

Explorando o Papel da Estrutura de Propriedade nas Decisões sobre Práticas de Responsabilidade Social Corporativa Voltadas aos Empregados

Bruno Goes Pinheiro¹ 

Romulo Alves Soares² 

Mônica Cavalcanti Sá de Abreu¹ 

Resumo

Objetivo – Analisar o efeito de diferentes estruturas de propriedade sobre a responsabilidade social corporativa (RSC) voltada aos empregados.

Referencial teórico – A teoria da agência é utilizada para explicar que a estrutura de propriedade é capaz de alterar a intensidade da implementação das práticas de RSC voltadas aos empregados.

Metodologia – A amostra compreende empresas listadas na Brasil, Bolsa e Balcão (B3) entre 2010-2018. A coleta de dados utilizou como fonte o formulário de referência da B3, Economática® e CSRHub, e utiliza o método de regressão linear múltipla dos mínimos quadrados generalizados.

Resultados – O estudo identifica diferentes orientações estratégicas de acordo com a concentração acionária e a identidade do acionista controlador. As empresas familiares e estatais não parecem motivadas a desenvolver práticas de RSC voltadas para os empregados, ao passo que as empresas multinacionais assumem que essas práticas devem ser implementadas.

Implicações práticas e sociais da pesquisa – A pesquisa contribui para a compreensão do comportamento de diferentes identidades de propriedade, o que pode levar a diferentes padrões de adoção de práticas de RSC voltadas aos empregados.

Contribuições – O estudo identificou diferentes orientações estratégicas de RSC, de acordo com a concentração acionária e a identidade do acionista controlador. Empresas familiares e estatais não parecem motivadas a desenvolver práticas de

1. Universidade Federal do Ceará, Programa de Pós-graduação em Administração e Controladoria, Fortaleza, CE, Brasil

2. Universidade de Fortaleza, Mestrado Profissional em Administração, Fortaleza, CE, Brasil

Como citar:

Pinheiro, B. G., Soares, R. A., & Abreu, M. C. S. (2022). Explorando o papel da estrutura de propriedade nas decisões sobre práticas de responsabilidade social corporativa voltadas aos empregados. *Revista Brasileira de Gestão de Negócios*, 24(4), p.655-674. <https://doi.org/10.7819/rbgn.v24i4.4199>

Recebimento:

13/jun/2021

Aprovação:

18/ago/2022

Editor responsável:

Prof. Pedro Verga Matos

Revisores:

Hyane Forte; Priscila Prudencio

Processo de avaliação:

Double Blind Review

Esse artigo possui dados abertos



Revista Brasileira de Gestão de Negócios

<https://doi.org/10.7819/rbgn.v24i4.4199>

RSC voltadas aos empregados, ao passo que empresas multinacionais assumem a importância dessas práticas. Empresas com controle acionário institucional não apresentam um comportamento claramente definido em termos de RSC. Essas diferentes abordagens parecem mostrar que o caminho para uma abordagem proativa da RSC no Brasil mostra-se “longo e tortuoso”, especialmente em virtude dos incipientes mecanismos de governança corporativa.

Palavras-chave: Estrutura de propriedade, responsabilidade social corporativa, empregados, governança corporativa, partes interessadas.

I Introdução

A estrutura de propriedade é um elemento da governança corporativa (GC), cujo entendimento favorece a harmonização entre os acionistas e os gestores, principalmente quando existe a separação entre a propriedade e o controle da empresa (Dami et al., 2007). Na ausência de controles eficazes, os gerentes têm um incentivo para atender a seus próprios interesses à custa dos acionistas. Esse potencial conflito de interesses pode ser observado em compensação excessiva, gratificações ou estratégias de autopromoção. Mecanismos de governança corporativa, como diretores independentes e contratos de remuneração de executivos atrelados ao desempenho da empresa, são formas de conter o oportunismo gerencial e alinhar os interesses dos acionistas com a atuação do agente (Grossman, 2010).

No caso da adoção de práticas de responsabilidade social corporativa (RSC), a estrutura de propriedade possui um papel determinante, uma vez que diferentes tipos de acionistas podem ter orientações ambientais e sociais distintas (Zaid et al., 2019). Gestores podem ter interesse em investir em práticas de RSC, visando à obtenção de benefícios privados ligados à reputação, o que pode representar um custo aos acionistas (Barnea & Rubin, 2010). À medida que a reputação da empresa melhora em decorrência da adoção de práticas de RSC, pode ampliar as oportunidades de carreira dos gestores e diminuir o poder de negociação dos acionistas (Buchanan et al., 2018). Contudo, estudos sobre estrutura de propriedade focam na concentração acionária, dando menor atenção à identidade dos acionistas e a seu efeito na intensidade da implementação de práticas de RSC (Aguilera & Jackson, 2003).

A adoção de práticas de RSC tem se concentrado em questões relacionadas com o impacto no desempenho (Rettab et al., 2009), na estratégia (McWilliams et al., 2006), no marketing e no comportamento do consumidor

(Sen & Bhattacharya, 2001), negligenciando a importância da RSC para os empregados e na melhoria da relação “empresa-empregado” (Glanfield et al., 2017; John et al., 2019). Existe, portanto, a necessidade de entender as ações de RSC voltadas aos empregados, como um elemento de GC, que pode ser influenciada por diferentes estruturas de propriedade, com base no argumento de reduzir os conflitos de agência (Abeysekera & Fernando, 2020; Crisóstomo & Freire, 2015; Zaman et al., 2022). Em geral, investimentos em RSC têm impactos positivos na atração de empregados e retenção de talentos e adicionam valor as empresas (Branco & Rodrigues, 2006; Brandão et al., 2017); no entanto, podem conferir poder e reputação aos gestores e gerar conflitos, quando os acionistas preferem alocar os recursos da firma em investimentos que produzam retornos imediatos (Paek et al., 2013).

Diante do exposto, delinea-se o seguinte problema de pesquisa: *Qual é o impacto de diferentes estruturas de propriedade na adoção de práticas de RSC voltadas aos empregados no Brasil?* Esta pesquisa justifica-se pela necessidade de explorar a relação GC-RSC em diferentes estruturas de propriedade, incluindo empresas em que a propriedade é concentrada e empresas cuja identidade do principal acionista é familiar, estrangeira, estatal ou institucional. No Brasil, a predominância de propriedade familiar pode levar a conflitos de agência, quando os acionistas perseguem objetivos com prioridades distintas (García-Sánchez et al., 2021). Zaman et al. (2022) reforçam a importância de se estudar as empresas familiares em países emergentes, as quais apresentam estruturas de governança que variam de alto, moderado ou baixo envolvimento na propriedade, na gestão e nos conselhos (Garcia-Castro & Aguilera, 2014; Samara & Berbegal-Mirabent, 2018), com impactos distintos nas decisões de RSC. Adicionalmente, a falta de coordenação entre os sistemas de governança no Brasil amplia a agência no nível da empresa, em que a adoção de práticas de RSC ocorre em resposta às pressões institucionais e à

percepção dos potenciais ganhos financeiros e de imagem (Abreu et al., 2022).

A pesquisa contribui para a literatura de três maneiras principais. Em primeiro lugar, a pesquisa avança na natureza da relação GC-RSC, ao identificar RSC como resultado de um multifacetado mecanismo interno de GC, em que diferentes identidades de controle acionário resultam em distintos padrões de adoção de RSC. Em segundo lugar, a pesquisa contribui para a teoria da agência ao identificar as estruturas de propriedade que podem reduzir conflitos de agência causados por decisões nas dimensões de compensação e benefícios; diversidade, trabalho e direitos; e treinamento, saúde e segurança no trabalho. Em terceiro lugar, a pesquisa contribui para a compreensão do comportamento das empresas em situações de vazios institucionais, supressão de direitos trabalhistas e precarização das condições de trabalho e emprego, além de fracas normas de governança corporativa que resultam em heterogeneidade nos padrões de RSC. Essas contribuições não são apenas uma nova análise do contexto brasileiro, mas são relevantes para entender os mecanismos internos da relação GC-RSC em economias emergentes.

A próxima seção identifica a influência de diferentes modelos de estrutura de propriedade na RSC voltadas aos empregados e desenvolve as hipóteses da pesquisa. Em seguida, apresenta-se a metodologia adotada para realizar a modelagem econométrica pelo método dos mínimos quadrados generalizados em um painel de dados não equilibrado no período de 2010 a 2018, com 575 observações em 13 setores industriais de 76 empresas listadas na Brasil, Bolsa, Balcão (B3). Os resultados das análises de regressão são apresentados, seguidos da discussão sobre o impacto de diferentes identidades acionárias na adoção de práticas de RSC voltadas aos empregados. Finalmente, são apresentadas as implicações teóricas e gerenciais sobre a complexa interface da relação GC-RSC, que pode catalisar ou restringir a adoção de práticas voltadas a relação empresa-empregado.

2 Influência de diferentes modelos de estrutura de propriedade na adoção de práticas de responsabilidade social corporativa voltadas aos empregados

A gestão de recursos humanos é um elemento essencial na definição de políticas de RSC (Voegtlin

& Greenwood, 2016; Wilcox, 2006) e no desenho da estratégia organizacional (Jamali et al., 2015), facilitando mudanças no comportamento dos empregados (Parkes & Davis, 2013). A adoção de práticas de RSC exige a compreensão da cultura organizacional e evoluem por meio do entendimento das necessidades de diversas partes interessadas (Ardichvili, 2013). Nesse sentido, a RSC atende às mudanças comportamentais da sociedade e amplia o relacionamento com as partes interessadas externas e internas, podendo ser mais eficaz quando os empregados são os “agentes” e a empresa atua como a “facilitadora” (Bhattacharya et al., 2007).

A implementação da estratégia de RSC envolve a compreensão das preocupações éticas e morais dos empregados (Greenwood, 2013), engajando-os na adoção de práticas de RSC por meio de suas funções e rotinas operacionais (Davies & Crane, 2010; El Akremi et al., 2018; Srinivasan & Arora, 2015). Empregados reagem à forma como eles e os outros estão sendo tratados por suas empresas (Cropanzano et al., 2007). Caso percebam que as empresas não estão cumprindo suas obrigações ou deveres morais, os empregados respondem com comportamentos e atitudes de trabalho negativos (Folger et al., 2005; Hansen et al., 2011). Por outro lado, se percebem que as empresas são éticas e cumprem seus deveres morais, apresentam uma atitude positiva e produtiva (Rupp et al., 2006).

2.1 Concentração de propriedade

Acionistas que concentram grande número de ações podem exercer um monitoramento mais efetivo da empresa, consequentemente afetam as operações e estratégias da empresa (Shleifer & Vishny, 1997). Acionistas majoritários, em geral, são mais bem informados e tomam melhores decisões em comparação com acionistas minoritários, além de serem capazes de melhor avaliar alternativas de investimento (Goldman & Strobl, 2013). Esforços feitos por acionistas majoritários para adoção de práticas de RSC podem beneficiar diversos *stakeholders*, sem, no entanto, trazerem recompensas financeiras (Dam & Scholtens, 2013). O incremento da concentração da participação acionária reduz as chances que a empresa favoreça programas de RSC que não representem um claro retorno financeiro do investimento (Ducassy & Montandrou, 2015).

Uma empresa sujeita a pressões de *stakeholders* diversificados tende a oferecer um maior nível de estabilidade

para seus empregados, pois nesse contexto as empresas têm menos incentivos para reduzir a segurança da empregabilidade para níveis mais baixos (Grossman, 2010). Seguindo os argumentos de Ducassy e Montandrou (2015), uma maior concentração acionária reduz a propensão a investimentos em práticas de RSC, caso não haja retorno financeiro. Com base no exposto, espera-se que empresas com maior nível de concentração de propriedade apresentam uma menor propensão a investirem em práticas de RSC, o que implica um menor investimento em práticas de RSC voltadas para os empregados.

H1: Existe uma associação negativa entre a concentração de propriedade e a adoção de práticas de RSC.

2.2 Controle acionário familiar

Empresas controladas por membros da família fundadora são vistas, tradicionalmente, como tendo uma orientação de longo prazo (Anderson & Reeb, 2003). A visão de longo prazo é fruto de uma clara associação do controlador familiar com a empresa, que dá margem para o surgimento de uma “riqueza socioemocional”, que possibilita a inclusão de objetivos não financeiros no processo de tomada de decisão da empresa (Cabeza-García et al., 2017). Preservar o legado socioemocional torna-se um elemento central para aqueles ligados ao controle de empresas familiares, e acaba se tornando o principal norteador no processo de escolhas gerenciais (Gómez-Mejía et al., 2007).

Acionistas com uma maior orientação para o longo prazo são mais propensos a apoiar investimentos em RSC, pois se preocupam com a criação de valor para os acionistas no futuro (Nguyen et al., 2020), ao passo que acionistas com maior orientação para retornos de curto prazo não estariam propensos a investir em RSC (Oh et al., 2011). Práticas de RSC podem aumentar o valor das ações no longo prazo, contudo gestores podem reduzir a adoção de tais práticas, de modo a aumentar os lucros no curto prazo (Gloßner, 2019). Esse conflito de agência pode ser resolvido quando os acionistas voltados para o longo prazo monitoram as ações dos gestores.

No que diz respeito a práticas voltadas para empregados, Gómez-Mejía et al. (2018) argumentam que, em empresas não dominadas por membros da família, há uma maior adoção de esquemas de pagamentos variáveis, o que reflete um desejo de dividir os riscos da empresa com

os empregados. A menor adoção desse tipo de esquemas de pagamento pode ser entendida como um reflexo da riqueza socioemocional que norteia a tomada de decisão, em que os membros da família estão dispostos a assumir mais riscos do que membros não ligados à família. Desse modo, espera-se que, em empresas cuja identidade do principal acionista seja familiar, haja uma maior propensão à adoção de RSC, o que implica um maior investimento em práticas voltadas para os empregados.

H2: Existe uma associação positiva entre o controle acionário familiar e a adoção de práticas de RSC.

2.3 Controle acionário estrangeiro

Investidores estrangeiros, incluindo empresas multinacionais, podem se apresentar mais pressionados para que as empresas domésticas atuem de forma socialmente responsável (Muttakin & Subramaniam, 2015). Práticas de RSC podem reduzir os riscos inerentes à operação em outros países, ao sinalizarem que a empresa é socialmente responsável (Siegel & Vitaliano, 2007). Outro fator importante para incentivar controladores estrangeiros a investir em práticas de RSC consiste na assimetria informacional que existe ao se investir em outros países. Investir em uma empresa proveniente de um país estrangeiro pode ser arriscado; então, os investidores procuram reduzir a incerteza de várias maneiras (Garanina & Aray, 2021). Uma opção é investir em empresas com bons mecanismos de governança corporativa, com ausência de corrupção e comportamento socialmente responsável (Claessens & Yurtoglu, 2013). Outra opção é investir em empresas que possuem um “[...] desejo de manter a credibilidade e legitimidade como um ator social responsável em um ambiente compartilhado” (Jamali & Mirshak, 2007, p. 248). Com isso, a presença de investidores estrangeiros pode influenciar na implementação de práticas de RSC em empresas de mercados emergentes (Khan et al., 2013).

Outro aspecto seria que diretores eleitos para representarem acionistas estrangeiros nos conselhos de administração podem agregar experiências valiosas e diversificadas por causa de suas origens e culturas, e espera-se que apoiem iniciativas de RSC (Qa'dan & Suwaidan, 2019). Investimento estrangeiro pode indicar uma maior influência de práticas estrangeiras, e há estudos que exemplificam que as tendências atuais de implementação de práticas de RSC em muitos países asiáticos foram

amplamente afetadas por práticas de gestão de estilo europeu ou anglo-saxão, que se presume ter níveis mais elevados de engajamento social (Oh et al., 2011). Nesse sentido, espera-se que, em empresas cuja identidade do principal acionista seja estrangeira, haja uma maior propensão à adoção de RSC, o que implica um maior investimento em práticas voltadas para os empregados.

H3: Existe uma associação positiva entre o controle acionário estrangeiro e a adoção de práticas de RSC.

2.4 Controle acionário estatal

Empresas cujo controle acionário principal é o governo devem alinhar o alcance dos objetivos de políticas públicas com o retorno financeiro (Rodríguez Bolívar et al., 2015). Empresas estatais, não raro, apresentam reduzida negociação de ações em bolsa, o que faz que seus principais acionistas não tenham incentivos para fazer que suas ações se valorizem (Khan et al., 2019). Chen et al. (2019) corroboram esse pensamento ao afirmar que normalmente a preocupação nas empresas estatais não está ligada à maximização de seu valor.

No Brasil, Miranda e Amaral (2011) defendem que a participação do governo nas empresas está relacionada a ideologias políticas ou para viabilizar alguma participação direta do Estado na economia. A complexidade em adotar práticas socialmente responsáveis aumenta em função da própria natureza dos interesses envolvidos, devendo-se a empresa restringir a determinados tipos de ações sociais para não incorrer em arbitrariedades. Por essa razão, espera-se que, em empresas cuja identidade do principal acionista seja estatal, haja uma menor propensão à adoção de práticas de RSC, o que implica um menor investimento em práticas voltadas para os empregados.

H4: Existe uma associação negativa entre o controle acionário estatal e a adoção de práticas de RSC.

2.5 Controle acionário institucional

Empresas cujo principal acionista é identificado como institucional, como fundos de pensão e fundos mútuos, possuem uma maior orientação para o longo prazo (Graves & Waddock, 1994), além de também serem investidores mais qualificados (Petersen & Vredenburg, 2009). Essa identidade acionária tende a favorecer

investimentos em práticas de RSC. Investimentos em RSC podem fortalecer a imagem e a marca da empresa e trazer vantagens competitivas (Youssef et al., 2018), e consequentemente facilitar a participação de investidores institucionais como acionistas, pois esse tipo de investidor necessita evidenciar práticas socialmente responsáveis (Dahlin et al., 2020).

Já empresas com maiores participações institucionais investem mais em práticas de RSC, pois os acionistas institucionais se esforçam para melhorar as atividades de RSC das empresas de seu portfólio, por entenderem que se trata de ações sustentáveis e responsáveis (Chen et al., 2020). Por exemplo, grandes gestores institucionais de ativos, como o CalPERS, nos EUA, Universities Superannuation Scheme, do Reino Unido, ABP e PGGM, da Holanda, e o AP7, na Suécia, têm demonstrado seu comprometimento em investir em companhias consideradas social, moral e ambientalmente responsáveis (Guenster et al., 2011). Aproximadamente 10% dos investimentos realizados nos EUA são feitos com base no atendimento a determinados critérios relacionados a práticas sustentáveis (Galema et al., 2008).

Investidores com horizontes temporais de investimento maiores, como investidores institucionais, têm maiores incentivos para monitorar as ações das empresas em que investem em RSC, pois os benefícios do monitoramento superam os custos no longo prazo. Além da possibilidade de criação de valor futuro, as práticas de RSC reduzem o risco de litígio, decorrentes da falta de segurança de seus produtos ou outras ações socialmente irresponsáveis (Kim et al., 2019). Assim, espera-se que, em empresas cuja identidade do principal acionista seja institucional, haja uma maior propensão a adoção de práticas de RSC, o que implica um maior investimento em práticas voltadas para os empregados.

H5: Existe uma associação positiva entre o controle acionário institucional e a adoção de práticas de RSC.

3 Metodologia

3.1 Amostra e mensuração das variáveis

A amostra consiste em um painel não equilibrado de dados formado por 575 observações de 76 empresas e compreende exercícios sociais entre os anos de 2010 e 2018, de empresas listadas na Bolsa de Valores do Brasil

(Brasil, Bolsa e Balcão – B3) (Apêndice A. Dados suplementares 1 – Lista de empresas por ano). O início da série temporal tomou por base a publicação da Instrução CVM nº 480/09 sobre as informações prestadas por emissores no formulário de referência. A Tabela 1 apresenta a distribuição setorial da amostragem de 13 setores da economia que participaram da pesquisa. Verifica-se que

o maior número de observações da amostra envolve os setores finanças e imobiliária, utilitários e refino, bens de consumo e agricultura e mineração. Os setores com uma menor participação na pesquisa são os de serviços e saúde.

A coleta de dados para a construção das variáveis dependente, independente e de controle utilizou diversas fontes. A Tabela 2 apresenta o detalhamento dessas

Tabela 1
Distribuição setorial da amostra

Setor	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	Total
Finanças e Imobiliária	5	12	14	16	17	17	17	17	17	132
Utilidade Pública e Refino	7	9	10	12	12	13	13	14	14	104
Bens de consumo	4	10	10	10	10	10	11	11	10	86
Agricultura e Mineração	6	8	8	8	8	8	8	9	9	72
Varejo	2	4	5	5	6	6	6	6	6	46
Construção e Engenharia	2	4	4	4	4	5	5	5	5	38
Bens duráveis	2	2	2	3	3	3	3	3	3	24
Alimentos, bebidas e tabaco	2	2	2	2	3	3	3	3	3	23
Transporte	2	2	2	2	2	2	2	2	3	19
Tecnologia	1	2	2	2	2	2	2	2	2	17
Viagem	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9
Serviços	0	0	0	0	0	0	1	1	1	3
Saúde	0	0	0	0	0	0	0	1	1	2
Total	34	56	60	65	68	70	72	75	75	575

Fonte: Dados da pesquisa.

Tabela 2
Variáveis dependente, independente e de controle

Tipo	Variável	Sigla	Descrição	Fonte
Dependente	Compensação e benefícios	CB	Remuneração, benefícios justos e benefícios financeiros iguais	CSRHub
	Diversidade, trabalho e direitos	DTD	Práticas da relação de trabalho são justas e não discriminárias e suas políticas de diversidade	
	Treinamento, saúde e segurança	TSS	Programas de treinamentos aos empregados e apoio à saúde e ao bem-estar no local de trabalho	
Independente (estrutura de propriedade) (ESTPROP)	Concentração de propriedade	CPROP	Percentual de ações nas mãos do principal acionista com voto	Formulário de Referência – Itens 15.1 e 15.2
	Identidade do principal acionista é familiar	FAM	<i>Dummy</i> no qual é atribuído valor 1 se a empresa i possui maior acionista familiar no ano t e 0 caso contrário.	Formulário de Referência – Itens 15.1, 15.2 e 15.4
	Identidade do principal acionista é estrangeira	ESTR	<i>Dummy</i> no qual é atribuído valor 1 se a empresa i possui maior acionista estrangeiro no ano t e 0 caso contrário	
	Identidade do principal acionista é estatal	EST	<i>Dummy</i> no qual é atribuído valor 1 se a empresa i possui maior acionista uma entidade estatal no ano t e 0 caso contrário	
Controle	Identidade do principal acionista é institucional	INST	<i>Dummy</i> no qual é atribuído valor 1 se a empresa i possui maior acionista um investidor institucional no ano t e 0 caso contrário	
	Rentabilidade	ROA	$\frac{\text{Lucro Líquido}}{\text{Ativo}}$	Econômica*
	Tamanho	TAM	LN (Ativo Total)	
	Liquidez corrente	LIQCOR	$\frac{\text{Ativo Circulante}}{\text{Passivo Circulante}}$	
	Setor de atuação	SA	Variável categórica	CSRHub
Ano	ANO	Variável <i>dummy</i>	-	

variáveis e as fontes dos dados coletados. Como variáveis dependentes foram utilizados os três tipos de práticas de RSC da dimensão “Empregados”, disponibilizados na base de dados CSRHub. Essa base possui informações sobre RSC divididas em práticas de “compensação e benefícios” (CB), “diversidade, trabalho e direitos” (DTD) e “treinamento, saúde e segurança” (TSS). O CSRHub fornece uma ferramenta que combina dados detalhados sobre sustentabilidade de diversas fontes em um conjunto consistente de classificações. As classificações de sustentabilidade do CSRHub cobrem uma ampla gama de empresas, com diversos tamanhos, localização e setor industrial (Lin et al., 2019).

A prática CB aborda a capacidade da empresa de aumentar a lealdade e a produtividade da força de trabalho por meio de remuneração, benefícios justos e benefícios financeiros igualitários, além de considerar a estabilidade do emprego em longo prazo por práticas de promoção, práticas não relacionadas e relações com funcionários aposentados. A prática DTD abrange políticas no local de trabalho que sejam justas e não discriminárias no tratamento dos empregados e suas políticas de diversidade, ou seja, oferecer oportunidades iguais independentemente de gênero, idade, etnia, religião ou orientação sexual, sendo considerada também a conformidade com normas internacionais de direitos aos empregados, como conversões básicas da Organização Internacional do Trabalho (OIT), e por último promover o equilíbrio entre a vida profissional e a pessoal. A prática TSS inclui programas para apoiar a produtividade dos empregados, por meio de treinamentos, e apoio à saúde e ao bem-estar no local de trabalho.

Para a variável independente, estrutura de propriedade (Apêndice A. Dados suplementares 2 – Estrutura de propriedade – colunas CPROP e acionista_majoritario_oficial), foi utilizado o formulário de referência da B3, exigido pela CVM para empresas de capital aberto. A classificação da identidade do principal acionista da empresa baseou-se em Carvalhal-da-Silva (2004), na qual a composição acionária foi sendo analisada para trás, até que fosse possível identificar os proprietários da empresa, em um dos seguintes grupos: familiar (indivíduos ou famílias), estrangeira (tanto indivíduos quanto instituições), estatal (governo) e institucional (bancos, companhias de seguros, fundos de pensão ou fundos de investimento) (consulte Apêndice A. Dados Suplementares 2 – Estrutura de Propriedade – coluna IDEN_ACION). Foram adotadas como variáveis de controle a rentabilidade, o tamanho

e a liquidez corrente. Essas informações financeiras de empresas listadas em bolsa estão disponíveis na base de dados Economatica®. O setor de atuação tomou por base as informações da base CSRHub.

3.2 Modelos de regressão

Os modelos de regressão têm como variáveis dependentes as práticas de RSC relacionadas aos empregados (CB, DTD e TSS) e são expostos nas Equações 1, 2 e 3. Estimou-se um modelo de regressão para cada variável de estrutura de propriedade ESTPROP_{i,t}, ou seja, concentração de propriedade (CPROP), principal acionista familiar (FAM), principal acionista estrangeiro (ESTR), principal acionista estatal (EST) e principal acionista institucional (INST). Como variáveis de controle utilizou-se a ROA, TAM e LIQCOR, e as variáveis *dummies* de setores de atuação (SA) e dos anos do estudo (ANO).

$$CB_{i,t} = \beta_0 + \beta_1 ESTPROP_{i,t} + \beta_2 ROA_{i,t} + \beta_3 TAM_{i,t} + \beta_4 LIQCOR_{i,t} + \beta_{5:16} SA_i + \beta_{17:23} ANO_t + \varepsilon_{i,t} \quad (1)$$

$$DTD_{i,t} = \beta_0 + \beta_1 ESTPROP_{i,t} + \beta_2 ROA_{i,t} + \beta_3 TAM_{i,t} + \beta_4 LIQCOR_{i,t} + \beta_{5:16} SA_i + \beta_{17:23} ANO_t + \varepsilon_{i,t} \quad (2)$$

$$TSS_{i,t} = \beta_0 + \beta_1 ESTPROP_{i,t} + \beta_2 ROA_{i,t} + \beta_3 TAM_{i,t} + \beta_4 LIQCOR_{i,t} + \beta_{5:16} SA_i + \beta_{17:23} ANO_t + \varepsilon_{i,t} \quad (3)$$

O estudo utiliza o método de regressão linear múltipla dos mínimos quadrados generalizados para dados em painel (XTGLS) (Apêndice A. Dados suplementares 4 – STATA Dofile.do), com a utilização do pacote de estatística Stata, versão 12 (Apêndice A. Dados suplementares 3 – STATA Database.dta). As estimações em XTGLS são utilizadas quando a variância dos erros é heteroscedástica e há autocorrelação do modelo (Wooldridge, 2002). A utilização do XTGLS possibilita o controle da heterogeneidade das observações das empresas individualmente, incluindo as características específicas de cada empresa (Arellano & Bover, 1990; Bond, 2002). Por meio do pacote de estatística R (Apêndice A. Dados suplementares 5 – Comandos no R) foram realizadas as análises descritivas, a análise de variância (ANOVA) e o teste de *post-hoc* de Tukey-Kramer para comparação das médias das práticas de RSC voltadas aos empregados por identidade do acionista principal.

4 Resultados

4.1 Análise descritiva e inferencial

A Tabela 3 apresenta a estatística descritiva das variáveis dependentes e independentes da amostra completa. As práticas ligadas a DTD apresentam maior média e mediana, seguidas das práticas ligadas à TSS. Em média, as práticas menos adotadas são as CB. É possível perceber que existe de fato uma elevada concentração acionária na amostra. O percentual médio de ações do maior acionista é de 43,05%, com uma mediana de 47,38%, o que indica que pelo menos metade das empresas da amostra tem uma concentração acionária igual ou superior a esse patamar. Com relação à concentração acionária, a amostra apresenta uma elevada dispersão, indicando que os dados são heterogêneos. Quanto à identidade do principal acionista, existe uma predominância da identidade familiar com 49,39% das observações, o que reflete o perfil predominantemente familiar das empresas brasileiras, conforme dados do Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (2022). As demais identidades têm

patamares semelhantes, ou seja, estão abaixo dos 20% de representatividade na amostra.

A Tabela 4 traz as médias das variáveis dependentes e da concentração de propriedade, bem como a frequência absoluta das identidades dos principais acionistas entre 2010 e 2018. Verifica-se, para as variáveis dependentes, que desde 2012 as práticas de DTD lideram as ações realizadas pelas empresas. Há uma tendência de decréscimo em todas as três práticas (CB, DTD e TSS) após 2016, destacando a média de TSS que ficou inferior ao início da análise (2010). Esses decréscimos apresentaram uma maior variação negativa de 2017 a 2018, principalmente nas práticas ligadas a DTD.

Quanto ao percentual de ações do principal acionista, percebe-se na Tabela 4 uma queda entre 2010 e 2012, e depois um período de elevação até 2015, quando se inicia novamente um período de queda da média de ações do principal acionista até o final do período, em 2018. Quanto à identidade do maior acionista, a identidade familiar, além de ser a maior em todos os anos, é a única que apresenta uma tendência de aumento na participação da amostra.

Tabela 3
Estatística descritiva das variáveis dependentes e independentes

Variável	N. observ.	Média	Desvio padrão	Coefficiente de variação	Mediana	Mínimo	Máximo
CB	575	53,2435	9,0419	0,1698	54,0000	18,0000	85,0000
DTD	575	62,3374	10,3871	0,1666	64,0000	20,0000	88,0000
TSS	575	58,3583	9,8632	0,1690	59,0000	24,0000	93,0000
CPROP	575	43,0529	24,0143	0,5578	47,3870	4,9928	100,0000
Identidade do principal acionista							
Estatal	Estrangeiro	Familiar	Institucional				
91 (15,83%)	114 (19,83%)	284 (49,39%)	86 (14,95%)				

Fonte: Dados da pesquisa.

Tabela 4
Média das variáveis dependentes e CPROP e distribuição de frequência das identidades por ano

Ano	CB	DTD	TSS	CPROP	Identidade do acionista principal			
					Estatal	Estrangeiro	Familiar	Institucional
2010	43,00	53,21	56,56	45,61	5	7	15	7
2011	51,38	60,14	61,00	42,26	8	9	30	9
2012	55,98	63,33	55,73	41,71	9	10	33	8
2013	59,80	64,08	59,00	41,04	10	13	32	10
2014	54,37	65,34	60,78	43,89	12	16	31	9
2015	53,70	64,60	61,76	44,72	12	15	31	12
2016	54,19	66,38	61,21	43,73	12	16	35	9
2017	53,73	64,09	57,56	42,80	12	14	38	11
2018	48,56	55,35	51,44	42,60	11	14	39	11

Fonte: Dados da pesquisa.

A Tabela 5 apresenta a estatística descritiva por identidade, bem como o resultado da ANOVA, que testa se há diferenças significantes entre as médias dos grupos. Inicialmente, é possível perceber que existem diferenças estatisticamente significantes entre as médias das três variáveis dependentes, isto é, para cada uma das práticas de RSC há pelo menos um tipo de identidade de acionista principal que se destaca dos demais, seja positiva ou negativamente. Para as práticas de CB nota-se um destaque das empresas cuja identidade do principal acionista é estrangeira, que apresenta uma média mais elevada que os demais grupos, e é estatisticamente diferente de empresas com pelo menos 10% de significância. Para as práticas de DTD nota-se segregação estatisticamente significativa em dois grupos: as empresas que têm como principais acionistas estatais e estrangeiros apresentam média mais elevada, ao passo que as empresas com identidades familiares e institucionais apresentam médias menores.

Considerando as práticas de TSS, há uma hierarquia entre as identidades. A maior média é observada nas empresas cuja identidade do principal acionista é estatal; em seguida, aparecem as empresas cuja identidade do principal acionista é estrangeira; em terceiro lugar estão as empresas cuja identidade do principal acionista é institucional; e a menor média é das empresas cuja identidade é familiar. Observa-se que a média das práticas de TSS em empresas familiares é significativamente diferente das empresas

com identidade dos acionistas estatal, estrangeiro ou institucional.

4.2 Modelos de regressão

A Tabela 6 mostra os modelos de regressão nos quais se tem a CB como variável dependente. Observa-se o efeito positivo e significativo quando o acionista principal é estrangeiro, sendo indicativo de que a presença desse tipo de acionista favorece as práticas ligadas a CB e apresenta um efeito negativo e significativo na presença de acionista principal estatal. Entre as variáveis de controle, a única que exerceu influência foi o tamanho da empresa: quanto maior a empresa, maior a propensão a melhores compensações e benefícios aos empregados.

A Tabela 7 evidencia os modelos de regressão para as práticas relativas à DTD. Os resultados são similares à prática CB, ou seja, quando o acionista principal é estrangeiro (ESTR) apresenta uma relação significativa e positiva; por outro lado, quando o acionista principal é estatal (EST), observa-se uma relação significativa e negativa. No caso do tamanho da empresa, observa-se uma relação positiva e significativa com as práticas DTD. No que tange à concentração de propriedade (CPROP), verificou-se uma influência positiva, podendo indicar que maior concentração acionária favorece práticas ligadas à diversidade, trabalho e direitos.

Tabela 5
Média das práticas de RSC voltada aos empregados por identidade do acionista principal

Variável	Estatística	Identidade do acionista principal				ANOVA
		Estatal [E]	Estrangeiro [S]	Familiar [F]	Institucional [I]	
CB	Média	52,879 [S]	56,114 [E, F, I]	52,303 [S]	52,930 [S]	4,079***
	Desvio padrão	8,407	10,229	8,830	8,020	
	Mínimo	34,000	28,000	18,000	32,000	
	Mediana	54,000	58,000	53,000	53,000	
	Máximo	72,000	85,000	76,000	69,000	
DTD	Média	65,022 [F, I]	65,746 [F, I]	60,475 [E, S]	61,128 [E, S]	10,171***
	Desvio padrão	8,896	10,287	10,865	8,644	
	Mínimo	32,000	34,000	20,000	36,000	
	Mediana	66,000	68,500	63,000	62,000	
	Máximo	79,000	83,000	88,000	76,000	
TSS	Média	61,527 [F]	60,588 [F]	56,151 [E, S, I]	59,337 [F]	10,460***
	Desvio padrão	9,047	10,452	9,944	7,818	
	Mínimo	38,000	35,000	24,000	39,000	
	Mediana	62,000	61,000	57,000	60,000	
	Máximo	93,000	83,000	86,000	75,000	

Nota. *** denota significância estatística em 1%; as sinalizações entre colchetes [] indicam diferenças estatisticamente significantes a pelo menos 10% por meio do Teste post-hoc de Tukey-Kramer.

Tabela 6
Estimação de modelos referente a compensação e benefícios (CB)

Variáveis	CB		CB		CB		CB		CB	
Intercepto	16,0407	***	16,1207	***	16,2335	***	10,5184	**	16,0003	***
CPROP	0,0037									
FAM			-0,0285							
ESTR					2,9717	***				
EST							-5,1415	***		
INST									0,1872	
ROA	-0,0417		-0,0420		-0,0328		-0,0277		-0,0423	
TAM	1,3035	***	1,3111	***	1,2930	***	1,6451	***	1,3148	***
LIQCOR	-0,0460		-0,0479		-0,0096		-0,0684		0,0481	
Efeito fixo dos anos	Sim		Sim		Sim		Sim		Sim	
Efeito fixo dos setores	Sim		Sim		Sim		Sim		Sim	
N. obs.	575		575		575		575		575	
N. empr.	76		76		76		76		76	
Wald-chi ²	266,02		265,93		284,51		300,02		265,99	
p-value	0,000		0,000		0,000		0,000		0,000	

Nota. *** e ** denotam significância estatística dos coeficientes em 1% e 5%, respectivamente.

Tabela 7
Estimação de modelos referente à diversidade, trabalho e direitos (DTD)

Variáveis	DTD		DTD		DTD		DTD		DTD	
Intercepto	30,0877	***	29,7528	***	30,5000	***	27,0450	***	30,7954	***
CPROP	0,0350	**								
FAM			0,3512							
ESTR					2,3618	**				
EST							-3,0795	**		
INST									-1,1311	
ROA	-0,0040		-0,0059		0,0008		0,0022		-0,0044	
TAM	0,8721	***	0,9809	***	0,9440	***	1,1587	***	0,9475	***
LIQCOR	0,0092		-0,0208		0,0167		-0,0261		-0,0162	
Efeito fixo dos anos	Sim		Sim		Sim		Sim		Sim	
Efeito fixo dos setores	Sim		Sim		Sim		Sim		Sim	
N. obs.	575		575		575		575		575	
N. empr.	76		76		76		76		76	
Wald	321,71		314,65		324,21		324,44		316,29	
p-value	0,000		0,000		0,000		0,000		0,000	

Nota. *** e ** denotam significância estatística dos coeficientes em 1% e 5%, respectivamente.

Na Tabela 8, são apresentados os modelos de regressão nos quais se têm as práticas relacionadas a treinamento, saúde e segurança. Verifica-se que a concentração de propriedade (CPROP) e a presença do principal acionista sendo estrangeiro (ESTR), assim como o tamanho da empresa (TAM), favorecem de forma positiva para as práticas de RSC. A presença do principal acionista sendo familiar (FAM) tem um efeito negativo sobre a prática analisada. Portanto, na amostra analisada, as empresas familiares não estariam preocupadas com o fortalecimento de práticas de

treinamento, saúde e segurança dos empregados. A rentabilidade (ROA) também apresentou relação inversa com a prática de TSS.

A Tabela 9 apresenta os resultados do teste de hipóteses. Observa-se que apenas a hipótese H3 foi confirmada nos três modelos utilizados na pesquisa. A hipótese H4 foi confirmada em dois modelos (CB e DTD). Dessa forma, argumenta-se a partir dos resultados obtidos que há uma maior adoção de práticas de RSC voltada para os empregados em empresas estrangeiras (H3) e uma menor adoção em empresas estatais (H4).

Tabela 8
Estimativa de modelos referente a treinamento, saúde e segurança (TSS)

Variáveis	TSS		TSS		TSS		TSS		TSS	
Intercepto	42,2162	***	45,8425	***	42,6711	***	41,5411	***	42,3016	***
CPROP	0,0391	**								
FAM			-1,8817	**						
ESTR					2,5303	***				
EST							-0,9180			
INST									0,6144	
ROA	-0,1189	**	-0,1245	**	-0,1139	**	-0,1190	**	-0,1227	**
TAM	0,5538	**	0,5378	*	0,6349	**	0,7111	**	0,6583	**
LIQCOR	0,1119		0,121		0,1189		0,0822		0,0868	
Efeito fixo dos anos	Sim		Sim		Sim		Sim		Sim	
Efeito fixo dos setores	Sim		Sim		Sim		Sim		Sim	
N. obs.	575		575		575		575		575	
N. empr.	76		76		76		76		76	
Wald	218,95		218,18		220,78		211,75		211,47	
p-value	0,000		0,000		0,000		0,000		0,000	

Nota. ***, ** e * denotam significância estatística dos coeficientes em 1%, 5% e 10%, respectivamente.

Tabela 9
Hipóteses formuladas e os achados da pesquisa

Hipótese	Relação esperada	Modelo CB	Modelo DTD	Modelo TSS	Conclusão
H1	CPROP \Rightarrow RSC	Não significativa	Positivo	Positivo	Rejeitada em todos os modelos
H2	FAM \Rightarrow RSC	Não significativa	Não significativa	Negativo	Rejeitada em todos os modelos
H3	ESTR \Rightarrow RSC	Positivo	Positivo	Positivo	Confirmada em todos os modelos
H4	EST \Rightarrow RSC	Negativo	Negativo	Não significativa	Confirmada para CB e DTD
H5	INST \Rightarrow RSC	Não significativa	Não significativa	Não significativa	Rejeitada em todos os modelos

As demais hipóteses foram rejeitadas com base nas evidências encontradas. Para H1, se esperava uma influência negativa, e observou-se uma influência positiva da concentração de propriedade sobre DTD e TSS. No caso da H2, esperava-se que empresas com controladores ligados à família exercessem uma influência positiva, mas o que se observou foi uma ausência de significância para CB e DTD e uma influência negativa para TSS. Para H5, era esperada uma influência positiva do controle acionário institucional, mas não se observou significância estatística em nenhum dos modelos.

5 Discussão

Os resultados da pesquisa indicam associação positiva da concentração de propriedade e do controle acionário estrangeiro e a associação negativa dos controles acionários familiar e estatal com adoção de práticas de RSC voltadas aos empregados. Claramente, a pesquisa indica a necessidade de investigar as circunstâncias na qual

o controle acionário institucional pode afetar positiva ou negativamente as decisões sobre a adoção de práticas de RSC. Pode-se argumentar que o fato de a concentração de propriedade apresentar associação positiva com as práticas relacionadas com DTD e TSS e de não ter sido observada significância para CB revelam o uso instrumental da RSC voltada à melhoria do desempenho dos empregados. Uma explicação para os resultados da concentração de propriedade pode estar relacionada com a teoria da agência, especificamente os conflitos de agência. Nesse conflito, o acionista majoritário também cumpre o papel de agente, e tende a investir em RSC com o interesse em manter a sustentabilidade da empresa no longo prazo (Anderson & Reeb, 2003) e se esforça em manter a reputação da empresa como “socialmente responsável” à custa dos acionistas minoritários (Buchanan et al., 2018). Contudo, em mercados emergentes, existem evidências que a RSC afeta positivamente a participação de investidores minoritários e atenua a necessidade de auditorias externas (Zaman et al., 2020).

No caso das empresas com controle acionário estrangeiro, os resultados estão alinhados com Doh et al. (2015), que confirmam o engajamento das multinacionais em programas de RSC para sinalizar aos clientes, fornecedores e outras partes interessadas a imagem de uma empresa socialmente responsável, principalmente quando atuam em países em desenvolvimento caracterizados por vazios institucionais. Tomando por base modelos de regressão, Park e Ghauri (2015) identificaram que “consumidores”, “gerentes” e “empregados” têm efeito positivo e significativo sobre a adoção de práticas de RSC. Oh et al. (2011) estudaram 118 empresas coreanas e observaram que as melhores práticas de RSC eram desenvolvidas em empresas com controle acionário estrangeiro, representando a “ocidentalização” de empresas coreanas.

As empresas multinacionais estão sob pressão de partes interessadas para reduzir impactos ambientais, trabalhistas e comunitários. Paralelamente, estão expostas aos “holofotes da mídia internacional”, os quais têm o poder de afetar negativamente a reputação corporativa e o valor da marca. Uma atuação socialmente irresponsável pode dificultar o acesso ao capital, dificultar as relações empresa-sociedade e reduzir o desempenho e a motivação dos empregados (Gjølborg, 2009). Os achados de Abreu et al. (2015) reforçam os resultados desta pesquisa, quando afirmam que, no Brasil, as decisões de RSC são desencadeadas por considerações organizacionais e ganhos econômicos previstos. Empresas multinacionais têm mais recursos para implementar práticas de RSC ou detêm a experiência na implantação dessas práticas, em seus países de origem e no exterior. Em consonância com Mazboudi et al. (2020), os resultados indicam que, no Brasil, as empresas domésticas não parecem buscar legitimidade e benefícios financeiros por meio de atividades de RSC da mesma forma que as empresas multinacionais.

Estudos em países emergentes indicam que os controles acionários familiar e estatal podem catalisar práticas de RSC (Iatridis, 2013; Lau et al., 2016), ao passo que outros reportam efeitos negativos (Du et al., 2016; Zou et al., 2015). Os achados envolvendo a ausência de significância para as práticas CB e DTD e uma influência negativa em realizar investimentos em TSS parecem estar alinhados com as premissas da teoria da agência quando aplicados às empresas familiares, a qual sugere que os proprietários da família estão preocupados em acumular riqueza financeira e consideram investimentos em RSC como custos adicionais (Samara et al., 2018). Nossos resultados parecem estar em linha com as investigações de

Ghoul et al. (2016) sobre o impacto negativo do controle acionário familiar no desempenho em RSC em nove países do Leste asiático. No nível institucional, identificou que empresas familiares são menos propensas a investir em RSC em países com baixa liberdade de imprensa, mais conexões políticas e proteção mais fraca ao investidor.

Resultados obtidos nesta pesquisa confirmam a influência negativa do controle estatal na adoção de práticas relacionadas com CB e DTD. Vitoria et al. (2020) explicam que as empresas estatais brasileiras têm desempenho inferior ao de empresas privadas, com menores lucros e menor eficiência na utilização de recursos, e empregam um maior número de funcionários. Uma possível explicação para o decréscimo nas práticas diversidade, trabalho e direitos, identificados nos anos de 2017 e 2018, pode ser em decorrência da mudança das leis trabalhistas no Brasil, que trouxe maiores benefícios às empresas e uma precarização do trabalho (Galete, 2021; Guimarães & Silva, 2020). Segundo Krein (2018), houve modificações em elementos centrais da relação de emprego, como diversificação das formas de contratação e facilidade para demissão e alterações na jornada de trabalho, na remuneração e nas condições de trabalho, com destaque para mudanças que impactam a saúde e a segurança do empregado. Também ocorreram mudanças na regulamentação da representação coletiva dos trabalhadores e da negociação coletiva, limitações ao acesso à justiça do trabalho e dificuldade para o sistema de fiscalização de fraudes. Essas mudanças resultaram em uma maior agência do empregador em direção a uma redução de investimentos.

O tamanho influencia positivamente a adoção de práticas de RSC voltada aos empregados. Ariztía et al. (2014) confirmam que, no Brasil, as grandes empresas realizam programas de RSC, ao passo que as empresas de pequeno e médio porte ainda se veem lidando com questões de “sobrevivência econômica”. Um melhor desempenho financeiro, geralmente associado à disponibilidade de recursos, seria um fator determinante para implantações de práticas sociais corporativas (Baron et al., 2011; Husted & Salazar, 2006), mas, no estudo, a rentabilidade apresentou uma influência negativa para a prática de treinamento, saúde e segurança, e irrelevante para as demais práticas. Assim, a rentabilidade pode estar apresentando efeito positivo apenas para outras práticas de RSC nas dimensões de meio ambiente e comunidade.

6 Conclusão

Este trabalho teve como objetivo analisar como a estrutura de propriedade influencia a RSC, no tocante às práticas voltadas aos empregados no Brasil. Para tanto, foram analisadas empresas presentes na base de dados CSRHub, levando-se em conta os exercícios sociais do período de 2010 a 2018. Verificou-se uma alta concentração de propriedade nas empresas do estudo, evidenciando que a presença de acionistas controladores na administração da empresa pode favorecer o conflito de interesse entre os acionistas controladores e os minoritários e ocasionar distorções nas práticas de RSC da empresa relacionadas aos empregados. Em mercados com alta concentração de propriedade, acionistas minoritários estão sujeitos a problemas de expropriação em razão da fraca proteção institucional.

As respostas da empresa ao *stakeholder* “empregado” envolvem questões relacionadas com a compensação e benefícios, diversidade, trabalho e direitos, além de treinamento, saúde e segurança. O estudo identificou diferentes orientações estratégicas de RSC, de acordo com a concentração acionária e a identidade do acionista controlador. Empresas familiares e estatais não parecem motivadas a desenvolver práticas de RSC voltadas aos empregados, ao passo que empresas multinacionais assumem a importância dessas práticas. Empresas com controle acionário institucional não apresentam um comportamento claramente definido em termos de RSC. Essas diferentes abordagens parecem mostrar que o caminho para uma abordagem proativa de RSC no Brasil mostra-se “longo e tortuoso”, especialmente em virtude dos incipientes mecanismos de governança corporativa.

O estudo apresenta algumas limitações. As variáveis referentes às práticas de RSC aos empregados são baseadas em métricas e cálculos realizados pelo CSRHub e foram utilizados apenas das empresas listadas na B3, limitando a generalização do estudo. Indica-se a ampliação da amostra, considerando outras economias emergentes, como países da América Latina, para que se possa comparar o efeito do ambiente institucional nas práticas de RSC. Apesar dessas limitações, o estudo mostra que associações entre GC-RSC nos países emergentes devem ser vistas não apenas como um elemento estratégico de crescimento e equilíbrio de mercado, mas em uma perspectiva ética, capaz de promover o trabalho inclusivo e decente.

Referências

- ABEYSEKERA, A. P., & FERNANDO, C. S. (2020). Corporate social responsibility versus corporate shareholder responsibility: A family firm perspective. *Journal of Corporate Finance*, 61, 1-22. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jcorpfin.2018.05.003>.
- ABREU, M. C. S., FREITAS, A. R. P., & MELO, S. O. G. (2015). The role of foreign and local companies in shaping Brazilian positions on global sustainability: Empirical evidence from a survey research. *International Journal of Business Governance and Ethics*, 10(3-4), 305-323. <http://dx.doi.org/10.1504/IJBGE.2015.074346>.
- ABREU, M. C. S., SOARES, R. A., ROCHA, R. S., & BOAVENTURA, J. M. G. (2022). Saliency of multiple actors involved in formal and informal governance systems encouraging corporate social responsibility in an emerging market. *Competition and Change Journal*, 26(5), 603-628. <https://doi.org/10.1177/10245294211017255>.
- AGUILERA, R. V., & JACKSON, G. (2003). The cross-national diversity of corporate governance: Dimensions and determinants. *Academy of Management Review*, 28(3), 447-465. <http://dx.doi.org/10.5465/amr.2003.10196772>.
- ANDERSON, R. C., & REEB, D. M. (2003). Founding family ownership and firm performance: Evidence from the S&P 500. *The Journal of Finance*, 58(3), 1301-1328. <http://dx.doi.org/10.1111/1540-6261.00567>.
- ARDICHVILI, A. (2013). The role of HRD in CSR, sustainability, and ethics: A relational model. *Human Resource Development Review*, 12(4), 456-473. <http://dx.doi.org/10.1177/1534484313478421>.
- ARELLANO, M., & BOVER, O. (1990). La econometria de datos de panel. *Investigacion Economica*, 14(1), 3-45.
- ARIZTÍA, T., KLEINE, D., BRIGHTWELL, M. G. S. L., AGLONI, N., AFONSO, R., & BARTHOLO, R. (2014). Ethical consumption in Brazil and Chile: Institutional contexts and development trajectories. *Journal of Cleaner Production*, 63, 84-92. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jclepro.2013.04.040>.
- BARNEA, A., & RUBIN, A. (2010). Corporate social responsibility as a conflict between shareholders. *Journal of*

Business Ethics, 97(1), 71-86. <http://dx.doi.org/10.1007/s10551-010-0496-z>.

BARON, D. P., HARJOTO, M. A., & JO, H. (2011). The economics and politics of corporate social performance. *Business and Politics*, 13(2), 1-46. <http://dx.doi.org/10.2202/1469-3569.1374>.

BHATTACHARYA, C. B., SEN, S., & KORSCHUN, D. (2007). Corporate social responsibility as an internal marketing strategy. *Sloan Management Review*, 49(1), 1-29.

BOND, S. (2002). Dynamic panel data models: A guide to micro data methods and practice. *Portuguese Economic Journal*, 1(2), 141-162. <http://dx.doi.org/10.1007/s10258-002-0009-9>.

BRANCO, M. C., & RODRIGUES, L. I. (2006). Corporate social responsibility and resource-based perspectives. *Journal of Business Ethics*, 69(2), 111-132. <http://dx.doi.org/10.1007/s10551-006-9071-z>.

BRANDÃO, I., DIOGENES, A., & ABREU, M. C. S. (2017). Value allocation to stakeholder employees and its effect on the competitiveness of the banking sector. *RBGN-Revista Brasileira de Gestão de Negócios*, 19(64), 161-179. <http://dx.doi.org/10.7819/rbgn.v0i0.3199>.

BUCHANAN, B., CAO, C. X., & CHEN, C. (2018). Corporate social responsibility, firm value, and influential institutional ownership. *Journal of Corporate Finance*, 52, 73-95. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jcorpfin.2018.07.004>.

CABEZA-GARCÍA, L., SACRISTÁN-NAVARRO, M., & GÓMEZ-ANSÓN, S. (2017). Family involvement and corporate social responsibility disclosure. *Journal of Family Business Strategy*, 8(2), 109-122. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jfbs.2017.04.002>.

CARVALHAL-DA-SILVA, A. L. (2004). Governança corporativa, valor, alavancagem e política de dividendos das empresas brasileiras. *Revista ADM*, 39(4), 348-361.

CHEN, Y., TIAN, G. G., & YAO, D. T. (2019). Do multiple large shareholders reduce agency problems in state-controlled listed firms? Evidence from China. *Pacific-Basin Finance Journal*, 57, 1-21. <http://dx.doi.org/10.1016/j.pacfin.2019.05.004>.

CHEN, T., DONG, H., & LIN, C. (2020). Institutional shareholders and corporate social responsibility. *Journal of Financial Economics*, 135(2), 483-504. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jfineco.2019.06.007>.

CLAESSENS, S., & YURTOGLU, B. B. (2013). Corporate governance in emerging markets: A survey. *Emerging Markets Review*, 15, 1-33. <http://dx.doi.org/10.1016/j.ememar.2012.03.002>.

CRISÓSTOMO, V. L., & FREIRE, F. S. (2015). The influence of ownership concentration on firm resource allocations to employee relations, external social actions, and environmental action. *Revista Brasileira de Gestão de Negócios*, 17(55), 987-1006. <http://dx.doi.org/10.7819/rbgn.v17i55.2026>.

CROPANZANO, R., BOWEN, D. E., & GILLILAND, S. W. (2007). The management of organizational justice. *The Academy of Management Perspectives*, 21(4), 34-48. <http://dx.doi.org/10.5465/amp.2007.27895338>.

DAHLIN, P., EKMAN, P., RÖNDELL, J., & PESÄMAA, O. (2020). Exploring the business logic behind CSR certifications. *Journal of Business Research*, 112, 521-530. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.11.046>.

DAM, L., & SCHOLTENS, B. (2013). Ownership concentration and CSR policy of European multinational enterprises. *Journal of Business Ethics*, 118(1), 117-126. <http://dx.doi.org/10.1007/s10551-012-1574-1>.

DAMI, A. B. T., ROGERS, P., & RIBEIRO, K. C. S. (2007). Estrutura de propriedade no Brasil: Evidências empíricas no grau de concentração acionária. *Contextus - Revista Contemporânea de Economia e Gestão*, 5(2), 21-30.

DAVIES, I. A., & CRANE, A. (2010). Corporate social responsibility in small-and medium-size enterprises: Investigating employee engagement in fair trade companies. *Business Ethics*, 19(2), 126-139. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1467-8608.2010.01586.x>.

DOH, J. P., LITTELL, B., & QUIGLEY, N. R. (2015). CSR and sustainability in emerging markets: Societal, institutional, and organizational influences. *Organizational Dynamics*, 44(2), 112-120. <http://dx.doi.org/10.1016/j.orgdyn.2015.02.005>.

- DU, X. Q., PEI, H. M., DU, Y. I., & ZENG, Q. (2016). Media coverage: Family ownership, and corporate philanthropic giving: Evidence from China. *Journal of Management & Organization*, 22(2), 224-253. <http://dx.doi.org/10.1017/jmo.2015.28>.
- DUCASSY, I., & MONTANDRAU, S. (2015). Corporate social performance, ownership structure, and corporate governance in France. *Research in International Business and Finance*, 34, 383-396. <http://dx.doi.org/10.1016/j.ribaf.2015.02.002>.
- EL AKREMI, A., GOND, J. P., SWAEN, V., DE ROECK, K., & IGALENS, J. (2018). How do employees perceive corporate responsibility? Development and validation of a multidimensional corporate stakeholder responsibility scale. *Journal of Management*, 44(2), 619-657. <http://dx.doi.org/10.1177/0149206315569311>.
- FOLGER, R., CROPANZANO, R., & GOLDMAN, B. (2005). What is the relationship between justice and morality. In J. Greenberg & J. A. Colquitt (Eds.), *Handbook of organizational justice* (pp. 215-245). Mahwah: Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- GALEMA, R., PLANTINGA, A., & SCHOLTENS, B. (2008). The stocks at stake: Return and risk in socially responsible investment. *Journal of Banking & Finance*, 32(12), 2646-2654. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jbankfin.2008.06.002>.
- GALETE, R. A. (2021). Mercado de trabalho, emprego e renda pós reforma trabalhista de 2017. *Economic Review*, 29(3), 13-28.
- GARANINA, T., & ARAY, Y. (2021). Enhancing CSR disclosure through foreign ownership, foreign board members, and cross-listing: Does it work in Russian context? *Emerging Markets Review*, 46, 1-16. <http://dx.doi.org/10.1016/j.ememar.2020.100754>.
- GARCIA-CASTRO, R., & AGUILERA, R. V. (2014). Family involvement in business and financial performance: A set-theoretic cross-national inquiry. *Journal of Family Business Strategy*, 5(1), 85-96. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jfbs.2014.01.006>.
- GARCÍA-SÁNCHEZ, I. M., GALLEGO-ÁLVAREZ, I., & ZAFRA-GÓMEZ, J. (2021). Do independent, female and specialist directors promote eco-innovation and eco-design in agri-food firms? *Business Strategy and the Environment*, 30(2), 1136-1152. <http://dx.doi.org/10.1002/bse.2676>.
- GHOUL, S. E., GUEDHAMI, O., WANG, H., & KWOK, C. C. Y. (2016). Family control and corporate social responsibility. *Journal of Banking & Finance*, 73, 131-146. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jbankfin.2016.08.008>.
- GJØLBERG, M. (2009). The origin of corporate social responsibility: Global forces or national legacies? *Socio-economic Review*, 7(4), 605-637. <http://dx.doi.org/10.1093/ser/mwp017>.
- GLANFIELD, K., SAUNDERS, J., EVANSCHITZKY, H., & RUDD, J. M. (2017). Corporate identity at the stakeholder group level. *International Studies of Management & Organization*, 47(2), 135-158. <http://dx.doi.org/10.1080/00208825.2017.1256164>.
- GLOSSNER, S. (2019). Investor horizons, long-term blockholders, and corporate social responsibility. *Journal of Banking & Finance*, 103, 78-97. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jbankfin.2019.03.020>.
- GOLDMAN, E., & STROBL, G. (2013). Large shareholder trading and the complexity of corporate investments. *Journal of Financial Intermediation*, 22(1), 106-122. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jfi.2011.04.001>.
- GÓMEZ-MEJÍA, L. R., HAYNES, K. T., NÚÑEZ-NICKEL, M., JACOBSON, K. J., & MOYANO-FUENTES, J. (2007). Socioemotional wealth and business risks in family-controlled firms: Evidence from Spanish olive oil mills. *Administrative Science Quarterly*, 52(1), 106-137. <http://dx.doi.org/10.2189/asqu.52.1.106>.
- GÓMEZ-MEJÍA, L. R., LARRAZA-KINTANA, M., MOYANO-FUENTES, J., & FIRFIRAY, S. (2018). Managerial family ties and employee risk bearing in family firms: Evidence from Spanish car dealers. *Human Resource Management*, 57(5), 993-1007. <http://dx.doi.org/10.1002/hrm.21829>.
- GRAVES, S. B., & WADDOCK, S. A. (1994). Institutional owners and corporate social performance. *Academy of Management Journal*, 37(4), 1034-1046.

- GREENWOOD, M. (2013). Ethical analyses of HRM: A review and research agenda. *Journal of Business Ethics*, 114(2), 355-366. <http://dx.doi.org/10.1007/s10551-012-1354-y>.
- GROSSMAN, W. (2010). The influence of board monitoring, executive incentives, and corporate strategy on employment stability. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 22(1), 45-64. <http://dx.doi.org/10.1007/s10672-009-9101-y>.
- GUENSTER, N., BAUER, R., DERWALL, J., & KOEDIJK, K. (2011). The economic value of corporate eco-efficiency. *European Financial Management*, 17(4), 679-704. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1468-036X.2009.00532.x>.
- GUIMARÃES Jr., S. D., & SILVA, E. B. (2020). A 'Reforma' trabalhista brasileira em questão: Reflexões contemporâneas em contexto de precarização social do trabalho. *Farol - Revista de Estudos Organizacionais e Sociedade*, 7(18), 117-163.
- HANSEN, S. D., DUNFORD, B. B., BOSS, A. D., BOSS, R. W., & ANGERMEIER, I. (2011). Corporate social responsibility and the benefits of employee trust: A cross-disciplinary perspective. *Journal of Business Ethics*, 102(1), 29-45. <http://dx.doi.org/10.1007/s10551-011-0903-0>.
- HUSTED, B. W., & SALAZAR, J. J. (2006). Taking Friedman seriously: Maximizing profits and social performance. *Journal of Management Studies*, 43(1), 75-91. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1467-6486.2006.00583.x>.
- IATRIDIS, G. E. (2013). Environmental disclosure quality: Evidence on environmental performance, corporate governance and value relevance. *Emerging Markets Review*, 14, 55-75. <http://dx.doi.org/10.1016/j.ememar.2012.11.003>.
- JAMALI, D. R., EL DIRANI, A. M., & HARWOOD, I. A. (2015). Exploring human resource management roles in corporate social responsibility: The CSR-HRM co-creation model. *Business Ethics (Oxford, England)*, 24(2), 125-143. <http://dx.doi.org/10.1111/beer.12085>.
- JAMALI, D., & MIRSHAK, R. (2007). Corporate social responsibility (CSR): Theory and practice in a developing country context. *Journal of Business Ethics*, 72(3), 243-262. <http://dx.doi.org/10.1007/s10551-006-9168-4>.
- JOHN, A., QADEER, F., SHAHZADI, G., & JIA, F. (2019). Getting paid to be good: How and when employees respond to corporate social responsibility? *Journal of Cleaner Production*, 215, 784-795. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jclepro.2019.01.074>.
- KHAN, A., MUTTAKIN, M. B., & SIDDIQUI, J. (2013). Corporate governance and corporate social responsibility disclosures: Evidence from an emerging economy. *Journal of Business Ethics*, 114(2), 207-223. <http://dx.doi.org/10.1007/s10551-012-1336-0>.
- KHAN, F. U., ZHANG, J., USMAN, M., BADULESCU, A., & SIAL, M. S. (2019). Ownership reduction in state-owned enterprises and corporate social responsibility: Perspective from secondary privatization in China. *Sustainability*, 11(4), 1008. <http://dx.doi.org/10.3390/su11041008>.
- KIM, H. D., KIM, T., KIM, Y., & PARK, K. (2019). Do long-term institutional investors promote corporate social responsibility activities? *Journal of Banking & Finance*, 101, 256-269. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jbankfin.2018.11.015>.
- KREIN, J. D. (2018). O desmonte dos direitos, as novas configurações do trabalho e o esvaziamento da ação coletiva: Consequências da reforma trabalhista. *Tempo Social*, 30(1), 77-104. <http://dx.doi.org/10.11606/0103-2070.ts.2018.138082>.
- LAU, C. M., LU, Y., & LIANG, Q. (2016). Corporate social responsibility in China: A corporate governance approach. *Journal of Business Ethics*, 136(1), 73-87. <http://dx.doi.org/10.1007/s10551-014-2513-0>.
- LIN, L., HUNG, P. H., CHOU, D. W., & LAI, C. W. (2019). Financial performance and corporate social responsibility: Empirical evidence from Taiwan. *Asia Pacific Management Review*, 24(1), 61-71. <http://dx.doi.org/10.1016/j.apmr.2018.07.001>.
- MAZBOUDI, M., SIDANI, Y. M., & AL ARISS, A. (2020). Harmonization of firm CSR policies across national contexts: Evidence from Brazil & Sweden. *International*

- Business Review*, 29(5), 1-11. <http://dx.doi.org/10.1016/j.ibusrev.2020.101711>.
- MCWILLIAMS, A., SIEGEL, D. S., & WRIGHT, P. M. (2006). Corporate social responsibility: Strategic implications. *Journal of Management Studies*, 43(1), 1-18. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1467-6486.2006.00580.x>.
- MIRANDA, R. A., & AMARAL, H. F. (2011). Governança corporativa e gestão socialmente responsável em empresas estatais. *Revista de Administração Pública*, 45(4), 1069-1094. <http://dx.doi.org/10.1590/S0034-76122011000400008>.
- MUTTAKIN, M. B., & SUBRAMANIAM, N. (2015). Firm ownership and board characteristics: Do they matter for corporate social responsibility disclosure of Indian companies? *Sustainability Accounting, Management and Policy Journal*, 6(2), 138-165.
- NGUYEN, N. H., PHAN, H. V., & LEE, E. (2020). Shareholder litigation rights and capital structure decisions. *Journal of Corporate Finance*, 62, 1-19. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jcorpfin.2020.101601>.
- OH, W. Y., CHANG, Y. K., & MARTYNOV, A. (2011). The effect of ownership structure on corporate social responsibility: Empirical evidence from Korea. *Journal of Business Ethics*, 104(2), 283-297. <http://dx.doi.org/10.1007/s10551-011-0912-z>.
- PAEK, S., XIAO, Q., LEE, S., & SONG, H. (2013). Does managerial ownership affect different corporate social responsibility dimensions? An empirical examination of US publicly traded hospitality firms. *International Journal of Hospitality Management*, 34, 423-433. <http://dx.doi.org/10.1016/j.ijhm.2012.12.004>.
- PARK, B. I., & GHAURI, P. N. (2015). Determinants influencing CSR practices in small and medium sized MNE subsidiaries: A stakeholder perspective. *Journal of World Business*, 50(1), 192-204. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jwb.2014.04.007>.
- PARKES, C., & DAVIS, A. J. (2013). Ethics and social responsibility—do HR professionals have the ‘courage to challenge’ or are they set to be permanent ‘bystanders’?. *International Journal of Human Resource Management*, 24(12), 2411-2434. <http://dx.doi.org/10.1080/09585192.2013.781437>.
- PETERSEN, H. L., & VREDENBURG, H. (2009). Morals or economics? Institutional investor preferences for corporate social responsibility. *Journal of Business Ethics*, 90(1), 1-14. <http://dx.doi.org/10.1007/s10551-009-0030-3>.
- QA'DAN, M. B. A., & SUWAIDAN, M. S. (2019). Board composition, ownership structure and corporate social responsibility disclosure: The case of Jordan. *Social Responsibility Journal*, 15(1), 28-46. <http://dx.doi.org/10.1108/SRJ-11-2017-0225>.
- RETTAB, B., BRIK, A. B., & MELLAHI, K. (2009). A study of management perceptions of the impact of corporate social responsibility on organisational performance in emerging economies: The case of Dubai. *Journal of Business Ethics*, 89(3), 371-390. <http://dx.doi.org/10.1007/s10551-008-0005-9>.
- RODRÍGUEZ BOLÍVAR, M. P., GARDE SÁNCHEZ, R., & LÓPEZ HERNÁNDEZ, A. M. (2015). Managers as drivers of CSR in state-owned enterprises. *Journal of Environmental Planning and Management*, 58(5), 777-801. <http://dx.doi.org/10.1080/09640568.2014.892478>.
- RUPP, D. E., GANAPATHI, J., AGUILERA, R. V., & WILLIAMS, C. A. (2006). Employee reactions to corporate social responsibility: An organizational justice framework. *Journal of Organizational Behavior*, 27(4), 537-543. <http://dx.doi.org/10.1002/job.380>.
- SAMARA, G., & BERBEGAL-MIRABENT, J. (2018). Independent directors and family firm performance: Does one size fit all? *The International Entrepreneurship and Management Journal*, 14(1), 149-172. <http://dx.doi.org/10.1007/s11365-017-0455-6>.
- SAMARA, G., JAMALI, D., SIERRA, V., & PARADA, M. J. (2018). Who are the best performers? The environmental social performance of Family firms. *Journal of Family Business Strategy*, 9(1), 33-43. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jfbs.2017.11.004>.
- SEN, S., & BHATTACHARYA, C. B. (2001). Does doing good always lead to doing better? Consumer reactions to corporate social responsibility. *Journal of Marketing Research*, 38(2), 225-243. <http://dx.doi.org/10.1509/jmkr.38.2.225.18838>.

Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas – Sebrae. (2022). *Guia completo sobre a gestão de empresas familiares*. <https://www.sebrae.com.br/Sebrae/Portal%20Sebrae/Arquivos/Guia%20sobre%20gesta%CC%83o%20de%20empresas%20familiares.pdf>

SHLEIFER, A., & VISHNY, R. W. (1997). A survey of corporate governance. *The Journal of Finance*, 52(2), 737-783. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1540-6261.1997.tb04820.x>.

SIEGEL, D. S., & VITALIANO, D. F. (2007). An empirical analysis of the strategic use of corporate social responsibility. *Journal of Economics & Management Strategy*, 16(3), 773-792. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1530-9134.2007.00157.x>.

SRINIVASAN, V., & ARORA, B. (2015). Examining HRM and CSR linkages in the context of emerging economies: The Indian experience. In F. Horwitz & P. Budhwar (Eds.), *Handbook of human resource management in emerging markets*. Cheltenham: Edward Elgar Publishing. <http://dx.doi.org/10.4337/9781781955017.00030>.

VITORIA, R., BRESSAN, A. A., & IQUIAPAZA, R. A. (2020). As empresas estatais necessitam de um fator de prêmio de risco? *BBR. Brazilian Business Review*, 17(5), 488-505. <http://dx.doi.org/10.15728/bbr.2020.17.5.1>.

VOEGLIN, C., & GREENWOOD, M. (2016). Corporate social responsibility and human resource management: A systematic review and conceptual analysis. *Human Resource Management Review*, 26(3), 181-197. <http://dx.doi.org/10.1016/j.hrmr.2015.12.003>.

WILCOX, T. (2006). Human resource development as an element of corporate social responsibility. *Asia Pacific*

Journal of Human Resources, 44(2), 184-196. <http://dx.doi.org/10.1177/10384111060066395>.

WOOLDRIDGE, J. M. (2002). *Econometric analysis of cross section and panel data*. Massachusetts: MIT Press.

YOUSSEF, K. B., LEICHT, T., PELLICELLI, M., & KITCHEN, P. J. (2018). The importance of corporate social responsibility (CSR) for branding and business success in small and medium-sized enterprises (SME) in a business-to-distributor (B2D) context. *Journal of Strategic Marketing*, 26(8), 723-739. <http://dx.doi.org/10.1080/0965254X.2017.1384038>.

ZAID, M. A., WANG, M., & ABUHIJLEH, S. T. (2019). The effect of corporate governance practices on corporate social responsibility disclosure. *Journal of Global Responsibility*, 10(2), 134-160. <http://dx.doi.org/10.1108/JGR-10-2018-0053>.

ZAMAN, R., JAIN, T., SAMARA, G., & JAMALI, D. (2022). Corporate governance meets corporate social responsibility: Mapping the interface. *Business & Society*, 61(3), 690-752. <http://dx.doi.org/10.1177/0007650320973415>.

ZAMAN, R., NADEEM, M., & CARVAJAL, M. (2020). Corporate governance and corporate social responsibility synergies: Evidence from New Zealand. *Meditari Accountancy Research*, 29(1), 135-160. <http://dx.doi.org/10.1108/MEDAR-12-2019-0649>.

ZOU, H., ZENG, S., XIE, L., & ZENG, R. (2015). Are top executives rewarded for environmental performance? The role of the board of directors in the context of China. *Human and Ecological Risk Assessment*, 21(6), 1542-1565. <http://dx.doi.org/10.1080/10807039.2014.958943>.

Material Suplementar

Pinheiro, Bruno Goes; Soares, Romulo Alves; Abreu, Mônica Cavalcanti Sá de, 2022, "Supplementary Data - Explorando o Papel da Estrutura de Propriedade nas Decisões sobre Práticas de Responsabilidade Social Corporativa Voltadas aos Empregados", <https://doi.org/10.7910/DVN/UCB9PT>, Harvard Dataverse, V1.

Agências de fomento:

Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico – CNPq, #422158/2022-6; #309658/2021-7; Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – CAPES, Bolsa de Estudos.

Ciência aberta:

Pinheiro, Bruno Goes; Soares, Romulo Alves; Abreu, Mônica Cavalcanti Sá de, 2022, "Supplementary Data - Explorando o Papel da Estrutura de Propriedade nas Decisões sobre Práticas de Responsabilidade Social Corporativa Voltadas aos Empregados", <https://doi.org/10.7910/DVN/UCB9PT>, Harvard Dataverse, V1.

Conflito de interesse:

Os autores não possuem conflito de interesse a declarar.

Copyrights:

A RBGN detém os direitos autorais deste conteúdo publicado.

Análise de plágio:

A RBGN realiza análise de plágio em todos seus artigos no momento da submissão e após a aprovação do manuscrito por meio da ferramenta iThenticate.

Autores:

1. Bruno Goes Pinheiro, Doutorando, Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, Brasil.

E-mail: brunogoesp@gmail.com.

2. Romulo Alves Soares, Doutor, Universidade de Fortaleza, Fortaleza, Brasil.

E-mail: romulosoares@unifor.br.

3. Mônica Cavalcanti Sá de Abreu, Doutora, Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, Brasil.

E-mail: mabreu@ufc.br.

Contribuição dos autores:

1º autor: Definição do problema de pesquisa; Desenvolvimento das hipóteses ou questões de pesquisa (trabalhos empíricos); Desenvolvimento das proposições teóricas (ensaios teóricos); Fundamentação teórica/Revisão de literatura; Definição dos procedimentos metodológicos; Coleta de dados; Análise estatística; Análise e interpretação dos dados; Redação do manuscrito.

2º autor: Definição do problema de pesquisa; Desenvolvimento das hipóteses ou questões de pesquisa (trabalhos empíricos); Desenvolvimento das proposições teóricas (ensaios teóricos); Fundamentação teórica/Revisão de literatura; Definição dos procedimentos metodológicos; Coleta de dados; Análise estatística; Análise e interpretação dos dados; Redação do manuscrito.

3º autor: Definição do problema de pesquisa; Desenvolvimento das hipóteses ou questões de pesquisa (trabalhos empíricos); Desenvolvimento das proposições teóricas (ensaios teóricos); Fundamentação teórica/Revisão de literatura; Análise e interpretação dos dados; Revisão crítica do manuscrito; Redação do manuscrito.