

# **DISCLOSURE SOCIAL DE EMPRESAS BRASILEIRAS E BRITÂNICAS À LUZ DA TEORIA INSTITUCIONAL**

## **Marcelle Colares Oliveira**

Doutora em Contabilidade e Controladoria/USP  
Professora do Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade de Fortaleza  
Professora do Departamento de Contabilidade da Universidade Federal do Ceará  
Rua Barão de Aracati, 2715, ap. 1301, Fortaleza, Ceará, Brasil, Cep 60115-082, e-mail  
marcellecolares@unifor.br, telefone (85) 34773229.

## **Jonas Ferreira Araújo Júnior**

Mestre em Administração de Empresas/Unifor  
Universidade de Fortaleza  
Av. Washington Soares, 1321, Fortaleza, Ceará, Brasil, Cep 60000-000, e-mail  
jonas.soma@gmail.com.br, telefone (85) 34773229.

## **Oderlene Vieira Oliveira**

Mestre em Administração de Empresas/Unifor  
Universidade de Fortaleza e Faculdade Metropolitana da Grande Fortaleza  
Rua Bento Albuquerque, 2500, ap. 1002, bloco 3, Fortaleza, Ceará, Brasil, Cep 60190-080, e-mail  
oderlene@hotmail.com, telefone (85) (85) 8706-9691

## **Vera Maria Rodrigues Ponte**

Doutora em Contabilidade e Controladoria/USP  
Profa. Adjunta II do Departamento de Contabilidade da Universidade Federal do Ceará  
Rua Dr. Tomaz Pompeu, 111, ap. 1200, Fortaleza, Ceará, Brasil, Cep 60160-080, e-mail  
vponte@fortalnet.com.br, telefone (85) 99226691

## **RESUMO**

O presente estudo objetiva investigar, com base nos indicadores recomendados no Guia de Indicadores de Responsabilidade Corporativa em Relatórios Anuais, da ONU, as principais características da divulgação de informações sociais das 30 maiores empresas brasileiras e das 30 maiores empresas britânicas classificadas segundo o *ranking* The Global 2000, da revista Forbes; e as prováveis explicações para os resultados à luz da Teoria Institucional. Trata-se de estudo exploratório, compreendendo pesquisa documental e análise de relatórios anuais e sociais. A análise dos dados se deu com o emprego de técnicas como distribuição de frequência, média aritmética e testes de igualdade entre médias amostrais. No exame dos dados obtidos, percebe-se uma maior divulgação dos indicadores *faturamento total bruto e pagamentos ao governo* – explicada a partir do pilar regulativo da Teoria Institucional; do indicador *contribuições voluntárias à sociedade civil* – explicada pelo pilar cognitivo da Teoria Institucional; e do indicador *novos investimentos* – atribuída ao peso do grupo de *stakeholders* a quem se destina a informação. Aplicados os testes estatísticos, evidenciou-se uma maior divulgação social nas empresas brasileiras, em cinco dos quinze indicadores estudados. Este estudo amplia a análise comparativa da divulgação social de empresas brasileiras e companhias de países considerados avançados em RSC.

**Palavras-chave:** Responsabilidade Social Corporativa; Divulgação Social; Teoria Institucional; Guia de Responsabilidade Corporativa nos Relatórios Anuais; UNCTAD.

**Área temática:** Fast Track

## 1 INTRODUÇÃO

O crescimento do movimento de Responsabilidade Social Corporativa (RSC) contribuiu para aumentar as demandas por informações sociais (DYE, 1985; DYE, 2001; DAY; WOODWARD, 2004; GAO; HERAVI; XIAO, 2005; CUNHA; RIBEIRO, 2006; FORTANIER; KOLK, 2007; MAHONEY, 2007; CALIXTO, 2009; MÄKELÄ; NÄSI, 2010; OLIVEIRA et al., 2011). Assim, com o intuito de coordenar e padronizar a divulgação das informações sociais e também de viabilizar a comparação entre as organizações, foram propostos diversos indicadores de RSC e modelos de divulgação de informações sociais, sendo mais conhecido o relatório de sustentabilidade da Global Reporting Initiative (GRI). Outra proposta consiste no Guia de Indicadores de RSC nos Relatórios Anuais da ONU (UNITED NATIONS, 2008). No Brasil, o Instituto Brasileiro de Análises Sociais e Econômicas (Ibase) lançou em 1997 um modelo de Balanço Social (hoje na terceira versão), atualmente o mais utilizado pelas empresas do país.

As organizações, em geral, não são obrigadas a divulgar suas práticas de RSC. Entretanto, muitas delas vêm adotando a medida de forma espontânea, em seus relatórios contábeis e sociais e em outros documentos.

A análise das explicações para a divulgação social demanda mais que simples tratamentos estatísticos, como ocorre em muitos estudos, fazendo-se necessário buscar, na literatura, teorias, verdadeiras lentes, que irão aclarar situações muitas vezes imperceptíveis a olho nu.

Diante desse cenário, levantou-se o seguinte problema de pesquisa: Quais as explicações para o *disclosure* social de empresas brasileiras e britânicas à luz da Teoria Institucional? O estudo tem por objetivo central investigar, segundo os indicadores recomendados no Guia de Indicadores de Responsabilidade Corporativa nos Relatórios Anuais da ONU, as principais características da divulgação de informações sociais das 30 maiores empresas brasileiras e das 30 maiores empresas britânicas, segundo o *ranking* The Global 2000, da revista Forbes, cadastradas em bolsas de valores de seus países, assim como as possíveis explicações para sua divulgação social à luz da Teoria Institucional.

O interesse em estudar a divulgação social de empresas nos dois países deve-se, no caso brasileiro, ao grande destaque do país no cenário econômico mundial, apontado em diversas pesquisas como uma das 15 maiores potências mundiais da atualidade, tendo recentemente introduzido a obrigatoriedade de divulgação da Demonstração do Valor Adicionado (DVA); e, no caso da Inglaterra, pelo seu papel de vanguarda nas questões sociais e ambientais, principalmente no tocante à divulgação de informações de natureza tanto voluntária quanto obrigatória, tendo sido a primeira nação a exigir a divulgação da DVA (obrigatoriedade esta posteriormente revogada), e que atualmente se acha envolvida no projeto liderado pelo príncipe Charles (The Prince's Accounting for Sustainability Project – A4S), que se propõe criar uma estrutura global para a contabilidade e a sustentabilidade, passando as informações de natureza social e ambiental a integrar os registros contábeis (International Integrated Reporting Committee).

O estudo procura enriquecer a discussão sobre as explicações do *disclosure* social à luz da Teoria Institucional, bem como amplia a análise antes realizada por Oliveira et al (2011), comparando a divulgação social de empresas brasileiras e francesas. Também inova ao colher dados acerca da responsabilidade corporativa das empresas utilizando-se do Guia da ONU, um modelo conciso de indicadores sociais, elaborado por essa instituição com base no modelo da GRI, nas orientações da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e nas normas internacionais de contabilidade do International Accounting Standards Board (IASB).

## 2 REFERENCIAL TEÓRICO

### 2.1 Teoria Institucional

Várias ciências, como, por exemplo, a Política e a Economia, se interessaram pelos estudos da Teoria Institucional (SCOTT, 2008). Em decorrência disso, a abordagem institucional, sob as adjetivações de velho ou novo institucionalismo, tem sido explorada em três diferentes vertentes – a política, a econômica e a sociológica –, que têm, cada uma, oferecido subsídios para o entendimento de fenômenos sociais em seus respectivos âmbitos de conhecimento (CARVALHO; VIEIRA; GOULART, 2004).

A década de 70 marcou a retomada da Teoria Institucional, que ficou conhecida como a Nova Teoria Institucional, principalmente na sua vertente sociológica. Nessa nova fase se destacaram os estudos de DiMaggio e Powell (1991), March e Olsen (1993) e Scott (2008). É da vertente sociológica que surge a principal diferença entre organização e instituição.

Segundo Selznick (1972), instituição é um processo que ocorre numa organização, ao longo do tempo, refletindo suas peculiaridades históricas, construídas pelas pessoas que ali trabalharam, pelos grupos e pelos interesses criados pela maneira por meio da qual mantêm relacionamento com o ambiente.

Para Carvalho, Goulart e Vieira (2004), organização é um instrumento com o objetivo de satisfazer alguma demanda social, direta ou indiretamente. Observa-se desses conceitos que, ao perdurar ao longo do tempo, uma organização pode transformar-se em uma instituição. Quando isso ocorre, sua existência passa a depender menos da eficiência dos processos ali empreendidos e da rentabilidade gerada, no caso das empresas. O contexto ambiental se encarregará de garantir sua continuidade, apesar dos baixos resultados financeiros, em alguns casos até inexistentes. Isso ocorre porque parte de seus ativos foram convertidos em símbolos, mitos e valores sociais que passam a comprometer os atores ambientais, os quais, por sua vez, passam a apoiar a instituição.

Conforme ensinam Moll, Burns e Major (2006, p. 190), “tanto o ambiente influencia as organizações como as organizações influenciam o ambiente”; ou seja, o processo de criação de estrutura de sucesso funciona como uma via de mão dupla.

Segundo Carvalho, Goulart e Vieira (2004), o velho institucionalismo reflete sobre a autonomia das organizações, quando estas sofrem pressão do ambiente para adotar determinada postura. Por essa vertente, há um quase determinismo no comportamento das organizações em geral. Nessa linha, Scott (2008) alerta para a necessidade de o ambiente institucional ser visto em seus dois diferentes níveis: geral e imediato. No primeiro, prevalecem regras e normas compartilhadas globalmente que afetam genericamente um dado conjunto de organizações. No nível imediato, prevalecem aspectos de dependência, poder e políticas e, conseqüentemente, a capacidade das organizações para lidar com esses elementos de natureza mais local.

O enfoque institucional pressupõe que as organizações são influenciadas por pressões normativas do estado e de outros organismos reguladores e procuram adaptar suas estruturas e procedimentos às expectativas do contexto social em que estão inseridas (CARVALHO; VIEIRA; LOPES, 1999).

De acordo com DiMaggio e Powell (1991), uma organização mais forte exerce pressões, formais e informais, sobre outra que lhe seja dependente. Esse fenômeno consiste na utilização dos mecanismos coercitivos. Por exemplo, como o que ocorre entre uma subsidiária e uma matriz. Assim, os isomorfismos guardam relação com os respectivos mecanismos.

O isomorfismo ocorre quando uma organização adota os procedimentos e práticas já desenvolvidos e aprovados em outras organizações pertencentes ao mesmo ambiente. Há basicamente três tipos de isomorfismo: o coercitivo, normativo e o mimético. A força de cada um desses mecanismos dependerá do contexto cultural em análise. Geralmente, nos países

desenvolvidos há mais consciência por parte da população. Nos demais, as normas legais são mais eficazes em se tratando de estabelecimento de padrões e criação de estruturas funcionais.

Moura e Dias Filho (2009) comprovaram que bancos de menor porte tendem a copiar modelos e práticas de divulgação adotados por bancos maiores. Os resultados confirmaram a hipótese de que quando se deparam com incertezas e ameaças significativas à sua continuidade, as organizações tendem a copiar estruturas e modelos adotados por outras e que sejam percebidas como eficientes.

As consultorias de gestão também dão sua contribuição ao processo de institucionalização das estruturas. Isso ocorre porque, como prestam serviços em várias organizações, buscando soluções para vários tipos de problema, elas acabam contribuindo para a institucionalização dos processos.

Por outro lado, as próprias organizações procuram certa padronização. Em tempos de mundo globalizado, devido à grande concorrência a que estão submetidas, as organizações fomentam a formação de cooperações e acordos de ajuda mútua. Essas estratégias apresentam mais condições de sucesso quando as entidades envolvidas dividem semelhanças. Ao longo do tempo, e repetindo-se esse processo em vários setores, surge uma situação que favorece a institucionalização de estruturas de sucesso. Nesse ponto, percebe-se que o ambiente cria novos elementos, transformando-os em necessidades. Posteriormente, esses elementos conferirão legitimidade a outras organizações que os adotarem. A incorporação de práticas e procedimentos institucionalizados é reconhecida como um indicador de eficiência e modernidade. Procedendo assim, essas organizações conseguirão legitimidade que contribuirá na formação de uma expectativa de perenidade, “independentemente da eficácia imediata das práticas e procedimentos adquiridos” (TOLBERT; ZUCKER, 1999, p. 207).

Segundo Moll, Burns e Major (2006), há alguns bons exemplos sobre estruturas cujas institucionalizações são explicadas pela Teoria Institucional, como, por exemplo, políticas formais de contratação, práticas de contabilidade e de orçamento e cargos ou funções associados à equidade no emprego. Conforme Tolbert e Zucker (1999), a adoção dessas estruturas não necessariamente precisa vir acompanhada de maior eficiência. A questão da institucionalização é se a estrutura é observável e se ela de fato ocorre no mundo real, ainda que não seja eficiente ou mesmo eficaz.

Observando-se Hoque e Hopper (1994) e Tolbert e Zucker (1999), percebe-se que a organização de maneira geral não pode buscar apenas a eficiência e a eficácia pura e simplesmente. Faz-se necessário que as práticas adotadas se traduzam também em aceitação da organização por parte da comunidade em que atua. A perpetuação da organização no tempo não dependerá apenas de seus resultados, mas também de sua legitimidade para operar.

Diante do exposto, percebeu-se que as práticas de RSC podem ser descritas como uma dessas estruturas em vias de institucionalização. A partir dessa percepção, observou-se que a divulgação dessas ações em relatórios anuais pode ser vista como algo viável, à luz da Teoria Institucional, para trazer legitimação organizacional. Isso ocorre porque, para que haja essa legitimação, é necessário que se conheçam as ações alinhadas com as expectativas sociais.

A incerteza durante o processo decisório pode ser um importante mecanismo de isomorfismo mimético. Essa incerteza pode ter relação tanto com a escolha de uma determinada estrutura específica como com o momento macroeconômico vivido, a exemplo do que ocorre em tempos de crise. A propósito, Moura e Dias Filho (2009, p. 4) afirmam que “incorporando tais mitos racionalizados, organizações ganham legitimidade, aumentam suas chances de sobrevivência.”

Observa-se, portanto, que são variadas as circunstâncias que podem influenciar a adoção das estruturas organizacionais. Ao contrário do que pode imaginar o censo comum, a busca pela eficiência gerencial e operacional é apenas um dentre vários aspectos influenciadores. Para explicar esse processo de institucionalização, focou-se na perspectiva

dos três pilares: regulativo, normativo e cognitivo.

O pilar regulativo sustenta-se na fixação de normas e no controle direto dos empregados e nas ações de sanção e coerção (SCOTT, 2008). Força, temor e oportunismo são ingredientes centrais desse pilar. O pilar normativo evidencia os valores e as normas como elementos institucionais. Segundo Scott (2008), os valores representam as concepções do preferível ou desejável junto com a construção de princípios com os quais estruturas e comportamentos podem ser comparados e avaliados. As normas padronizam como as coisas devem ser realizadas. As normas definem os meios legais e legítimos para se perseguir os fins desejados (SCOTT, 2008). Já o pilar normativo indica a acreditação como mecanismo de funcionamento da organização.

A respeito do relacionamento conceitual dos três pilares institucionais com diversos aspectos intrínsecos à institucionalização, Scott (2008, p. 51) apresenta um quadro bastante elucidativo (Quadro 1).

Quadro 1 – Pilares Institucionais

	<b>Regulativo</b>	<b>Normativo</b>	<b>Cognitivo</b>
<b>Base de confiança</b>	Conveniência	Obrigação social	Tidos como corretos Entendimentos compartilhados
<b>Base de ordem</b>	Regras	Expectativa de obrigação	Esquema constitutivo
<b>Mecanismos</b>	Coercitivo	Normativo	Mim�tico
<b>Lógica</b>	Instrumentalista	Certificação	Ortodoxa
<b>Indicadores</b>	Regras, leis e sanções	Acreditação	Crenças comuns , lógica compartilhada de a�o e isomorfismo
<b>Afetação</b>	Medo, culpa e condenação	Honra e vergonha	Certeza e confusão
<b>Base de legitimidade</b>	Legalidade atribuída	Moralmente dirigido	Compreensível, reconhecível, culturalmente apoiado

Fonte: Scott (2008, p. 51).

No Quadro 1, observam-se pontos de flexão conceitual em cada um dos pilares institucionais, nos cruzamentos com aspectos como base de confiança, base de ordem, mecanismos de isomorfismo, tipo de lógica, afetação etc. Por exemplo, enquanto o pilar regulativo apresenta-se apoiado no mecanismo coercitivo de condução isomórfica, o pilar cognitivo é apoiado pelo mecanismo de isomorfismo mimético, indicando que as organizações imitam posturas de empresas maiores, vistas como vencedoras, não porque são as práticas mais eficientes, mas porque se acredita haver valor agreg vel em sua adoção, ainda que seja apenas como ferramenta de legitimação ambiental.

A formação de um ambiente de fomento   institucionalização não se d  de forma instantânea, mas se consolida geralmente por meio de um longo processo de vários estágios conduzidos pelos três mecanismos e apoiado pelos três pilares institucionais.

O processo de institucionalização passa por três fases ou estágios, a saber: pr -institucionalização, semi-institucionalização e institucionalização. Esses estágios se d o por meio de três processos: habituação, objetivação e sedimentação. Essas fases e os processos a elas inerentes não possuem um período predeterminado de maturação, podendo durar décadas.

Em toda mudança, em toda escolha há incertezas, e com elas os riscos. As organizações ficam monitorando seus competidores e o próprio ambiente organizacional. Muitas vezes esse monitoramento se d  de forma inconsciente, e  , em parte, explicado por reduzir o risco da mudança organizacional, ou seja, o risco de a implementação da mudança não gerar os resultados esperados. Se a mudança não for inédita, se já foi implementada com sucesso em outras organizações, o risco de insucesso será menor.

Esse comportamento, de observação dos resultados da estrutura por parte do ambiente

organizacional, acaba por funcionar como um reforço à disseminação, de modo que, “quanto mais organizações tiverem adotado a estrutura, maior probabilidade terão os decisores de perceber uma tendência favorável ao equilíbrio relativo dos custos e benefícios” (TOLBERT; ZUCKER, 1999, p. 206).

Nesse momento, a estrutura se encontra no estágio de semi-institucionalização. Os adotantes são heterogêneos e a estrutura segue uma tendência de uniformização.

Segundo DiMaggio e Powell (1991), na medida em que a teorização se desenvolve e se explicita, vão diminuindo as idiosincrasias e a estrutura vai adquirindo uma uniformidade conceitual. Apesar de tais estruturas apresentarem maior taxa de sobrevivência, se comparadas com as do estágio pré-institucional, é certo que nem todas perdurarão até a institucionalização total.

A sedimentação leva à institucionalização total. É quando a estrutura se encontra completamente propagada, teorizada e adotada. Tolbert e Zucker (1999) referem-se a essas características como largura e profundidade.

### **2.1.1 A Teoria Institucional e a Responsabilidade Social Corporativa**

Conforme Tolbert e Zucker (1999), o número de organizações que adotam os conceitos e práticas de RSC e os impactos dessa adoção são determinantes no processo de institucionalização. Por isso, é premente relacionar a adoção dessas práticas aos impactos provocados. É este o contexto em que se insere a importância dos indicadores de RSC e dos relatórios sociais e de sustentabilidade: a necessidade de avaliação desses impactos associados à estrutura.

Segundo Tolbert e Zucker (1999, p. 206), “a abrangência do processo de difusão está relacionada à estrutura e pode ser truncada por falta de resultados demonstráveis associados à estrutura”. Assim, a análise e a avaliação são fatores condicionantes da maior relevância.

Segundo a Teoria Institucional, para que determinada estrutura se institucionalize, faz-se necessário analisá-la, avaliá-la e evidenciar seus impactos. É o que tem ocorrido com a RSC. A academia e organismos internacionais têm procurado investigar o quanto as organizações estão avaliando e evidenciando suas próprias ações sociais. Nesse sentido, a replicação de diversos estudos acadêmicos relacionados aos indicadores se coaduna com o arcabouço teórico do processo de institucionalização da estrutura RSC. O argumento é que antes mesmo da sedimentação, há de ocorrer um movimento de avaliação e evidenciação da estrutura.

O Quadro 2 apresenta os três estágios de institucionalização e as principais características de cada estágio à luz da Teoria Institucional. A partir da análise do Quadro 2, pode-se comparar essas características com os aspectos do contexto institucional ligados à RSC. Observando-se a linha 2 do Quadro 2, verifica-se que os adotantes de RSC são homogêneos ou heterogêneos. Essa análise indica o estágio de institucionalização em que se encontra a RSC.

A mesma análise poderia ser feita com relação à dimensão Ímpeto para difusão, observada na linha 3 do Quadro 2, procurando-se identificar se a difusão das práticas de RSC se deve ao puro mimetismo de mercado ou se há atores ambientais normatizando e incentivando a propagação dessas práticas. Esses atores ambientais são organizações ou pessoas que, pelas suas atribuições ou influências, criam um ambiente de fomento para a massificação de certas estruturas.

Quadro 2 – Estágios de Institucionalização e Dimensões Comparativas

<b>Dimensão</b>	<b>Estágio pré-institucional</b>	<b>Estágio semi-institucional</b>	<b>Estágio de total institucionalização</b>
<b>Processos</b>	Habitualização	Objetivação	Sedimentação
<b>Características dos adotantes</b>	Homogêneos	Heterogêneos	Heterogêneos
<b>Ímpeto para difusão</b>	Imitativo	Imitativo/Normativo	Normativo
<b>Atividade de teorização</b>	Nenhuma	Alta	Baixa
<b>Variância na implementação</b>	Alta	Moderada	Baixa
<b>Taxa de fracasso estrutural</b>	Alta	Moderada	Baixa

Fonte: Tolbert e Zuckert (1999, p. 211).

Um exemplo de um ator ambiental capaz de interferir no contexto de RSC no ambiente corporativo brasileiro é a BM&FBovespa, que pode criar instrumentos incentivando as empresas com ações em bolsa a adotar as ações de RSC. O Índice de Sustentabilidade Empresarial (ISE) é um desses instrumentos. Essa normatização não possui um caráter compulsório, mas apenas de incentivo advindo do ambiente organizacional, decorrente do reconhecimento do valor da adoção da estrutura. É o incentivo atribuído por meio da geração de valor reputacional (DAHER, 2006).

Outra análise com relação ao Quadro 2 seria quanto a Atividade de teorização, que pode ser percebida pelo volume de pesquisa sobre determinada estrutura, pelo volume de financiamentos e pelo número de estudos publicados em revistas especializadas e eventos acadêmicos.

### 3 METODOLOGIA

Trata-se de estudo exploratório, de natureza qualitativa e quantitativa, em que se realizou pesquisa documental, tendo sido examinados os relatórios contábeis das companhias investigadas, bem como os relatórios que contêm informações sociais, como o Relatório de Sustentabilidade da GRI e, especificamente, no caso das empresas brasileiras, além do GRI, o modelo de Balanço Social do Ibase, assim como formatos alternativos, como um relatório mais comumente encontrado nas empresas britânicas, intitulado Corporate Responsibility (Report). Todos esses documentos foram colhidos a partir da Internet, nos sítios virtuais das empresas e nos sítios das bolsas de valores de seus países.

Foram selecionadas 30 empresas brasileiras e 30 empresas britânicas para a composição das unidades de estudo. A seleção dessas empresas usou como fonte o *ranking* The Global 2000, da revista Forbes, referente a 2008, ano em que teve início a pesquisa e coleta de dados.

Uma das vantagens da classificação da Forbes advém, principalmente, do fato de a publicação utilizar um índice mais completo, que leva em conta variáveis como volume de vendas, montante dos lucros, patrimônio e valor de mercado.

Com o propósito de quantificar o nível de divulgação das informações sociais de cada empresa, foram analisadas, nos relatórios financeiros anuais e sociais, referentes o exercício de 2007, as informações recomendadas no Guia de Indicadores de Responsabilidade Corporativa da ONU, que define seis grupos, totalizando 16 indicadores, assim distribuídos: Comércio, Investimentos e Outros – 4 indicadores; Criação de Emprego e Práticas Laborais – 4 indicadores; Tecnologia e Desenvolvimento de Recursos Humanos – 3 indicadores; Saúde e Segurança – 2 indicadores; Contribuições ao Governo e à Comunidade – 2 indicadores; e Corrupção – 1 indicador. Os seis grupos e os 16 indicadores constituem as categorias e subcategorias de análise deste estudo, respectivamente, dispostas na primeira coluna do

### Quadro 3.

Por meio do preenchimento de um formulário especialmente elaborado, as empresas forneceram os dados referentes às subcategorias de análise, a serem submetidos à análise de conteúdo.

Para viabilizar as análises, cada subcategoria foi avaliada com base na seguinte pontuação: Nota 0 – **Divulgação nula** da informação: quando não houver divulgação de nenhum aspecto relacionado ao indicador; Nota 1 – **Divulgação parcial** da informação: quando não forem divulgados todos os aspectos relacionados ao indicador; Nota 2 – **Divulgação total** da informação: quando forem divulgados todos os aspectos relacionados ao indicador

Considerou-se que houve divulgação total quando as informações descritas, conforme o Guia de Indicadores de RSC da ONU, foram totalmente evidenciadas; a divulgação foi considerada parcial quando as informações não foram reportadas da forma recomendada no guia; e foi considerada nula quando não havia menção às informações. Essa metodologia de pontuação possibilitou quantificar o nível de divulgação das empresas, o que viabilizou a comparação entre companhias brasileiras e britânicas, procurando-se, especificamente, saber se as médias populacionais são iguais.

Dentre as técnicas estatísticas utilizadas, destacaram-se medidas de tendência central – média aritmética – e de dispersão – distribuição de frequência. Conduziram-se também testes de igualdade entre médias amostrais, utilizando-se o Tteste e o Teste *U* de Mann-Whitney. Os testes de médias foram aplicados com a finalidade de se investigar possíveis diferenças entre as médias de divulgação de informações sociais por parte de empresas brasileiras e britânicas, para cada indicador, procurando-se identificar aspectos relacionados a situações inerentes aos respectivos países. Assim, foram estabelecidas as seguintes hipóteses mutuamente excludentes: **Nula** –  $H_0$ : a média de divulgação do indicador *I* das companhias brasileiras investigadas é igual à média de divulgação do indicador *I* das companhias britânicas; **Alternativa** –  $H_1$ : a média de divulgação do indicador *I* das companhias brasileiras investigadas é diferente da média de divulgação do indicador *I* das companhias britânicas. Assim, para cada indicador, se consideraram-se as hipóteses Nula e Alternativa.

Essa etapa do estudo foi implementada com o apoio dos *softwares* SPSS (versão 16.0) e Microsoft Excel (versão 2007).

## 4 RESULTADOS E ANÁLISES

### 4.1 Visão Geral das Práticas Divulgadas

O Quadro 3 apresenta a consolidação dos dados da pesquisa e fornecem uma visão geral da divulgação dos 15 indicadores de RSC recomendados pelo Guia da ONU por país. Vale destacar que o indicador *Valor das Importações versus Exportações* não se qualificou como objeto de estudo desta pesquisa, devido a sua inaplicabilidade em relação às instituições financeiras, significativamente representadas na amostra, uma vez que das 60 empresas pesquisadas, 11 são bancos. Sendo assim, dos 16 indicadores originais do modelo de divulgação da ONU, foram utilizados 15.

Quadro 3 – Níveis de divulgação dos indicadores de RSC da ONU pelas empresas pesquisadas

Grupo/Indicador (ou Categoria/Subcategoria)	Empresas Brasileiras			Empresas Britânicas		
	Total	Parcial	Nula	Total	Parcial	Nula
<b>Comércio, Investimentos e Outros</b>						
I1. Faturamento Bruto Total	30	0	0	30	0	0
I2. Total de Novos Investimentos	22	3	5	22	5	3
I3. Compras Locais	3	0	27	0	0	30
<b>Criação de Emprego e Práticas Laborais</b>						
I4. Mão de Obra Total – por tipo de emprego, contrato e gênero	6	19	5	8	15	7
I5. Salários e Benefícios dos Empregados – por tipo de emprego e gênero	2	27	1	0	27	3
I6. Número Total e Taxa de Turnover – por gênero	8	7	15	5	2	23
I7. Proporção de Empregados Cobertos por Acordos Coletivos	9	1	20	1	0	29
<b>Tecnologia e Desenvolvimento de Recursos Humanos</b>						
I8. Gastos com Pesquisa e Desenvolvimento	15	1	14	13	1	16
I9. Tempo de Treinamento por Ano por Empregado (em horas) – por categoria de emprego	5	13	12	2	4	24
I10. Gastos com Treinamento por Empregado e por Ano – por categoria de emprego	6	21	3	1	5	24
<b>Saúde e Segurança</b>						
I11. Custo da Saúde e Segurança dos Empregados	23	5	2	6	5	19
I12. Dias de Trabalho Perdido Devido a Acidentes, Lesões e Doenças Laborais	9	5	16	11	1	18
<b>Contribuições ao Governo e à Comunidade</b>						
I13. Pagamentos ao Governo	30	0	0	30	0	0
I14. Contribuições Voluntárias para a Sociedade Civil	26	0	4	21	5	4
<b>Corrupção</b>						
I15. Número de Condenações por Violação de Leis ou Regulamentos Relacionados a Corrupção e Valor das Multas Pagas ou a Pagar	2	4	24	2	1	27

Fonte: Elaborado pelos autores.

No Quadro 3, pode-se observar que nenhuma empresa pesquisada, de ambos os países, alcançou a máxima divulgação dos indicadores sugeridos pela ONU. Mesmo aquelas com maior nível de divulgação apresentaram uma parte de seus indicadores apenas parcialmente. Apenas os indicadores *Faturamento Bruto Total* e *Pagamentos ao Governo* obtiveram divulgação total, ou seja, todas as 60 empresas investigadas divulgaram os dois indicadores.

As análises do Quadro 3 são apresentadas juntamente com as análises da aplicação dos testes de igualdade entre médias amostrais.

#### 4.2 Aplicação do Teste *t* de Student e do Teste *U* de Mann-Whitney

Utilizou-se o Teste *t* de Student para amostras independentes. Foi considerado o nível de significância de 5% (MARGOTTO, 2010). Antes do Teste *t*, realizou-se o Teste de Kolmogorov-Smirnov, para avaliação da normalidade das variáveis quantitativas (Tabela 1).

**Tabela 1 – Test de Kolmogorov-Smirnov**

Indicadores (*)	→	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13
Most	Absolute	,000	,067	,100	,067	,067	,267	,300	,067	,400	,700	,600	,067	,000
Extreme Differences	Positive	,000	,067	,000	,067	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,067	,000
	Negative	,000	,000	-,100	-,067	-,067	-,267	-,300	-,067	-,400	-,700	-,600	-,067	,000
Kolmogorov-Smirnov Z		,000	,258	,387	,258	,258	1,033	1,162	,258	1,549	2,711	2,324	,258	,000
Asymp. Sig. (2-tailed)		1,000	1,000	,998	1,000	1,000	,236	,134	1,000	,016	,000	,000	1,000	1,000

**Nota:****(\*) Indicadores:****I1** – Faturamento Bruto Total**I2** – Total de Novos Investimentos**I3** – Compras Locais**I4** – Mão de Obra Total**I5** – Salários e Benefícios dos Empregados**I6** – Número Total e Taxa de Turnover**I7** – Proporção de Empregados Cobertos por Acordos Coletivos**I8** – Gastos com Pesquisa e Desenvolvimento**I9** – Tempo de Treinamento por Ano por Empregado**I10** – Gastos com Treinamento por Empregado e por Ano**I11** – Custo da Saúde e Segurança dos Empregados**I12** – Dias de Trabalho Perdido Devido a Acidentes, Lesões e Doenças Laborais**I13** – Pagamentos ao Governo**I14** – Contribuições Voluntárias à Sociedade Civil**I15** – Número de Condenações por Violação de Leis ou Regulamentos Relacionados a Corrupção e Valor das Multas Pagas ou a Pagar

Sempre que o teste de Kolmogorov-Smirnov apresentar  $p < 0.05$ , significa fuga de normalidade. Na Tabela 1, identifica-se fuga de normalidade nos indicadores “I9 – Tempo de Treinamento por Ano por Empregado (em horas)”, “I10 – Gastos com Treinamento por Empregado e por Ano” e “I11 – Custo da Saúde e Segurança dos Empregados”, razão pela qual não se pode aplicar o Teste  $t$  de Student para esses indicadores. Em seu lugar, foi utilizado o Teste  $U$  de Mann-Whitney, indicado para comparação de variáveis ordinais ou quantitativas entre dois grupos independentes, quando a distribuição não é simétrica (normal). Portanto, após a aplicação do Teste  $t$  de Student nos 12 indicadores que não apresentaram fuga de normalidade, foi aplicado o Teste  $U$  de Mann-Whitney para os três demais.

**Aplicação do Teste  $t$  de Student para os 12 indicadores que apresentaram distribuição normal**

Na Tabela 2, observa-se que para os indicadores “I1 – Faturamento Bruto Total” e “I13 – Pagamentos ao Governo”, as médias são iguais e também não há desvio-padrão. Conclui-se, assim, que para esses dois indicadores não se pode rejeitar a Hipótese Nula ( $H_0$ ), segundo a qual a média de divulgação nas companhias brasileiras investigadas é igual à média de divulgação das companhias britânicas.

Tabela 2 – Group Statistic

	<b>Indicador</b>	<b>Nacionalidade</b>	<b>N</b>	<b>Média</b>	<b>Desvio-padrão</b>	<b>Std. Error Mean</b>
<b>I1</b>	<b>Faturamento Bruto Total*</b>	<b>Brasileiras</b>	<b>30</b>	<b>2,00</b>	<b>,000(a)</b>	<b>,000</b>
		<b>Inglesas</b>	<b>30</b>	<b>2,00</b>	<b>,000(a)</b>	<b>,000</b>
I2	Total de Novos Investimentos	Brasileiras	30	1,57	,774	,141
		Inglesas	30	1,63	,669	,122
I3	Compras Locais	Brasileiras	30	,20	,610	,111
		Inglesas	30	,00	,000	,000
I4	Mão de Obra Total	Brasileiras	30	1,03	,615	,112
		Inglesas	30	1,03	,718	,131
I5	Salários e Benefícios dos Empregados	Brasileiras	30	1,03	,320	,058
		Inglesas	30	,90	,305	,056
I6	Número Total e Taxa de <i>Turnover</i>	Brasileiras	30	,77	,858	,157
		Inglesas	30	,40	,770	,141
I7	Proporção de Empregados Cobertos por Acordos Coletivos	Brasileiras	30	,63	,928	,169
		Inglesas	30	,07	,365	,067
I8	Gastos com Pesquisa e Desenvolvimento	Brasileiras	30	1,03	,999	,182
		Inglesas	30	,90	,995	,182
I12	Dias de Trabalho Perdido Devido a Acidentes, Lesões e Doenças Laborais	Brasileiras	30	,77	,898	,164
		Inglesas	30	,77	,971	,177
<b>I13</b>	<b>Pagamentos ao Governo*</b>	<b>Brasileiras</b>	<b>30</b>	<b>2,00</b>	<b>,000(a)</b>	<b>,000</b>
		<b>Inglesas</b>	<b>30</b>	<b>2,00</b>	<b>,000(a)</b>	<b>,000</b>
I14	Contribuições Voluntárias à Sociedade Civil	Brasileiras	30	1,73	,691	,126
		Inglesas	30	1,57	,728	,133
I15	Número de Condenações por Violação de Leis ou Regulamentos Relacionados a Corrupção e Valor das Multas Pagas ou a Pagar	Brasileiras	30	,27	,583	,106
		Inglesas	30	,17	,531	,097

**Nota:**

(a) t cannot be computed because the standard deviations of both groups are 0 -

(\*) Como as médias são iguais e não há desvio-padrão, não há razão para aplicação do teste.

A total divulgação dos indicadores I1 e I13 pode ser explicada pela Teoria Institucional, a partir do fato de que há um importante pilar regulativo estabelecendo a obrigatoriedade de sua divulgação, sustentando essa estrutura, geralmente uma lei. Portanto, há uma total institucionalização da divulgação desse indicador, e essa prática já completou todo o processo de sedimentação, por meio do mecanismo de isomorfismo coercitivo.

Para se avaliar a hipótese de igualdade das variâncias, realizou-se o teste de Levene. Se a significância do teste for  $\leq 0,05$ , rejeita-se a igualdade das variâncias; se a significância do teste for  $> 0,05$ , as variâncias são iguais.

Na Tabela 3, observa-se que os indicadores “I4 – Mão de Obra Total” ( $t = 0,000$ ) e “I12 – Dias de Trabalho Perdido Devido a Acidentes, Lesões e Doenças Laborais” ( $t = 0,000$ ) rejeitam a Hipótese Nula ( $H_0$ ). Por sua vez, os demais indicadores apresentados na Tabela 3 não rejeitam a Hipótese Nula ( $H_0$ ).

**Tabela 3 – Independent Samples Test**

Indicador (*) ↓	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means							
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference		
								Lower	Upper	
I2	Equal variances assumed	,872	,354	<b>-,357</b>	<b>58</b>	<b>,722</b>	<b>-,067</b>	<b>,187</b>	<b>-,440</b>	<b>,307</b>
	Equal variances not assumed			-,357	56,805	,722	-,067	,187	-,441	,307
I3	Equal variances assumed	16,313	,000	1,795	58	,078	,200	,111	-,023	,423
	<b>Equal variances not assumed</b>			<b>1,795</b>	<b>29,000</b>	<b>,083</b>	<b>,200</b>	<b>,111</b>	<b>-,028</b>	<b>,428</b>
I4	Equal variances assumed	1,073	,305	<b>,000</b>	<b>58</b>	<b>1,000</b>	<b>,000</b>	<b>,173</b>	<b>-,346</b>	<b>,346</b>
	Equal variances not assumed			,000	56,652	1,000	,000	,173	-,346	,346
I5	Equal variances assumed	,542	,465	<b>1,652</b>	<b>58</b>	<b>,104</b>	<b>,133</b>	<b>,081</b>	<b>-,028</b>	<b>,295</b>
	Equal variances not assumed			1,652	57,872	,104	,133	,081	-,028	,295
I6	Equal variances assumed	2,120	,151	<b>1,742</b>	<b>58</b>	<b>,087</b>	<b>,367</b>	<b>,211</b>	<b>-,055</b>	<b>,788</b>
	Equal variances not assumed			1,742	57,331	,087	,367	,211	-,055	,788
I7	Equal variances assumed	64,165	,000	3,113	58	,003	,567	,182	,202	,931
	<b>Equal variances not assumed</b>			<b>3,113</b>	<b>37,772</b>	<b>,004</b>	<b>,567</b>	<b>,182</b>	<b>,198</b>	<b>,935</b>
I8	Equal variances assumed	,019	,889	<b>,518</b>	<b>58</b>	<b>,607</b>	<b>,133</b>	<b>,257</b>	<b>-,382</b>	<b>,649</b>
	Equal variances not assumed			,518	57,999	,607	,133	,257	-,382	,649
I12	Equal variances assumed	1,722	,195	<b>,000</b>	<b>58</b>	<b>1,000</b>	<b>,000</b>	<b>,241</b>	<b>-,483</b>	<b>,483</b>
	Equal variances not assumed			,000	57,642	1,000	,000	,241	-,483	,483
I14	Equal variances assumed	1,541	,220	<b>,909</b>	<b>58</b>	<b>,367</b>	<b>,167</b>	<b>,183</b>	<b>-,200</b>	<b>,534</b>
	Equal variances not assumed			,909	57,848	,367	,167	,183	-,200	,534
I15	Equal variances assumed	1,414	,239	<b>,695</b>	<b>58</b>	<b>,490</b>	<b>,100</b>	<b>,144</b>	<b>-,188</b>	<b>,388</b>
	Equal variances not assumed			,695	57,489	,490	,100	,144	-,188	,388

**Nota: (\*) Indicador:**

**I2** – Total de Novos Investimentos

**I3** – Compras Locais

**I4** – Mão de Obra Total

**I5** – Salários e Benefícios dos Empregados

**I6** – Número Total e Taxa de Turnover

**I7** – Proporção de Empregados Cobertos por Acordos Coletivos

**I8** – Gastos com Pesquisa e Desenvolvimento

**I12** – Dias de Trabalho Perdido Devido a Acidentes, Lesões e Doenças Laborais

**I14** – Contribuições Voluntárias à Sociedade Civil

**I15** – Número de Condenações por Violação de Leis ou Regulamentos Relacionados a corrupção e Valor das Multas Pagas ou a Pagar

No Quadro 3, pode-se observar que o indicador “I4 – Mão de Obra Total” apresentou um comportamento muito semelhante entre as empresas dos dois países. Entretanto, deve-se notar que apesar de haver um significativo número de organizações divulgando-os, muitas não o fazem na forma estabelecida no Guia da ONU, o que explica a expressiva divulgação parcial e a baixa divulgação total. Considerando-se os aspectos da Teoria Institucional anteriormente discutidos, percebe-se que ainda não há uma institucionalização dessa estrutura. Observando-se o atual cenário, a se confirmar uma tendência de ampliação do fenômeno RSC, é provável que, no futuro, esse tipo de indicador venha a se institucionalizar, o que ainda não ocorre.

Embora o tipo de informação do indicador “I4 – Mão de Obra Total”, interesse à sociedade em geral e aos sindicatos, e sua divulgação traga maior legitimidade para as empresas (LINDBLUM, 1994; DEEGAN, 2006), esses *stakeholders* não possuem o atributo poder (CLARKSON, 1995; DONALDSON; PRESTON, 1995; MITCHELL; AGLE; WOOD, 1997; DAY; WOODWARD, 2004) em uma dimensão suficiente, como se observou, para que as empresas o divulguem com o detalhamento recomendado.

O indicador “I12 – Dias de Trabalho Perdido Devido a Acidentes, Lesões e Doenças Laborais” foi divulgado totalmente por 9 empresas brasileiras e 11 britânicas, o que pode ser explicado, à luz da Teoria Institucional, pelo pilar cognitivo, da fase de habitualização da estrutura. A existência de um aparato legal, que coloca a saúde e a segurança dos empregados sob responsabilidade das empresas, faz com que elas se vejam obrigadas a dispensar a devida atenção a esses temas, sob pena de sofrerem sanções. A contrapartida pela observância do que determina a legislação se dá em termos de aumento de produtividade e legitimidade social, daí a importância de se divulgar as informações referentes ao montante gasto com saúde e segurança, assim como o número de dias de trabalho perdidos devido a acidentes de trabalho, cuja redução atestaria a eficiência dos gastos feitos nessas áreas.

Já para os demais indicadores, não se pode rejeitar a Hipótese Nula ( $H_0$ ), segundo a qual a média de divulgação dos indicadores I2, I3, I5, I6, I7, I8, I14 e I15 das companhias brasileiras investigadas é igual à das companhias britânicas.

Embora a divulgação do indicador “I2 – Total de Novos Investimentos” seja voluntária e tenha assinalado uma alta frequência, com um comportamento bem semelhante quando se compara todo o grupo de brasileiras e britânicas, pois 22 empresas de cada país o divulgaram totalmente (Quadro 3); como a divulgação desse indicador não é objeto de regulação nem de norma, o que a respaldaria por meio do pilar regulativo ou normativo da Teoria Institucional; e os *stakeholders* por ela interessados, como é o caso do governo e dos investidores, o primeiro tem o poder de exigir mas não o faz, e o segundo não detém esse poder, o foco dessa divulgação direciona-se para ajudar no marketing social, agregando valor à imagem organizacional, legitimidade e capital reputacional, nada podendo-se afirmar sobre o estágio de institucionalização da divulgação desse indicador.

Analisando-se o indicador “I3 – Compras Locais” (Quadro 3), observa-se um nível de divulgação aproximado, entre empresas brasileiras e britânicas, e baixo, apesar da importância dessa informação, tanto como orientadora de diversas políticas nacionais, como indicadora da ação de responsabilidade social por parte da entidade que a divulga. A comunidade, enquanto principal *stakeholder* interessado, não é priorizada nessa divulgação, por não ter bastante poder nesse sentido.

A divulgação do indicador “I5 – Salários e Benefícios dos Empregados” mostrou-se semelhante à do indicador “I4 – Mão de Obra Total”, verificando-se também que apesar de haver um significativo número de organizações divulgando-os, muitas não o fazem na forma estabelecido no Guia da ONU, o que explica a expressiva divulgação parcial e a baixa divulgação total, podendo-se afirmar que ainda não há uma institucionalização dessa estrutura.

Quanto à divulgação dos indicadores “I6 – Número Total e Taxa de Turnover” e “I7 – Proporção de Empregados Cobertos por Acordos Coletivos”, representada no Quadro 3, observa-se que predominou a divulgação nula. Quanto a esses indicadores, faz-se aqui a ressalva de que os governos, por meio de seus órgãos de trabalho, demandam esse tipo de informação, e as empresas o fazem, muitas vezes, reportando-se diretamente, sem dar maior publicidade, sendo sua divulgação outra prática não institucionalizada.

No Quadro 3, verifica-se que a divulgação do indicador “I8 – Gastos com Pesquisa e Desenvolvimento” ocorreu de forma semelhante entre empresas brasileiras e britânicas. Os gastos em pesquisa e desenvolvimento estão intimamente ligados à obtenção de vantagens competitivas que assegurem a realização dos objetivos econômicos das empresas. Assim, pode-se afirmar que a divulgação desse indicador se deu como uma resposta às pressões dos acionistas. Os gestores têm a necessidade de mostrar aos acionistas como a empresa vem se preparando para os futuros desafios impostos pela competição de mercado.

O indicador “I14 – Contribuições Voluntárias para a Sociedade Civil” obteve uma divulgação total em 26 empresas brasileiras e 21 empresas britânicas. Entretanto, se for incluída a divulgação parcial, observa-se que o indicador foi divulgado por igual número de empresas (Quadro 3). Essa semelhança pode ser explicada à luz da Teoria Institucional, uma vez que a divulgação desse tipo de informação agrega legitimidade à organização, pois vai ao encontro das expectativas de várias partes relacionadas, considerando-se a divulgação desses indicadores como uma estrutura em vias de institucionalização, tanto no nível geral como no nível imediato. Pode-se entender essa harmonia na disseminação da estrutura dos dois níveis, pela própria globalização. Várias dessas organizações pesquisadas atuam em âmbito global e operam de forma semelhante em suas várias filiais, difundindo práticas, culturas etc.

Segundo o Guia da ONU, a corrupção representa um obstáculo ao desenvolvimento econômico, ao comércio e ao investimento. No caso brasileiro, esse tipo de situação aumenta o Custo Brasil. Ainda segundo o guia, as organizações podem dar sua contribuição para o combate à corrupção, principalmente não se envolvendo com práticas danosas. Entretanto, a divulgação de que as empresas se envolveram com a questão é algo que, segundo os resultados da pesquisa, não se tem praticado muito (Quadro 3).

### **Aplicação do Teste *U* de Mann-Whitney para os três indicadores que apresentaram distribuição não simétrica**

Sempre que o Teste *U* de Mann-Whitney apresentar  $p > 0,05$ , significa que não há diferença entre os dois grupos pesquisados, ou seja, que não se pode rejeitar a Hipótese Nula ( $H_0$ ). Assim, analisando-se a Tabela 4, percebe-se que  $p < 0,05$ , havendo, assim, diferença entre a média divulgação dos indicadores I9, I10 e I11 das companhias brasileiras investigadas, em relação à média de divulgação desses mesmos indicadores nas companhias britânicas. Logo, para esses três indicadores rejeita-se a Hipótese Nula ( $H_0$ ).

**Tabela 4 – Output viewer do Teste *U* de Mann-Whitney**

Indicadores →	I9	I10	I11
Mann-Whitney U	273,000	130,500	147,000
Wilcoxon W	738,000	595,500	612,000
Z	-3,002	-5,197	-4,920
Asymp. Sig. (2-tailed)	<b>,003</b>	<b>,000</b>	<b>,000</b>

Os indicadores “I9 – Tempo de Treinamento por Ano por Empregado (em horas)” e “I10 – Gastos com Treinamento por Empregado e por Ano” apresentaram baixa divulgação total em ambos os países, sendo que na Inglaterra a divulgação foi um pouco menor. No Guia da ONU, esses indicadores vêm bastante pormenorizados, o que explica a baixa divulgação

total. A maior divulgação por empresas brasileiras pode ser explicada à luz da Teoria Institucional, uma vez que, por apresentar, historicamente, um déficit educacional, o Brasil tem considerado educação e treinamento uma informação relevante. O mesmo já não ocorre com a Inglaterra, por ser uma nação desenvolvida.

Quanto ao indicador “I11 – Custo da Saúde e Segurança dos Empregados”, ao contrário do que foi observado anteriormente, percebeu-se uma significativa diferença entre empresas brasileiras e britânicas. A diferença fica ainda mais marcante quando se analisa o lado das que simplesmente não o divulgaram (Quadro 3).

Em suma, observou-se que houve rejeição da Hipótese Nula ( $H_0$ ) para os indicadores “I4 – Mão de Obra Total”, “I9 – Tempo de Treinamento por Ano por Empregado”, “I10 – Gastos com Treinamento por Empregado e por Ano”, “I11 – Custo da Saúde e Segurança dos Empregados” e “I12 – Dias de Trabalho Perdido Devido a Acidentes, Lesões e Doenças Laborais”, ou seja, há diferença de divulgação nesses 5 indicadores, sendo que a sua divulgação pelas empresas brasileiras foi superior à divulgação pelas empresas britânicas.

## 5 CONCLUSÃO

Constatou-se que os indicadores mais divulgados foram *Faturamento Bruto Total* e *Pagamentos ao Governo*, explicados a partir do pilar regulativo da Teoria Institucional, e o indicador *Contribuições Voluntárias à Sociedade Civil*, explicado pelo pilar cognitivo da mesma teoria, uma vez que a divulgação desse tipo de informação agrega legitimidade à organização, pois vai ao encontro das expectativas de várias partes relacionadas.

Já a divulgação maciça do indicador *Total de Novos Investimentos* atribui-se ao peso do grupo de *stakeholders* a quem se destina a informação. São eles, principalmente, acionistas e investidores, e possuem os atributos poder, legitimidade e urgência necessários para que as organizações façam a divulgação.

Os indicadores menos divulgados foram *Compras Locais*, *Número de Condenações por Violações de Leis ou Regulamentos Relacionados a Corrupção e Valor das Multas Pagas ou a Pagar*.

Apesar de, sob o aspecto qualitativo, não ter se observado diferença acentuada, as análises estatísticas apontaram para a existência de diferenças significativas. Apesar de contrário à hipótese nula, esse resultado condiz com as argumentações da Teoria Institucional, que trata do institucionalismo imediato e do isomorfismo mimético.

Devido à globalização, diversas práticas passaram a ser estabelecidas por isomorfismos, levando essas estruturas a se repetir para além do nível imediato. Como tanto empresas brasileiras quanto britânicas precisam de legitimidade para operar, as práticas de RSC contribuem para a aceitação social e creditam legitimidade organizacional.

Dessa forma, nota-se que foram encontradas diferenças na divulgação de informações sociais em relação à variável país e que a divulgação de cinco dos quinze indicadores pelas empresas brasileiras foi superior a sua divulgação pelas empresas britânicas. As explicações para os resultados são lastreadas nas considerações observadas na Teoria Institucional.

As limitações desta pesquisa dizem respeito ao reduzido número de companhias pesquisadas, no total de 60, sendo 30 de cada país. Refere-se também às possibilidades de análises, uma vez que os dados coletados possibilitam análises em relação a vários aspectos não verificados, como a influência dos setores das organizações sobre os resultados encontrados, que poderiam enriquecer a análise do fenômeno em uma pesquisa positiva.

Para futuros estudos, sugere-se replicá-la com dados de relatórios mais recentes e compará-los com aqueles obtidos neste estudo, na busca de verificar mudanças de comportamento. Também seria interessante repeti-la, comparando-se dados de empresas brasileiras com empresas de outros países, como, por exemplo, os da América do Sul.

## REFERÊNCIAS

- CALIXTO, L. Análise comparativa da evidenciação socioambiental de multinacionais em países latino-americanos. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO (ENANPAD), 33. **Anais...** São Paulo: Anpad, 2009.
- CARVALHO, C. A.; GOULART, S.; VIEIRA, M. M. F. A inflexão conservadora na trajetória histórica da teoria institucional. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO (ENANPAD), 28. **Anais....** Rio de Janeiro: Anpad, 2004.
- CLARKSON, M. B. E. A stakeholder framework for analyzing and evaluating corporate social performance. **Academy of Management Review**, v. 20, n. 1, jan. 1995.
- CUNHA, J. V. A. da; RIBEIRO, M. de S.. Divulgação voluntária de informações de natureza social: um estudo nas empresas brasileiras. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO (ENANPAD), 3. **Anais....** Salvador: Anpad, 2006.
- DAHER, W. de M. **Responsabilidade social corporativa: geração de valor reputacional nas organizações internacionalizadas.** São Paulo: Saint Paul Editora, 2006.
- DAY, R.; WOODWARD, T. Disclosure of information about employees in the directors' report of UK published financial statements: substantive or symbolic? **Accounting Forum**, n. 28, p. 43-59, 2004.
- DEEGAN, C.. Legitimacy theory. In: HOQUE, Zahirul (Org.). **Issues in accounting research: theories and methods.** Londres: Spiramus Press Ltd, 2006.
- DIMAGGIO, P. J.; POWELL, W. W. Introduction. In: DIMAGGIO, P. J.; POWELL, W. W. (Eds.). **The new institutionalism in organizational analysis.** Chicago: The University of Chicago Press, 1991.
- DONALDSON, T.; PRESTON, L. E. The stakeholder theory of the corporation: concepts, evidence and implications. **Academy of Management Review**, v. 20, n. 1, jan. 1995.
- DYE, R. A. Disclosure of nonproprietary information. **Journal of Accounting Research, USA**, v. 23, n. 1, p. 123-145, Spring, 1985.
- DYE, R. A. An evaluation of "essays on disclosure" and the disclosure literature in accounting. **Journal of Accounting and Economics**, n. 32, v. 1-3 p. 181-235, 2001.
- FORTANIER, F.; KOLK, A. On the economic dimensions of corporate social responsibility exploring fortune global 250 reports. **Business & Society**. v. 46, n. 4. December 2007, p. 457-478. Sage Publications, 2007.
- GAO, S. S. ; HERAVI, S.; XIAO, J. Z. Determinants of corporate social and environmental reporting in Hong Kong: a research note. **Accounting Forum**. v. 29, p. 233-242, 2005.

HOQUE, Z.; HOPPER, T. Rationality, accounting and politics: a case study of management control in a Bangladeshi jutemill. **Manage. Acc. Res.** 5, p. 5-30, 1994.

LINDBLOM, C. K. The implications of organizational legitimacy for corporate social performance and disclosure. Critical perspectives on accounting. In: **CRITICAL PERSPECTIVES ON ACCOUNTING CONFERENCE. Anais...**New York. 1994.

MAHONEY, L.; ROBIN, W. R. Corporate social performance, financial performance and institutional ownership in Canadian firms. **Accounting Forum.** n. 31, p. 233-253, 2007.

MÄKELÄ, H.; NÄSI, S. Social responsibilities of MNCs in downsizing operations: A finnish forest sector case analysed from the stakeholder, social contract and legitimacy theory point of view. **Accounting, Auditing & Accountability Journal.** Finlândia, v. 23, n. 2, p. 149-174, 2010.

MARCH, J. G.; OLSEN, J. P. **El nuevo institucionalismo: factores organizativos de la vida política.** Zona Abierta, Madrid, 1993.

MARGOTTO. P. R. **Cálculo da amostra.** 2010. Disponível em: <[www.paulomargotto.com.br/documentos/Calculo%20da%20Amostra.doc](http://www.paulomargotto.com.br/documentos/Calculo%20da%20Amostra.doc)>. Acesso em: 1 ago. 2010.

MITCHEL, R. K.; AGLE, B. R.; WOOD, D. J. Toward a theory of stakeholder identification and salience: defining the principle of who and what really counts. **Academy of Management Review,** v. 22, n. 4, p. 853-886, 1997.

MOLL, J.; BURNS, J.; MAJOR, Maria. Institutional theory. In: HOQUE, Z. (Org.) **Issues in accounting research: theories and methods.** Londres: Spiramus Press Ltd, 2006.

MOURA, F. V. de; DIAS FILHO, J. M. Evidenciação de cunho social em seis bancos brasileiros – uma análise à luz da teoria institucional. In: **ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO (ENANPAD), 33. Anais...** São Paulo: Anpad, 2009.

OLIVEIRA, M. C. et al. Corporate social reporting practices of French and Brazilian companies: a comparison based on institutional theory. In: **AIB 2011, 2011, Nagoya/Japão.** AIB 2011. Nagoya/Japão: **Academy of International Business,** 2011.

SCOTT, W. **Institutions and organisations.** 3. ed. London: Sage Publishing, 2008.

SELZNICK, P. **A liderança na administração: uma interpretação sociológica.** Rio de Janeiro: FGV, 1972.

TOLBERT, P. S.; ZUCKER, L. G. A instrumentalização da teoria institucional. In: CLEGG, S. R.; HARDY, C.; NORD, W. R. (Orgs.) **Handbook de estudos organizacionais.** São Paulo: Atlas, 1999.

UNITED NATIONS. **Guidance on corporate responsibility indicators in annual reports.** United Nations: New York and Geneva, 2008.