de diferentes perspetivas e formas de abordagem menos tradicionais e para uma maior orientação relativamente aos interesses dos diferentes grupos de *stakeholders* e para projetos ligados à comunidade e à responsabilidade social (Harjoto *et al.* 2015).

García-Sánchez *et al.* (2019) analisaram no seu estudo a relação entre a diversidade de género do conselho e a qualidade do relato de sustentabilidade, medida através de: equilíbrio, concisão, clareza, comparabilidade e confiabilidade das informações. Foi usada uma amostra

composta por empresas de vários países e de vários setores. As evidências sugerem que conselhos com maior representatividade feminina estão positivamente associados a informações mais equilibradas, comparáveis e confiáveis; no entanto, estão também associados a informações menos precisas e claras, devido ao seu caráter narrativo. Além disso, as evidências obtidas sugerem que esses efeitos são maiores em empresas localizadas em países mais voltados para os *stakeholders*.

Com o objetivo de investigar o efeito da diversidade de gênero na associação entre o relato de sustentabilidade e o bem-estar dos acionistas, Arayssi *et al.* (2016), usando uma amostra de 350 empresas cotadas no *Financial Times Stock Exchange* (FTSE), analisaram os efeitos da presença de mulheres no conselho de administração sobre a divulgação ambiental/social e sobre o desempenho da empresa. Os resultados revelaram que a presença de mulheres no conselho de administração influencia favoravelmente o risco e o desempenho da empresa, promovendo o investimento em compromissos sociais efetivos e o seu relato.

Fernandez-Feijoo *et al.* (2014) exploram a relação entre o relato de sustentabilidade e a existência de pelo menos três mulheres no conselho de administração. Os resultados deste estudo mostram que em países com uma proporção maior de conselhos de administração com pelo menos três mulheres, os níveis de relato de responsabilidade social são mais elevados. Mostram ainda que, os países com maior igualdade de gênero têm mais empresas com conselhos de administração com pelo menos três mulheres.

O estudo de Ahmad *et al.* (2018) teve como objetivo analisar o impacto da diversidade de gênero do conselho de administração no relato de responsabilidade social de empresas com ações admitidas a cotação na bolsa da Bursa Malaysia durante o período de 2008-2013. Foi usada a análise de conteúdo para determinar a extensão do relato de responsabilidade social. Os resultados não revelaram a existência de associação entre a proporção de diretores do sexo feminino e os níveis de relato de responsabilidade social. Os autores interpretam os resultados como sendo consistentes com a teoria da massa crítica, embora não apresentem nenhuma análise estatística no sentido de verificar se empresas com 3 ou mais mulheres no conselho de administração divulgam mais informação sobre responsabilidade social.

Dentro do tipo de estudos de revisão de literatura sobre o tema, encontra-se o de Dawar e Singh (2016), cuja análise incidiu sobre a literatura relativa à influência da diversidade de gêneros na responsabilidade social empresarial. Os autores destacam a existência de uma

relação positiva entre a diversidade de gênero do conselho de administração e o seu impacto na responsabilidade social empresarial, na maioria dos estudos realizados.

Já Cabrera-Fernández *et al.* (2016) apresentam no seu artigo uma revisão de literatura sobre a participação das mulheres nos conselhos de administração, cujas conclusões apontam para a não existência de concertação nos resultados empíricos de estudos relativos ao efeito da presença de mulheres nos conselhos de administração e os resultados dos negócios das empresas. Além disso, estes autores concluíram também que não há base teórica bem definida para explicar essa relação, tornando necessário utilizar uma abordagem multi-teórica.

Tendo como base a revisão de literatura efetuada, apresenta-se abaixo, na Tabela 1, o resumo de alguns estudos, onde se mostra, nomeadamente, as principais variáveis explicativas usadas pelos respetivos autores e evidências a que chegaram.

Tabela 1 – Resumo da revisão de literatura sobre diversidade do *board*

<u>Referência</u>	<u>Teorias</u>	<u>País/Setor</u>	<u>Variável Dependente</u>	<u>Variáveis Independentes</u>	<u>Principais Resultados</u>
Ahmad <i>et al.</i> (2018)	Dependência de recursos	Malásia; vários setores	Extensão do relato sobre responsabilidade social	Gênero, <i>expertise</i>	Gênero sem influência significativa
Al-Shaer <i>et al.</i> (2016)		Reino Unido; vários setores	Qualidade do relato de sustentabilidade	Gênero	Influência positiva da diversidade de gênero
Arayssi <i>et al.</i> (2016)	<i>Stakeholders</i> ; Agência	Reino Unido; vários setores	Associação entre relato de sustentabilidade e bem-estar dos acionistas	Gênero	Influência positiva da diversidade de gênero
Barako <i>et al.</i> (2008)	<i>Stakeholders</i>	Quênia; setor bancário	Extensão do relato sobre responsabilidade social	Gênero e nacionalidade	Influência positiva do gênero; nacionalidade sem influência significativa
Ben-Amar <i>et al.</i> (2017)	Massa crítica	Canadá; vários setores	Decisão de divulgação sobre estratégias relacionadas com alterações climáticas	Gênero	Influência positiva da diversidade de gênero
Cucari <i>et al.</i> (2018)	<i>Stakeholders</i> ; Dependência de recursos	Itália; vários setores	<i>Score</i> do relato de responsabilidade social	Gênero, idade	Influência negativa da diversidade de gênero; idade sem influência significativa
Dienes <i>et al.</i> (2016)	Dependência de recursos	Alemanha; vários setores	Intensidade do relato sobre responsabilidade social	Gênero	Influência positiva da diversidade de gênero
Fernandez-Feijoo <i>et al.</i> (2014)	<i>Stakeholders</i> ; Massa Crítica	Vários países; vários setores	Nível de divulgação de responsabilidade social	Gênero	Influência positiva da diversidade de gênero
García-Sánchez <i>et al.</i> (2019)	Legitimidade	Vários países; vários setores	Qualidade do relato de sustentabilidade	Gênero	Influência positiva da diversidade de gênero
Giannarakis <i>et al.</i> (2014a; 2014b)		EUA; vários setores	Extensão do relato sobre responsabilidade social	Idade e gênero	Nenhuma das variáveis tem influência significativa
Hafsi <i>et al.</i> (2013)	Dependência de recursos	EUA; vários setores	Desempenho social das empresas	Gênero, idade, etnia, experiência, antiguidade	Influência positiva do gênero e negativa da idade

Harjoto et al. (2015)	<i>Stakeholders</i>	EUA; vários setores	Iniciativas de responsabilidade social	Gênero, idade, etnia, experiência, antiguidade, <i>expertise</i>	Influência positiva da diversidade de gênero; influência negativa da diversidade de idades
Hoang et al. (2018)	Dependência de recursos	Vietnam; vários setores	Extensão do relato sobre responsabilidade social	Gênero, idade, nacionalidade, grau acadêmico	Influência positiva da diversidade de fatores de natureza demográfica (gênero, idade, nacionalidade)
Kaspereit et al. (2016)	<i>Stakeholders</i>	EUA; vários setores	Dimensões da responsabilidade social (comunidade, diversidade, funcionários, ambiente, direitos humanos, produto)	Gênero	Influência positiva da diversidade de gênero na medida global de responsabilidade social e nas dimensões de comunidade, diversidade, funcionários e ambiente. Sem influência significativa nas dimensões de direitos humanos e produto.
Katmon et al. (2019)	<i>Resource-based view</i>	Malásia; vários setores	Qualidade do relato sobre responsabilidade social	Gênero, grau acadêmico, idade, experiência, nacionalidade, qualificações, etnia	Influência positiva da diversidade de gênero; influência negativa da diversidade de idades e de nacionalidades
Khan et al. (2019)	<i>Resource-based view</i>	Paquistão; vários setores	Qualidade do relato sobre responsabilidade social	Idade, gênero, nacionalidade, etnia, grau acadêmico, experiência, qualificações	Influência positiva da diversidade de gênero e de nacionalidade; diversidade de idades sem influência significativa
Liao et al. (2018)	Dependência de recursos; Massa crítica	China; vários setores	Verificação do relatório de sustentabilidade	Gênero e nacionalidade	Influência positiva da diversidade de gênero; influência negativa da diversidade de nacionalidades
Manita et al. (2018)	<i>Stakeholders</i> ; Massa crítica	EUA; vários setores	Qualidade do relato ambiental, social e de governo das sociedades	Gênero	Diversidade de gênero sem influência significativa
Muttakin et al. (2015)	Sinalização	Bangladesh; vários setores	Extensão do relato sobre responsabilidade social	Gênero, nacionalidade	Influência negativa da diversidade de gênero; influência positiva da diversidade de nacionalidades

Ntim <i>et al.</i> (2013)	Agência; Legitimidade; Dependência de recursos; <i>Stakeholders</i>	África do Sul; vários setores	Extensão do relato sobre “ <i>black economic empowerment</i> ”	Idade, gênero, nacionalidade, etnia, grau acadêmico, qualificações	Influência positiva da diversidade de nacionalidades; diversidade de gênero e de idades sem influência significativa
Rao <i>et al.</i> (2012)		Austrália; vários setores	Extensão do relato ambiental	Gênero	Influência positiva da diversidade de gênero
Rao <i>et al.</i> (2016b)	<i>Stakeholders</i> ; Dependência de recursos	Austrália; vários setores	Extensão do relato sobre responsabilidade social	Gênero, antiguidade, experiência	Influência positiva da diversidade de gênero
Sundarassen <i>et al.</i> (2016)	Agência	Malásia; vários setores	Iniciativas de responsabilidade social	Gênero	Influência positiva da diversidade de gênero

4. Enquadramento teórico e formulação de hipóteses

4.1. Enquadramento teórico

A divulgação de informação de forma voluntária por parte das empresas tem sido amplamente estudada à luz de diversas teorias, entre as quais se destacam a Teoria da Legitimidade, a Teoria dos *Stakeholders*, a Teoria da Dependência dos Recursos, a Teoria da Sinalização e a Teoria da Massa Crítica.

Nenhuma das teorias, por si só, consegue explicar totalmente as motivações inerentes à divulgação voluntária de informação sobre responsabilidade social, embora cada uma delas dê o seu contributo para uma melhor compreensão dessas motivações. Tem sido sugerido que as diferentes teorias devem ser encaradas como complementares, particularmente a teoria da legitimidade e a teoria dos *stakeholders*, como defendido por Gray *et al.* (1995).

A teoria da legitimidade é frequentemente usada para entender e explicar as motivações associadas a divulgações sociais e ambientais. Pesquisas anteriores, dentro da literatura relativa à divulgação de informação sobre responsabilidade social e ambiental, descobriram que as divulgações sociais e ambientais são muitas vezes motivadas por pressões públicas ou ameaças percebidas à legitimidade social (Deegan 2002; Guthrie e Parker 1989).

A teoria da legitimidade depende diretamente da noção de “contrato social”. De acordo com Guthrie e Parker (1989), a teoria da legitimidade baseia-se na noção de que uma organização opera na sociedade através de um “contrato social”, de tal forma que obtém aprovação para realizar várias atividades socialmente desejáveis em troca do aval de suas recompensas e sobrevivência. Fundamentalmente, o “contrato social” é considerado um contrato implícito entre uma organização e a sociedade, pelo qual a sociedade concede à organização permissão para operar em conformidade com determinadas expectativas.

A divulgação de informação sobre responsabilidade social é uma ferramenta que está ao dispor das empresas para mostrarem a sua conformidade com as normas sociais e obterem aprovação das suas atividades, procurando obter a legitimação dos seus *stakeholders* com a apresentação de uma imagem socialmente responsável.

De acordo com Islam *et al.* (2017) empresas sensíveis ao meio ambiente caem, muitas vezes, numa crise de legitimidade, que está ligada a desastres ambientais específicos ou a violações frequentes das normas ambientais da sociedade em que operam. Há muitos exemplos de incidentes ambientais que levaram a uma crise de legitimidade, não só para as corporações envolvidas, mas também para toda a indústria. Estes autores argumentam ainda

que outras questões sociais, como incidentes de violação de direitos humanos, também podem levar a uma crise de legitimidade.

De acordo com a teoria da legitimidade, as estratégias de legitimação, como a estratégia de divulgação, diferem para as empresas, dependendo do grau de orientação internacional e foco da comunidade. Pesquisas anteriores mostram que as corporações com uma presença internacional significativa tendem a receber mais atenção da comunidade e dos *media* por suas ações, o que, por sua vez, faz com que usem estratégias de legitimação, como a comunicação através de um nível mais elevado de divulgações sociais (Islam e Deegan, 2010).

A teoria dos *stakeholders* sugere que as empresas podem sofrer perdas monetárias e de reputação por não alinharem os interesses da administração com os dos seus *stakeholders*, sendo por isso importante o papel desempenhado pelos conselhos de administração, como representantes dos acionistas, na gestão dos interesses de todas as partes interessadas nas empresas (Harjoto *et al.* 2015).

De acordo com Michelin *et al.* (2012), a divulgação de informação financeira e não financeira faz parte do diálogo entre a empresa e os seus *stakeholders*, tendo o poder de alterar percepções e expectativas. Estes autores consideram que o relato de sustentabilidade e o governo das sociedades podem ser vistos como mecanismos complementares usados pelas empresas para melhorar as relações com os seus *stakeholders*. No seu estudo, os autores analisam a relação entre a composição do *board* e sua estrutura com o relato de sustentabilidade e os resultados indicam que a presença de membros independentes no conselho de administração não está, por si só, positivamente associada à divulgação. Os diretores independentes tornam-se relevantes na orientação da estratégia de divulgação de sustentabilidade quando são influentes na comunidade, trazendo legitimidade para a empresa e exigindo que esta divulgue os impactos sociais e ambientais das suas atividades.

Algumas das teorias têm sido consideradas como dominantes relativamente a outras. Hahn *et al.* (2013) referem no seu estudo (p. 14) que a teoria dos *stakeholders* tem sido considerada pelos investigadores como a teoria dominante e mais útil na explicação das práticas de relato de sustentabilidade. No entanto, estes autores também apontam para o facto de que a maioria dos estudos se refere aos *stakeholders* em geral, sem se referir explicitamente à teoria dos *stakeholders*. Também de acordo com Cabrera-Fernández *et al.* (2016), a teoria dos *stakeholders* tem sido o referencial teórico utilizado na maior parte da literatura que estuda o fenómeno da diversidade nas organizações. Estes autores sugerem, no entanto, a adoção de uma abordagem multi-teórica.

Uma ideia importante da teoria da dependência de recursos é de que os diretores trazem para os conselhos uma série de recursos: perícia, perspectivas diferentes, vínculos com outras empresas e legitimidade (Hillman *et al.*, 2002). Do ponto de vista desta teoria, é expectável que os diretores sejam escolhidos com o objetivo de ampliar a base de recursos fornecida pelo conselho, o que inclui a variedade de experiências profissionais (*ibid.*).

Conforme salientado por Ali *et al.* (2014, p. 498), as organizações precisam de diversidade nos conselhos de administração devido à importância das suas funções. O conselho de administração toma decisões estratégicas, desenvolve vínculos com os *stakeholders* e ajuda a atrair talentos do mercado de trabalho. A diversidade pode facilitar cada uma dessas funções. Diretores mais jovens tendem a ser altamente qualificados e familiarizados com as novas tecnologias, enquanto os diretores mais antigos trazem experiências valiosas que acumularam na indústria. Diretores masculinos e femininos possuem habilidades, conhecimentos e perspectivas diferentes. Integrando perspectivas dos diretores de ambos os géneros, a organização pode estar melhor posicionada para avaliar criticamente os riscos e benefícios associados às suas decisões. Ali *et al.* (2014, p. 499) referem ainda que as organizações podem reduzir as incertezas e dependências se capitalizarem toda a gama de conexões disponibilizadas por um conselho de administração diversificado. Organizações com diversidade nos seus conselhos são capazes de aceder a recursos críticos de diversos fornecedores e desenvolver produtos valorizados por diversos grupos de consumidores e, portanto, tendem a obter maiores benefícios financeiros.

Como referido por Cucari *et al.* (2018), a interação entre a teoria dos *stakeholders* e a teoria da dependência de recursos sugere que conselhos de administração mais diversificados têm maiores probabilidades de representar diversos *stakeholders*, o que conduz a uma melhor responsabilidade social (Rao e Tilt, 2016a). Consistente com a teoria da legitimidade e com a teoria da sinalização, as empresas precisam legitimar o seu desempenho e gerir a perceção dos *stakeholders*.

De acordo com a teoria da sinalização, as empresas grandes e bem-sucedidas, que tendem a ter mais recursos, poderão comprometer-se com iniciativas de responsabilidade social e, assim, essas empresas divulgarão voluntariamente as suas atividades para enviar um sinal positivo do seu desempenho superior ao mercado (Muttakin *et al.*, 2015). A teoria da sinalização sugere que, para minimizar a lacuna de informações entre a empresa e os seus *stakeholders*, ela precisará fornecer o máximo possível de informações (confiáveis e amplamente aceites) sobre as suas operações (Muttakin *et al.*, 2015).

Segundo Bear *et al.* (2010), a teoria da sinalização pressupõe informação assimétrica e propõe que as partes possam transmitir informação relevante, mas não prontamente observável, através de sinais observáveis que sejam significativos para a outra parte. A este respeito, o número de mulheres no conselho de uma empresa pode agir como um sinal para os observadores, indicando que a empresa presta atenção às mulheres e às minorias e, portanto, é socialmente responsável. Hahn *et al.* (2013) referem que uma maior exposição a um grande número de *stakeholders* (potencialmente poderosos) e à cobertura dos *media* pode influenciar a necessidade da empresa de proteger ativamente a sua legitimidade, sinalizando esforços de sustentabilidade nos respetivos relatórios.

Ben-Amar *et al.* (2017) encontraram evidência que suporta a teoria da massa crítica no que diz respeito à diversidade de género. De acordo com esta teoria a representação de mulheres nos conselhos de administração necessita de atingir um determinado nível (massa crítica) para que se verifique influência no processo de decisão. No referido estudo, com uma amostra de empresas canadianas no período de 2008 a 2014, os autores chegaram à conclusão que o *board* tem de ter pelo menos 2 pessoas do género feminino antes de a diversidade de género começar a influenciar a divulgação relacionada com as alterações climáticas.

Segundo esta teoria, a mera presença de mulheres na administração não é suficiente para exercer qualquer influência, mas “quando o grupo minoritário atinge massa crítica, uma mudança qualitativa ocorrerá na natureza das interações do grupo” (Torchia *et al.*, 2011, p. 302). Uma série de estudos fornece evidências de que essa massa crítica se traduz em um número de três mulheres no conselho (Ahmad *et al.*, 2018; Joecks *et al.*, 2013; Konrad *et al.*, 2008; Post *et al.*, 2011; Torchia *et al.*, 2011).

Sendo a nossa investigação voltada para a temática da relação entre diversidade do conselho de administração e divulgação de informação sobre direitos humanos, usamos para o presente estudo uma base teórica suportada na teoria da dependência dos recursos, em combinação com a teoria dos *stakeholders* e a teoria da sinalização.

4.2. Hipóteses de investigação

Pretende-se aferir se determinados atributos do conselho de administração (diversidade de géneros, de idades, de nacionalidades), poderão ou não ter uma influência significativa no relato de informação sobre direitos humanos. Analisa-se simultaneamente as possíveis influências de outro tipo de fatores como sejam: o setor de atividade, o país de origem, a presença de filiais em países de alto risco de direitos humanos, a dimensão e a

rentabilidade da empresa. No entanto, o foco está nos “três principais fatores” (Jain e Jamali, 2016, p. 264) de diversidade demográfica: idade, gênero e nacionalidade dos diretores.

1. Presença feminina no conselho de administração.

Existem inúmeros artigos que atestam a influência positiva da diversidade do gênero sobre o nível de divulgação de informação não financeira. A título de exemplo podem ser referidos os estudos de: Dienes *et al.* (2016), Muttakin *et al.* (2015) e Rao *et al.* (2016b), que relacionam o gênero com a intensidade do relato de responsabilidade social; Al-Shaer e Zaman (2016) que relacionam o gênero com a qualidade do relato de sustentabilidade; Liao *et al.* (2018) que escolheram como variável dependente a verificação do relatório de sustentabilidade. No que diz respeito às bases teóricas usadas nestes estudos, Al-Shaer e Zaman (2016), Dienes *et al.* (2016) e Rao *et al.* (2016b) usaram a teoria da dependência dos recursos, enquanto Muttakin *et al.* (2015) usaram a teoria da sinalização.

Bear *et al.* (2010) identificaram que duas das principais vantagens, atribuídas à presença de mulheres diretoras, são o aumento de sensibilidade e o estilo participativo de tomada de decisões que trazem para o conselho de administração. O estudo de Bear *et al.* (2010) sugere ainda que, contribuindo para a responsabilidade social, as mulheres desempenham um papel no aumento da reputação empresarial e, portanto, a representação feminina deve afastar-se do “*tokenism*”⁷ para a normalidade.

A maioria da literatura sobre diversidade de gênero argumenta que existem diferenças significativas nos valores, percepções e crenças entre homens e mulheres em geral (Rao e Tilt, 2016a). Essas diferenças refletem-se nos seus vários papéis de liderança, incluindo o papel do conselho. Segundo estes autores, existem evidências sugerindo que as mulheres diretoras são mais propensas a influenciar questões relacionadas à comunidade, aos *stakeholders* e à responsabilidade social. Rao e Tilt (2016a), no seu artigo de revisão de literatura, referem que, ao contrário dos homens, as mulheres diretores estão menos preocupadas com o desempenho económico e mais preocupadas com aspetos discricionários da responsabilidade empresarial.

No que diz respeito à diversidade de gênero e sua ligação à divulgação de informação sobre responsabilidade social, os resultados parecem confirmar uma relação positiva (Rao e

⁷ A expressão *tokenism* deriva do termo inglês *token*, que significa símbolo. Consiste na prática de fazer publicamente pequenas concessões a um grupo minoritário, somente para ocultar eventuais acusações de preconceito ou discriminação.

Tilt (2016a). Os argumentos avançados pelos investigadores sugerem que a diversidade entre os membros do conselho tem o potencial de influenciar a responsabilidade social (diversidade de contextos, valores, percepções, acesso à informação, experiência, especialização). Fernandez-Feijoo *et al.* (2012) argumentam que os valores que as mulheres atribuem às questões sociais são altamente comprometidos com a responsabilidade social.

Konrad *et al.* (2008) mencionam a existência de várias razões pelas quais nos devemos preocupar com a representação das mulheres nos conselhos. Além da questão simples da equidade, as mulheres têm muito a contribuir, nomeadamente: fornecer diferentes perspetivas sobre as questões, expandir o conteúdo das discussões do conselho, levantar questões que dizem respeito a vários interessados, fazer perguntas sobre questões difíceis e usar habilidades interpessoais para influenciar positivamente os processos do conselho.

Face ao exposto, formulamos a seguinte hipótese de estudo:

H1: Existe uma relação positiva entre a participação feminina na composição do conselho de administração e a divulgação de informação sobre direitos humanos.

2. Diversidade de idades no conselho de administração.

A idade é uma das variáveis usadas no estudo do impacto da diversidade do *board* sobre a responsabilidade social das empresas. O estudo de Harjoto *et al.* (2015) é um dos exemplos, no qual a idade foi agregada com mais seis dimensões para medir a diversidade do *board*. Hafsi e Turgut (2013, p. 466) referem que as gerações mais jovens de diretores são frequentemente vistas como mais sensíveis a questões ambientais e éticas, o que conduz a comportamentos mais responsáveis do ponto de vista social e ambiental e leva a tomadas de decisões mais equilibradas que tenham em conta o comprometimento da empresa para com uma maior gama de *stakeholders*. Estes autores, explorando a teoria da dependência dos recursos, encontraram uma relação negativa significativa entre a diversidade de idades do *board* e o desempenho social das empresas nos EUA, resultado este contraditório com a hipótese desenvolvida pelos autores. Na sua discussão deste resultado Hafsi e Turgut (2013, p. 473) reconheceram ter ficado “intrigados que a diversidade etária tem um efeito significativo, mas negativo”, tendo sugerido como possível explicação a possibilidade da diversidade de idade conduzir a “polarização, uma espécie de conflito de gerações”. Acrescentaram também que “alguma evidência confirma que há um nível de diversidade para além do qual se pode tornar difícil de lidar” (p. 473).

Hoang *et al.* (2018) investigaram o efeito da diversidade do conselho de administração sobre a divulgação de informação sobre responsabilidade social efetuada pelas empresas Vietnamitas, estudando um conjunto de atributos demográficos dos quais faz parte a idade dos diretores (diversidade medida através do “*Blau’s index*” com uma classificação de 5 subgrupos). Estes autores usam no seu estudo a teoria da dependência de recursos, tendo verificado a existência de uma influência positiva significativa da diversidade do conselho de administração sobre o relato de responsabilidade social.

A diversidade de idades é uma característica de diversidade emergente que está a ganhar atenção na literatura de responsabilidade social (Rao e Tilt, 2016a). A investigação, embora limitada, indica que a diversidade etária entre os membros do conselho tende a influenciar a responsabilidade social (Post *et al.*, 2011; Hafsi e Turgut, 2013). No entanto, segundo Rao e Tilt (2016a, p.332), parece não haver um argumento sólido que favoreça uma faixa etária quando se trata de processos de direção. Tanto a experiência dos diretores mais antigos quanto a energia e o alerta dos diretores mais jovens são considerados importantes no processo de tomada de decisão, além de influenciarem o desempenho. Relacionando a idade do diretor com o desempenho social empresarial, Hafsi e Turgut (2013) argumentaram que diretores mais velhos são mais suscetíveis ao bem-estar da sociedade (devido ao aumento de seu comportamento geracional) e diretores mais jovens tendem a ser mais sensíveis a questões ambientais e éticas (por uma questão de lógica e princípio).

Assim, formulamos a seguinte hipótese:

H2: Existe uma relação positiva entre a diversidade de idades dos membros do conselho de administração e a divulgação de informação sobre direitos humanos.

3. Presença de elementos de diferentes nacionalidades no conselho de administração.

Muttakin *et al.* (2015), que usaram a teoria da sinalização para explicação dos resultados obtidos no seu estudo, verificaram que a presença de estrangeiros no *board* tem uma influência positiva significativa sobre os níveis de divulgação de responsabilidade social no Bangladesh. Estes resultados sugerem que os diretores estrangeiros, devido ao seu conhecimento e exposição internacional, estão mais comprometidos com a transparência das divulgações e com a redução da assimetria de informação. Estes autores referem no seu estudo (p. 359) que a presença de estrangeiros no *board*, para além de trazer maiores exigências de divulgação voluntária, aumenta a reputação da empresa no mercado financeiro.

Também Hoang *et al.* (2018) sugerem no seu estudo que a diversidade de fatores de natureza demográfica, como a nacionalidade dos diretores, tem uma influência positiva sobre o nível de divulgação de informação não financeira no Vietnã. Estes autores usam a teoria da dependência dos recursos para suportar os resultados obtidos, referindo que a diversidade entre os diretores é um recurso necessário para uma empresa perceber e responder ao impacto das suas atividades no meio ambiente e pode ajudar a empresa a adotar práticas apropriadas de divulgação. Segundo Hoang *et al.* (2018), os membros do conselho de administração são recursos estratégicos fundamentais para uma organização e contribuem para o relato de responsabilidade social. As diferenças demográficas dos diretores tendem a apoiar a legitimidade externa de uma organização e a melhorar as relações entre a organização e os *stakeholders* relevantes e, portanto, a diversidade nos conselhos influencia positivamente a divulgação de informação sobre responsabilidade social.

Khan *et al.* (2019), no estudo que realizaram com 86 empresas cotadas no Paquistão, no qual usaram a chamada “*resource-based view*” para explicar os resultados obtidos, indicam que a diversidade de nacionalidades dos diretores melhora a qualidade da divulgação de responsabilidade social. Embora usando uma abordagem teórica diferente, a argumentação usada por Khan *et al.* (2019) é consistente com a teoria da dependência de recursos, usada no nosso trabalho. Para estes autores, uma maior multinacionalidade do conselho de administração tem um impacto positivo no relato de responsabilidade, devido à sua “exposição global, competências e conhecimento” (p. 3). Consideram, por isso, em linha com a abordagem teórica em que suportam as suas hipóteses, que tal multinacionalidade é um importante recurso da empresa (*ibid.*). Nesta perspetiva, também a diversidade de nacionalidades, “pode ser vista como um ativo para o conselho e é considerada como uma parte do capital humano”, como afirmam Khan et al. (2019, p. 2) relativamente à diversidade de idade. Ou seja, qualquer destes tipos de diversidade é um recurso importante para a empresa. De acordo com a teoria da dependência dos recursos, o acesso a tais recursos está dependente da composição do conselho de administração.

Tendo isso em consideração, a hipótese formulada é a seguinte:

H3: Existe uma relação positiva entre a participação de elementos de diferentes nacionalidades na composição do conselho de administração e a divulgação de informação sobre direitos humanos.

5. Definição da amostra, variáveis e metodologia

5.1. Origem e recolha dos dados

De acordo com Sethi *et al.* (2017c), houve um enorme crescimento no número de empresas que publicam relatórios de responsabilidade social, os quais fornecem às empresas uma oportunidade para divulgar à sociedade os impactos ambientais e sociais, entre outros, das suas operações comerciais. Além disso, as empresas vêm expandindo o tamanho dos seus relatórios, a variedade de tópicos abordados e a profundidade de sua cobertura, e a fornecer cada vez mais garantias de verificação independente das suas divulgações. A natureza principalmente voluntária deste tipo relato, coloca o peso sobre as empresas que tentam usar a divulgação para fornecer uma quantidade adequada de informações, cobrindo todos os principais problemas que são relevantes para a empresa e indústria. Devido à sua natureza voluntária, os relatórios de responsabilidade social são difíceis de avaliar em termos absolutos e também em comparação com os de outras empresas do mesmo setor, país e região ou qualquer outro critério.

Sethi *et al.* (2017c) comparam e examinam três abordagens que desempenharam um papel importante na melhoria da qualidade e consistência do relato de sustentabilidade. Os instrumentos envolvidos são ISO 26000, *Global Reporting Initiative* (GRI) e *Corporate Social Responsibility-Sustainability* (CSR-S) *Monitor*. As origens da ISO 26000 estão enraizadas em sistemas de classificação e padronização estabelecidos há longo tempo para produtos físicos e agora adaptados para tratar de questões sociopolíticas e ambientais. A GRI fornece uma estrutura detalhada para a inclusão de informações no relato de responsabilidade social e sua forma de apresentação. No entanto, a ISO 26000 e a GRI fornecem apenas uma abordagem estrutural para ajudar as empresas na preparação dos seus relatórios de responsabilidade social. Nenhum dos sistemas oferece qualquer medida específica para avaliar a qualidade dos relatórios ou a garantia quanto à precisão das informações fornecidas. Para preencher essa lacuna, o terceiro sistema, CSR-S *Monitor*, adota uma abordagem totalmente diferente. Mais do que um guia para a construção de relatórios de responsabilidade social, oferece um sistema rigoroso de avaliação e classificação, com a avaliação realizada por avaliadores independentes sob a supervisão de professores experientes de uma instituição académica. Ao usar uma métrica padronizada para a avaliação da qualidade, o sistema permite que as empresas revejam os seus próprios relatórios em comparação com qualquer outro na amostra.

Para a realização deste trabalho foi usada a classificação da divulgação de informação sobre direitos humanos, atribuída pelo *Corporate Social Responsibility-Sustainability (CSR-S) Monitor*. O *CSR-S Monitor* é um sistema de pontuação desenvolvido por investigadores do *Weissman Center for International Business - Baruch College's Zicklin School of Business in New York*. A estrutura analítica desenvolvida no *CSR-S Monitor* foi projetada para, entre outros propósitos, (i) facilitar a análise e comparação dos relatórios de responsabilidade social entre empresas de diferentes países, regiões ou setores, e (ii) medir o grau de garantia externa de integridade e exatidão das informações divulgadas. Nesse âmbito, os relatórios de sustentabilidade selecionados para análise, foram pontuados com base em critérios como a abrangência, especificidade de detalhes, qualidade e grau de verificação externa da divulgação efetuada pela empresa em relação às suas políticas, implementação e resultados, relativamente a 11 “elementos contextuais”.

A eficácia do relatório de responsabilidade social de uma empresa depende, em grande parte, do nível de credibilidade que os *stakeholders* da empresa lhe atribuem. Por isso, o *CSR-S Monitor* também mede o grau em que o relatório da empresa fornece garantia quanto à exatidão e integridade das informações que está relatando. O elemento de garantia de integridade cobre se, e em que grau, a informação fornecida no relatório da empresa é verificada por terceiros.

Sob a direção do professor universitário S. Prakash Sethi do *Baruch College*, o *CSR-S Monitor* usa uma metodologia própria para classificar cada relatório de responsabilidade social. A metodologia classifica o conteúdo de cada relatório em 11 seções chamadas “elementos contextuais”, que abrangem as áreas relevantes mais comuns de responsabilidade social e sustentabilidade. As pontuações dos 11 “elementos contextuais” são apresentadas como percentagens; sendo, para o cálculo da pontuação geral da empresa, aplicados pesos da seguinte forma: Garantia de Integridade (15%); Meio Ambiente (10%); Filantropia e Envolvimento da Comunidade (10%); Envolvimento dos *Stakeholders* (10%); Gestão da Cadeia de Abastecimento (10%); Relações Laborais (10%); Governo das Sociedades (5%); Anticorrupção (5%); Direitos Humanos (10%); Códigos de Conduta (10%); Mensagem do Executivo/Presidente (5%).

Para atribuição das classificações foi aplicada a análise de conteúdo, que permite a análise de relatórios de responsabilidade social individuais de acordo com um conjunto de componentes comuns.

A análise de conteúdo é uma metodologia muito utilizada nos diversos estudos referenciados ao longo do presente trabalho. A título de exemplo, pode-se referir o estudo de Michelon e Parbonetti (2012), no qual foi usada a análise de conteúdo quantitativa realizada através de contagem de frases, previamente codificadas (0 se não fornecem informação e 1 se fornecem) para eliminar o efeito de duplicação causada por informação repetida, tendo sido medida a divulgação pela frequência de indicadores do índice. Em contraposição, no estudo realizado por McPhail e Adams (2016) foi usada a análise de conteúdo qualitativa que pressupõe uma interpretação e categorização do discurso.

Como referido por Sethi *et al.* (2017c, p.156), no *CSR-S Monitor* é usado como unidade de análise um “tema” consistente, para realizar a análise de conteúdo nos relatórios de responsabilidade social. O processo de seleção de “elementos contextuais” ajuda a detetar de forma mais adequada os detalhes da narrativa em análise, assegurando a exatidão e precisão da codificação do texto. Neste estudo, foi confirmada pelos autores a noção de que a codificação conduzida ao nível do tema é mais adequada do que a codificação efetuada com base em, por exemplo, frases ou parágrafos, pois captura melhor a totalidade da narrativa relevante que é frequentemente explicada em múltiplas frases que se encontram inextricavelmente relacionadas, e que aparecem muitas vezes em locais separados no mesmo relatório. O *CSR-S Monitor* oferece um sistema rigoroso de avaliação e classificação das informações divulgadas nos relatórios de responsabilidade social. A análise de conteúdo é realizada por avaliadores independentes, sob a supervisão de investigadores experientes no seio de uma instituição académica.

Assim, para obter os dados necessários à investigação, procedemos à recolha, a partir da base de dados do *CSR-S Monitor*, da informação relativa a: país de origem, setor de atividade, classificação da divulgação de informação sobre direitos humanos.

Os dados necessários à análise da diversidade da composição da administração (género, idade, nacionalidade), bem como os que se referem às medidas de dimensão e rentabilidade, das empresas da amostra selecionada, foram recolhidos a partir da base de dados *Bureau van DIJK (Amadeus e Orbis bank focus)*⁸.

Para as empresas com um modelo de governo *two-tier*, foram recolhidos dados sobre a composição do conselho executivo e de supervisão, a partir da mesma base de dados acima referida, já que existem estudos que produziram as mesmas conclusões sobre a influência da

⁸ https://www.fep.up.pt/servicos/sdi/index.php?id_page=6

diversidade destes órgãos de gestão sobre o relato de responsabilidade social, nomeadamente o estudo de Dienes e Velte (2016).

5.2. Definição da amostra

A amostra utilizada no CSR-S *Monitor* é composta por todas as empresas pertencentes ao *Fortune Global 500* (500 maiores empresas do mundo) que publicaram um relatório de responsabilidade social (autónomo ou integrado) durante o ano de 2017.

A amostra completa é constituída por 324 empresas de 17 indústrias, localizadas em 30 países distribuídos por 8 regiões; a maior parte da amostra vem da Europa Ocidental (111 empresas), América do Norte (94) e Leste da Ásia (94). As informações relativas à localização e indústria foram extraídas do *Gale Business Insights*: base de dados *Essentials* e complementadas pela base de dados da *Thomson Reuters Hoover* (*Weissman Center for International Business*, 2018).

Sendo o objetivo deste trabalho a análise da divulgação de informação sobre direitos humanos efetuada por empresas europeias, da amostra completa de 324 empresas foram selecionadas as 111 empresas pertencentes à região da Europa Ocidental.

De seguida, recolheram-se os dados relativos às variáveis objeto de estudo, nomeadamente dados sobre a composição do *board* (número de membros, género, idade, nacionalidade) e também sobre a própria empresa (total de ativos, ROE). Na sequência deste processo de recolha de dados, foram excluídas 11 empresas para as quais não estavam disponíveis todos os dados necessários à realização do trabalho.

Com estes critérios, os quais foram escolhidos com o intuito de obter uma amostra de entidades comparáveis no que diz respeito a fatores que possam influenciar a divulgação, chegou-se a uma amostra de 100 entidades a estudar.

A amostra original é assim composta por 111 empresas da Europa Ocidental, incluídas na edição de 2018 do CSR-Sustainability *Monitor* (CSR-S *Monitor*) (*Weissman Center for International Business*, 2018).

A amostra final inclui 100 dessas 111 empresas, para as quais foi possível obter todos os dados necessários. É na Alemanha que a maior percentagem de empresas da amostra tem a sua sede localizada (23%) (Tabela 2). Seguida pelo Reino Unido e Irlanda, com 21% (19 empresas do Reino Unido e 2 da Irlanda), e França com 16%. A categoria de Outros na Tabela 2 inclui países representados por menos de 4 empresas: Áustria, Bélgica, Dinamarca, Luxemburgo e Noruega, com 1 empresa cada e Suécia com 3 empresas.

Tabela 2 – Amostra por país

País	Nº	%
Alemanha	23	23,0%
Reino Unido e Irlanda	21	21,0%
França	16	16,0%
Suíça	10	10,0%
Espanha	9	9,0%
Holanda	8	8,0%
Itália	5	5,0%
Outros	8	8,0%
Total	100	100%

5.3. Definição de variáveis

5.3.1. Variável dependente

A variável dependente baseia-se no elemento contextual de Direitos Humanos, disponibilizado pelo *Weissman Center for International Business* (2018). Este elemento contextual é definido como a medida da “qualidade da informação divulgada pela empresa sobre o seu compromisso de gestão, e eficácia, em relação aos seus impactos nas comunidades locais e nos direitos dos povos indígenas, apoio a quaisquer regimes controversos e sobre o seu compromisso de proteger a liberdade de expressão e impedir a censura” (Sethi *et al.*, 2017b, p. 78). É importante referir que “temas de direitos humanos relacionados com o trabalho são cobertos no elemento contextual de Relações Laborais e/ou Gestão da Cadeia de Abastecimento” (*ibid.*).

A variável constante do *CSR-S Monitor* é uma variável contínua, a qual tem uma natureza de percentagem. Abaixo apresentam-se (Tabela 3) as pontuações atribuídas às empresas da amostra para este elemento contextual.

**Tabela 3 – Classificação de direitos humanos
do CSR-S Monitor**

Pontuação	Frequência	%	% acumulada
0	23	23%	23%
5,88	2	2%	25%
11,76	4	4%	29%
17,65	8	8%	37%
23,53	8	8%	45%
29,41	3	3%	48%
35,29	7	7%	55%
41,18	5	5%	60%
47,06	5	5%	65%
52,94	10	10%	75%
58,82	5	5%	80%
64,71	8	8%	88%
70,59	2	2%	90%
76,47	1	1%	91%
82,35	3	3%	94%
88,24	2	2%	96%
94,12	3	3%	99%
100	1	1%	100%
Total	100	100%	

Constata-se que 23 empresas (23% da amostra) apresentam uma classificação de 0 no elemento contextual de Direitos Humanos. Adicionalmente, verifica-se um nível elevado de concentração em poucas classificações (10 empresas com a mesma classificação, representando 13% dos casos com pontuação; três classificações atribuídas a 8 empresas, que em conjunto representam 31% dos casos com pontuação). Seguindo Branco *et al.* (2019), devido a essas características da variável dependente original, contínua, consideramos apropriado transformá-la numa variável ordinal. Essa transformação possibilita a realização de uma análise de regressão logística ordinal multivariada para testar as hipóteses formuladas. A regressão logística não se baseia nos pressupostos de normalidade de distribuição de variáveis independentes, linearidade de associação entre elas ou igualdade de variâncias dentro de cada grupo (Mertler e Reinhart, 2016). A variável dependente transformada possui as quatro categorias apresentadas no Painel A da Tabela 4, as quais foram definidas usando a funcionalidade da categorização visual do SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*), específica para a transformação de variáveis quantitativas em classes baseadas na média e no desvio padrão.

5.3.2. Variáveis independentes

As variáveis independentes estão apresentadas no Painel B da Tabela 4 – Variáveis. As principais variáveis independentes usadas no modelo são:

- a diversidade de género (DIVGEN), medida pela proporção de mulheres no total de membros da administração (Al-Shaer e Zaman, 2016; Arayssi *et al.*, 2016; Barako e Brown, 2008; Cucari *et al.*, 2018; García-Sánchez *et al.*, 2019; Giannarakis, 2014a, 2014b; Liao *et al.*, 2018; Muttakin *et al.*, 2015; Ntim e Soobaroyen, 2013; Rao *et al.*, 2012; Rao e Tilt, 2016b);
- a diversidade de nacionalidades (DIVNATION), medida pela percentagem de nacionalidades (diferentes da do país de origem da empresa) dos membros da administração (Barako e Brown, 2008; Katmon *et al.*, 2019; Khan *et al.*, 2019; Liao *et al.*, 2018; Muttakin *et al.*, 2015; Ntim e Soobaroyen, 2013);
- a diversidade de idades (DIVAGE), medida pelo desvio padrão das idades dos membros da administração a dividir pela média das idades (Ali *et al.*, 2014; Katmon *et al.*, 2019). De acordo com Ali *et al.* (2014, p.502), “maior desvio padrão (maiores diferenças de idade entre os elementos do conselho) combinado com uma menor média de idade (maior representação dos elementos mais jovens) gera valores de diversidade etária mais elevados”.

Assim, as variáveis independentes a considerar na definição do modelo, serão:

- Género: DIVGEN - variável contínua (proporção de mulheres na administração)
- Idade: DIVAGE - variável contínua (desvio padrão a dividir pela média das idades dos membros da administração)
- Nacionalidade: DIVNATION - variável contínua (proporção de estrangeiros na administração)

5.3.3. Variáveis de controlo

Neste estudo, usam-se como variáveis de controlo certas características das empresas da amostra, disponíveis na base de dados que foi usada, para as quais existem estudos que comprovam a sua influência na divulgação de responsabilidade social. Assim, para capturar outros fatores que podem influenciar a classificação da divulgação de informação relativa a direitos humanos, foram consideradas as seguintes variáveis de controlo: setor de atividade,

dimensão da empresa, rentabilidade da empresa, país de origem, e a existência de filiais em países com alto risco de violação de direitos humanos.

Sector de atividade:

Estudos anteriores mostram que o tipo de indústria tem influência significativa na quantidade e qualidade das informações divulgadas pelas empresas. De acordo com Dias *et al.* (2016), indústrias com alta visibilidade pública ou alto impacto ambiental tendem a divulgar mais informações sobre responsabilidade social. Preuss e Brown (2012) sugerem que o compromisso das empresas perante os direitos humanos é influenciado pelo grau de exposição do tipo de indústria à pressão pública.

Seguindo Sethi *et al.* (2017b, p. 65), foi usada uma variável *dummy* (IND) que toma o valor 1 para empresas que operam em setores considerados de alta “exposição a riscos e impactos ambientais/sociais” (setores financeiro, manufatura; petróleo e gás, e serviços de utilidade pública), e 0 nos restantes setores.

Dimensão da empresa:

Inúmeros estudos usam como variável de controlo a dimensão da empresa (total de ativos), chegando à conclusão de que esta variável influencia positivamente a divulgação de responsabilidade social. Podemos referir a título de exemplo o estudo de Ben-Amar *et al.* (2017), no qual foi usada esta variável de controlo.

Rentabilidade da empresa:

Estudos, como o de Sundarassen *et al.* (2016), usam o rácio *Return on Equity* (ROE) como variável de controlo, verificando-se uma relação positiva com a responsabilidade social.

País de origem:

O país de origem é considerado um dos fatores determinantes do nível de divulgação de responsabilidade social. No estudo efetuado por Smith *et al.* (2005) foi usada a teoria dos *stakeholders* para explicar diferenças na divulgação entre países. Estes autores defendem que as empresas de países com maior ênfase em questões sociais terão maior orientação para os *stakeholders* e por isso maiores níveis e qualidade na sua divulgação. Também Simnett *et al.* (2009) argumentam que a cultura empresarial do país e, em particular, a sua orientação para os *stakeholders*, influencia a procura de verificação dos relatórios de sustentabilidade.

Presença de filiais em países de alto risco de direitos humanos

Alguns estudos chamam a atenção para a importância e influência do local onde as empresas concretizam as suas operações. Exemplo destes é o estudo de Beck e Toms (2009),

em que foram analisadas as diferenças na divulgação de informação sobre direitos humanos entre empresas petrolíferas, que operam em regiões caracterizadas por graves abusos contra os direitos humanos, e empresas que não operam nessas áreas. Outro exemplo é um estudo muito recente de Islam *et al.* (2017), no qual os autores descobriram que as empresas australianas do setor mineiro, com operações em países de alto risco de direitos humanos, divulgam mais informações de desempenho em direitos humanos do que suas congêneres que operam em países de baixo risco.

Com base nesses resultados, incluímos como variável de controlo a empresa ter operações em países de alto risco. Para esta variável, relativa ao risco de direitos humanos, associado aos países onde as empresas têm as suas filiais, foi usada a classificação de Islam *et al.* (2017). Estes autores fornecem no seu estudo a lista dos países considerados de alto risco de direitos humanos. Assim, foi criada uma variável *dummy* (RISK) que toma o valor 1 quando a empresa tem pelo menos uma das suas filiais num país de alto risco de direitos humanos, e 0 nos restantes casos.

Tabela 4 – Variáveis

Painel A – Variável dependente				
Categorias	Classificação CSR-S <i>Monitor</i>			
1	Entre 0% e 6,70%			
2	Entre 6,71% e 35,29%			
3	Entre 35,30% e 63,89%			
4	Acima de 63,90%			
Painel B – Variáveis independentes				
Variável	Definição	Medida	Fonte	Correlação esperada
DIVGEN	Diversidade de género dos membros da administração	Proporção de mulheres no total de membros da administração	Bureau van DIJK	+
DIVNAT	Diversidade de nacionalidades dos membros da administração	Percentagem de nacionalidades (diferentes da do país de origem da empresa) dos membros da administração	Bureau van DIJK	+
DIVAGE	Diversidade de idades dos membros da administração	Desvio padrão a dividir pela média das idades dos membros da administração	Bureau van DIJK	+
IND	Indústrias com alto nível de exposição a riscos e impactos ambientais e sociais	Variável <i>dummy</i> que toma o valor 1 para empresas que operam nos setores financeiro, manufatura, petróleo/gás, e serviços de utilidade pública, e 0 para os restantes setores	CSR-S	+
COUNTRY	País de origem da empresa	Variáveis <i>dummy</i> referentes a França, Alemanha, Suíça, Holanda, Espanha, Itália, Outros países (Reino Unido é o país omitido)	CSR-S	+
RISK	Ter pelo menos uma filial em países de alto risco de direitos humanos	Variável <i>dummy</i> que toma o valor 1 para empresas com pelo menos uma filial em países de alto risco de direitos humanos, e 0 nos outros casos	Bureau van DIJK	+
SIZE	Dimensão da empresa	Logaritmo do total de ativos	Bureau van DIJK	+
PROFIT	Rentabilidade da empresa	<i>Return on equity</i> (ROE)	Bureau van DIJK	+

5.4. Definição do modelo

Para testar as hipóteses acima formuladas, foi usado um modelo de regressão ordinal. O modelo usado é o seguinte:

$$HR\ reporting\ i = \beta_0 + \beta_{1i}DIVGEN + \beta_{2i}DIVNATION + \beta_{3i}DIVAGE \\ + \beta_{4i}PROFIT + \beta_{5i}SIZE + \beta_{6i}IND + \beta_{7i}RISK + \beta_{8i}COUNTRY + u_i$$

Em que:

- *HR reporting* – é a variável ordinal construída a partir da classificação para o elemento de Direitos Humanos do CSR-S *Monitor*
- *i* representa a entidade
- β_0 é o coeficiente da regressão constante
- $\beta_1 a \beta_8$ são os coeficientes das variáveis
- *DIVGEN*, *DIVNATION*, *DIVAGE* são as variáveis independentes (identificadas na Tabela 4 – Painei B)
- *PROFIT*, *SIZE*, *IND*, *RISK*, *COUNTRY* são as variáveis de controlo (identificadas na Tabela 4 – Painei B)

6. Resultados

6.1. Estatística descritiva

Para a realização dos testes estatísticos e de regressão foi utilizado o programa SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) Versão 26.

As estatísticas descritivas para a variável dependente ordinal (Painel A), variáveis independentes categóricas (Painel B), e variáveis independentes contínuas (Painel C) estão apresentadas na Tabela 5. Cerca de 25% das empresas da amostra apresentam um *score* inferior a 6,7% no elemento contextual de direitos humanos do CSR-S *Monitor*. Aproximadamente 20% das empresas apresentam um *score* superior a 63,9% nesse elemento contextual. Como já foi referido atrás, 23% das empresas que constituem a amostra têm a sua sede localizada na Alemanha. Reino Unido e Irlanda (com 21%) e França (com 16%) seguem-se à Alemanha em termos de percentagem de empresas constituintes da amostra. 71% das empresas opera em setores de alta exposição a riscos e impactos ambientais e sociais. 43% das empresas têm pelo menos uma filial em países de alto risco de direitos humanos. A percentagem média de mulheres no conselho é de 25%, e a percentagem média de diretores estrangeiros no conselho é de 44%.

Tabela 5 – Estatísticas descritivas

Variáveis				
Painel A – V. dependente	Categorias	%		
	1	25.00%		
	2	30.00%		
	3	25.00%		
	4	20.00%		
Painel B – V. indep. categóricas	Categorias	%		
IND	Não	29.00%		
	Sim	71.00%		
RISK	Não	57.00%		
	Sim	43.00%		
COUNTRY	France	16,00%		
	Germany	23,00%		
	Switzerland	10,00%		
	Netherlands	8,00%		
	Spain	9,00%		
	Italy	5,00%		
	Other	8,00%		
	UK & Ireland	21,00%		
Painel C – V. indep. contínuas	Média	Mínimo	Máximo	Desvio Padrão
DIVGEN	0.2535	0.00	0.62	0.14385
DIVNAT	0.4404	0.00	1.00	0.28093
DIVAGE	7.1571	1.60	18.41	3.03628
SIZE	17.9444	12.46	21.47	1.66107
PROFIT	15.5304	-39.26	148.21	21.06077

6.2. Análise bivariada

As correlações de Pearson são apresentadas na Tabela 6. Ao nível das análises bivariadas, nenhuma das variáveis independentes contínuas parece estar significativamente associada à classificação do elemento contextual de Direitos Humanos do CSR-S *Monitor*.

É de notar as associações significativas entre a diversidade de nacionalidade (DIVNAT) e dimensão (SIZE), e entre rentabilidade (PROFIT) e dimensão (SIZE). Os dados na Tabela 6 indicam que os coeficientes de correlação entre cada par de variáveis

independentes não são elevados, sugerindo que a existência de multicolinearidade não representa um problema⁹.

Tabela 6 – Correlações

	HR reporting	DIVGEN	DIVNAT	DIVAGE	PROFIT	SIZE
HR reporting	1	0.019	0.035	-0.034	0.061	-0.016
DIVGEN		1	0.185	0.144	0.159	0.029
DIVNAT			1	0.013	0.014	0.198*
DIVAGE				1	0.115	-0.147
PROFIT					1	-0.232*
SIZE						1
* A correlação é significativa no nível 0.05 (2-extremidades).						

6.3. Análise multivariada

Para testar as hipóteses acima formuladas foi usada a análise de regressão ordinal. Os resultados da análise de regressão são apresentados na Tabela 7. O modelo de regressão fornece 28,2% de poder preditivo usando o pseudo R^2 de Nagelkerke. O teste de linhas paralelas permite validar o pressuposto da homogeneidade dos declives ($\chi^2 = 210.380$; sig. 0.193). Este resultado indica que a análise pode ser efetuada com base na regressão ordinal (Norusis, 2012).

⁹ Gujarati e Porter (2009, p. 338) mencionam, como regra geral, considerar a multicolinearidade como prejudicial quando superior a 0,8.

Tabela 7 – Resultados da regressão principal

		Estimate	Sig.
Threshold	HRR = 1	-0.878	0.604
	HRR = 2	0.095	0.955
	HRR = 3	0,919	0.588
Location	DIVGEN	1.385	0.190
	DIVNAT	1.072	0.039
	DIVAGE	-0,057	0.152
	PROFIT	0.007	0.278
	SIZE	-0.072	0.395
	IND = 0	0.451	0.090
	IND = 1	0 ^a	
	RISK = 0	-0.271	0.310
	RISK = 1	0 ^a	
	France	0.379	0.362
	Germany	1.452	0.001
	Switzerland	1.027	0.021
	Netherlands	-0.421	0.417
	Spain	1.153	0.025
	Italy	1.781	0.007
	Other	0.887	0.081
	UK & Ireland	0 ^a	
Model statistics	Chi-square	30.614	
	2 log likelihood	244.631	
	Sig	0.006	
	Nagelkerke R ²	0.282	
Parallelism test	Chi-square	34.251	
	2 log likelihood	210.380	
	Sig	0.193	

Função de ligação: Probit.

a. Este parâmetro é definido para zero porque é redundante.

Com exceção de IND, SIZE e DIVAGE, os coeficientes de todas as variáveis estão nas direções previstas nas hipóteses. Destes, nenhum é estatisticamente significativo. As variáveis DIVNAT e País são estatisticamente significativas ao nível 0.05.

Empresas que têm uma maior diversidade de nacionalidades representadas na administração parecem apresentar melhores níveis de divulgação de direitos humanos do que as suas congéneres. A hipótese H3 é suportada.

Quando comparadas com empresas que têm a sua sede no Reino Unido ou Irlanda, as empresas da Alemanha, Itália, Espanha, e Suíça apresentam pontuações mais elevadas no elemento contextual de direitos humanos.

Contrariamente à nossa expectativa, empresas com maior proporção de mulheres na administração e com maiores níveis de diversidade de idades não parecem apresentar maiores pontuações no elemento contextual de direitos humanos. Não foi encontrado suporte para as hipóteses H1 e H2. No entanto, é importante notar que, enquanto o sinal positivo da variável DIVGEN está de acordo com a expectativa, o sinal negativo da variável DIVAGE não está.

6.4. Testes de robustez e análises adicionais

Dado que este estudo se concentra nas relações entre a diversidade de gênero, de nacionalidade e de idade e a divulgação de informação sobre direitos humanos, foram realizados testes de robustez relacionados com a medição dessas três variáveis independentes. Foram usadas medidas alternativas desses três tipos de diversidade. No caso da diversidade de nacionalidade, foi utilizada como medida alternativa o número de estrangeiros¹⁰ entre os membros da administração¹¹. Foi repetida a análise usando esta última variável em substituição da percentagem de nacionalidades (diferentes da do país de origem da empresa) dos membros da administração. Os resultados desta análise são qualitativamente consistentes com os resultados relatados acima (Tabela 8).

Em relação à diversidade de gênero, usamos três variantes como medidas alternativas, levando em consideração o número de mulheres na administração. A primeira dessas variáveis é o número de mulheres na administração (Al-Shaer e Zaman, 2016; Bear *et al.*, 2010; Cook e Glass, 2018). A segunda é uma variável *dummy* que captura a presença de mulheres na administração (1 caso pelo menos uma mulher esteja presente; 0 caso contrário) (Bem-Amar *et al.*, 2017; Liao *et al.*, 2018; Manita *et al.*, 2018). Verifica-se que 89% das empresas da amostra têm pelo menos uma mulher na administração.

Foi também usada uma variável que decorre da análise da chamada “teoria da massa crítica” (Cook e Glass, 2018; Fernandez-Feijoo *et al.*, 2014; Jain e Jamali, 2016; Joecks *et al.*, 2013; Konrad *et al.*, 2008; Post *et al.*, 2011; Torchia *et al.*, 2011), apresentada no capítulo 4. Esta terceira medida alternativa é também uma variável *dummy* que distingue entre empresas

¹⁰ Embora não conheçamos nenhum estudo que tenha usado a variável número de estrangeiros no conselho de administração, vários estudos usam como variável o número de mulheres (Al-Shaer e Zaman, 2016; Bear *et al.*, 2010; Cook e Glass, 2018), pelo que nos pareceu que faria sentido efetuar uma análise adicional usando o número de estrangeiros.

¹¹ Apesar de alguns estudos usarem em algumas análises uma variável binária para mensurar a diversidade de nacionalidade (1 se existe pelo menos um estrangeiro no conselho de administração; 0 caso contrário) (Hoang *et al.*, 2018; Khan *et al.*, 2019), ela não foi usada neste estudo, uma vez que só 10 empresas não incluíam nenhum estrangeiro no conselho de administração.

que têm três ou mais mulheres no conselho daquelas que têm menos de três (1 caso pelo menos três mulheres estejam presentes; 0 caso contrário) (Ben-Amar *et al.*, 2017; Fernandez-Feijoo *et al.*, 2014; Cook e Glass, 2018; Joecks *et al.*, 2013; Konrad *et al.*, 2008; Lin *et al.*, 2018; Post *et al.*, 2011; Torchia *et al.*, 2011). Constata-se que 60% das empresas da amostra têm 3 ou mais mulheres na administração. Como acima, foi repetida a análise com essas variáveis em vez da proporção de mulheres na administração, e mais uma vez os resultados são qualitativamente consistentes com os resultados relatados acima (Tabela 9).

**Tabela 8 – Resultados da regressão alternativa
(diversidade de nacionalidades)**

		DIVNAT = No. estrangeiros na administração	
		Estimate	Sig.
Threshold	HRR = 1	-1.472	0.391
	HRR = 2	-0.495	0.773
	HRR = 3	0.332	0.846
Location	DIVGEN	1.494	0.158
	DIVNAT	0.070	0.036
	DIVAGE	-0.069	0.090
	PROFIT	0.007	0.231
	SIZE	-0.101	0.253
	IND = 0	0.446	0.093
	IND = 1	0 ^a	
	RISK = 0	-0.283	0.287
	RISK = 1	0 ^a	
	France	0.290	0.481
	Germany	1.566	0.001
	Switzerland	0.984	0.028
	Netherlands	-0.109	0.829
	Spain	1.076	0.033
	Italy	1.832	0.006
	Other	0.870	0.087
	UK & Ireland	0 ^a	
Model statistics	Chi-square	30.677	
	2 log likelihood	244.568	
	Sig	0.006	
	Nagelkerke R ²	0.282	
Parallelism test	Chi-square	17.378	
	2 log likelihood	227.190	
	Sig	0.941	

Função de ligação: Probit.

a. Este parâmetro é definido para zero porque é redundante.

**Tabela 9 – Resultados da regressão alternativa
(diversidade de género)**

		DIVGEN = Dummy presença de pelo menos 1 mulher		DIVGEN = Dummy presença de pelo menos 3 mulheres	
		Estimate	Sig.	Estimate	Sig.
Threshold	HRR = 1	-0.765	0.650	-0.769	0.671
	HRR = 2	0.197	0.907	0.193	0.915
	HRR = 3	1.016	0.547	1.011	0.576
Location	DIVGEN				
	DIVGEN = 1	0 ^a		0 ^a	
	DIVGEN = 0	-0.066	0.857	-0.015	0.965
	DIVNAT	1.068	0.040	1.083	0.036
	DIVAGE	-0.049	0.211	-0.049	0.219
	PROFIT	0.008	0.153	0.008	0.152
	SIZE	-0.049	0.552	-0.050	0.568
	IND = 0	0.502	0.058	0.494	0.066
	IND = 1	0 ^a		0 ^a	
	RISK = 0	-0.250	0.349	-0.248	0.353
	RISK = 1	0 ^a		0 ^a	
	France	0.464	0.259	0.460	0.263
	Germany	1.173	0.002	1.189	0.013
	Switzerland	0.997	0.025	0.991	0.026
	Netherlands	-0.511	0.322	-0.503	0.338
	Spain	1.054	0.039	1.046	0.042
	Italy	1.831	0.005	1.829	0.005
	Other	0.944	0.062	0.949	0.061
	UK & Ireland	0 ^a		0 ^a	
Model statistics	Chi-square	28.889		28.859	
	2 log likelihood	246.356		246.386	
	Sig	0.011		0.011	
	Nagelkerke R ²	0.268		0.268	
Parallelism test	Chi-square	32.173		34.697	
	2 log likelihood	214.183		211.689	
	Sig	0.268		0.179	

Função de ligação: Probit.

a. Este parâmetro é definido para zero porque é redundante.

Em relação à diversidade de idades, consideramos como medida alternativa a média das idades dos membros da administração (Arayssi *et al.*, 2016; Giannarakis, 2014a, 2014b; Cucari *et al.*, 2018). Foi repetida a análise com esta variável, em vez do desvio padrão a dividir

pela média das idades dos membros da administração, e mais uma vez os resultados são qualitativamente consistentes com os resultados relatados acima (Tabela 10).

**Tabela 10 – Resultados da regressão alternativa
(diversidade de idades)**

		DIVAGE = Média de idades dos membros da administração	
		Estimate	Sig.
Threshold	HRR = 1	-2.171	0.390
	HRR = 2	-1.197	0.635
	HRR = 3	-0.376	0.881
Location	DIVGEN	1.172	0.258
	DIVNAT	1.126	0.032
	DIVAGE	-0.041	0.313
	PROFIT	0.006	0.349
	SIZE	-0.028	0.745
	IND = 0	0.469	0.077
	IND = 1	0 ^a	
	RISK = 0	-0.203	0.439
	RISK = 1	0 ^a	
	France	0.298	0.470
	Germany	1.200	0.008
	Switzerland	0.979	0.027
	Netherlands	-0.643	0.228
	Spain	1.280	0.021
	Italy	1.723	0.008
	Other	0.739	0.146
	UK & Ireland	0 ^a	
Model statistics	Chi-square	29.604	
	2 log likelihood	245.642	
	Sig	0.009	
	Nagelkerke R ²	0.274	
Parallelism test	Chi-square	36.304	
	2 log likelihood	209.338	
	Sig	0.135	

Função de ligação: Probit.

a. Este parâmetro é definido para zero porque é redundante.

7. Discussão e principais conclusões, contributos e limitações

Neste estudo é analisado o nível de divulgação de informação relativa a direitos humanos de 100 empresas com sede em 13 países da Europa Ocidental, incluídas na amostra usada para a construção do *Monitor CSR-S 2018* (*Weissman Center for International Business*, 2018). Também é analisada a relação entre a diversidade demográfica dos membros do conselho de administração, nos aspetos género, nacionalidade e idade, e o relato de informação sobre direitos humanos.

A primeira conclusão geral deste estudo é que as práticas de relato de informação sobre direitos humanos das empresas incluídas na amostra não são altamente desenvolvidas. Este estudo mostra que as grandes empresas da Europa Ocidental atribuem pouca importância ao relato de informações relativas à questão dos direitos humanos. Cerca de 25% das empresas da amostra apresentam um *score* inferior a 6,7% no elemento contextual de direitos humanos do *CSR-S Monitor*. Apenas cerca de 20% das empresas apresentam um *score* superior a 63,9% nesse elemento contextual. Os níveis desse tipo de relato apresentados pelas empresas da amostra são muito baixos, com a maioria das empresas apresentando pontuações abaixo de 50%. Esses resultados são consistentes com a revisão da literatura empírica existente sobre relato de direitos humanos (Chiu e Wang, 2015; Hoang *et al.*, 2018; Islam e Jain, 2013; Islam *et al.*, 2017; Morhardt, 2009; Parsa *et al.*, 2018; Preuss e Brown, 2012; Probohudono *et al.*, 2015; Sahari *et al.*, 2014; Salawati *et al.*, 2012; Sobhani *et al.*, 2012).

Verifica-se que as empresas com níveis mais altos de diversidade de nacionalidade no conselho de administração apresentam pontuações mais altas do que as suas congéneres. Estes resultados não são consistentes com os de Barako e Brown (2008), que tendo examinado os relatórios de responsabilidade social no setor bancário queniano, não encontraram uma relação significativa entre a presença de estrangeiros na administração e o relato de responsabilidade social. Também não são consistentes com os resultados de Katmon *et al.* (2019), que, com base numa amostra de 200 empresas não financeiras, com ações admitidas a cotação na Bursa Malaysia, encontraram uma relação negativa entre a qualidade do relato de responsabilidade social e a diversidade de nacionalidades. Embora a inexistência de relação significativa possa ser uma característica do setor bancário, Barako e Brown (2008, p. 320) sugerem que os diretores estrangeiros muitas vezes representam “os interesses de proprietários estrangeiros” e que, por isso, a sua presença no conselho de administração “pode agir como substituto para divulgação acrescida”. Katmon *et al.* (2019, p. 464), por seu lado, sugerem que a relação negativa que encontraram poderá estar

relacionada com o facto da presença de estrangeiros no conselho de administração poder desempenhar um papel mais relacionado com a proteção dos interesses dos acionistas e agir no sentido da redução da importância do relato de responsabilidade social empresarial. Apresentam igualmente o argumento de que a diferença de nacionalidades pode ser problemática do ponto de vista da comunicação, devido à “barreira da linguagem” e ao “fator cultural” (p. 464). A este propósito, referem o facto de a Malásia ser um país asiático caracterizado por valores muito diferentes dos valores dos países ocidentais (p. 464).

No entanto, os resultados do estudo que se apresenta são consistentes com os resultados de Khan *et al.* (2019), que encontraram uma relação positiva entre a presença de diretores estrangeiros no conselho de administração e o relato de responsabilidade social, no caso de empresas não financeiras paquistanesas. São também consistentes com os resultados de Muttakin *et al.* (2015), que usaram uma amostra de empresas cotadas não financeiras do Bangladesh, e descobriram que uma percentagem maior de diretores estrangeiros na administração está associada a maiores divulgações de responsabilidade social. São também consistentes com o estudo de Ntim e Soobaroyen (2013), que descobriram que as empresas do setor não financeiro, com ações admitidas a cotação na bolsa de valores de Joanesburgo, com uma maior diversidade de nacionalidade apresentavam um nível mais alto de relato sobre “*black economic empowerment*”. Em qualquer destes casos, mas principalmente nos relativos ao Paquistão e ao Bangladesh, os argumentos apresentados acima como podendo justificar a ausência de relação ou uma relação negativa poderiam aplicar-se. Esta diversidade de resultados aponta para a necessidade de, principalmente no caso de países emergentes, o contexto cultural dever ser analisado com algum detalhe.

Dado que usamos uma amostra de grandes empresas multinacionais de países desenvolvidos da Europa Ocidental, a semelhança entre os contextos em que o nosso estudo e os estudos mencionados acima foram realizados é baixa. Não obstante, os nossos resultados sobre os níveis de relato de informação relativa a direitos humanos de empresas com sede em diferentes países (empresas de países anglo-saxónicos apresentam níveis mais baixos de relato do que empresas da Alemanha, Itália, Espanha e Suíça) também apontam para a necessidade de examinar minuciosamente a relação entre a divulgação de informação sobre direitos humanos e a cultura nacional. Por exemplo, Haniffa e Cooke (2005, p. 394) sublinham a necessidade de colocar a legitimidade “no seu contexto ambiental para evitar o problema de etnocentrismo que pode ocorrer quando um país como a Malásia é avaliado pelas normas prevalecentes num país com cultura anglo-saxónica”. Referindo-se ao caso do

relato de responsabilidade social, estes investigadores argumentam que “numa sociedade anglo-saxónica pode muito bem ser que a procura por legitimidade venha de grupos como consumidores, enquanto na Malásia essa procura vem do governo e de certos grupos de elite” (p. 394).

Os resultados do presente estudo sobre diversidade etária são consistentes com Giannarakis (2014a; 2014b), Arayssi *et al.* (2016), Cucari *et al.* (2018) e Khan *et al.* (2019), na medida em que os resultados de todos estes estudos apontam para a não existência de uma relação significativa entre a média das idades dos membros da administração e o relato de responsabilidade social. Rao e Tilt (2016b, p. 333) argumentam que a diversidade etária é uma “característica de diversidade emergente que está a ganhar atenção na literatura sobre responsabilidade social”, embora “não haja argumentos sólidos que favoreçam uma faixa etária quando se trata de processos de direção”.

Todavia, os resultados obtidos não corroboram os de Katmon *et al.* (2019), que encontraram uma relação negativa entre a diversidade de idades e a qualidade do relato de responsabilidade social. No entanto, estes autores não se manifestaram surpreendidos por este resultado, afirmando que “na cultura tradicional da Malásia, os mais velhos tendem a apreciar menos a opinião das pessoas com idade mais jovem” (p. 462). Na Malásia, as ideias/opiniões/sugestões/recomendações das gerações mais jovens são geralmente vistas, pelas gerações mais velhas, como menos amadurecidas e menos valiosas devido à falta de experiência das gerações jovens. Hafsi e Turgut (2013, p. 466) também encontraram uma relação negativa significativa entre a diversidade de idades do *board* e o desempenho social das empresas nos EUA. Hafsi e Turgut (2013, p. 473) apontam como possível explicação a possibilidade da diversidade de idade conduzir a “polarização, uma espécie de conflito de gerações”. Acrescentaram também que “alguma evidência confirma que há um nível de diversidade para além do qual as dificuldades derivadas da diversidade se podem tornar difíceis de gerir” (p. 473). Apresentam a possibilidade de a diversidade etária ser “geralmente baixa e as poucas empresas com maior diversidade passam por uma reconciliação difícil entre as faixas etárias, o que deixa pouco espaço para as questões controversas de responsabilidade social empresarial” (p. 474).

No presente estudo utilizamos uma amostra de grandes empresas multinacionais dos países desenvolvidos da Europa Ocidental, com características culturais muito diferentes das da Malásia e, ainda que em menor grau, das dos EUA. Pode ser que a dificuldade de reconciliação entre as faixas etárias a que Hafsi e Turgut (2013) se referem, e que esteja

implícita na discussão de Katmon *et al.* (2019), não seja tão problemática nos países da Europa Ocidental quanto na Malásia ou possivelmente nos EUA. Estes resultados também apontam para a necessidade de examinar com mais detalhe como os diferentes contextos culturais se relacionam com o relato de informação sobre direitos humanos.

Contrariamente às expectativas, os resultados relativos à diversidade de gênero não são consistentes com muitos dos estudos empíricos existentes que consideraram que o relato de responsabilidade social é influenciado positivamente por esse tipo de diversidade, tanto em termos de quantidade quanto de qualidade (Al-Shaer e Zaman, 2016; Arayssi *et al.*, 2016; Barako e Brown, 2008; Ben-Amar *et al.*, 2017; García-Sánchez *et al.*, 2019; Hoang *et al.*, 2018; Katmon *et al.*, 2019; Khan *et al.*, 2019; Rao e Tilt, 2016b; Rao *et al.*, 2012). Nenhuma das medidas alternativas usadas como *proxies* para a diversidade de gênero está significativamente associada ao nível de divulgação de informação relativa a direitos humanos.

Há, no entanto, alguns estudos que chegaram a resultados semelhantes a este. Examinando o relato sobre “*black economic empowerment*” na África do Sul, Ntim e Soobaroyen (2013) não encontraram uma relação estatisticamente significativa entre a diversidade de gênero e tal relato. No exame de relatórios de sustentabilidade de, respectivamente, 366 e 100 empresas da lista Fortune 500, Giannarakis (2014a) e Giannarakis (2014b) não encontraram nenhuma relação significativa entre a percentagem de mulheres na administração e o relato de responsabilidade social. Ahmad *et al.* (2018) também constataram que a proporção de mulheres nos conselhos de administração das empresas cotadas na Malásia não está associada ao relato de responsabilidade social. Apesar de não testarem a hipótese, esses investigadores consideraram que tal resultado poderia “potencialmente estar associado à teoria da massa crítica” (p. 101). Com base numa amostra de 379 empresas constituintes do *Standard & Poor's 500 Index*, Manita *et al.* (2018) não encontraram qualquer relação estatisticamente significativa entre a divulgação ambiental, social e de governo das sociedades e várias medidas de diversidade de gênero (proporção de mulheres na administração, pelo menos uma mulher na administração, pelo menos duas mulheres na administração e pelo menos três mulheres na administração).

É importante notar que existem alguns estudos que apresentam evidências de uma relação negativa entre o relato de responsabilidade social e a diversidade de gênero. No seu estudo da relação entre divulgação ambiental, social e de governo das sociedades e diversidade do conselho de administração, em empresas italianas cotadas, Cucari *et al.* (2018) encontraram uma associação negativa no caso da diversidade de gênero, mas apenas no nível

0,1. Muttakin *et al.* (2015) encontraram uma associação negativa entre a diversidade de género e a divulgação de responsabilidade social em Bangladesh.

Embora não se encontre suporte para uma relação positiva significativa entre diversidade de género e relato de direitos humanos, os resultados levam a concluir que a diversidade de género não desestimula o relato de direitos humanos. Isso está de acordo com a afirmação de Jain e Jamali (2016, p. 264) de que “conselhos de administração com diversidade de géneros não desestimulam a responsabilidade social”. Não obstante, não é possível argumentar que o resultado poderia ser “explicado pela invocação da teoria da massa crítica”, como argumentam Jain e Jamali em relação a resultados neutros sobre a relação entre a diversidade de género e a responsabilidade social. Não se pode interpretar os resultados sobre diversidade de géneros como Manita *et al.* (2018) interpretaram os resultados de seu estudo. Esses investigadores concluíram que os seus resultados confirmavam de alguma forma a hipótese da existência de um efeito de massa crítica, em parte porque a sua amostra incluía muito poucas empresas com conselhos de administração compostos por três ou mais mulheres. Esse não é o caso desta amostra.

Há pelo menos um estudo que analisa a diversidade de género da administração e a responsabilidade social que, embora não examine o relato de responsabilidade social, é relevante para a discussão dos nossos resultados, por se tratar de um dos poucos estudos que abarca a questão específica dos direitos humanos. Ao analisar a associação entre a diversidade de géneros no conselho de administração e várias dimensões da responsabilidade social, Kaspereit *et al.* (2016) não encontraram nenhuma relação significativa relativamente à dimensão de direitos humanos. No entanto, encontraram uma associação positiva em relação a algumas dimensões de responsabilidade social que examinaram, nomeadamente comunidade, diversidade, funcionários e meio ambiente. Estes autores apontam como possível interpretação para esses resultados “o facto de que empresas maiores são mais internacionais, com operações em países onde os direitos humanos são uma questão crítica. Um grande produtor têxtil que fabrica na Ásia, por exemplo, tem maior probabilidade de encontrar controvérsias relacionadas com direitos humanos e com produtos do que um pequeno fabricante local.” (Kaspereit *et al.*, 2016, p. 58). Pode suceder que, como Blanc *et al.* (2019) argumentam sobre o caso da divulgação de informação sobre combate à corrupção, a escassez de divulgação de informação sobre questões de direitos humanos pode estar relacionada com a falta de interesse das empresas em discuti-las por medo de que ao abordar

essas questões sensíveis possa criar suspeitas de que existem problemas ou chamar a atenção para problemas existentes.

É interessante notar a semelhança entre este estudo e o de Ntim e Soobaroyen (2013), em que ambos analisam um tipo muito específico de relato. Semelhante a Ntim e Soobaroyen (2013), que analisaram o relato sobre “*black economic empowerment*” na África do Sul, o presente estudo revela uma relação positiva entre a diversidade de nacionalidade e o tipo de relato analisado, não tendo sido encontrada evidência estatística para a relação entre esse relato e a diversidade de género e idade. Pode dar-se o caso de relações tão bem estabelecidas na literatura, como é o caso da que existe entre a diversidade de género e o relato de responsabilidade social, não se verificarem quando se está a analisar tipos de relato de responsabilidade social tão específicos quanto o relato sobre “*black economic empowerment*” e o relato de direitos humanos, porque as empresas temem que abordar tais temas possa levantar suspeitas da existência de problemas aos *stakeholders*, tal como referido por Blanc *et al.* (2019) para o caso da divulgação de informação sobre o combate à corrupção.

No que diz respeito ao relato sobre “*black empowerment*” na África do Sul, pode dar-se o caso de o diretor estrangeiro estar mais consciente da importância do problema do que os diretores nacionais, e estar mais aberto a divulgar informação sobre o problema. No caso do relato de direitos humanos, pode dar-se o caso de a presença de diretores de diversas nacionalidades ter uma influência similar na divulgação de informação sobre direitos humanos.

Com este trabalho pretende-se contribuir para a reflexão e conhecimento mais aprofundado destas matérias e para despertar o interesse da comunidade científica pelo papel da contabilidade na garantia do cumprimento dos direitos humanos.

No que se refere às limitações do presente trabalho, cumpre referir a opção pela base de dados do CSR-S *Monitor*, em detrimento de outra fonte de informação secundária, o facto de incidir sobre dados de um único ano e a não consideração na amostra de empresas não europeias.

Como recomendações para investigações futuras, sugere-se a realização de novos estudos considerando dois períodos de análise distintos, suficientemente distantes para abarcar mais do que um mandato dos conselhos de administração. Seria interessante analisar a evolução da divulgação de informação sobre direitos humanos para as mesmas empresas ao longo de um período temporal e analisar a eventual relação dessa evolução

(positiva/negativa) com alterações na composição e na diversidade dos conselhos de administração.

Paralelamente, parece-nos também importante estender este tipo de estudo a amostras mais alargadas, que incluam empresas não europeias, e verificar se a introdução de empresas com sede noutras zonas geográficas, nomeadamente com sede nos EUA, altera os resultados ou vem corroborar as conclusões retiradas neste estudo.

Além disso, estudos futuros também poderiam analisar a relação entre diferenças nas culturas nacionais e o relato de informação sobre direitos humanos.

Referências bibliográficas

- Ahmad, N. B. J., Rashid, A., & Gow, J. (2018). Corporate board gender diversity and corporate social responsibility reporting in Malaysia. *Gender, Technology and Development*, 22(2), 87-108.
- Ali, M., Ng, Y. L., & Kulik, C. T. (2014). Board age and gender diversity: A test of competing linear and curvilinear predictions. *Journal of Business Ethics*, 125(3), 497-512.
- Al-Shaer, H., & Zaman, M. (2016). Board gender diversity and sustainability reporting quality. *Journal of Contemporary Accounting & Economics*, 12(3), 210-222.
- Arayssi, M., Dah, M., & Jizi, M. (2016). Women on boards, sustainability reporting and firm performance. *Sustainability Accounting, Management and Policy Journal*, 7(3), 376-401.
- Azizul Islam, M., & Jain, A. (2013). Workplace human rights reporting: a study of Australian garment and retail companies. *Australian accounting review*, 23(2), 102-116.
- Barako, D. G., & Brown, A. M. (2008). Corporate social reporting and board representation: evidence from the Kenyan banking sector. *Journal of Management & Governance*, 12(4), 309-324.
- Bear, S., Rahman, N., & Post, C. (2010). The impact of board diversity and gender composition on corporate social responsibility and firm reputation. *Journal of Business Ethics*, 97(2), 207-221.
- Beck, M. & Toms, S. (2009). Accounting disclosure and human rights in the oil industry, in Mallin, C. A. (ed.). *Corporate Social Responsibility. A Case Study Approach*, 194-215.
- Ben-Amar, W., Chang, M., & McIlkenny, P. (2017). Board gender diversity and corporate response to sustainability initiatives: evidence from the Carbon Disclosure Project. *Journal of Business Ethics*, 142(2), 369-383.
- Blanc, R., Cho, C. H., Sopt, J., & Branco, M. C. (2019). Disclosure responses to a corruption scandal: The case of Siemens AG. *Journal of Business Ethics*, 156(2), 545-561.
- Branco, M. C., Delgado, C., & Turker, D. (2019). Liability of foreignness and anti-corruption reporting in an emerging market: the case of Turkish listed companies. *Journal of Cleaner Production*, 232, 118-126.

- Cabrera-Fernández, A. I., Martínez-Jiménez, R., & Hernández-Ortiz, M. J. (2016). Women's participation on boards of directors: a review of the literature. *International Journal of Gender and Entrepreneurship*, 8(1), 69-89.
- Chiu, T. K., & Wang, Y. H. (2015). Determinants of social disclosure quality in Taiwan: An application of stakeholder theory. *Journal of business ethics*, 129(2), 379-398.
- Connolly, N., & Kaisershot, M. (2015). Corporate power and human rights. *The International Journal of Human Rights*, 19(6), 663-672.
- Cook, A., & Glass, C. (2018). Women on corporate boards: Do they advance corporate social responsibility?. *Human Relations*, 71(7), 897-924.
- Cucari, N., Esposito De Falco, S., & Orlando, B. (2018). Diversity of board of directors and environmental social governance: Evidence from Italian listed companies. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 25(3), 250-266.
- Dawar, G., & Singh, S. (2016). Corporate Social Responsibility and Gender Diversity: A Literature Review. *Journal of IMS Group*, 13(1), 61-71.
- Deegan, C. (2002). Introduction: the legitimising effect of social and environmental disclosures—a theoretical foundation. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 15(3), 282-311.
- Dias, A., Rodrigues, L. L., & Craig, R. (2016). Global financial crisis and corporate social responsibility disclosure. *Social Responsibility Journal*, 12(4), 654-671.
- Dienes, D., & Velte, P. (2016). The impact of supervisory board composition on CSR reporting. Evidence from the German two-tier system. *Sustainability*, 8(1), 63.
- European Commission (EC) (2011), Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. A renewed EU strategy 2011–14 for Corporate Social Responsibility. COM 2011(681) final. October 25.
- European Union (EU) (2014), “Directive 2014/95/EU of the European Parliament and of the Council of 22 October 2014 amending Directive 2013/34/EU as regards disclosure of non-financial and diversity information by certain large undertakings and groups (Text with EEA relevance)”, *Official Journal of the European Union* L330, 57, 1-9.

- Fernandez-Feijoo, B., Romero, S., & Ruiz, S. (2012). Does board gender composition affect corporate social responsibility reporting. *International Journal of Business and Social Science*, 3(1), 31-38.
- Fernandez-Feijoo, B., Romero, S., & Ruiz-Blanco, S. (2014). Women on boards: do they affect sustainability reporting? *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 21(6), 351-364.
- García-Sánchez, I. M., Suárez-Fernández, O., & Martínez-Ferrero, J. (2019). Female directors and impression management in sustainability reporting. *International Business Review*, 28(2), 359-374.
- Giannarakis, G. (2014a). The determinants influencing the extent of CSR disclosure. *International Journal of Law and Management*, 56(5), 393-416.
- Giannarakis, G. (2014b). Corporate governance and financial characteristic effects on the extent of corporate social responsibility disclosure. *Social Responsibility Journal*, 10(4), 569-590.
- Gray, R., Kouhy, R., & Lavers, S. (1995). Corporate social and environmental reporting: a review of the literature and a longitudinal study of UK disclosure. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 8(2), 47-77.
- Guthrie, J., & Parker, L. D. (1989). Corporate social reporting: a rebuttal of legitimacy theory. *Accounting and business research*, 19(76), 343-352.
- Hafsi, T., & Turgut, G. (2013). Boardroom diversity and its effect on social performance: Conceptualization and empirical evidence. *Journal of business ethics*, 112(3), 463-479.
- Hahn, R., & Kühnen, M. (2013). Determinants of sustainability reporting: a review of results, trends, theory, and opportunities in an expanding field of research. *Journal of cleaner production*, 59, 5-21.
- Haniffa, R. M., & Cooke, T. E. (2005). The impact of culture and governance on corporate social reporting. *Journal of accounting and public policy*, 24(5), 391-430.
- Harjoto, M., Laksmana, I., & Lee, R. (2015). Board diversity and corporate social responsibility. *Journal of Business Ethics*, 132(4), 641-660.
- Hillman, A. J., Cannella Jr, A. A., & Harris, I. C. (2002). Women and racial minorities in the boardroom: how do directors differ?. *Journal of management*, 28(6), 747-763.

- Hoang, T. C., Abeysekera, I., & Ma, S. (2018). Board diversity and corporate social disclosure: evidence from Vietnam. *Journal of Business Ethics*, 151(3), 833-852.
- Islam, M. A., & Deegan, C. (2010). Media pressures and corporate disclosure of social responsibility performance information: a study of two global clothing and sports retail companies. *Accounting and business research*, 40(2), 131-148.
- Islam, M. A., & McPhail, K. (2011). Regulating for corporate human rights abuses: The emergence of corporate reporting on the ILO's human rights standards within the global garment manufacturing and retail industry. *Critical Perspectives on Accounting*, 22(8), 790-810.
- Islam, M. A., Haque, S., & Roberts, R. (2017). Human rights performance disclosure by companies with operations in high risk countries: evidence from the Australian minerals sector. *Australian Accounting Review*, 27(1), 34-51.
- Jain, T., & Jamali, D. (2016). Looking inside the black box: The effect of corporate governance on corporate social responsibility. *Corporate Governance: An International Review*, 24(3), 253-273.
- Joecks, J., Pull, K., & Vetter, K. (2013). Gender diversity in the boardroom and firm performance: What exactly constitutes a “critical mass?”. *Journal of business ethics*, 118(1), 61-72.
- Kaspereit, T., Lopatta, K., & Matolcsy, Z. (2016). Board gender diversity and dimensions of corporate social responsibility. *Journal of Management & Sustainability*, 6(2), 50-66.
- Katmon, N., Mohamad, Z. Z., Norwani, N. M. & Al Farooque, O. (2019). Comprehensive board diversity and quality of corporate social responsibility disclosure: evidence from an emerging market. *Journal of Business Ethics*, 157, 447-481.
- Khan, I., Khan, I., & Saeed, B. B. (2019). Does board diversity affect quality of corporate social responsibility disclosure? Evidence from Pakistan. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, forthcoming.
- Konrad, A. M., Kramer, V., & Erkut, S. (2008). The impact of three or more women on corporate boards. *Organizational dynamics*, 37(2), 145-164.
- Lauwo, S. & Otusanya, O. J. (2014). Corporate accountability and human rights disclosures: A case study of Barrick Gold Mine in Tanzania. *Accounting Forum*, 38(2), 91-108.

- Liao, L., Lin, T. P., & Zhang, Y. (2018). Corporate board and corporate social responsibility assurance: Evidence from China. *Journal of Business Ethics*, 150(1), 211-225.
- Manita, R., Bruna, M. G., Dang, R., & Houanti, L. H. (2018). Board gender diversity and ESG disclosure: evidence from the USA. *Journal of Applied Accounting Research*, 19(2), 206-224.
- McPhail, K., & Adams, C. A. (2016). Corporate respect for human rights: meaning, scope, and the shifting order of discourse. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 29(4), 650-678.
- Mertler, C. A., & Reinhart, R. V. (2016). *Advanced and multivariate statistical methods: Practical application and interpretation*. Routledge.
- Michelon, G., & Parbonetti, A. (2012). The effect of corporate governance on sustainability disclosure. *Journal of Management & Governance*, 16(3), 477-509.
- Morhardt, J. E. (2009). General disregard for details of GRI human rights reporting by large corporations. *Global Business Review*, 10(2), 141-158.
- Muttakin, M. B., Khan, A., & Subramaniam, N. (2015). Firm characteristics, board diversity and corporate social responsibility: evidence from Bangladesh. *Pacific Accounting Review*, 27(3), 353-372.
- Norusis, M. J. (2012). *IBM SPSS statistics 19 advanced statistical procedures companion*. Prentice Hall, Upper Saddle River.
- Ntim, C. G., & Soobaroyen, T. (2013). Black economic empowerment disclosures by South African listed corporations: The influence of ownership and board characteristics. *Journal of business ethics*, 116(1), 121-138.
- Parsa, S., Roper, I., Muller-Camen, M. & Szigetvari, E. (2018). Have labour practices and human rights disclosures enhanced corporate accountability? The case of the GRI framework. *Accounting Forum*, 42(1), 47-64.
- Post, C., Rahman, N., & Rubow, E. (2011). Green governance: Boards of directors' composition and environmental corporate social responsibility. *Business & Society*, 50(1), 189-223.

- Preuss, L., & Brown, D. (2012). Business policies on human rights: An analysis of their content and prevalence among FTSE 100 firms. *Journal of business ethics*, 109(3), 289-299.
- Probohudono, A. N., Sudibyo, Y. A., Atmaji, A., & Noor, M. (2015). Human rights disclosure practices. Does ownership matter? (Evidence from Indonesia). *Corporate Board: role, duties & composition*, 11(2), 149-166.
- Ramasastriy, A. (2015). Corporate social responsibility versus business and human rights: Bridging the gap between responsibility and accountability. *Journal of Human Rights*, 14(2), 237-259.
- Rao, K., Tilt, C. A., & Lester, L. H. (2012). Corporate governance and environmental reporting: an Australian study. *Corporate Governance: The international journal of business in society*, 12(2), 143-163.
- Rao, K., & Tilt, C. (2016a). Board composition and corporate social responsibility: The role of diversity, gender, strategy and decision making. *Journal of Business Ethics*, 138(2), 327-347.
- Rao, K., & Tilt, C. (2016b). Board diversity and CSR reporting: an Australian study. *Meditari Accountancy Research*, 24(2), 182-210.
- Sahari, S., & Hamzah, N. (2014). The Impact of Corporate Characteristics on Human Rights Disclosure: Construction Companies in Malaysia. *Journal of Human Capital Development*, 7(1), 49-64.
- Salawati, S., Hassan, M. I. A., & Sheung, S. C. C. (2012). Corporate reporting on human rights: construction companies in Malaysia. *Jurnal Kemanusiaan*, 10(2), 84-97.
- Searcy, C., Dixon, S. M., & Neumann, W. P. (2016). The use of work environment performance indicators in corporate social responsibility reporting. *Journal of Cleaner Production*, 112, 2907-2921.
- Sethi, S. P., Martell, T. F., & Demir, M. (2017a). An evaluation of the quality of corporate social responsibility reports by some of the world's largest financial institutions. *Journal of Business Ethics*, 140(4), 787-805.

- Sethi, S. P., Martell, T. F., & Demir, M. (2017b). Enhancing the role and effectiveness of corporate social responsibility (CSR) reports: The missing element of content verification and integrity assurance. *Journal of Business Ethics*, 144(1), 59-82.
- Sethi, S. P., Rovenpor, J. L., & Demir, M. (2017c). Enhancing the quality of reporting in corporate social responsibility guidance documents: the roles of ISO 26000, global reporting initiative and CSR-sustainability monitor. *Business and Society Review*, 122(2), 139-163.
- Simnett, R., Vanstraelen, A., & Chua, W. F. (2009). Assurance on sustainability reports: An international comparison. *The accounting review*, 84(3), 937-967.
- Sobhani, F. A., Amran, A., & Zainuddin, Y. (2012). Sustainability disclosure in annual reports and websites: a study of the banking industry in Bangladesh. *Journal of Cleaner Production*, 23(1), 75-85.
- Sundarasan, S. D., Je-Yen, T., & Rajangam, N. (2016). Board composition and corporate social responsibility in an emerging market. *Corporate Governance: The international journal of business in society*, 16(1), 35-53.
- Torchia, M., Calabrò, A., & Huse, M. (2011). Women directors on corporate boards: From tokenism to critical mass. *Journal of Business Ethics*, 102(2), 299-317.
- Van der Laan Smith, J., Adhikari, A., & Tondkar, R. H. (2005). Exploring differences in social disclosures internationally: A stakeholder perspective. *Journal of accounting and public policy*, 24(2), 123-151.
- Weissman Center for International Business (2018). The CSR-Sustainability Monitor. Weissman Center for International Business. Disponível em <http://www.csrsmonitor.org/sites/default/files/pdfs/2018%20CSR-S%20Monitor%20Report.pdf> (acedido a 19 de janeiro de 2019).
- Wettstein, F. (2012). CSR and the Debate on Business and Human Rights: Bridging the Great Divide. *Business Ethics Quarterly*, 22(4), 739-770.
- Wettstein, F., Giuliani, E., Santangelo, G. D., & Stahl, G. K. (2019). International business and human rights: A research agenda. *Journal of World Business*, 54(1), 54-65.
- Zagelmeyer, S. (2019). MNEs and Human Rights: From Responsibilities to Rights to Governance. *Critical Perspectives on International Business*, Forthcoming.

Zeng, X. (2017). Human Rights Disclosure by Global Companies: An Exploration (Doctoral dissertation, Auckland University of Technology).

