

INSTITUTO POLITÉCNICO DE LISBOA
INSTITUTO SUPERIOR DE CONTABILIDADE
E ADMINISTRAÇÃO DE LISBOA



A IMPORTÂNCIA DA DIVERSIDADE NOS
CONSELHOS DE ADMINISTRAÇÃO:
IMPACTO NO DESEMPENHO DA
RESPONSABILIDADE SOCIAL

Catarina Flores Gonçalves

Lisboa, janeiro 2023

INSTITUTO POLITÉCNICO DE LISBOA
INSTITUTO SUPERIOR DE CONTABILIDADE E
ADMINISTRAÇÃO DE LISBOA

A IMPORTÂNCIA DA DIVERSIDADE NOS
CONSELHOS DE ADMINISTRAÇÃO:
IMPACTO NO DESEMPENHO DA
RESPONSABILIDADE SOCIAL

Catarina Flores Gonçalves

Dissertação submetida ao Instituto Superior de Contabilidade e Administração de Lisboa para cumprimento dos requisitos necessários à obtenção do grau de Mestre em Contabilidade, realizada sob a orientação científica do Professor Doutor Pedro Miguel Batista Pinheiro, Professor Adjunto da Área Científica de Contabilidade e Auditoria.

Constituição do Júri:

Presidente: Prof.^a Doutora Ana Dias

Arguente: Prof.^a Doutora Anabela Batista Correia

Vogal: Prof. Doutor Pedro Miguel Batista Pinheiro

Lisboa, janeiro de 2023

Aos meus pais.

Agradecimentos

Termino com o que por vezes é difícil de verbalizar, por isso opto por escrever.

Agradeço aos meus pais. Por me darem a oportunidade de trabalhar as minhas competências e acreditarem na minha ânsia de crescer e evoluir. Sinto-me grata pela tranquilidade que me transmitiram, pela dedicação com que cuidaram de mim, pela paciência que reservaram às minhas frustrações.

À Ana e ao Nuno por estarem sempre presentes.

Ao Professor Doutor Pedro Miguel Batista Pinheiro, o meu mais sincero obrigada. Por ter sempre uma palavra de conforto. Por se mostrar sempre disponível e por me tranquilizar nos momentos decisivos. As nossas conversas fizeram a diferença.

A Deus.

A todos os que, direta ou indiretamente, contribuíram para que o caminho, apesar de longo, fizesse sentido. A todos os que me abraçaram, de diferentes formas, no decorrer deste percurso. Apesar das curvas e dos obstáculos nesta trajetória, por vezes incerta, os momentos que me preencheram são assinaláveis.

A vocês que fizeram parte dele e o tornaram mais fácil, obrigada.

Resumo

O compromisso para com as questões do desenvolvimento sustentável e a adoção de comportamentos responsáveis, perante uma sociedade em constante metamorfose de necessidades e exigências, orienta as organizações no sentido de reconsiderarem o impacto do seu papel nas comunidades. Em diversas frentes, as organizações tendem a atuar, de forma crescente, em uniformidade com as práticas empresariais sustentáveis, bem como a divulgação das mesmas. O estudo dos fatores, demográficos ou estruturais que possam, potencialmente, exercer influência nos níveis de relato praticados pelas organizações prossegue em ascensão na comunidade científica. Neste sentido, a presente investigação tem como objetivo primordial, identificar a influência da diversidade no conselho de administração no desempenho da responsabilidade social das organizações. De modo a permitir o cumprimento dos objetivos definidos para a condução do estudo, e, consecutivamente dar resposta à pergunta de investigação “Existe uma relação entre a diversidade no conselho de administração e o desempenho da responsabilidade social das organizações?”, é utilizada uma metodologia quantitativa. Para uma amostra de 70 organizações, integrantes de quatro índices bolsistas de países europeus (Portugal, Espanha França e Bélgica), é efetuada uma análise exploratória, bivariada e multivariada relativamente a um período compreendido entre 2017 e 2021. Assim, foi possível evidenciar a existência de uma relação positiva, estatisticamente significativa entre o desempenho da responsabilidade social e a idade, género, nacionalidade, dimensão da empresa e independência do conselho de administração e uma relação negativa, estatisticamente significativa entre esse mesmo desempenho e a rendibilidade das entidades analisadas.

Palavras-Chave: Divulgação voluntária; Desempenho da responsabilidade social; Responsabilidade social; Diversidade; Conselho de Administração.

Abstract

The commitment to issues related with sustainable development and the adoption of responsible behavior, in the face of a society in constant change of needs and demands, guides organizations towards reconsidering the impact of their role in communities. On several fronts, organizations tend to act, increasingly, in uniformity with sustainable business practices, as well as their disclosure. The study of demographic or structural factors that may potentially influence the levels of reporting practiced by organizations continues to rise in the scientific community. In this sense, the main objective of this investigation is to identify the influence of diversity on the board of directors in the performance of corporate social responsibility. In order to allow the fulfillment of the objectives defined for conducting the study, and, consecutively, to answer the research question “Is there a relationship between diversity in the board of directors and the corporate social responsibility performance?”, a quantitative methodology is used. For a sample of 70 organizations, included in four European stock indexes (Portugal, Spain, France and Belgium), an exploratory, bivariate and multivariate analysis is carried out for a period between 2017 and 2021. Thus, it was possible to find the existence of a positive, statistically significant relationship between corporate social responsibility performance and age, gender, nationality, company size and independence of the board of directors and a negative, statistically significant relationship between that same performance and profitability.

Keywords: Voluntary Disclosure; CSR performance; Corporate Social Responsibility; Diversity; Board of Directors.

Índice

Índice de Quadros	xi
Índice de Tabelas	xiv
Índice de Gráficos.....	xvi
Índice de Figuras.....	xvii
Lista de Abreviaturas	xviii
1. Introdução.....	1
1.1. Enquadramento Geral	1
1.2. Objeto e Objetivos de Investigação	3
1.3. Hipóteses de Investigação	5
1.4. Justificação e Relevância do Estudo.....	6
1.5. Estrutura da Dissertação	8
2. Revisão de Literatura	9
2.1. Divulgação Voluntária de Informação: O Relato da Sustentabilidade Empresarial .	10
2.2. Responsabilidade Social das Organizações	15
2.2.1. Contextualização Conceptual da Responsabilidade Social das Organizações ...	15
2.2.2. Evolução Histórica do Conceito de Responsabilidade Social das Organizações	17
2.2.3. Relato da Responsabilidade Social das Organizações	20
2.3. Teorias Intrínsecas à Divulgação da Responsabilidade Social das Organizações	23
2.3.1. Teoria da Agência	24
2.3.2. Teoria dos <i>Stakeholders</i>	26
2.3.3. Teoria da Legitimidade.....	27
2.3.4. Teoria da Dependência dos Recursos.....	30
2.3.5. Teoria da Sinalização	32

2.4. Impacto da Diversidade no Conselho de Administração na Responsabilidade Social das Organizações.....	34
2.4.1. Idade	36
2.4.2. Género	42
2.4.3. Nacionalidade	53
2.4.4. Nível de Formação Académica.....	56
3. Metodologia.....	63
3.1. Objeto e Objetivos de Investigação	63
3.2. Hipóteses de Investigação	64
3.3. Abordagem Estatística	69
3.4. Caracterização da População e da Amostra	73
3.5. Instrumento de Recolha dos Dados	77
3.6. Definição das Variáveis	80
3.6.1. Variável Dependente	80
3.6.2. Variáveis Independentes.....	83
3.6.3. Variáveis de Controlo.....	88
4. Estudo Empírico.....	95
4.1. Apresentação e Discussão dos Resultados da Análise Exploratória	95
4.2.1. Variável Dependente	96
4.2.2. Variáveis Independentes.....	101
4.2.3. Variáveis de Controlo.....	106
4.2. Apresentação e Discussão dos Resultados da Análise Bivariada.....	110
4.3. Apresentação e Discussão dos Resultados da Análise Multivariada.....	122
4.3.1. <i>Score</i> Total.....	123
4.3.2. <i>Score</i> do Governo das Sociedades	126
4.3.3. <i>Score</i> Ambiental.....	128
4.3.4. <i>Score</i> Social	129

5. Conclusões, Limitações e Perspetivas Futuras	134
5.1. Conclusões	134
5.2. Limitações do Estudo.....	144
5.3. Perspetivas Futuras	146
Referências Bibliográfica.....	147
Apêndice A.....	158
Apêndice B	162

Índice de Quadros

Quadro 2.1. Estudos acerca do impacto da diversidade etária no conselho de administração na divulgação de responsabilidade social das organizações.	40
Quadro 2.1. Estudos acerca do impacto da diversidade etária no conselho de administração na divulgação de responsabilidade social das organizações. (continuação)	41
Quadro 2.2. Estudos acerca do impacto da diversidade de género no conselho de administração na divulgação de responsabilidade social das organizações.	48
Quadro 2.2. Estudos acerca do impacto da diversidade de género no conselho de administração na divulgação de responsabilidade social das organizações (continuação)..	49
Quadro 2.2. Estudos acerca do impacto da diversidade de género no conselho de administração na divulgação de responsabilidade social das organizações (continuação)..	50
Quadro 2.2. Estudos acerca do impacto da diversidade de género no conselho de administração na divulgação de responsabilidade social das organizações (continuação)..	51
Quadro 2.2. Estudos acerca do impacto da diversidade de género no conselho de administração na divulgação de responsabilidade social das organizações (continuação)..	52
Quadro 2.3. Estudos acerca do impacto da nacionalidade dos membros do conselho de administração na divulgação de responsabilidade social das organizações.	54
Quadro 2.3. Estudos acerca do impacto da nacionalidade dos membros do conselho de administração na divulgação de responsabilidade social das organizações (continuação)..	55
Quadro 2.4. Estudos acerca do impacto do nível de formação académica dos membros do conselho de administração na divulgação de responsabilidade social das organizações.	58
Quadro 2.4. Estudos acerca do impacto do nível de formação académica dos membros do conselho de administração na divulgação de responsabilidade social das organizações. (continuação)	59
Quadro 2.5. Estudos acerca do impacto da área de formação obtida pelos membros do conselho de administração nos níveis de divulgação da responsabilidade social das organizações.	61
Quadro 3.1. Hipóteses e sub-hipóteses de investigação e correspondência com as dimensões de diversidade.	68

Quadro 3.1. Hipóteses e sub-hipóteses de investigação e correspondência com as dimensões de diversidade (continuação).....	69
Quadro 3.2. Número de empresas, por índice bolsista, que integram a população e a amostra em estudo.....	75
Quadro 3.3. Proporção da representação dos países, considerando a totalidade das organizações que integram a amostra em estudo.....	75
Quadro 3.4. Sistema de classificação de mercados ICB, por indústria e super setor.	76
Quadro 3.5. Modelos utilizados para mensurar a responsabilidade social, por autor e ano.	81
Quadro 3.6. Mensuração da variável “idade” dos membros do conselho de administração.	85
Quadro 3.7. Mensuração da variável da “diversidade de género” no conselho de administração.....	86
Quadro 3.8. Mensuração da variável da “nacionalidade” dos membros do conselho de administração.....	86
Quadro 3.9. Mensuração da variável da “área de formação académica” dos membros do conselho de administração.....	87
Quadro 3.10. Utilização de variáveis de controlo, por autor e ano.	89
Quadro 3.11. Resultados empíricos obtidos nos estudos acerca do impacto da dimensão do conselho de administração na divulgação da responsabilidade social das organizações.	90
Quadro 3.12. Resultados empíricos obtidos nos estudos acerca do impacto da independência do conselho de administração na divulgação da responsabilidade social das organizações.	91
Quadro 3.13. Mensuração das variáveis de controlo relacionadas com o “governo das sociedades”.....	91
Quadro 3.14. Resultados empíricos obtidos nos estudos acerca do impacto da dimensão da organização na divulgação da responsabilidade social das empresas.....	91
Quadro 3.15. Mensuração da variável de controlo relacionada com a “dimensão da organização”.....	91

Quadro 3.16. Resultados empíricos obtidos nos estudos acerca do impacto da rendibilidade da organização na divulgação da responsabilidade social das empresas.	92
Quadro 3.17. Mensuração da variável “rendibilidade” por autor e ano.	93
Quadro 3.18. Mensuração da variável de controlo da “rendibilidade do ativo”.	93
Quadro 3.19. Síntese das variáveis dependente, independentes e de controlo definidas, respetiva mensuração e abreviatura utilizada.	94
Quadro 5.1. Síntese do processo de validação das hipóteses e sub-hipóteses de investigação.	141

Índice de Tabelas

Tabela 4.1. Estatística descritiva do <i>score</i> do governo das sociedades, por ano.....	96
Tabela 4.2. Estatística descritiva do <i>score</i> ambiental, por ano.....	99
Tabela 4.3. Estatística descritiva do <i>score</i> social, por ano.....	99
Tabela 4.4. Estatística descritiva do score total (governo das sociedades, ambiental e social), por ano.....	101
Tabela 4.5. Estatística descritiva da variável independente “idade”, por ano.....	102
Tabela 4.6. Estatística descritiva da variável independente “género”, por ano.....	102
Tabela 4.7. Estatística descritiva da variável independente “nacionalidade”, por ano.....	105
Tabela 4.8. Estatística descritiva da variável independente “área de formação académica”, por ano.....	105
Tabela 4.9. Estatística descritiva da variável de controlo “dimensão da organização”, por ano.....	106
Tabela 4.10. Estatística descritiva da variável de controlo “rendibilidade do ativo”, por ano.....	107
Tabela 4.11. Estatística descritiva da variável de controlo “independência do conselho de administração”, por ano.....	108
Tabela 4.12. Estatística descritiva da variável de controlo “dimensão do conselho de administração”, por ano.....	109
Tabela 4.13. Matriz de correlação dos scores do governo das sociedades, ambiental, social e total para a globalidade da amostra.....	110
Tabela 4.14. Matriz de correlação da globalidade das variáveis, para as empresas constantes do índice PSI.....	112
Tabela 4.15. Matriz de correlação da globalidade das variáveis, para as empresas constantes do índice IBEX-35.....	114
Tabela 4.16. Matriz de correlação da globalidade das variáveis, para as empresas constantes do índice CAC-40.....	116

Tabela 4.17. Matriz de correlação da globalidade das variáveis, para as empresas constantes do índice BEL-20.....	118
Tabela 4.18. Matriz de correlação global.....	120
Tabela 4.19. Coeficiente de determinação para o <i>Score</i> total.	124
Tabela 4.20. Coeficientes do modelo de regressão linear múltipla.	125
Tabela 4.21. Coeficiente de determinação para o <i>Score</i> do governo das sociedades.	126
Tabela 4.22. Coeficientes do modelo de regressão linear múltipla para o <i>score</i> do governo das sociedades.....	127
Tabela 4.23. Coeficiente de determinação para o <i>Score</i> ambiental.	128
Tabela 4.24. Coeficientes do modelo de regressão linear múltipla para o <i>score</i> ambiental.	129
Tabela 4.25. Coeficiente de determinação para o <i>Score</i> social.	130
Tabela 4.26. Coeficientes do modelo de regressão linear múltipla para o <i>score</i> social....	131

Índice de Gráficos

Gráfico 3.1. Peso dos setores ICB na amostra em estudo.	77
Gráfico 4.1. Evolução anual do valor médio da variável “género”, por índice bolsista. ..	103

Índice de Figuras

Figura 3.1. Processo metodológico do cálculo dos <i>scores</i> ESG.....	82
--	----

Lista de Abreviaturas

BEL	<i>Euronext Brussels</i>
CAC	<i>Cotation Assistée en Continu</i>
CEO	<i>Chief Executive Officer</i>
ESG	<i>Environmental, Social and Governance</i>
GRI	<i>Global Reporting Initiative</i>
H	Hipótese de Investigação
IBEX	<i>Iberian Index</i>
ICB	<i>Industry Classification Benchmark</i>
Ln	Logaritmo Natural
NGO	<i>Non-Governmental Organization</i>
ODS	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável
OE	Objetivo Específico
PD	Pergunta Derivada
PhD	<i>Philosophy Doctor</i>
PME	Pequenas e Médias Empresas
PSI	<i>Portuguese Stock Index</i>
ROA	Rendibilidade do Ativo
ROE	Rendibilidade do Capital Próprio
SASB	<i>Sustainability Accounting Standards Board</i>
SPSS	<i>Statistical Package for the Social Sciences</i>
UE	União Europeia
UN	<i>United Nations</i>
WCED	<i>World Commission on Environment and Development</i>

1. Introdução

Este primeiro capítulo marca a apresentação das considerações primárias da presente investigação. O mesmo é dividido em 5 secções que procuram resumir os pressupostos que consistem nos alicerces da dissertação.

Primeiramente é efetuado um enquadramento geral do tema, seguido da definição do objeto e objetivos que orientam o rumo do estudo. Os mesmos são posteriormente transformados em perguntas de investigação, às quais as técnicas empíricas desenvolvidas procuram dar resposta. As hipóteses de investigação (H) são, numa etapa seguinte, descritas em conformidade com os objetivos delineados.

Numa secção procedente é fundamentado de que forma o tema se apresenta conscientemente adaptado às necessidades científicas do quotidiano, no universo da temática em questão.

Por fim, para concluir o capítulo introdutório, é efetuada uma breve síntese da estrutura adotada na presente dissertação e que organiza, de forma apropriada, as diferentes fases da produção de conhecimento científico.

1.1. Enquadramento Geral

Atualmente, a seletividade no processo de divulgação de informação nos relatórios das empresas prossegue com o devido destaque no universo da investigação científica. Esta problemática destaca-se pelas motivações e demais fatores que exercem uma influência direta no ato voluntário de divulgar determinadas informações.

As práticas socialmente e ambientalmente conscientes, adotadas pelos países de economia desenvolvida refletem um modelo de referência a ser implementado pelas organizações que se encontram nos mercados emergentes, de forma a que as últimas sejam capazes de se adaptar às exigências de desenvolvimento sustentável e consciencialização social (Balon, Kottala & Reddy, 2022).

O relatório da *United Nations* (UN), *Our Common Future*, igualmente apelidado como *Brundtland Report* contém, entre as demais considerações expostas no documento, uma manifestação do que é considerado pela organização internacional como a definição adequada do conceito de desenvolvimento sustentável. A declaração, publicada em 1987 e avançada pela *World Commission on Environment and Development* (WCED) (WCED,

1987, p.41), define desenvolvimento sustentável como “*development that meets the needs of the present without compromising the ability of future generations to meet their own needs*”.

A sustentabilidade tem vindo, em constante crescimento, a atrair a legítima dedicação por parte das entidades responsáveis pelo estabelecimento de diretrizes normativas e regulamentares. As organizações competentes reúnem esforços na procura em garantir a implementação de práticas empresariais ambientalmente conscientes e socialmente responsáveis, direcionadas às expectativas das comunidades (Zhou, Liu & Luo, 2022).

A responsabilidade social atua como um catalisador do desenvolvimento social das organizações, o que impulsiona as últimas a construírem um papel consciente na sociedade, capazes de uma adaptação constante às exigências globais. O compromisso que as empresas demonstram para com o desenvolvimento sustentável colabora para a criação de cidadãos coletivos responsáveis, cuja conduta é orientada em benefício das comunidades envolventes (Popa, 2015).

O universo científico concentra a sua atenção não apenas na compreensão do impacto que o desenvolvimento e atuação estratégica de padrões comportamentais ambiental e socialmente responsáveis apresenta no desempenho da organização, como o efeito da divulgação destes. É possível percecionar um empenho por parte da literatura, em compreender os incentivos, e a natureza dos mesmos, que impulsionam o compromisso das organizações para com o relato de matérias de desenvolvimento sustentável e da responsabilidade social.

Ao explorar a literatura constata-se a pluralidade de investigações direcionadas para este campo empírico, nomeadamente no que respeita ao estudo dos incentivos que determinam os níveis de divulgação da responsabilidade social. Estes fatores, de índole socioeconómica, política, legal, sociocultural, demográfica, entre outros, potenciam a explicação do interesse mais ou menos expressivo em divulgar determinado tipo de informação.

A procura pelo alcance da igualdade de oportunidades concedidas a ambos os géneros tem merecido a consideração das entidades reguladoras e competentes pela legislação e estabelecimento de normas a cumprir pelas organizações. As últimas, por sua vez, têm igualmente movido esforços para ir ao encontro das exigências impostas pelas diretrizes regulamentares, como das expectativas assumidas pela sociedade em matéria de igualdade de género. Neste sentido e de modo a acompanhar as mudanças comportamentais das empresas e a transformação da conduta socialmente responsável determinada pelas mesmas

no exercício das suas atividades económicas, a literatura promove a criação de conhecimento científico capaz de explicar as tendências atuais.

A proporção de mulheres representada no seio do órgão de administração das organizações é apontada como um passo fundamental no campo da reforma do governo das sociedades (Caputo, Pizzi, Ligorio & Leopizzi, 2021).

É possível constatar o foco dos investigadores nas questões do género, contudo a integração de outras características sociais como objeto de estudo, revela-se pertinente na procura por capitalizar o papel humano na tomada de decisões, por parte das organizações. Neste sentido, a idade, nacionalidade, etnia, nível e área de formação académica são alguns dos fatores demográficos que têm vindo a despertar o interesse na comunidade científica.

Em articulação com as ideias expostas apresenta-se a secção seguinte, que identifica o objeto de estudo, as perguntas de partida e derivadas e os respetivos objetivos geral e específicos que sustentam a investigação.

1.2. Objeto e Objetivos de Investigação

O objeto de estudo é o papel que a diversidade no conselho de administração apresenta no desempenho da responsabilidade social, tendo por base a sua divulgação.

Dada a importância de compreender quais os fatores que resultam na maior divulgação voluntária de informação por parte das empresas, a presente investigação tem como objetivo identificar a influência da diversidade no conselho de administração no desempenho relacionado com a responsabilidade social das organizações.

O objetivo geral definido permite dar resposta à pergunta de investigação “Existe uma relação entre a diversidade no conselho de administração e o desempenho da responsabilidade social das organizações?”.

Para este fim, é determinada a metodologia a aplicar, que se apresenta mais adequada para o alcance do objetivo geral do estudo. No que respeita à metodologia de investigação, o capítulo 3 do presente estudo proporciona um maior esclarecimento acerca da abordagem metodológica adotada.

Tendo em consideração que a investigação incorpora o estudo de uma multiplicidade de fatores de diversidade, é definido um conjunto de perguntas derivadas associadas a estes.

As perguntas derivadas decorrem da questão de investigação inicial e contribuem para a fragmentação do caminho a percorrer, facilitando a obtenção da resposta à última. Admitindo que os fatores de diversidade que se objetiva estudar são a idade, o género, a nacionalidade e a formação académica, as questões de investigação derivadas são coerentes com os mesmos. Deste modo as perguntas derivadas (PD) definidas são:

PD1: Existe uma relação entre a idade dos membros do conselho de administração e o desempenho da responsabilidade social das organizações?

PD2: Existe uma relação entre o género dos membros do conselho de administração e o desempenho da responsabilidade social das organizações?

PD3: Existe uma relação entre a nacionalidade dos membros do conselho de administração e o desempenho da responsabilidade social das organizações?

PD4: Existe uma relação entre a área de formação académica dos membros do conselho de administração e o desempenho da responsabilidade social das organizações?

Neste sentido, os objetivos específicos (OE) são definidos em conformidade com as perguntas derivadas de forma a permitir dar resposta a cada uma destas. Por conseguinte, os objetivos específicos estabelecidos permitem compreender se a idade, o género, a nacionalidade e a formação académica dos membros do conselho de administração apresentam influência no desempenho das entidades no que respeita a questões da responsabilidade social. Assim, os objetivos específicos são traduzidos da seguinte forma:

OE1: Identificar a influência da idade dos membros do conselho de administração no desempenho da responsabilidade social das organizações.

OE2: Identificar a influência do género dos membros do conselho de administração no desempenho da responsabilidade social das organizações.

OE3: Identificar a influência da nacionalidade dos membros do conselho de administração no desempenho da responsabilidade social das organizações.

OE4: Identificar a influência da área de formação académica dos membros do conselho de administração no desempenho da responsabilidade social das organizações.

Na secção seguinte são descritas as hipóteses que, trabalhando na mesma direção que os objetivos identificados, conduzem o estudo no sentido de dar resposta às questões derivadas e, por conseguinte, à pergunta de investigação de partida.

1.3. Hipóteses de Investigação

Em harmonia com os objetivos específicos definidos e considerando os fatores de diversidade a estudar, foram desenvolvidas as seguintes hipóteses e subhipóteses de investigação:

H1: Existe uma relação positiva entre a diversidade etária dos membros do conselho de administração e o desempenho da responsabilidade social das organizações.

H1.1: Existe uma relação positiva entre a diversidade etária dos membros do conselho de administração e o desempenho do governo das sociedades.

H1.2: Existe uma relação positiva entre a diversidade etária dos membros do conselho de administração e o desempenho ambiental das organizações.

H1.3: Existe uma relação positiva entre a diversidade etária dos membros do conselho de administração e o desempenho social das organizações .

H2: Existe uma relação positiva entre a diversidade de género dos membros do conselho de administração e o desempenho da responsabilidade social das organizações.

H2.1: Existe uma relação positiva entre a diversidade de género dos membros do conselho de administração e o desempenho do governo das sociedades.

H2.2: Existe uma relação positiva entre a diversidade de género dos membros do conselho de administração e o desempenho ambiental das organizações.

H2.3: Existe uma relação positiva entre a diversidade de género dos membros do conselho de administração e o desempenho social das organizações.

H3: Existe uma relação positiva entre o peso relativo de membros não nacionais no conselho de administração e o desempenho da responsabilidade social das organizações.

H3.1: Existe uma relação positiva entre o peso relativo de membros não nacionais no conselho de administração e o desempenho do governo das sociedades.

H3.2: Existe uma relação positiva entre o peso relativo de membros não nacionais no conselho de administração e o desempenho ambiental das organizações.

H3.3: Existe uma relação positiva entre o peso relativo de membros não nacionais no conselho de administração e o desempenho social das organizações.

H4: Existe uma relação positiva entre a área de formação académica dos membros do conselho de administração e o desempenho da responsabilidade social das organizações.

H4.1: Existe uma relação positiva entre a área de formação académica dos membros do conselho de administração e o desempenho do governo das sociedades.

H4.2: Existe uma relação positiva entre a área de formação académica dos membros do conselho de administração e o desempenho ambiental das organizações.

H4.3: Existe uma relação positiva entre a área de formação académica dos membros do conselho de administração e o desempenho social das organizações.

No capítulo relativo aos aspetos metodológicos são reforçadas as premissas, com base na literatura existente, que originaram a formulação das hipóteses apresentadas.

Na secção subsequente são apresentadas as principais motivações que fundamentam a escolha do tema e que contributos o mesmo compreende para a esfera do conhecimento científico.

1.4. Justificação e Relevância do Estudo

A investigação pretende proporcionar conhecimento acerca do impacto que os fatores de heterogeneidade no conselho exercem nas informações divulgadas pelas organizações. Atualmente, o compromisso das empresas com a sustentabilidade prossegue em contínua evolução no universo científico e as diferentes conjunturas políticas, económicas, institucionais e sociais resultam na obtenção de resultados divergentes.

Deste modo, o estudo de fatores de diversidade nos conselhos de administração no contexto empresarial e social das organizações europeias continua por explorar.

A importância da diversidade na composição do conselho de administração manifesta uma relevância continuamente crescente no conhecimento científico do universo empresarial. Em concordância com Kipngetich (2020), os benefícios provenientes de um conselho diversificado merecem a devida compreensão, em virtude das organizações alcançarem uma maior transparência, melhores resultados e uma eficiência acrescentada no mercado através da informação que divulgam.

Jiang *et al.* (2020) argumentam que o estudo da diversidade no conselho e o impacto que este fenómeno implica na informação divulgada pelas organizações, representa fortes contributos. Primeiramente, existe um interesse significativo na compreensão dos fatores

que influenciam a divulgação da responsabilidade social, sendo que esta é apontada como um contributo no incremento do desempenho financeiro.

As implicações decorrentes da investigação acerca da heterogeneidade no conselho de administração são visíveis ainda para os investidores e reguladores, como admitem os autores. Na medida em que, a investigação colabora para a perceção da importância de incluir nos órgãos de topo das organizações uma diversidade de características de diferentes dimensões.

Não obstante às investigações desenvolvidas até à atualidade a respeito da influência da diversidade dos membros do conselho na divulgação de informação, é indispensável compreender que as conclusões podem diferir consoante a conjuntura envolvente da organização.

Neste sentido, Carter, D'Souza, Simkins e Simpson (2010) reforçam que estudos em diferentes países podem demonstrar resultados contraditórios, pois os mesmos são caracterizados pelas suas leis, culturas, origens históricas, conjuntura política e económica e demais fatores com potencial influência direta na diversidade do conselho e no nível de informação que divulgam.

As conclusões procedentes do desenvolvimento da presente investigação podem revelar-se benéficas para as organizações na estruturação dos seus conselhos. Segundo as relações que se verificarem entre os fatores de diversidade e o desempenho do relato de informação não financeira, as empresas compreendem que características heterógenas devem ter em consideração na formação do conselho e se estas se adaptam à individualidade da organização (Martín & Herrero, 2018).

Em suma, a investigação contribui para a compreensão do impacto da diversidade de género, idade, nacionalidade e formação académica do conselho, na divulgação de informação das organizações portuguesas, espanholas, francesas e belgas, bem como o seu desempenho nesta matéria.

O horizonte temporal estudado permite extrair conclusões atuais, providenciando um conhecimento substancial na área da divulgação da sustentabilidade que se destaca como uma das temáticas que merece maior exploração nas ciências empresariais.

De forma a dar por concluído o primeiro capítulo, é evidenciada, na secção seguinte, a estrutura admitida no corpo da presente investigação.

1.5. Estrutura da Dissertação

A presente dissertação encontra-se dividida em 5 capítulos principais, que atendem ao desenvolvimento das diferentes componentes que integram o processo de produção de conhecimento científico.

A investigação é iniciada pelo capítulo introdutório, à qual a presente secção pertence, que é posteriormente fragmentado em 5 secções que visam enquadrar a temática, definir o objeto e os objetivos do estudo, descrever as hipóteses de investigação, fundamentar a pertinência do tema abordado, e, por fim, apresentar a estrutura adotada para consolidar a dissertação.

No que respeita ao segundo capítulo, que trata da apresentação do estado da arte para os tópicos discutidos, o mesmo é composto por diversas secções que refletem as considerações efetuadas pela literatura, como os resultados obtidos pelos diversos autores que estudaram o fenómeno. Este capítulo define-se como a sustentação teórica para a construção das hipóteses no capítulo metodológico e, consecutivamente, ao confronto de resultados obtidos na análise empírica.

O terceiro capítulo atende à descrição dos múltiplos aspetos metodológicos a ter em consideração no desenvolvimento da análise estatística dos dados, numa fase subsequente. O capítulo da metodologia abrange a construção das hipóteses, a mensuração das variáveis de investigação, a descrição do modelo metodológico admitido na concretização empírica, a caracterização da amostra, entre outras disposições relevantes à interpretação adequada do presente estudo.

O quarto capítulo procura apresentar e discutir os resultados obtidos na análise descritiva, bivariada e multivariada, implementadas ao conjunto de dados avaliados. No decorrer do capítulo, os resultados são comparados com as conclusões alcançadas pelos diferentes autores, e, os dados são comparados entre si, através de grupos definidos, consoante as necessidades e exigências do estudo.

Por fim, a dissertação dá-se por concluída no quinto capítulo, designado para a apresentação das principais conclusões, fundamentadas pelos resultados obtidos, de forma a validar as hipóteses definidas e, consecutivamente responder à pergunta de investigação. No capítulo final são ainda enumeradas as limitações encontradas na elaboração da dissertação e futuras investigações a desenvolver no universo do tema.

2. Revisão de Literatura

O presente capítulo destina-se à compreensão das percepções ideológicas reconhecidas pela literatura, o que permite espelhar o conhecimento desenvolvido em torno do fenómeno da responsabilidade social empresarial. Este conceito é igualmente designado ao longo do texto por “responsabilidade social” ou “responsabilidade social das organizações”.

Neste sentido, as secções seguintes representam uma fragmentação deliberada, cuja origem assenta na apreciação do conceito de divulgação voluntária de informação. Ainda numa fase inicial, é refletido o vínculo latente entre a noção de divulgação voluntária de informação e o relato acerca do desenvolvimento sustentável.

De modo a dar continuidade ao enquadramento conceptual é dedicada uma secção à apresentação dos principais alicerces teóricos referentes à responsabilidade social das organizações, em termos conceptuais. Subsequentemente, à luz do pensamento da literatura inerente, é elaborada a contextualização histórica que relata a evolução conceptual da responsabilidade social e o seu papel nas organizações. De modo a dar cumprimento aos objetivos de investigação definidos e tendo em consideração o objeto de estudo, revela-se fundamental incorporar as considerações literárias relevantes acerca do relato da responsabilidade social.

A terceira secção do presente capítulo atende à explanação das perspetivas teóricas, que procuram compreender de que forma o nível de divulgação de responsabilidade social das organizações confere a estas vantagens estratégicas e competitivas.

De forma a completar o enquadramento teórico da presente investigação, apresenta-se por fim uma quarta secção que atende à exposição do estado da arte no que respeita à diversidade no conselho de administração e o efeito que promove nas atividades da responsabilidade social. Esta secção tem em vista a constituição de um referencial teórico que suporte a construção das hipóteses aquando do capítulo metodológico.

Neste sentido, é refletido o conhecimento científico desenvolvido em torno de determinados fatores demográficos, como a idade, o género, a nacionalidade e a formação académica dos membros do conselho de administração e a influência destes na responsabilidade social das organizações.

Para dar início ao enquadramento teórico da presente dissertação, segue-se a primeira secção do capítulo que expõe a literatura existente acerca das questões de desenvolvimento sustentável.

2.1. Divulgação Voluntária de Informação: O Relato da Sustentabilidade Empresarial

Numa primeira instância, considera-se relevante compreender de que forma as organizações direcionam o seu compromisso para a divulgação voluntária de informação. Nomeadamente, na relevância em adotar práticas favoráveis ao desenvolvimento sustentável e o relato das mesmas. De forma a alcançar este fim, compete à presente secção apresentar a visão dos autores acerca do fenómeno da divulgação voluntária e de que forma o desempenho na sustentabilidade é assumido como uma vantagem estratégica e competitiva pelas organizações.

As empresas divulgam voluntariamente determinadas informações sob a premissa de que tal procedimento fortalece a utilidade da informação. Segundo Kanakriyah (2016), a divulgação voluntária permite aprimorar a qualidade das características qualitativas da informação, como a representação fidedigna, e, as características qualitativas de reforço como a compreensibilidade, comparabilidade, verificabilidade e pontualidade.

Neste sentido, e em consequência do aumento da qualidade da informação, a divulgação voluntária é benéfica na tomada de melhores decisões de investimento por parte dos utilizadores.

Horrigan (2007) identifica como obstáculos predominantes na divulgação de informação de natureza não financeira, o ceticismo organizacional que subsiste em torno da precisão e aplicabilidade de instrumentos que medem o desempenho não financeiro. O autor menciona ainda a incerteza que se observa na potencial relação entre a divulgação de *drivers* não financeiros e o desempenho da organização.

Em harmonia com Cohen, Holder-Webb, Nath e Wood (2012) a divulgação de informação de carácter obrigatório, é considerada como o nível mínimo aceitável de relato. Não obstante, as organizações manifestam interesse em divulgar determinadas componentes de natureza voluntária, como a elaboração de relatórios de sustentabilidade.

O crescimento económico e industrial é privilegiado pelos países num panorama global, em detrimento de questões ambientais que têm vindo, nos anos recentes, a ganhar uma crescente

significância na vertente organizacional (Khan, Kaur, Jabeen & Dhir, 2021). O órgão responsável pela liderança da organização deve dar resposta às constantes exigências ambientais e sociais, implementando na identidade organizacional determinados valores éticos, orientados para a consciencialização sustentável.

De acordo com o pensamento de Khan *et al.* (2021), o corpo empresarial que assume a gestão das atividades da organização deve considerar o desenvolvimento de estratégias direcionadas para uma abordagem focada nas matérias ambientais, em prejuízo de apresentar um desempenho organizacional orientado exclusivamente para a componente do negócio, em termos económicos.

A sustentabilidade empresarial tem vindo, de forma progressiva, a conquistar o devido destaque nos comportamentos estratégicos das organizações. A constante necessidade de adaptação às mudanças observadas no panorama global das alterações climáticas, restrições e preservação dos recursos naturais e pressões socioambientais da sociedade amplificam o relevo do desenvolvimento sustentável (Gerged, Beddewela & Cowton, 2021).

Segundo Wang (2017), as instituições, organizações e empresas observam uma crescente preocupação no desenvolvimento de práticas sustentáveis e na divulgação das mesmas aos seus *stakeholders*. A transparência no relato da realidade económica, ambiental e social da organização favorece a relação com as partes interessadas, fomenta o vínculo com outros mercados e promove a tomada de melhores decisões de investimento.

Grewal e Serafeim (2020) reforçam quais os principais propulsores responsáveis pela motivação das organizações se mostrarem ambientalmente conscientes e, de que forma estas forças transformam a estratégia global das mesmas. Como defendem os autores, os *stakeholders* marcaram uma posição interventiva relevante, incentivando as empresas a melhorarem o seu desempenho na sustentabilidade e a responsabilização pelo seu impacto na sociedade.

O relato de *environmental, social e governance* (ESG) é um conceito originariamente abordado pelo UN *Global Compact* em 2004. A iniciativa incorpora como objetivo primordial a importância de consciencializar os investidores no que respeita ao papel comprometedor de determinados fatores tangíveis e intangíveis no desempenho de sustentabilidade a longo prazo das organizações (Buallay, Hamdan, Barone & Hamdan, 2022).

O relato de ESG implica a divulgação, por parte das organizações, dos devidos impactos ambientais, sociais e de governança, frequentemente designado pelas empresas como relatório de sustentabilidade (Darnall, Ji, Iwata & Arimura, 2022).

A importância que sobrevém da necessidade, por intervenção das entidades competentes, de estabelecer uma referência de cariz regulatório no que respeita ao conteúdo do relatório de sustentabilidade é defendido por Hummel e Schlick (2016).

A investigação pelos mesmos desenvolvida, corrobora que é possível observar uma qualidade superior na informação de sustentabilidade divulgada de forma a relevar níveis de desempenho de sustentabilidade superiores. Em oposição, as organizações que apresentam insuficiências ao nível do desenvolvimento sustentável, carecem de qualidade ao nível da divulgação de informação a fim de influenciar favoravelmente a perceção do mercado.

Com vista à satisfação das expectativas, continuamente crescentes, dos utilizadores da informação, das indústrias, das comunidades ativistas e das exigências globais no que respeita à consciencialização sustentável é fundado em 2011 o *Sustainability Accounting Standards Board* (SASB).

Em conformidade com Khan, Serafeim e Yoon (2016) as diretrizes estabelecidas pelo SASB representam a primeira tentativa de implementar um conjunto de normas que clarificam a materialidade subjacente ao desenvolvimento sustentável. A organização contribuiu, neste sentido, para o esclarecimento da relação factual entre o investimento na sustentabilidade e o desempenho financeiro futuro. Os autores acima mencionados, concluem que as empresas que apresentam classificações altas no que respeita às questões materiais de sustentabilidade transparecem níveis de desempenho futuro superiores.

Bochkay, Hales e Serafeim (2021) afirmam que os desenvolvimentos levados a cabo pelo SASB, de criar parâmetros de referência na divulgação de critérios ambientais, sociais e de governança empresarial, conduziu a uma maior padronização da divulgação voluntária. Segundo os autores, as diretrizes de natureza voluntária propostas pela organização contribuíram para a redução de conflitos no mercado, resultantes da incerteza de quais os tópicos a serem relatados.

Em linha com o pensamento de Haque e Ntim (2022), a Comissão Europeia representa um dos principais pioneiros no que respeita ao estabelecimento de regulamentos e diretrizes obrigatórias e voluntárias de desenvolvimento sustentável. A instituição tem vindo a desenvolver programas de ação destinados às organizações dos países que integram o espaço

da União Europeia (UE), orientados para a implementação de medidas ambientalmente conscientes.

O primeiro ato legislativo que visa prescrever acerca da divulgação obrigatória de informações não financeiras é representado pela Diretiva 2014/95/EU, do Parlamento Europeu e do Conselho, publicada em 2014 no Jornal Oficial da UE.

De acordo com Gerwing, Kajuter e Wirth (2020) a diretiva reflete uma tentativa estratégica, por parte dos legisladores europeus, de estabelecer uma diretriz regulatória para os relatórios de sustentabilidade obrigatórios. Os autores defendem que, em consequência dos efeitos decorrentes da crise financeira global de 2008 e 2009, a norma europeia objetiva o alcance de uma maior transparência da *performance* de responsabilidade social das organizações.

A diretiva representa, como defendem Pizzi, Baldo, Caputo e Venturelli (2022), a primeira diligência europeia na procura em garantir maiores níveis de harmonização no relato de informações não financeiras, preparado pelas organizações dos estados-membros.

A *Global Reporting Initiative* (GRI) atua no mesmo sentido, sendo defendida por Menichini e Rosati (2014) como uma das iniciativas mais completa no que respeita ao estabelecimento de referenciais de relato das dimensões económica, ambiental e social da sustentabilidade. Os padrões definidos pela GRI permitem aumentar a credibilidade da informação de natureza não financeira divulgadas pelas organizações no relatório de sustentabilidade. De acordo com os autores o relato destes elementos, segundo parâmetros que assegurem a comunicação de informação transparente, fortalece a possível obtenção de benefícios provenientes do compromisso com a sustentabilidade assumido pela empresa.

Porém, a materialização destes benefícios está dependente da capacidade da organização em autenticar a credibilidade das suas práticas e consequente desempenho social e ambiental (García-Sánchez, Hussain, Khan & Martínez-Ferrero, 2022).

O mês de setembro do ano de 2015 marca a data em que 193 países assumiram o seu compromisso para com a Agenda 2030, da qual resulta o estabelecimento de 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) a aplicar pela integralidade das organizações (Kostetckaia & Hametner, 2022). Esta iniciativa reúne inúmeras dimensões da sustentabilidade que, segundo Kostetckaia e Hametner (2022) são adotadas de acordo com dois princípios de aplicabilidade que se traduzem na universalidade e indivisibilidade. O primeiro atende a que os objetivos sejam conseguidos pelos países desenvolvidos como por aqueles que são denominados por países em desenvolvimento. A Agenda procura ainda que

os objetivos, de ordem económica, ambiental e social sejam executados em harmonia entre os mesmos, estando em causa o sucesso da iniciativa internacional que defende a interdependência dos ODS.

O relatório integrado representa um instrumento que tem vindo a assinalar a sua devida relevância nas práticas contemporâneas de relato das organizações. É considerado pela literatura como a mais recente iniciativa que mobiliza as organizações, ainda numa perspectiva de divulgação voluntária, a relatarem maiores níveis de informação não financeira. Este relatório, visa refletir a verdadeira capacidade das empresas na criação de valor a longo prazo, que somente pode ser percecionada através da sincronização entre a informação de índole financeira e não financeira. (Songini, Pistoni, Tettamanzi, Fratini & Minutiello, 2021).

As considerações expostas permitem clarificar o compromisso, continuamente crescente, das organizações perante os desafios contemporâneos que enfrentam no que respeita a questões de sustentabilidade.

A evolução do compromisso atento das empresas para promover o desenvolvimento sustentável e garantir um impacto positivo na sociedade, quer a nível ambiental, quer alcançando a inclusão e igualdade social das comunidades, é retratado na presente secção. Diversos organismos reguladores internacionais prestaram o seu contributo na procura por uma consciencialização sustentável coerente e harmoniosa para a integralidade das organizações abrangidas pelo domínio das diretrizes propostas.

O conceito da responsabilidade social está indiscutivelmente interligado com o desenvolvimento sustentável e a estratégia de sustentabilidade adotada pelas organizações, pelo que a secção seguinte cumpre o propósito de introduzir este conceito e todas as suas componentes realçadas pela literatura.

Neste sentido, a secção seguinte é dedicada à compreensão do conceito da responsabilidade social das organizações, no que respeita à definição concebida pelos diferentes organismos e autores e a transformação da mesma no decorrer da evolução efetiva das práticas empresariais. A secção visa ainda apresentar o conhecimento científico desenvolvido em torno das práticas de relato da responsabilidade social das organizações e o seu papel na criação de valor sustentável.

2.2. Responsabilidade Social das Organizações

A presente secção tem como principal objetivo enquadrar, conceptualmente, a responsabilidade social empresarial e a forma como as organizações a percecionam na realização das suas atividades, quer o compromisso com as práticas de sustentabilidade, quer o relato das mesmas.

O conhecimento literário exposto na presente secção da dissertação pretende ir ao encontro de compreender a definição da responsabilidade social das organizações, a sua evolução a nível conceptual e de aplicação por parte das empresas, e o caminho percorrido no que respeita aos níveis de divulgação da sustentabilidade preparados pelas empresas.

Neste sentido, a presente secção é subdividida em 3 subsecções que permitem desenvolver os tópicos mencionados, de forma clara e estruturada. Cada subsecção reflete o conhecimento científico gerado pelos investigadores na esfera da responsabilidade social das organizações e confere ao enquadramento teórico um alicerce conceptual que sustenta a componente metodológica e empírica desenvolvida numa fase posterior da dissertação.

2.2.1. Contextualização Conceptual da Responsabilidade Social das Organizações

Gamerschlag, Moller e Verbeeten (2011) descrevem a responsabilidade social como um ato voluntário manifestado pela organização, reflexo do contributo da mesma para o alcance do desenvolvimento sustentável, que extrapola as disposições legais impostas por determinados organismos.

Os esforços concentrados nas questões ambientais, sociais e éticas estão presentes, com crescente significância, nas práticas quotidianas das organizações e como estas desenvolvem na sua cultura o compromisso pelas temáticas globais. A presente subsecção permite percecionar o papel vital, atribuído pelas organizações, à integração de atividades socialmente conscientes. Complementarmente, são apresentados os fatores basilares que se encontram alicerçados à motivação de adotar um comportamento responsável nas condutas empresariais.

Em conformidade com Christensen, Hail e Leuz (2021) os conceitos da sustentabilidade e da responsabilidade social são, regularmente considerados pela literatura, como noções compatíveis e por vezes utilizados com o mesmo significado. É inegável que ambos os conceitos se complementam e traduzem princípios comuns, porém os autores defendem que

a responsabilidade social das organizações é tendencialmente descrita de uma forma normativa, enquanto que, por seu turno, a sustentabilidade reflete uma perspectiva de longo prazo.

Os incentivos provenientes de potências sociais e políticas impulsionam as organizações a comportarem-se de forma socialmente responsável. A crescente exigência do consumidor na procura de produtos preparados de forma responsável, a influência das organizações não governamentais (NGOs) na reputação das empresas, os códigos de conduta, as classificações do desempenho da responsabilidade social e os valores socialmente conscientes dos investidores, gerentes e colaboradores são as principais forças interventivas (Heslin & Ochoa, 2008).

Chen *et al.* (2020) reforçam a necessidade que as empresas enfrentam em incorporar nas suas práticas operacionais, determinadas políticas comportamentais éticas e de responsabilidade social, que permitem comunicar aos *stakeholders* como estas realidades são integradas na cultura da organização e na sua responsabilidade moral. Em conformidade com os autores, as organizações mostram-se ambiciosas na criação de vantagens competitivas em relação aos principais concorrentes.

Porém, de acordo com o pensamento de Tilt (2016), o desenvolvimento de práticas sustentáveis e os níveis de divulgação da responsabilidade social divergem segundo os ambientes político, social, cultural e económico aos quais a organização está sujeita.

O cariz voluntário associado à responsabilidade social das organizações consiste numa adversidade na adoção de uma atitude proativa por parte das empresas, no que respeita ao impacto socialmente responsável que as mesmas têm junto da sociedade (Tamvada, 2020). Ainda que determinadas entidades tenham concentrado esforços na tentativa de criar referências normativas para as questões da responsabilidade social, como a UN *Global Compact* e a GRI mencionadas anteriormente, esta matéria mantém-se condicionada ao compromisso assumido pelas organizações. Tamvada (2020) defende que a responsabilidade social é utilizada, maioritariamente, como um instrumento estratégico cujo carácter de obrigatoriedade apenas é direccionado para o comprometimento com as comunidades e não de um panorama normativo.

Para Beji, Yousfi, Loukil e Omri (2021) o conceito da responsabilidade social empresarial estende-se para lá da obrigatoriedade imposta por disposições legais cujo âmbito regulamentar abrange a esfera de atuação da empresa. Conforme refletem os autores, o

compromisso para com a proteção dos direitos humanos, a certificação das condições adequadas para os colaboradores, a consciencialização no que concerne a matérias ambientais e sociais não representam apenas o cumprimento normativo respeitante a estas questões. A magnitude dos esforços dedicados, voluntariamente pela organização, ao desenvolvimento de práticas sustentáveis e orientadas para as exigências das diferentes comunidades, integra o domínio conceptual da responsabilidade social.

2.2.2. Evolução Histórica do Conceito de Responsabilidade Social das Organizações

Na presente secção é relatado o caminho conceptual percorrido no que respeita à forma como a responsabilidade social das organizações é perspectivada pela componente ideológica, até à conceção que atualmente prevalece.

Carroll (1999) reconhece a existência de alusões ao conceito de responsabilidade social empresarial concebidas previamente ao ano de 1950. Recuando ao período imediatamente precedente à Revolução Industrial, cujos efeitos se fizeram repercutir nas práticas empresariais da época, observa-se uma apreensão direcionada à produtividade dos colaboradores (Carroll, 2008).

A filantropia marca a sua posição originária no final de 1800, no entanto e em conformidade com Carroll (2008), não era plenamente compreensível se este altruísmo fazia parte de uma filantropia individual, ao nível do empreendedor, ou uma filantropia empresarial.

Porém, o autor considera que a década de 1950 instaura, como apelida a literatura, a “era moderna” no que respeita à apreciação do conceito de responsabilidade social.

Segundo Hamidu, Haron e Amran (2015) as definições atribuídas ao conceito de responsabilidade social empresarial nos anos da década de 50 e 60 transparecem a necessidade das organizações contribuírem para o bem-estar e desenvolvimento da sociedade, por intermédio de condutas filantrópicas.

Allen e Craig (2016) reconhecem que a década de 70 assinala uma mudança no comportamento das organizações perante a necessidade de corresponder às exigências sociais. Segundo os autores, as empresas defrontam-se, neste período, com a indagação das comunidades acerca do propósito social e ambiental que as organizações devem assumir no desenvolver das suas práticas empresariais. A sociedade procura exigir às organizações uma

atitude interventiva no alcance de um compromisso maior que meramente garantir a própria sobrevivência empresarial.

De acordo com o pensamento de Carroll (1991), a responsabilidade social empresarial pode ser representada por uma pirâmide formada por quatro componentes. A base da pirâmide é retratada pelas responsabilidades de natureza econômica, ao qual se encontram imediatamente sobrepostas as responsabilidades legais, éticas e filantrópicas.

O autor fundamenta que os compromissos econômicos posicionam-se no primeiro patamar da pirâmide por refletirem o objetivo primário para a qual as empresas eram, em primeira instância, criadas. Porém, na procura pela maximização de lucro, a organização é compelida a atuar em conformidade com as leis e demais regulamentos que abrangem a sua esfera de operação, sendo possível constatar uma relação de interdependência entre os dois primeiros níveis.

As organizações encontram-se sujeitas ao cumprimento de determinados valores morais e a uma conduta empresarial atenta à moralidade das suas práticas. Esta sujeição pode decorrer de obrigações legais e normativas, no entanto o terceiro patamar da pirâmide direciona-se para a consciencialização moral dos comportamentos e padrões, adotados pela empresa, aceites pela sociedade.

Por fim, o autor admite uma quarta componente da responsabilidade social que simboliza as responsabilidades filantrópicas, relacionadas com o interesse das organizações se mostrarem bons cidadãos coletivos.

Agudelo, Jóhannsdóttir e Davídsdóttir (2019) defendem que a responsabilidade social das organizações começou por manifestar-se, exclusivamente, como uma necessidade arbitrária do empresário na década de 1950. Este pensamento perdurou sensivelmente até à década de 1980 que, segundo os autores, marca a primeira transição evolutiva do conceito. O mesmo passa de refletir uma motivação individual do empreendedor para ser interpretado como uma unidade relevante no processo de tomada de decisões.

Os anos 2000 assinalam a perceção da responsabilidade social como uma necessidade estratégica a ser adotada pelas empresas. Agudelo *et al.* (2019) argumentam a existência de uma sincronização entre a transformação progressiva do conceito de responsabilidade social das organizações e a evolução histórica do propósito fundamental à qual as empresas são criadas.

O estudo desenvolvido por Baden (2016) propõe uma reestruturação da pirâmide, inicialmente proposta em 1979 e reforçada posteriormente em 1991 por Carroll, composta por quatro níveis de responsabilidade empresarial.

Como referido anteriormente na presente subsecção, Carroll prioriza as responsabilidades económicas, colocando as mesmas na base da pirâmide. Imediatamente sobrepostas a estas, encontram-se as responsabilidades legais, éticas e filantrópicas, pela respetiva ordem.

Não obstante, segundo Baden (2016), para que uma organização reflita um comportamento adequado na alocação dos recursos naturais e humanos, imprescindíveis à operacionalização da sua atividade, e, simultaneamente a transparência do negócio, deve em primeira instância cumprir com responsabilidades éticas.

A capacidade da empresa de adaptação e acompanhamento da constante metamorfose de exigências e expectativas das comunidades, a nível ambiental e social é, para o autor, a base da pirâmide, que se traduzem nas responsabilidades éticas. As responsabilidades legais surgem no patamar subsequente, de imediato acompanhadas pelo nível seguinte representado pelas responsabilidades económicas.

Baden, contraditoriamente à configuração atribuída por Carroll, depreende que os objetivos económicos somente são conseguidos quando a organização aceita as suas obrigações e compromissos éticos e legais. Por fim, as responsabilidades filantrópicas, desta vez conciliadas com a ideologia de Carroll, são colocadas no topo da pirâmide.

O estudo desenvolvido por Graafland e Noorderhaven (2020) contribui para compreender de que forma o conceito de responsabilidade social é percecionado pelas organizações nos tempos atuais, e, a importância atribuída pelas últimas à execução de práticas empresariais socialmente conscientes.

De acordo com os resultados obtidos por Graafland e Noorderhaven (2020), é possível constatar que o fator da inovação implementada pela gestão de topo apresenta-se como uma das principais determinantes da responsabilidade social das empresas. Da investigação levada a cabo pelos autores referidos, decorre que, a necessidade que as organizações enfrentam de competir em termos tecnológicos, tem influência nos níveis de responsabilidade social praticados pelas empresas.

Ainda de acordo com Graafland e Noorderhaven (2020), o compromisso para com a responsabilidade social é desempenhado pelas organizações, tendo em vista a possibilidade de competir no mercado e incrementar a motivação estratégica dos gestores de topo em

aplicar, de forma eficiente, atividades vinculadas ao dever ambiental e social esperados. O estudo desenvolvido permite concluir que o incentivo fortalecido pelo fator da inovação, motiva a liderança das organizações a implementar condutas de responsabilidade social, através de uma atitude mais proativa do que se as mesmas decorressem de obrigações legais.

Em suma, nos primórdios da manifestação da responsabilidade social nas atividades empresariais, o conceito representava o desenvolvimento de práticas altruístas e orientadas para garantir o bem-estar das comunidades, em conformidade com determinados parâmetros filantrópicos.

Observa-se posteriormente uma transformação na forma como as organizações percebem a importância da responsabilidade social, pelo que se assinala uma segunda fase evolutiva do presente conceito. A responsabilidade social empresarial passa de uma necessidade meramente orientada para as exigências filantrópicas a uma noção de consciencialização pelos direitos dos trabalhadores, pelas necessidades dos *stakeholders* e pela proteção dos interesses dos consumidores.

É possível compreender que o conceito da responsabilidade social das organizações está em constante mudança, pois este acompanha os desafios ambientais e sociais da era contemporânea. Porém, considera-se uma terceira época marcada pela transformação deste conceito, que se estende à percepção moderna de que a responsabilidade social representa uma ferramenta estratégica utilizada pelas empresas com o propósito de alcançarem determinados objetivos organizacionais (Hamidu *et al.*, 2015).

Revela-se ainda importante ressaltar que as atividades socialmente responsáveis executadas pelas organizações, procuram o alcance do desenvolvimento sustentável, aproximando o conceito de responsabilidade social ao fenómeno da sustentabilidade.

Na secção seguinte é apresentada uma exposição literária que reflete os esforços desenvolvidos pelos investigadores relativamente ao estudo dos níveis de divulgação da responsabilidade social, cumpridos pelas organizações.

2.2.3. Relato da Responsabilidade Social das Organizações

Em conformidade com os resultados obtidos no estudo desenvolvido por Nazari, Hrazdil e Mahmoudian (2017), o desempenho social e ambiental das organizações influencia a dimensão da informação de responsabilidade social divulgada pelas mesmas. Os autores

defendem que um nível superior de divulgação da responsabilidade social e a preparação de relatórios cuja legibilidade é assegurada, estão associados a um desempenho de responsabilidade social superior. Neste sentido, a transparência da conduta social e ambiental adotada pela organização é salvaguardada quanto maior o nível de informação de responsabilidade social divulgado.

Segundo o pensamento de García-Sánchez, Hussain, Aibar-Guzmán e Aibar-Guzmán (2022) persiste uma adoção, por parte das organizações, de uma estratégia de divulgação seletiva no que respeita às componentes de responsabilidade social.

Esta divulgação criteriosa origina uma lacuna entre as informações de responsabilidade social divulgadas e o comportamento efetivamente adotado pela empresa. García-Sánchez, *et al.* (2022) defendem que este fenómeno compromete a credibilidade e qualidade do relato da responsabilidade social, resultando na manifestação de uma imagem de transparência questionável. Argumentam ainda que o cumprimento das diretrizes estabelecidas pela GRI pode ser utilizado estrategicamente para assumir a legitimidade da empresa, ao invés de um instrumento de referência para a autenticidade da divulgação de tais informações.

Os resultados obtidos por Habek e Wolniak (2016) revelam que quase metade dos relatórios de responsabilidade social preparados pelas organizações pertencentes à amostra em estudo, foram desenvolvidos segundo as orientações delineadas pela GRI. A investigação permitiu ainda demonstrar que o processo de verificação externa destes relatórios não financeiros é uma conduta pouco frequente a observar nas práticas de relato das organizações.

Pode determinar-se que se verifica uma percentagem de 25% dos relatórios cujo conteúdo foi objeto de verificação por parte de auditoria externa, o que, compromete por um lado a credibilidade dos devidos relatórios, como afeta a qualidade da informação divulgada nos relatórios de responsabilidade social elaborados.

A investigação desenvolvida pelos autores permite assim compreender que se verifica uma decadência na qualidade dos relatórios de responsabilidade social nos países onde é convencional as organizações prepararem este tipo de relatórios de natureza não financeira. Por sua vez e comparativamente ao cenário anterior, o inverso também se confirma, isto é, a qualidade dos relatórios elaborados pelas empresas de países em que esta prática ainda se assume como pouco usual, é superior.

Ainda no que respeita à qualidade dos relatórios de sustentabilidade preparados pelas organizações, Habek e Wolniak (2016), concluem que a condição de obrigatoriedade

vinculada a determinadas diretrizes de divulgação de informações da responsabilidade social tem um impacto positivo na qualidade do relato. Neste sentido, depreende-se que maiores níveis de qualidade nos relatórios da responsabilidade social são alcançados quando a informação divulgada decorre de disposições impostas, ao invés de uma atitude voluntária por parte da organização.

Porém, Michelin, Pilonato e Ricceri (2015) desenvolvem um panorama diferente no que respeita à credibilidade das informações divulgadas pelas entidades nos relatórios de sustentabilidade. Os autores reconhecem que os referidos relatórios, por vezes, são utilizados como um meio de refletir o compromisso assumido pela organização para com as práticas de desenvolvimento sustentável.

Isto é, ao invés de representar um mecanismo de relato de informações não financeiras, que permita a comunicação clara e transparente das questões em torno da responsabilidade social das empresas, é preparado pelas últimas para reforçar que são conscientes destas matérias. Estes relatórios, segundo Michelin *et al.* (2015) produzem informações por vezes prescindíveis, apesar de se verificar que as organizações que preparam e divulgam este tipo de relatório relatam mais informação do que as empresas que optam por não o conceber.

Porém, Tilt (2016), argumenta que determinados agentes externos à motivação da empresa, exercem igualmente uma influência significativa nos níveis de relato da responsabilidade social das organizações. O nível de desenvolvimento económico do país, fatores políticos e culturais são apontados pelo autor como algumas condições com impacto direto nas decisões de divulgação das práticas socialmente responsáveis.

Michaels e Gruning (2018) defendem que os resultados empíricos decorrentes da investigação pelos mesmos desenvolvida, encontram-se em conformidade com os princípios da teoria da divulgação voluntária. Segundo os autores, a identidade da organização tem um papel direto na perceção e relevância que a mesma atribui às questões da responsabilidade social e conseqüente divulgação destas atividades.

Em suma, o grau de desenvolvimento do conceito de responsabilidade social e, respetivo compromisso com este, assumido pela empresa, permitem explicar os níveis de relato destas informações de cariz não financeiro.

Observa-se que determinadas dimensões que possibilitam a caracterização da identidade da organização, estão positivamente ligadas à divulgação da responsabilidade social, quando se verifica que este mesmo conceito está fortemente desenvolvido pela empresa. No entanto,

as organizações que se encontram numa fase prematura no desenvolvimento das suas práticas socialmente responsáveis, apresentam níveis inferiores de relato destas temáticas não financeiras (Michaels & Gruning, 2018).

Christensen *et al.* (2021) defendem que a divulgação de maiores e melhores níveis da responsabilidade social das organizações aumenta a liquidez, diminui o custo de capital e contribui para a alocação adequada de capital, as quais consistem em vantagens para o mercado de capitais. Os autores argumentam que os efeitos concretamente decorrentes da responsabilidade social são mais facilmente observados quando os mesmos resultam de regulamentos de ordem obrigatória, do que quando derivam de comportamentos de divulgação voluntários.

Face às diferenças constatadas na atitude das organizações perante os níveis adequados a divulgar de informações de práticas socialmente responsáveis, Christensen *et al.* (2021) consideram que o estabelecimento de um referencial de concretização obrigatória é benéfico para a harmonização dos relatórios das empresas. Consequentemente, o nível de comparabilidade da informação prestada nos relatórios devidos aumenta, o que contribui para a tomada de melhores decisões por parte dos utilizadores da informação.

Os resultados decorrentes da investigação desenvolvida por Caputo *et al.* (2021), demonstram que o governo das sociedades e determinadas características do relato exercem influência na qualidade evidenciada nos relatórios não financeiros, preparados pelas organizações.

2.3. Teorias Intrínsecas à Divulgação da Responsabilidade Social das Organizações

De forma a dar continuidade ao enquadramento teórico da presente investigação, revela-se fundamental refletir, no decurso da secção atual, as perspetivas teóricas aceites pela literatura com o objetivo de compreender de que forma as organizações atuam perante a divulgação voluntária. Neste sentido, e para este efeito, são apresentadas as diferentes conceções e pensamentos dos autores no que respeita à teoria da agência, à teoria dos *stakeholders*, à teoria da legitimidade, à teoria da dependência dos recursos e à teoria da sinalização.

A literatura existente em torno do fenómeno da divulgação voluntária e em concreto no campo da responsabilidade social das organizações, atribui uma importância considerável a diversas teorias que não são expostas e trabalhadas na presente secção. Através de uma

pesquisa literária apropriada, as perspectivas teóricas estudadas na presente secção, representam aquelas a que os investigadores atribuíram maior dedicação na elaboração dos seus estudos e sobre as quais desenvolveram e criaram o conhecimento empírico resultante dos mesmos. Perante estas considerações, é admitida a existência de inúmeras abordagens teóricas que apresentam o seu contributo na esfera científica da divulgação voluntária, porém não são discutidas na presente dissertação.

Neste sentido, observa-se uma propensão para o estudo de determinadas conceções teóricas para explicar os níveis de responsabilidade social divulgados pelas organizações, nomeadamente a teoria da agência, a teoria dos *stakeholders*, a teoria da legitimidade, a teoria da dependência dos recursos, e a teoria da sinalização. Como tal, as cinco subsecções seguintes reproduzem o caminho científico percorrido para cada uma das abordagens teóricas mencionadas, quer em termos conceptuais, quer as evidências empíricas desenvolvidas à luz das mesmas.

2.3.1. Teoria da Agência

Segundo Al-Shaer (2020), a teoria da agência pressupõe que os gerentes ocultam determinadas informações aos *shareholders*, do qual decorrem conseqüentemente, conflitos de agência e disparidade de informações entre os gestores e os *stakeholders*.

Greenwood e Tao (2021), à luz da teoria da agência, sugerem que a qualidade dos relatórios financeiros decresce quando se verifica um esforço por parte das empresas na procura por divulgar os níveis esperados de informação financeira. Por sua vez, é possível constatar que a qualidade dos relatórios financeiros aumenta proporcionalmente ao aumento do processo de controlo e conseqüente redução da assimetria de informação.

De acordo com Kyaw, Treepongkaruna e Jiraporn (2022), de um ponto de vista de agência, o conselho de administração compreende um papel de gestão dos possíveis conflitos de agência observados entre os gerentes e os *shareholders*. Os autores defendem que a independência do conselho contribui favoravelmente na salvaguarda dos direitos dos últimos.

Kyaw *et al.* (2022) argumentam que o conhecimento literário subjacente a esta matéria suporta que a heterogeneidade de géneros, etnias, culturas e demais fatores de diversidade simbolizados no seio do conselho de administração, colaboram para a independência do mesmo. O tradicionalismo inerente ao perfil sociocultural de determinados indivíduos

nomeados para o cargo de administradores é deste modo confrontado com a variedade de pensamentos e convicções construídos segundo prismas educacionais e culturais distintos.

Buallay *et al.* (2022) defendem, em conformidade com a abordagem convencional da teoria da agência, que um conselho de administração diversificado tendencialmente promove maiores níveis de divulgação, quer em termos da fiabilidade da informação reportada, quer no que respeita à transparência do relato. Segundo os autores, a representação de mulheres na liderança das empresas apresenta uma influência positiva no desempenho organizacional, numa perspetiva de longo prazo, ao conferir maiores níveis de divulgação.

No estudo desenvolvido por García-Sánchez *et al.* (2022), os autores demonstram, segundo uma perspetiva teórica da agência, que determinados atributos e ferramentas do conselho de administração e do governo das sociedades promovem a mitigação dos conflitos de agência.

O conhecimento empírico gerado pela investigação, permite concluir que a independência do conselho, a representação de mulheres no conselho e a presença de um comité de responsabilidade social são alguns dos mecanismos que potenciam a credibilidade e transparência da informação da atuação socialmente responsável. Os resultados apontam ainda que, o adequado desenvolvimento de incentivos direcionados para a responsabilidade social impulsiona o compromisso da organização para com estas práticas e a divulgação das últimas reflete a autenticidade do comportamento consciente da empresa.

Perante a investigação desenvolvida por Nwude e Nwude (2021) e como sustenta a teoria da agência, é possível corroborar que a presença de mulheres no cargo de diretores contribui para que a capacidade da organização no que respeita ao desempenho de responsabilidade social seja reforçada.

De realçar que o presente estudo procura examinar a influência de determinados fatores de diversidade no conselho no desempenho da responsabilidade social e que, um dos elementos se prende precisamente com a representação de mulheres nos cargos de administradores. Neste sentido, revela-se fundamental, não obstante aos demais estudos evidenciados nesta secção, compreender de que forma a literatura existente perceciona a importância destes fatores à luz da teoria em evidência.

Deste modo, é proporcionado um encadeamento entre as diferentes secções do enquadramento conceptual, sendo que posteriormente os fatores de diversidade que se verificam como objeto da investigação serão tratados com mais detalhe, nomeadamente na secção 2.4. e suas subsecções.

2.3.2. Teoria dos *Stakeholders*

Roberts (1992), de um ponto de vista teórico, considera que a teoria dos *stakeholders* constitui uma abordagem apropriada para compreender o posicionamento estratégico adotado pelas organizações perante as atividades relacionadas com a responsabilidade social.

Esta perspectiva teórica permite ainda analisar de que forma os *stakeholders* exercem a sua influência nas decisões de relato da responsabilidade social empresarial. Em conformidade com o conhecimento empírico desenvolvido pelo autor, a presente abordagem teórica sustenta que as práticas de responsabilidade social realizadas pelas organizações podem ser utilizadas pelas últimas como forma de corresponder às exigências das partes interessadas.

A teoria dos *stakeholders* defende a existência de uma relação de simbiose entre a empresa e as partes interessadas, sendo que o valor da primeira está sujeito à capacidade e comprometimento da organização em satisfazer as necessidades e responder aos interesses dos *stakeholders* (Khatib, Abdullah, Elamer & Abueid, 2021).

Singh e Misra (2021) defendem que a teoria dos *stakeholders* está relacionada com a capacidade que a empresa demonstra em cumprir com as suas responsabilidades éticas no processo de tomada de decisão. Tendo em consideração a proposição de que as organizações operam, estratégica e fundamentalmente, para assegurar o cumprimento das necessidades dos *stakeholders*, os autores afirmam que as práticas socialmente responsáveis são favoráveis ao desempenho da empresa.

Numa perspectiva de competitividade, as organizações procuram maximizar o potencial das oportunidades no mercado de forma a consolidar o relacionamento com os *stakeholders*. A presente teoria admite, segundo Singh e Misra (2021), que a adoção de uma atitude socialmente consciente contribui favoravelmente nesse sentido.

Os resultados decorrentes da investigação desenvolvida por Mohammad e Wasiuzzaman (2021), à luz da teoria dos *stakeholders*, defendem que os critérios ESG exercem um papel relevante no aumento da competitividade da organização.

Segundo os resultados decorrentes da investigação conduzida por Maury (2022), as questões sociais e ambientais são determinantes nas decisões de investimento das organizações. Em conformidade com o autor, decorre, do investimento nas áreas da sustentabilidade e direitos humanos, um diferencial competitivo relevante para a empresa, o qual é sustentado pela teoria dos *stakeholders*. A vantagem competitiva que potencialmente resulta, fruto da

substância dos programas sociais e ambientais investidos, encontra-se dependente do perfil estratégico da organização e da capacidade de maximização do sucesso dos mesmos.

Songini *et al.* (2021) consideram que a teoria dos *stakeholders* reflete um suporte teórico no estudo da influência da diversidade no conselho de administração, ao determinar que a integração de um conselho demograficamente heterogêneo apresenta uma maior capacidade de corresponder às exigências das diferentes partes interessadas.

A teoria em evidência representa, de acordo com o pensamento dos investigadores, das abordagens teóricas mais apropriadas para compreender a relação existente entre a diversidade no conselho e a qualidade dos relatórios integrados.

Os resultados empíricos alcançados pelos autores anteriormente referidos, demonstram à luz da teoria dos *stakeholders*, que os níveis de formação académica obtidos pelos membros que incorporam a gestão de topo das organizações, têm influência na capacidade que a organização reflete em corresponder às expectativas dos *stakeholders*.

2.3.3. Teoria da Legitimidade

Suchman (1995) determina que a legitimidade pode ser percebida como um pressuposto de que os comportamentos de uma organização são adequados de acordo com um sistema de normas, valores, crenças e definições, concebido segundo parâmetros sociais. O autor defende que a legitimidade não só influencia a forma como as pessoas atuam em relação às empresas, como condiciona o modo como as organizações são compreendidas pela sociedade, isto porque a legitimidade assegura a estabilidade e a compreensibilidade das práticas organizacionais.

O nível de legitimidade refletido pela organização é, à luz da teoria da legitimidade, um fator a considerar nas práticas empresariais determinadas para assegurar a sobrevivência organizacional (Fernando & Lawrence, 2014).

Porém, a legitimidade não consiste num propósito alcançado que se mantém estável e definitivo, pois esta característica é atribuída à organização perante a sua capacidade de adaptação à constante metamorfose observada nos comportamentos aceites pela sociedade. Neste sentido, a procura pela preservação da legitimidade corresponde a uma atitude incessante por parte de organização.

Circunstancialmente, pode constatar-se, como consequência a uma determinada decisão organizacional ou porventura uma mudança nos padrões éticos expectáveis pelas

comunidades, a presença de ameaças à legitimidade da empresa que afetam de forma direta a reputação da última, como defendem Fernando & Lawrence (2014).

De acordo com os autores e em conformidade com a perspectiva teórica em apreço, a organização deve comprometer-se com a execução de atividades de responsabilidade social, que permitem não apenas assegurar os níveis de legitimidade alcançados, como restaurá-los ou fortalecê-los.

Em conformidade com Allen e Craig (2016), o nível de compromisso manifestado pelas organizações no que respeita a questões ambientais como a poluição, emissões de carbono e alterações climáticas é percebido como um posicionamento estratégico. A forma como as empresas atuam perante estas matérias exerce influência na legitimidade atribuída pelas diversas comunidades e *stakeholders* a estas.

A teoria da legitimidade é assumida pela literatura como uma das perspectivas teóricas mais relevantes no que respeita ao estudo da gestão das organizações (Velte, 2021).

A teoria da legitimidade admite que a organização garante a sua aceitação na sociedade e, conseqüentemente, a sua sobrevivência, quanto maior for a adoção de comportamentos e estruturas reconhecidos como cumpridores das normas e princípios socialmente idealizados (García-Sánchez *et al.* 2022).

Esta asserção é atestada por Baier, Berninger e Kiesel (2020), que defendem que a perspectiva teórica em causa considera que as organizações se comportam de forma estratégica de forma a alcançar as expectativas concebidas pela sociedade. A conceção das estratégias implementadas difere consoante o gestor que as desenvolveu, o que resulta na adoção de diferentes condutas estratégicas baseadas na sensibilidade que, de forma individual, o gestor compreende da recetibilidade social.

Dawkins e Fraas (2011) argumentam que a teoria da legitimidade constitui uma das perspectivas conceptuais que melhor esclarecem os níveis de divulgação alcançados pelas organizações, quando estas atuam estrategicamente para salvaguardar a sua legitimidade perante adversidades sociais e políticas.

Esta perspectiva conceptual é frequentemente refletida na literatura subjacente ao relato da responsabilidade social, na medida em que permite reforçar a coerência entre as práticas da organização e as expectativas sociais aceites pelas comunidades.

Os padrões e normas defendidos como razoáveis e legítimos pela sociedade a adotar por uma empresa, diferem segundo um conjunto de variáveis contextuais coexistentes no ambiente à qual a organização se vê inserida. O relato da responsabilidade social e intrinsecamente a qualidade do mesmo, estão dependentes desta mesma razoabilidade atribuída às atividades empresariais, em conformidade com as particularidades conjunturais das diferentes indústrias e mercados (Mariappanadar, Maurer, Kramar & Muller-Camen, 2022).

Em conformidade com a teoria da legitimidade, as organizações desenvolvem e implementam determinadas estratégias tendo em consideração a necessidade dos *stakeholders* e a utilidade que a informação que divulgam tem no processo de tomada de decisão dos mesmos (Velte, 2021).

Os relatórios de natureza financeira figuram-se insuficientes na procura por sustentar as decisões das partes interessadas, nomeadamente no que respeita ao relato de determinados aspetos de caráter não financeiro. Segundo Velte (2021), a assimetria dos níveis de relato de ordem não financeira divulgados pelas organizações nos seus relatórios financeiros resulta no desequilíbrio entre o património líquido da empresa e o valor real da mesma.

Velte (2021) considera que o governo das sociedades deve ser identificado como uma ferramenta de legitimidade, orientada para garantir o cumprimento das exigências dos *stakeholders* no que respeita às práticas socialmente responsáveis e a fiabilidade intrinsecamente característica das mesmas. O autor afirma, à luz da teoria da legitimidade, que os níveis de responsabilidade social das organizações e as demais atividades desenvolvidas em torno desta temática, aumentam com a eficácia manifestada pelo conselho de administração, na procura por alcançar a aceitação social por parte das comunidades.

Em conformidade com Michaels e Gruning (2018) os níveis de divulgação da responsabilidade social alcançados pelas organizações são influenciados pela contínua necessidade, por parte das empresas, na defesa da sua legitimidade.

Com base nos resultados empíricos obtidos, Michaels e Gruning (2018) argumentam que as organizações adequadamente consciencializadas nas matérias de inclusão social e orientadas para a integração dos colaboradores, relatam menos informação de responsabilidade social. Isto sucede-se pelo facto destas mesmas empresas não manifestarem uma necessidade direta na proteção da sua legitimidade através das atividades de relato desenvolvidas.

Porém, de acordo com as considerações de Dyduch e Krasodomska (2017), a teoria da legitimidade determina que as organizações fortemente orientadas para o compromisso

sustentável e consideravelmente atentas aos desafios ambientais e sociais, apresentam uma maior predisposição para divulgar informações deste domínio.

2.3.4. Teoria da Dependência dos Recursos

Em conformidade com o pensamento de Frooman e Murrell (2005) é frequente as organizações desenvolverem estratégias de compromisso para com determinados parâmetros de atuação, com o intuito de gerar o incremento de um benefício ou a redução de um custo. A adoção deste posicionamento estratégico por parte das organizações, permite que as mesmas sejam capazes de corresponder às expectativas dos *stakeholders*, e apenas quando tal se verificar, por intermédio da execução ou alteração de determinado comportamento, são criados os benefícios esperados ou a mitigação de custos.

Segundo os autores, aqui é refletida a essência basilar da teoria da dependência dos recursos, que determina que as tentativas estratégicas de influenciar o parecer dos *stakeholders* levadas a cabo pelas empresas, recorrem à alavancagem dos fluxos de recursos.

Segundo a teoria da dependência dos recursos, a organização que apresenta uma adequada estrutura do governo das sociedades, é mais propícia a garantir os recursos necessários ao desenvolvimento da atividade empresarial, quer estes sejam financeiros ou não financeiros (Khatib *et al.*, 2021).

Greenwood e Tao (2021) argumentam que, tal como prevê a teoria da agência, também a teoria da dependência dos recursos considera a proposição de que o declínio da qualidade dos relatórios financeiros pode resultar do esforço da organização em divulgar os níveis de informação desejados. Esta procura pelo adequado desempenho na divulgação de informação decorre do interesse, por parte da empresa, em evitar uma potencial intervenção das entidades reguladoras para combater a insuficiência da transparência dos relatórios.

Em conformidade com Hillman, Withers e Collins (2009), não obstante a predominância da aplicação da teoria da agência nas investigações desenvolvidas em torno do conselho de administração, os autores admitem a crescente utilização da teoria da dependência dos recursos nos últimos 40 anos.

A teoria da dependência dos recursos defende, segundo o conhecimento desenvolvido por Areneke e Tunyi (2022), que o conselho de administração representa um recurso estratégico para a organização, nomeadamente no que respeita à necessidade de obtenção de recursos externos.

A perspectiva teórica da dependência dos recursos, como sustenta Buallay *et al.* (2022), defende que a designação de mulheres para o cargo de administradores fortalece a capacidade da empresa em cumprir com práticas de negócios responsáveis. Os autores consideram, à luz da teoria, que as mulheres demonstram uma vocação direcionada para a consciencialização social e ambiental, da qual decorre um maior contributo para a divulgação da sustentabilidade.

Em linha com este pensamento, Marchini, Tibiletti, Mazza e Gabrielli (2022) reforçam que a integração de mulheres no conselho de administração promove o aumento dos níveis de desempenho ambiental da organização.

Em conformidade com a evidência empírica obtida por Beji *et al.* (2021), os conselhos de administração com uma dimensão significativa em relação ao número de membros que os constituem, apresentam uma maior predisposição a desenvolver práticas socialmente responsáveis.

Beji *et al.* (2021) sustentam estes resultados segundo a perspectiva teórica da dependência dos recursos. É defendido por estes que a observação de um melhor desempenho da responsabilidade social empresarial nos conselhos de administração numerosos, pode ser fundamentada pelo facto dos últimos beneficiarem de uma vasta integração de perceções ideológicas nas questões de desenvolvimento sustentável. Deste modo, e à luz da teoria da dependência dos recursos, a comunicação no seio do conselho torna-se mais eficaz, o que favorece consideravelmente o processo de tomada de decisão, comparativamente aos conselhos que agregam um número reduzido de administradores.

Beji *et al.* (2021) contribuem ainda para a literatura da abordagem teórica da dependência dos recursos pelos resultados obtidos relativamente a questões de igualdade de género nos conselhos de administração. Os autores definem o seu argumento com base no conhecimento empírico desenvolvido, que demonstra uma relação positiva entre a representação de mulheres na liderança das organizações e o compromisso assumido pelas últimas nas questões de responsabilidade social.

A presença feminina na gestão de topo das empresas representa um recurso importante na dedicação pelas atividades da responsabilidade social que, em linha com a teoria da dependência dos recursos, é explicado pela multiplicidade de competências características que proporcionam.

2.3.5. Teoria da Sinalização

A teoria da sinalização marca o seu surgimento quando Spence (1973) faz a primeira menção da mesma, originalmente desenvolvida para clarificar o fenómeno da assimetria de informação existente no mercado de trabalho.

Á luz da teoria da sinalização, as organizações emitem determinados sinais, que podem assumir uma conotação positiva ou negativa, de modo a fornecer informações relevantes ao mercado de capitias (Lopatta, Kaspereit, Tideman & Rudolf, 2022).

A emissão involuntária de sinais negativos afeta o processo de sinalização, em conformidade com os resultados obtidos por Taj (2016). De acordo com as considerações do autor, este fenómeno ocorre quando a sinalização positiva é destabilizada pelos efeitos da sinalização negativa, cuja conotação é da mesma natureza.

Os resultados decorrentes da investigação desenvolvida por Taj (2016) permitem determinar que a ordem pela qual as organizações deliberam emitir determinados sinais, origina repercussões na aceitação dos mesmos por parte das entidades recetoras. Observa-se uma tendência para que a emissão de um sinal positivo juntamente com a transmissão de um negativo não potencie um impacto significativo no processo de recessão destes. Porém, ao constatar-se que a sinalização positiva é seguida de um sinal negativo ou surgiu após um sinal negativo, o impacto evidenciado é relevante.

De acordo com Pasko *et al.* (2021), o relato da responsabilidade social, quando apresentado sob forma de um relatório independente das restantes atividades de divulgação e exclusivo ao tratamento das questões relacionadas com as práticas organizacionais socialmente responsáveis, constitui evidência de que a organização pretende sinalizar determinadas informações positivas ao mercado.

Em harmonia com os resultados desenvolvidos por Lopatta *et al.* (2022), os investidores, perante a sua análise do desempenho da organização no desenvolvimento sustentável absorvem os efeitos do *Chief Executive Officer* (CEO) no relatório de sustentabilidade preparado. Estes efeitos influenciam a perceção do investidor perante a informação de sustentabilidade providenciada pelos níveis de relato desenvolvidos pela organização, o que apresenta um papel interventivo no processo de avaliação do risco que a organização incorpora em termos sustentáveis.

À luz da perspectiva teórica da sinalização, a divulgação voluntária de informação, nomeadamente de cariz não financeiro, pelas organizações, é incentivada pela expectativa que os investidores serão impulsionados a investir na empresa, como resultados dos sinais transmitidos. Neste sentido, o relato de informações relacionadas com as atividades de responsabilidade social representa um potencial de competitividade no mercado de capitais, sobretudo quando os níveis de divulgação são determinados pela organização (Tonye & Dennis, 2019).

Em conformidade com García-Sánchez, Minutiello e Tettamanzi (2022), os níveis de divulgação de uma determinada organização são influenciados pelo comportamento adotado pelos concorrentes no que respeita às atividades de relato. À luz da teoria da sinalização, a decisão de divulgar determinada informação de ordem não financeira, como questões relacionadas com a igualdade de género, que constitui o objeto de estudo dos autores, exerce um efeito de pressão nas empresas concorrentes. Isto é, as organizações sentir-se-ão impulsionadas a incorporar tais informações nas suas práticas de relato não financeiro.

Tendo em conta os objetivos definidos para a presente investigação, previamente apresentados no primeiro capítulo da dissertação, a secção seguinte aborda a questão da diversidade no conselho de administração e o seu impacto na responsabilidade social das organizações.

Pode admitir-se que, numa primeira instância do enquadramento teórico, finda na presente fase do estudo, são refletidas as considerações conceptuais e ideológicas concebidas pelos investigadores no que respeita ao desenvolvimento sustentável, ao comportamento socialmente responsável adotado pelas empresas, à evolução histórica do conceito da responsabilidade social, ao relato organizacional destas práticas e as abordagens teóricas que procuram explicar este fenómeno.

Numa fase seguinte, pretende-se, nomeadamente com a secção seguinte, introduzir uma componente basilar da presente investigação, sendo esta a diversidade no conselho de administração. Neste sentido, é representado o conhecimento teórico e empírico desenvolvido até à atualidade no que concerne à influência de determinados fatores de diversidade demográficos na divulgação da responsabilidade social das organizações.

2.4. Impacto da Diversidade no Conselho de Administração na Responsabilidade Social das Organizações

A presente secção irá dividir-se em quatro subsecções, que atendem à exposição dos estudos desenvolvidos em torno da diversidade no conselho de administração.

De forma a compreender o impacto que a inclusão de um corpo heterogéneo no órgão responsável pela gestão da empresa, exerce sobre a divulgação da responsabilidade social, os autores têm vindo a manifestar uma preocupação progressiva em estudá-lo.

Cada subsecção seguinte, dedica-se à sistematização da evidência empírica apresentada pela literatura a respeito de cada fator de diversidade designado como objeto da presente investigação. Neste sentido, são expostos os resultados, quer os convergentes como os que se revelam discrepantes, obtidos pelos investigadores.

De modo a permitir a condensação de informação é apresentado um quadro alusivo a cada elemento de diversidade, na subsecção respeitante, que reflete a sinopse do que foi objeto de estudo e as inferências que do processo resultaram.

As demais conjunturas políticas, económicas, sociais e demográficas dos países podem auxiliar à compreensão do que faz resultar a potencial incompatibilidade observada nos resultados. Neste sentido, ao longo da narrativa literária, é apresentada uma menção alusiva aos países onde as empresas da amostra foram sujeitas a determinado estudo.

O conselho de administração, em conformidade com Nadeem (2019), compromete-se a desempenhar dois papéis fundamentais na empresa. O conselho assume, primeiramente, uma função de gestão e monitorização, que permite o controlo e influência nas decisões a respeito das atividades operacionais diárias da organização.

Ainda segundo Nadeem (2019), o conselho de administração é igualmente responsável por exercer um papel de assessoria, interligado à instauração de relações entre a empresa e o ambiente externo, possibilitando a aquisição imperativa dos recursos.

A literatura existente em torno da relação entre a diversidade no conselho de administração e a responsabilidade social das organizações, debruça-se essencialmente no estudo da diversidade de duas naturezas distintas.

Alguns autores concentram a sua investigação na diversidade de determinadas características estruturais do conselho e a sua possível influência no comportamento socialmente responsável da organização. Porém, outros autores optam por direcionar o seu estudo sob

um prisma diferente, sendo o principal foco a análise da diversidade de elementos demográficos, intrínsecos às características e faculdades dos membros do conselho e o seu impacto no desempenho da responsabilidade social. (Beji *et al.*, 2021).

Segundo Gallego-Álvarez e Pucheta-Martínez (2022) a diversidade de caráter sociodemográfico é representativa da heterogeneidade de qualidades, características, aptidões, faculdades e demais particularidades intrinsecamente vinculadas às experiências culturais dos membros do conselho. Particularidades estas que contribuem no processo de tomada de decisão e que o enriquecem através da inclusão de diversas perspectivas e ideologias.

Em conformidade com Dodd, Frijns e Garel (2019), a diversidade cultural presente no conselho de administração fortalece a gestão das necessidades e dos interesses dos *stakeholders* da organização. Os autores argumentam que a integração de um conselho diversificado está positivamente interligada ao desempenho social da empresa.

Esta relação é intensificada nas empresas que apresentam uma determinada dependência no comprometimento pela responsabilidade social. Este compromisso pode decorrer quer da consideração que os consumidores atribuem a comportamentos socialmente responsáveis, quer da importância de se posicionarem estrategicamente perante os concorrentes. Desta forma, é assegurada a criação de valor.

Manyaga e Ammar (2020) defendem que a diversidade representada no conselho de administração exerce influência no processo de tomada de decisão. A presença de uma comunidade heterogénea no interior de uma organização incorpora, conseqüentemente, uma extensão de diferentes percepções e conhecimentos inerentemente característicos da realidade social, cultural e demográfica dos membros.

A multiplicidade de pensamentos e convicções aperfeiçoa a tomada de decisões, que, por sua vez, gera uma repercussão direta no desempenho da empresa. Os autores relevam que a empresa que compreende um conselho de administração diversificado apresenta uma tendência favorável na obtenção de maiores níveis de transparência e inovação nas suas atividades.

Mukherjee e Sen (2022) defendem que os resultados das organizações, distintamente do que é proposto pelo conhecimento tradicional, são influenciados pelos valores e referências intelectuais instaurados pelos membros que ocupam a liderança das empresas. Segundo o conhecimento desenvolvido pelos autores, determinados traços do caráter individual dos

membros que ocupam os cargos de topo das organizações, os seus atributos cognitivos, e as experiências percebidas pelos mesmos, quer a nível profissional, quer pessoal, têm impacto nos resultados empresariais.

Em conformidade com Gerner (2019) o contexto sociocultural pode representar um agente estratégico para a sustentabilidade das organizações, na medida em que determinados parâmetros culturais, considerados de forma apropriada por parte das empresas, têm a capacidade de influenciar as práticas da sustentabilidade.

Em consistência com as investigações desenvolvidas no campo da relação entre a diversidade no conselho de administração e a divulgação da responsabilidade social das organizações, é possível compreender uma tendência para estudar determinadas dimensões demográficas, como a idade, género, nacionalidade e formação académica dos membros.

Estes fatores são continuamente utilizados pela literatura, pelo que as quatro subsecções seguintes estão reservadas para a exposição do conhecimento empírico desenvolvido em cada fator definido como objeto do presente estudo.

Deste modo, as subsecções que se apresentam de seguida, permitem o enquadramento dos esforços realizados até ao momento, no que respeita à diversidade no conselho de administração. As mesmas revelam de que forma os autores atribuem relevância a cada elemento demográfico na compreensão e promoção da responsabilidade social.

2.4.1. Idade

A idade pode representar um indicador da maturidade empresarial dos membros do conselho de administração e do conhecimento que os mesmos compreendem, decorrente da experiência acumulada nos cargos de topo. (Hafsi & Turgut, 2013).

A diversidade de idades no conselho de administração representa segundo Hambrick e Mason (1984 *cit in* Darmadi, 2011)¹ um potencial de crescimento para a empresa, através da aposta em estratégias mais arriscadas por parte dos membros mais novos, em oposição aos restantes.

Navaretti, Castellani e Pieri (2022) demonstram uma relação significativa entre a idade do CEO e o crescimento orgânico da organização, reforçando a proposição anterior. Em

¹ Hambrick, D. C., & Mason, P. A. (1984). Upper Echelons: The Organization as a Reflection of Its Top Managers. *Academy of Management Review*, 9(2), 193-206.

conformidade com os resultados obtidos no desenvolver da investigação conduzida pelos autores, este crescimento está ainda associado a características particulares do CEO e da organização como um todo, pelo que se pode destacar a confiança sólida assumida pelo diretor e a sua capacidade de arriscar em determinadas decisões.

Abdullah e Ismail (2013) sugerem que a diversidade de idades na composição do conselho de administração consiste num atributo relevante para a organização. Os autores defendem que a estrutura do conselho deve refletir a sociedade em que a empresa está inserida nas suas demais particularidades. Apenas desta forma é possível construir uma realidade heterogénea devido à desigualdade de experiências, perspetivas, sensibilidades e forma de atuar características das faixas etárias diversas.

Porém, segundo os resultados obtidos no decorrer da investigação desenvolvida por Tarus e Aime (2014), a diversidade etária nos conselhos de administração é desfavorável no processo de alteração da estratégia das organizações.

Neste sentido, observa-se uma colisão de pensamentos, entre os autores que consideram que a integração de um intervalo diversificado de faixas etárias dos membros no conselho contribui para o aprimoramento do processo de tomada de decisão e a evidência empírica que contrapõe esta noção ideológica.

Tarus e Aime (2014) concluem que a idade dos membros que ocupam o cargo de administradores apresenta efetivamente um papel relevante na tomada de decisões. Isto porque, a diferença de idades constatadas pode ser de tal forma significativa que afeta o compromisso dos membros nas mudanças de estratégia. Isto é, as idades podem revelar-se substancialmente contrastantes, o que pode constituir um obstáculo à eficácia do conselho.

Islam, French e Ali (2022) declaram existir uma preferência na integração de membros mais jovens nos conselhos de administração, por se considerar que os mesmos compreendem uma multiplicidade de conhecimentos orientados para as necessidades contemporâneas. Reconhece-se que é característico dos administradores mais novos a preocupação pelo compromisso em delinear projetos de negócio com um impacto positivo quer para as diferentes comunidades, como para o meio ambiente.

A atitude crítica perante as necessidades dos *stakeholders*, a perceção da responsabilidade social como uma prioridade, a sensibilidade para atuar de forma ambientalmente e socialmente consciente são faculdades observadas na conduta dos membros mais jovens. Neste sentido, comparativamente a um membro do conselho mais velho, espera-se que os

membros mais novos que ocupam os cargos de administradores influenciem, de forma considerável, as decisões acerca da responsabilidade social, de acordo com Islam *et al.* (2022).

A percepção de que a faixa etária dos membros do conselho de administração tem influência no desempenho da responsabilidade social das organizações é corroborada por Chatzopoulou e Kiewiet (2021). De acordo com os autores, a geração *millennials*, ou frequentemente designada por Geração Y, é retratada como sendo dedicada à consciencialização ética e orientada para a autenticidade da responsabilidade social.

Entenda-se por geração, o termo que designa um conjunto de pessoas que nasceram num determinado intervalo temporal e, cuja personalidade e forma de atuar na sociedade se acredita moldada pelos padrões comportamentais e demais particularidades sociais desse período. (Rank & Contreras, 2021).

Não obstante à falta de consenso quanto à cronologia adotada para descrever a geração *millennials*, admite-se a definição do intervalo entre 1980 e 1995. Recordar-se que este período temporal é somente uma diretriz de referência, sendo que é possível observar-se discrepâncias mínimas no que respeita aos anos que delimitam o respetivo intervalo.

O estudo desenvolvido por Nguyen, Nguyen e Hoai (2021) demonstra que uma liderança orientada para a razoabilidade ética e moral é crucial para implementar, de forma correta, os esforços subjacentes à responsabilidade social.

Dado considerar-se que os administradores, cujas funções desempenhadas cumprem os fundamentos éticos, revelam um maior nível de sensibilização no que respeita à responsabilidade social, a qualidade da gestão da mesma é aperfeiçoada.

Os autores esclarecem igualmente que, as boas práticas de responsabilidade social evidenciam um impacto positivo na reputação da organização. Finalmente, argumentam que a implementação de uma estratégia adequada de responsabilidade social e o aumento consecutivo da reputação da organização, afeta positivamente o desempenho financeiro e não financeiro da mesma.

Disto, resulta a criação de uma vantagem competitiva assente na concretização de uma liderança ética e na adoção de práticas socialmente responsáveis.

Beji *et al.* (2021) demonstram empiricamente que a diversidade etária entre os membros do conselho de administração apresenta uma relação positiva com determinadas dimensões da responsabilidade social.

Os resultados obtidos pelos autores apontam para a existência de uma ligação entre a idade dos administradores e o governo das sociedades, recursos humanos, direitos humanos e matérias ambientais.

O reforço individual das grandezas identificadas contribui favoravelmente e como consequência para o fortalecimento do desempenho da responsabilidade social.

Post, Rahman e Rubow (2011) conduzem a sua investigação com o objetivo primordial de determinar a influência de determinadas características demográficas presentes no conselho de administração e a responsabilidade social empresarial. De acordo com os resultados obtidos pelos autores, a idade dos membros que ocupam os cargos de liderança nas organizações, tem impacto no desempenho da dimensão ambiental da responsabilidade social.

Segundo os resultados provenientes da componente empírica desenvolvida, Post *et al.* (2011) demonstram que quando se verifica que a média de idades dos membros da gestão de topo se posiciona abaixo dos 56 anos, o nível de divulgação mensurada através dos *scores* ambientais diminui.

De forma a compreender o caminho que tem sido percorrido pela literatura no que concerne ao impacto da idade dos membros do conselho de administração na divulgação da responsabilidade social, é apresentado o Quadro 2.1. para este efeito.

O quadro referido apresenta os objetivos de investigação estabelecidos pelos autores na condução dos seus estudos, as principais questões metodológicas a ter em consideração e o conhecimento científico gerado, empiricamente traduzido pelos resultados obtidos.

A informação reproduzida no quadro reflete a base teórica para a construção das hipóteses de investigação, pelo que se sugere a leitura da secção 3.2. do capítulo seguinte em coerência com o conhecimento exposto nesta fase da dissertação.

Quadro 2.1. Estudos acerca do impacto da diversidade etária no conselho de administração na divulgação de responsabilidade social das organizações.

Ano	Autores	Objetivos de Investigação	Aspetos Metodológicos	Resultados
2014	Handajani, Subroto, Sutrisno & Saraswati	Analisar o efeito que a diversidade no conselho de administração exerce no nível de divulgação da responsabilidade social.	Período: 2010 a 2012 Amostra: 152 empresas não financeiras cotadas na bolsa de valores da Indonésia Análise de regressão através do Método dos Mínimos Quadrados	A diversidade etária no conselho de administração afeta de forma positiva a divulgação da responsabilidade social das empresas.
2018	Hoang, Abeysekera & Ma	Investigar a relação entre a diversidade no conselho de administração e a informação da responsabilidade social divulgada pelas organizações.	Período: 2010 Amostra: 133 empresas da bolsa de valores Ho Chi Minh e Hanoi do Vietnam. Regressão linear, método dos mínimos quadrados	A idade dos membros que ocupam o cargo de administradores no conselho tem uma relação significativamente positiva com a divulgação da responsabilidade social.
2019	Katmon, Mohamad, Norwani & Farooque	Analisar a relação entre a diversidade no conselho de administração e a qualidade da informação de responsabilidade social divulgada.	Período: 2009-2013 Amostra: 200 empresas cotadas na bolsa de valores da Malásia designada Bursa Malasya Regressão linear, método dos mínimos quadrados com utilização de variáveis instrumentais.	Os resultados evidenciam a existência de uma relação significativamente negativa entre a idade dos membros do conselho de administração e a divulgação da responsabilidade social.
2019	Qa'dan & Suwaidan	Investigar o impacto de determinadas variáveis de composição do conselho de administração com os níveis de divulgação da responsabilidade social.	Período: 2013 a 2015 Amostra: Empresas não financeiras cotadas na bolsa de valores de Amã na Jordânia Análise de Regressão	A idade dos membros que ocupam o cargo de administradores tem um impacto negativamente significante nos níveis de responsabilidade social divulgados pelas organizações.
2019	Osei, Yusheng, Caesar, Kissiwaa & Shaibu	Examinar o impacto das características do conselho de administração e a divulgação da responsabilidade social das empresas.	Período: 2002 a 2017 Amostra: Empresas cotadas na bolsa de valores de Gana. Análise de regressão através do Método dos Mínimos Quadrados	As organizações que nomeiam membros mais novos para integrarem o conselho de administração são mais propícias a divulgar maiores níveis de responsabilidade social.

Quadro 2.1. Estudos acerca do impacto da diversidade etária no conselho de administração na divulgação de responsabilidade social das organizações. (continuação)

2019	Khan, Khan & Senturk	Examinar a relação entre a diversidade no conselho de administração e a qualidade da informação de responsabilidade social divulgada pelas empresas.	Período: 2010 a 2017 Amostra: 57 empresas cotadas na bolsa de valores do Paquistão Regressão com efeitos aleatórios	A idade dos membros do conselho de administração apresenta uma relação negativa com a qualidade da informação de responsabilidade social divulgada pelas organizações,
2020	Nour, Sharabati & Hammad	Examinar o efeito das características do conselho de administração no nível de divulgação da responsabilidade social.	Período: 2010 a 2014 Amostra: 63 empresas cotadas na bolsa de valores de Amã na Jordânia. Análise de regressão através do Método dos Mínimos Quadrados	A nomeação de membros mais novos para ocupar o cargo de administradores no conselho tem uma relação positiva com os níveis de responsabilidade social divulgados pelas empresas.
2020	Fahad & Rahman	Estudar o impacto do governo das sociedades na divulgação de informações acerca da responsabilidade social.	Período: 2007-2016 Amostra: 386 empresas cotadas no índice BSE 500 Modelo de regressão linear múltipla	A idade dos membros do conselho de administração tem uma relação negativa para com os níveis de responsabilidade social divulgados pelas organizações.
2021	Khan, Khan & Afridi	Examinar a influência da diversidade no conselho de administração na qualidade da divulgação de responsabilidade social das empresas.	Período: 2010 a 2018 Amostra: 64 empresas financeiras do Paquistão Regressão com efeitos aleatórios e o Método Generalizado dos Momentos	A idade dos membros do conselho de administração exerce uma influência positiva na divulgação da responsabilidade social das organizações.
2022	Miniaoui, Chibani & Hussainey	Estudar o impacto dos mecanismos de governo das sociedades nos níveis de divulgação da responsabilidade social.	Período: 2006 a 2016 Amostra: 324 empresas anglo-saxónicas e 310 empresas europeias Análise de regressão através do Método dos Mínimos Quadrados	A idade dos membros do órgão de administração afeta os níveis de questões de responsabilidade social divulgados pelas organizações.

2.4.2. Género

A despeito das diligências legislativas e institucionais efetuadas para combater a sub-representação de mulheres nos conselhos de administração, o número de cargos de administradores ocupados por homens permanece desproporcional em relação ao género oposto (Peña-Martel, Pérez-Alemán & Santana-Martín, 2022).

A representação das mulheres no conselho de administração é um fator de diversidade que capta, com crescente significância, o interesse e a dedicação dos investigadores. A nomeação de mulheres para o cargo de administrador é considerada, pela literatura existente, um recurso valioso para a organização.

As características e origens culturais e sociais das mulheres, o seu compromisso diligente perante questões relacionadas com o meio ambiente, a sua preocupação na manutenção da qualidade de vida revelam faculdades indispensáveis ao crescimento sustentável da empresa (Marchini *et al.*, 2022).

A desigualdade de oportunidades, entre homens e mulheres, na esfera empresarial tem vindo a insurgir o interesse por parte de organismos de normalização e entidades governamentais. Estas organizações internacionais direcionam a sua missão para os direitos humanos e o compromisso com a sustentabilidade, como a GRI e a UN, referidas nas secções precedentes.

As entidades mencionadas contribuem na promoção da sensibilidade das empresas no que respeita a questões sociais e ambientais. Estes incentivos decorrem através da definição de padrões normativos e indicadores que possibilitam classificar o envolvimento e as diligências efetuadas pelas entidades no que toca à igualdade de género (García-Sánchez, Minutiello & Tettamanzi, 2022).

A teoria da socialização de género defende a premissa de que as mulheres e os homens manifestam comportamentos sociais distintos e subjacentes aos papéis que a sociedade espera que respetivamente representem (Hyun, Yang, Jung & Hong, 2016). Neste sentido, a sensibilidade que cada género atribui às questões e princípios morais é diferente sendo que, Hyun *et al.* (2016) apontam para uma maior orientação, por parte das mulheres, para os valores éticos e preocupação com as comunidades.

Bush e Zutterberg (2021) descrevem a representação das mulheres na liderança de topo como uma componente que apela, de forma crescente, ao alcance da democracia.

Bear, Rahman e Post (2010) consideram que a integração de um número relevante de mulheres no conselho revela que a organização é socialmente responsável, direcionando a sua atenção à inclusão de mulheres e minorias nos cargos de topo.

Os autores enfatizam que a importância de estudar a diversidade de género reflete-se ainda no facto das mulheres experienciarem origens educacionais e profissionais distintas dos diretores do sexo masculino. Esta particularidade é entendida pelas organizações como uma vantagem, na medida em que o processo de tomada de decisão integra uma maior heterogeneidade de pensamentos e tópicos relevantes que executam melhores decisões.

Choudhury (2015) propõe a existência de duas lógicas que permitem explicar a relevância subjacente à integração de um conselho de administração com diversidade de género. Segundo um prisma de igualdade, um conselho composto por mulheres e homens atende à promoção de oportunidades uniformes, de modo a viabilizar o equilíbrio na atribuição de autoridade. Porém, em conformidade com o autor, o aumento do número de mulheres no conselho é igualmente benéfico no processo de tomada de decisões, consoante uma lógica económica.

Segundo Kim e Starks (2016) o conselho de administração desempenha simultaneamente um papel de monitorização e orientação por forma a assegurar o valor da organização a longo prazo. A representatividade de género, isto é, a presença de mulheres no conselho fortalece o valor da empresa, através dos contributos, intrinsecamente característicos, que concedem.

Conforme defendem Kim e Starks (2016), as mulheres que ocupam cargos de administradores consolidam a eficácia das funções interpretadas pelo órgão responsável pela gestão da empresa. A investigação desenvolvida permite concluir que as mulheres compreendem uma panóplia de conhecimentos, cuja visibilidade e discussão num conselho homólogo é mais limitada e reúnem competências particulares que aumentam o espectro de pensamento da organização.

Do estudo desenvolvido por Boutchkova, Gonzalez, Main e Sila (2021) resulta a proposição de que a presença de mulheres, mesmo que minoritária, no conselho de administração origina um impacto nos resultados da empresa. Os autores consideram que num conselho composto por mulheres e homens, observa-se uma maior suscetibilidade para que os comportamentos adotados provenham da influência das mulheres. Esta asserção verifica-se nomeadamente quando os administradores apresentam experiência de trabalho em conjunto com elementos do sexo oposto.

A representação de mulheres nos conselhos de administração conduz a que a organização se torne mais propícia a consciencializar-se acerca dos comportamentos que adota, a nível ético e moral. Brinao-Turrent (2022) defende que a ocupação de mulheres nos cargos de administradores influencia, de forma positiva, a *performance* ética da empresa em quatro dimensões.

Estas traduzem-se no desempenho ético do conselho, na adoção de códigos de conduta ética e moral, na criação de comitês do governo das sociedades e na inclusão de valores socialmente responsáveis orientados para o interesse dos *stakeholders*.

A participação feminina na liderança do conselho de administração tem uma influência positiva no desempenho sustentável das organizações e contribui no desenvolvimento de estratégias comportamentais atentas ao fenómeno da sustentabilidade.

A representação de mulheres na estrutura do conselho fortalece, neste sentido, os níveis de divulgação de matérias ambientais e sociais, bem como a credibilidade e transparência do relato destas questões (Bannò, Filippi & Trento, 2021).

A literatura aponta para um aumento do desempenho financeiro e do valor da organização quando se verificam estas circunstâncias.

Islam *et al.* (2022) reforçam que a representação equilibrada de mulheres e homens nos conselhos de administração contribui para a presença de uma heterogeneidade de pareceres e desencadeia o debate de pensamentos.

Os autores argumentam que, segundo as considerações efetuadas pelos intervenientes que participaram no estudo, os membros do conselho do sexo masculino apresentam uma tendência para se debruçarem sobre formalidades de poder, estrutura e regulamentação.

Por sua vez, as mulheres que ocupam os cargos de administradores, assumem uma predisposição para desempenhar um papel interventivo na mediação de conflitos.

Segundo os resultados obtidos por Ezeani *et al.* (2022), os autores defendem a existência de uma relação inversa entre a diversidade de género no conselho de administração e a alavancagem financeira da organização. Este efeito reflete que a integração de mulheres no conselho contribui para o controlo dos níveis de endividamento e, conseqüentemente, o potencial aumento destes.

Os resultados obtidos no decurso da investigação desenvolvida por Expósito, Sanchis-Llopis e Sanchis-Llopis (2021), representam a evidência empírica de que os CEOs do género masculino não apresentam uma maior predisposição para desenvolver estratégias de inovação.

Os autores definem, para efeitos empíricos, determinadas categorias de inovação que ocorrem nas organizações, sendo que, quando os resultados são interpretados atendendo à análise fragmentada de cada modelo de inovação, ao nível da inovação de processos observa-se um comportamento mais proativo por parte dos CEOs do género masculino.

Baalouch (2019) demonstra que a representação de mulheres no conselho de administração tem uma influência significativamente positiva na qualidade da divulgação de informações de carácter ambiental. Por conseguinte, o autor reforça que a presença feminina nas decisões de gestão de topo das organizações confere maiores níveis de eficácia no desempenho do conselho.

De acordo com os resultados empíricos obtidos por Velte (2022), os mesmos refletem que a integração de um conselho de administração diversificado, nomeadamente aqueles que garantem representação imparcial de mulheres, tem um impacto positivo na qualidade da divulgação da materialidade nos relatórios integrados.

De modo a garantir o equilíbrio de género nos conselhos de administração, a Comissão Europeia emite em 2013 uma proposta de diretiva que visa estipular a adoção de uma representação de 40% de mulheres no conselho das empresas. De forma a combater a discriminação de género nos cargos de liderança das organizações, a resolução destina-se às organizações cotadas no mercado de capitais e que as mesmas alcancem a percentagem estabelecida até ao ano de 2020 (Leszczynska, 2018).

A medida avançada pela Comissão propõe a adoção de quotas de género e argumenta que a natureza obrigatória das mesmas permite alcançar a eficiência pretendida no que respeita a matérias de representação de género nos cargos de liderança, conseguidas num intervalo de tempo consideravelmente curto, como defende Leszczynska (2018).

Porém, segundo Martínez, Rambaud e Oller (2019), a iniciativa promovida pela instituição da UE, ainda não se verifica totalmente alcançada pelas organizações englobadas pelo campo de incidência das diretrizes propostas.

Os autores defendem que, não obstante o facto de o ato legislativo ter uma natureza obrigatória, o mesmo não apresenta no seu conteúdo qualquer referência a consequências sancionatórias em casos de não cumprimento. No entanto, o fenómeno da representação de mulheres nos conselhos de administração tem apresentado um crescimento contínuo após a entrada em vigor da diretiva.

Em 2003 a Noruega destaca-se como o primeiro país a exigir a presença de pelo menos 40% de mulheres na liderança do conselho de administração, por intermédio da aplicação de quotas de género obrigatórias. Esta obrigatoriedade abrange o universo das empresas cotadas nas bolsas norueguesas e determina que a percentagem determinada seja alcançada até ao ano de 2008.

Em sequência deste acontecimento, diversos estados-membros da UE aprovaram legislação semelhante, destinada à promoção da representação da igualdade de género nos conselhos das organizações. Os países em referência foram a Espanha, Islândia, França, Itália, Bélgica, Holanda, Alemanha, Áustria e Portugal (Yu & Madison, 2021).

A Comissão Europeia publica a março de 2020 um comunicado que visa reunir esforços para progredir em vista à atribuição de oportunidades justas em matéria de igualdade de género, com o título “*A Union of Equality: Gender Equality Strategy 2020-2025*”.

A declaração estabelece os principais objetivos e planos interventivos a implementar no intervalo temporal de 2020 a 2025, assumindo a asserção de que a igualdade de género ainda não foi garantida na sua integralidade pelos Estados-Membros e que a mudança na cultura das organizações, favorável a este sentido, se adivinha morosa (Cimini, 2022).

A UE partilha a convicção de que a distribuição equitativa de responsabilidades financeiras entre as mulheres e os homens é benéfica para a economia dos países, e incentiva, em conformidade com Cimini (2022), ao aumento da inclusão e participação das mulheres no mercado de trabalho.

Não obstante, de acordo com o pensamento de Songini *et al.* (2021) a igualdade de género no conselho de administração não deve refletir somente o cumprimento de determinadas diretrizes providenciadas pelas entidades reguladoras.

Os autores defendem que a representação equilibrada de género na liderança das organizações deve simbolizar o compromisso proativo da empresa na defesa de oportunidades imparcialmente asseguradas para ambos os géneros.

A integração de mulheres no conselho deve ser determinada em congruência com um princípio de neutralidade e justiça, com a devida compreensão, por parte das organizações, dos contributos específicos que advêm da sua presença nos cargos de topo.

O conhecimento ideológico e empírico desenvolvido pela literatura e manifestado na presente subsecção reflete as implicações que a representação da igualdade de género na estrutura do conselho de administração exercem no desempenho das organizações, ao nível de diversos domínios empresariais.

Neste sentido, é possível compreender de que forma o estudo da integração de mulheres nos cargos de liderança tem marcado a sua devida deferência nas ciências sociais. O confronto entre a representação de mulheres nos conselhos de administração e a sua potencial influência, seja esta verificada positiva ou negativa, com os níveis de divulgação da responsabilidade social das empresas apresenta uma relevância crescentemente significativa no universo da investigação.

Desta forma, numa primeira instância, a presente subsecção permite reproduzir os efeitos da representação feminina num panorama integral da organização encontrados pelos investigadores.

De seguida, e em harmonia com os objetivos delineados para o presente estudo, a subsecção é desenvolvida numa segunda fase para projetar as investigações desenvolvidas em torno da temática da divulgação da responsabilidade social.

O quadro 2.2. atende à exposição da literatura existente no que concerne ao conhecimento empírico em torno da relação entre a integração de mulheres nos conselhos de administração e os níveis de divulgação da responsabilidade social das organizações.

O quadro engloba diversos aspetos que esclarecem a forma como os estudos foram conduzidos, o que inclui os objetivos de investigação definidos, detalhes metodológicos e os resultados efetivamente alcançados pelos autores respetivos.

Os resultados empíricos obtidos pelos diferentes autores mencionados sustentam a construção das hipóteses de investigação definidas no capítulo seguinte, concretamente na secção 3.2., pelo que os mesmos devem ser tidos em consideração na leitura da fase metodológica da dissertação.

Quadro 2.2. Estudos acerca do impacto da diversidade de género no conselho de administração na divulgação de responsabilidade social das organizações.

Ano	Autores	Objetivos de Investigação	Aspetos Metodológicos	Resultados
2010	Khan	Investigar os potenciais efeitos das características do governo das sociedades na divulgação da responsabilidade social.	Período: 2007 a 2008 Amostra: Bancos comerciais cotados na bolsa de valores de Dhaka no Bangladesh. Análise Multivariada e análise de Regressão Múltipla	A representação de mulheres nos cargos de administradores não apresenta uma relação significativa com a divulgação da responsabilidade social.
2014a	Giannarakis	Investigar o efeito de determinadas características financeiras e do governo das sociedades apresentam nos níveis de divulgação da responsabilidade social das organizações.	Período: 2011 Amostra: 366 empresas que figuram na lista <i>Fortune 500</i> Análise de Regressão Múltipla	O número de mulheres que integram o conselho de administração não apresenta influência nos níveis de divulgação da responsabilidade social.
2014	Handajani, Subroto, Sutrisno & Saraswati	Estudar o efeito que a diversidade no conselho de administração exerce no nível de divulgação da responsabilidade social.	Período: 2010 a 2012 Amostra: 152 empresas não financeiras cotadas na bolsa de valores da Indonésia Análise de regressão através do Método dos Mínimos Quadrados	Os resultados determinam que a representação de mulheres no conselho de administração não tem impacto na divulgação da responsabilidade social das organizações.
2015	Muttakin, Khan & Subramaniam	Investigar a relação entre a diversidade no conselho de administração e os níveis de divulgação da responsabilidade social.	Período: 2005 a 2009 Amostra: 116 empresas não financeiras cotadas na <i>Dhaka Stock Exchange</i> Análise de Regressão Múltipla	A nomeação de mulheres para o cargo de administradores no conselho está negativamente relacionada com a divulgação da responsabilidade social.

Quadro 2.2. Estudos acerca do impacto da diversidade de género no conselho de administração na divulgação de responsabilidade social das organizações (continuação)

2017	Dyduch & Krasodomska	Explorar a potencial influência de determinados elementos nos níveis de responsabilidade social das organizações divulgados.	Período: 2014 Amostra: 60 empresas não financeiras incluídas nos índices bolsistas WIG30 e WIG40 Análise de Regressão	A presença de mulheres no conselho de administração não apresenta uma relação com os níveis de divulgação da responsabilidade social.
2017	Naseem, Riaz, Rehman, Ikram & Malik	Estudar a relação entre as características do conselho de administração e a divulgação da responsabilidade social das empresas.	Período: 2009 a 2015 Amostra: 179 empresas financeiras e não financeiras cotadas na <i>Pakistan Stock Exchange</i>	A representação de mulheres no conselho de administração apresenta um impacto não significativo na divulgação da responsabilidade social.
2018	Hoang, Abeysekera & Ma	Investigar a relação entre a diversidade no conselho de administração e a informação da responsabilidade social divulgada pelas organizações.	Período: 2010 Amostra: 133 empresas da bolsa de valores Ho Chi Minh e Hanoi do Vietnam Regressão linear, método dos mínimos quadrados	A diversidade de género no conselho de administração tem uma relação significativamente positiva com a qualidade e quantidade de divulgação da responsabilidade social.
2019	Katmon, Mohamad, Norwani & Farooque	Analisar a relação entre a diversidade no conselho de administração e a qualidade da informação de responsabilidade social divulgada.	Período: 2009 a 2013 Amostra: 200 empresas cotadas na bolsa de valores da Malásia designada <i>Bursa Malasya</i> Regressão linear, método dos mínimos quadrados com utilização de variáveis instrumentais.	A diversidade de género no conselho de administração está positivamente associada à divulgação da responsabilidade social.

Quadro 2.2. Estudos acerca do impacto da diversidade de género no conselho de administração na divulgação de responsabilidade social das organizações (continuação)

2019	Martínez, Rambaud & Oller	Examinar a influência que a integração de mulheres no conselho de administração exerce sobre a responsabilidade social da organização, nomeadamente no que respeita à divulgação de relatórios segundo as diretrizes da GRI.	Período: 2003 a 2017 Amostra: 28 empresas não financeiras cotadas no índice espanhol IBEX35. Modelo <i>Probit</i> e método das variáveis instrumentais	A representação de mulheres no conselho de administração está positivamente associada à divulgação voluntária de relatórios de responsabilidade social.
2019	Osei, Yusheng, Caesar, Kissiwaa & Shaibu	Examinar o impacto das características do conselho de administração e a divulgação da responsabilidade social das empresas.	Período: 2002 a 2017 Amostra: Empresas cotadas na bolsa de valores de Gana. Análise de regressão através do Método dos Mínimos Quadrados	As organizações que nomeiam mulheres para o cargo de administradores têm uma maior propensão a divulgar maiores níveis de responsabilidade social.
2019	Pucheta-Martínez & Gallego-Álvarez	Examinar o efeito da composição do conselho de administração na divulgação da responsabilidade social.	Período: 2004 a 2015 Amostra: 13 178 observações correspondentes a empresas não financeiras de 39 países. Modelos Económétricos	A diversidade de género no conselho tem uma relação positiva com a divulgação da responsabilidade social das empresas.
2019	Khan, Khan & Senturk	Examinar a relação entre a diversidade no conselho de administração e a qualidade da informação de responsabilidade social divulgada pelas empresas.	Período: 2010 a 2017 Amostra: 57 empresas cotadas na bolsa de valores do Paquistão Regressão com efeitos aleatórios	A representação de mulheres no conselho de administração promove o aumento da qualidade da divulgação de responsabilidade social das empresas.
2019	Issa & Fang	Examinar o impacto da diversidade de género no conselho de administração na divulgação da responsabilidade social das organizações.	Período: 2012 a 2014 Amostra: 244 empresas não financeiras cotadas em 6 bolsas de valores do <i>Arab Gulf States</i> . Análise de regressão através do Método dos Mínimos Quadrados	A nomeação de mulheres para os cargos de administradores no conselho tem uma relação positiva com os níveis de responsabilidade social divulgados pelas empresas.

Quadro 2.2. Estudos acerca do impacto da diversidade de género no conselho de administração na divulgação de responsabilidade social das organizações (continuação)

2020	Farida	Examinar o efeito da diversidade demográfica dos membros do conselho de administração na divulgação da responsabilidade social.	Período: 2015 a 2018 Amostra: 13 bancos da Indonésia Análise de Regressão Linear Múltipla	A diversidade de género no conselho de administração não é significativa na divulgação da responsabilidade social.
2020	Purnomo & Rizki	Analisar o efeito da diversidade de género na divulgação da responsabilidade social das organizações.	Período: 2013 a 2016 Amostra: 41 empresas cotadas na bolsa de valores da Indonésia. Regressão linear Múltipla	A diversidade de género no conselho de administração não apresenta uma relação com a divulgação da responsabilidade social.
2020	Nour, Sharabati & Hammad	Examinar o efeito das características do conselho de administração no nível de divulgação da responsabilidade social.	Período: 2010 a 2014 Amostra: 63 empresas cotadas na bolsa de valores de Amã na Jordânia. Análise de regressão através do Método dos Mínimos Quadrados	A percentagem de mulheres representada no conselho de administração afeta o nível de informação de responsabilidade social divulgada pelas organizações.
2021	Khan, Khan & Afridi	Examinar a influência da diversidade no conselho de administração na qualidade da divulgação de responsabilidade social das empresas.	Período: 2010 a 2018 Amostra: 64 empresas financeiras do Paquistão Regressão com efeitos aleatórios e o Método Generalizado dos Momentos	A diversidade de género no conselho de administração apresenta uma relação significativamente positiva à divulgação de responsabilidade social.
2021	Nguyen, Tran & Vu	Analisar a relação entre a diversidade do conselho de administração e a divulgação da responsabilidade social num mercado emergente.	Período: 2014 a 2016 Amostra: 166 empresas vietnenses cotadas na bolsa de valores Hanoi. Método dos mínimos quadrados, modelo de efeitos aleatórios	A proporção de mulheres representada no conselho de administração tem uma correlação significativa com a divulgação da responsabilidade social.

Quadro 2.2. Estudos acerca do impacto da diversidade de género no conselho de administração na divulgação de responsabilidade social das organizações (continuação)

2021	Nwude & Nwude	Analisar a relação existente entre as características do conselho de administração e a divulgação da responsabilidade social.	Período: 2007 a 2018 Amostra: 11 bancos da Nigéria que são sujeitos aos mesmos regulamentos e requisitos de divulgação pelo Banco Central da Nigéria. Análise de Regressão Múltipla	A existência de uma percentagem superior de mulheres no conselho de administração revela maiores níveis de divulgação da responsabilidade social.
2021	Lu & Wang	Estudar o impacto do governo das sociedades e do <i>background</i> cultural da sociedade no desempenho sustentável e na divulgação de responsabilidade social das organizações.	Período: 2010 a 2017 Amostra: 12.218 observações (1.870 empresas) pertencentes a 25 países diferentes Método dos Mínimos Quadrados	A diversidade de género no conselho de administração está associada a um nível superior de divulgação de informações de responsabilidade social.
2022	Issa, Zaid, Hanaysha & Gull	Examinar o impacto da diversidade no conselho de administração na divulgação voluntária da responsabilidade social das organizações.	Período: 2011 a 2019 Amostra: Bancos dos países que integram o <i>Gulf Cooperation Council</i> Método Generalizado dos Momentos	A divulgação voluntária da responsabilidade social das organizações tem uma relação negativa com o género dos membros do conselho de administração.
2022	Sun, Xu, Li & Cao	Analisar o impacto de determinadas características do conselho de administração na divulgação da responsabilidade social, nomeadamente no que se refere ao relatório integrado.	Período: 2006 a 2019 Amostra: 1.179 empresas A-Share chinesas cotadas Regressão Linear Múltipla	Um conselho de administração heterogéneo no que respeita ao género dos membros não tem uma relação significativa com a divulgação da responsabilidade social nos relatórios integrados preparados pelas empresas.

2.4.3. Nacionalidade

Na investigação desenvolvida por Harjoto, Laksmana e Yang (2018), os autores procuram analisar a potencial existência de uma relação entre o desempenho social da organização e a presença de membros do conselho oriundos de determinadas regiões.

Em coerência com os resultados alcançados, pode observar-se que membros europeus e australianos e cujos diplomas tenham sido obtidos nesses mesmos locais apresentam melhores competências de responsabilidade social, comparativamente aos diretores norte-americanos. Os autores estabelecem uma possível ligação entre este fenómeno e as abordagens anglo-americana e continental, caracterizadas por culturas empresariais intrinsecamente particulares.

Khan *et al.* (2021) encontram evidências empíricas que não reforçam as considerações anteriores. No decurso do desenvolvimento da investigação conduzida pelos autores, é possível concluir que a nacionalidade dos membros que integram a gestão de topo das organizações, não apresenta uma relação estatisticamente significativa com a qualidade dos níveis de responsabilidade social divulgados.

Em conformidade com os resultados obtidos por Setiawan, Brahmana, Asrihapsari e Maisaroh (2021), a inclusão de membros de nacionalidade estrangeira nos cargos de gestão de topo das organizações representa um incentivo para que as últimas demonstrem melhores níveis de envolvimento com atividades de responsabilidade social.

Posto as considerações apresentadas, exhibe-se de seguida o Quadro 2.3. que permite espelhar a evidência empírica existente no que respeita ao impacto da nacionalidade dos membros do conselho de administração na divulgação da responsabilidade social.

Neste sentido, o quadro compreende diversos aspetos fundamentais, como os objetivos de investigação definidos, os aspetos metodológicos considerados no desenvolvimento dos estudos e os resultados obtidos pelos autores.

A informação providenciada no quadro seguinte representa a base teórica na elaboração das hipóteses de investigação definidas aquando do enquadramento metodológico, nomeadamente na secção 3.2. do capítulo seguinte. Neste sentido, é fundamental considerar os estudos mencionados e as respetivas evidências empíricas que decorrem do desenvolvimento dos mesmos, para a adequada compreensão da construção das hipóteses que orientam a presente dissertação.

Quadro 2.3. Estudos acerca do impacto da nacionalidade dos membros do conselho de administração na divulgação de responsabilidade social das organizações.

Ano	Autores	Objetivos de Investigação	Aspetos Metodológicos	Resultados
2010	Khan	Investigar os potenciais efeitos das características do governo das sociedades na divulgação da responsabilidade social.	Período: 2007 a 2008 Amostra: Bancos comerciais cotados na bolsa de valores de Dhaka no Bangladesh. Análise de Regressão Múltipla	Existe um impacto significativo entre a integração de membros de nacionalidade estrangeira no conselho de administração e a divulgação da responsabilidade social.
2015	Muttakin, Khan & Subramaniam	Investigar a relação entre a diversidade no conselho de administração e os níveis de divulgação da responsabilidade social.	Período: 2005 a 2009 Amostra: 116 empresas não financeiras cotadas na <i>Dhaka Stock Exchange</i> (DSE). Análise de Regressão Múltipla	A integração de membros de nacionalidade estrangeira nos cargos de administradores no conselho tem um impacto positivo na divulgação da responsabilidade social.
2018	Hoang, Abeyskera & Ma	Investigar a relação entre a diversidade no conselho de administração e a informação da responsabilidade social divulgada pelas organizações.	Período: 2010 Amostra: 133 empresas da bolsa de valores Ho Chi Minh e Hanoi do Vietnam. Regressão linear, método dos mínimos quadrados	A nacionalidade dos membros do conselho de administração tem uma relação significativamente positiva com a quantidade e qualidade da divulgação da responsabilidade social.
2019	Katmon, Mohamad, Norwani & Farooque	Analisar a relação entre a diversidade no conselho de administração e a qualidade da informação de responsabilidade social divulgada.	Período: 2009 a 2013 Amostra: 200 empresas cotadas na bolsa de valores da Malásia designada Bursa Malaysia Regressão linear, método dos mínimos quadrados.	A qualidade da divulgação da responsabilidade social está significativa e negativamente associada à nacionalidade dos membros do conselho de administração.
2019	Osei, Yusheng, Caesar, Kissiwaa & Shaibu	Examinar o impacto das características do conselho de administração e a divulgação da responsabilidade social das empresas.	Período: 2002 a 2017 Amostra: Empresas cotadas na bolsa de valores de Gana. Análise de regressão através do Método dos Mínimos Quadrados	A nomeação de membros estrangeiros para o cargo de administradores no conselho tem um impacto positivo na divulgação da responsabilidade social.

Quadro 2.3. Estudos acerca do impacto da nacionalidade dos membros do conselho de administração na divulgação de responsabilidade social das organizações
(continuação)

2019	Khan, Khan & Senturk	Examinar a relação entre a diversidade no conselho de administração e a qualidade da informação de responsabilidade social divulgada pelas empresas.	Período: 2010 a 2017 Amostra: 57 empresas cotadas na bolsa de valores do Paquistão Regressão com efeitos aleatórios	A nacionalidade dos membros do conselho de administração promove o aumento da qualidade da informação de responsabilidade social divulgada.
2020	Farida	Examinar o efeito da diversidade demográfica dos membros do conselho de administração na divulgação da responsabilidade social.	Período: 2015 a 2018 Amostra: 13 bancos da Indonésia Regressão Linear Múltipla	A nacionalidade dos membros do conselho de administração tem um impacto significativo na divulgação da responsabilidade social.
2020	Purnomo & Rizki	Analisar o efeito da diversidade de gênero na divulgação da responsabilidade social das organizações.	Período: 2013 a 2016 Amostra: 41 empresas cotadas na bolsa de valores da Indonésia. Regressão linear Múltipla	Um conselho de administração diversificado no que respeita à nacionalidade dos membros que o integram, tem uma relação significativamente positiva com a divulgação da responsabilidade social.
2021	Khan, Khan & Afridi	Examinar a influência da diversidade no conselho de administração na qualidade da divulgação de responsabilidade social das empresas.	Período: 2010 a 2018 Amostra: 64 empresas financeiras do Paquistão Regressão com efeitos aleatórios e o Método Generalizado dos Momentos	A nacionalidade dos membros do conselho de administração não apresenta uma relação significativa com a divulgação de responsabilidade social das organizações.
2022	Alkayed & Omar	Estudar as determinantes que têm impacto nos níveis de responsabilidade social divulgados pelas organizações.	Período: 2010 a 2015 Amostra: 118 empresas da Jordânia Análise de Regressão	A nomeação de membros de nacionalidade estrangeira para a administração tem uma relação significativa com a qualidade e quantidade da informação divulgada.
2022	Issa, Zaid, Hanaysha & Gull	Examinar o impacto da diversidade no conselho de administração na divulgação voluntária da responsabilidade social das organizações.	Período: 2011 a 2019 Amostra: Bancos dos países que integram o <i>Gulf Cooperation Council</i> Método dos Momentos	A divulgação voluntária da responsabilidade social das organizações tem uma relação positivamente significativa com a nacionalidade dos membros do conselho de administração.

2.4.4. Nível de Formação Académica

O alcance de uma gestão de topo eficaz decorre da obtenção de determinados níveis de conhecimento, subjacentes ao grau académico conseguido pelos membros do órgão de administração. Saidu (2019) defende que a formação académica do CEO contribui para a lucratividade da organização.

Urquhart e Zhang (2022) sustentam igualmente esta proposição e argumentam que os níveis de educação formativa completados pelo CEO, são determinantes na construção da individualidade pessoal e da capacidade intelectual demonstrada no desenvolvimento das suas funções.

Urquhart e Zhang (2022), ressaltam também que a formação superior cumprida por um indivíduo que exerça um papel de liderança numa organização, pode representar a última componente formativa do mesmo, precedentemente à sua aceitação no contexto do mercado empresarial.

Em conformidade com o exposto por Urquhart e Zhang (2022), a educação é um elemento que incorpora duas dimensões particulares, o nível de formação académica cumprido e a qualidade deste, sendo importante destacar que o alcance de diferentes graus académicos tem subjacente a oferta de diferentes competências formativas e científicas associadas a estes.

A relevância de estudar o efeito da diversidade de formação académica no conselho na divulgação de informação assenta na necessidade dos membros possuírem conhecimento avançado e determinadas competências para tomarem decisões responsáveis na organização (Yaseen *et al.*, 2018).

Kipngetch, Bonuke e Tenai (2019) evidenciam que um conselho de administração instruído e experiente revela uma capacidade expressiva no aproveitamento dos conhecimentos e aptidões dos membros que o integram. Este fenómeno impulsiona o comprometimento dos membros do conselho de administração nas decisões estratégicas de divulgação de informação.

Os resultados obtidos por Gounopoulos, Loukopoulos e Loukopoulos (2021), à luz da teoria da sinalização, permitem observar que maiores níveis de formação académica, avaliados segundo o grau obtido e critérios de qualidade, representam uma manifestação da credibilidade da organização, perante os investidores.

Expósito *et al.* (2021) determinam que as atividades estratégicas de inovação implementadas pelas Pequenas e Médias Empresas (PME) apresentam uma relação de dependência com determinados atributos do CEO, como a aversão deste ao risco, a autoconfiança demonstrada e o seu nível de formação académica.

Segundo os resultados obtidos por Songini *et al.* (2021) a qualidade do relatório integrado, considerado, atualmente, como um dos mais recentes meios de divulgação de informação das práticas socialmente responsáveis e do desenvolvimento sustentável, tem uma relação positiva com o nível educacional dos membros do conselho.

Assim, de modo a refletir o conhecimento científico desenvolvido em torno da divulgação da responsabilidade social das organizações e a sua potencial relação com o nível de formação académica dos membros do conselho de administração, apresenta-se de seguida o Quadro 2.4.

Os objetivos de investigação estabelecidos, os aspetos metodológicos definidos e os respetivos resultados obtidos pelos autores são elementos incluídos no quadro subsequentemente exposto.

Através da análise da informação abordada no quadro seguinte, é possível compreender a determinação de uma relação positiva entre a divulgação da responsabilidade social empresarial e os níveis de formação académica alcançados pelos membros do conselho, como defendem Katmon *et al.* (2019), Khan *et al.* (2021) e Issa, Zaid, Hanaysha e Gull (2022).

Contudo, alguns autores, argumentam que o efeito do nível de formação académico obtido pelos membros que ocupam os cargos da gestão de topo é insignificante na informação divulgada pelas organizações no que respeita às práticas socialmente responsáveis (Khan, Khan & Senturk, 2019; Farida, 2020).

Quadro 2.4. Estudos acerca do impacto do nível de formação académica dos membros do conselho de administração na divulgação de responsabilidade social das organizações.

Ano	Autores	Objetivos de Investigação	Aspetos Metodológicos	Resultados
2018	Hoang, Abeysekera & Ma	Investigar a relação entre a diversidade no conselho de administração e a informação da responsabilidade social divulgada pelas organizações.	Período: 2010 Amostra: 133 empresas da bolsa de valores Ho Chi Minh e Hanoi do Vietnam. Regressão linear, método dos mínimos quadrados	O nível de formação académica dos membros do conselho de administração tem uma relação significativamente positiva com a divulgação da responsabilidade social.
2019	Katmon, Mohamad, Norwani & Farooque	Analisar a relação entre a diversidade no conselho de administração e a qualidade da informação de responsabilidade social divulgada.	Período: 2009 a 2013 Amostra: 200 empresas cotadas na bolsa de valores da Malásia designada Bursa Malasya Regressão linear, método dos mínimos quadrados com utilização de variáveis instrumentais.	Verifica-se um efeito significativamente positivo entre a divulgação da responsabilidade social das organizações e o nível de formação académica dos membros do conselho de administração.
2019	Khan, Khan & Senturk	Examinar a relação entre a diversidade no conselho de administração e a qualidade da informação de responsabilidade social divulgada pelas empresas.	Período: 2010 a 2017 Amostra: 57 empresas cotadas na bolsa de valores do Paquistão Regressão com efeitos aleatórios	O nível de formação académica dos membros que ocupam o cargo de administradores é insignificante na qualidade da informação de responsabilidade social divulgada.
2020	Farida	Examinar o efeito da diversidade demográfica dos membros do conselho de administração na divulgação da responsabilidade social.	Período: 2015 a 2018 Amostra: 13 bancos da Indonésia Análise de Regressão Linear Múltipla	O nível de formação académica dos membros do conselho de administração não tem um impacto significativo na divulgação da responsabilidade social.

Quadro 2.4. Estudos acerca do impacto do nível de formação académica dos membros do conselho de administração na divulgação de responsabilidade social das organizações. (continuação)

2021	Khan, Khan & Afridi	Examinar a influência da diversidade no conselho de administração na qualidade da divulgação de responsabilidade social das empresas.	Período: 2010 a 2018 Amostra: 64 empresas financeiras do Paquistão Regressão com efeitos aleatórios e o Método Generalizado dos Momentos	O nível de formação académica dos membros do conselho de administração tem uma influência positiva na divulgação da responsabilidade social das organizações.
2022	Issa, Zaid, Hanaysha & Gull	Examinar o impacto da diversidade no conselho de administração na divulgação voluntária da responsabilidade social das organizações.	Período: 2011 a 2019 Amostra: Bancos dos países que integram o <i>Gulf Cooperation Council</i> Método Generalizado dos Momentos	A divulgação voluntária da responsabilidade social das organizações tem uma relação positivamente significativa com a formação académica dos membros do conselho de administração.

Ainda em matéria de habilitações académicas, a área científica cujos membros do conselho de administração completaram a sua formação de ensino superior é apontada, por determinados autores, como um fator potencialmente influente nas decisões de responsabilidade social das organizações.

As componentes e particularidades intrínsecas a cada área de conhecimento conferem aos administradores uma diversidade de competências e alicerces, em conformidade com o domínio técnico e científico da qual adquiriram o respetivo grau académico.

Neste sentido, a literatura reconhece uma potencial influência teórica da área de formação dos membros do conselho de administração das organizações e a estratégia de divulgação de questões relacionadas com a responsabilidade social.

Porém, no que respeita a efeitos empíricos, os autores divergem na determinação da significância do referido impacto latente às decisões do relato da responsabilidade social das empresas.

Os resultados decorrentes das investigações desenvolvidas pelos autores que orientaram os seus estudos científicos em torno das determinantes demográficas da divulgação da responsabilidade social, encontram-se refletidos no Quadro 2.5. apresentado de seguida.

O quadro referido permite espelhar uma síntese da evidência empírica existente no que respeita ao papel que a área de formação académica dos membros do conselho de administração representa no processo de relato da responsabilidade social.

É importante ressaltar que as considerações refletidas na presente fase da dissertação constituem as bases teóricas para a fundamentação das hipóteses de investigação.

Neste sentido, sugere-se que as informações refletidas no quadro sejam ponderadas na leitura da secção 3.2. do capítulo seguinte, para a correta compreensão das hipóteses definidas e a respetiva sustentação teórica.

Quadro 2.5. Estudos acerca do impacto da área de formação obtida pelos membros do conselho de administração nos níveis de divulgação da responsabilidade social das organizações.

Ano	Autores	Objetivos de Investigação	Aspetos Metodológicos	Resultados
2019	Khan, Khan & Senturk	Examinar a relação entre a diversidade no conselho de administração e a qualidade da informação de responsabilidade social divulgada pelas empresas.	Período: 2010 a 2017 Amostra: 57 empresas cotadas na bolsa de valores do Paquistão Regressão com efeitos aleatórios	A área de formação frequentada pelos membros na obtenção das suas habilitações académicas é estatisticamente insignificante nos níveis de divulgação da responsabilidade social.
2021	Khan, Khan & Afridi	Examinar a influência da diversidade no conselho de administração na qualidade da divulgação de responsabilidade social das empresas.	Período: 2010 a 2018 Amostra: 64 empresas financeiras do Paquistão Regressão com efeitos aleatórios e o Método Generalizado dos Momentos	As áreas científicas do grau de formação académico obtido pelos diretores do conselho de administração apresenta uma influência positiva nos níveis de responsabilidade social divulgados pelas organizações.
2021	Beji, Yousfi, Loukil & Omri	Analisar a relação das características do conselho de administração com a responsabilidade social das organizações a um nível global e em específico nas suas diferentes dimensões.	Período: 2003 a 2016 Amostra: Empresas cotadas no índice da bolsa francesa SBF120.	A formação académica nas áreas relacionadas com a gestão das empresas não apresenta uma relação com o desempenho da responsabilidade social.

Posto as reflexões efetuadas na presente subsecção, compreende-se que a formação académica é uma determinante a considerar na procura por explicar o fenómeno da divulgação da responsabilidade social das organizações.

Porém, é importante salvaguardar que, para efeitos empíricos, a investigação apenas compreende a análise do impacto da área de formação académica nos níveis de divulgação da responsabilidade social.

Na componente teórica, determina-se indispensável o tratamento do estado da arte em torno de ambas as vertentes discutidas das habilitações académicas dos diretores administrativos, quer, no que respeita ao grau obtido, quer à área de conhecimento frequentada.

No capítulo seguinte, tal situação é evidenciada aquando da construção das hipóteses de investigação, previamente definidas no capítulo introdutório da presente dissertação. Desta forma, compreende-se que é importante refletir sobre como a variável da formação académica tem sido abordada pela literatura, optando, na componente empírica, por direcionar o estudo para a análise da área científica completada.

É possível perceber, através do confronto entre ambos os quadros apresentados na presente subsecção, que o nível de formação académica dos membros do órgão de administração tem merecido um maior foco por parte dos autores. Isto confere um valor acrescido à análise da influência da área científica obtida pelos diretores na divulgação da responsabilidade social.

O capítulo seguinte destina-se à apresentação do enquadramento metodológico adotado no decurso do desenvolvimento do presente estudo. As considerações ideológicas e conceptuais expostas até ao momento corrente da dissertação consistem nas bases teóricas para a fundamentação das hipóteses de investigação, construídas no capítulo seguinte.

Neste sentido, na fase seguinte da dissertação, são apresentados os objeto e objetivos do estudo, a construção das hipóteses de investigação que sustentam o conhecimento empírico a desenvolver na presente dissertação e os diversos aspetos metodológicos a considerar na produção de conhecimento científico.

3. Metodologia

O presente capítulo, aborda o enquadramento metodológico e é composto por um total de 6 secções, que procuram detalhar as especificidades da metodologia adotada, tendo em vista o cumprimento dos objetivos de investigação definidos.

De uma forma resumida, a primeira secção destina-se à enumeração dos diferentes objetivos intrinsecamente associados às diferentes variáveis independentes a estudar, e que consequentemente permitem a construção das hipóteses de investigação, com a devida sustentação teórica. Este segundo ponto, no que respeita às hipóteses de investigação, é discutido na segunda secção, através da explanação dos resultados obtidos pela literatura, a fim de fundamentar a essência das hipóteses a testar.

Na terceira secção é determinado o modelo metodológico que se apresenta apropriado no desenvolvimento da componente empírica. Os diferentes métodos e técnicas estatísticas, utilizados na sequência da análise exploratória, bivariada e multivariada são, igualmente, descritos na secção referida.

A quarta secção prende-se com a caracterização da população e, consecutivamente, da amostra do estudo. As particularidades envolvidas na composição do universo das organizações, cujo estudo pretende retirar conclusões acerca de, são esclarecidas na secção mencionada.

O processo de recolha dos dados e, as demais especificidades relacionadas com o conjunto dos dados necessários para a avaliação das variáveis, é descrito na quinta secção do presente capítulo.

Por fim, dando como concluído o capítulo referente ao enquadramento metodológico, é elaborada uma última secção que determina a materialização das variáveis de investigação, quer no que respeita à variável dependente, quer às variáveis independentes e de controlo.

3.1. Objeto e Objetivos de Investigação

Na presente secção é pretendido reforçar o objeto, objetivo geral e objetivos específicos estabelecidos, anteriormente apresentados no primeiro capítulo da dissertação.

Tendo em consideração a área científica investigada, o objeto do presente estudo é a responsabilidade social das organizações e os fatores de diversidade que, potencialmente, influenciam o desempenho da mesma.

Em conformidade com os diferentes fatores demográficos compreendidos no âmbito da investigação, e com o objetivo geral, que visa a identificação da influência da diversidade no conselho de administração no desempenho da responsabilidade social, apresentam-se de seguida os objetivos específicos que orientam o processo científico.

OE1: Identificar a influência da idade dos membros do conselho de administração no desempenho da responsabilidade social das organizações.

OE2: Identificar a influência do género dos membros do conselho de administração no desempenho da responsabilidade social das organizações.

OE3: Identificar a influência da nacionalidade dos membros do conselho de administração no desempenho da responsabilidade social das organizações.

OE4: Identificar a influência da área de formação académica dos membros do conselho de administração no desempenho da responsabilidade social das organizações.

3.2. Hipóteses de Investigação

Tendo em consideração os objetivos estabelecidos e refletidos na secção anterior, orientadores do estudo científico, define-se agora as hipóteses de investigação, que empiricamente asseguram o cumprimento dos primeiros.

Neste sentido, na secção presente apresenta-se a construção das hipóteses de investigação que é sustentada pelas considerações efetuadas no capítulo do estado da arte.

Atendendo ao conhecimento previamente produzido pela literatura e refletido no enquadramento teórico da subsecção 2.4.1. do capítulo imediatamente anterior, observa-se uma congruência nos resultados obtidos pelos autores referidos.

Os autores demonstram empiricamente que, os efeitos dos estudos apontam para a existência de uma relação positiva entre a diversidade etária no conselho e os níveis de responsabilidade social divulgados pelas empresas (Hoang, Abeysekera & Ma, 2018; Nour, Sharabati & Hammad, 2020; Khan, Khan & Afridi, 2021).

Não obstante a presença de uma conformidade nas conclusões percecionadas pela literatura, alguns autores encontram indícios que suportam a contrariedade da proposição anterior, ou seja, verificam uma associação negativa entre os fenómenos (Katmon, Mohamad, Norwani & Farooque, 2019; Khan, Khan & Senturk, 2019).

De reforçar que as disparidades constatadas nos resultados obtidos pelos autores podem decorrer de diversas circunstâncias, quer em termos da amostra selecionada, quer no que respeita aos métodos empíricos aplicados na condução do estudo.

Em harmonia com as considerações expostas na presente secção, e a respetiva articulação com a revisão conceptual previamente concebida, é possível formular a primeira hipótese de investigação acerca da diversidade etária dos membros do conselho. Tendo em consideração a ideia de que membros com maior idade tendem a possuir uma maior predisposição para abraçar a responsabilidade e conseqüentemente incrementando, deste modo, o desempenho nesta matéria, foi formulada a seguinte hipótese e respetivas sub-hipóteses de investigação:

H1: Existe uma relação positiva entre a diversidade etária dos membros do conselho de administração e o desempenho da responsabilidade social das organizações.

H1.1: Existe uma relação positiva entre a diversidade etária dos membros do conselho de administração e o desempenho do governo das sociedades.

H1.2: Existe uma relação positiva entre a diversidade etária dos membros do conselho de administração e o desempenho ambiental das organizações.

H1.3: Existe uma relação positiva entre a diversidade etária dos membros do conselho de administração e o desempenho social das organizações.

A sensibilidade de compreender o fenómeno da sub-representação de mulheres nos cargos de liderança é consistente com os inúmeros estudos apresentados, consideravelmente abundantes, justamente em comparação com os restantes fatores de diversidade considerados.

Na procura de progredir no conhecimento científico até então desenvolvido em torno da divulgação da responsabilidade social e os potenciais agentes que determinam o seu nível, observa-se uma frequente necessidade por parte da literatura de priorizar o estudo da igualdade de género e inclusão de oportunidades equitativamente justas.

Constata-se, a partir da devida análise do conteúdo fornecido na subsecção 2.4.2. da presente dissertação, a inexistência de um consenso na relação observada entre a representação de género no conselho de administração e os níveis de divulgação da responsabilidade social.

As investigações desenvolvidas encontram diferentes conclusões acerca do efeito da nomeação de mulheres nos cargos de liderança na divulgação da responsabilidade social, tendo em conta a amostra estudada e o método empírico executado para o efeito.

É possível observar que determinados autores demonstram não existir qualquer impacto nos níveis de responsabilidade social divulgados perante a representação de mulheres no conselho (Dyduch & Krasodomska, 2017; Purnomo & Rizki, 2020). Por sua vez, alguns autores corroboram a existência de uma relação negativa entre a integração de mulheres nos cargos de topo e a divulgação de informação das práticas socialmente responsáveis (Muttakin, Khan & Subramaniam, 2015; Issa, Zaid, Hanaysha & Gull, 2022). Porém, comprova-se a predominância da presença de uma associação positiva entre ambos os fenómenos, defendida por Khan *et al.* (2021), Nwude e Nwude (2021), Lu e Wang (2021), entre outros.

Neste sentido e face ao enquadramento exposto determina-se, para efeitos da construção da segunda hipótese de investigação, que a representação de mulheres no conselho de administração apresenta uma relação positiva com a divulgação da responsabilidade social, virtude da sua maior predisposição para aspetos relacionados com estas matérias. Desta forma, admite-se a formulação da hipótese 2, e as respetivas sub-hipóteses, como se enuncia de seguida.

H2: Existe uma relação positiva entre a diversidade de género dos membros do conselho de administração e o desempenho da responsabilidade social das organizações.

H2.1: Existe uma relação positiva entre a diversidade de género dos membros do conselho de administração e o desempenho do governo das sociedades.

H2.2: Existe uma relação positiva entre a diversidade de género dos membros do conselho de administração e o desempenho ambiental das organizações.

H2.3: Existe uma relação positiva entre a diversidade de género dos membros do conselho de administração e o desempenho social das organizações.

A subsecção 2.4.3. do capítulo anterior, atende à apresentação empírica da evidência existente acerca da relação, potencialmente existente do ponto de vista teórico, entre a inclusão de membros não nacionais no conselho de administração e a divulgação da responsabilidade social.

Alguns autores demonstram empiricamente que a integração de membros de nacionalidade estrangeira na liderança das organizações apresenta um impacto positivo na divulgação da responsabilidade social empresarial (Purnomo & Rizki, 2020; Alkayed & Omar, 2022; Issa, Zaid, Hanaysha & Gull, 2022).

Por sua vez, Katmon *et al.* (2019) defendem a manifestação de uma relação negativa entre ambos os fenômenos.

Divergem ainda destas considerações, os resultados obtidos por Khan *et al.* (2021), que evidenciam não existir qualquer efeito da nomeação de membros não nacionais no conselho nos níveis de responsabilidade social divulgados pelas empresas.

Neste sentido, predominam as investigações que concluem existir efetivamente uma relação positiva entre a nacionalidade dos membros nomeados para o cargo de administradores e a divulgação da responsabilidade social pelo que, é formulada a terceira hipótese em conformidade.

H3: Existe uma relação positiva entre o peso relativo de membros não nacionais no conselho de administração e o desempenho da responsabilidade social das organizações.

H3.1: Existe uma relação positiva entre o peso relativo de membros não nacionais no conselho de administração e o desempenho do governo das sociedades.

H3.2: Existe uma relação positiva entre o peso relativo de membros não nacionais no conselho de administração e o desempenho ambiental das organizações.

H3.3: Existe uma relação positiva entre o peso relativo de membros não nacionais no conselho de administração e o desempenho social das organizações.

De acordo com Khan *et al.* (2021), a tipologia de área científica em que os membros do conselho de administração detêm formação, apresenta uma influência positiva nos níveis de divulgação de questões relacionadas com a responsabilidade social das organizações.

Beji *et al.* (2021) desenvolvem resultados empíricos que sugerem a não existência de um impacto no desempenho de responsabilidade social resultante da participação de membros com graus académicos obtidos no domínio das ciências empresariais.

Contudo, efetuando uma análise individual a cada pilar da responsabilidade social das organizações, é possível determinar que o efeito da obtenção de formação académica na esfera do conhecimento empresarial é efetivamente existente nas dimensões ambiental e do governo das sociedades.

Neste sentido, os autores demonstram, com base nos resultados obtidos, uma relação positiva entre a formação académica nas áreas das ciências empresariais e a dimensão do governo das sociedades, em oposição a um impacto negativo na dimensão ambiental.

Atendendo às considerações anteriormente expostas, determina-se que a quarta hipótese, e as respetivas sub-hipóteses, da presente dissertação apresentem a seguinte composição.

H4: Existe uma relação positiva entre a área de formação académica dos membros do conselho de administração e o desempenho da responsabilidade social das organizações.

H4.1: Existe uma relação positiva entre a área de formação académica dos membros do conselho de administração e o desempenho do governo das sociedades.

H4.2: Existe uma relação positiva entre a área de formação académica dos membros do conselho de administração e o desempenho ambiental das organizações.

H4.3: Existe uma relação positiva entre a área de formação académica dos membros do conselho de administração e o desempenho social das organizações.

O Quadro 3.1., apresentado de seguida, reflete uma sistematização das hipóteses de investigação e das respetivas hipóteses derivadas, conjugadas com a dimensão da diversidade a que se encontram associadas.

Quadro 3.1. Hipóteses e sub-hipóteses de investigação e correspondência com as dimensões de diversidade.

Hipóteses de Investigação	Sub-hipóteses de Investigação	Dimensão de Diversidade
H1: Existe uma relação positiva entre a diversidade etária dos membros do conselho de administração e o desempenho da responsabilidade social das organizações.	H1.1: Existe uma relação positiva entre a diversidade etária dos membros do conselho de administração e o desempenho do governo das sociedades.	Idade
	H1.2: Existe uma relação positiva entre a diversidade etária dos membros do conselho de administração e o desempenho ambiental.	
	H1.3: Existe uma relação positiva entre a diversidade etária dos membros do conselho de administração e o desempenho social.	
H2: Existe uma relação positiva entre a diversidade de género dos membros do conselho de administração e o desempenho da responsabilidade social das organizações.	H2.1: Existe uma relação positiva entre a diversidade de género dos membros do conselho de administração e o desempenho do governo das sociedades.	Género
	H2.2: Existe uma relação positiva entre a diversidade de género dos membros do conselho de administração e o desempenho ambiental.	
	H2.3: Existe uma relação positiva entre a diversidade de género dos membros do conselho de administração e o desempenho social.	

Quadro 3.1. Hipóteses e sub-hipóteses de investigação e correspondência com as dimensões de diversidade (continuação)

<p>H3: Existe uma relação positiva entre o peso relativo de membros não nacionais no conselho de administração e o desempenho da responsabilidade social das organizações.</p>	<p>H3.1: Existe uma relação positiva entre o peso relativo de membros não nacionais no conselho de administração e o desempenho do governo das sociedades.</p>	<p>Nacionalidade</p>
	<p>H3.2: Existe uma relação positiva entre o peso relativo de membros não nacionais no conselho de administração e o desempenho ambiental.</p>	
	<p>H3.3: Existe uma relação positiva entre o peso relativo de membros não nacionais no conselho de administração e o desempenho social.</p>	
<p>H4: Existe uma relação positiva entre a área de formação académica dos membros do conselho de administração e o desempenho da responsabilidade social das organizações.</p>	<p>H4.1: Existe uma relação positiva entre a área de formação académica dos membros do conselho de administração e o desempenho do governo das sociedades.</p>	<p>Área de formação académica</p>
	<p>H4.2: Existe uma relação positiva entre a área de formação académica dos membros do conselho de administração e o desempenho ambiental.</p>	
	<p>H4.3: Existe uma relação positiva entre a área de formação académica dos membros do conselho de administração e o desempenho social.</p>	

3.3. Abordagem Estatística

A estratégia metodológica concebida deve ter em conta a operacionalização do problema de investigação, sendo que a primeira, condicionada pelos objetivos do estudo, permite gerar conhecimento científico.

A metodologia a adotar deve não só servir os objetivos estabelecidos numa fase antecedente, como refletir-se apropriada às hipóteses formuladas e à natureza dos dados.

Neste seguimento, é aplicada uma metodologia quantitativa que satisfaz o cumprimento dos objetivos, geral e específicos, e permite validar as hipóteses e sub-hipóteses de investigação definidas.

Por forma a corroborar as hipóteses, o tratamento e a análise dos dados consistem na aplicação de múltiplas técnicas e métodos estatísticos. Estes últimos permitem relacionar as variáveis a estudar, de modo a obter inferências acerca da população a partir do estudo da amostra selecionada.

Em conformidade com Quivy e Campenhoudt (1998) a análise estatística dos dados é adequada nas investigações orientadas por variáveis quantitativas, de forma a estudar as correlações existentes entre os fenómenos manifestados por estas variáveis.

Em harmonia com a literatura, a metodologia quantitativa manifesta um envolvimento histórico expressivo com o paradigma positivista (Robson & McCartan, 2016). Este último produz conhecimento através de uma predominância de dados quantitativos e reflete o propósito da ciência em criar leis universais capazes de explicar os fenómenos, como argumentam Robson e McCartan (2016).

Desta forma, o paradigma positivista utiliza técnicas e ferramentas estatísticas para estabelecer factos que conduzam a um conhecimento objetivo e capaz de ser generalizado.

No que respeita ao papel da teoria na condução da investigação, considera-se a adoção do método dedutivo.

Reis (2018, p.18) descreve este como um método que permite obter conclusões através da análise do geral para o particular, que visa “explicar e confirmar o conteúdo das premissas”.

Segundo Robson e McCartan (2016) a pesquisa quantitativa compreende a utilização de uma abordagem dedutiva que suporta a conceção de relações causa/efeito através de ideias teóricas existentes.

Em síntese, em termos empíricos, é adotado o paradigma positivista em conjugação com uma metodologia quantitativa dos dados segundo uma lógica dedutiva. Esta estratégia metodológica é assumida por diversos autores que desenvolveram as suas investigações em volta da temática em estudo (Abdullah & Ismail, 2013; Yaseen, Al-Amarneh & Iskandrani, 2018; Khan *et al.*, 2021).

No que respeita à recolha dos dados, etapa primária no estudo empírico, é importante compreender a importância da mesma no sucesso da investigação, sendo que os métodos de recolha devem ter uma complementaridade com os métodos de análise dos dados (Quivy & Campenhoudt, 1998).

Os dados quantitativos recolhidos permitiram mensurar as variáveis de investigação, sendo que o presente estudo inclui a presença de variáveis contínuas e discretas.

A análise dos dados a fim de permitir o cumprimento dos objetivos, a validação das hipóteses e consequentemente a resposta às perguntas de investigação, é efetuada primeiramente através da análise descritiva destes. Em conformidade com Afonso e Nunes (2019) a

estatística descritiva pode ser caracterizada como um ramo da matemática que integra uma multiplicidade de técnicas, que procuram recolher, organizar, reduzir e apresentar os dados a estudar.

Neste sentido, foram selecionadas algumas medidas descritivas de modo a caracterizar a amostra de investigação, através do cálculo da média, mediana, desvio-padrão, valor mínimo e valor máximo.

Concluída a descrição detalhada da amostra, é relevante realizar inferências acerca da população a que se pretende retirar conclusões, sendo efetuada de seguida uma análise bivariada através do coeficiente de correlação de Pearson (r). Este último mede o grau de correlação linear entre duas variáveis, quer este se demonstre negativo ou positivo.

Posteriormente à descrição da amostra e ao desenvolvimento da análise bivariada, é efetuada a análise multivariada dos dados, através da aplicação do modelo de regressão linear múltipla.

De acordo com Neter, Wasserman e Kutner (1983) a análise de regressão linear múltipla permite, essencialmente, a demonstração de três grandezas intrínsecas à relação entre variáveis. Segundo os autores o modelo de regressão procura descrever, controlar e prever.

Na análise multivariada dos dados, foi utilizado o modelo de regressão linear múltipla que se traduz na seguinte expressão matemática 3.1.:

$$Y_n = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_n X_n + \varepsilon \quad (3.1.)$$

em que,

Y corresponde ao valor da variável dependente;

β_0 simboliza o parâmetro constante do modelo de regressão;

$\beta_1, \beta_2, \dots, \beta_n$, representam os coeficientes de regressão;

X_1, X_2, \dots, X_n , correspondem aos valores das constantes conhecidas associadas às variáveis independentes e

ε o erro aleatório.

Em síntese, a primeira fase do estudo empírico, neste sentido, corresponde à execução de técnicas de estatística descritiva que, como a designação indica, permitem descrever, segundo determinadas métricas desta área matemática, a amostra em estudo.

A passo que a implementação de técnicas e métodos de inferência estatística possibilitam a realização de previsões comportamentais das variáveis de investigação e conseqüentemente retirar conclusões acerca da população, a estatística descritiva, foca-se nas particularidades da amostra.

Neste sentido, a análise detalhada e concentrada no conjunto de dados recolhidos numa etapa prévia, viabiliza o reconhecimento de características importantes da amostra numa fase preliminar da componente empírica.

Após a utilização adequada das medidas de localização e dispersão consideradas suficientes e apropriadas a analisar, e, consecutivamente a sua apreciação crítica em confronto com os resultados obtidos pela literatura, é determinada a progressão para a inferência estatística.

Este ramo particular das ciências estatísticas, procura, consoante a aplicabilidade de técnicas adequadas ao conjunto de dados e variáveis dispostos e à problemática de investigação em causa, efetuar previsões acerca da população em dois níveis distintos. A realização de determinado tipo de inferências permite, por um lado, identificar diferenças entre dois ou mais grupos e conseqüentemente comparar os resultados obtidos e, sob outro prisma, determinar previsões acerca da relação entre duas ou mais variáveis.

No presente estudo revela-se pertinente a fragmentação da análise inferencial por índices bolsistas aos quais as organizações pertencem, ou pelos diferentes pilares da responsabilidade social, em oposição a uma análise global que poderá dissimular determinados resultados. Isto é, o peso que cada índice exerce na amostra, nomeadamente aquele cuja proporção é maioritária, é um fator que pode levar a conclusões empíricas insuficientes se as mesmas não considerarem uma análise entre grupos.

Desta forma e perante as considerações expostas, com vista a testar o conjunto de hipóteses de investigação definidas para o estudo, são realizadas diversas técnicas de inferência estatística que, em última análise, concedem a possibilidade de retirar conclusões acerca da população.

Imediatamente após a aplicação de técnicas de estatística descritiva dos dados, é então introduzida a análise bivariada segundo a aplicação de inferências que permitem correlacionar as variáveis.

A análise bivariada pretende, numa primeira instância, compreender o comportamento que determinada variável apresenta quando é detetada uma modificação noutra variável em análise. Desta forma, ao longo da segunda fase do estudo empírico, os gráficos apresentados

e a respetiva discussão dos resultados obtidos, demonstram o grau de correlação entre as variáveis de investigação, dependente, independentes e de controlo.

Porém, a mera evidência empírica do nível de correlação das variáveis, não reflete resultados suficientes na procura por cumprir os objetivos de investigação definidos. Para tal, é efetuada de seguida uma análise multivariada dos dados, que, através de métodos de regressão, possibilita a obtenção de resultados indispensáveis à validação ou não validação das hipóteses e sub-hipóteses formuladas.

É importante compreender que, a demonstração isolada que duas variáveis se correlacionam entre si não consiste na confirmação de que determinada metamorfose de uma variável desencadeia o comportamento da outra. Para tal facto ser corroborado, são aplicados modelos de regressão que sustentam, ou não, se uma variável determina o movimento de outra.

As técnicas estatísticas detalhadas anteriormente, quer descritiva, de análise bivariada ou análise multivariada foram aplicadas, para o conjunto dos dados recolhidos, através do recurso às funcionalidades disponibilizadas pelo software *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) na versão 28.0.

3.4. Caracterização da População e da Amostra

A população, a respeito da qual a presente dissertação visa obter considerações empíricas significativas que possibilitem ir ao encontro dos objetivos estabelecidos, é representada por todas as organizações cuja capitalização bolsista é refletida nos índices europeus *Portuguese Stock Index* (PSI), *Iberian Index* (IBEX-35), *Cotation Assistée en Continu* (CAC-40), *Euronext Brussels* (BEL-20), constantes da base *Eikon Thomson Reuters*. Por intermédio da observação do Apêndice 1, é possível conferir a lista das empresas que constituem a população em estudo, sendo esta representativa das maiores entidades portuguesas, espanholas, francesas e belgas.

Porém, a amostra reflete as reduções determinadas, a partir do universo organizacional caracterizado anteriormente, para garantir a adequada condução dos dados dispostos e com capacidade de gerar conhecimento científico autêntico. A exclusão de organizações a estudar decorre de situações onde se observa a falta de dados no que respeita ao desempenho da responsabilidade social em pelo menos 3 dos 5 anos analisados.

Neste sentido, da listagem constante do Apêndice 1, foram excluídas as empresas Greenvolt Energias Renováveis SA, integrante do índice bolsista português, e, a Corporacion Acciona Energias Renovables SA, organização cotada no índice de referência do mercado de valores mobiliários espanhol.

Ainda relativamente à população utilizada na presente dissertação, são assinaláveis outras modificações ao número inicial de empresas. Estas alterações resultam da falta de informação acerca de determinadas variáveis independentes, o que prejudica inevitavelmente a transparência dos dados nos resultados a obter através destes.

Deste modo, as empresas portuguesas, cotadas no índice PSI, Mota Engil SGPS SA e NOS SGPS SA foram excluídas para estes efeitos, da população selecionada para a investigação. Por força das razões anteriormente consideradas, as organizações Thales, STMicroelectronics NV, Credit Agricole SA e Eurofins Scientific SE foram igualmente suprimidas da esfera de empresas a estudar.

Em respeito às organizações constantes do índice espanhol IBEX-35 e do índice bolsista da Bélgica BEL-20, observou-se a impraticabilidade de recolher dados para um número significativo da totalidade das empresas que os compõem. Neste sentido, para evitar uma listagem extensa das organizações que, por força das razões evidenciadas, ficaram fora da esfera da amostra, a informação encontra-se disponível no Apêndice B. Este último apresenta a listagem completa das empresas que integram a amostra.

Assim, a amostra consiste então na integração de um total de 70 organizações com valores mobiliários cotados no mercado regulamentado, pertencente aos índices português, espanhol, francês e belga, PSI, IBEX-35, CAC-40 e BEL-20, respetivamente.

O Quadro 3.2. permite quantificar o cenário descrito anteriormente, ao confrontar o número de empresas, por índice bolsista, que formam o universo sobre o qual é incidente a investigação e as que são compreendidas na esfera da amostra em estudo.

Quadro 3.2. Número de empresas, por índice bolsista, que integram a população e a amostra em estudo.

Índices	População	Amostra
PSI	14	11
IBEX-35	35	11
CAC-40	39	35
BEL-20	20	13
Total	108	70

De modo a salientar o peso relativo de cada um dos índices face ao número total de organizações que compõem a amostra da presente investigação, é exibido o Quadro 3.3.

Quadro 3.3. Proporção da representação dos países, considerando a totalidade das organizações que integram a amostra em estudo.

Índices	Nº de empresas	Proporção (%)
PSI	11	16%
IBEX-35	11	16%
CAC-40	35	50%
BEL-20	13	18%
Total	70	100%

A amostra final é então constituída por um total de 70 empresas europeias, 11 das quais apresentam os seus títulos cotados no índice português PSI, 11 constantes do índice bolsista espanhol IBEX-35, 35 cujos valores mobiliários integram o CAC-40 da França e, por fim, 13 organizações pertencentes ao mercado regulamentado BEL-20 da Bélgica.

Constata-se, através da observação do quadro anterior, uma preponderância de empresas francesas no universo de organizações a analisar, sendo que as mesmas correspondem a uma percentagem equivalente a metade da integralidade da amostra.

A soma dos restantes três índices de bolsa, PSI, IBEX-35 e BEL-20, representam igualmente no seu todo, os 50% remanescentes, pelo que estes, entre si, exibem pesos relativamente idênticos.

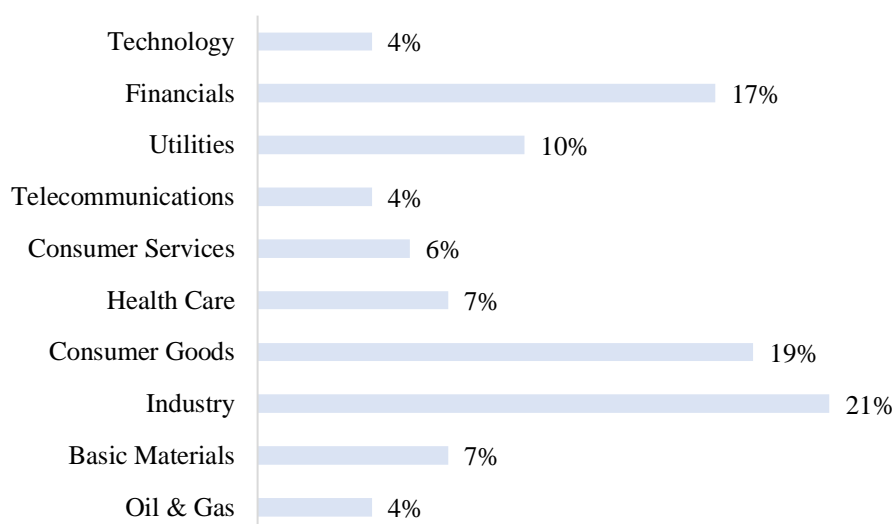
O Quadro 3.4. permite espelhar as diferentes classificações por indústrias e super setores, determinadas pelo ICB. Neste sentido, é possível posteriormente, identificar como as organizações da amostra se distribuem entre estes.

Quadro 3.4. Sistema de classificação de mercados ICB, por indústria e super setor.

ICB Indústria		ICB Super Setor	
Código	Nome	Código	Nome
0001	Oil & Gas	0500	Oil & Gas
1000	Basic Materials	1300	Chemicals
		1700	Basic Resources
2000	Industry	2300	Construction & Materials
		2700	Industrial Goods & Materials
3000	Consumer Goods	3300	Automobile & Parts
		3500	Food & Beverage
4000	Health Care	4500	Health Care
5000	Consumer Services	5300	Retail
		5500	Media
		5700	Travel & Leisure
6000	Telecommunications	6500	Telecommunications
7000	Utilities	7500	Utilities
8000	Financials	8300	Banks
		8500	Insurance
		8600	Real Estate
		8700	Financial Services
9000	Technology	9500	Technology

O Gráfico 3.1., apresentado em seguida, procura distribuir as organizações da amostra pelos diferentes setores ICB.

Gráfico 3.1. Peso dos setores ICB na amostra em estudo.



3.5. Instrumento de Recolha dos Dados

Os elementos necessários para a obtenção estatística de resultados que permitam dar resposta às perguntas de investigação, correspondem a dados secundários, previamente concebidos, em parte pelas organizações que formam a amostra em estudo, e, por outro lado, através da informação fornecida por bases de dados.

Com recurso à base de dados *Eikon Thomson Reuters* foi possível recolher um conjunto de dados empíricos, necessários à mensuração da variável dependente da presente investigação. Atendendo às considerações expostas na secção 3.6.1., compreende-se que a variável dependente, representada pelo desempenho da responsabilidade social das organizações, é constituído por três dimensões de conduta consciente.

As três dimensões correspondem aos pilares que compõem a substância do conceito de responsabilidade social, definida frequentemente pelos indicadores ESG, que compreende aspetos ambientais, sociais e do governo das sociedades.

No que respeita à mensuração das variáveis independentes, e, recorrendo às observações metodológicas refletidas na secção 3.6.2., foi necessária a recolha de diversas informações que possibilitem a sua mensuração.

Neste sentido e em linha com o predefinido na secção referida, a idade, género, nacionalidade e área de formação académica dos membros do conselho de administração das organizações são dados recolhidos com recurso aos relatórios fornecidos pelas empresas, através da análise de conteúdo.

Os dados referentes à idade, género, nacionalidade e área de formação académica dos diretores do órgão de administração, foram recolhidos, consoante a individualidade do conteúdo dos relatórios das organizações. Em determinadas empresas a integralidade dos dados é apresentada nos relatórios e contas anuais, sendo que nos casos em que tal não se verifique, a informação é obtida com recurso aos relatórios do governo das sociedades ou ao relatório integrado.

Relativamente aos dados de natureza não financeira que classificam as variáveis de controlo relacionadas com a dimensão e independência do órgão de administração, estes foram igualmente recolhidos através da informação dos relatórios preparados pelas empresas.

Ainda a respeito das variáveis de controlo, definidas com maior detalhe na secção seguinte, os dados relativos à dimensão da empresa, avaliada pelo logaritmo natural (Ln) do total do ativo, e, ao cálculo do rácio da rendibilidade do ativo, foram obtidos através da base de dados *Eikon Thomson Reuters*.

Ou seja, em síntese, os dados referentes às variáveis que consideram determinadas características demográficas e estruturais do conselho de administração foram recolhidos através da informação disponibilizada, pelas organizações, nos relatórios anuais.

Neste sentido, assegura-se a conformidade dos dados relacionados com o órgão de administração, evitando desta forma potenciais conflitos associados às diferentes fontes de recolha dos dados.

Ainda no que respeita à compilação dos dados necessários relacionados com as variáveis de investigação, é relevante referir de que forma a presença de valores omissos foi superada a fim de executar o processo estatístico da componente empírica.

Assim, a existência de valores omissos é frequente na criação de conhecimento científico, nomeadamente quando a investigação envolve a análise de um número considerável de variáveis para uma amostra de dimensão significativamente ampla. Porém, a presença destes valores pode assumir uma expressão, por um lado, pouco relevante no tratamento estatístico dos dados e, por outro, manifestar uma relevância pertinente.

Neste sentido, e, com aplicação no presente estudo, é indispensável compreender se os valores omissos representam um peso considerável dos dados e, conceber um método apropriado na procura por definir estes valores.

Face ao exposto, e aplicando as considerações para o caso específico da presente dissertação, compreende-se a presença de valores omissos na variável dependente, fragmentada segundo os *scores* do governo das sociedades, ambiental e social, e, na variável de controlo referente à dimensão da organização.

Isto é, percebe-se a ausência de dados recolhidos da base de dados *Eikon Thomson Reuters*, que, no seu todo, não representam 1% da totalidade dos dados. Verifica-se a presença de valores omissos referentes a 7 organizações, o que se traduz num peso de 10% da amostra global.

Considerando a existência de 11 variáveis, 70 empresas analisadas e um intervalo temporal em estudo correspondente a 5 anos, deduz-se que os valores omissos equivalem a 0,7% da integralidade dos dados recolhidos, segundo as diferentes fontes. O peso percentual referido reflete-se em 7 empresas da amostra.

Ao considerar uma percentagem, numa análise superficial, insignificante, poderia ponderar-se a eliminação destes dados e não incluir os mesmos no tratamento estatístico das variáveis e na fundamentação dos resultados. Porém, como referido anteriormente, a presente investigação pretende retirar conclusões com base nos resultados obtidos de uma amostra de 70 organizações, cujos dados retratam uma realidade temporal de 5 anos. Neste sentido, a mera exclusão dos valores omissos condicionaria a análise, realizada por anos, dessas empresas.

Como a investigação é conduzida segundo um período de análise de 5 anos, as 7 organizações seriam totalmente excluídas do universo da amostra, o que retrataria uma diminuição da amostra de 10%. Os valores omissos que correspondiam inicialmente a uma proporção dos dados totais de 0,7%, resultariam, através da diminuição da amostra, numa supressão de 10% dos dados.

De forma a não comprometer a representatividade da amostra e tendo em conta o peso mínimo de 0,7% que os valores omissos representam, opta-se, para efeitos do presente estudo, pelo cálculo da média dos dados observados relativos aos restantes anos da respetiva organização.

Compreende-se, não obstante, a existência de outros métodos que se revelariam apropriados no processo de tratar os valores em falta na base de dados. Uma das técnicas frequentemente utilizadas, capaz de ser aplicada com recurso ao *software* SPSS, é a imputação múltipla. Porém, perante a situação descrita não se observou a necessidade de utilizar um método mais complexo.

3.6. Definição das Variáveis

A presente secção subdividir-se-á em três subsecções distintas, que individualmente, permitem precisar de que forma as variáveis, de diferentes naturezas, são mensuradas para efeitos da componente empírica a executar numa fase seguinte do presente estudo.

Primeiramente, é referido como o desempenho da responsabilidade social das organizações é mensurada para, tendo em vista ao alcance da verificação das hipóteses de investigação definidas para o estudo, possibilitar a aplicação dos métodos estatísticos adequados na execução específica dos objetivos empíricos.

Relativamente às variáveis independentes, é reservada uma segunda subsecção à determinação das mesmas, bem como a definição do modo como são mensuradas. É ainda, por se considerar fundamental na consolidação dos aspetos metodológicos, reforçado o vínculo entre as diferentes variáveis independentes e as respetivas hipóteses de investigação.

Por fim, é fundamentada a utilização de variáveis de controlo, sendo referidas as determinantes da divulgação da responsabilidade social das organizações selecionadas para o efeito e, as noções teóricas que sustentam a conformidade e significância da sua incorporação no modelo estatístico proposto.

3.6.1. Variável Dependente

Em conformidade com o objetivo geral estabelecido para o desenvolvimento do presente estudo, compreende-se que o propósito da presente investigação incide sobre o desempenho da responsabilidade social das organizações e como a mesma é influenciada por determinados fatores. Neste sentido, a variável dependente que orienta o desenvolvimento da componente empírica da presente dissertação consiste no desempenho da responsabilidade social das empresas.

Através de uma análise à literatura existente é possível verificar o recurso à análise de conteúdo para avaliar a responsabilidade social das organizações, como variável dependente

das investigações desenvolvidas. Uma pluralidade de autores utiliza a técnica metodológica referida para mensurar a informação não financeira divulgada pelas empresas, a fim de produzir um índice de referência para avaliar a responsabilidade social (Giannarakis, 2014a; Dyduch & Krasodomska, 2017; Hoang *et al.*, 2018; Osei *et al.*, 2019; Issa & Fang, 2019; Nour *et al.*, 2020; Khan *et al.*, 2021).

De acordo com o pensamento de Krippendorff (2004, p. 18)., a análise de conteúdo é uma técnica que é descrita pelo autor como “*A research technique for making replicable and valid inferences from texts (or other meaningful matter) to the contexts of their use.*”

De modo a determinar uma estrutura adequada de itens que permitem qualificar a substância do conceito da responsabilidade social das organizações, diversos autores encontram nas diretrizes estabelecidas pela GRI um referencial apropriado. Tendo em consideração as reflexões expostas aquando do enquadramento conceptual, apresentado no capítulo imediatamente anterior, as orientações providenciadas pela GRI sustentam um dos modelos normativos mais aplicados pelas organizações no que respeita às suas práticas responsáveis.

Porém, este não representa um método exclusivo de mensurar a responsabilidade social. O Quadro 3.5. apresenta uma síntese acerca do modo como os autores optaram por mensurar a variável dependente.

Quadro 3.5. Modelos utilizados para mensurar a responsabilidade social, por autor e ano.

Referenciais para mensuração da responsabilidade social	Autor (ano)
Diretiva 2014/95/EU	Dyduch & Krasodomska (2017);
GRI	Lu & Wang (2021); Martínez <i>et al.</i> (2019); Issa & Fang (2019); Hoang <i>et al.</i> (2018); Handajani <i>et al.</i> (2014);
Índices desenvolvidos por bases de dados	Buallay <i>et al.</i> (2022); Pucheta-Martínez & Gallego-Álvarez (2019); Giannarakis (2014a);
Outros	Nguyen <i>et al.</i> (2021); Farida (2020); Osei <i>et al.</i> (2019);

Após a sistematização apresentada acerca dos métodos utilizados pela literatura na mensuração da variável relacionada com a divulgação da responsabilidade social das organizações, é definido que a mesma, na presente investigação, é mensurada segundo os dados fornecidos pela base de dados *Eikon Thomson Reuters* relativo ao índice *Refinitiv Global Europe*, em linha com Buallay *et al.* (2022); Pucheta-Martínez & Gallego-Álvarez (2019); Giannarakis (2014a).

Neste sentido, tendo em consideração a informação disponibilizada pela base de dados referida, o conceito de responsabilidade social empresarial é mensurado com recurso ao desempenho relativo a três perspetivas de desempenho sustentável, sendo estas, os *scores* ambiental, social e do governo das sociedades.

Por forma a calcular o *score* ESG, que integra as três dimensões referidas anteriormente, a *Refinitiv* (2021) recolhe mais de 500 medidas ESG, das quais 186 indicadores representam as medidas de desenvolvimento sustentável com maior nível de comparabilidade para com cada grupo setorial.

De modo a permitir a apreciação da divulgação de informações acerca do desempenho sustentável da organização, e a consequente atribuição da pontuação, as medidas ESG são agrupadas em 10 categorias que possibilitam o recálculo do *score* ESG final.

Cada um dos *scores* referidos é composto, individualmente, por uma multiplicidade de categorias, cuja natureza é intrínseca ao pilar de ESG específico, que perfazem um total de 10 conjuntos. O *score* do governo das sociedades integra um conjunto de 3 categorias, o *score* ambiental é formado por 3 categorias e, o *score* social engloba um total de 4 categorias.

O processo anteriormente reproduzido é detalhado na Figura 3.1., que se apresenta de seguida.

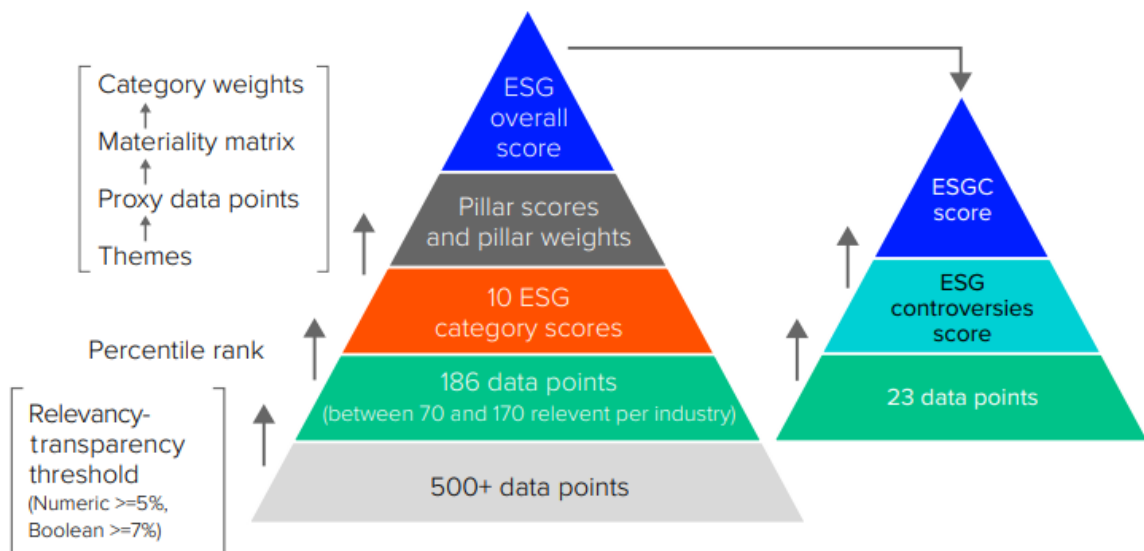


Figura 3.1. Processo metodológico do cálculo dos *scores* ESG.

Fonte: Refinitiv (2021)

Importa referir que a variável dependente, fragmentada pelos *scores* anteriormente referidos, é no seu global caracterizada por um *score* total com um valor mínimo de 0 e um valor máximo que pode perfazer uma classificação de 300. Isto porque, na sua individualidade, os *scores* do governo das sociedades, ambiental e social podem assumir um valor mínimo de 0 e uma classificação máxima atribuída de 100.

Este pressuposto é definido para a condução e correta interpretação da fase empírica, desenvolvida no capítulo seguinte.

Neste sentido, em síntese, os *scores* associados aos três pilares ambiental, social e do governo das sociedades, foram recolhidos mediante a informação disponibilizada pela base de dados *Eikon Thomson Reuters*. Para efeitos da concretização do estudo empírico e de uma análise adequada face aos resultados obtidos, é definida a variável dependente, designada como *score* total, que representa a soma dos *scores* individuais.

Seguidamente apresentam-se as bases que suportam o modo como as variáveis independentes são mensuradas, tendo em consideração o modo como diversos autores mensuraram previamente as mesmas.

3.6.2. Variáveis Independentes

O perfil do conselho de administração é construído segundo a sua estrutura e composição demográfica, ao incorporar os atributos e faculdades particulares dos membros que o formam (Schmid & Roedder, 2022).

Em conformidade com as considerações expostas no capítulo introdutório e na análise do estado da arte da presente dissertação, o objetivo geral da investigação incide na identificação da relação entre determinados aspetos demográficos do conselho de administração e o desempenho da responsabilidade social.

Tal como refletido no primeiro capítulo e posteriormente reforçado na secção 3.1. do presente capítulo, o objetivo geral é segmentado em quatro objetivos específicos. Os últimos visam permitir a identificação particular do impacto que cada fator demográfico a estudar exerce nos níveis de desempenho da responsabilidade social das organizações.

Neste sentido, e em linha com os objetivos, as hipóteses e sub-hipóteses de investigação definidas nas secções anteriores para o presente estudo, determina-se como variáveis independentes a idade, o género, a nacionalidade e a formação académica dos membros que ocupam a liderança das organizações.

Os fatores demográficos referentes aos membros que integram os conselhos de administração das empresas a estudar, são recolhidos segundo a composição do órgão de gestão no final de cada ano civil (Ruigrok, Peck & Tacheva, 2007). Na eventualidade de se verificar que um determinado membro não ocupou o cargo de administrador durante um período anual na sua integralidade, o mesmo não será considerado para efeitos do estudo das variáveis de investigação nesse mesmo período.

Neste sentido, a presente secção permite refletir de que forma a literatura efetua a análise individual de cada dimensão demográfica, a qual tende a variar em conformidade com os diferentes autores que desenvolveram os seus estudos em torno das variáveis enunciadas. Através da devida apreciação do modo como os diversos autores mensuram as dimensões de diversidade inerentes às hipóteses de investigação, definidas ao longo da dissertação, nomeadamente construídas aquando da apresentação da secção 3.2., é estabelecido de que forma as variáveis são analisadas no presente estudo.

No que respeita à diversidade da faixa etária dos membros do órgão de gestão das organizações, os autores estabelecem diferentes intervalos para definir a avaliação da variável em causa. Khan *et al.* (2021), determinam a utilização de três categorias, sendo estas os membros cuja idade se posiciona no intervalo dos 40 anos, no intervalo dos 50 anos e os administradores que têm mais de 50 anos.

De modo a ultrapassar a determinação especulativa que um preciso intervalo etário está relacionado com maiores níveis de divulgação de responsabilidade social, que pode derivar da classificação de diferentes categorias, opta-se por definir uma idade que delimita dois grupos.

Neste sentido, a variável independente “idade” dos diretores do órgão de administração é analisada segundo um rácio que procura estabelecer o número de membros com 50 ou mais de 50 anos, em relação à dimensão total do conselho.

No processo de recolha dos dados necessários ao cumprimento da componente empírica, observa-se uma incompatibilidade na forma como as empresas deliberam relatar determinadas informações não financeiras. No que respeita a elementos biográficos e cronológicos acerca dos membros que ocupam cargos administrativos nas organizações, por vezes, verifica-se a ausência da divulgação da idade dos mesmos. De modo a ultrapassar esta contrariedade, quando tal se verificar possível, é utilizada a data de conclusão do primeiro grau académico do diretor no cálculo da sua idade. Este pressuposto constitui uma limitação

do estudo, porém, a eliminação da variável em causa não se justifica pelo reduzido número de casos em que tal se sucedeu.

A variável que permite materializar a primeira hipótese de investigação, que orienta a concretização dos objetivos definidos, traduz-se na idade dos membros do conselho, e é então avaliada como se apresenta no Quadro 3.6.:

Quadro 3.6. Mensuração da variável “idade” dos membros do conselho de administração.

Variável	Mensuração
Idade	Número de membros com idade igual ou superior a 50 anos / Número total de membros

De modo a cumprir os objetivos estabelecidos, nomeadamente o segundo objetivo específico, define-se a segunda variável independente do estudo que permite obter resultados acerca da segunda hipótese de investigação. O género dos membros do órgão de administração, é neste sentido determinada como a segunda variável independente do estudo.

A diversidade de género no conselho de administração é igualmente representada, para efeitos empíricos, de diferentes formas por parte da literatura. Alguns autores consideram que a diversidade de género é determinada pelo número de membros do sexo feminino que exercem funções no órgão de gestão de todo das organizações (Issa & Fang, 2019).

Em alternativa, alguns autores estabelecem que a diversidade de género é traduzida pela percentagem de mulheres no conselho de administração, tendo em consideração a totalidade de membros que o integram (Lu & Wang, 2021; Nwude & Nwude, 2021).

Na presente investigação a diversidade de género é avaliada, tendo em consideração a percentagem de administradores do sexo feminino presentes na composição do conselho de administração, em relação à dimensão total do mesmo.

O quadro 3.7. que se apresenta de seguida, condensa a informação relativa à variável da diversidade de género no conselho de administração e, de que modo a mesma é mensurada.

Quadro 3.7. Mensuração da variável da “diversidade de género” no conselho de administração.

Variável	Mensuração
Diversidade de género	Número de membros do género feminino / Número total de membros

Concentrando agora a atenção na terceira hipótese de investigação, que pretende analisar a relação entre a nacionalidade dos membros do órgão de gestão e o desempenho da responsabilidade social das organizações, observa-se uma tendência para classificar esta variável em duas categorias. As categorias representam a nacionalidade dos membros do conselho, cujas classificações determinam se o diretor é nacional ou estrangeiro.

No entanto, na presente investigação é estabelecido que a variável independente relacionada com a nacionalidade dos membros do órgão de administração, é avaliada pelo rácio apresentado no Quadro 3.8. exposto em seguida.

Na mensuração desta variável verificam-se casos em que alguns membros do conselho de administração apresentam dupla nacionalidade, sendo que, para ultrapassar esta limitação, considera-se o país onde o mesmo frequentou e completou as suas habilitações académicas, como sendo a nacionalidade a ser utilizada. Esta ponderação só se impõe nos casos em que a dupla nacionalidade envolva o país onde a empresa se encontra cotada.

Quadro 3.8. Mensuração da variável da “nacionalidade” dos membros do conselho de administração.

Variável	Mensuração
Nacionalidade	Número de membros não nacionais / Número total de membros

Por fim, a formação académica dos membros do conselho de administração representa a quarta e última variável independente do presente estudo, atendendo à validação da quarta hipótese de investigação formulada e respetivas sub-hipóteses.

A literatura não apresenta um método uniforme para determinar a avaliação da variável relacionada com a formação académica dos membros do órgão de administração. Alguns autores optam por atribuir um determinado número de categorias, caracterizadas pelas diversas áreas de ensino superior que se relacionem com a gestão empresarial, para mensurar a variável referida.

Tendo em consideração o conteúdo da quarta hipótese de investigação definida para a concretização do presente estudo, é importante, na presente etapa, definir como a variável associada à mesma é mensurada.

Para efeitos da componente empírica da dissertação, a variável relacionada com a área de formação superior dos diretores que compõem o conselho de administração é avaliada segundo o rácio que é apresentado no Quadro 3.9., exposto em seguida.

Quadro 3.9. Mensuração da variável da “área de formação académica” dos membros do conselho de administração.

Variável	Mensuração
Área de formação académica	Número de membros com formação superior nas áreas das ciências empresariais / Número total de membros

Atendendo ao facto de não constituir uma condição obrigatória os administradores possuírem formação superior na área das ciências empresariais, para permitir a sua integração no corpo do órgão de administração das organizações, resulta a observação de determinados membros com outras áreas de especialização.

O objeto social da organização que a mesma desenvolve, pode constituir uma razão que justifique um determinado diretor apresentar habilitações académicas numa área fora do domínio das ciências empresariais e que a última corresponda à esfera das atividades económicas desenvolvidas pela empresa.

Em conformidade com estas considerações, estabelece-se, para efeitos da mensuração da variável em referência, que se consideram áreas de formação nas ciências empresariais, a área de gestão, economia, contabilidade, finanças, auditoria e demais ramificações que derivam destas.

Como tal, exclui-se do âmbito da variável, as áreas de direito, engenharias, saúde, entre outras. De referir que nos casos em que o membro do conselho de administração possua um determinado grau de formação superior num ramo de direito relacionado com atividades empresariais, o mesmo é contabilizado no numerador do rácio de mensuração.

Este cenário verifica-se quando o diretor do órgão de administração apresenta um determinado grau académico no ramo especializado do direito comercial, direito fiscal e

direito económico. Este é um pressuposto assumido para permitir a execução da variável em causa na presente investigação.

Uma vez definidas as variáveis independentes que permitem cumprir os objetivos estabelecidos para o desenvolvimento da presente investigação, a subsecção seguinte destina-se à determinação das variáveis de controlo que serão utilizadas na elaboração da componente empírica.

3.6.3. Variáveis de Controlo

Na utilização de uma metodologia de investigação que assenta na aplicação de um modelo de regressão, uma das dificuldades frequentemente identificadas é avaliar o grau de relação que um determinado efeito provocado na variável dependente tem com a associação de uma variável independente como uma variável de controlo (Wojtkiewicz, 2017).

Através de uma análise apropriada ao conhecimento científico gerado até ao momento presente, é possível constatar o estudo de uma multiplicidade de indicadores que procuram explicar os níveis de responsabilidade social divulgados pelas organizações.

De forma a solidificar a pertinência da presente investigação, determina-se a utilização de um número adequado de variáveis de controlo, cuja seleção é consistente com a literatura subjacente.

O Quadro 3.10., apresentado seguidamente, reflete uma síntese das variáveis de controlo favorecidas pelos autores na condução dos estudos pelos últimos desenvolvidos.

De referir que a literatura incorpora o estudo de demais variáveis que potencialmente afetam o relato da responsabilidade social, sendo que, as variáveis representadas no quadro revelaram-se predominantes.

Ressalva-se ainda que as investigações que constam no quadro seguinte são referentes a autores que estudaram o impacto da diversidade do conselho de administração na divulgação da responsabilidade social.

Esta análise contribuiu para perceber as variáveis de controlo selecionadas pelos investigadores na condução dos seus estudos e permitir estabelecer uma compatibilidade nas variáveis mais utilizadas e porventura um fator diferenciador na utilização de variáveis menos adotadas.

A aplicação, para efeitos empíricos, de variáveis de controlo tendencialmente utilizadas pelos autores, tem a sua importância no facto de que as mesmas possam representar os fatores que mais impacto exercem na divulgação da responsabilidade social, pelo que se determina importante estabelecê-las como variáveis de controlo.

Quadro 3.10. Utilização de variáveis de controlo, por autor e ano.

Variáveis de Controlo	Autor (Ano)
Alavancagem	Khan <i>et al.</i> (2021); Nwude & Nwude (2021); Nour <i>et al.</i> (2020); Issa & Fang (2019); Pucheta-Martínez & Gallego-Álvarez (2019); Osei <i>et al.</i> (2019); Khan <i>et al.</i> (2019); Muttakin <i>et al.</i> (2015); Khan (2010)
CEO <i>duality</i>	Issa & Fang (2019); Martínez <i>et al.</i> (2019); Muttakin <i>et al.</i> (2015)
Dimensão do conselho de administração	Lu & Wang (2021); Khan <i>et al.</i> (2021); Farida (2020); Issa & Fang (2019); Khan <i>et al.</i> (2019)
Dimensão da organização	Nguyen <i>et al.</i> (2021); Khan <i>et al.</i> (2021); Farida (2020); Nour <i>et al.</i> (2020); Issa & Fang (2019); Martínez <i>et al.</i> (2019); Pucheta-Martínez & Gallego-Álvarez (2019); Osei <i>et al.</i> (2019); Khan <i>et al.</i> (2019); Naseem <i>et al.</i> (2017); Khan (2010)
Estrutura de propriedade	Nguyen <i>et al.</i> (2021); Hoang <i>et al.</i> (2018)
Idade da organização	Nguyen <i>et al.</i> (2021); Osei <i>et al.</i> (2019); Muttakin <i>et al.</i> (2015)
Independência do conselho de administração	Khan <i>et al.</i> (2021); Issa & Fang (2019); Martínez <i>et al.</i> (2019); Khan <i>et al.</i> (2019); Muttakin <i>et al.</i> (2015)
Liquidez	Lu & Wang (2021)
Rendibilidade	Lu & Wang (2021); Issa & Fang (2019); Martínez <i>et al.</i> (2019); Osei <i>et al.</i> (2019); Pucheta-Martínez & Gallego-Álvarez (2019); Hoang <i>et al.</i> (2018); Naseem <i>et al.</i> (2017); Khan (2010)
Setor de atividade	Issa & Fang (2019); Pucheta-Martínez & Gallego-Álvarez (2019)

À semelhança do que foi efetuado no enquadramento teórico, aquando da exposição do conhecimento empírico gerado em torno da diversidade no conselho de administração, reflete-se agora, para cada variável de controlo definida para a presente investigação, os resultados empíricos obtidos pelos autores que marcaram a sua contribuição no tema.

Para tal, é apresentado um quadro que apresenta a evidência empírica obtida pelos investigadores no desenvolvimento dos seus estudos. Reforça-se que os quadros permitem revelar a relação estatisticamente demonstrada entre a dimensão e independência do

conselho, a dimensão da organização e a rendibilidade e os níveis de divulgação da responsabilidade social.

Deste modo, é possível perceber a importância da integração de tais fatores como variáveis de controlo na presente investigação, fortalecendo a compreensão de que as mesmas influenciam o relato das organizações em matérias relacionadas com a responsabilidade social.

No que diz respeito à estrutura e composição do órgão de administração, não obstante a definição dos fatores demográficos idade, género, nacionalidade e área de formação académica como variáveis independentes, determina-se nesta fase a dimensão e independência do conselho de administração como variáveis de controlo.

No Quadro 3.11., apresentado de seguida, exhibe-se uma multiplicidade de estudos que determinaram, para diferentes conjunturas, cenários organizacionais e diversas condições metodológicas, o impacto da dimensão do órgão de administração nos níveis de responsabilidade social divulgados pelas empresas.

Quadro 3.11. Resultados empíricos obtidos nos estudos acerca do impacto da dimensão do conselho de administração na divulgação da responsabilidade social das organizações.

Resultados estatísticos	Autor (Ano)
Relação estatisticamente positiva	Sun <i>et al.</i> (2022); Zaid, Wang & Abuhijleh (2019); Guerrero-Villegas, Pérez-Calero, Hurtado-González & Giráldez-Puig (2018); Dias, Rodrigues & Craig (2017); Akhtaruddin & Rouf (2012)
Relação estatisticamente negativa	Onder & Baimurzin (2020)
Relação estatisticamente não significativa	Dyduch & Krasodomska (2017); Dienes & Velte (2016); Bukair e Rahman (2015)

O Quadro 3.12. é concebido para o mesmo efeito, neste caso para a variável de controlo da independência do órgão de administração.

Quadro 3.12. Resultados empíricos obtidos nos estudos acerca do impacto da independência do conselho de administração na divulgação da responsabilidade social das organizações.

Resultados estatísticos	Autor (Ano)
Relação estatisticamente positiva	Fahad & Rahman (2020); Velte (2019); Zaid, Wang & Abuhijleh (2019); Guerrero-Villegas <i>et al.</i> (2018);
Relação estatisticamente negativa	Onder & Baimurzin (2020)
Relação estatisticamente não significativa	Sun <i>et al.</i> (2022); Habbash (2016); Akhtaruddin & Rouf (2012)

No Quadro 3.13., pode observar-se como as variáveis de controlo relacionadas com a estrutura do órgão de administração, isto é, a sua dimensão e independência, são mensuradas para fins da presente dissertação.

Quadro 3.13. Mensuração das variáveis de controlo relacionadas com o “governo das sociedades”.

Variável	Mensuração
Dimensão do conselho de administração	Número total de membros
Independência do conselho de administração	Número de membros independentes / Número total de membros

De forma semelhante ao que foi efetuado para as primeiras variáveis de controlo, apresenta-se de imediato o Quadro 3.14. que reflete os resultados obtidos pela literatura para a variável relacionada com a dimensão da empresa. O Quadro 3.15., consecutivamente exibido, apresenta de que forma a variável é avaliada na presente dissertação.

Quadro 3.14. Resultados empíricos obtidos nos estudos acerca do impacto da dimensão da organização na divulgação da responsabilidade social das empresas.

Resultados estatísticos	Autor (Ano)
Relação estatisticamente positiva	Desai (2022); Dias <i>et al.</i> (2017); Majeed, Aziz & Saleem (2015); Giannarakis (2014b); Barros, Boubaker & Hamrouni (2013)
Relação estatisticamente não significativa	Dyduch & Krasodomska (2017)

Quadro 3.15. Mensuração da variável de controlo relacionada com a “dimensão da organização”.

Variável	Mensuração
Dimensão da organização	Ln (Ativo total)

Como é evidenciado no quadro 3.10., os autores revelam uma inclinação acentuada na utilização da rendibilidade como variável de controlo para explicar as determinantes do relato da responsabilidade social das organizações.

A rendibilidade e os diversos indicadores de diferentes naturezas utilizados para a mensurar, é utilizada para demonstrar de que forma as atividades de responsabilidade social executadas pelas organizações podem impactar a *performance* financeira das mesmas.

Ainda, perante uma outra perspetiva científica, o desempenho financeiro das empresas pode ajudar a explicar os níveis de relato de questões relacionadas com a responsabilidade social, praticados pelas organizações.

Han, Kim e Yu (2016) demonstram, perante os resultados obtidos pela investigação desenvolvida, a existência de uma relação estatisticamente significativa e positiva entre o *score* de divulgação do governo das sociedades e o desempenho financeiro da organização.

Os autores encontram ainda evidência empírica no que respeita aos potenciais custos iniciais do compromisso na implementação de atividades de ESG a suportar pela empresa numa fase inicial. Porém, do tratamento estatístico dos dados resulta que a aplicação adequada a longo prazo de práticas ESG, revela uma relação benéfica para com a rendibilidade da empresa.

Quadro 3.16. Resultados empíricos obtidos nos estudos acerca do impacto da rendibilidade da organização na divulgação da responsabilidade social das empresas.

Resultados estatísticos	Autor (Ano)
Relação estatisticamente positiva	Desai (2022); Giannarakis (2014b); Barros <i>et al.</i> (2013); Gamerschlag <i>et al.</i> (2011)
Relação estatisticamente negativa	Dilling & Caykoylu (2019)
Relação estatisticamente não significativa	Dyduch & Krasodomska (2017)

Tal como anteriormente, aquando da apresentação do quadro 3.10., foi efetuada uma ressalva para o facto dos autores mencionados apenas corresponderem àqueles que efetuaram os seus estudos em torno da diversidade no conselho, no presente momento é relevante salientar as bases literárias do quadro subsequente.

A rendibilidade, utilizada como variável de controlo na presente dissertação, é frequentemente determinada como variável independente na criação de conhecimento científico acerca da responsabilidade social.

Neste sentido, na construção do quadro logo após exibido, as investigações não se limitam àquelas cujo objeto de estudo é avaliar o impacto da diversidade na divulgação da responsabilidade social. Isto é, são incluídos os estudos que permitem determinar a influência direta da rendibilidade neste fenómeno.

Desta forma, é possível efetuar uma síntese global de como a rendibilidade é recorrentemente mensurada pelos autores, seja como variável independente ou de controlo.

De seguida apresentado, o Quadro 3.17. permite então espelhar os indicadores utilizados pelos diferentes autores na mensuração da variável de controlo da “rendibilidade”.

Quadro 3.17. Mensuração da variável “rendibilidade” por autor e ano.

Variável	Autor (ano)
Rendibilidade do ativo (ROA)	Lu & Wang (2021); Issa & Fang (2019); Martínez <i>et al.</i> (2019); Osei <i>et al.</i> (2019); Pucheta-Martínez & Gallego-Álvarez (2019); Hoang <i>et al.</i> (2018); Vu & Buranatrakul (2018); Wuttichindanon (2017);
Rendibilidade do capital próprio (ROE)	Naseem <i>et al.</i> (2017)
Rendibilidade das vendas	Dyduch & Krasodomska (2017)
Tobin Q	Martínez <i>et al.</i> (2019); Naseem <i>et al.</i> (2017)

Neste sentido e em conformidade com a informação representada no quadro anterior, compreende-se a predominância da utilização do rácio da rendibilidade do ativo para estudar o efeito da rendibilidade nos níveis de divulgação da responsabilidade social.

Determina-se, para efeitos da presente investigação, o estabelecimento da “rendibilidade do ativo” como variável de controlo.

Posto a manifestação das considerações avaliadas como necessárias, o Quadro 3.18. reflete de que forma é mensurada a variável de controlo relacionada com a rendibilidade, através do cálculo do rácio da rendibilidade do ativo.

Quadro 3.18. Mensuração da variável de controlo da “rendibilidade do ativo”.

Variável	Mensuração
Rendibilidade do ativo	Resultado líquido do período / Total do ativo

Tendo em consideração o conteúdo refletido na presente subsecção, no que respeita à definição das variáveis de controlo, e as subsecção antecedentes, direcionadas à determinação das variáveis dependente e independentes, apresenta-se posteriormente o Quadro 3.19., como síntese das variáveis de investigação.

Quadro 3.19. Síntese das variáveis dependente, independentes e de controlo definidas, respetiva mensuração e abreviatura utilizada.

Variável Dependente			
Variável		Scores	Abreviatura
Responsabilidade social das organizações		Governo das sociedades	Score_GovernoSoc
		Ambiental	Score_Ambiental
		Social	Score_Social
Variáveis Independentes			
Dimensões	Variáveis	Mensuração	Abreviatura
Fatores demográficos do conselho de administração	Idade	Número de membros com idade igual ou superior a 50 anos / Número total de membros	Idade
	Género	Número de membros do género feminino / Número total de membros	Género
	Nacionalidade	Número de membros não nacionais / Número total de membros	Nacionalidade
	Área de formação académica	Número de membros com formação superior nas áreas das ciências empresariais / Número total de membros	Formação
Variáveis de controlo			
Dimensões	Indicadores	Mensuração	Abreviatura
Características do governo das sociedades	Dimensão do conselho de administração	Número total de membros	Dimensão_Cons
	Independência do conselho de administração	Número de membros independentes / Número total de membros	Independência_Cons
Dimensão da organização	Ativo total	Ln (Ativo total)	LnAT
Indicadores financeiros	Rendibilidade do ativo	Resultado líquido do período / Total do ativo	ROA

Com base nas considerações metodológicas efetuadas no presente capítulo, a fase seguinte, procura materializar os pressupostos até aqui adotados, segundo a implementação de uma análise descritiva, bivariada e multivariada dos dados de investigação.

4. Estudo Empírico

O capítulo apresenta-se fragmentado em três secções principais que correspondem às diferentes técnicas estatísticas utilizadas na concretização do tratamento adequado dos dados, em vista ao cumprimento dos objetivos definidos.

Primeiramente, é efetuada uma análise exploratória dos dados, seguida de uma análise bivariada, concluindo a componente empírica da presente investigação com uma análise multivariada.

As técnicas e métodos estatísticos aplicados subsequentemente no decorrer do capítulo, foram selecionadas de forma a permitir a apropriada análise e discussão dos dados recolhidos numa etapa precedente.

A mera análise estatística dos dados não é considerada suficiente na procura por materializar os objetivos que orientam o estudo e consecutivamente dar resposta à pergunta de investigação, pelo que, os resultados obtidos são complementados com a discussão dos mesmos. Isto é, os resultados obtidos serão comparados com os resultados empíricos dos autores que estudaram o fenómeno da responsabilidade social.

Posto a exposição das informações anteriores, apresenta-se a secção seguinte que atende à execução da análise exploratória dos dados e à discussão dos resultados obtidos através das medidas de localização e dispersão calculadas para o efeito.

4.1. Apresentação e Discussão dos Resultados da Análise Exploratória

São inúmeras as técnicas de estatística descritiva existentes, porém subsiste uma tendência na utilização de determinadas medidas, frequentemente aplicadas na conceção de conhecimento científico.

Para o presente estudo, determina-se a análise dos resultados obtidos no que respeita à média, mediana, desvio-padrão, valor mínimo e valor máximo para cada variável de investigação. A média é a medida de localização central mais comum, pelo que se considera indispensável a sua integração no conjunto de medidas analisadas.

A mediana, igualmente como medida de localização central, consiste numa técnica descritiva importante. O desvio-padrão, por sua vez, uma medida de dispersão, também integra o grupo de medidas descritivas mais comuns na análise exploratória na produção científica.

Nas três subsecções seguintes são apresentadas e discutidas as referidas medidas de estatística descritiva, para cada grupo de variáveis de investigação, os *scores* do desempenho da responsabilidade social que compõem a variável dependente, as variáveis independentes e, por fim, as de controlo.

4.2.1. Variável Dependente

Na presente subsecção, é efetuada a análise exploratória da variável dependente com recurso a determinadas medidas de estatística descritiva que se concentram em explorar os detalhes da amostra em estudo.

Primeiramente, é importante referir que a variável dependente que permite avaliar o desempenho, através do níveis de divulgação praticados pelas organizações, de questões relacionadas com a responsabilidade social, é analisada em segmentos.

Como referido no capítulo metodológico, aquando da definição das variáveis e do modo como as mesmas são caracterizadas, a variável dependente é repartida pelos *scores* reportados pelas empresas no que respeita ao governo das sociedades, ao ambiente e a matérias sociais.

Neste sentido, e em conformidade com a definição da variável dependente, a análise estatística da mesma, será efetuada, num primeiro domínio, segundo os resultados inerentes a cada pilar da responsabilidade social e, posteriormente através de um *score* total com uma classificação máxima de 300.

Desta forma, apresenta-se a Tabela 4.1. que reflete as técnicas de estatística descritiva calculadas para o *score* do governo das sociedades.

Tabela 4.1. Estatística descritiva do *score* do governo das sociedades, por ano.

Ano	Score_GovernoSoc					N total
	Média	Mediana	Desvio padrão	Mínimo	Máximo	
2017	58.94	65.27	23.07	5.76	89.90	70
2018	60.55	62.22	22.90	9.31	91.88	70
2019	63.21	65.95	21.04	15.21	94.09	70
2020	64.32	69.28	19.39	11.94	94.25	70
2021	66.12	70.48	17.45	16.64	96.02	70
Total	62.63	66.86	20.92	5.76	96.02	350

É possível observar que o valor médio do *score* do governo das sociedades é de 62,63, o que indica que as empresas, em média, apresentam níveis de desempenho acerca da governança neste valor. Este valor é superior aos resultados obtidos por Buallay *et al.* (2022), que determinam um valor médio da divulgação dos indicadores relacionados com o governo das sociedades, de 52,35. Porém os valores não revelam uma distância, entre si, altamente expressiva.

Reforça-se agora a atenção para o desmembramento dos resultados estatísticos por anos, o que permite contemplar que a média total alcançada para este *score* não apresenta desvios significativos se a mesma análise for concretizada por períodos temporais. Isto é, com exceção do valor médio atingido em 2017, verifica-se que nos anos remanescentes a média alcançou uma classificação superior a 60.

Estes resultados, sugerem que as empresas divulgam pouco mais do que metade das informações consideradas relevantes, para o alcance de níveis de relato apropriados. Porém, revela-se impraticável, na falta de níveis obrigatórios normalizados, definir uma classificação a partir da qual se considere que os níveis de relato se revelam aceitáveis e que transpareçam o compromisso das organizações para com comportamentos socialmente responsáveis.

Neste sentido, pode assumir-se relevante comparar o valor médio total obtido com o valor máximo calculado para a globalidade dos dados.

Observa-se um valor máximo total de 96,02 que, confrontado com o valor médio, o primeiro é substancialmente mais elevado que o segundo. Desta informação, pode depreender-se que determinada organização foi capaz de atingir um *score* do governo das sociedades equivalente a uma classificação de 96,02, ou seja, que os seus níveis de relato da governança foram muito superiores à média das empresas.

Contudo, pode constatar-se, através da observação da tabela em discussão, um *score* mínimo de 5,76 na análise da globalidade dos dados.

Duas conclusões fundamentais podem ser discutidas perante as considerações refletidas. Primeiramente, é possível apurar que, perante a amostra definida, nenhuma organização revelou um *score* nulo, ou inversamente, alcançou uma classificação máxima de 100.

Deste primeiro pensamento decorre que, todas as organizações divulgaram, por mais mínima que se tenha revelado, determinada informação acerca do governo das sociedades. E,

contrariamente, decorre que nenhuma empresa tenha relatado todas as questões possíveis acerca da governança.

Uma segunda reflexão pode ser desenvolvida, que se prende com a discrepância existente entre o valor mínimo e o *score* máximo alcançado. Esta distância pode resultar no balanceamento das classificações e conseqüentemente gerar um valor médio de divulgação razoável.

No entanto e para materializar adequadamente a informação anterior, é necessário considerar o valor do desvio-padrão obtido. Observa-se um desvio-padrão calculado de 20,92 o que indica que esta é a dispersão em relação ao valor médio. Considerando a globalidade dos dados, pode afirmar-se que os valores se encontram próximos da média, quer sejam inferiores ou superiores a esta, numa grandeza de 20,92.

No que diz respeito ao valor mediano de 66,86 este representa o valor que se posiciona no centro do conjunto dos dados em análise, corretamente ordenados. O valor assume-se consideravelmente semelhante ao valor médio. A mediana, ao refletir o valor central do universo de dados analisados, reproduz o valor que representa 50% da integralidade dos dados. Isto é, pelo menos metade das empresas nos 5 anos da investigação obtiveram um *score* abaixo ou igual a 66,86.

De forma a permitir analisar a mediana em relação à amostra, a sua análise fragmentada por anos, revela-se mais eficiente. Ao observar a tabela 4.1., em 2021 verifica-se um valor médio de 66,12 e uma mediana de 70,48.

Destes resultados decorre que pelo menos metade da amostra, no período anual de 2021, alcançou uma classificação até 70,48 relativa ao relato do governo das sociedades. Sendo o valor médio desse mesmo período de 66,12, constata-se um valor mediano superior a este, ou seja, é na primeira metade dos dados que se observa o aumento do *score* para um valor superior à média.

À semelhança desta análise, apresenta-se a Tabela 4.2. para o desempenho ambiental.

Tabela 4.2. Estatística descritiva do *score* ambiental, por ano.

	Ano	Score_Ambiental					N total
		Média	Mediana	Desvio padrão	Mínimo	Máximo	
	2017	73.05	78.15	20.41	0.00	97.55	70
	2018	73.64	76.11	19.39	0.00	98.09	70
	2019	73.56	76.57	18.73	12.35	98.76	70
	2020	76.27	78.66	16.69	11.67	99.20	70
	2021	76.70	78.67	15.91	12.17	98.80	70
	Total	74.64	77.84	18.26	0.00	99.20	350

No que respeita ao *score* ambiental, observa-se que o valor médio global é de 74,64, sendo que a análise segmentada pelos diferentes anos de investigação, não revela a presença de oscilações consideráveis perante este valor.

Em média, as organizações da amostra divulgam uma quantidade significativa de itens de conteúdo ambiental, que reconhecem uma classificação para este pilar, superior a 70. O valor médio apurado por Buallay *et al.* (2022) é significativamente inferior aos 74,64 calculados na presente investigação. Os autores determinam que, em média, as organizações que integraram a sua análise, relatam informações ambientais numa proporção equivalente a um *score* de 25,12.

Ainda, ao confrontar os resultados obtidos com as considerações empíricas de Fahad e Rahman (2020), verifica-se que o valor médio do *score* ambiental é consideravelmente superior à média apurada pelos autores para a variável referida, no valor de 20,58.

Ainda, atendendo à reflexão da tabela 4.2., é possível identificar a atribuição de uma classificação nula através de um valor mínimo de 0 e, na extremidade oposta, um valor máximo de 99,20. Este último revela que determinada empresa apresenta, nomeadamente no ano de 2020 um *score* ambiental fortemente completo, o que subentende a transparência dos níveis de relato.

Tabela 4.3. Estatística descritiva do *score* social, por ano.

	Ano	Score_Social					N total
		Média	Mediana	Desvio padrão	Mínimo	Máximo	
	2017	75.34	82.79	20.51	2.32	97.34	70
	2018	78.57	83.45	16.25	19.23	97.59	70
	2019	79.21	84.41	16.51	9.19	97.00	70
	2020	80.65	85.25	14.32	18.59	96.53	70
	2021	81.76	86.19	12.83	21.32	97.05	70
	Total	79.11	84.24	16.35	2.32	97.59	350

Por fim, no que se refere à responsabilidade social das organizações, é apresentada na Tabela 4.3. as medidas de estatística descritiva respeitantes à terceira e última dimensão deste conceito, o *score* social.

Consta da tabela referida, um valor médio global de 79,11, valor este que se mantém consistentemente estável nos períodos anuais analisados. Verifica-se uma evolução positivamente contínua no decorrer dos anos estudados, isto é, ao longo dos cinco períodos temporais as organizações aumentaram, em média, a informação divulgada em matéria de indicadores sociais. O valor médio total é significativamente superior ao valor obtido por Fahad e Rahman (2020), de 28,88.

Através dos dados descritivos refletidos na tabela, é possível afirmar que no ano de 2021 as empresas constantes do universo em análise, reportaram níveis superiores de critérios sociais, observando-se um valor médio de 81,76 e um valor mínimo de 21,32, superior aos restantes anos.

O valor médio calculado para o *score* social apresenta-se, de forma considerável, acima dos resultados gerados na investigação desenvolvida por Buallay *et al.* (2022). Os autores determinam um valor médio de 35,40 para a divulgação de indicadores relacionados com a dimensão social do conceito ESG.

Desta informação advém que as empresas estudadas relatam maiores níveis de questões relacionados com o pilar social, por comparação às organizações analisadas pelos autores.

Após uma avaliação exploratória desta medida de localização central nos três *scores* estudados, é possível determinar um valor médio superior na divulgação de informações de cariz social, comparativamente às dimensões do governo das sociedades e ambiental. Contudo, o valor máximo é superior no *score* ambiental, alcançando uma classificação de 99,20.

Através da interpretação do valor médio dos pilares de divulgação da responsabilidade social, pode deduzir-se que as organizações da amostra, em média, divulgam menos itens relacionados com o governo das sociedades, e, por sua vez, relatam mais informações de matéria social.

Tabela 4.4. Estatística descritiva do score total (governo das sociedades, ambiental e social), por ano.

Ano		Score_Total					N total
		Média	Mediana	Desvio padrão	Mínimo	Máximo	
2017		207.34	217.48	47.96	23.30	276.33	70
2018		212.76	220.18	44.10	50.42	282.29	70
2019		215.97	225.70	41.10	90.30	279.67	70
2020		221.24	227.01	34.68	125.25	281.62	70
2021		224.58	223.94	32.90	103.88	282.65	70
Total		216.38	221.75	40.77	23.30	282.65	350

As medidas de localização e dispersão aplicadas para a avaliação descritiva do *score* total da divulgação da responsabilidade social das organizações encontram-se apresentadas na Tabela 4.4.. Este *score*, representativo da globalidade dos indicadores ESG relatados pelas empresas nos seus relatórios, manifesta um valor médio total de 216,38.

O *score* total, que pode atingir uma classificação de 300, apresenta um valor máximo de 282,65, o que indica que nenhuma das empresas analisadas para o efeito divulgou a integralidade das informações do governo das sociedades, ambiental e social.

Tal ocorrência é reforçada pela avaliação individual, efetuada anteriormente, dos diferentes pilares que integram o conceito da responsabilidade social. Isto é, a observação dos valores máximos de cada *score* permitiu evidenciar que nenhuma organização divulgou, na sua plenitude, informações de natureza ambiental, social e do governo das sociedades.

No que respeita ao valor mínimo global, de 23,30, o mesmo determina que a organização em causa divulgou pouca informação acerca do seu desempenho quanto aos indicadores ESG.

Tendo em consideração que o *score* total incorpora as três grandezas da responsabilidade social das empresas e que cada pilar, individualmente, pode atingir uma classificação máxima de 100, o valor mínimo sugere que determinada organização não divulgou, a nível global, um número suficiente de informações que perfaça o valor de um dos *scores*.

4.2.2. Variáveis Independentes

Concluída a análise exploratória dos *scores* do governo das sociedades, ambiental, social e total, é na presente subsecção efetuada a reflexão das medidas de estatística descritiva calculadas para as variáveis independentes.

Realça-se, para a adequada compreensão das técnicas apresentadas, que as variáveis independentes são avaliadas segundo os rácios definidos na fase metodológica, o que resulta na obtenção de resultados representados por valores decimais. Os valores exibidos nas quatro tabelas seguintes não se encontram, neste sentido, em percentagem.

Tabela 4.5. Estatística descritiva da variável independente “idade”, por ano.

		Idade					N total
		Média	Mediana	Desvio padrão	Mínimo	Máximo	
Ano	2017	0.82	0.88	0.16	0.29	1.00	70
	2018	0.84	0.88	0.15	0.31	1.00	70
	2019	0.83	0.86	0.15	0.43	1.00	70
	2020	0.82	0.85	0.13	0.43	1.00	70
	2021	0.84	0.86	0.14	0.20	1.00	70
	Total		0.83	0.86	0.14	0.20	1.00

Relativamente à variável que estuda o efeito da idade dos diretores nos níveis de divulgação da responsabilidade social, observa-se um valor médio total de 0,83. Este resultado suporta que em média, as organizações da amostra compreendem um órgão de administração cujo 83% dos membros têm mais de 50 anos.

O valor obtido é consideravelmente superior ao valor médio obtido na investigação desenvolvida por Khan *et al.* (2019), de 0,42.

A Tabela 4.5. reflete um valor mínimo global de 0,20 e um valor máximo de 1, o que traduz a presença de 20% de diretores com uma idade igual ou superior a 50 anos e no extremo oposto, verifica-se a existência de determinados conselhos de administração compostos exclusivamente por indivíduos com 50 ou mais de 50 anos.

A mesma análise é efetuada seguidamente para a variável género, através da Tabela 4.6.

Tabela 4.6. Estatística descritiva da variável independente “género”, por ano.

		Género					N total
		Média	Mediana	Desvio padrão	Mínimo	Máximo	
Ano	2017	0.35	0.37	0.13	0.00	0.64	70
	2018	0.35	0.38	0.12	0.00	0.64	70
	2019	0.37	0.38	0.11	0.08	0.64	70
	2020	0.39	0.39	0.11	0.14	0.64	70
	2021	0.40	0.41	0.09	0.20	0.62	70
	Total		0.37	0.38	0.12	0.00	0.64

A variável independente relacionada com a inclusão de género no núcleo administrativo das empresas, apresenta um valor médio total de 0,37. Este valor manteve-se estável nos anos analisados, sendo possível percecionarmos variações ligeiras em confronto com a média global.

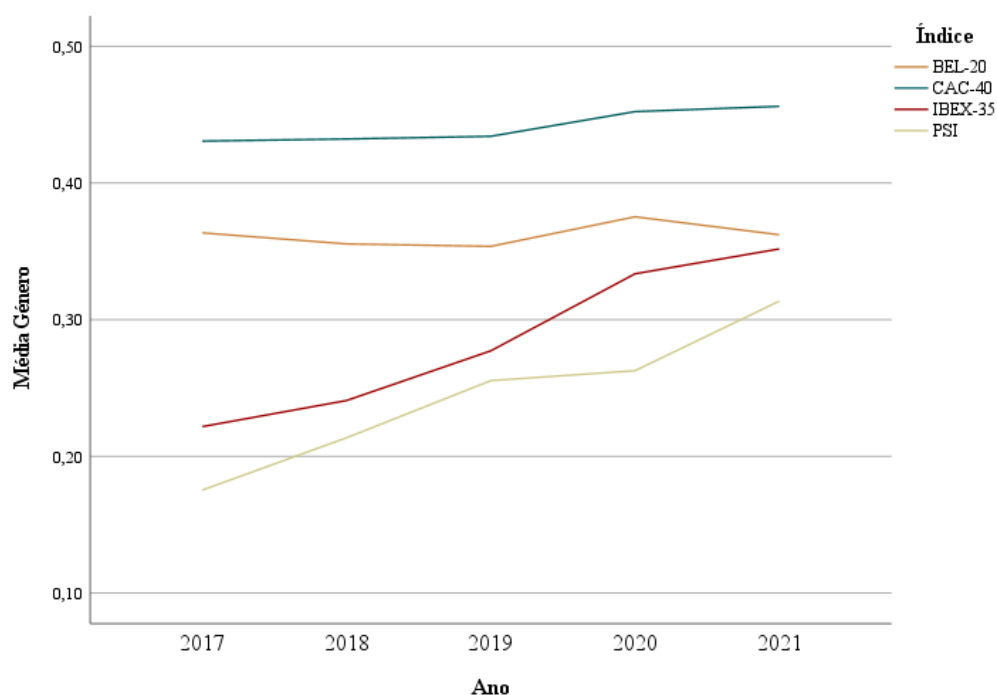
Os resultados obtidos por Hoang *et al.* (2018) suportam a presença, em média, de 38% de representação feminina nos conselhos de administração.

O peso da presença feminina representado nos conselhos de administração varia entre 0 e 0,64. As organizações europeias estudadas apresentam um órgão de administração que varia entre ser totalmente homogéneo, com a integração plena de diretores do sexo masculino, e um conselho em que a representação das mulheres prevalece com 64%.

Estes valores encontram-se em linha com os resultados obtidos por Dyduch e Krasodomska (2017), que determinam um valor mínimo de 0 e um valor máximo de 60%. Porém os autores apuram um valor médio de 0,097, expressivamente baixo, comparativamente à média alcançada na presente investigação.

Deste confronto de resultados é possível demonstrar que as organizações analisadas pelos autores são administradas por conselhos pouco representativos da igualdade de género, ao passo que, as empresas estudadas na presente investigação refletem um órgão de administração mais diversificado nesta matéria.

Gráfico 4.1. Evolução anual do valor médio da variável “género”, por índice bolsista.



Em conformidade com a Tabela 4.6., cujos dados foram anteriormente discutidos, apresenta-se o Gráfico 4.1., que representa a evolução anual da média do peso das mulheres nos conselhos de administração.

A análise da reprodução gráfica desta medida estatística, que compreende a evolução dos diferentes índices bolsistas da amostra, demonstra que não se verificaram oscilações significativas. Porém, contrariamente aos outros índices europeus, as organizações constantes do BEL 20 apresentam um declínio de 2020 a 2021, pouco expressivo.

É possível observar que, com exceção das organizações portuguesas no período de 2017, as empresas europeias pertencentes aos restantes índices de mercado, apresentam, para os 5 períodos em análise, uma representação feminina nos conselhos de administração superior a 20%.

Do conjunto global dos dados e das empresas que integram a amostra, determina-se que as organizações cotadas no PSI manifestam uma inclusão inferior de mulheres no seio do órgão de administração.

Não obstante a subida contínua deste rácio, as organizações portuguesas alcançam, no período de 2021, uma proporção de cerca de 30%, em média, de mulheres que assumem cargos administrativos de topo.

Segundo o gráfico, as empresas constantes do índice bolsista francês manifestam um compromisso superior em ultrapassar o conflito da desigualdade de género. Os conselhos de administração destas, apresentam, nos cinco anos de investigação, uma representação de mais de 40%, em média, de cargos ocupados por mulheres.

Em conformidade com os objetivos definidos pela Comissão Europeia, no que respeita à integração de pelo menos 40% de mulheres nos conselhos de administração das empresas europeias, verifica-se que o mesmo apenas é alcançado, em média, pelas empresas do Índice CAC-40. As restantes organizações apresentam-se abaixo da meta proposta.

Em seguida, a Tabela 4.7. apresenta as medidas de estatística descritiva para a variável “nacionalidade”.

Tabela 4.7. Estatística descritiva da variável independente “nacionalidade”, por ano.

Ano	Nacionalidade					N total
	Média	Mediana	Desvio padrão	Mínimo	Máximo	
2017	0.29	0.25	0.24	0.00	1.00	70
2018	0.31	0.27	0.24	0.00	1.00	70
2019	0.31	0.28	0.24	0.00	1.00	70
2020	0.31	0.27	0.22	0.00	0.88	70
2021	0.31	0.27	0.23	0.00	0.88	70
Total	0.31	0.27	0.23	0.00	1.00	350

A proporção dos membros não nacionais que ocupam cargos administrativos nos conselhos analisados, varia entre 0 e 1, o que revela a presença de organizações pouco diversificadas no que respeita à inclusão de diretores estrangeiros e, em oposição, marca a existência de conselhos inteiramente compostos por membros não nacionais.

Relativamente ao valor médio da variável independente em discussão, o mesmo indica que, em média, as organizações apresentam um peso de 31% de membros estrangeiros no seio do órgão de administração.

A análise fracionada pelos períodos anuais em estudo, revela uma estabilidade do valor médio, o que pode indicar que no decorrer dos anos observados as organizações não executaram alterações estruturais significativas nesta matéria.

O valor médio apresenta-se razoavelmente superior ao valor de localização central obtido por Purnomo e Rizki (2020), sendo que os autores apuram que, em média, os conselhos de administração das organizações analisadas apresentam 5% de membros estrangeiros.

A tabela 4.7., apresentada anteriormente, reflete ainda um valor mediano próxima da média global e um desvio padrão de 0,23, o que aponta para uma dispersão, em relação ao valor médio, razoável.

Tabela 4.8. Estatística descritiva da variável independente “área de formação académica”, por ano.

Ano	Formação					N total
	Média	Mediana	Desvio padrão	Mínimo	Máximo	
2017	0.66	0.67	0.18	0.25	1.00	70
2018	0.66	0.68	0.17	0.25	1.00	70
2019	0.67	0.68	0.17	0.25	1.00	70
2020	0.68	0.72	0.17	0.19	1.00	70
2021	0.68	0.71	0.19	0.20	1.00	70
Total	0.67	0.70	0.18	0.19	1.00	350

Por fim, de forma a concluir a análise exploratória das variáveis independentes, é exibida a Tabela 4.8. que apresenta as medidas de localização e dispersão referentes à variável da formação acadêmica.

Verifica-se um valor mínimo de 0,19 que varia até um valor máximo de 1. Estas medidas descritivas reconhecem a existência de conselhos que integram apenas 19% de diretores formados academicamente nas áreas de gestão e, no limite oposto, órgãos de administração totalmente orientados por membros com habilitações acadêmicas na esfera das ciências empresariais.

É possível observar um valor médio global de 0,67 que não assinalou movimentações expressivas nos cinco períodos de investigação. Neste sentido, é relevante afirmar que, em média, mais de metade dos conselhos de administração das empresas estudadas, são compostos por diretores que se formaram em gestão e demais ramos do mesmo domínio acadêmico.

O valor médio total obtido encontra-se em conformidade com os resultados de Khan *et al.* (2019), não obstante a observação de uma ligeira discrepância do valor correspondente a 67% apurado na presente investigação, em comparação a uma média de 71% calculada pelos autores.

Contudo, Akhtaruddin e Rouf (2012) determinam um valor médio de 37 e um valor máximo de 80, o que indica uma proporção inferior de diretores formados nas áreas de gestão e equivalentes, em comparação aos conselhos das organizações analisadas na presente investigação.

4.2.3. Variáveis de Controle

Á semelhança do que foi efetuado nas duas subsecções anteriores, será desenvolvida agora, a análise descritiva das variáveis de controle da presente investigação.

Tabela 4.9. Estatística descritiva da variável de controle “dimensão da organização”, por ano.

		LnAT					
		Média	Mediana	Desvio padrão	Mínimo	Máximo	N total
Ano	2017	23.99	24.14	1.77	19.23	28.48	70
	2018	24.05	24.23	1.73	19.01	28.48	70
	2019	24.13	24.31	1.69	18.76	28.52	70
	2020	24.25	24.34	1.63	19.82	28.74	70
	2021	24.28	24.38	1.61	19.85	28.73	70
	Total	24.14	24.31	1.68	18.76	28.74	350

A variável de controlo relacionada com a dimensão da organização, avaliada segundo o logaritmo natural do total do ativo, apresenta um valor médio de 24,14, consideravelmente próximo do valor mediano de 24,31.

O valor médio apresenta uma discrepância mínima da média obtida por Nguyen et al. (2021), para a variável em questão, de 26,32.

O conjunto dos dados analisados, no que respeita ao montante do logaritmo natural do ativo total das organizações, apresenta um intervalo de valores razoavelmente estreito, que varia entre um valor mínimo de 18,76 até um valor máximo de 28,74.

Relativamente ao desvio padrão total, este reconhece um valor razoável, o que revela que o conjunto de dados analisados não se encontram muito dispersos do valor médio global.

O desvio padrão conseguido pelos autores mencionados, no valor de 1,35 aproxima-se expressivamente do valor assumido pela medida de dispersão no presente estudo, de 1,68.

É possível observar a não existência de modificações substanciais nos valores médios ao longo dos períodos em análise.

A mesma avaliação é agora feita, segundo os dados da Tabela 4.10., para a variável da rendibilidade.

Tabela 4.10. Estatística descritiva da variável de controlo “rendibilidade do ativo”, por ano.

Ano	ROA					
	Média	Mediana	Desvio padrão	Mínimo	Máximo	N total
2017	4.65	4.05	4.73	-15.03	18.03	70
2018	4.16	3.49	4.36	-10.85	16.49	70
2019	3.68	3.51	3.65	-7.36	15.38	70
2020	2.07	1.72	6.97	-22.88	41.56	70
2021	4.52	4.01	5.24	-8.52	25.21	70
Total	3.82	3.49	5.17	-22.88	41.56	350

A variável relacionada com a rendibilidade do ativo, apresenta uma média de 3,82, com uma variação entre um rácio negativo de 22,88 e um rácio financeiro positivo de 41,56. Pode observar-se uma discrepância significativa entre o valor médio obtido e o valor máximo atingido pelas organizações, no cálculo do ROA.

Importa referir que o cálculo deste rácio financeiro se encontra sujeito ao valor do ativo total e dos resultados líquidos alcançados pelas empresas nos períodos anuais analisados. Deste

facto decorre que, em média, as organizações da amostra, apresentam uma capacidade de gerar retorno através dos ativos que possuem, no valor de 3,82.

Este valor, apesar de se verificar inferior aos resultados obtidos por Lu e Wang (2021), é relativamente próximo do valor médio apurado pelos autores, de 4,47.

Através da análise da tabela 4.10., observa-se que o valor médio foi inferior no ano de 2020, comparativamente aos restantes períodos. Paralelamente, o valor mínimo mais baixo ocorre nesse mesmo ano, o que demonstra que 2020 marca o período de investigação em que as organizações estudadas geraram um montante superior de resultados líquidos negativos.

A Tabela 4.11. de seguida apresentada, reflete a análise descritiva para independência do conselho de administração.

Tabela 4.11. Estatística descritiva da variável de controlo “independência do conselho de administração”, por ano.

Ano	Independência_Cons					
	Média	Mediana	Desvio padrão	Mínimo	Máximo	N total
2017	0.50	0.53	0.20	0.00	1.00	70
2018	0.51	0.54	0.20	0.00	0.92	70
2019	0.52	0.55	0.18	0.00	1.00	70
2020	0.51	0.55	0.18	0.00	1.00	70
2021	0.53	0.55	0.15	0.13	0.92	70
Total	0.52	0.55	0.18	0.00	1.00	350

A presença de diretores independentes nos conselhos de administração varia entre 0 e 1, com um valor médio de 0,52 que se mostra constante nos cinco espaços temporais analisados. Em média, as organizações integram no núcleo administrativo, um peso de 52% de membros independentes. Este valor é substancialmente próximo do resultado obtido por Issa e Fang (2019), que determinam um valor médio referente ao peso de membros independentes no conselho no valor de 0,53.

Como referido anteriormente, a tabela 4.11 reflete ainda que algumas organizações apresentam um órgão de administração pouco diversificado em termos de independência e, num extremo contrastante um conselho independente na sua integralidade. Com um valor mínimo de 0 e um valor máximo de 1, as medidas descritivas apresentam-se, uma vez mais, em linha com os resultados apurados pelos autores referidos.

Relativamente à mediana, esta aproxima-se de forma considerável do valor médio e o desvio padrão representa uma dispersão de 0,18, o que indica que o conjunto de dados analisados encontram-se próximos da média numa proporção igual a 18%. Este valor aproxima-se, de forma considerável dos resultados obtidos por Martínez *et al.* (2019), que determinam um desvio padrão de 0,19 e um valor médio e mediano coincidentes no valor de 0,5.

Por fim, de modo a concluir a análise exploratória dos dados, apresenta-se a Tabela 4.12. que permite contemplar os resultados das medidas de estatística descritiva calculadas para a variável da dimensão da organização.

Tabela 4.12. Estatística descritiva da variável de controlo “dimensão do conselho de administração”, por ano.

		Dimensão_Cons					
		Média	Mediana	Desvio padrão	Mínimo	Máximo	N total
Ano	2017	13	13	3	6	19	70
	2018	13	13	3	6	19	70
	2019	13	13	3	6	19	70
	2020	13	13	3	6	19	70
	2021	13	14	3	5	19	70
	Total	13	13	3	5	19	350

O valor médio global indica que as organizações que compõem a amostra, apresentam um conselho de administração composto por 13 diretores. Este valor permaneceu inalterável nos cinco períodos anuais em análise. Este comportamento equilibrado face à movimentação dos valores médios, pode indicar que os conselhos não sofreram modificações na sua estrutura dimensional nos referidos anos em análise.

No que respeita à mediana, esta manifesta um valor idêntico ao valor mediano, tanto a nível total, como na observação dos resultados por frações temporais. O desvio padrão global, no valor de 3, revela que os dados analisados se encontram pouco afastados da média, exibindo uma ligeira dispersão.

Martínez *et al.* (2019) obtêm um valor médio de 13, uma mediana de 13 e um desvio padrão de 3, em tudo idênticos aos resultados obtidos na análise descritiva apresentada na tabela anterior. O valor médio obtido por Velte (2022), de 12, é igualmente próximo dos resultados discutidos.

A dimensão do conselho de administração das organizações varia entre a presença de 5 e 19 membros, o que reflete uma diversidade considerável na avaliação desta variável. Estes

valores mantiveram-se estáveis, tal como as restantes medidas, no decorrer dos períodos explorados.

Concluída a análise exploratória do conjunto de dados, e a consecutiva discussão dos resultados desenvolvidos, a secção seguinte destina-se à aplicação de técnicas de análise bivariada que permitirão aprofundar o estudo empírico.

4.2. Apresentação e Discussão dos Resultados da Análise Bivariada

Na presente secção, é desenvolvida a segunda fase da análise estatística dos dados, através da utilização do coeficiente de correlação de *Pearson*.

O uso desta medida estatística permite identificar a existência de correlações entre as diferentes variáveis de investigação, isto é, possibilita detetar se a movimentação de uma determinada variável é acompanhada pela movimentação de outra.

As matrizes de correlação apresentadas no decorrer da secção, foram preparadas para calcular os coeficientes de correlação entre as variáveis em dois níveis de significância, 0,01 e 0,05, representadas por um * e **, respetivamente. Estes níveis são frequentemente referidos, ao longo do texto, como os valores assumidos por alfa (α).

Neste sentido, a discussão dos resultados da análise bivariada não permite, por si só, desenvolver conhecimento científico suficiente acerca das variáveis. É discutido, neste sentido, a correlação que as mesmas apresentam entre si.

Primeiramente, exhibe-se a Tabela 4.13., que reflete exclusivamente os coeficientes de correlação entre os *scores* da responsabilidade social, incluindo o *score* total que incorpora os pilares ambiental, social e do governo das sociedades.

Tabela 4.13. Matriz de correlação dos scores do governo das sociedades, ambiental, social e total para a globalidade da amostra.

	Score_GovernoSoc	Score_Ambiental	Score_Social	Score_Total
Score_GovernoSoc	1			
Score_Ambiental	0.136*	1		
Score_Social	0.270**	0.562**	1	
Score_Total	0.682**	0.743**	0.791**	1

*. A correlação é significativa no nível 0,05 (2 extremidades).

**.. A correlação é significativa no nível 0,01 (2 extremidades).

É importante ressaltar que, na discussão dos resultados obtidos nas matrizes de correlação, apenas serão interpretados, os coeficientes que se apresentam estatisticamente significantes para $\alpha = 0,01$ e $\alpha = 0,05$.

Para um nível de confiança de 95%, o *score* total apresenta um grau de correlação relevante com os *scores* dos indicadores ESG na sua individualidade, sendo que se observa uma relação mais forte entre o primeiro e o *score* social, no valor de 0,791.

A robustez dos coeficientes de correlação obtidos entre os *scores* individuais e o global prende-se com o facto dos primeiros formarem a substância do segundo, ou seja, a correlação positiva existente indica que quando um dos pilares da responsabilidade social aumenta, o *score* total manifesta o mesmo movimento.

Ao direcionar o foco para os coeficientes de correlação dos *scores* ambiental, social e do governo das sociedades entre si, observa-se um coeficiente de 0,562 para a relação entre o pilar ambiental e social.

Este resultado sugere que estes pilares apresentam uma correlação mais forte em comparação com as demais ligações, o que pode indicar que as organizações que apresentam maiores níveis de divulgação de indicadores ambientais, relatam mais itens de natureza social. Os restantes coeficientes assumem valores positivos, ainda que relativamente baixos.

Esta última informação pode refletir que a prática de níveis elevados de divulgação de determinado *score* de responsabilidade social não implica de forma objetiva e evidente o aumento do relato de questões relacionadas com outro pilar.

De seguida são apresentadas as matrizes com os coeficientes de correlação relativos às diferentes variáveis de investigação.

A análise é efetuada, primeiramente, por um panorama individual, respeitante aos diferentes índices do mercado de valores que incluem as organizações da amostra e, posteriormente, uma discussão global dos resultados obtidos.

Apresenta-se seguidamente a Tabela 4.14., referente às organizações constantes do PSI.

Tabela 4.14. Matriz de correlação da globalidade das variáveis, para as empresas constantes do índice PSI.

Variáveis	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1. Score_GovernoSoc	1											
2. Score_Ambiental	0,043	1										
3. Score_Social	0.503**	0.521**	1									
4. Score_Total	0.770**	0.596**	0.881**	1								
5. Idade	0,097	0,209	-0,036	0,111	1							
6. Género	-0,242	-0,089	-0,138	-0,220	-0,023	1						
7. Nacionalidade	0.316*	0,159	0.367**	0.383**	0,188	0,190	1					
8. Formação	-0,192	-0,013	-0.289*	-0,232	-0.347**	0,022	-0.426**	1				
9. LnAT	0,231	0,223	0.445**	0.393**	0,039	-0,148	-0,035	-0,081	1			
10. ROA	-0.536**	-0,148	-0.620**	-0.606**	0,086	-0,062	-0.322*	0,260	-0.443**	1		
11. Independência_Cons	0.329*	0,217	0.415**	0.430**	0,153	0.293*	0.568**	-0,239	-0,062	-0.390**	1	
12. Dimensão_Cons	0.341*	-0,119	0.327*	0.282*	-0,086	-0.326*	0,105	-0,238	0.298*	-0.499**	0,157	1

** . A correlação é significativa no nível 0,01 (2 extremidades).

* . A correlação é significativa no nível 0,05 (2 extremidades).

Ao observar a matriz anterior, é possível compreender a presença de coeficientes de correlação que representam relações lineares positivas e relações lineares negativas entre duas variáveis, com diferentes níveis de correlação.

Para um nível de significância de $\alpha = 0,01$, os coeficientes de correlação que se revelam significativos apresentam, não obstante, valores baixos, na sua totalidade abaixo de 0,5.

Estes resultados indicam a inexistência de relações fortes entre as variáveis analisadas, o que conseqüentemente determina que o movimento de determinada variável não é estatisticamente suficiente para prever o comportamento de outra.

Porém, das correlações com significância estatística no nível 0,01, o coeficiente de correlação entre a variável da dimensão do conselho de administração e o *score* do governo das sociedades é o que se apresenta mais elevado, ainda que no valor de 0,341.

Ainda nestas condições, com um grau de confiança de 99%, a dimensão do conselho de administração e o gênero apresentam um coeficiente de correlação negativo no valor de -0,326.

Para um nível de significância de $\alpha = 0,05$, excluindo os coeficientes de correlação entre os *scores* de responsabilidade social discutidos anteriormente, a matriz reflete a existência de coeficientes negativos entre a variável da rendibilidade do ativo e os *scores* do governo das sociedades, social e total. Estes coeficientes de correlação atingem valores superiores a 0,5, o que pode indicar uma relação linear negativa razoável.

Ainda no que respeita à presença de coeficientes de correlação razoáveis, é possível determinar uma correlação no valor de 0,568 entre a variável independente “nacionalidade” e a independência do conselho de administração.

Em seguida e em conformidade com os resultados da Tabela 4.15., é efetuada uma análise em tudo semelhante às considerações expostas anteriormente, neste caso para o índice espanhol.

Tabela 4.15. Matriz de correlação da globalidade das variáveis, para as empresas constantes do índice IBEX-35.

Variáveis	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1. Score_GovernoSoc	1											
2. Score_Ambiental	-0,201	1										
3 Score_Social	-0,179	0.601**	1									
4. Score_Total	0.696**	0.473**	0.518**	1								
5. Idade	-0,229	-0,080	-0,112	-0.275*	1							
6. Género	0.559**	-0,044	0,084	0.497**	-0.348**	1						
7. Nacionalidade	0.561**	-0,054	-0,082	0.420**	-0,075	0,250	1					
8. Formação	0.609**	-0,167	0,037	0.472**	-0,206	0.437**	0.455**	1				
9. LnAT	0.372**	0,208	0,129	0.452**	0,011	0.273*	0,104	0,084	1			
10. ROA	-0,014	0,009	0,191	0,076	-0,163	0,026	-0,064	-0,046	-0,115	1		
11. Independência_Cons	0.864**	-0.275*	-0,136	0.572**	-0,113	0.532**	0.667**	0.634**	0,194	-0,079	1	
12. Dimensão_Cons	-0.338*	0,094	0.293*	-0,122	0.321*	-0,212	-0.302*	-0,179	0,260	-0,138	-0.296*	1

** . A correlação é significativa no nível 0,01 (2 extremidades).

* . A correlação é significativa no nível 0,05 (2 extremidades).

No que respeita aos dados das organizações que integram o índice bolsista IBEX-35, pode destacar-se a existência de coeficientes de correlação com uma inclinação linear positiva, de valor superior a 0,5.

É possível assinalar um coeficiente de correlação positivo entre o *score* de divulgação do governo das sociedades e as variáveis independentes do género, nacionalidade e formação, sendo esta relação mais forte no coeficiente do *score* governo das sociedades com a formação dos membros do conselho.

Igualmente para um nível de significância de $\alpha = 0,05$, o *score* do governo das sociedades e a variável de controlo referente à independência do órgão de administração apresentam, um coeficiente de correlação no valor de 0,864.

Este coeficiente, que revela uma associação linear positiva, representa a correlação mais robusta de entre as diferentes relações entre variáveis calculadas.

A variável de controlo relacionada com a independência do conselho de administração revela correlações positivas, de coeficientes superiores a 0,6, com as variáveis da nacionalidade e formação, no valor de 0,667 e 0,634, respetivamente.

Por fim, ao analisar os coeficientes de correlação negativos, nenhum se apresenta superior a 0,5, sendo que a relação negativa mais robusta entre duas variáveis é a correlação entre as variáveis independente do género e idade, no valor de -0,348.

De forma idêntica ao que foi exposto anteriormente, efetua-se uma avaliação da matriz de correlação das diferentes variáveis de investigação, para as organizações do índice CAC-40, conforme a informação da Tabela 4.16..

Tabela 4.16. Matriz de correlação da globalidade das variáveis, para as empresas constantes do índice CAC-40.

Variáveis	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1. Score_GovernoSoc	1											
2. Score_Ambiental	0,046	1										
3. Score_Social	0.186*	0.382**	1									
4. Score_Total	0.722**	0.650**	0.650**	1								
5. Idade	0.237**	0,089	0.207**	0.265**	1							
6. Género	0.158*	-0.198**	0,049	0,020	-0.256**	1						
7. Nacionalidade	0.394**	0.190*	0.250**	0.429**	0.374**	-0.303**	1					
8. Formação	0,133	0.160*	0,032	0.174*	-0.208**	0,101	0.249**	1				
9. LnAT	0.294**	0.177*	0.207**	0.345**	0,092	0,032	0,097	0,071	1			
10. ROA	-0.184*	-0.284**	-0.382**	-0.387**	-0.294**	0.210**	-0,139	0,073	-0.276**	1		
11. Independência_Cons	0.405**	0.300**	0.353**	0.525**	0.497**	-0.150*	0.652**	0,097	0.238**	-0.286**	1	
12. Dimensão_Cons	-0.242**	-0,067	-0.248**	-0.272**	-0,015	-0,064	-0.281**	-0.251**	0,083	-0,077	-0.345**	1

*. A correlação é significativa no nível 0,05 (2 extremidades).

** . A correlação é significativa no nível 0,01 (2 extremidades).

De acordo com os resultados apresentados na tabela anterior, pode reforçar-se a existência de coeficientes de correlação superiores a 0,5, para um nível de significância de $\alpha = 0,05$, entre o *score* total e a independência do conselho de administração no valor de 0,525, ou seja evidenciando uma associação positiva entre estas variáveis.

Evidencia-se ainda a existência de um coeficiente de correlação positivo de 0,652 entre a nacionalidade e a independência do órgão de administração, ou seja, evidenciando uma também aqui uma associação positiva entre estas variáveis.

Os restantes coeficientes de correlação, para um grau de confiança de 95%, não representam relações lineares positivas robustas, pelo que, não existe evidência empírica que indique que uma determinada variável seja capaz de prever o comportamento de outra.

No que diz respeito à existência de coeficientes de correlação negativos, o coeficiente entre o *score* total e a variável de controlo da rendibilidade do ativo é estatisticamente significativa para o nível 0,05, porém a relação é razoavelmente baixa, no valor de -0,387, no entanto evidenciando a referida associação negativa entre as variáveis.

Por seu turno, para um nível de significância de $\alpha = 0,01$, não se observa a existência de quaisquer coeficientes de correlação, quer positivos ou negativos, com um valor razoavelmente capaz de determinar uma relação linear forte entre duas variáveis.

Por último e de modo a concluir a análise individualizada, por índices de mercado, dos coeficientes de correlação entre as diferentes variáveis integrantes da presente investigação, é apresentada a tabela 4.17., que diz respeito às organizações constantes do índice bolsista BEL-20.

Tabela 4.17. Matriz de correlação da globalidade das variáveis, para as empresas constantes do índice BEL-20.

Variáveis	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1. Score_GovernoSoc	1											
2. Score_Ambiental	0,199	1										
3. Score_Social	0,226	0,517**	1									
4. Score_Total	0,596**	0,824**	0,784**	1								
5. Idade	-0,043	0,002	0,321**	0,119	1							
6. Género	0,275*	-0,030	0,052	0,115	0,118	1						
7. Nacionalidade	0,375**	-0,195	0,318**	0,179	0,187	-0,029	1					
8. Formação	-0,229	0,144	0,120	0,036	0,025	-0,303*	-0,035	1				
9. LnAT	-0,330**	0,291*	0,154	0,088	0,150	-0,123	-0,243	-0,268*	1			
10. ROA	0,133	0,312*	0,193	0,298*	0,020	-0,233	-0,238	0,422**	-0,232	1		
11. Independência_Cons	0,453**	0,181	0,228	0,371**	0,208	0,461**	0,199	0,012	-0,595**	0,161	1	
12. Dimensão_Cons	-0,261*	0,078	0,013	-0,057	-0,037	0,168	-0,106	-0,046	0,445**	-0,264*	-0,347**	1

** . A correlação é significativa no nível 0,01 (2 extremidades).

* . A correlação é significativa no nível 0,05 (2 extremidades).

Através da análise da tabela pode observar-se a existência de coeficientes de correlação positivos e negativos, estatisticamente significantes para $\alpha = 0,05$. Porém, não se constata a presença de valores robustos tanto no que respeita a correlações positivas, quer nos coeficientes negativos.

Com um grau de confiança de 95%, o único valor que se apresenta superior a 0,5, é o coeficiente de correlação entre o logaritmo natural do ativo total, ou seja, a variável da dimensão da organização e a variável da independência do conselho de administração, no valor de 0,595 com uma inclinação negativa.

No que diz respeito a correlações positivas, a natureza desta inclinação linear é mais expressiva no coeficiente entre a variável independente do género e a variável de controlo da independência do órgão de administração. No entanto, o valor não representa uma relação entre as variáveis consideravelmente forte, assumindo o valor de 0,461.

Atendendo aos objetivos definidos e as respetivas hipóteses de investigação delineadas para o efeito, pode observar-se, relativamente às variáveis independentes do estudo, a não existência de correlações estatisticamente significantes, para $\alpha = 0,05$ e $\alpha = 0,01$, entre a formação e os *scores* de divulgação da responsabilidade social.

Em síntese, a análise individual das matrizes de correlação para cada um dos índices de mercado constantes da amostra, permite verificar a obtenção de resultados distintos para cada grupo de organizações. As correlações entre as diferentes variáveis mostram-se mais fortalecidas em determinados índices, e, por vezes, a inclinação linear entre as mesmas variáveis, assume direções diferentes conforme o grupo analisado.

Porém, pode ser observado um padrão nas quatro tabelas anteriormente apresentadas, no que se refere aos *scores* da responsabilidade social. Os coeficientes de correlação dos *scores* do governo das sociedades, ambiental, social e total entre si mostram-se consideravelmente elevados, para qualquer grupo de organizações analisadas.

Neste sentido, após a apresentação singular dos resultados inerentes a cada um dos índices bolsistas, é desenvolvida a avaliação global dos coeficientes de correlação entre as diversas variáveis. A Tabela 4.18., reflete as informações necessárias para a realização da devida análise.

Tabela 4.18. Matriz de correlação global.

Variáveis	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1. Score_GovernoSoc	1											
2. Score_Ambiental	0.136*	1										
3. Score_Social	0.270**	0.562**	1									
4. Score_Total	0.682**	0.743**	0.791**	1								
5. Idade	0.150**	0.151**	0.237**	0.239**	1							
6. Género	0.263**	0,038	0.137*	0.207**	-0,032	1						
7. Nacionalidade	0.401**	0,006	0.181**	0.281**	0.239**	0,033	1					
8. Formação	0,007	-0,002	-0,077	-0,028	-0.264**	-0.136*	0,071	1				
9. LnAT	0.277**	0.201**	0.204**	0.314**	0.114*	0.141**	0,067	-0,025	1			
10. ROA	-0.109*	-0,038	-0,090	-0.109*	-0.118*	0,035	-0.137*	0.105*	-0.178**	1		
11. Independência_Cons	0.491**	0.279**	0.352**	0.518**	0.382**	0.366**	0.491**	-0.119*	0.201**	-0.134*	1	
12. Dimensão_Cons	-0,040	0.105*	0.188**	0,102	0,042	0,076	-0.155**	-0.209**	0.165**	-0.167**	-0,049	1

*. A correlação é significativa no nível 0,05 (2 extremidades).

**.. A correlação é significativa no nível 0,01 (2 extremidades).

Para um nível de significância de $\alpha = 0,05$, observa-se a inexistência de coeficientes de correlação superiores a 0,5. Estes resultados suportam que nenhuma variável se correlaciona de forma consideravelmente forte, para a relação entre as mesmas ser capaz de efetuar previsões acerca do comportamento de determinada variável consoante as movimentações da outra.

No entanto, através da observação da tabela anterior, é possível identificar alguns coeficientes de correlação razoáveis. A correlação entre o score do governo das sociedades e a variável independente “nacionalidade”, no valor de 0,401 e a correlação entre o score do governo das sociedades e a independência do conselho, com um coeficiente de 0,491, apresentam-se estatisticamente significante para o nível $\alpha = 0,05$.

Ainda, com um grau de confiança de 95%, a relação linear entre a nacionalidade e a independência do órgão de administração é representada por um coeficiente de correlação positivo de 0,491.

Efetuando agora uma análise mais detalhada acerca dos coeficientes de correlação gerados entre as variáveis independentes e os diferentes *scores* de divulgação da responsabilidade social, é possível assinalar alguns resultados pouco esperados.

A variável independente relacionada com a idade dos membros do conselho de administração, apresenta coeficientes de correlação estatisticamente significantes para com todos os *scores* ESG, no nível de 0,05.

Porém, todos os valores se apresentam consideravelmente baixos, inferiores a 0,3. Estes resultados podem ditar a existência de uma efetiva correlação entre o fator idade e os níveis de divulgação da responsabilidade social, no entanto correlação esta que se manifesta fraca.

Todavia, o coeficiente de correlação, no valor de 0,239, entre a variável idade e o *score* global da divulgação de ESG, é superior à relação evidenciada pelos resultados de Miniaoui *et al.* (2022), no valor de 0,098, consideravelmente perto de 0.

No que diz respeito à representação de mulheres no órgão de administração das organizações, a matriz demonstra a existência de coeficientes de correlação positivos entre o género e os *scores* do governo das sociedades e o *score* social, apesar destes atingirem valores baixos.

Relativamente ao coeficiente entre a variável género e o *score* total da divulgação da responsabilidade social, no valor de 0,207, o mesmo não se encontra muito distante do resultado obtido por Miniaoui *et al.* (2022), de 0,176.

A presença de membros estrangeiros no conselho de administração tem uma correlação positiva com os *scores* social e do governo das sociedades, não existindo, por sua vez, significância estatística na correlação entre a nacionalidade e o *score* ambiental.

A área de formação, da totalidade das variáveis independentes analisadas, é a única cuja associação entre a mesma e os *scores* de divulgação não revela significância estatística para os níveis $\alpha = 0,05$ e $\alpha = 0,01$.

Estes resultados são inconsistentes com a análise bivariada efetuada por Akhtaruddin e Rouf (2012). Os autores determinam a existência de uma correlação linear positiva razoável, para um nível de significância de $\alpha = 0,01$, entre a variável de formação e o *score* de divulgação voluntária de informações, cujo coeficiente assume o valor de 0,657.

4.3. Apresentação e Discussão dos Resultados da Análise Multivariada

Os resultados obtidos e discutidos na secção anterior, no que respeita à utilização do modelo de correlação de *Pearson*, permitiram demonstrar dois aspetos fundamentais. O primeiro, prende-se com a natureza da associação linear de determinado coeficiente de correlação entre duas variáveis, indicando se o mesmo é positivo ou negativo e, a robustez do valor assumido pelo coeficiente.

Porém, a análise bivariada não suprime a importância de implementar o modelo de regressão linear múltipla, para o conjunto de variáveis de investigação. Isto porque, como corroborado na concretização da análise bivariada, o cálculo dos coeficientes de correlação entre as variáveis, somente procura determinar se o comportamento de uma variável permite realizar previsões acerca do movimento de outra.

No entanto, a correlação não tem a capacidade de identificar e atestar potenciais relações de causa e efeito entre as variáveis do estudo. Neste sentido e, de forma a validar as hipóteses de investigação, é necessário a aplicação de métodos de análise multivariada.

De modo semelhante ao que foi previamente concebido nas duas secções anteriores do presente capítulo do estudo empírico, os resultados obtidos são acompanhados,

imperativamente, com a respetiva discussão dos dados e reflexão perante os resultados gerados pelos autores.

Em suma, a análise de correlação permitiu verificar um aspeto essencial para a aplicação desta técnica estatística e que se prende com a ausência de correlação significativa entre as variáveis.

Assim, as variáveis explicativas a incluir nos modelos de estimação propostos não podem estar fortemente correlacionadas por forma a não violar o pressuposto de ausência de multicolinearidade, aspeto que foi verificado através da análise bivariada efetuada.

A análise fragmentada dos resultados é considerada apropriada na discussão dos mesmos e, eventualmente, na identificação de conclusões diferentes consoante o conjunto de dados avaliados. Neste sentido, o modelo de regressão será aplicado, numa primeira fase, para a globalidade dos dados e, numa etapa subsequente, é individualmente calculada para cada *score* da responsabilidade social.

4.3.1. Score Total

O modelo de regressão utilizado, pode ser traduzido na seguinte expressão matemática,

$$\text{Score_Total} = \beta_0 + \beta_1 \text{ Idade} + \beta_2 \text{ Género} + \beta_3 \text{ Nacionalidade} + \beta_4 \text{ Formação} + \beta_5 \text{ LnAT} + \beta_6 \text{ ROA} + \beta_7 \text{ Independência_Cons} + \beta_8 \text{ Dimensão_Cons} + \varepsilon \quad (4.1.)$$

Em que, o β representa o coeficiente de regressão, o β_0 a constante do modelo e o ε o erro aleatório associado à variável dependente.

A fórmula 4.1. é construída segundo a integração da variável dependente (*score_total*), as variáveis independentes (*idade*, *género*, *nacionalidade* e *formação*) e as variáveis de controlo (*LnAt*, *ROA*, *Independência_Cons* e *Dimensão_Cons*).

As variáveis utilizadas no modelo anterior, são frequentemente descritas, ao longo do texto da análise multivariada, como variáveis independentes, explicativas e exógenas. Estas variáveis podem ainda ser designadas como os preditores do modelo de regressão.

Primeiramente, apresentam-se as medidas de regressão R^2 e o R^2 ajustado para o *score* total da divulgação da responsabilidade social, cujos valores são refletidos na Tabela 4.19..

Tabela 4.19. Coeficiente de determinação para o *Score* total.

	R²	R² ajustado	Sig
<i>Score</i> total	0,408	0,394	<0,001

Perante a observação dos dados apresentados na tabela, verifica-se que o R² ajustado é de 0,394, o que significa que 39,4% do aumento do *score* total da divulgação da responsabilidade social é explicado pela subida das variáveis explicativas. Neste caso, as últimas representam todas as variáveis independentes e de controlo da presente investigação.

Tendo em consideração que o valor máximo que o coeficiente de determinação pode assumir é equivalente a 1, pode afirmar-se que o valor do R² ajustado apurado é razoável.

Contudo, revela-se imprescindível a comparação deste último com os resultados obtidos pelos autores que estudaram este fenómeno. Ressalva-se que, este confronto entre resultados encontra-se limitado às particularidades de cada estudo, à quantidade de variáveis explicativas utilizadas no modelo de regressão e à forma como as mesmas são mensuradas pelos diferentes autores.

Khan *et al.* (2021) determinam um coeficiente de determinação no valor de 0,511, superior ao R² apurado no presente estudo. As variáveis utilizadas pelos autores são capazes de explicar 51% dos níveis de divulgação da responsabilidade social das organizações.

Porém, Nour *et al.* (2020) alcançam um coeficiente de determinação ligeiramente inferior, que indica que as variáveis exógenas que utilizaram na implementação do modelo de regressão, conseguem explicar 24,9% do comportamento dos níveis de divulgação da responsabilidade social.

O R² ajustado encontra-se ainda em linha com os resultados obtidos por Sun *et al.* (2022), que determinam um coeficiente de determinação ajustado no valor de 0,391.

Na análise multivariada e no processo de testar as hipóteses de investigação é relevante ter em consideração a coluna “Sig” da tabela anterior, que representa a medida estatística *p value*.

Este último foi apurado através da técnica ANOVA, que se traduz na análise de variância do modelo. Pode observa-se que o *p value* é menor que 0,001, ou seja, menor que o nível de significância de 0,05, o que indica que os preditores têm a capacidade de explicar um nível de variabilidade estatisticamente significativa do *score* total.

As medidas estatísticas anteriores permitem avaliar o modelo de regressão de uma forma global, definindo as variáveis exógenas como um todo. Porém, de modo a analisar os preditores individualmente e identificar a sua contribuição no modelo implementado, são apresentadas, através da Tabela 4.20., os coeficientes que derivam do mesmo.

Tabela 4.20. Coeficientes do modelo de regressão linear múltipla.

	Coeficientes não padronizados		Coeficientes padronizados	t	Sig.	Estatísticas de colinearidade	
	B	Erro	Beta			Tolerância	VIF
(Constante)	-84,228	29,442		-2,861	0,004		
Idade	9,957	13,530	0,035	0,736	0,462	0,754	1,327
Género	-11,991	16,740	-0,034	-0,716	0,474	0,758	1,320
Nacionalidade	1,855	8,783	0,011	0,211	0,833	0,696	1,438
Formação	16,409	10,449	0,071	1,570	0,117	0,856	1,168
LnAT	10,255	1,266	0,423	8,100	0,000	0,636	1,571
ROA	0,325	0,346	0,041	0,938	0,349	0,900	1,111
Independência_Cons	89,041	12,671	0,400	7,027	0,000	0,535	1,869
Dimensão_Cons	-0,733	0,682	-0,054	-1,074	0,284	0,694	1,441

Primeiramente, importa direcionar a atenção para a coluna “Sig” que determina os valores p para cada uma das variáveis exógenas consideradas no modelo. Consta dos dados apresentados um p value inferior a 0,05 para as variáveis da dimensão da organização (LnAT) e independência do conselho de administração.

Relativamente às variáveis associadas a características demográficas dos membros do órgão de administração, as mesmas reconhecem valores de p consideravelmente superiores a 0,05, pelo que é determinado que são estatisticamente insignificantes.

Neste sentido, demonstra-se, que as variáveis de investigação independentes, relacionadas com o género, idade, nacionalidade e formação dos diretores do conselho de administração, não permitem explicar os níveis de divulgação da responsabilidade social das empresas analisadas.

Por sua vez, as variáveis de controlo da dimensão da organização e independência do conselho, mostram-se estatisticamente significantes para o modelo de regressão implementado. Estes resultados encontram-se em conformidade com Giannarakis (2014)

A dimensão da organização e o peso de membros independentes nos conselhos das organizações, explicam, na sua individualidade, níveis estatisticamente significantes da variabilidade do *score* total. A relação entre estas variáveis e o *score* total é positiva, no valor de 0,42 para a dimensão e 0,40 para a independência.

4.3.2. *Score* do Governo das Sociedades

A presente subsecção permite detalhar os resultados obtidos, para as diferentes medidas calculadas na análise multivariada do *score* do governo das sociedades, nomeadamente na aplicação do modelo de regressão linear múltipla, traduzido pela fórmula 4.2., de seguida apresentada.

$$\text{Score_GovernoSoc} = \beta_0 + \beta_1 \text{ Idade} + \beta_2 \text{ Género} + \beta_3 \text{ Nacionalidade} + \beta_4 \text{ Formação} + \beta_5 \text{ LnAT} + \beta_6 \text{ ROA} + \beta_7 \text{ Independência_Cons} + \beta_8 \text{ Dimensão_Cons} + \varepsilon \quad (4.2.)$$

Através das informações detalhadas na Tabela 4.21., é efetuada a análise e discussão das medidas de regressão apuradas para o efeito.

Tabela 4.21. Coeficiente de determinação para o *Score* do governo das sociedades.

	R ²	R ² ajustado	Sig
<i>Score</i> governo das sociedades	0,311	0,295	<0,001

Observa-se um coeficiente de determinação ajustado de 0,295, o que representa que a variância da variável dependente, neste caso a variância do *score* do governo das sociedades, é explicada pelas variáveis independentes numa proporção equivalente a 29,5%.

Neste sentido, é igualmente possível determinar que os restantes 70,5% são explicados por outros fatores desconhecidos e não integrados no modelo de regressão.

Relativamente ao valor de *p* este é menor que 0,05, o que permite determinar que o modelo de regressão é estatisticamente significativo.

De seguida pode ser observada a Tabela 4.22., que reflete os coeficientes apurados na implementação do modelo de regressão, para o *score* do governo das sociedades.

Tabela 4.22. Coeficientes do modelo de regressão linear múltipla para o *score* do governo das sociedades.

	Coeficientes não padronizados		Coeficientes padronizados	t	Sig.	Estatísticas de colinearidade	
	B	Erro				Beta	Tolerância
(Constante)	-9,832	16,299		-0,603	0,547		
Idade	-4,451	7,490	-0,031	-0,594	0,553	0,754	1,327
Género	20,461	9,268	0,114	2,208	0,028	0,758	1,320
Nacionalidade	19,311	4,862	0,214	3,972	0,000	0,696	1,438
Formação	5,700	5,785	0,048	0,985	0,325	0,856	1,168
LnAT	1,944	0,701	0,156	2,774	0,006	0,636	1,571
ROA	-0,094	0,192	-0,023	-0,488	0,626	0,900	1,111
Independência_Cons	35,393	7,015	0,310	5,046	0,000	0,535	1,869
Dimensão_Cons	-0,465	0,378	-0,066	-1,231	0,219	0,694	1,441

Através dos dados apresentados, constata-se que as variáveis independentes relacionadas com o género e a nacionalidade dos membros do conselho de administração, são estatisticamente significantes. Estes resultados determinam que, as referidas variáveis permitem explicar a variabilidade do *score* do governo das sociedades, contrariamente às variáveis da idade e formação que se mostram estatisticamente insignificantes.

Relativamente às variáveis de controlo analisadas, em semelhança aos resultados apurados para o *score* total, a dimensão da organização (LnAT) e a independência do conselho apresentam significância estatística para o *score* do governo das sociedades.

Os níveis de divulgação da dimensão do governo societário apresentam uma relação positiva com as variáveis independentes do género e da nacionalidade e, com as variáveis de controlo da dimensão da empresa e da independência do conselho.

As restantes variáveis exógenas utilizadas no modelo de regressão, cujos valores *p* mostram-se superiores a 0,05, não influenciam de forma estatisticamente significativa a variância do *score* do governo das sociedades.

4.3.3. *Score Ambiental*

De seguida apresenta-se a expressão matemática 4.3., que reflete a construção do modelo de regressão utilizado para a atual análise multivariada do *score* ambiental.

$$\text{Score_Ambiental} = \beta_0 + \beta_1 \text{ Idade} + \beta_2 \text{ Género} + \beta_3 \text{ Nacionalidade} + \beta_4 \text{ Formação} + \beta_5 \text{ LnAT} + \beta_6 \text{ ROA} + \beta_7 \text{ Independência_Cons} + \beta_8 \text{ Dimensão_Cons} + \varepsilon \quad (4.3.)$$

Perante os dados apresentados na Tabela 4.23. é concretizada a análise das medidas de regressão calculadas para o *score* ambiental.

Tabela 4.23. Coeficiente de determinação para o *Score* ambiental.

	R²	R² ajustado	Sig
<i>Score</i> ambiental	0,257	0,239	<0,001

Segundo o resultado obtido para a medida de regressão R² ajustado, 23,9% da variabilidade do *score* ambiental, que consiste na variável dependente do modelo apresentado anteriormente, é explicada pela variabilidade das variáveis exógenas.

O valor apurado para o coeficiente de determinação do *score* de divulgação de indicadores ambientais é sensivelmente inferior ao coeficiente de determinação gerado para o *score* do governo das sociedades, discutido na subsecção antecedente.

Contudo, os valores não apresentam uma discrepância significativa, o que indica que, as variáveis utilizadas na implementação do modelo de regressão apresentam uma capacidade semelhante em explicar a variância de ambos os *scores*.

No que diz respeito ao *p value*, é possível identificar que esta medida assume um valor inferior a 0,05, pelo que demonstra que o modelo de regressão é estatisticamente significativo. O mesmo está diretamente associado ao coeficiente de determinação, e determina que o último é maior que 0, de modo significativo.

De seguida, através da Tabela 4.24., é efetuada a discussão dos resultados para o *score* ambiental, como variável dependente do modelo de regressão.

Tabela 4.24. Coeficientes do modelo de regressão linear múltipla para o *score* ambiental.

	Coeficientes não padronizados		Coeficientes padronizados	T	Sig.	Estatísticas de colinearidade	
	B	Erro	Beta			Tolerância	VIF
(Constante)	-47,099	14,775		-3,188	0,002		
Idade	3,767	6,790	0,030	0,555	0,579	0,754	1,327
Género	-27,100	8,401	-0,173	-3,226	0,001	0,758	1,320
Nacionalidade	-17,874	4,407	-0,227	-4,055	0,000	0,696	1,438
Formação	8,122	5,244	0,078	1,549	0,122	0,856	1,168
LnAT	4,875	0,635	0,449	7,673	0,000	0,636	1,571
ROA	0,265	0,174	0,075	1,525	0,128	0,900	1,111
Independência_Cons	32,585	6,359	0,327	5,125	0,000	0,535	1,869
Dimensão_Cons	-0,520	0,342	-0,085	-1,518	0,130	0,694	1,441

De acordo com os dados exibidos, demonstra-se que as variáveis género, nacionalidade, dimensão da organização (LnAt) e independência do conselho de administração são estatisticamente significantes.

As variáveis exógenas enumeradas, apesar de terem a capacidade de explicar níveis significantes da variância do *score* ambiental, apresentam diferentes relações com este último. Através da apreciação dos valores assumidos pelo coeficiente padronizado β , para cada uma das variáveis referidas, é possível determinar que enquanto o género e a nacionalidade apresentam uma relação negativa com o *score* ambiental, a dimensão da organização e a independência do conselho estão positivamente associados a este.

4.3.4. *Score* Social

Por fim, de forma a dar por concluída a análise multivariada, quer na globalidade do conjunto de dados, quer fragmentada pelos diferentes *scores* de divulgação da responsabilidade social, apresenta-se a fórmula 4.4. do modelo de regressão para o pilar social.

$$\text{Score_Social} = \beta_0 + \beta_1 \text{Idade} + \beta_2 \text{Género} + \beta_3 \text{Nacionalidade} + \beta_4 \text{Formação} + \beta_5 \text{LnAT} \\ + \beta_6 \text{ROA} + \beta_7 \text{Independência_Cons} + \beta_8 \text{Dimensão_Cons} + \varepsilon \quad (4.4.)$$

Em conformidade com esta informação, foram geradas algumas medidas de regressão, cujos valores podem ser contemplados na Tabela 4.25., apresentada de seguida.

Tabela 4.25. Coeficiente de determinação para o *Score* social.

	R quadrado	R quadrado ajustado	Sig
<i>Score</i> social	0,257	0,240	<0,001

Através da observação da tabela, é possível compreender a obtenção de um coeficiente de determinação ajustado no valor de 0,24. O mesmo reflete que a variabilidade das variáveis exógenas integradas no modelo de regressão consegue explicar 24% da variabilidade da variável dependente, ou seja, o *score* social.

O modelo de regressão apresenta-se estatisticamente significativa, sendo que o *p value* é menor que 0,05. As variáveis exógenas, de forma conjunta, são capazes de explicar a variância do *score* social de modo significativo.

Posto a explanação e consecutiva discussão dos resultados obtidos para os diferentes tipos de pilares de divulgação da responsabilidade social, é possível retirar algumas considerações na comparação dos mesmos.

Primeiramente, verifica-se a homogeneidade entre os três coeficientes de determinação apurados, sendo que nenhum destes alcança valores superiores a 0,5 ou, por outro lado, se situam abaixo de 0,2. Contudo, dos coeficientes de determinação calculados, observa-se que o *score* do governo das sociedades apresenta um R^2 ajustado superior ao verificado para os restantes pilares.

Ainda assim, perante a existência de uma margem mínima entre os coeficientes, é demonstrado que, segundo a medida de regressão R^2 ajustado, a variabilidade das variáveis independentes utilizadas no modelo permite explicar melhor a variabilidade do *score* do governo das sociedades.

Por fim, exhibe-se a Tabela 4.26 .que apresenta os coeficientes apurados na implementação do modelo de regressão, que tem como variável dependente o *score* social.

Tabela 4.26. Coeficientes do modelo de regressão linear múltipla para o *score* social.

	Coeficientes não padronizados		Coeficientes padronizados	t	Sig.	Estatísticas de colinearidade	
	B	Erro	Beta			Tolerância	VIF
(Constante)	-27,296	13,224		-2,064	0,040		
Idade	10,641	6,077	0,094	1,751	0,081	0,754	1,327
Género	-5,353	7,519	-0,038	-0,712	0,477	0,758	1,320
Nacionalidade	0,417	3,945	0,006	0,106	0,916	0,696	1,438
Formação	2,587	4,693	0,028	0,551	0,582	0,856	1,168
LnAT	3,436	0,569	0,354	6,043	0,000	0,636	1,571
ROA	0,153	0,155	0,049	0,987	0,324	0,900	1,111
Independência_Cons	21,064	5,691	0,236	3,701	0,000	0,535	1,869
Dimensão_Cons	0,252	0,306	0,046	0,822	0,412	0,694	1,441

Os resultados obtidos permitem evidenciar a presença de apenas duas variáveis exógenas estatisticamente significantes para o modelo de regressão aplicado, sendo estas a dimensão da organização (LnAT) e a dimensão do conselho de administração.

As variáveis de investigação independentes, relacionadas com os atributos demográficos dos membros do órgão de administração das empresas, não são estatisticamente significantes para explicar a variabilidade do *score* social.

Tendo em consideração os valores apurados para os coeficientes padronizados β , demonstra-se a existência de uma relação positiva entre a divulgação de indicadores sociais e as variáveis de controlo da dimensão da organização e da independência do conselho.

De forma a recapitular os principais resultados apurados no presente capítulo, efetua-se agora uma pequena síntese de algumas considerações relevantes.

Numa primeira fase, a análise descritiva permite descrever as variáveis de investigação, segundo o cálculo de algumas medidas descritivas.

É relevante sublinhar, segundo os resultados da análise univariada, que as organizações estudadas apresentam níveis de divulgação razoáveis, sendo este desempenho mais acentuado no *score* social.

Em média, os conselhos de administração estudados, apresentam-se pouco diversificados no que respeita à idade dos diretores que integram. Mais de 80% dos membros do órgão de

administração têm mais de 50 anos, o que revela uma pequena concentração de diretores mais jovens.

Relativamente ao género, a representação feminina continua a ser minoritária na gestão de topo. Os resultados manifestam ainda, uma proporção inferior a 50% de membros não nacionais no órgão de administração. Por fim, cerca de 67% dos diretores, em média, apresentam formação académica nas áreas das ciências empresariais.

Com recurso ao coeficiente de correlação de *Pearson*, a independência do conselho e a dimensão da organização apresentam coeficientes mais robustos para com o *score* de divulgação da responsabilidade social, em comparação às restantes variáveis.

Contudo, no que se refere às restantes variáveis de controlo, os coeficientes de correlação apurados entre estas e os pilares da responsabilidade social revelam-se baixos.

Os coeficientes de correlação entre a idade e os diferentes *scores* da responsabilidade social revelam-se positivos, com significância estatística. Por sua vez, o género apenas permite explicar as movimentações do *score* do governo das sociedades, social e total, apesar destes não manifestarem valores razoavelmente fortes.

A relação entre a nacionalidade e a divulgação da responsabilidade social gera coeficientes de correlação positivos, estatisticamente significantes para os *scores* do governo das sociedades, social e global. Por fim, a formação académica não permite determinar as variações dos níveis de relato da responsabilidade social.

Por último, para apurar se as variáveis exógenas têm influência no desempenho de relato da responsabilidade social das organizações, é realizada a análise multivariada, através do modelo de regressão linear múltipla.

Desta análise é possível concluir que a idade dos diretores não tem impacto nos níveis de responsabilidade social divulgados, tal como a área de formação académica dos mesmos, numa análise efetuada para a variável dependente do *score* total.

Por seu turno, o género afeta positivamente os indicadores do governo societário divulgados, mas tem um impacto negativo no relato dos itens de natureza ambiental. Os mesmos resultados verificam-se no que respeita à variável da nacionalidade.

Por fim, a formação académica não têm influência nos níveis de responsabilidade social divulgados pelas organizações, numa perspetiva global.

De seguida apresenta-se o último capítulo da presente dissertação, que atende à reflexão das principais conclusões apuradas, à validação ou refutação das hipóteses e sub-hipóteses e dar resposta às questões de investigação. As limitações encontradas no decorrer do estudo e as sugestões de investigações futuras, são igualmente discutidas posteriormente.

5. Conclusões, Limitações e Perspetivas Futuras

No presente capítulo são reforçadas as principais conclusões obtidas no desenvolvimento da investigação, as limitações encontradas no decorrer das diferentes fases e por fim algumas propostas de investigações futuras.

5.1. Conclusões

Conforme foi explicitado ao longo do presente trabalho a responsabilidade social e consequentemente o seu desempenho são aspetos de elevada importância no contexto societário em que vivemos.

Esta importância não advém apenas de aspetos sociais, mas também de aspetos de natureza económica, facto pela qual este trabalho se revela relevante para o incremento da evidência empírica existente.

Foi possível verificar que o desempenho nas três dimensões tem vindo a crescer, em termos médios, ao longo do período analisado, com especial ênfase para o crescimento do desempenho social alicerçado numa alteração dos valores que norteiam a sociedade atual.

Outros aspetos que podemos evidenciar prendem-se com o facto de, em média, as empresas analisadas terem membros do conselho de administração com idade superior a cinquenta anos e cuja formação na área das ciências empresariais tem vindo a ser cada vez maior, em termos relativos. Também o peso das mulheres neste órgão tem vindo a crescer ao longo do período, assim como o peso relativo dos membros independentes.

A dimensão do órgão de administração e o peso dos membros não nacionais tem mantido um comportamento constante ao longo do período analisado.

Por último, a dimensão empresarial tem vindo a crescer ao longo do período e a rentabilidade apresenta um crescimento até ao ano de 2019, seguida de uma quebra no ano de 2020, retomando o crescimento em 2021.

Relativamente às empresas portuguesas, a análise bivariada permitiu evidenciar uma associação positiva entre o desempenho do governo das sociedades e a nacionalidade, independência e dimensão do órgão de administração e uma associação negativa com a rentabilidade.

O desempenho social apresentou evidência empírica de uma associação positiva com a nacionalidade, dimensão e independência e dimensão do órgão de administração e uma associação negativa com a rendibilidade e a formação dos membros do conselho de administração.

O desempenho ambiental, por outro lado, não revelou qualquer relação estatisticamente significativa.

Por último, o desempenho total evidenciou uma associação positiva entre a nacionalidade, a dimensão, a independência e dimensão do órgão de administração e uma associação negativa com a rendibilidade.

A mesma análise foi realizada para as organizações espanholas, que permite demonstrar uma relação positiva entre o desempenho do governo societário e o género, nacionalidade e área de formação académica dos membros do conselho de administração.

A dimensão da organização e a independência do conselho de administração também se encontram positivamente associadas ao *score* do governo das sociedades. Por sua vez, a dimensão do órgão de administração tem uma relação negativa com o desempenho deste pilar.

Relativamente ao desempenho ambiental, este revela uma associação negativa com a independência do conselho de administração.

A dimensão do conselho de administração, segundo a análise bivariada desenvolvida, é a única variável que apresenta uma relação estatística significativa com o *score* social. Os resultados determinam a existência de uma associação negativa entre a dimensão do órgão administrativo e o desempenho social das empresas espanholas.

O desempenho global da responsabilidade social está positivamente relacionado com as variáveis género, nacionalidade e formação académica, em oposição a uma associação negativa com a idade dos membros do conselho de administração. O *score* total revela ainda uma correlação positiva com a dimensão da empresa e a independência do conselho.

Os resultados apurados para as empresas constantes do índice francês CAC-40, demonstram uma associação positiva entre o desempenho do governo societário e o género, nacionalidade e formação académica.

A dimensão da empresa e independência do conselho de administração revelam igualmente uma relação positiva com o *score* em questão. Por sua vez, a rendibilidade e a dimensão do órgão de administração apresentam uma relação negativa com o desempenho do governo das sociedades.

O género, a nacionalidade e a formação académica revelam uma relação positiva com o *score* ambiental, ao passo que, a dimensão da empresa demonstra uma associação negativa com o mesmo.

Relativamente ao desempenho social das organizações francesas, a variável do desempenho social apresenta uma relação positiva com a idade, nacionalidade, dimensão da empresa e independência do conselho de administração. Porém uma associação negativa é verificada entre o *score* social e as variáveis rendibilidade e dimensão do órgão de administração.

O desempenho total é positivamente relacionado com a idade, nacionalidade e formação académica dos membros do conselho de administração. A dimensão da empresa e independência do órgão de gestão de topo apresentam igualmente uma associação positiva com este *score*. A rendibilidade e a dimensão do conselho de administração, por sua vez, apresentam uma correlação negativa com o desempenho global da responsabilidade social.

Por fim, a análise bivariada do conjunto de dados referentes às empresas constantes do índice BEL-20, permite determinar uma relação positiva entre o *score* do governo das sociedades e as variáveis género, nacionalidade e independência do conselho de administração.

Por seu turno, a dimensão da empresa e a dimensão do órgão administrativo são negativamente associados ao desempenho do governo societário.

O desempenho ambiental apresenta uma relação positiva com a dimensão da empresa e a rendibilidade.

Relativamente ao *score* social, este encontra-se positivamente associado com a idade e nacionalidade dos membros do conselho de administração.

A análise do desempenho global permite demonstrar que este está positivamente relacionado com as variáveis rendibilidade e independência do órgão de administração das organizações belgas.

No que respeita à análise multivariada, desenvolvida com recurso à implementação do modelo de regressão linear múltipla, esta permite determinar como principais conclusões, a presença de uma relação insignificante entre as variáveis idade, género, nacionalidade e formação e a divulgação global da responsabilidade social.

Contudo, efetuada uma análise segmentada pelas diversas dimensões ESG, é possível demonstrar a obtenção de resultados contraditórios à proposição anterior. Verifica-se a existência de uma relação positiva, estatisticamente significativa, entre as variáveis demográficas do género e da nacionalidade para com o relato do *score* do governo das sociedades.

Por sua vez, no que respeita à divulgação de indicadores ambientais, os resultados permitem determinar uma relação estatisticamente significativa, porém negativa, entre o género e nacionalidade dos membros do conselho e o *score* ambiental.

Por fim, relativamente ao relato de informações relacionadas com o pilar social, observa-se a inexistência de relações estatisticamente significantes entre as variáveis independentes e o desempenho do *score* social.

A variável idade não exerce influência nos níveis de responsabilidade social divulgados pelas organizações, não assumindo significância estatística nesta matéria.

Contrariamente ao que era esperado, a faixa etária dos diretores do conselho de administração não tem impacto no relato da responsabilidade social, compatível com os resultados apurados por Giannarakis (2014).

Por um lado, a presença de membros mais jovens no conselho, com uma maior propensão a direcionarem o seu compromisso para as atuais exigências da sociedade e, cuja formação contemporânea lhes oferece uma bagagem mais completa nas questões da responsabilidade social, não melhora o desempenho do relato desta.

Por outro, a integração de um órgão de administração maduro, com uma vasta experiência na constante metamorfose do ambiente empresarial e de mercado, também não concede benefícios na divulgação da responsabilidade social. Posto isto, a primeira hipótese (H1) e as respetivas hipóteses derivadas, são na sua integralidade refutadas.

A análise da segunda hipótese permite validar parcialmente a proposição que a mesma assume. Neste sentido, é relevante discutir e comparar os resultados, consoante os diferentes pilares da responsabilidade social.

A hipótese derivada H2.1. é validada, em conformidade com os resultados de Lu e Wang (2021), Khan *et al.* (2021), Pucheta-Martínez e Gallego-Álvarez (2019) e Osei (2019).

Os autores, entre outros, determinam que a participação de mulheres nos cargos administrativos de topo, exerce uma influência positiva nos níveis de relato da responsabilidade social. Porém, na presente investigação tal proposição não foi completamente corroborada, sendo que tal conclusão apenas se verificou na divulgação do *score* do governo das sociedades.

Relativamente à subhipótese H2.2. a mesma é refutada, não por existir uma relação estatisticamente insignificante, mas, pelos resultados suportarem que o peso da representação feminina nos conselhos de administração afeta, de forma negativa, os níveis de divulgação do *score* ambiental.

Issa *et al.* (2022) e Muttakin *et al.* (2015), obtêm os mesmos resultados, demonstrando a existência de uma relação negativa entre o relato da responsabilidade social e o género.

Por fim, a subhipótese H2.3. não é validada, sendo que os resultados apuram uma relação não significativa entre a representação das mulheres no conselho e o desempenho de divulgação do *score* social.

Estes resultados são corroborados por Sun *et al.* (2022) e Farida (2020), que demonstram que a inclusão de mulheres no órgão de administração não tem impacto nos níveis de responsabilidade social divulgados pelas organizações.

A presença de membros não nacionais no conselho de administração influencia positivamente os níveis de divulgação de indicadores do governo das sociedades, em oposição à sua relação negativa com o *score* ambiental.

Neste sentido, não é possível, com base nos resultados obtidos, validar por completo a terceira hipótese de investigação (H3). No entanto, esta é parcialmente validada, de acordo com o tratamento específico efetuado para cada uma das hipóteses derivadas.

Atendendo ao conteúdo das sub-hipóteses, é possível validar a sub-hipótese H3.1., sendo as restantes (H3.2. e H3.3.) refutadas. Posto isto, a hipótese geral é parcialmente validada, sendo que a condição apenas se cumpre quando se trata da divulgação de indicadores do governo das sociedades.

A validação da subhipótese H3.1. encontra-se em conformidade com os resultados obtidos por Issa *et al.* (2022), Purnomo e Rizki (2020), Khan *et al.* (2019) e Osei *et al.* (2019).

Os autores mencionados reforçam a existência de uma relação positiva, estatisticamente significativa, entre a presença de membros não nacionais no conselho e os níveis de divulgação da responsabilidade social.

Porém, os resultados apurados por Katmon *et al.* (2019) sustentam a não validação da subhipótese H3.2., sendo que estes obtêm, em semelhança aos resultados para o *score* ambiental, uma relação negativa entre a presença de membros estrangeiros e o relato da responsabilidade social.

No que respeita à subhipótese H3.3, a mesma é refutada segundo a relação determinada, estatisticamente insignificante, entre a nacionalidade e a divulgação de itens do *score* social. Estes resultados estão em linha com as conclusões empíricas de Khan *et al.* (2021).

Os autores demonstram a existência de uma relação não significativa entre os níveis de divulgação da responsabilidade social e a nacionalidade dos membros do conselho.

A formação académica, como variável independente do estudo, não apresenta uma relação estatisticamente significativa com nenhuma das três dimensões ESG analisadas, pelo que, consequentemente não afeta a globalidade dos níveis de responsabilidade social divulgados.

A obtenção destes resultados não permite a validação da quarta hipótese (H4), pelo que a mesma é refutada. Estes resultados suportam o que a investigação desenvolvida por Khan *et al.* (2019) permitiu evidenciar.

Posto isto, as principais conclusões que derivam da análise multivariada prendem-se com a relação significativa entre o género e a nacionalidade com os *scores* do governo das sociedades e ambiental, positiva e negativa, respetivamente.

Neste sentido, demonstra-se que a inclusão de um maior número de mulheres no órgão de administração influencia, de forma positiva, a informação do governo societário relatada pelas empresas.

Contrariamente, o peso da representação feminina tem um impacto negativo nos níveis de divulgação dos itens ambientais. O mesmo se verifica para a variável da nacionalidade.

No que diz respeito às variáveis de controlo utilizadas no modelo de regressão, a dimensão da organização e a independência do conselho de administração têm uma influência positiva nos níveis de divulgação da responsabilidade social, quer a nível global, quer em relação aos diferentes *scores*.

Um conselho de administração independente favorece o desempenho do relato da responsabilidade social, como um todo, demonstrando uma relação positiva com todos os *scores*.

Fahad e Rahman (2020) e Velte (2019) obtêm resultados semelhantes, em desacordo, por sua vez, com as conclusões demonstradas por Onder e Baimurzin (2020). Estes últimos encontram a existência de uma relação negativa entre a independência do conselho e os níveis de responsabilidade social divulgados pelas organizações.

A dimensão da organização também se apresenta como uma determinante dos níveis de relato da responsabilidade social praticados pelas empresas. A relação estatística demonstrada é corroborada pelos resultados obtidos por Desai (2022) e Dias *et al.* (2017).

As restantes variáveis de controlo utilizadas no modelo de regressão, relacionadas com a rendibilidade da organização e a dimensão do conselho de administração são afetam o desempenho de relato da responsabilidade social.

O Quadro 5.1. exibido em seguida, apresenta o resumo do teste às hipóteses e, respetivamente, as sub-hipóteses de investigação.

Quadro 5.1. Síntese do processo de validação das hipóteses e sub-hipóteses de investigação.

Hipóteses de Investigação	Resultados
H1: Existe uma relação positiva entre a diversidade etária dos membros do conselho de administração e o desempenho da responsabilidade social das organizações.	Não validada
H1.1: Existe uma relação positiva entre a diversidade etária dos membros do conselho de administração e o desempenho do governo das sociedades.	Não validada
H1.2: Existe uma relação positiva entre a diversidade etária dos membros do conselho de administração e o desempenho ambiental das organizações.	Não validada
H1.3: Existe uma relação positiva entre a diversidade etária dos membros do conselho de administração e o desempenho social das organizações.	Não validada
H2: Existe uma relação positiva entre a diversidade de género dos membros do conselho de administração e o desempenho da responsabilidade social das organizações.	Parcialmente validada
H2.1: Existe uma relação positiva entre a diversidade de género dos membros do conselho de administração e o desempenho do governo das sociedades.	Validada
H2.2: Existe uma relação positiva entre a diversidade de género dos membros do conselho de administração e o desempenho ambiental das organizações.	Não validada
H2.3: Existe uma relação positiva entre a diversidade de género dos membros do conselho de administração e o desempenho social das organizações.	Não validada
H3: Existe uma relação positiva entre o peso relativo de membros não nacionais no conselho de administração e o desempenho da responsabilidade social das organizações.	Parcialmente validada
H3.1: Existe uma relação positiva entre o peso relativo de membros não nacionais no conselho de administração e o desempenho do governo das sociedades.	Validada
H3.2: Existe uma relação positiva entre o peso relativo de membros não nacionais no conselho de administração e o desempenho ambiental das organizações.	Não validada
H3.3: Existe uma relação positiva entre o peso relativo de membros não nacionais no conselho de administração e o desempenho social das organizações.	Não validada
H4: Existe uma relação positiva entre a área de formação académica dos membros do conselho de administração e o desempenho da responsabilidade social das organizações.	Não validada
H4.1: Existe uma relação positiva entre a área de formação académica dos membros do conselho de administração e o desempenho do governo das sociedades.	Não validada
H4.2: Existe uma relação positiva entre a área de formação académica dos membros do conselho de administração e o desempenho ambiental das organizações.	Não validada
H4.3: Existe uma relação positiva entre a área de formação académica dos membros do conselho de administração e o desempenho social das organizações.	Não validada

Posteriormente à apresentação das principais conclusões da presente investigação e, a consequente validação ou refutação das hipóteses definidas, é possível na presente fase, dar resposta às perguntas de investigação derivadas.

PD1: Existe uma relação entre a idade dos membros do conselho de administração e o desempenho da responsabilidade social das organizações?

A literatura aceita, frequentemente, que a integração de membros mais jovens nos conselhos de administração das organizações incentiva a execução de níveis superiores de divulgação de questões relacionadas com a responsabilidade social.

A análise bivariada permitiu evidenciar uma relação positiva entre a idade dos membros do conselho de administração e o desempenho da responsabilidade social contrariando deste modo os resultados obtidos por diversos autores.

Porém, a análise multivariada efetuada para o conjunto dos dados da presente investigação, nomeadamente os resultados provenientes do modelo de regressão implementado, apuram uma relação estatisticamente insignificante entre a idade e o relato da responsabilidade social.

PD2: Existe uma relação entre o género dos membros do conselho de administração e o desempenho da responsabilidade social das organizações?

O compromisso reconhecido pelas organizações no combate à desigualdade de género nos cargos de topo, tem vindo a ser considerado de forte importância pela comunidade científica. O género apresenta-se como a variável demográfica mais estudada pelos autores na procura por determinar os fatores que influenciam os níveis de relato sustentável.

Através da análise bivariada foi possível encontrar evidência empírica de uma associação positiva entre a diversidade de género e o desempenho do governo das sociedades, o desempenho social e o desempenho total.

Face ao exposto constata-se que um maior peso do número de mulheres no conselho de administração se encontra positivamente associado a um maior desempenho nas dimensões acima referidas.

Em resumo, a proporção de mulheres representadas no órgão de administração das empresas analisadas, tem uma relação positiva com o *score* do governo das sociedades, em oposição à existência de uma relação negativa para com o *score* ambiental. O relato de itens

relacionados com a dimensão social não é influenciado pelo fator género, sendo determinada uma relação insignificante. Isto segundo os resultados da análise multivariada.

PD3: Existe uma relação entre a nacionalidade dos membros do conselho de administração e o desempenho da responsabilidade social das organizações?

Tendo em consideração as disposições efetuadas no capítulo da exposição do estado da arte, a inclusão de membros estrangeiros no seio da gestão de topo das organizações é benéfica à presença de uma diversidade de comportamentos culturais. A diversidade de pensamentos, condutas, ideais, pode ser vantajosa no desempenho das questões de desenvolvimento sustentável.

De acordo com os resultados apurados na presente investigação, a nacionalidade apresenta uma relação positiva estatisticamente significativa com todas as dimensões do desempenho com exceção da dimensão ambiental.

Porém, segundo os resultados do modelo de regressão a nacionalidade influencia positivamente o desempenho do *score* do governo societário e tem um impacto negativo na dimensão ambiental.

PD4: Existe uma relação entre a área de formação académica dos membros do conselho de administração e o desempenho da responsabilidade social das organizações?

Em conformidade com os resultados obtidos no decorrer do desenvolvimento da análise bivariada e multivariada, demonstra-se que a área de formação académica dos membros do órgão de administração, não demonstra uma associação estatisticamente significativa com o desempenho relacionado com a responsabilidade social.

Relativamente à pergunta de investigação formulada - **Existe uma relação entre a diversidade no conselho de administração e o desempenho da responsabilidade social das organizações?** – devem ser destacados os aspetos que seguidamente se referem.

As organizações, nas suas práticas de relato, nem sempre optam por divulgar níveis proporcionais dos diferentes *scores* ESG. Através da análise descritiva dos dados foi possível atestar essa mesma asserção. As organizações, por vezes, apresentam discrepâncias entre as informações que escolheram relatar às partes interessadas relativamente à responsabilidade social. Isto é, empresas que relatem níveis consideravelmente robustos de itens do governo societário não divulgam, categoricamente, os mesmos níveis para os outros pilares.

Neste sentido, é importante a análise individual da influência destas características demográficas, para cada grupo de dados intrínsecos às dimensões da responsabilidade social.

Relativamente ao desempenho total e do governo das sociedades todas as variáveis (idade, género, nacionalidade, dimensão, rendibilidade e independência do conselho de administração) demonstraram possuir significância estatística com exceção da formação dos membros do conselho de administração e dimensão desse mesmo órgão. De todas aquelas que apresentaram uma associação estatisticamente significativa apenas a rendibilidade apresenta uma associação negativa.

Relativamente ao desempenho social, somente as variáveis formação e rendibilidade demonstraram não possuir significância estatística. As restantes variáveis (idade, género, nacionalidade, dimensão, independência e dimensão do conselho de administração) apresentam uma associação positiva e estatisticamente significativa.

Por último, relativamente ao desempenho ambiental somente as variáveis idade, dimensão e independência e dimensão do conselho de administração demonstraram possuir significância estatística para uma associação positiva.

Relativamente à análise multivariada, o modelo global demonstrou uma moderada capacidade explicativa, medida através do coeficiente de determinação ajustado, sendo que todas as variáveis propostas apresentaram um *beta* positivo com exceção da diversidade género e da dimensão do conselho de administração.

Com este trabalho foi possível trazer nova evidência empírica acerca dos fatores que determinam o desempenho relacionado com a responsabilidade social contribuindo assim para a evidência empírica existente relativamente a diversos países do continente europeu.

Os resultados permitem ainda fornecer aos profissionais evidência de quais as variáveis que podem ser geradoras de um maior desempenho relacionado com estes temas e deste modo abordá-los de forma estratégica e potenciar o seu efeito.

5.2. Limitações do Estudo

Uma das limitações decorrentes da investigação desenvolvida, prende-se com os dados secundários recolhidos para a adequada condução do estudo empírico, que possibilitam dar resposta às perguntas de investigação e cumprimento dos objetivos definidos.

Aquando da descrição da estrutura metodológica adotada na presente dissertação, isto é, nas considerações expostas no capítulo 3, nomeadamente o conteúdo da secção 3.5., é referida a base de dados utilizada na extração dos dados necessários.

Com o devido recurso aos dados disponibilizados pela *Eikon Thomson Reuters*, é possível a recolha dos dados indispensáveis à concretização dos objetivos delineados para o estudo. Os dados relativos à responsabilidade social das organizações, que caracteriza a variável dependente do estudo, são divididos em três pilares distintos que representam os indicadores ESG. Porém, é possível detetar a ausência de atribuição dos *scores* ambiental, social e do governo das sociedades para determinadas empresas que integram a amostra da investigação.

É de referir a verificação de dois casos distintos, cuja diferença é suficiente para justificar a divergência de tratamentos para cada caso singular. Nos cenários em que se observa a carência dos *scores* da responsabilidade social em menos do que 3 anos, é calculada, para os anos em falta, a média da quantificação atribuída a um determinado pilar da responsabilidade social dos anos cuja informação é fornecida. Porém, nas situações em que se verifique a falta de informação para mais de 2 anos, a empresa é excluída do âmbito da presente investigação, sendo que, as organizações descartadas são indicadas na secção 3.4., na definição da amostra.

Ainda no que respeita à recolha dos dados, agora relativamente às variáveis independentes, surgem algumas dificuldades na procura pelas informações necessárias à mensuração da variável da idade. Face ao confronto com estas adversidades, é determinado, nos casos em que se verifique a impossibilidade de recolher a idade dos membros dos conselhos de administração, que a mesma seja calculada através da informação académica dos diretores.

Neste sentido, a necessidade de determinar a idade dos membros do órgão de administração com recurso aos dados cronológicos da formação académica, quando tal informação exata não é disponibilizada pela empresa, é considerada como limitação da presente investigação.

Na mensuração da variável independente relacionada com a nacionalidade, surgiram alguns casos, pouco recorrentes, em que os diretores apresentam dupla nacionalidade. Quando tal cenário se sucedeu, aceita-se, para efeitos de caracterizar se determinado membro é nacional ou não nacional, o país em que o mesmo frequentou as suas habilitações académicas.

5.3. Perspetivas Futuras

No desenvolvimento de investigações futuras no universo das determinantes da divulgação da responsabilidade social, poderá ser interessante introduzir algumas modificações ao nível dos pressupostos assumidos na presente dissertação.

O mesmo estudo poderá ser concretizado para uma amostra mais ampla, que abranja porventura países de diferentes continentes, de modo a possibilitar a comparação dos resultados e estabelecer potenciais relações de causalidade com as características destes.

A representação anterior pode ser aplicada para um período de investigação mais vasto, que poderá englobar determinados intervalos de tempo com particularidades intrínsecas aos mesmos. O alargamento do período temporal analisado poderia permitir analisar tendências na relação entre as variáveis e simultaneamente verificar se determinados eventos com a crise financeira ou a pandemia tiveram algum tipo de impacto.

A análise dos dados poderia ainda ser efetuada segundo o setor de atividade das diferentes organizações estudadas, procurando, neste sentido, a obtenção de resultados que refletissem determinados comportamentos das variáveis, dentro das diferentes indústrias.

Com a integração de um número significativamente superior de países na amostra, seria relevante introduzir outras variáveis demográficas, como a etnia dos membros do conselho de administração, sendo que, observa-se a existência de países altamente inclusivos de diversos grupos étnicos.

Referências Bibliográfica

- Abdullah, S. N., & Ismail, K. N. I. K. (2013). Gender, Ethnic and Age Diversity of the Boards of Large Malaysian Firms and Performance. *Jurnal Pengurusan*, 38, 27-40.
- Agudelo, M. A. L., Jóhannsdóttir, L., & Davídsdóttir, B. (2019). A literature review of the history and evolution of corporate social responsibility. *International Journal of Corporate Social Responsibility*, 4(1), 1-23.
- Akhtaruddin, M. & Rouf, M. A. (2012). Corporate governance, cultural factors and voluntary disclosure: Evidence from selected companies in Bangladesh. *Corporate Board: Role, Duties & Composition*, 8(1), 48-61.
- Alkayed, H., & Omar, B. F. (2022). Determinants of the extent and quality of corporate social responsibility disclosure in the industrial and services sectors: the case of Jordan. *Journal of Financial Reporting and Accounting*.
- Allen, M. W., & Craig, C. A. (2016). Rethinking corporate social responsibility in the age of climate change: a communication perspective. *International Journal of Corporate Social Responsibility*, 1(1), 1-11.
- Al-Shaer, H. (2020). Sustainability reporting quality and post-audit financial reporting quality: Empirical evidence from the UK. *Business Strategy and the Environment*, 29(6), 2355-2373.
- Afonso, A., Nunes, C. (2019). Probabilidades e Estatística. Aplicações e Soluções em SPSS. Versão revista e aumentada. Évora: Universidade de Évora. ISBN: 978-972-778-123-2
- Areneke, G., & Tunyi, A. A. (2022). Chairperson and CEO foreignness and CG quality of emerging markets MNCs: Moderating role of international board interlocks. *International Journal of Finance & Economics*, 27(3), 3071-3092.
- Baalouch, F., Ayadi, S. D., & Hussainey, K. (2019). A study of the determinants of environmental disclosure quality: evidence from French listed companies. *Journal of Management and Governance*, 23(2), 939-971.
- Baden, D. (2016). A reconstruction of Carroll's pyramid of corporate social responsibility for the 21st century. *International Journal of Corporate Social Responsibility*, 1(8), 1-15.
- Baier, P., Berninger, M., & Kiesel, F. (2020). Environmental, social and governance reporting in annual reports: A textual analysis. *Financial Markets, Institutions & Instruments*, 29(3), 93-118.
- Balon, V., Kottala, S. Y., & Reddy, K. S. (2022). Mandatory corporate social responsibility and firm performance in emerging economies: An institution-based view. *Sustainable Technology and Entrepreneurship*, 1(3), 1-9.
- Bannò, M., Filippi, E., & Trento, S. (2021). Women in top echelon positions and their effects on sustainability: a review, synthesis and future research agenda. *Journal of Management and Governance*, 1-71.
- Barros, C. P., Boubaker, S., & Hamrouni, A. (2013). Corporate Governance and Voluntary Disclosure In France. *The Journal of Applied Business Research*, 29(2), 561-578.

- Bear, S., Rahman, N., & Post, C. (2010). The Impact of Board Diversity and Gender Composition on Corporate Social Responsibility and Firm Reputation. *Journal of Business Ethics*, 97(2), 207-221.
- Beji, R., Yousfi, O., Loukil, N., & Omri, A. (2021). Board Diversity and Corporate Social Responsibility: Empirical Evidence from France. *Journal of Business Ethics*, 173(6), 133-155.
- Bochkay, K., Hales, J., & Serafeim, G. (2021). Disclosure standards and communication norms: Evidence of voluntary disclosure standards as a coordinating device for capital markets. (research paper No. 3928979). University of Miami Business School.
- Boutchkova, M., Gonzalez, A., Main, B. G. M., & Sila, V. (2021). Gender diversity and the spillover effects of women on boards. *Corporate Governance: An International Review*, 29(1), 2-21.
- Brahma, S., Nwafor, C., & Boateng, A. (2021). Board gender diversity and firm performance: The UK evidence. *International Journal of Finance & Economics*, 26(4), 5704-5719.
- Briano-Turrent, G. C. (2022). Female representation on boards and corporate ethical behavior in Latin American companies. *Corporate Governance: An International Review*, 30(1), 80-95.
- Buallay, A., Hamdan, R., Barone, E., & Hamdan, A. (2022). Increasing female participation on boards: Effects on sustainability reporting. *International Journal of Finance & Economics*, 27(1), 111-124.
- Bukair, A. A., & Rahman, A. A. (2015). The Effect of the Board of Directors' Characteristics on Corporate Social Responsibility Disclosure by Islamic Banks. *Journal of Management Research*, 7(2), 506-519.
- Bush, S. S., & Zetterberg, P. (2021). Gender Quotas and International Reputation. *American Journal of Political Science*, 65(2), 326-341.
- Caputo, F., Pizzi, S., Ligorio, L., & Leopizzi, R. (2021). Enhancing environmental information transparency through corporate social responsibility reporting regulation. *Business Strategy and the Environment*, 30(8), 3470-3484.
- Carroll, A. B. (1991). The Pyramid of Corporate Social Responsibility: Toward the Moral Management of Organizational Stakeholders. *Business Horizons*, 34(4), 39-48.
- Carroll, A. B. (1999). Corporate Social Responsibility: Evolution of a Definitional Construct. *Business & Society*, 38(3), 268-295.
- Carroll, A. B. (2008). A History of Corporate Social Responsibility: Concepts and Practices. In A. Crane, A. McWilliams, D. Matten, J. Moon, & D. S. Siegel (Eds.) *The Oxford Handbook of Corporate Social Responsibility* (pp. 19-46). Nova Iorque: Oxford University Press.
- Carter, D. A., D'Souza, F., Simkins, B. J., & Simpson W. G. (2010). The Gender and Ethnic Diversity of US Boards and Board Committees and Firm Financial Performance. *Corporate Governance: An International Review*, 18(5), 396-414.
- Chatzopoulou, E., & Kiewiet, A. (2021). Millennials' evaluation of corporate social responsibility: The wants and needs of the largest and most ethical generation. *Journal of Consumer Behavior: An International Research Review*, 20(3), 521-534.

- Chen, X., Sial, M. S., Tran, D. K., Alhaddad, W., Hwang, J., & Thu, P. A. (2020). Are Socially Responsible Companies Really Ethical? The Moderating Role of State-Owned Enterprises: Evidence from China. *Sustainability*, *12*(7), 1-19.
- Choudhury, B. (2015). Gender Diversity on Boards: Beyond Quotas. *European Business Law Review*, *26*(1), 229-243.
- Christensen, H. B., Hail, L., & Leuz, C. (2021). Mandatory CSR and sustainability reporting: economic analysis and literature review. *Review of Accounting Studies*, *26*(3), 1176-1248.
- Cimini, R. (2022). The effect of female presence on corporate boards of directors on the value relevance of accounting amounts: empirical evidence from the European Union. *Journal of International Financial Management & Accounting*, *33*(1), 134-153.
- Cohen, J., Holder-Webb, L., Nath, L., & Wood, D. (2012). Corporate Reporting of Non-Financial Leading Indicators of Economic Performance and Sustainability. *Accounting Horizons*, *26*(1), 65-90.
- Darmadi, S. (2011). Board diversity and firm performance: the Indonesian evidence. *Corporate Ownership and Control Journal*, *8*(1), 1-38.
- Darnall, N., Ji, H., Iwata, K., & Arimura, T. H. (2022). Do ESG reporting guidelines and verifications enhance firms' information disclosure? *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, *29*(5), 1214-1230.
- Dawkins, C. E., & Fraas, J. W. (2011). Erratum to: Beyond Acclamations and Excuses: Environmental Performance, Voluntary Environmental Disclosure and the Role of Visibility. *Journal of Business Ethics*, *99*(3), 383-397.
- Desai, R. (2022). Determinants of corporate carbon disclosure: A step towards sustainability reporting. *Borsa Istanbul Review*, *22*(5), 886-896.
- Dias, A., Rodrigues, L. L., & Craig, R. (2017). Corporate Governance Effects on Social Responsibility Disclosures. *Australasian Accounting, Business and Finance Journal*, *11*(2), 3-22.
- Dienes, D., & Velte, P. (2016). The Impact of Supervisory Board Composition on CSR Reporting. Evidence from the German Two-Tier System. *Sustainability*, *8*(1), 1-20.
- Dilling, P. F. A., & Caykoylu, S. (2019). Determinants of Companies that Disclose High-Quality Integrated Reports. *Sustainability*, *11*(13), 1-31.
- Comissão Europeia (2014). Diretiva 2014/95/UE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 22 de outubro de 2014. Bruxelas: Comissão Europeia.
- Dyduch, J., Krasodomska, J. (2017). Determinants of Corporate Social Responsibility Disclosure: An Empirical Study of Polish Listed Companies. *Sustainability*, *9*(11), 1-24.
- Expósito, A., Sanchis-Llopis, A., & Sanchis-Llopis, J. A. (2021). CEO gender and SMEs innovativeness: evidence for Spanish businesses. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 1-38.
- Ezeani, E., Kwabi, F., Salem, R., Usman, M., Alqatamin, R. M. H., & Kostov, P. (2022). Corporate board and dynamics of capital structure: Evidence from UK, France and Germany. *International Journal of Finance & Economics*, 1-18.

- Fahad, P., & Rahman, P. M. (2020). Impact of corporate governance on CSR disclosure. *International Journal of Disclosure and Governance*, 17(2), 155-167.
- Farida, D. N. (2020). The influence of gender diversity, nationality, and education of the board of directors on CSR in Indonesia Sharia Banking. *Jurnal Ekonomi dan Keuangan Syariah*, 4(2), 260-275.
- Fernando, S., & Lawrence, S. (2014). A theoretical framework for CSR practices: Integrating legitimacy theory, stakeholder theory and institutional theory. *The Journal of Theoretical Accounting*, 10(1), 149-178.
- Frooman, J., & Murrell, A. J. (2005). Stakeholder Influence Strategies: The Roles of Structural and Demographic Determinants. *Business & Society*, 44(1), 3-31.
- Gallego-Álvarez, I., & Pucheta-Martínez, M. C. (2022). Sustainable development through the effect of board diversity and CEO duality on corporate risk: Does the state-owned enterprises matter? *Sustainable Development*, 1-15.
- Gamerschlag, R., Moller, K., & Verbeeten, F. (2011). Determinants of voluntary CSR disclosure: empirical evidence from Germany. *Review of Managerial Science*, 5(2), 233-262.
- García-Sánchez, I. M., Hussain, N., Aibar-Guzmán, C., & Aibar-Guzmán, B. (2022). Assurance of corporate social responsibility reports: Does it reduce decoupling practices? *Business Ethics, the Environment & Responsibility*, 31(1), 118-138.
- García-Sánchez, I. M., Hussain, N., Khan, S. A., & Martínez-Ferrero, J. (2022). Assurance of corporate social responsibility reports: Examining the role of internal and external corporate governance mechanisms. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 29(1), 89-106.
- García-Sánchez, I. M., Minutiello, V., & Tettamanzi, P. (2022). Gender disclosure: The impact of peer behavior and the firm's equality policies. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 29(2), 385-405.
- Gerged, A. M., Beddewela, E., & Cowton, C. J. (2021). Is corporate environmental disclosure associated with firm value? A multicountry study of Gulf Cooperation Council firms. *Business Strategy and the Environment*, 30(1), 185-203.
- Gerner, M. (2019). Assessing and managing sustainability in international perspective: corporate sustainability across cultures – towards a strategic framework implementation approach. *International Journal of Corporate Social Responsibility*, 4(5), 1-34.
- Giannarakis, G. (2014a). The determinants influencing the extent of CSR disclosure. *International Journal of Law and Management*, 56(5), 393-416.
- Giannarakis, G. (2014b). Corporate governance and financial characteristic effects on the extent of corporate social responsibility disclosure. *Social Responsibility Journal*, 10(4), 569-590.
- Gounopoulos, D., Loukopoulos, G., & Loukopoulos, P. (2021). CEO education and the ability to raise capital. *Corporate Governance: An International Review*, 29(1), 67-99.
- Graafland, J., & Noorderhaven, N. (2020). Technological Competition, Innovation Motive and Corporate Social Responsibility: Evidence from Top Managers of European SMEs. *De Economist*, 168(3), 1-22.

- Greenwood, M. J., & Tao, L. (2021). Regulatory monitoring and university financial reporting quality: Agency and resource dependency perspectives. *Financial Accountability & Management*, 37(2), 163-183.
- Grewal, J., & Serafeim, G. (2020). Research on Corporate Sustainability: Review and Directions for Future Research. *Foundations and Trends in Accounting*, 14(2), 73-127.
- Habbash, M. (2016). Corporate governance and corporate social responsibility disclosure: Evidence from Saudi Arabia. *Journal of Economic and Social Development*, 3(1), 87-103.
- Habek, P., & Wolniak, R. (2016). Assessing the quality of corporate social responsibility reports: the case of reporting practices in selected European Union member states. *Quality & Quantity*, 50(1), 399-420.
- Hafsi, T., & Turgut, G. (2013). Boardroom Diversity and its Effect on Social Performance: Conceptualization and Empirical Evidence. *Journal of Business Ethics*, 112(3), 463-479.
- Hamidu, A. A., Haron, H. M., & Amran, A. (2015). Corporate Social Responsibility: A Review on Definitions, Core Characteristics and Theoretical Perspectives. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 6(4), 83-95.
- Han, J., Kim, H. J., & Yu, J. (2016). Empirical study on relationship between corporate social responsibility and financial performance in Korea. *Asian Journal of Sustainability and Social Responsibility*, 1(1), 61-76.
- Handajani, L., Subroto, B., Sutrisno, T., & Saraswati, E. (2014). Does Board Diversity Matter on Corporate Social Disclosure? An Indonesia Evidence. *Journal of Economics and Sustainable Development*, 5(9), 2222-2855.
- Haque, F., & Ntim, C. G. (2022). Do corporate sustainability initiatives improve corporate carbon performance? Evidence from European firms. *Business Strategy and the Environment*, 31(7), 3318-3334.
- Heslin, P. A., & Ochoa, J. D. (2008). Understanding and developing strategic corporate social responsibility. *Organizational Dynamics*, 37(2), 125-144.
- Hillman, A. J., Withers, M. C., & Collins, B. J. (2009). Resource Dependence Theory: A Review. *Journal of Management*, 35(6), 1404-1427.
- Hoang, T. C., Abeysekera, I., & Ma, S. (2018). Board diversity and corporate social disclosure: Evidence from Vietnam. *Journal of Business Ethics*, 151(3), 833-852.
- Horrigan, B. (2007). 21st Century Corporate Social Responsibility Trends – An Emerging Comparative Body of Law and Regulation on Corporate Responsibility, Governance, and Sustainability. *Macquarie Journal of Business Law*, 4(5), 85-122.
- Hummel, K., & Schlick, C. (2016). The relationship between sustainability performance and sustainability disclosure – Reconciling voluntary disclosure theory and legitimacy theory. *Journal of Accounting and Public Policy*, 35(5), 455-476.
- Hyun, E., Yang, D., Jung, H., & Hong, K. (2016). Women on Boards and Corporate Social Responsibility. *Sustainability*, 8(4), 1-26.
- Islam, R., French, E., & Ali, M. (2022). Evaluating board diversity and its importance in the environmental and social performance of organizations. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 29(5), 1134-1145.

- Issa, A., & Fang, H. X. (2019). The impact of board gender diversity on corporate social responsibility in the Arab Gulf states. *Gender in Management: An International Journal*, 34(7), 577-605.
- Issa, A., Zaid, M. A. A., Hanaysha, J. R., & Gull, A. A. (2022). An examination of board diversity and corporate social responsibility disclosure: evidence from banking sector in the Arabian Gulf countries. *International Journal of Accounting & Information Management*, 30(1), 22-46.
- Jiang, L., Cherian, J., Sial, M. S., Wan, P., Filipe, J. A., Mata, M. N., & Chen, X. (2020). The moderating role of CSR in board gender diversity and firm financial performance: empirical evidence from an emerging economy. *Economic Research-Ekonomska Istrazivanja*, 1-20.
- Kahre, M. S., Babania, A., Tive, M., & Mirmehdi, S. M. (2014). An Examination to Effects of Gender Differences on the Corporate Social Responsibility (CSR). *Procedia- Social and Behavioral Sciences*, 109(8), 664-668.
- Kanakriyah, R. (2016). Voluntary Disclosure and Its Effect on the Quality of Accounting Information According to Users' Perspective in Jordan. *American Journal of Business, Economics and Management*, 4(6), 134-146.
- Katmon, N., Mohamad, Z. Z., Norwani, N. M., & Farooque, O. A. (2019). Comprehensive Board Diversity and Quality of Corporate Social Responsibility Disclosure: Evidence from an Emerging Market. *Journal of Business Ethics*, 157(4), 447-481.
- Khan, H. Z. (2010). The effect of corporate governance elements on corporate social responsibility (CSR) reporting: Empirical evidence from private commercial banks of Bangladesh. *International Journal of Law and Management*, 52(2), 82-109.
- Khan, S. J., Kaur, P., Jabeen, F., & Dhir, A. (2021). Green process innovation: Where we are and where we are going. *Business Strategy and the Environment*, 30(7), 3273-3296.
- Khan, I., Khan, I., & Afridi, M. A. (2021). Does Board Diversity Matter for the Quality of CSR Disclosure? Evidence from the Financial Sector of Pakistan. *Revista Brasileira de Gestão de Negócios*, 23(1), 104-126.
- Khan, I., Khan, I., & Senturk, I. (2019). Board diversity and quality of CSR disclosure: evidence from Pakistan. *Corporate Governance*, 19(6), 1187-1203.
- Khan, M., Serafeim, G., & Yoon, A. (2016). Corporate Sustainability: First Evidence on Materiality. *The Accounting Review*, 91(6), 1697-1724.
- Khatib, S. F. A., Abdullah, D. F., Elamer, A. A., & Abueid, R. (2021). Nudging toward diversity in the boardroom: A systematic literature review of board diversity of financial institutions. *Business Strategy and the Environment*, 30(2), 985-1002.
- Kim, D., & Starks, L. T. (2016). Gender Diversity on Corporate Boards: Do Women Contribute Unique Skills? *American Economic Review: Papers & Proceedings*, 106(5), 267-271.
- Kipngetch, T. J. (2020). Ownership Concentration, Board Education Diversity, and Environmental Accounting Disclosure in Kenyan Listed Firms. Moderation Approach. *Journal of Wellbeing Management and Applied Psychology*, 3(1), 1-10.
- Kipngetch, T. J., Bonuke, R., & Tenai, J. (2019). Does Board Education Diversity affect Environmental Accounting Disclosure? Evidence from Listed Firms in Kenya. *Journal of Management*, 2(6), 17-29.

- Kostetckaia, M., & Hametner, M. (2022). How Sustainable Development Goals interlinkages influence European Union countries' progress towards the 2030 Agenda. *Sustainable Management*, 30(5), 916-926.
- Krippendorff, K. (2004). *Content Analysis: An Introduction to Its Methodology*. (2nd edition). California: SAGE Publications.
- Kyaw, K., Treepongkaruna, S., & Jiraporn, P. (2022). Board gender diversity and environmental emissions. *Business Strategy and the Environment*, 31(7), 2871-2881.
- Leszczynska, M. (2018). Mandatory Quotas for Women on Boards of Directors in the European Union: Harmful to or Good for Company Performance? *European Business Organization Law Review*, 19(1), 35-61.
- Li, Z., Xu, S., Chapple, E., & Jia, J. (2019, January). *Corporate Social Responsibility, Board Structure, and Gender Diversity: Evidence from Australia*. Paper presented at the Financial Markets and Corporate Governance Conference, Sydney, Australia.
- Lopatta, K., Kaspereit, T., Tideman, S. A., & Rudolf, A. R. (2022). The moderating role of CEO sustainability reporting style in the relationship between sustainability performance, sustainability reporting, and cost of equity. *Journal of Business Economics*, 92(2), 429-465.
- Lu, J., & Wang, J. (2021). Corporate governance, law, culture, environmental performance and CSR disclosure: A global perspective. *Journal of International Financial Markets, Institutions & Money*, 70(3), 1-20.
- Majeed, S., Aziz, T., & Saleem, S. (2015). The Effect of Corporate Governance Elements on Corporate Social Responsibility (CSR) Disclosure: An Empirical Evidence from Listed Companies at KSE Pakistan. *International Journal of Financial Studies*, 3(4), 530-556.
- Manyaga, F., & Ammar, T. (2020). Linking firm performance with board diversity: A literature review. *Bussecon Review of Finance & Banking*, 2(1), 10-18.
- Marchini, P. L., Tibiletti, V., Mazza, T., & Gabrielli, G. (2022). Gender quotas and the environment: Environmental performance and enforcement. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 29(1), 256-272.
- Mariappanadar, S., Maurer, I., Kramar, R., & Muller-Camen, M. (2022). Is it a sententious claim? An examination of the quality of occupational health, safety and well-being disclosures in global reporting initiative reports across industries and countries. *International Business Review*, 31(2), 1-12.
- Martín, C. J. G., & Herrero, B. (2018). Board of directors: composition and effects on the performance of the firm. *Economic Research-Ekonomska Istrazivanja*, 31(1), 1015-1041.
- Martínez, M. C. V., Rambaud, S. C., & Oller, I. M. P. (2019). Gender policies on board of directors and sustainable development. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 26(6), 1539-1553.
- Maury, B. (2022). Strategic CSR and firm performance: The role of prospector and growth strategies. *Journal of Economics and Business*, 118(6), 1-16.
- Menichini, T., & Rosati, F. (2014) A fuzzy approach to improve CSR reporting: an application to the Global Reporting Initiative indicators. *Procedia- Social and Behavioral Sciences*, 109, 355-359.

- Michaels, A., & Gruning, M. (2018). The impact of corporate identity on corporate social responsibility disclosure. *International Journal of Corporate Social Responsibility*, 3(3), 1-13.
- Michelon, G., Pilonato, S., & Ricceri, F. (2015). CSR reporting practices and the quality of disclosure: An empirical analysis. *Critical Perspectives on Accounting*, 33(1), 59-78.
- Miniaoui, Z., Chibani, F., & Hussainey, K. (2022). Corporate Governance and CSR Disclosure: International Evidence for the Period 2006-2016. *Journal of Risk and Financial Management*, 15(9), 1-22.
- Mohammad, W. M. W., & Wasiuzzaman, S. (2021). Environmental, Social and Governance (ESG) disclosure, competitive advantage and performance of firms in Malaysia. *Cleaner Environmental Systems*, 2(2), 1-11.
- Mukherjee, T., & Sen, S. S. (2022). Impact of CEO attributes on corporate reputation, financial performance, and corporate sustainable growth: evidence from India. *Financial Innovation*, 8(40), 1-50.
- Muttakin, M. B., Khan, A., & Subramaniam, N. (2015). Firm characteristics, board diversity and corporate social responsibility: Evidence from Bangladesh. *Pacific Accounting Review*, 27(3), 353-372.
- Nadeem, M. (2019). Does board gender diversity influence voluntary disclosure of intellectual capital in initial public offering prospectuses? *Corporate Governance An International Review*, 28(3), 100-118.
- Naseem, M., Riaz, S., Rehman, R. U., Ikram, A., & Malik, F. (2017). Impact of Board Characteristics on Corporate Social Responsibility Disclosure. *The Journal of Applied Business Research*, 33(4), 801-810.
- Navaretti, G. B., Castellani, D., & Pieri, F. (2022). CEO age, shareholder monitoring, and the organic growth of European firms. *Small Business Economics*, 59(1), 361-382.
- Nazari, J. A., Hrazdil, K., & Mahmoudian, F. (2017). Assessing social and environmental performance through narrative complexity in CSR reports. *Journal of Contemporary Accounting and Economics*, 13(2), 166-178.
- Neter, J., Wasserman, W., & Kutner, M. H. (1983). *Applied Linear Regression Models* (1sted.). USA: Richard D. Irwin, Inc.
- Nguyen, N. T. T., Nguyen, N. P., & Hoai, T. T. (2021). Ethical leadership, corporate social responsibility, firm reputation, and firm performance: A serial mediation model. *Heliyon*, 7(4), 1-9.
- Nguyen, T. L. H., Tran, N. M., & Vu, M. C. (2021). The influence of board characteristics and state holding on corporate social responsibility disclosure, evidence from Vietnamese listed firms. *Business: Theory and Practice*, 22(1), 190-201.
- Nour, A. I., Sharabati, A. A., & Hammad, K. M. (2020). Corporate Governance and Corporate Social Responsibility Disclosure. *International Journal of Sustainable Entrepreneurship and Corporate Social Responsibility*, 5(1), 20-41.
- Nwude, E. C., & Nwude, C. A. (2021). Board Structure and Corporate Social Responsibility: Evidence from Developing Economy. *SAGE Open*, 11(1), 1-12.
- Onder, S., & Baimurzin, R. (2020). Effect of Corporate Governance on Sustainability Disclosures: Evidence from Turkey. *Indonesian Journal of Sustainability Accounting and Management*, 4(1), 93-102.

- Osei, A. A., Yusheng, K., Caesar, E. A., Kisiwaa, A. T., & Shaibu, A. (2019). Impact of Board Characteristics on Corporate Social Responsibility Disclosure in Ghana. *International Journal of Sciences: Basic and Applied Research*, 46(1), 104-116.
- Pasko, O., Chen, F., Proskurina, N., Mao, R., Gryn, V., & Pushkar, I. (2021). Are corporate social responsibility active firms less involved in earnings management? Empirical evidence from China. *Business: Theory and Practice*, 22(2), 504-516.
- Peña-Martel, D., Pérez-Alemán, J., & Santana-Martín, D. J. (2022). Media visibility and board gender diversity. *Business Ethics, the Environment & Responsibility*, 31(1), 192-208.
- Pizzi, S., Baldo, M. D., Caputo, F., & Venturelli, A. (2022). Voluntary disclosure of Sustainable Development Goals in mandatory non-financial reports: The moderating role of cultural dimension. *Journal of International Financial Management & Accounting*, 33(1), 83-106.
- Popa, R. A. (2015). The Corporate Social Responsibility Practices in The Context of Sustainable Development. The case of Romania. *Procedia Economics and Finance*, 23, 1279-1285.
- Post, C., Rahman, N., & Rubow, E. (2011). Green Governance: Boards of Directors' Composition and Environmental Corporate Social Responsibility. *Business & Society*, 50(1), 189-223.
- Pucheta-Martínez, M. C., & Gallego-Álvarez, I. (2019). An international approach of the relationship between board attributes and the disclosure of corporate social responsibility issues. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 26(3), 612-627.
- Purnomo, D. W., & Rizki, A. (2020). Board Diversity and Corporate Social Responsibility Disclosure in the Property, Real Estate and Construction Sectors. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 13(4), 727-744.
- Qa'dan, M. B. A., & Suwaidan, M. S. (2019). Board composition, ownership structure and corporate social responsibility disclosure: the case of Jordan. *Social Responsibility Journal*, 15(1), 28-46.
- Quivy, R., & Campenhoudt, L. (1998). *Manual de Investigação em Ciências Sociais*. (2ª Edição). Lisboa: Gradiva.
- Rank, S., & Contreras, F. (2021). Do Millennials pay attention to Corporate Social Responsibility in comparison to previous generations? Are they motivated to lead in times of transformation? A qualitative review of generations, CSR and work motivation. *International Journal of Corporate Social Responsibility*, 6(4), 1-13.
- Refinitiv. (2021). *Environmental, Social and Governance (ESG) Scores From Refinitiv*. Retrieved from <https://www.refinitiv.com/en/sustainable-finance/esg-scores#>
- Reis, F. L. (2018). *Investigação Científica e Trabalhos Académicos – Guia Prático*. (1ª edição). Lisboa: Sílabo.
- Roberts, R. W. (1992). Determinants of corporate social responsibility disclosure: An application of stakeholder theory. *Accounting Organizations and Society*, 17(6), 595-612.
- Robson, C., & McCartan, K. (2016). *Real World Research*. (4th Edition). New York: Wiley.

- Ruigrok, W., Peck, S., & Tacheva, S. (2007). Nationality and Gender Diversity on Swiss Corporate Boards. *Corporate Governance: An International Review*, 15(4), 546-557.
- Saidu, S. (2019). CEO characteristics and firm performance: focus on origin, education and ownership. *Journal of Global Entrepreneurship Research*, 9(29), 1-15.
- Schmid, S., & Roedder, F. (2022). Much ado about diversity? The perpetuation of old elites on corporate boards. *Managerial and Decision Economics*, 43(8), 3263-3285.
- Setiawan, D., Brahmana, R. K., Asrihapsari, A., & Maisaroh, S. (2021). Does a Foreign Board Improve Corporate Social Responsibility? *Sustainability*, 13(20), 1-17.
- Singh, K., & Misra, M. (2021). Linking Corporate Social Responsibility (CSR) and Organizational Performance: the moderating effect of corporate reputation. *European Research on Management and Business Economics*, 27(1), 1-10.
- Songini, L., Pistoni, A., Tettamanzi, P., Fratini, F., & Minutiello, V. (2021). Integrated reporting quality and BoD characteristics: an empirical analysis. *Journal of Management and Governance*, 26(2), 579-620.
- Spence, M. (1973). Job Market Signaling. *Quarterly Journal of Economics*, 87(3), 355-374.
- Suchman, M. C. (1995). Managing Legitimacy: Strategic and Institutional Approaches. *Academy of Management Review*, 20(3), 571-610.
- Sun, Y., Xu, C., Li, H., & Cao, Y. (2022). What drives the innovation in corporate social responsibility (CSR) disclosures? An integrated reporting perspective from China. *Journal of Innovation & Knowledge*, 7(4), 1-12.
- Taj, S. A. (2016). Application of signaling theory in management research: Addressing major gaps in theory. *European Management Journal*, 34(4), 338-348.
- Tamvada, M. (2020). Corporate social responsibility and accountability: a new theoretical foundation for regulating CSR. *International Journal of Corporate Social Responsibility*, 5(2), 1-14.
- Tarus, D. K., & Aime, F. (2014). Board demographic diversity, firm performance and strategic change: A test of moderation. *Management Research Review*, 37(12), 1110-1136.
- Tilt, C. A. (2016). Corporate social responsibility research: the importance of context. *International Journal of Corporate Social Responsibility*, 1(2), 1-9.
- Tonye, O., & Dennis, A. P. (2019). Theoretical perceptions of corporate social responsibility: A critical review. *European Journal of Accounting, Auditing and Finance Research*, 7(10), 48-58.
- Urquhart, A., & Zhang, H. (2022). PhD CEOs and firm performance. *European Financial Management*, 28(2), 433-481.
- Velte, P. (2021). Archival research on integrated reporting: a systematic review of main drivers and the impact of integrated reporting on firm value. *Journal of Management and Governance*, 26(3), 997-1061.
- Velte, P. (2021). Meta-analyses on Corporate Social Responsibility (CSR): a literature review. *Management Review Quarterly*, 72(3), 627-675.
- Velte, P. (2022). Does sustainable corporate governance have an impact on materiality disclosure quality in integrated reporting? International evidence. *Sustainable Development*, 1-16.

- Vu, K. A., & Buranatrakul, T. (2018). Corporate Social Responsibility Disclosure in Vietnam: A Longitudinal Study. *DLSU Business & Economics Review*, 27(2), 147-165.
- Wang, M. C. (2017). The Relationship between Firm Characteristics and the Disclosure of Sustainability Reporting. *Sustainability*, 9(4), 1-14.
- WCED (1987). Our common future. In World commission on environment and development. Oxford, UK: Oxford University Press. Retrieved from <https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/5987our-common-future.pdf>
- Wojtkiewicz, R. A. (2017). Control Modeling. *Elementary Regression Modeling: A Discrete Approach*. (pp. 53-77). Nova Iorque: SAGE Publications.
- Wuttichindanon, S. (2017). Corporate social responsibility disclosure – choices of report and its determinants: Empirical evidence from firms listed on the Stock Exchange of Thailand. *Kasetsart Journal of Social Sciences*, 38(2), 156-162.
- Yaseen, H., Al-Amarneh, A., & Iskandrani, M. (2018). Board Diversity and Social Responsibility: The Case of Jordanian Commercial Banks. *Corporate Ownership & Control*, 15(2), 139-147.
- Yu, J. J., & Madison, G. (2021). Gender quotas and company financial performance: A systematic review. *Economic Affairs*, 41(3), 377-390.
- Zaid, M. A. A., Wang, M., & Abuhijleh, S. T. F. (2019). The effect of corporate governance practices on corporate social responsibility disclosure: Evidence from Palestine. *Journal of Global Responsibility*, 10(2), 134-160.
- Zhou, G., Liu, L., & Luo, S. (2022). Sustainable development, ESG performance and company market value: Mediating effect of financial performance. *Business Strategy and the Environment*, 31(7), 3371-3387.

Apêndice A

Organização	País	Índice	Setor de Atividade (ICB)
Acciona SA	Espanha	IBEX 35	Construction and Materials
Acerinox SA	Espanha	IBEX 35	Industrial Metals and Mining
Ackermans & Van Haaren NV	Bélgica	BEL 20	Investment Banking and Brokerage Services
ACS Actividades de Construccion y Servicios SA	Espanha	IBEX 35	Construction and Materials
Aedifica NV	Bélgica	BEL 20	Real Estate Investment Trusts
Aena	Espanha	IBEX 35	Industrial Transportation
Air Liquide	França	CAC 40	Chemicals
Airbus SE	França	CAC 40	Aerospace and Defense
Ageas SA	Bélgica	BEL 20	Life Insurance
Alstom	França	CAC 40	Electronic and Electrical Equipment
Altri SGPS SA	Portugal	PSI	Industrial Materials
Amadeus	Espanha	IBEX 35	Software & Computer Services
Anheuser Busch Inbev SA	Bélgica	BEL 20	Beverages
Aperam SA	Bélgica	BEL 20	Industrial Metals and Mining
ArcelorMittal	Espanha	IBEX 35	Industrial Metals and Mining
Argenx SE	Bélgica	BEL 20	Pharmaceuticals and Biotechnology
Axa	França	CAC 40	Non-life Insurance
Banco de Sabadell	Espanha	IBEX 35	Banks
Bankinter	Espanha	IBEX 35	Banks
BBVA Banco Bilbao Vizcaya Argentaria SA	Espanha	IBEX 35	Banks
BCP	Portugal	PSI	Banks
BNP Paribas	França	CAC 40	Banks
Bouygues	França	CAC 40	Construction and Materials
Caixabank SA	Espanha	IBEX 35	Banks
Capgemini	França	CAC 40	Software & Computer Services
Carrefour	França	CAC 40	Personal Care, Drug and Grocery Stores
Cellnex Telecom SA	Espanha	IBEX 35	Telecommunications Service Providers
Cofinimmo SA	Bélgica	BEL 20	Real Estate Investment Trusts
Compagnie de Saint Gobain SA	França	CAC 40	Construction and Materials

Compagnie Generale des Etablissements Michelin SCA	França	CAC 40	Automobiles and Parts
Corporacion Acciona Energias Renovables, SA	Espanha	IBEX 35	Electricity
Corticeira Amorim	Portugal	PSI	General Industrials
Credit Agricole	França	CAC 40	Banks
CTT Correios de Portugal	Portugal	PSI	Industrial Transportation
Danone	França	CAC 40	Food Producers
Dassault Systemes	França	CAC 40	Software & Computer Services
D'Ieteren Group NV	Bélgica	BEL 20	Automobiles and Parts
EDP Renováveis	Portugal	PSI	Electricity
Elia Group SA	Bélgica	BEL 20	Electricity
Enagas	Espanha	IBEX 35	Oil, Gas and Coal
Endesa	Espanha	IBEX 35	Electricity
Energias de Portugal	Portugal	PSI	Electricity
Engie	França	CAC 40	Gas, Water and Multi-utilities
EssilorLuxottica	França	CAC 40	Medical Equipment and Services
Etablissementen Franz Colruyt NV	Bélgica	BEL 20	Personal Care, Drug and Grocery Stores
Eurofins Scientific SE	França	CAC 40	Medical Equipment and Services
Ferrovial SA	Espanha	IBEX 35	Construction and Materials
Fluidra, SA	Espanha	IBEX 35	Construction and Materials
Galapagos NV	Bélgica	BEL 20	Pharmaceuticals and Biotechnology
GALP Energia SGPS SA	Portugal	PSI	Oil, Gas and Coal
Greenvolt Energias Renováveis, SA	Portugal	PSI	Electricity
Grifols SA	Espanha	IBEX 35	Pharmaceuticals and Biotechnology
Groupe Bruxelles Lambert NV	Bélgica	BEL 20	Investment Banking and Brokerage Services
Hermes International	França	CAC 40	Personal Goods
Iberdrola SA	Espanha	IBEX 35	Electricity
Indra Sistemas SA	Espanha	IBEX 35	Software & Computer Services
Industria de Diseno Textil SA	Espanha	IBEX 35	Retailers
Inmobiliaria Colonial SOCIMI SA	Espanha	IBEX 35	Real Estate Investment Trusts
International Consolidated Airlines Group SA	Espanha	IBEX 35	Travel and Leisure
Jerónimo Martins	Portugal	PSI	Personal Care, Drug and Grocery Stores
KBC Group NV	Bélgica	BEL 20	Banks
Kering SA	França	CAC 40	Personal Goods
L'Oreal SA	França	CAC 40	Personal Goods

Laboratorios Farmaceuticos ROVI, SA	Espanha	IBEX 35	Pharmaceuticals and Biotechnology
Legrand SA	França	CAC 40	Electronic and Electrical Equipment
Louis Vuitton	França	CAC 40	Personal Goods
Mapfre	Espanha	IBEX 35	Non-life Insurance
Melia Hotels International, SA	Espanha	IBEX 35	Travel and Leisure
Merlin Properties SOCIMI SA	Espanha	IBEX 35	Real Estate Investment Trusts
Mota-Engil	Portugal	PSI	Construction and Materials
Naturgy Energy	Espanha	IBEX 35	Gas, Water and Multi-utilities
NOS SGPS, SA	Portugal	PSI	Telecommunications Service Providers
Orange	França	CAC 40	Telecommunications Service Providers
Pernod Ricard	França	CAC 40	Beverages
Pharma Mar	Espanha	IBEX 35	Pharmaceuticals and Biotechnology
Proximus NV	Bélgica	BEL 20	Telecommunications Service Providers
Publicis Groupe SA	França	CAC 40	Media
Red Electrica Corporacion SA	Espanha	IBEX 35	Electricity
Ren Redes Energéticas Nacionais SGPS SA	Portugal	PSI	Electricity
Renault	França	CAC 40	Automobiles and Parts
Repsol	Espanha	IBEX 35	Oil, Gas and Coal
Sacyr SA	Espanha	IBEX 35	Construction and Materials
Safran	França	CAC 40	Aerospace and Defense
Sanofi	França	CAC 40	Pharmaceuticals and Biotechnology
Santander	Espanha	IBEX 35	Banks
Schneider Electric SE	França	CAC 40	Electronic and Electrical Equipment
Siemens Gamesa Renewable Energy SA	Espanha	IBEX 35	Alternative Energy
Societe Generale SA	França	CAC 40	Banks
Sofina SA	Bélgica	BEL 20	Investment Banking and Brokerage Services
Solaria Energia y Medio Ambiente	Espanha	IBEX 35	Electricity
Solvay SA	Bélgica	BEL 20	Chemicals
Sonae	Portugal	PSI	Personal Care, Drug and Grocery Stores
Stellantis NV	França	CAC 40	Automobiles and Parts
STMicroelectronics NV	França	CAC 40	Technology Hardware & Equipment
Telefonica	Espanha	IBEX 35	Telecommunications Service Providers

Teleperformance	França	CAC 40	Industrial Support Services
Thales	França	CAC 40	Aerospace and Defense
The Navigator Company	Portugal	PSI	Industrial Materials
TotalEnergies SE	França	CAC 40	Oil, Gas and Coal
UCB SA	Bélgica	BEL 20	Pharmaceuticals and Biotechnology
Umicore, SA	Bélgica	BEL 20	Specialty Chemicals
Veolia Environnement	França	CAC 40	Gas, Water and Multi-utilities
VGP NV	Bélgica	BEL 20	Real Estate Investment and Services Development
Vinci	França	CAC 40	Construction and Materials
Vivendi SE	França	CAC 40	Media
Warehouses de Pauw NV	Bélgica	BEL 20	Real Estate Investment Trusts
WFD Unibail Rodamco	Holanda	CAC 40	Real Estate Investment Trusts
Worldline, SA	França	CAC 40	Industrial Support Services

Apêndice B

Organização	País	Índice	Setor de Atividade (ICB)
Ackermans & Van Haaren NV	Bélgica	BEL 20	Investment Banking and Brokerage Services
Aedifica NV	Bélgica	BEL 20	Real Estate Investment Trusts
Air Liquide	França	CAC 40	Chemicals
Airbus SE	França	CAC 40	Aerospace and Defense
ACS Actividades de Construcción y Servicios SA	Espanha	IBEX 35	Construction and Materials
Alstom	França	CAC 40	Electronic and Electrical Equipment
Altri SGPS SA	Portugal	PSI	Industrial Materials
Amadeus	Espanha	IBEX 35	Software & Computer Services
Aperam SA	Bélgica	BEL 20	Industrial Metals and Mining
ArcelorMittal	Espanha	IBEX 35	Industrial Metals and Mining
Axa	França	CAC 40	Non-life Insurance
BCP	Portugal	PSI	Banks
BNP Paribas	França	CAC 40	Banks
Bouygues	França	CAC 40	Construction and Materials
Capgemini	França	CAC 40	Software & Computer Services
Carrefour	França	CAC 40	Personal Care, Drug and Grocery Stores
Cofinimmo SA	Bélgica	BEL 20	Real Estate Investment Trusts
Compagnie de Saint Gobain SA	França	CAC 40	Construction and Materials
Compagnie Generale des Etablissements Michelin SCA	França	CAC 40	Automobiles and Parts
Corticeira Amorim	Portugal	PSI	General Industrials
CTT Correios de Portugal	Portugal	PSI	Industrial Transportation
Danone	França	CAC 40	Food Producers
Dassault Systemes	França	CAC 40	Software & Computer Services
D'Ieteren Group NV	Bélgica	BEL 20	Automobiles and Parts
EDP Renováveis	Portugal	PSI	Electricity
Energias de Portugal	Portugal	PSI	Electricity
Engie	França	CAC 40	Gas, Water and Multi-utilities
EssilorLuxottica	França	CAC 40	Medical Equipment and Services
Galapagos NV	Bélgica	BEL 20	Pharmaceuticals and Biotechnology
GALP Energia SGPS SA	Portugal	PSI	Oil, Gas and Coal
Groupe Bruxelles Lambert NV	Bélgica	BEL 20	Investment Banking and Brokerage Services

Hermes International	França	CAC 40	Personal Goods
Industria de Diseno Textil SA	Espanha	IBEX 35	Retailers
International Consolidated Airlines Group SA	Espanha	IBEX 35	Travel and Leisure
Jerónimo Martins	Portugal	PSI	Personal Care, Drug and Grocery Stores
KBC Group NV	Bélgica	BEL 20	Banks
Kering SA	França	CAC 40	Personal Goods
L'Oreal SA	França	CAC 40	Personal Goods
Legrand SA	França	CAC 40	Electronic and Electrical Equipment
Louis Vuitton	França	CAC 40	Personal Goods
Naturgy Energy	Espanha	IBEX 35	Gas, Water and Multi-utilities
Orange	França	CAC 40	Telecommunications Service Providers
Pernod Ricard	França	CAC 40	Beverages
Pharma Mar	Espanha	IBEX 35	Pharmaceuticals and Biotechnology
Proximus NV	Bélgica	BEL 20	Telecommunications Service Providers
Publicis Groupe SA	França	CAC 40	Media
Red Electrica Corporacion SA	Espanha	IBEX 35	Electricity
Ren Redes Energéticas Nacionais SGPS SA	Portugal	PSI	Electricity
Renault	França	CAC 40	Automobiles and Parts
Repsol	Espanha	IBEX 35	Oil, Gas and Coal
Safran	França	CAC 40	Aerospace and Defense
Sanofi	França	CAC 40	Pharmaceuticals and Biotechnology
Santander	Espanha	IBEX 35	Banks
Schneider Electric SE	França	CAC 40	Electronic and Electrical Equipment
Societe Generale SA	França	CAC 40	Banks
Solvay SA	Bélgica	BEL 20	Chemicals
Sonae	Portugal	PSI	Personal Care, Drug and Grocery Stores
Stellantis NV	França	CAC 40	Automobiles and Parts
Telefonica	Espanha	IBEX 35	Telecommunications Service Providers
Teleperformance	França	CAC 40	Industrial Support Services
The Navigator Company	Portugal	PSI	Industrial Materials
TotalEnergies SE	França	CAC 40	Oil, Gas and Coal
UCB SA	Bélgica	BEL 20	Pharmaceuticals and Biotechnology
Umicore, SA	Bélgica	BEL 20	Specialty Chemicals
Veolia Environnement	França	CAC 40	Gas, Water and Multi-utilities

Vinci	França	CAC 40	Construction and Materials
Vivendi SE	França	CAC 40	Media
Warehouses de Pauw NV	Bélgica	BEL 20	Real Estate Investment Trusts
WFD Unibail Rodamco	Holanda	CAC 40	Real Estate Investment Trusts
Worldline, SA	França	CAC 40	Industrial Support Services