

Divulgação de Práticas de Direitos Humanos: Uma Análise das Empresas Brasileiras

VICTOR DANIEL VASCONCELOS

UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ (UFC)

SARAH DE SOUSA MARTINS

UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ (UFC)

Agradecimento à órgão de fomento:

O presente trabalho foi realizado com apoio da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - Brasil (CAPES) e Fundação Cearense de Apoio ao Desenvolvimento Científico e Tecnológico (FUNCAP).

Divulgação de Práticas de Direitos Humanos: Uma Análise das Empresas Brasileiras

1. INTRODUÇÃO

As expectativas da sociedade aumentaram em relação aos negócios, existindo uma tendência de debater temas, como responsabilidade social corporativa, desenvolvimento sustentável ou direitos humanos (Giuliani, 2016; Kolk, 2016). Com isso, espera-se que empresas com uma grande quantidade de recursos contribuam para o bem-estar da sociedade, unindo-se aos governos para abordar questões sociais, como os direitos humanos (Hess, 2019; McWilliams, 2015; Puncheva-Michelotti, Michelotti, & Gahan, 2010).

Direitos humanos são concebidos como direitos fundamentais inalienáveis aos quais indivíduos são inerentemente intitulados simplesmente em virtude de ser uma pessoa independentemente da nacionalidade, local de residência, sexo, origem nacional, cor, religião, idioma ou qualquer outra (Baskentli, Sen, Du, & Bhattacharya, 2019; Giuliani, 2016).

A teoria dos stakeholders menciona que as empresas devem considerar as reivindicações e interesses de todas as suas partes interessadas, mesmo as que não possuem participação acionária (Chiu & Wang, 2015; Greller & Valentine, 2019; Orzes et al., 2018). As empresas precisam legitimar seu papel na sociedade e uma forma de fazer isso é atendendo as necessidades de suas partes interessadas (Romero, Ruiz, & Fernandez-Feijoo, 2019).

De acordo com a teoria dos stakeholders, empresas podem divulgar informações devido a pressões externas de suas diversas partes interessadas (Chen, Feldmann, & Tang, 2015; Islam, Haque, & Roberts, 2017; Romero et al., 2019). Stakeholders esperam que as empresas os informem sobre suas atividades, abrangendo questões como: direitos humanos, meio ambiente e responsabilidade pelo produto (Javaid Lone, Ali, & Khan, 2016).

Estudos anteriores tratam da divulgação de aspectos de direitos humanos (Cahaya & Hervina, 2019; Colaço & Simão, 2018; Giuliani, 2016). Carvana e Hervina (2019) analisou as divulgações de direitos humanos das empresas listadas na bolsa de valores da Indonésia, 75 empresas no período de 2012 são analisadas, como resultados mostrou-se que o tamanho do conselho e da empresa influencia positivamente nas divulgações de aspectos de direitos humanos. Colaço e Simão (2018) analisou quais temas de RSC são mais divulgados pelas empresas, a partir de uma amostra de 37 empresas do setor florestal da Ásia e África, entre outros resultados, verificou a quase ausência de divulgação de aspectos de direitos humanos. Giuliani (2016) estudou a capacidade de empresas de países em desenvolvimento de cumprir políticas e códigos de conduta de RSC, em especial direitos humanos, como resultados constatou-se que práticas impostas indiscriminadamente por compradores globais devem ser diferenciadas de reais práticas de direitos humanos das empresas.

O estudo utiliza a teoria dos stakeholders, considerando que os stakeholders são fatores fundamentais na implementação das decisões das empresas, incluindo a divulgação de direitos humanos (Derakhshan, Turner, & Mancini, 2019) e busca responder a seguinte questão de pesquisa: Em que extensão, fatores, como tamanho, rentabilidade e níveis diferenciados de governança corporativa influenciam a divulgação de direitos humanos?

Para tanto, o artigo apresenta como objetivo geral analisar os fatores determinantes na divulgação dos aspectos de direitos humanos. Como objetivos específicos colocam-se: identificar a influência do tamanho da empresa na divulgação de aspectos de direitos humanos, verificar o efeito da rentabilidade na divulgação de questões ligadas a direitos humanos, analisar a influência da idade da empresa em aspectos da divulgação de direitos humanos e observar a influência de níveis diferenciados de governança corporativa em pontos de direitos humanos.

O estudo contribui para literatura no sentido de examinar quantitativamente aspectos da divulgação de direitos humanos, posteriormente, analisa questões de direitos humanos no Brasil, um país com problemas sociais complexos e, como contribuição gerencial, auxilia os

gestores na tomada de decisões sobre aspectos de direitos humanos, ajudando a gerar impactos nas práticas de direitos humanos das empresas brasileiras.

O restante desta pesquisa está estruturado da seguinte maneira: a seção 2 aborda o tema de direitos humanos e teoria dos stakeholders, a seção 3 descreve a metodologia empregada no estudo, a seção 4 apresenta e discute os resultados encontrados e a seção 5 conclui o artigo.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 Direitos humanos

O desenvolvimento dos direitos humanos tem uma longa história institucional (Christ, Rao, & Burritt, 2019). A Declaração Universal sobre Direitos Humanos, realizada pela ONU, em 1948, serviu como base para o desenvolvimento dos direitos humanos, como direitos inerentes a todos os seres humanos, qualquer que seja sua raça, sexo, cor ou religião (Giuliani, 2016; Gupta, Pouw, & Ros-Tonen, 2015; Islam et al., 2017).

Em 1999, as Organizações das Nações Unidas (ONU) introduziram o Pacto Global, com o objetivo de garantir o desenvolvimento sustentável e o bem comum, levando até as organizações códigos de condutas para o respeito corporativo pelos direitos humanos (Crisis, 2019; Ruggie, 2007; Scherer, Rasche, Palazzo, & Spicer, 2016; Wang, Tong, Takeuchi, & George, 2016). *The Global Sullivan Principles* também criado em 1999 e a certificação SA8000 para credenciamento de responsabilidade social também é baseada em direitos humanos e trabalhistas (Garriga & Melé, 2004).

Os princípios orientadores da ONU sobre empresas e direitos humanos, elaborados em 2011, permitiram que as empresas entendessem suas responsabilidades na questão de direitos humanos (Hess, 2019; Owen & Kemp, 2013). Estes, abrangem liberdades, como a de fala, pensamento e associação, cujo respeito pressupõe a não interferência de um ator poderoso e também aspectos socioeconômicos, por exemplo, acesso a alimentação, educação, serviço de saúde e direitos no trabalho (K Buhmann, Jonsson, & Fisker, 2018).

Os direitos humanos são definidos como direitos fundamentais inalienáveis aos quais uma pessoa tem simplesmente pelo fato de ela constituir-se um ser humano (Wettstein, Giuliani, Santangelo, & Stahl, 2019). Podem ser vistos, como derivados da dignidade inerente à pessoa humana (K Buhmann et al., 2018). O respeito pelos direitos humanos deve estar disponível para todas as pessoas independente de quem elas são e onde estão (Scherer et al., 2016).

Em 2003, foi divulgado um estudo pela organização não-governamental (ONG) *Human Rights Watch* da cumplicidade da violação de direitos humanos pelas empresas petrolíferas no Sudão (Watts, 2005). A Apple, uma das mais corporações do mundo, em 2006, desfrutava de uma ascensão nos seus negócios quando cresceram evidências de desrespeito a práticas trabalhistas e direitos humanos em sua cadeia de suprimento na China, levando a empresa impor padrões mais altos de segurança trabalhista em seus fornecedores (Clarke & Boersma, 2017).

Existem empresas que operam mesmo quando sua licença social é questionada em escala global, com situações de flagrantes violações de direitos humanos (Owen & Kemp, 2013). Em algumas situações, como no caso do colapso da fábrica têxtil Rana Plaza em Bangladesh, violações de direitos humanos podem ser consideradas como problemas perversos, que são problemas persistentes, sem explicação, onde não se tem um culpado definido, podendo ser os operadores de fábricas, o governo local, varejistas multinacionais, consumidores ocidentais ou até a comunidade internacional por não ter intervir (Reinecke & Ansari, 2016).

É importante lembrar que adoção por parte das empresas de políticas de RSC, muitas vezes colocadas indiscriminadamente, deve ser diferenciada das reais práticas de direitos humanos das empresas (Karin Buhmann & Wettstein, 2017; Giuliani, 2016; Ramasastry, 2015).

É amplamente aceito que a filantropia corporativa não libera as empresas de suas responsabilidades por práticas de direitos humanos (Owen & Kemp, 2013)

Na RSC, as empresas são encorajadas a se engajar em atividades abrangentes, desde a filantropia corporativa, até a prestação de ajuda quando os governos falham em agir, sendo uma estratégia utilizadas pelas empresas, enquanto práticas de direitos humanos surgem na busca para prevenir ou mitigar os impactos adversos da atividade empresarial sobre indivíduos e comunidades ao cumprir aspectos de direitos humanos (Ramasastry, 2015).

Em uma perspectiva de gerações, desastres ambientais também podem ser colocados como casos de violações dos direitos humanos, como no caso da Monsanto que é uma história de danos ambientais que provocou sofrimento humano (Schrempf-Stirling, Palazzo, & Phillips, 2015). Nesse sentido, espera-se que grandes companhias ajam com responsabilidade em relação ao meio ambiente e promovam os direitos humanos (McWilliams, 2015).

Atividades comerciais transacionais podem causar muitos problemas, como condições inseguras de trabalho, relações precárias de emprego e violações de direitos humanos, em locais das empresas em todo o mundo e também de terceiros na cadeia de fornecimentos (Pisani, Kourula, Kolk, & Meijer, 2017; Voegtlin & Greenwood, 2016).

A divulgação rotineira de aspectos sociais pode fazer com que as empresas integrem questões de direitos humanos em seus procedimentos operacionais, de forma sistemática (Reinecke & Ansari, 2016). Os governos esperam que a transparência funcione como mecanismo importante para encorajar as corporações a cumprir sua responsabilidade de respeitar os direitos humanos onde quer que operem (Hess, 2019)

Espera-se a divulgação de práticas de direitos humanos pelas empresas por parte de suas diversas partes interessadas, sendo comunicadas por meio de relatórios anuais (Cahaya & Hervina, 2019; Chiu & Wang, 2015; Epstein & Buhovac, 2014). Desse modo, espera-se que no contexto da teoria dos stakeholders, as empresas tentem divulgar mais aspectos de direitos humanos em seus relatórios de sustentabilidade.

2.2 Teoria dos Stakeholders

Existe uma crescente atenção da comunidade acadêmica à teoria dos stakeholders devido a sua relevância estratégica e o potencial gerenciamento para as partes interessadas (Tantalo & Priem, 2016). A teoria dos stakeholders menciona que existe um amplo conjunto de responsabilidades sociais nos negócios (Khojastehpour & Shams, 2019). Empresas podem ver suas partes interessadas como um ambiente que deve ser gerenciado para garantir receitas e lucros, possibilitando retorno aos acionistas (Kolsi & Attayah, 2018).

Stakeholders são definidos como qualquer grupo ou indivíduo que possa afetar ou ser afetado pela realização dos objetivos da empresa (Freeman, 1984). As múltiplas partes interessadas da empresa fornecem recursos e influenciam sua eficiência e impactos (Donaldson & Preston, 1995).

Para as empresas terem sucesso operacional precisam ter um relacionamento sólido com suas partes interessadas internas e externas (Freudenreich, Lüdeke-Freund, & Schaltegger, 2019; Lok, Cheng, Bergstrom, & Rhodes, 2014). Nas organizações, atividades que atendam os interesses das diversas partes interessadas possibilitam uma maior interação entre os stakeholders, permitindo a empresa ter um melhor desempenho organizacional (Freeman, Wicks, & Parmar, 2004).

Ao realizar suas atividades as empresas devem atender as expectativas de seus mais diversos stakeholders, tais como acionistas, governos e fornecedores escolhendo a melhor estratégia para lidar com a demanda de todos esses grupos (Arena, Azzone, & Mapelli, 2019; Campos & Grangel, 2018). Nessa perspectiva as empresas adotam uma estratégia racional e pragmática nas expectativas das suas mais diversas partes interessadas na tentativa de manter

um pacto social com a sociedade (Oyewumi, Ogunmeru, & Oboh, 2018; Raj, Kuznetsov, Arun, & Kuznetsova, 2019).

A teoria do stakeholder sugere que a empresa é formada por umnexo de atores (Cao, Schniederjans, Gu, & Schniederjans, 2019). As partes interessadas da empresa podem ser qualquer pessoa da rede de relacionamento da organização, por esse motivo as organizações precisam estar cientes de todos os que são afetados por suas ações (Chiang, Wachtel, & Zhou, 2019; Greller & Valentine, 2019). Desse modo, a teoria dos stakeholders pode ser aplicada para todas organizações, em geral (Valentinov, Roth, & Will, 2019).

HIPÓTESES

Existe um aumento na pesquisa sobre o impacto do tamanho na empresa em atividades de socioambientais (Nyuur, Ofori, & Amponsah, 2019). A divulgação de informações socioambientais pode ser influenciada pelo tamanho da empresa, através do seu status financeiro (Wigren & Blombäck, 2009).

Empresas de menor tamanho têm recursos limitados ou inadequados o que podem inviabilizar o seu envolvimento em atividades socioambientais (Udayasankar, 2008). Empresas maiores têm recursos suficientes para se engajar em atividades socialmente responsáveis, além disso apresentam mais visibilidade e maior pressão dos grupos de stakeholders (Li, Luo, Wang, & Wu, 2013). Além disso espera-se uma maior divulgação socioambiental de empresas maiores para reduzir problemas de agência, ganhar apoio público e atrair investidores (Al-Gamrh & Al-Dhamari, 2016)

Assim, espera-se que empresas de maior porte divulguem mais informações de aspectos de direitos humanos, com isso formula-se a seguinte hipótese:

H1: O tamanho da empresa influencia positivamente na divulgação de aspectos de direitos humanos.

Rentabilidade é um importante fator que sido frequentemente utilizado na literatura para explicar a extensão da divulgação corporativa (Kolsi & Attayah, 2018). Empresas com maior lucratividade são mais bem-sucedidas e mantém sua reputação, uma vez que estão sob o escrutínio de credores e investidores, com isso espera-se uma maior responsabilidade social destas empresas (Pradhan & Nibedita, 2019).

Empresas com maior rentabilidade tendem a divulgar mais informações socioambientais (Hermawan & Gunardi, 2019). A rentabilidade pode indicar eficácia corporativa e assim, muitas empresas lucrativas, fornecem informações para destacar sua gestão (Kolsi & Attayah, 2018). A lucratividade ajuda as empresas a realizar certas atividades para satisfazer suas partes interessadas, do ponto de vista da teoria do stakeholders, pode-se afirmar que uma empresa com maior lucratividade fornece mais informações sobre direitos humanos em seu relatório anual (Cahaya & Hervina, 2019).

Deste modo, espera-se que empresas com maior rentabilidade divulguem mais informações de aspectos de direitos humanos, com isso formula-se a seguinte hipótese:

H2: A rentabilidade da empresa influencia positivamente na divulgação de aspectos de direitos humanos.

A idade pode ajudar as empresas a se tornarem mais eficientes, encontrando maneiras de padronizar, coordenar e acelerar seus processos de produção, bem como reduzir custos e melhorar a qualidade (Elshabasy, 2018). A idade da empresa pode ser considerado uma postura

de responsabilidade social, devido ao amadurecimento da corporação nesse aspecto (Roberts, 1992).

Empresas mais antigas estão mais familiarizadas com a comunidade e o ambiente em que operam e tendem a divulgar mais informações socioambientais para uma construção de uma melhor imagem com a comunidade em seu entorno (Al-Gamrh & Al-Dhamari, 2016). A idade da empresa é um indicador que mostra a sua capacidade de sobrevivência e ter mais experiência na divulgação de aspectos socialmente responsáveis (Waluyo, 2017).

Sendo assim, espera-se que empresas mais antigas tendem a divulgar mais informações de aspectos de direitos humanos, com isso, chega-se à hipótese:

H3: A idade da empresa influencia positivamente na divulgação de aspectos de direitos humanos.

A teoria dos stakeholders é útil para explicar a ligação entre características da governança da empresa com o nível de integração de diferentes partes interessadas (Busco, Malafrente, Pereira, & Starita, 2019). Melhores práticas de governança corporativa diminuem casos de má-conduta empresarial, possibilitando uma maior transparência e divulgação dos documentos das empresas (Pillai & Al-Malkawi, 2018). Nos últimos anos, o mercado brasileiro de valores mobiliários passou por muitas reformas, em um esforço de torná-lo mais atraente para os investidores (Lozano, López-Iturriaga, & Braz-Bezerra, 2019).

O alto custo de estruturação e colocação de ofertas públicas contribui para dificultar a presença de empresas de médio porte no mercado de capitais no Brasil, nesse sentido, em 2000, a Brasil, Bolsa, Balcão (B3) a principal bolsa de valores do Brasil criou os Níveis Diferenciados de Governança Corporativa (NDGC), com a intenção de promover o acesso de empresas ao mercado de capitais (Wandroski Peris, Contani, Ferreira Savoia, & Reed Bergmann, 2017)

A adesão de empresas aos NDGC permite um cumprimento de maiores práticas de governança corporativa, como: maior número de ações com poder de voto, menor concentração acionária, instalação de comitê de auditoria, tamanho mínimo do Conselho de Administração, entre outras (Nardi & Nakao, 2009). A adoção de mecanismos de governança corporativa pode atender os interesses dos acionistas e as demais partes interessadas, com uma abordagem sistêmica beneficiando todos os *stakeholders* das organizações (Mason & Simmons, 2014).

A adoção de boas práticas de Governança Corporativa pode beneficiar os mais diversos *stakeholders* da organização, com mais perspectivas de alcançarem seus objetivos junto aos gestores organizacionais, podendo existir uma relação positiva entre boas práticas de Governança Corporativa e divulgação social responsável.

Visto isto, espera que empresas pertencentes a NDGC divulguem mais informações socioambientais, assim, formula-se a hipótese:

H4: O nível de governança da empresa influencia positivamente na divulgação de aspectos de direitos humanos.

3. METODOLOGIA

Quanto ao objetivo de estudo, esta pesquisa classifica-se como descritiva, ao tentar entender o comportamento das empresas brasileiras na divulgação de aspectos de direitos humanos (Collis & Hussey, 2005).

De acordo com a natureza, a pesquisa é classificada como quantitativa, pela utilização de dados numéricos e testes estatísticos (Collis & Hussey, 2005). Com relação a coleta de dados a pesquisa classifica-se como documental, pela busca de informações através de documentos (relatórios anuais e de sustentabilidade das empresas brasileiras) (Martins & Theóphilo, 2009).

3.1 AMOSTRA

A amostra da pesquisa compreende 95 empresas listadas na B3 (Brasil, Bolsa, Balcão) com 425 observações no período de 2010-2017. Os dados financeiros foram coletados do banco de dados da Economática ®. A Tabela 1 apresenta a distribuição setoriais das observações da amostra.

Tabela 1 – Distribuição setorial das observações

Setor	N. de observações	%
Bens Industriais	57	13,41
Consumo Cíclico	42	9,88
Consumo Não – Cíclico	61	14,35
Energia	109	25,65
Financeiro	74	17,41
Materiais Básicos	25	5,88
Petróleo, Gás e Biocombustíveis	15	3,53
Tecnologia da Informação	14	3,30
Outros	28	6,59
Total	425	100

Fonte: Elaborado pelos autores

Observa-se existir uma diversidade setorial na amostra, com os setores de energia (25,65%) e financeiro (17,41%) com maior número de observações e os setores de tecnologia da informação (3,30) e petróleo, gás e biocombustíveis com menor número de observações.

3.2 MODELO ECONOMETRICO

Métricas utilizadas para divulgação de direitos humanos muitas vezes não tem validade ou são baseadas em dados facilmente coletados e não os mais importantes (Hess, 2019). Nesse sentido a equação 1 apresenta o modelo básico que relaciona os fatores da divulgação de práticas de direitos humanos. HR significa a média de divulgação de fatores de direitos humanos, baseados em indicadores da *Global Reporting Initiative* (GRI). Tamanho representado pelo logaritmo do ativo total, ROA sendo retorno sobre o ativo total, Idade colocada como logaritmo da idade das empresas e NDGC, se a empresa pertence aos Níveis Diferenciados de Governança Corporativa. Crescimento medido pela variação anual da receita e endividamento pela relação entre dívida total e o ativo total.

$$HR_{i,t} = \beta_0 + TAM + ROA + IDADE + NDGC + CRESC + END + \varepsilon$$

A GRI é uma organização internacional fundada em 1979 e desenvolve diretrizes para relatar os resultados econômicos de uma organização e o impacto social e ambiental de suas atividades (Yáñez, Uruburu, Moreno, & Lumberras, 2019). A GRI divulga informações, como, impacto ambiental, direitos humanos, relação com funcionários e responsabilidade pelo produto (Chiu & Wang, 2015). As diretrizes GRI são adotadas por um número crescente de empresas e seus indicadores foram construídos por meio de processos com múltiplas partes interessadas (Tarquinio, Raucci, & Benedetti, 2018).

Como variável dependente do estudo utiliza a média de divulgação de aspectos de direitos humanos nos relatórios de sustentabilidade GRI das empresas, baseado na métrica de (Khan, Korac-Kakabadse, Skouloudis, & Dimopoulos, 2019), em que é colocado o valor 0 se a empresa não divulga, 1 se menciona declarações breves sobre o indicador, 2 se o que é divulgado é coerente, mas limitado, 3 se a informação é extensiva e 4 se é completa. A média dos valores obtidos por cada empresa é a variável dependente do estudo. Foram utilizados os

modelos GRI G3.1, GRI G4 e GRI *Standards*, sendo coletadas informações referentes a direitos humanos, o modelo GRI G3 apresenta 9 itens a serem coletados e nos modelos GRI G4 e Standard 12 itens são pesquisados (Tabela 2).

Tabela 2: Informações coletadas de direitos humanos

GRI 3.1	GRI G4	GRI Standard
HR 1 - Percentual e número total de acordos e contratos de investimentos significativos que incluam cláusulas referentes a preocupações com direitos humanos ou que foram submetidos a avaliações referentes a direitos humanos.	G4 HR1 - Número total e percentual de acordos e contratos de investimentos significativos que incluem cláusulas de direitos humanos ou que foram submetidos à avaliação referente a direitos humanos	412-3 Acordos e contratos de investimentos significativos que incluam cláusulas referentes a direitos humanos ou que foram submetidos a avaliações referentes a direitos humanos
HR 2 - Percentual de empresas contratadas, fornecedores críticos e outros parceiros de negócio que foram submetidos a avaliações referentes a direitos humanos, e as medidas tomadas.	G4 HR 10 - Percentual de novos fornecedores selecionados com base em critérios relacionados a direitos humanos	414-1 Novos fornecedores que foram selecionados com base em critérios sociais
HR 3 - Total de horas de treinamento para empregados em políticas e procedimentos relativos a aspectos de direitos humanos relevantes para as operações, incluindo o percentual de empregados que recebeu treinamento.	G4 HR 2 - Número total de horas de treinamento de empregados em políticas de direitos humanos ou procedimentos relacionados a Aspectos dos direitos humanos relevantes para as operações da organização, incluindo o percentual de empregados treinados	412-2 Treinamento de funcionários em políticas de direitos humanos ou procedimentos
HR 4 - Número total de casos de discriminação e as medidas corretivas tomadas.	G4 HR 3 - Número total de casos de discriminação e medidas corretivas tomadas	406-1 Incidentes de discriminação e ações corretivas tomadas
HR 5 - Operações e fornecedores significativos identificados em que o direito de exercer a liberdade de associação e a negociação coletiva pode estar sendo violado ou estar correndo risco significativo e as medidas tomadas para apoiar esse direito.	G4 HR 4 - Operações e fornecedores identificados em que o direito de exercer a liberdade de associação e a negociação coletiva possa estar sendo violado ou haja risco significativo e as medidas tomadas para apoiar esse direito	407-1 Operações e fornecedores em que o direito à liberdade de associação e negociação coletiva pode estar em risco
HR 6 - Operações e fornecedores significativos identificados como de risco significativo de ocorrência de trabalho infantil e as medidas tomadas para contribuir para a efetiva erradicação do trabalho infantil.	G4 HR 5 - Operações e fornecedores identificados como de risco para a ocorrência de casos de trabalho infantil e medidas tomadas para contribuir para a efetiva erradicação do trabalho infantil	408-1 Operações e fornecedores com risco significativo de ocorrência de trabalho infantil 409-1 Operações e fornecedores em risco significativo de ocorrência de trabalho forçado ou compulsório
HR 7 - Operações e fornecedores significativos identificados como de risco significativo de ocorrência de trabalho forçado ou análogo ao escravo e as medidas tomadas para	G4 HR 6 - Operações e fornecedores identificados como de risco significativo para a ocorrência de trabalho forçado ou análogo ao escravo e medidas tomadas para	409-1 Operações e fornecedores em risco significativo de ocorrência de trabalho forçado ou compulsório

contribuir para a erradicação de todas as formas de trabalho forçado ou análogo ao escravo.	contribuir para a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou análogo ao escravo	
HR 8 - Percentual do pessoal de segurança submetido a treinamento nas políticas ou procedimentos da organização relativos a aspectos de direitos humanos que sejam relevantes às operações.	G4 HR 7 - Percentual do pessoal de segurança que recebeu treinamento nas políticas ou procedimentos da organização relativos a direitos humanos que sejam relevantes às operações	410-1 Pessoal de segurança treinado em políticas ou procedimentos de direitos humanos
HR 9 Número total de casos de violação envolvendo direitos dos povos indígenas e medidas tomadas.	G4 HR 8 - Número total de casos de violação de direitos de povos indígenas e tradicionais e medidas tomadas a esse respeito	411-1 Pessoal de segurança treinado em políticas ou procedimentos de direitos humanos
	G4 HR9 - Número total e percentual de operações submetidas a análises ou avaliações de direitos humanos de impactos relacionados a direitos humanos	412-1 Operações que foram submetidas a revisões de direitos humanos ou avaliações de impacto
	G4 HR 11 - Impactos negativos significativos reais e potenciais em direitos humanos na cadeia de fornecedores e medidas tomadas a esse respeito	414-2 Impactos sociais negativos na cadeia de suprimentos e ações Tomadas
	G4 HR 12 - Número de queixas e reclamações relacionadas a impactos em direitos humanos registradas, processadas e solucionadas por meio de mecanismo formal	103-2 A abordagem de gestão e os seus componentes

Fonte: Elaborado pelos autores

Como variáveis independentes são colocadas: o tamanho da empresa, medido pelo logaritmo do ativo total, rentabilidade medida pela relação de lucro líquido sobre ativo total, a idade da empresa, medida pelo logaritmo da idade, Níveis Diferenciados de Governança Corporativa, variável *dummy* se é presente nos NDGC atribui valor 1 e 0, em caso contrário, crescimento medido através da variação anual da receita e endividamento, medido através da relação entre a dívida total e o ativo total (Tabela 3).

Tabela 3: Mensuração das variáveis independentes do estudo

Variável	Descrição	Fonte	Fundamentação teórica
Tamanho	Logaritmo do ativo total	Economática®	(Benlemlih, 2019; Hasan, Kobeissi, Liu, & Wang, 2018; Kim, Kim, & Qian, 2015)
Rentabilidade	Lucro líquido sobre Ativo Total	Economática®	(Carter, Simkins, & Simpson, 2003; Wandroski Peris et al., 2017)
Idade na empresa	Logaritmo da idade	Formulários de Referência	(Al-Gamrh & Al-Dhamari, 2016)
Níveis Diferenciados de Governança Corporativa	NDGC=1, presença nos Níveis Diferenciados de Governança Corporativa, e 0, em caso contrário	Formulários de Referência	(Pinheiro, Vasconcelos, Luca, & Crisóstomo, 2017)
Oportunidade de crescimento	Variação anual da receita	Economática®	(Giacomin, Ott, & Grando, 2014)
Endividamento	Dívida Total da empresa pelo Ativo Total	Economática®	(Brandão & Crisóstomo, 2015)

Fonte: Elaborado pelos autores

4. RESULTADOS

A tabela 4 apresenta a estatística descritiva de cada indicador de direitos humanos coletados na amostra.

Tabela 4: Estatística descritiva de indicadores de direitos humanos

	Média	Desvio - Padrão	Mín.	Máx.
HR 1 – G4 HR1 - 412-3	1,324	1,739	0	4
HR 2 - G4 HR 10 – 414 -1	1,828	1,829	0	4
HR 3 - G4 HR 2 - 412-2	1,369	1,369	0	4
HR 4 - G4 HR 3 - 406-1	1,654	1,654	0	4
HR 5 - G4 HR 4 - 407-1	1,800	1,897	0	4
HR 6 - G4 HR 5 - 408-1	2,030	1,859	0	4
HR 7 - G4 HR 6 - 409-1	1,468	1,811	0	4
HR 8 - G4 HR 7 - 410-1	1,209	1,468	0	4
HR 9 - G4 HR 8 - 411-1	1,084	1,084	0	4
G4 HR9 - 412-1	1,708	1,708	0	4
G4 HR 11 - 414-2	1,565	1,867	0	4
G4 HR 12 - 103-2	1,455	1,873	0	4

Fonte: Elaborado pelos autores

Verifica-se uma maior média dos indicadores, HR 6 - G4 HR 5 - 408-1 (2,030) e HR 6 - G4 HR 4 - 408-1 (1,8) referentes a divulgação de aspectos de trabalho infantil e liberdade de associação, respectivamente.

O test t de Student pode ser usado para comparar médias de duas amostras aleatórias extraídas da mesma população (Fávero & Belfiore, 2017). No estudo, realiza-se test t de Student considerando as variáveis média da divulgação de aspectos de direitos humanos, baseada na métrica de (Khan et al., 2019) e empresas pertencentes aos Níveis Diferenciados de Governança Corporativa (Tabela 5).

Tabela 5: Test t de Student de indicadores de direitos humanos x NDGC

	N	Média
Não	120	1,192
Sim	303	1,762
Valor-p	0,000	

Fonte: Elaborado pelos autores

Como resultado, percebe-se existir diferença estatística entre a divulgação de aspectos de direitos humanos em empresas pertencentes aos Níveis Diferenciados de Governança Corporativa e empresas que não pertencentes, com empresas que pertencem aos NDGC apresentando maior índice de divulgação de práticas de direitos do que as demais.

Para analisar o comportamento das empresas ao longo dos anos foi realizado o método de regressão linear múltipla. Na tabela 5 são apresentados os resultados da regressão.

Tabela 6: Regressão Linear Múltipla

	Coefficiente
TAMANHO	0,145 ***
ROA	-1,324
IDADE	0,225 **
NDGC	0,550 **
CRESC	-0,002
END	0,111
N OBS	403
R2	0,124

Nota: Variável dependente é a média de divulgação de práticas de direitos humanos. Tamanho: logaritmo do ativo total. ROA: relação do lucro líquido sobre ativo total. IDADE: logaritmo do ativo total. NDGC: variável *dummy*, se é presente nos Níveis Diferenciados de Governança Corporativa atribui valor 1 e 0, em caso contrário. CRESC é a variação anual da receita. END, a relação da dívida total da empresa pelo ativo total. * Significante a 10% ** Significante a 5% *** Significante a 1%

Fonte: Elaborado pelos autores

Apresenta-se como resultados que o tamanho da empresa influencia positivamente na divulgação de direitos humanos, conforme mencionado na hipótese 1. Na idade da empresa também é verificado efeito positivo na divulgação de questões de direitos humanos, conforme mencionado na hipótese 3. E o fato de a empresa estar nos Níveis Diferenciados de Governança Corporativa também influenciar positivamente na divulgação dos aspectos dos direitos humanos, conforme menciona a hipótese 4. A rentabilidade apresenta significância negativa sobre divulgação de práticas de direitos humanos, rejeitando, assim, a hipótese 2.

5. CONCLUSÕES

O trabalho teve como objetivo analisar os fatores determinantes na divulgação dos aspectos de direitos humanos, utilizando a teoria dos stakeholders para explicar este fenômeno. Utilizou-se análise descritiva e teste T de Student para comparar a divulgação de aspectos de direitos humanos de empresas pertencentes aos Níveis Diferenciados de Governança Corporativa.

Modelo de regressão linear múltipla também foi estimado com a variável dependente média de divulgação de direitos humanos das empresas brasileiras que indicou que o tamanho, idade da empresa e o fato de ela estar em Níveis Diferenciados de Governança Corporativa influenciam positivamente na divulgação de direitos humanos, como proposto na hipótese 1,3 e 4. A hipótese 2 que mencionava que a rentabilidade influenciava na divulgação de direitos humanos foi rejeitada.

Como limitação da pesquisa, adota-se o fato de ter sido analisado aspectos de direitos humanos somente em empresas brasileiras e pela adoção da métrica de direitos humanos, não ser de uma medida própria para mensuração de direitos humanos e sim aspectos socioambientais, como um todo, sugere-se como futuras pesquisas analisar a divulgação de direitos humanos em mais países e estudos com outras métricas para ter uma melhor percepção dos aspectos de divulgação de direitos humanos.

REFERÊNCIAS

- Al-Gamrh, B. A., & Al-Dhamari, R. A. (2016). Firm characteristics and corporate social responsibility disclosure. *International Business Management*, 10(18), 4283–4291. Retrieved from <https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-84988974518&partnerID=40&md5=a738ef57c716437b46e616caf76bce28>
- Arena, M., Azzone, G., & Mapelli, F. (2019). Corporate Social Responsibility strategies in the utilities sector: A comparative study. *Sustainable Production and Consumption*, 18, 83–95. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.spc.2018.12.006>
- Baskentli, S., Sen, S., Du, S., & Bhattacharya, C. B. (2019). Consumer reactions to corporate social responsibility: The role of CSR domains. *Journal of Business Research*, 95, 502–513. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2018.07.046>
- Benlemlih, M. (2019). Corporate social responsibility and dividend policy. *Research in International Business and Finance*, 47(February 2018), 114–138. <https://doi.org/10.1016/j.ribaf.2018.07.005>
- Brandão, I. de F., & Crisóstomo, V. L. (2015). Concentração de propriedade e qualidade da governança da empresa brasileira. *Revista Brasileira de Finanças*, 13(3).

- Buhmann, K., Jonsson, J., & Fisker, M. (2018). “Do no harm” and “do more good” too: connecting the SDGs with business and human rights and political CSR theory. *Corporate Governance (Bingley)*. Department of Management, Society and Communication, Copenhagen Business School, Frederiksberg, Denmark: Emerald Group Publishing Ltd. <https://doi.org/10.1108/CG-01-2018-0030>
- Buhmann, K., & Wettstein, F. (2017). Business and Human Rights. *Corporate Social Responsibility*, 379–404.
- Busco, C., Malafronte, I., Pereira, J., & Starita, M. G. (2019). The determinants of companies’ levels of integration: Does one size fit all? *The British Accounting Review*, 51(3), 277–298. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.bar.2019.01.002>
- Cahaya, F. R., & Hervina, R. (2019). Do human rights issues matter? An empirical analysis of Indonesian companies’ reporting. *Social Responsibility Journal*, 15(2), 226–243. <https://doi.org/10.1108/SRJ-10-2016-0171>
- Campos, C., & Grangel, R. (2018). A Domain-Specific Modelling Language for Corporate Social Responsibility (CSR). *Computers in Industry*, 97, 97–110. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.compind.2018.01.007>
- Cao, R. Q., Schniederjans, D. G., Gu, V. C., & Schniederjans, M. J. (2019). Exploring the relationship between corporate responsibility and firm performance from a social media perspective. *Social Responsibility Journal*, 15(3), 296–317. <https://doi.org/10.1108/SRJ-09-2017-0176>
- Carter, D. A., Simkins, B. J., & Simpson, W. G. (2003). Corporate Governance, Board Diversity, and Firm Value. *Financial Review*, 38(1), 33–53. <https://doi.org/10.1111/1540-6288.00034>
- Chen, L., Feldmann, A., & Tang, O. (2015). The relationship between disclosures of corporate social performance and financial performance: Evidences from GRI reports in manufacturing industry. *International Journal of Production Economics*, 170, 445–456. <https://doi.org/10.1016/j.ijpe.2015.04.004>
- Chiang, K. C. H., Wachtel, G. J., & Zhou, X. (2019). Corporate Social Responsibility and Growth Opportunity: The Case of Real Estate Investment Trusts. *Journal of Business Ethics*, 155(2), 463–478. <https://doi.org/10.1007/s10551-017-3535-1>
- 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. <https://doi.org/10.1007/s10551-014-2160-5>
- Christ, K. L., Rao, K. K., & Burritt, R. L. (2019). Accounting for modern slavery: an analysis of Australian listed company disclosures. *Accounting, Auditing and Accountability Journal*. <https://doi.org/10.1108/AAAJ-11-2017-3242>
- Clarke, T., & Boersma, M. (2017). The Governance of Global Value Chains: Unresolved Human Rights, Environmental and Ethical Dilemmas in the Apple Supply Chain. *Journal of Business Ethics*, 143(1), 111–131. <https://doi.org/10.1007/s10551-015-2781-3>
- Colaço, R., & Simão, J. (2018). Disclosure of corporate social responsibility in the forestry sector of the Congo Basin. *Forest Policy and Economics*, 92, 136–147. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.forpol.2018.04.012>
- Collis, J., & Hussey, R. (2005). *Pesquisa em administração: um guia prático para alunos de graduação e pós-graduação*. Bookman.
- Crinis, V. (2019). Corporate Social Responsibility, Human Rights and Clothing Workers in Bangladesh and Malaysia. *Asian Studies Review*, 43(2), 295–312. <https://doi.org/10.1080/10357823.2019.1588850>
- Derakhshan, R., Turner, R., & Mancini, M. (2019). Project governance and stakeholders: a literature review. *International Journal of Project Management*, 37(1), 98–116. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.ijproman.2018.10.007>

- Donaldson, T., & Preston, L. E. (1995). The Stakeholder Theory of the Corporation: Concepts, Evidence, and Implications. *Academy of Management Review*, 20(1), 65–91. <https://doi.org/10.5465/amr.1995.9503271992>
- Elshabasy, Y. N. (2018). The impact of corporate characteristics on environmental information disclosure: an empirical study on the listed firms in Egypt. *Journal of Business & Retail Management Research*, 12(02), 232–241. <https://doi.org/10.24052/jbrmr/v12is02/tiocoeidaesotlfie>
- Epstein, M. ., & Buhovac, A. . (2014). A new day for sustainability: is your company ready to take on increased responsibility for its activities throughout the globe? *Strategic Finance*, (July 2014), 25.
- Fávero, L. P., & Belfiore, P. (2017). *Manual de análise de dados: estatística e modelagem multivariada com Excel®, SPSS® e Stata®*. Elsevier Brasil.
- Freeman, R. E. (1984). Stakeholder management: framework and philosophy. *Pitman, Mansfield, MA*.
- Freeman, R. E., Wicks, A. C., & Parmar, B. (2004). Stakeholder Theory and “The Corporate Objective Revisited.” *Organization Science*, 15(3), 364–369. <https://doi.org/10.1287/orsc.1040.0066>
- Freudenreich, B., Lüdeke-Freund, F., & Schaltegger, S. (2019). A Stakeholder Theory Perspective on Business Models: Value Creation for Sustainability. *Journal of Business Ethics*, 0(0), 0. <https://doi.org/10.1007/s10551-019-04112-z>
- Garriga, E., & Melé, D. (2004). Corporate Social Responsibility Theories: Mapping the Territory Social Responsibility Corporate Theories. *Journal of Business Ethics*, 53(1/2), 51–71. <https://doi.org/10.1787/9789264122352-de>
- Giacomin, J., Ott, E., & Grando, T. (2014). ESTUDO SOBRE VARIÁVEIS DETERMINANTES DO NÍVEL DE DIVULGAÇÃO DE INFORMAÇÕES VOLUNTÁRIAS AMBIENTAIS. *Revista de Gestão Ambiental e Sustentabilidade – GeAS*, 3, 130–148. <https://doi.org/10.5585/geas.v3i2.130>
- Giuliani, E. (2016). Human Rights and Corporate Social Responsibility in Developing Countries’ Industrial Clusters. *Journal of Business Ethics*, 133(1), 39–54. <https://doi.org/10.1007/s10551-014-2375-5>
- Greller, M. M., & Valentine, S. R. (2019). A Leasehold Approach to Corporate Social Responsibility. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 31(2), 71–97. <https://doi.org/10.1007/s10672-019-09330-1>
- Gupta, J., Pouw, N. R. M., & Ros-Tonen, M. A. F. (2015). Towards an Elaborated Theory of Inclusive Development. *European Journal of Development Research*, 27(4), 541–559. <https://doi.org/10.1057/ejdr.2015.30>
- Hasan, I., Kobeissi, N., Liu, L., & Wang, H. (2018). Corporate Social Responsibility and Firm Financial Performance: The Mediating Role of Productivity. *Journal of Business Ethics*, 149(3), 671–688. <https://doi.org/10.1007/s10551-016-3066-1>
- Hermawan, A., & Gunardi, A. (2019). Motivation for disclosure of corporate social responsibility: Evidence from banking industry in Indonesia. *Entrepreneurship and Sustainability Issues*, 6(3), 1297–1306. [https://doi.org/10.9770/jesi.2019.6.3\(17\)](https://doi.org/10.9770/jesi.2019.6.3(17))
- Hess, D. (2019). The transparency trap: Non-financial disclosure and the responsibility of business to respect human rights. *American Business Law Journal*, 56(1), 5–53. <https://doi.org/10.1111/ablj.12134>
- 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. <https://doi.org/10.1111/auar.12108>
- Javaid Lone, E., Ali, A., & Khan, I. (2016). Corporate governance and corporate social

- responsibility disclosure: evidence from Pakistan. *Corporate Governance: The International Journal of Business in Society*, 16(5), 785–797. <https://doi.org/10.1108/CG-05-2016-0100>
- Khan, N., Korac-Kakabadse, N., Skouloudis, A., & Dimopoulos, A. (2019). Diversity in the workplace: An overview of disability employment disclosures among UK firms. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 26(1), 170–185. <https://doi.org/10.1002/csr.1669>
- Khojastehpour, M., & Shams, S. M. R. (2019). Addressing the complexity of stakeholder management in international ecological setting: A CSR approach. *Journal of Business Research*. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.05.012>
- Kim, K.-H., Kim, M., & Qian, C. (2015). Effects of Corporate Social Responsibility on Corporate Financial Performance: A Competitive-Action Perspective. *Journal of Management*, 44(3), 1097–1118. <https://doi.org/10.1177/0149206315602530>
- Kolk, A. (2016). The social responsibility of international business: From ethics and the environment to CSR and sustainable development. *Journal of World Business*, 51(1), 23–34. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jwb.2015.08.010>
- Kolsi, M. C., & Attayah, O. F. (2018). Environmental policy disclosures and sustainable development: Determinants, measure and impact on firm value for ADX listed companies. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 25(5), 807–818. <https://doi.org/10.1002/csr.1496>
- Li, Q., Luo, W., Wang, Y., & Wu, L. (2013). Firm performance, corporate ownership, and corporate social responsibility disclosure in China. *Business Ethics: A European Review*, 22(2), 159–173. <https://doi.org/10.1111/beer.12013>
- Lok, P., Cheng, V., Bergstrom, B., & Rhodes, J. (2014). A framework for stakeholder engagement and sustainable development in MNCs. *Journal of Global Responsibility*, 5(1), 82–103. <https://doi.org/10.1108/JGR-02-2014-0004>
- Lozano, M. B., López-Iturriaga, F. J., & Braz-Bezerra, V. H. (2019). Regulatory Dualism as an Alternative Trust-Enhancing Mechanism for Dividends and Debt: Evidence from Brazil. *International Review of Finance*. <https://doi.org/10.1111/irfi.12259>
- Martins, G. D. A., & Theóphilo, C. R. (2009). Metodologia da investigação científica. *São Paulo: Atlas*.
- Mason, C., & Simmons, J. (2014). Embedding Corporate Social Responsibility in Corporate Governance: A Stakeholder Systems Approach. *Journal of Business Ethics*, 119(1), 77–86. <https://doi.org/10.1007/s10551-012-1615-9>
- McWilliams, A. (2015, January 22). Corporate Social Responsibility. *Wiley Encyclopedia of Management*. <https://doi.org/doi:10.1002/9781118785317.weom120001>
- Nardi, C., & Nakao, P. (2009). Impacto da Entrada nos Níveis Diferenciados de Governança Corporativa sobre a Imagem Institucional das Empresas. *Contabilidade Vista & Revista*, 19(2).
- Nyuur, R. B., Ofori, D. F., & Amponsah, M. M. (2019). Corporate social responsibility and competitive advantage: A developing country perspective. *Thunderbird International Business Review*, 61(4), 551–564. <https://doi.org/10.1002/tie.22065>
- Orzes, G., Moretto, A. M., Ebrahimpour, M., Sartor, M., Moro, M., & Rossi, M. (2018). United Nations Global Compact: Literature review and theory-based research agenda. *Journal of Cleaner Production*, 177, 633–654. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2017.12.230>
- Owen, J. R., & Kemp, D. (2013). Social licence and mining: A critical perspective. *Resources Policy*, 38(1), 29–35. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.resourpol.2012.06.016>
- Oyewumi, O. R., Ogunmeru, O. A., & Oboh, C. S. (2018). Investment in corporate social responsibility, disclosure practices, and financial performance of banks in Nigeria. *Future Business Journal*, 4(2), 195–205. <https://doi.org/10.1016/j.fbj.2018.06.004>

- Pillai, R., & Al-Malkawi, H.-A. N. (2018). On the relationship between corporate governance and firm performance: Evidence from GCC countries. *Research in International Business and Finance*, 44, 394–410. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.ribaf.2017.07.110>
- Pinheiro, B., Vasconcelos, A., Luca, M. De, & Crisóstomo, V. (2017). Estrutura de Capital e Governança Corporativa nas Empresas Listadas na BM&FBOvespa. *Revista de Educação e Pesquisa Em Contabilidade (REPeC)*, 11(4 SE-Artigos). <https://doi.org/10.17524/repec.v11i4.1706>
- Pisani, N., Kourula, A., Kolk, A., & Meijer, R. (2017). How global is international CSR research? Insights and recommendations from a systematic review. *Journal of World Business*, 52(5), 591–614. <https://doi.org/10.1016/j.jwb.2017.05.003>
- Pradhan, A. K., & Nibedita, B. (2019). The Determinants of Corporate Social Responsibility: Evidence from Indian Firms. *Global Business Review*. <https://doi.org/10.1177/0972150918814318>
- Puncheva-Michelotti, P., Michelotti, M., & Gahan, P. (2010). The relationship between individuals' recognition of human rights and responses to socially responsible companies: Evidence from Russia and Bulgaria. *Journal of Business Ethics*, 93(4), 583–605. <https://doi.org/10.1007/s10551-009-0242-6>
- Raj, A., Kuznetsov, A., Arun, T., & Kuznetsova, O. (2019). How different are corporate social responsibility motives in a developing country? Insights from a study of Indian agribusiness firms. *Thunderbird International Business Review*, 61(2), 255–265. <https://doi.org/10.1002/tie.22016>
- 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. <https://doi.org/10.1080/14754835.2015.1037953>
- Reinecke, J., & Ansari, S. (2016). Taming Wicked Problems: The Role of Framing in the Construction of Corporate Social Responsibility. *Journal of Management Studies*, 53(3), 299–329. <https://doi.org/10.1111/joms.12137>
- Roberts, R. W. (1992). Determinants of corporate social responsibility disclosure: An application of stakeholder theory. *Accounting, Organizations and Society*, 17(6), 595–612. [https://doi.org/https://doi.org/10.1016/0361-3682\(92\)90015-K](https://doi.org/https://doi.org/10.1016/0361-3682(92)90015-K)
- Romero, S., Ruiz, S., & Fernandez-Feijoo, B. (2019). Sustainability reporting and stakeholder engagement in Spain: Different instruments, different quality. *Business Strategy and the Environment*, 28(1), 221–232. <https://doi.org/10.1002/bse.2251>
- Ruggie, J. G. (2007). Business and Human Rights: The Evolving International Agenda. *American Journal of International Law*, 101(4), 819–840. <https://doi.org/DOI:10.1017/S0002930000037738>
- Scherer, A. G., Rasche, A., Palazzo, G., & Spicer, A. (2016). Managing for Political Corporate Social Responsibility: New Challenges and Directions for PCSR 2.0. *Journal of Management Studies*, 53(3), 273–298. <https://doi.org/10.1111/joms.12203>
- Schrempf-Stirling, J., Palazzo, G., & Phillips, R. A. (2015). Historic Corporate Social Responsibility. *Academy of Management Review*, 41(4), 700–719. <https://doi.org/10.5465/amr.2014.0137>
- Tantalo, C., & Priem, R. L. (2016). Value creation through stakeholder synergy. *Strategic Management Journal*, 37(2), 314–329. <https://doi.org/10.1002/smj.2337>
- Tarquino, L., Raucci, D., & Benedetti, R. (2018). An investigation of Global Reporting Initiative performance indicators in corporate Sustainability Reports: Greek, Italian and Spanish evidence. *Sustainability (Switzerland)*, 10(4). <https://doi.org/10.3390/su10040897>
- Udayasankar, K. (2008). Corporate social responsibility and firm size. *Journal of Business Ethics*, 83(2), 167–175. <https://doi.org/10.1007/s10551-007-9609-8>

- Valentinov, V., Roth, S., & Will, M. G. (2019). Stakeholder Theory: A Luhmannian Perspective. *Administration and Society*, 51(5), 826–849. <https://doi.org/10.1177/0095399718789076>
- Voegtlin, 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. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2015.12.003>
- Waluyo, W. (2017). Firm size, firm age, and firm growth on corporate social responsibility in Indonesia: The case of real estate companies. *European Research Studies Journal*, 20(4), 360–369. Retrieved from <https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-85035062296&partnerID=40&md5=41666d5b3a502322455c761d2313230d>
- Wandroski Peris, R., Contani, E., Ferreira Savoia, J. R., & Reed Bergmann, D. (2017). Does better corporate governance increase operational performance? *Corporate Governance (Bingley)*, 17(3), 524–537. <https://doi.org/10.1108/CG-03-2016-0063>
- Wang, H., Tong, L., Takeuchi, R., & George, G. (2016). Corporate Social Responsibility: An Overview and New Research Directions. *Academy of Management Journal*, 59(2), 534–544. <https://doi.org/10.5465/amj.2016.5001>
- Watts, M. J. (2005). RIGHTEOUS OIL? HUMAN RIGHTS, THE OIL COMPLEX, AND CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY. *Annual Review of Environment and Resources*, 30(1), 373–407. <https://doi.org/10.1146/annurev.energy.30.050504.144456>
- 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. <https://doi.org/10.1016/j.jwb.2018.10.004>
- Wigren, C., & Blombäck, A. (2009). Challenging the importance of size as determinant for CSR activities. *Management of Environmental Quality: An International Journal*, 20(3), 255–270. <https://doi.org/10.1108/14777830910950658>
- Yáñez, S., Uruburu, Á., Moreno, A., & Lumbreras, J. (2019). The sustainability report as an essential tool for the holistic and strategic vision of higher education institutions. *Journal of Cleaner Production*, 207, 57–66. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2018.09.171>