



A responsabilidade social corporativa das maiores empresas brasileiras sob a ótica dos seus empregados e contingências trabalhistas

VANESSA CLARO LOPES

vanclarolopes@hotmail.com

UFF

Carlos Francisco Simões Gomes

cfsg1@bol.com.br

UFF

Resumo: Dada a crescente preocupação das empresas em assegurar maior visibilidade para suas ações associadas à responsabilidade social, o artigo estabelece um exame sobre a efetividade das práticas de Responsabilidade Social Corporativa (RSC) no âmbito trabalhista, de forma a verificar sob a ótica dos empregados, e não mais das empresas, o funcionamento ou não das práticas sociais implementadas por estas nos últimos seis anos. Considerando que os dois principais pontos de partida para o cumprimento da RSC é o atingimento do lucro e o seguimento da lei, o estudo propõe uma análise sobre os resultados econômicos e contingenciais trabalhistas das maiores companhias listadas na bolsa de valores brasileira (B3), utilizando-se de dados divulgados pelas empresas para outro fim que não a propaganda de suas ações sociais, assegurando assim maior independência e transparência para a base de análise. Os resultados da pesquisa demonstram que as empresas brasileiras ainda estão longe de alcançar resultados práticos na esfera trabalhista para uma equilibrada RSC, a qual fica consideravelmente abalada diante da crescente curva de 137,7% no saldo de passivos trabalhistas ao longo dos últimos seis anos, na contramão de lucros e receitas que também cresceram no mesmo período apesar da crise política e econômica em que o país se encontra. As métricas utilizadas neste artigo asseguraram a seleção amostral de um grupo de empresas cuja receita líquida representa 32% do PIB Brasil em 2018 e cujo valor de mercado abrange 87% de todas as empresas listadas na bolsa brasileira em maio de 2019. O estudo utiliza como referência dados públicos, normatizados, padronizados e auditados das maiores empresas citadas pelo índice IBRx da B3, e nos leva a uma reflexão sobre a consistência entre o que as companhias

divulgam ao mercado por meio de seus relatórios voluntários de responsabilidade social e de fato como seus stakeholders a avaliam.

Palavras Chave: SUSTENTABILIDADE - STAKEHOLDERS - AÇÕES TRABALHISTAS - DEMONSTRAÇÕES FINANC - CONTINGÊNCIAS

1. INTRODUÇÃO

Nos últimos 70 anos muito se tem debatido acerca da relação entre empresa e sociedade, ou do papel da empresa “na” sociedade¹. A partir da década de 1950 houve um despertar da “consciência coletiva”² acerca de quais obrigações uma empresa deveria ter para com a sociedade (CARROLL, 2016). O debate atravessou as décadas até se moldar a ideia de que – em apertada síntese – as corporações deveriam cumprir alguns compromissos sociais considerados “mandatórios e inegociáveis” para, somente então, envidar esforços para o cumprimento de ações sociais “esperadas” ou “desejáveis” (BÉNABOU e TIROLE, 2009).

Convencionou-se chamar esta estrutura conceitual de Responsabilidade Social Corporativa (RSC) e os diferentes agentes envolvidos de *stakeholders*³ (CARROLL, 2016).

Neste contexto, os dois pontos de partida para o cumprimento da RSC são a “lucratividade”, fundamento básico para a existência e continuidade operacional da empresa, e a “observância da lei”.

Segundo Carroll (2016), somente após o cumprimento equilibrado de premissas básicas como “atingimento de lucro econômico”⁴ e “cumprimento das leis sociais”, exigidas no ambiente em que as empresas estão inseridas, é que as companhias estariam prontas para se dedicar a uma série de iniciativas internas voluntárias, as quais, apesar de não serem obrigatórias no sentido da Lei, compõem códigos de conduta esperados pelos *stakeholders*.

Armstrong e Green (2013) propõem uma análise por outro ângulo. Propõem analisar a RSC de uma empresa não só pelos atos praticados (o que incluiria ações “voluntárias” não obrigatórias de uma organização em prol de seus agentes sociais), mas também através das suas falhas e omissões. O descumprimento de regras, normas e leis comporia a Irresponsabilidade Social Corporativa (ISC), que é o somatório das atitudes prejudiciais das companhias.

Especificamente na esfera trabalhista, descumprimentos e atos negligentes vis-à-vis as normas do trabalho, levam a conflitos entre empresa e *stakeholders* – neste caso os funcionários. Usualmente as partes encontram uma composição amigável para seus conflitos, o que consiste na submissão espontânea de uma parte aos interesses do outro, tendo por orientação as normas aplicáveis.

Ocorre que, às vezes, não chegam a uma composição amigável dos interesses contrapostos e, diante da resistência de uma parte à pretensão de outra parte, o Estado é chamado a interferir e resolver o *litígio* (SANTOS, 2007).

¹ Pode-se citar como um marco relevante inicial da discussão o livro publicado em 1953 por Howard Bowen - *Social Responsibilities of the Businessman*.

² Carrol 2016 - *Carroll's pyramid of CSR: taking another look*. International Journal of Corporate Social Responsibility, 2016

³ *Stakeholders*: indivíduo ou grupo que possa afetar os objetivos organizacionais ou que é afetado pelo processo de busca destes objetivos (Freeman, 2007). Os termos *stakeholders* (em inglês), partes interessadas e agentes sociais serão empregados neste trabalho como sinônimos. Na própria definição utilizada por Carroll (1991), *stakeholder* pode ser descrito como pessoas ou grupos que possuem alguma forma de relação direta ou indireta com a empresa.

⁴ Objetivo este previsto expressamente em lei no Brasil – e.g. Lei 6.404/76.

Este litígio entre empresa e funcionário se corporifica mediante os processos judiciais trabalhistas, foco do presente estudo. São a materialização da insatisfação dos empregados frente à determinada conduta da empresa, que nada mais é senão a RSC dela esperada.

Tais negligências evidenciam que, mesmo para temas de RSC, é necessário que uma ordenação das prioridades seja estabelecida dentro da tomada de decisões da organização, visto não ser possível resolver e cuidar de todos os riscos simultaneamente (LOPES V. 2017). Ou seja, invariavelmente haverá contendas de natureza trabalhista.

Diante desta celeuma, cada sociedade desenvolveu seu próprio conjunto de regras trabalhistas, o qual deve ser seguido pelas organizações e funcionários. Independentemente das diferenças entre culturas e valores coletivos, este estudo tem por objeto verificar se as grandes corporações no Brasil vêm evoluindo no quesito RSC sob a ótica dos empregados, através da análise dos processos judiciais ajuizados contra tais corporações ao longo dos seis últimos anos.

Este trabalho não pretende julgar ou avaliar o mérito – mediante o uso de análises qualitativas - das partes envolvidas em uma discussão judicial trabalhista. Tampouco é escopo deste estudo avaliar o conteúdo das leis trabalhistas brasileiras. Para embasar as análises e conclusões, a pesquisa teve abordagem quantitativa e buscou evidências numéricas e estatísticas em documentos oficiais das companhias. Note-se que estes são públicos e disponíveis a qualquer pessoa e são auditados por empresas independentes.

Os resultados obtidos sinalizam uma surpreendente inefetividade dos inúmeros investimentos sociais e pesquisas de satisfação de clima organizacional divulgados pelas empresas brasileiras, colocando o Brasil em um patamar desalentador no que se refere ao cumprimento da RSC para com seus trabalhadores. Ano após ano estes formalizam reclamações judiciais que - entre 2013 e 2018 - custaram às empresas R\$ 136 bilhões, ou seja, 18% do lucro líquido apresentado no mesmo período.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Em que pese ainda subsistirem diversos debates sobre a conceituação, avaliação e consequências da chamada RSC (ENGLE, 2007 e DAHLSTRUD, 2008), tais indefinições não têm sido entrave para as múltiplas mudanças recentes nas regras aplicáveis ao tema e à percepção dos *stakeholders*, bem como ao aumento da popularidade do tema e ampla adoção de práticas de RSC (muito alardeadas) por empresas em velocidade superior à capacidade de estudos acadêmicos destrincharem seus efeitos (ALBUQUERQUE, KOSKINEN E ZHANG, 2017). Algumas destas alterações tornaram a conduta ética das empresas algo exigido e não mais uma mera expectativa (BÉNABOU E TIROLE, 2009). Como exemplo, diversas regras criadas no âmbito dos mercados de capitais, tais como os regulamentos dos segmentos especiais de listagem da bolsa de valores brasileira (B3), transformaram em obrigatórias determinadas práticas tidas como sendo de boa governança (TAVARES E PENEDO, 2018) ⁵.

⁵ O tema vem despertando também grande interesse nas corporações não apenas pelo lado social, mas sua correlação com vantagens competitivas (SIEGEL e VITALINO, 2007), valor de firma (CHENG *et al.*, 2013) e performance operacional e financeira (EDMANS, 2011).

No que tange às leis trabalhistas, em 2017 o Brasil aprovou novas regras para nortear a relação entre empregadores e empregados ⁶, na tentativa de (re)equilibrar a proteção de direitos trabalhistas com a possibilidade de um maior dinamismo econômico para as empresas.

Para além dos debates da estrutura conceitual, parece haver um consenso entre os diferentes estudos quanto ao significativo desafio na arena de RSC de mensuração dos seus impactos para os *stakeholders* e a avaliação da *performance* das empresas no cumprimento das expectativas que aqueles têm desta última.

Exemplo desta dificuldade é o fato de as empresas terem o desafio de conciliar o seu objetivo de buscar lucratividade com o zelo pelas relações com seus trabalhadores, o que feito preventivamente demanda investimentos financeiros expressivos (o que tende a impactar a lucratividade). O desbalanceamento desta equação pode se materializar em reclamações judiciais movidas contra a empresa. Quando recorrentes sinalizam uma tendência comportamental da organização e que também afeta o lucro das empresas. Assim, também há um segundo *trade off* a ser encarado entre dispêndio financeiro para prevenção de conflitos trabalhistas ou correr o risco financeiro do custo para remediação de tais conflitos através de pagamentos em processos trabalhista.

A incapacidade de empresa e *stakeholder* “empregado” resolverem amigavelmente suas diferenças resultam em reclamações judiciais trabalhistas, cujo julgamento pela Justiça do Trabalho também será uma avaliação imparcial da RSC da empresa pelo órgão julgador.

Processos trabalhistas têm um reflexo contábil para as empresas, pois os valores envolvidos devem estar refletidos em suas Demonstrações Financeiras (DFs)⁷. No momento em que a companhia toma ciência de que contra ela foi iniciado um processo judicial trabalhista, no qual existe considerável chance de perda, o valor correspondente a um passivo deve ser registrado nas suas demonstrações contábeis.

Eis que surge uma métrica relevante para mensuração do cumprimento de RSC. Através das informações contidas nas DFs das companhias brasileiras, que aderiram aos padrões internacionais do IFRS, é possível avaliar a efetividade das práticas de RSC de uma companhia no cumprimento de suas obrigações econômicas e legais, de forma clara e objetiva (LOPES, 2017). A relevância é dada, uma vez que, segundo Carroll (2016), essas suas responsabilidades são as premissas da pirâmide de RSC em seu estado mais abrangente.

Conforme veremos em mais detalhes neste estudo, a vantagem comparativa de se utilizar as DFs para observarmos a qualidade das práticas de RSC das companhias e, consequentemente, a efetividade de seus resultados, são as características morfológicas das informações financeiras das companhias, pois são (1) públicas e, portanto, prontamente disponíveis gratuitamente sem dependerem de investimentos ou submissão voluntária por parte das empresas; (2) de divulgação obrigatória, ampliando o universo possível de empresas a serem analisadas; (3) métricas padronizadas dentro de um arcabouço técnico e regulatório

⁶ Reforma Trabalhista de 2017: A Lei 13.467/2017, sancionada em julho de 2017 e que entrou em vigor em 11 de novembro de 2017, trazendo mudanças na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

⁷ Conforme IFRS - *International Financial Reporting Standards*, até que se encerre uma contingência judicial contra a companhia o processo deve ter seu risco de perda classificado, devendo afetar o lucro da companhia quando essa classificação for “provável”. No caso das demais causas, com a revisão de assessores jurídicos externos e auditores independentes, se o risco de perda for “possível” seus saldos devem ser textualmente informados nas DFs, Para as causas avaliadas com risco de perda remoto não há exigência de divulgação nas DFs

próprio, permitindo comparabilidade entre as diferentes empresas e, inclusive, empresas de diferentes portes, setores e diferentes países; (4) auditadas por terceiros qualificados e independentes das empresas, sujeitos a regras de imparcialidade e qualificados para assegurar a qualidade de tais informações; e (5) disponíveis para diferentes prazos e datas-bases (CLARO LOPES, 2017).

Outras formas tradicionais de avaliação de RSC (e.g. índices de sustentabilidade) estão limitadas ao conjunto de informações que determinadas empresas voluntariamente apresentam, prejudicando o alcance e comparabilidade da análise através de tais métodos, pois, invariavelmente, menos da totalidade das empresas se dispõe a fazer e/ou atualizar ano após ano. Além de tais métodos exigirem consideráveis recursos e dedicação para que as informações sejam auditadas e monitoradas (PORTER e KRAMER, 2006).

Através das DFs das companhias é possível avaliar os indicadores de RSC independentemente do interesse da organização em divulgar suas práticas de ação social. Segundo Claro Lopes (2017) o uso dessas informações possibilita não apenas uma avaliação segura da RSC das empresas que não têm interesse em divulgar suas informações sociais, mas também avaliar a qualidade das ações sociais divulgadas pelas corporações.

Todas as empresas, a partir de determinado porte, e, especialmente as empresas cujas ações são listadas para negociação em bolsa de valores brasileira (as denominadas companhias abertas) devem observar determinadas regras em relação à escrituração e elaboração de demonstrações contábeis, além de submetê-las à análise de auditor independente e publicá-las⁸.

Na preparação de suas demonstrações financeiras, as companhias abertas brasileiras, objeto deste estudo, devem observar um conjunto de normas internacionais de contabilidade, emitidas e revisadas pelo IASB (Conselho de Normas Internacionais de Contabilidade) denominado IFRS - *International Financial Reporting Standards*, cujo objetivo é padronizar procedimentos contábeis, melhorando a comparabilidade entre diferentes DFs.

Os passivos contingentes e provisões para contingências judiciais e administrativas de uma organização, conforme divulgadas em suas demonstrações contábeis, apontam uma potencial negligência da companhia com relação a suas obrigações legais e, conseqüentemente, no cumprimento da sua RSC.

O CPC 25⁹ estabelece os critérios de reconhecimento e bases de mensuração apropriados aplicáveis a provisões e a passivos contingentes, bem como o preceito de conteúdo mínimo de informação a ser apresentada nas notas explicativas para permitir que os usuários entendam a sua natureza, oportunidade e valor.

Na vigente estrutura conceitual contábil as provisões contábeis para passivos contingentes são separadas em uma de quatro categorias conforme a probabilidade de sua perda (na perspectiva da empresa) remoto, possível, provável e praticamente certo (IBRACON,

⁸ Ao menos parte relevante de tais empresas de grande porte – todas aquelas constituídas sob a forma de sociedades por ações, o que inclui aquelas com ações listadas em bolsa de valores - está obrigada a publicar suas DFs.

⁹ Pronunciamento n. 25 do Comitê de Pronunciamentos Contábeis (CPC), posteriormente modificado pela Revisão de Pronunciamentos Técnicos n. 06/2014 (CPC 25 R1, 2009)

2005)¹⁰. Para a finalidade deste estudo e das provisões registradas nas demonstrações contábeis, apenas as três primeiras categorias são pertinentes.

Quando a probabilidade de um determinado passivo se materializar é avaliado como sendo “remota” (ou seja, baixa chance de ocorrer), não há exigência de tal passivo ser mensurado ou registrado nas demonstrações contábeis da empresa¹¹. Já as contingências cuja chance de perda para a empresa foram por ela determinadas como sendo “possíveis” ou “prováveis” devem ser informadas nas demonstrações financeiras. A diferença é que as “possíveis” são divulgadas apenas em notas explicativas e as “prováveis” são objeto de uma provisão a ser constituída contra o resultado, ou seja, afetando o lucro da empresa¹².

A importância da mensuração de tais passivos através dos passivos contingentes possíveis e prováveis nas DFs também decorre do fato de que, quando esses conflitos não são resolvidos entre as partes, o que poderia caracterizar (1) um correto entendimento do empregado sobre seus direitos e, portanto da negligência da RSC, ou (2) uma postura de RSC corretiva por parte da companhia através de um acordo, onde se reconhece a negligência.

Dada a relevância do tema e suficiência das bases de análise, buscou-se expor a efetividade das políticas trabalhistas implementadas pelas empresas brasileiras ao longo dos últimos 6 anos, sob a ótica dos colaboradores, e não das empresas. Tal objetivo foi perseguido através de uma abordagem quantitativa, baseada nas informações numéricas publicadas pelas companhias em suas DFs auditadas, Formulários de Referência (FR) e Cadernos de Estatística da Justiça do Trabalho (JT) e TST (Tribunal Superior do Trabalho).

Utilizou-se, para tal, um determinado grupo de companhias com grande representatividade no mercado de capitais e na economia brasileira. Este grupo representava em 30 de maio de 2019 R\$ 3,4 trilhões em valor de mercado (87% do valor de mercado de todas as empresas listadas na bolsa de valores brasileira - B3) e em 31 de dezembro de 2018 R\$ 2,2 trilhões em receitas líquidas (32% do PIB brasileiro de 2018).

3. CONSIDERAÇÕES METODOLÓGICAS

As reflexões propostas pelo presente estudo foram realizadas com base em uma pesquisa exploratória, descritiva e documental, com abordagem quantitativa. No aspecto descritivo foram utilizadas técnicas padronizadas para coleta de dados e obtenção de informações de uma determinada população, trazendo uma nova visão sobre o problema e se aproximando da pesquisa exploratória (GIL, 2002, p. 42). A utilização conjunta destas

¹⁰ A NPC 22 aprovada pelo IBRACON estabelece os seguintes parâmetros para avaliação de tais contingências: “9. Para fins de classificação dos ativos e passivos em contingentes ou não, esta NPC usa os termos praticamente certo, provável, possível e remota com os seguintes conceitos: *Praticamente certo* - é aplicado para refletir uma situação na qual um evento futuro é certo, apesar de não ocorrido. Essa certeza advém de situações cujo controle está com a administração de uma entidade, e depende apenas dela, ou de situações em que há garantias reais ou decisões judiciais favoráveis, sobre as quais não cabem mais recursos. *Provável* - a chance de um ou mais eventos futuros ocorrer é maior do que a de não ocorrer. *Possível* - a chance de um ou mais eventos futuros ocorrer é menor que provável, mas maior que remota. *Remota* - a chance de um ou mais eventos futuros ocorrer é pequena.

¹¹ Devido à sua baixa relevância, na visão das empresas, de admissibilidade ou de potenciais impactos, passivos deste tipo não foram objeto da análise deste estudo.

¹² Em qualquer caso, vale lembrar que tais passivos têm por fatos geradores eventos do passado e que sua materialização somente se verificará se e quando da ocorrência de eventos futuros e incertos, que não estão sob o controle da sociedade (HOLDER et. al., 2013).

finalidades possibilitou conduzir a pesquisa com um planejamento desenvolvido linearmente (FLICK, 2012, p. 56) dentro dos diferentes aspectos do objeto de estudo.

Para a pesquisa foram consideradas informações contábeis auditadas extraídas das Demonstrações Financeiras e Formulários de Referência¹³ arquivados pelas companhias na CVM¹⁴, referentes aos exercícios de 2013, 2014, 2015, 2016, 2017 e 2018.

A seleção das empresas brasileiras que fariam parte do estudo utilizou-se da técnica de amostragem intencional não probabilística, tendo como base inicial todas as companhias abertas da B3 que em 30 de maio de 2019 integraram o Brasil 100 (IBRx100¹⁵), ou seja, as 100 empresas com maior representatividade na bolsa brasileira.

Foram excluídas as empresas controladas cujas empresas controladoras (empresas “mãe”) também faziam parte da seleção amostral, de forma a evitar duplicidades dos saldos contábeis já consolidados pelas respectivas controladoras (em alguns casos, empresas “holding”). Após o ajuste, o universo de análise foi reduzido para 88 companhias abertas, listadas na B3 e integrantes do Brasil 100.

A suficiência da amostra foi evidenciada ao compararmos o valor de mercado em 30 de maio de 2019 das 88 empresas selecionadas (R\$ 3,4 trilhões¹⁶) em relação ao valor de mercado de todas as empresas listadas na bolsa de valores brasileira (333 empresas, com valor de mercado de R\$ 3,8 trilhões), tendo sido observada uma relevância de 87%.

Ainda, sob a ótica da receita operacional líquida das empresas da amostra, verificou-se uma relação de 32% (R\$ 2,2 trilhões) de todo o PIB brasileiro no ano de 2018 (R\$ 6,8 trilhões¹⁷), o que nos leva a um universo de análise com impacto nacional representativo.

Por fim, sob o aspecto mais específico dos processos judiciais trabalhistas, de acordo com o TST (Tribunal Superior do Trabalho), o total de pagamentos realizados aos reclamantes na esfera trabalhista no ano de 2018 foi de R\$ 30,2 bilhões¹⁸. Ao analisarmos a materialidade da amostra utilizada, observamos que as 88 empresas selecionadas estimam uma provável perda de R\$ 38,4 bilhões em seus processos trabalhistas, valor relevante *per se*, e superior ao montante de todos os pagamentos realizados pela justiça do trabalho em 2018, sem se considerar o valor do somatório das perdas classificadas como sendo “possíveis”.

As etapas para realização dos estudos e reflexões foram conduzidas com base nas seguintes análises: (a) revisão da literatura sobre a temática da responsabilidade social corporativa; (b) revisão da literatura sobre a divulgação de dados contábeis e normas contábeis vigentes, mais especificamente sobre os processos judiciais da esfera trabalhista; (c) revisão da literatura sobre a divulgação de dados dos processos judiciais trabalhistas pelo TST - última instância do Judiciário Trabalhista; (d) identificação de fontes confiáveis, padronizadas,

¹³ Relatório anual obrigatório exigido pela CVM (Comissão de Valores Mobiliários) de companhias abertas contendo diversas informações financeiras e outras relevantes e que complementam as DFs.

¹⁴ CVM: entidade autárquica em regime especial, vinculada ao Ministério da Economia, criada em 07/12/1976 pela Lei 6.385/76, com o objetivo de fiscalizar, normatizar, disciplinar e desenvolver o mercado de valores mobiliários no Brasil. O Órgão tem autoridade administrativa independente.

¹⁵ IBRx 100: indicador da B3 do desempenho médio das cotações dos 100 ativos de maior negociabilidade e representatividade do mercado de ações brasileiro.

¹⁶ Valor de Mercado das Companhias Brasileiras. Fonte: B3 (2019)

¹⁷ PIB Brasil 2018. Fonte: IBGE, Disponível em <https://www.ibge.gov.br/explica/pib.php>

¹⁸ TST: Tribunal Superior do Trabalho. Disponível em <http://www.tst.jus.br/documents/18640430/9a6b4639-1368-43ed-16d1-71164bee74c6>

públicas e auditadas para seleção do universo de análise; (e) definição do universo de análise e validação da representatividade das amostras.

O estudo tem como ponto de partida a revisão da literatura, estudos e índices produzidos por órgãos que promovem a RSC, bem como a revisão da literatura contábil e jurídica para a identificação das normas existentes que contribuem para o respaldo da presente pesquisa. Somente após o devido entendimento das informações passíveis de serem utilizadas para as análises quantitativas foi possível preparar a base de dados para análise.

A principal referência teórica utilizada foi o aspecto da responsabilidade legal e jurídica, que compõe uma das quatro dimensões de Carroll (2016), conforme figura 1:



Figura 1: Reprodução da Pirâmide Carroll
Fonte: Carroll (2016, p.5)

Para Carroll (2016), uma visão mais abrangente da RSC traz a reflexão sobre quais ações são mandatórias e inquestionáveis: no caso a responsabilidade econômica e legal; e quais são desejáveis e importantes: da ordem da ética e da filantropia.

No modelo de Carroll (2016), o cumprimento das leis são base mandatória para análise da RSC, o que é corroborado por Cheibub e Locke (2002), que consideram o cumprimento das leis uma premissa primária da RSC. Neste referencial, as contingências trabalhistas desempenham papel imprescindível na avaliação da efetividade dos resultados da RSC praticada pelas companhias ao longo do período em análise.

Diante do caráter quantitativo do estudo, utilizou-se para preparação das bases de análise as Demonstrações Financeiras Anuais (DFs) e Formulários de Referência (FRs) dos últimos 6 anos (2013, 2014, 2015, 2016, 2017 e 2018) publicados pelas companhias da amostra. Os documentos oficiais e auditados ¹⁹ constam disponíveis no website da CVM.

É importante destacar que não faz parte do presente estudo análises qualitativas sobre o comportamento das partes envolvidas nos processos judiciais trabalhistas, sejam estes a empresa, o empregado ou a Justiça do Trabalho enquanto órgão julgador. Para embasamento das análises e conclusões, a pesquisa, de abordagem quantitativa, buscou evidências numéricas em documentos oficiais das companhias, os quais são públicos e estão disponíveis a qualquer

¹⁹ Conforme a Lei das SAs e o órgão regulador (CVM) as informações contábeis das companhias brasileiras tornam-se públicas e válidas após o arquivamento oficial junto ao órgão regulador, permanecendo disponíveis para todo os agentes sociais através do website www.cvm.gov.br.

peessoa e são auditados por empresas independentes. Estão for a do escopo desta pesquisa qualquer avaliação de mérito ou julgamento acerca do comportamento das partes ou da efetividade ou qualidade do judiciário trabalhista na decisão dos casos.

Com base nas DFs e FRs foi possível verificar o saldo dos processos judiciais trabalhistas nos quais as companhias figuram como réis classificados em: (i) alta probabilidade de perda para as empresas (perda provável) e (ii) média probabilidade de perda para as empresas (perda possível). Estes saldos (que se utilizam de critérios internacionais padronizados para todas as empresas do Brasil) representam os processos judiciais trabalhistas recebidos pelas companhias, cujo risco de perda para a empresa foi avaliado e validado por assessores externos e também por auditores independentes.

Também foram utilizadas para composição das bases de análise as seguintes informações contábeis: (i) receita operacional líquida e (ii) lucro líquido, os quais são necessários para uma análise comparativa entre as contingências de diferentes companhias, uma vez que existe uma forte correlação linear positiva (método de Pearson²⁰) entre a receita líquida das companhias e seus passivos judiciais (LOPES, 2017).

Outra fonte relevante utilizada para composição das base de análise foram os relatórios oficiais publicados pelo TST ²¹ contendo informações sobre a evolução dos processos trabalhistas no Brasil para período, incluindo: (i) Arrecadação nas Varas do Trabalho; (ii) Valores Pagos nas Varas do Trabalho; (iii) Movimentação Processual dos Tribunais Regionais do Trabalho e (iv) Quantidade de Processo Recebidos e Julgados.

4. RESULTADOS E CONSIDERAÇÕES

Conforme figura 2, ao analisamos conjuntamente o lucro líquido de todas as companhias da amostra, entre 2013 e 2018, observamos um crescimento dos saldos de 82%, sinalizando portanto o cumprindo da RSC econômica conforme proposto por Carroll (2016).

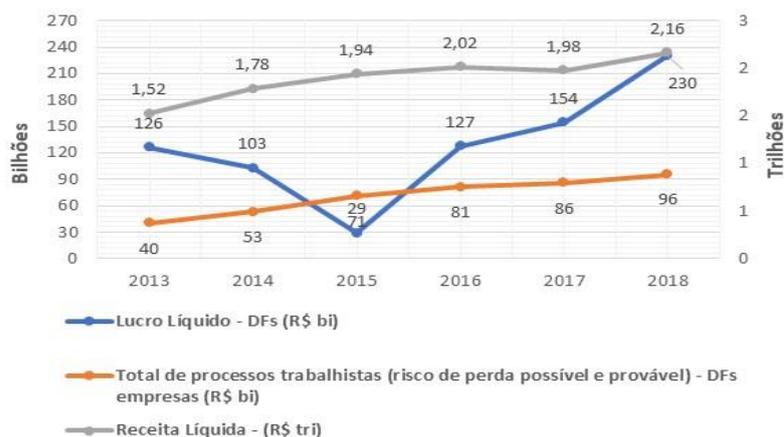


Figura 2: Evolução do Lucro Líquido, Receita Líquida e Processos Trabalhistas entre 2013 e 2018

Fonte: DFs das companhias dos anos de 2013 a 2018

²⁰ O coeficiente de correlação de Pearson “r” apura “a intensidade da relação linear entre os valores quantitativos emparelhados x e y em uma amostra” (TRIOLA, 2015, p.382). O resultado varia entre -1 e 1, Resultados positivos apresentam correlação positiva e resultados negativos apresentam correlação negativa. No caso de valores tendendo a 0, a correlação não pode ser evidenciada e conclui-se que não há correlação linear entre as variáveis.

²¹ Relatórios estatísticos do TST publicados pela Coordenadoria de Estatística e Pesquisa do TST. Disponível em <http://www.tst.jus.br/estatistica>

Mediante a observação da figura 2 é possível constatar um aumento de 42% da Receita Líquida das companhias de 2013 a 2018, a qual saltou de R\$ 1,5 trilhão para R\$ 2,16 trilhões anuais, o que sinaliza que as empresas contidas na amostra, quando analisadas em conjunto, cumprem com seu papel econômico junto ao mercado brasileiro, que é serem lucrativas.²²

O objetivo da figura 2 é demonstrar que, apesar de a quantidade de processos trabalhistas contra companhias estar aumentando progressivamente desde 2013 (137,7%), no mesmo período estas mesmas empresas cresceram economicamente e acima da inflação, tanto em termos de receitas líquidas como de lucros.

Observa-se que a curva de insatisfação dos empregados aumenta em velocidade superior ao crescimento econômico das companhias, o que prejudica não apenas aqueles agentes sociais, mas todos os demais agentes (no caso a sociedade como um todo), que arcam com os custos dos processos judiciais trabalhistas²³ e também com um mercado cada vez mais frágil economicamente.

Em contrapartida, ao analisar-se especificamente a curva de crescimento do valor dos processos trabalhistas com alto risco de perda (perda provável), na avaliação da companhia e seus assessores, observamos através da figura 3 um crescimento de apenas 72,6% dos saldos, sinalizando assim o aumento da divergência (*spread*) entre a opinião dos empregados, acerca da negligência das companhias no cumprimento de suas obrigações legais trabalhistas, e a opinião da empresa acerca de tal cumprimento, bem como a capacidade de cada parte, de lado a lado, evidenciar tais alegações.

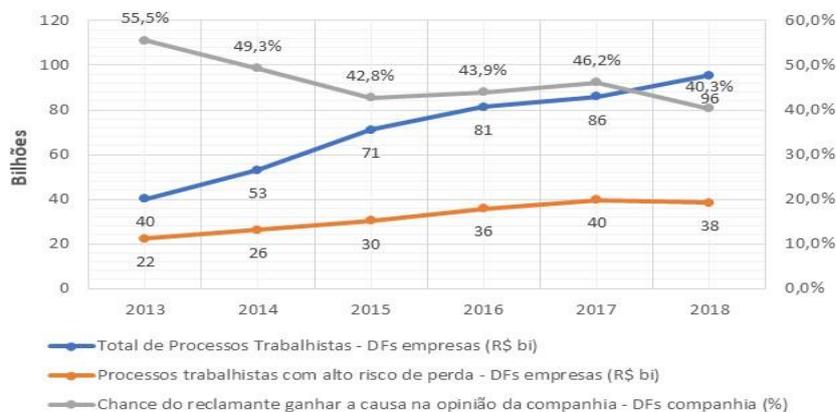


Figura 3: Análise dos Riscos de Perda dos Processos Trabalhistas
Fonte: DFs das companhias dos anos de 2013 a 2018 e Cadernos de Estatística do TST

A figura 3 demonstra que em 2013 as empresas acreditavam que em média 55,5% de seus passivos envolvendo questionamentos trabalhistas deveriam ser provisionados, pois o risco de perda era considerado alto pela empresa, por seus assessores externos e também por seus auditores independentes.

²² É importante lembrar que não fez parte deste estudo avaliar as metas orçamentárias individuais estabelecidas pelos acionistas, os quais talvez não tenham considerado o resultado satisfatório, ou os impactos acumulados da inflação, que segundo o índice do IPCA (fonte BACEN) para o período foi de 32,3%.

²³ Apenas como referência, a despesa orçamentária para custeio da justiça do trabalho para o ano de 2017 foi de aproximadamente R\$ 19,746 bilhões, conforme Relatório Geral da Justiça do Trabalho – 2017 elaborado pela Coordenadoria de Estatística do Tribunal Superior do Trabalho. Disponível em

Contudo, ao longo dos últimos seis anos essa percepção foi mudando e, apesar dos empregados ainda se considerarem negligenciados pelas corporações (o que pode ser visualizado através do crescimento constante da linha azul), estas acreditam terem maior capacidade para comprovar o contrário, evidenciado, em 2018, pelo risco de perda de 40,3% (15.2 pp a menos).

Ninguém melhor que o próprio agente social para expressar a sua frustração com a efetividade da RSC de uma corporação. Assim, quanto maior a diferença numérica entre (i) o valor percebido da negligência da RSC na opinião dos agentes sociais (linha azul da figura 3) e (ii) o valor percebido de tal negligência na opinião das empresas (linha laranja), maior deverá ser a preocupação da sociedade acerca da (in)efetividade das práticas de RSC das empresas.

Tal aumento no “spread” entre os valores no gráfico demonstra uma tendência de irredutibilidade das opiniões dos agentes sociais, de um lado, e da empresa, de outro lado, acerca do desempenho da RSC de uma empresa. A consequência é que uma suposta melhora no cumprimento da RSC pela empresa (em sua opinião) não se refletirá nas Demonstrações Financeiras das companhias, tendo em vista um aumento no valor do passivo contingente (i.e. perdas “possíveis” cujo valor traduz a percepção dos agentes sociais e é igualmente crescente).

Outro fator relevante analisado pela pesquisa foram os pagamentos efetivos registrados pela Justiça do Trabalho decorrentes do encerramento dos processos trabalhistas, os quais apresentaram um crescimento de 43% entre os anos de 2013 e 2018, conforme figura 4, passando de R\$ 20,7 bilhões para R\$ 30,2 bilhões. Entretanto, quando analisamos os processos trabalhistas cujas perdas são consideradas de alto risco para a companhia, o saldo cresce 72,6% no mesmo período, o que potencializa as chances de que perdas relevantes ainda serão reconhecidas pelas companhias ao longo de 2019 e 2020.

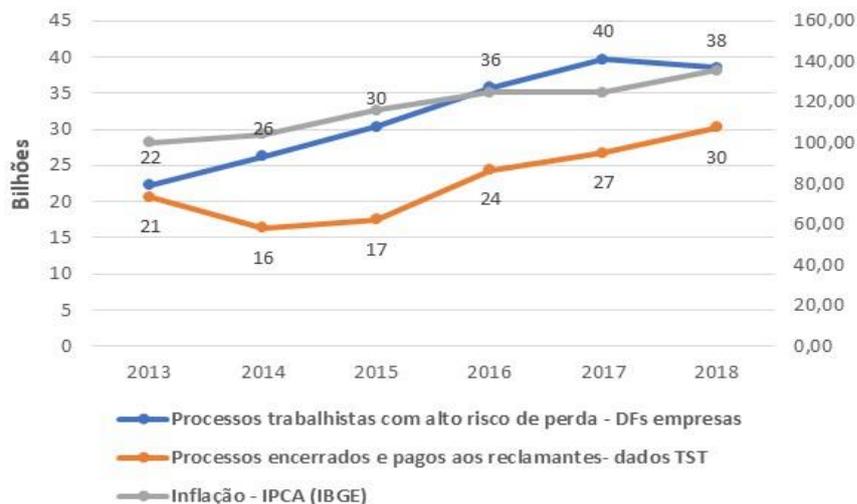


Figura 4: Comparativo entre provisões trabalhistas das empresas *versus* Pagamentos efetivos registrados pelo TST

Fonte: DFs das companhias dos anos de 2013 a 2018 e Cadernos de Estatística do TST

Observa-se na figura 4 que nos anos de 2014 e 2015 a linha de processos trabalhistas com alto risco de perda apresenta crescimento linear. Em contrapartida, o montante de pagamentos registrados pela Justiça do Trabalho aos reclamantes foi menor, provocando um aumento na área do gráfico, o que parece ter ocorrido por atrasos na conclusão e encerramento

do processo nas varas do trabalho, uma vez que nos anos seguintes essa relação está se ajustando.

Segundo o TST estão sendo implementadas melhorias consideráveis para redução dos prazos para encerramento das ações, o que pode estar refletido no aumento dos valores pagos a partir de 2016 em relação aos processos publicados pelas companhias.

Inclui-se a variação do IPCA (IBGE) para o período para verificar a ausência de potencial distorção das curvas analisadas em decorrência de efeitos inflacionários. A conclusão é que a inflação não tem efeito relevante nas análises descritas.

Desta forma, se considerarmos que o prazo para encerramento de um processo trabalhista (base abril de 2019, TST), nas três instâncias da justiça do trabalho, leva em média três anos, é provável que o volume de processos trabalhistas recebidos pelas empresas nos anos de 2016, 2017 e 2018 (refletidos e analisados nesta pesquisa) continuem gerando impactos financeiros relevantes para as companhias e a sociedade em 2019, 2020 e 2021. O que resulta em um cenário pouco otimista de melhora prospectiva de RSC das empresas brasileiras.

Com a entrada em vigor da reforma trabalhista observam-se dois eventos interessantes. O primeiro é uma redução de 18,8% no número de processos iniciados (considerando as três instâncias da Justiça do Trabalho) a partir de 2018, conforme figura 5. Tal tendência de redução não se mostrou duradoura, visto que já no primeiro quadrimestre houve novo ponto de inflexão e regressão à média de processos iniciados ao longo de 2018 (267 mil/mês)

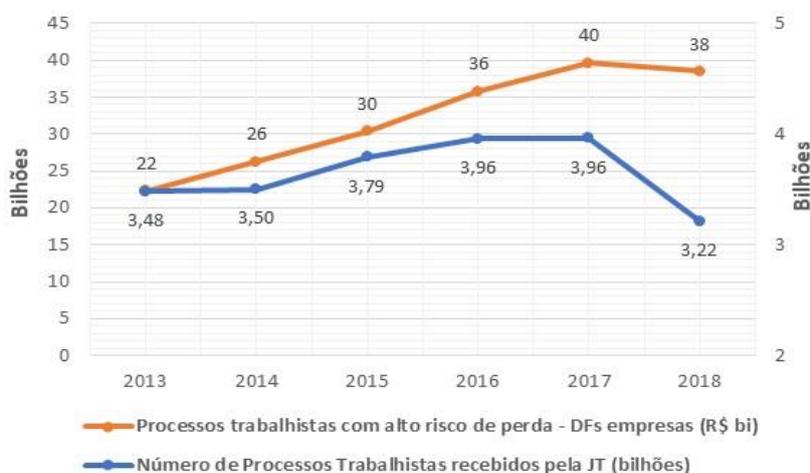


Figura 5: Comparativo entre provisões trabalhistas das empresas *versus* Números de Processos Trabalhistas abertos pelos funcionários

Fonte: DFs das companhias dos anos de 2013 a 2018 e Cadernos de Estatística do TST

O segundo evento é que, sob a ótica das companhias, a percepção das chances de êxito melhorou discreta (conforme já mencionado e demonstrado na figura 3) e imediatamente após a entrada da Reforma Trabalhista, sinalizando que possivelmente este resultado não decorra de ações diretas das empresas no âmbito da RSC preventiva, mas sim das melhorias, flexibilidade e facilidades advindas da Reforma, que possibilitaram ações de RSC corretivas ainda no âmbito das empresas, reduzindo, ao menos, os custos diretos desses conflitos para a sociedade como um todo.

A armadilha dessa redução no número de processos é que, por ter ocorrido tão imediatamente a entrada da Reforma, não tenha ocorrido por uma melhoria no ambiente e postura das corporações, mas sim pela possibilidade de se negociar com o agente social uma compensação financeira pelo não cumprimento da RSC em caráter preventivo, ou seja, através de acordos com os trabalhadores ao final da relação de vínculo, o que não representaria uma RSC efetiva, uma vez que as negligências permaneceriam sendo cometidas.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Quando se trata de RSC ao longo dessa pesquisa está se pensando não apenas em uma RSC preventiva, a qual teria por premissa reduzir os saldos das contingências trabalhistas nas empresas através da diminuição dos processos judiciais abertos pelos empregados, mas também de uma RSC corretiva, em que as companhias compensam seus empregados por erros do passado, reconhecendo suas negligências (espontaneamente ou por execução da justiça do trabalho) e regularizando suas pendências junto aos reclamantes.

A velocidade em que esses conflitos são resolvidos, de forma preventiva ou reativa, determina a capacidade da companhia em estabilizar suas práticas de RSC a partir de uma determinada data de corte, reduzindo um estoque legado de negligências e erros do passado.

Quando as empresas atuam apenas de forma corretiva, através de acordos financeiros com os empregados no curso de um processo, elas deixam claro sua falta de interesse ou recursos para resolver as causas do problema. Da mesma forma, caso os esforços sejam apenas na solução definitiva das causas, ou seja, na sua origem, deixamos *stakeholders* cujo direito social já foi negligenciado no passado aguardando anos por uma retratação, tornando demasiadamente lento o processo de resolução desse histórico de “maus comportamentos”.

Diante das apurações e resultados obtidos, os fatos demonstram que as iniciativas sociais trabalhistas das companhias nos últimos anos não foram efetivas o suficiente para reduzir a insatisfação de seus funcionários, que aumentaram em 137,7% o passivo contingente das companhias (considerando ações judiciais com riscos de perda “possível” e “provável”).

Apesar de o TST informar uma considerável redução no número de processos trabalhistas ao longo do ano de 2018, após a vigência inicial da Reforma Trabalhista no final de 2017, observa-se que tal redução ainda não se reflete nos passivos das companhias, que continuam crescendo ano após ano. Como agravante, temos uma redução considerável do número de processos iniciados imediatamente após a entrada da Reforma Trabalhista, o que sugere que tal redução não decorreu da adoção de medidas de RSC por iniciativa das empresas, mas sim da Lei ou da incapacidade dos agentes sociais de arcarem com eventuais despesas decorrentes dos processos judiciais abertos.²⁴

A pesquisa nos mostra que as curvas de evolução da negligência de RSC por parte das empresas para com seus funcionários aumentou consideravelmente ao longo dos anos, evidenciando um maior desequilíbrio na relação entre as partes. O que pode ter múltiplas causas, tais como negligência das empresas, pleitos infundados de funcionários, consequência de Leis inadequadas ou, até, paternalismo nas decisões da Justiça do Trabalho.

²⁴ Conforme Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017. As alterações na legislação trabalhista tornaram o ajuizamento de reclamações eventualmente mais oneroso para o reclamante caso o resultado do processo não seja favorável a este. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm

Independentemente das causas, é inegável que os conflitos são passíveis de serem drasticamente reduzidos e mais bem conduzidos se as corporações assumirem seus papéis de protagonistas econômicos e hipersuficientes na relação de trabalho. Ainda mais se urgentemente envidarem esforços e recursos para melhor administrar preventivamente as relações com seus trabalhadores dentro do que estabelecem as Leis. Somente após galgar esta etapa básica é que será pertinente fomentarem atividades filantrópicas de cunho voluntário. Pois antes de correr é necessário aprender a caminhar.

É importante refletirmos sobre o caminho social que queremos para as empresas brasileiras e os indicadores que efetivamente utilizaremos, como *stakeholders*, para avaliar e selecionar as companhias que de fato e genuinamente se interessam por sua RSC. A implementação e divulgação de práticas sociais voluntárias pelas companhias são importantes, mas como abordado pela pesquisa, não se mostraram suficientes para melhorar a visão dos empregados no que se refere ao cumprimento das Leis.

As empresas brasileiras, na contramão de uma notória crise econômica que assola o país, apresentaram, juntas, crescimentos relevantes de suas Receitas Líquidas (42%) e Lucros (82%) ao longo do período analisado. Inspirando-se na pirâmide de Carroll, já passou da hora de investirem efetivamente tempo e recursos financeiros para aprimorarem seus processos internos e assegurarem uma RSC preventiva que reflita em seus resultados contábeis.

Os resultados desse trabalho sugerem importantes pesquisas complementares a serem perseguidas, de abordagem qualitativa e quantitativa, as quais poderão responder a temas mais específicos da RSC das empresas brasileiras. Contudo, até o momento este estudo nos leva a concluir, de maneira não muito otimista sob a ótica dos *stakeholders* “empregado” e “sociedade”, que as companhias no Brasil ainda registram em seus balanços a marca indelével do descumprimento das leis trabalhistas dos últimos 6 anos, evidenciando lacunas em seus processos e práticas de RSC.

6. REFERÊNCIAS

ALBUQUERQUE, R. A.; KOSKINEN, Y. AND ZHANG, C. (2017) Corporate Social Responsibility and firm risk: Theory and empirical evidence. ECGI Finance Working Paper n. 359/2013

ARAS, V. (2018). Cooperação internacional e outros catalisadores da persecução anticorrupção. Revista JOTA em parceria com a Transparência Internacional Brasil. Disponível em: <https://www.jota.info/especiais/cooperacao-internacional-e-outros-catalisadores-da-persecucao-anticorrupcao-29052019>

ARMSTRONG, J. S.; GREEN, K. C. Effects of corporate social responsibility and irresponsibility policies. Journal of Business Research, v. 66, n. 10, p. 1922–1927, 2013.

BÉNABOU, R.; TIROLE, J. (2009). Individual and Corporate Social Responsibility. Wiley online library. Disponível em <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.1468-0335.2009.00843.x>

BOWEN, H. (2013). Social Responsibilities of the Businessman. University of Iowa Press.

B3 (BOLSA DE VALORES DE SÃO PAULO). ISE – Índice de Sustentabilidade Empresarial. Disponível em: < http://www.bmfbovespa.com.br/pt_br/produtos/indices/indices-de-sustentabilidade/indice-de-sustentabilidade-empresarial-ise-1.htm>. Acesso em: 30 de maio de 2019.

_____. **IBrX Índice Brasil. Metodologia do Índice Brasil 100.** Disponível em < http://www.bmfbovespa.com.br/pt_br/produtos/indices/indices-amplos/indice-brasil-100-ibrx-100.htm#panel3a>. Acesso em: 30 de maio de 2019.

CARROLL, A. B. A three-dimensional conceptual model of corporate performance. Academy of Management Review, v.4, n.4, p. 497-505, 1979.

_____. *The Pyramid of Corporate Social Responsibility: Toward the Moral Management of Organizational Stakeholders*. Business Horizons 34(4), p. 39-48. 1991.

_____. *Corporate social responsibility: Evolution of a definitional construct*. Business and Society, v. 8, n.3, p. 268-295, set. 1999.

_____. *A History of Corporate Social Responsibility: Concepts and Practices* The Oxford Handbook of Corporate Social Responsibility, Chapter: Chapter 2, Publisher: Oxford University Press, pp.19 – 46, 2008

_____. *Corporate social responsibility: The centerpiece of competing and complementary frameworks*. Organizational Dynamics, v. 44, n. 2, p. 87–96, abr. 2015.

_____. *The State of CSR in 2015 and Beyond. Global Compact International Yearbook*. (p. 10–13). Macondo Publishers, Global Logistics Partner, Deutsche Post DHL Group., 2015

_____. *Carroll's pyramid of CSR: taking another look*. International Journal of Corporate Social Responsibility, 2016

CHATTERJI, A.K.; LEVINE, D.I.; TOFFEL, M.W. *How well do social ratings actually measure corporate social responsibility?* Journal of Economics and Management Strategy, v. 18, p. 1, p. 125-169. 2009.

CHEIBUB, Z. B.; LOCKE, R. M. *Valores ou interesses? Reflexões sobre a responsabilidade social das empresas*. In: **CAPPELLIN, P.; GOMES, E. R. & KIRSCHNER, A. M.** *Empresas, empresários e globalização*. Rio de Janeiro: Relume Dumará. 2002.

CHENG, BEITING, IOANNIS IOANNOU, AND GEORGE SERAFEIM. *"Corporate Social Responsibility and Access to Finance."* *Strategic Management Journal* (forthcoming).
<http://nrs.harvard.edu/urn-3:HUL.InstRepos:9887635>

CHUN KEUNG HOI, QIANG WU, AND HAO ZHANG (2013) Is Corporate Social Responsibility (CSR) Associated with Tax Avoidance? Evidence from Irresponsible CSR Activities. *The Accounting Review*: November 2013, Vol. 88, No. 6, pp. 2025-2059.

COMISSÃO DE VALORES MOBILIÁRIOS (CVM). *Deliberação 489/05*. Brasília: CVM, 2005. Disponível em: < <http://www.cvm.gov.br/legislacao/deli/deli489.html>>. Acesso em: 31 de maio de 2019.

CPC - COMITÊ DE PRONUNCIAMENTOS CONTÁBEIS. *Estrutura Conceitual para Elaboração e Divulgação de Relatório Contábil-Financeiro (CPC 00)*, 2011. Disponível em: < <http://www.cpc.org.br/CPC/Documentos-Emitidos/Pronunciamentos> >. Acesso em: 30 de maio de 2019.

DAHLSTRUD, A. *How corporate social responsibility is defined: An analysis of 37 definitions*. Corporate Social Responsibility and Environmental Management, v. 15, n. 1, p. 1-13. 2008.

DONALD, S. SIEGEL; DONALD, F. VITALINO. An Empirical Analysis of the Strategic Use of Corporate Social Responsibility. First published: 26 July 2007

EDMANS, A (2011) Does the stock market fully value intangibles? Employee satisfaction and equity prices. *J. Financial Econom.* 101(3):621–640

ENGLE, R. L. Corporate social responsibility in host countries: a perspective from American managers. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management* in press, v. 14, p. 16-27, jun. 2007

FREEMAN, R. E.; MCVEA, J. *A Stakeholder Approach to Strategic Management*. Darden Business School Working Paper, n. 01-02. 2001.

FREEMAN, R. E.; HARRISON, J.S.; WICKS, A. *Managing for Stakeholder: Survival, Reputation, and Success*. Yale University Press. London. 2007

FREGUETE, L. M.; NOSSA, V.; FUNCHAL, B. *Responsabilidade social corporativa e desempenho financeiro das empresas brasileiras na crise de 2008*. R. de Administração Contemporânea, 2015.

FRIEDMAN, M. *The social responsibility of business is to increase its profits*. New York Times Magazine, v. 13, p. 122–126, Set. 1970.

GIL, A. C. Como elaborar projetos de pesquisa. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2007

HOLDER, A. D.; KARIM, K. E.; LIN, K. J.; WOODS, M. A content analysis of the comment letters to the FASB and IASB: Accounting for contingencies. *Advances in Accounting*, a. 29, n. 1, p. 134-153, 2013.

IBRACON. *Comunicado Técnico n. 7 de 2012 - Execução de trabalhos e emissão de Relatórios de Asseguração relacionados com Sustentabilidade e Responsabilidade Social.* Disponível em: < <http://www.ibracon.com.br>>. Acesso em: 30 maio 2019.

IFRS, *List of Standards,* 2019. Disponível em: < <http://www.ifrs.org/issued-standards/list-of-standards/>>. Acesso em 29 de maio de 2019.

IFRS, *Who uses IFRS Standards?* Disponível em <<http://www.ifrs.org/use-around-the-world/use-of-ifrs-standards-by-jurisdiction/#analysis>>. Acesso em 30 de maio de 2019.

IUDICIBUS, S.; MARTINS, E.; GELBCKE, E. R. *Manual de contabilidade societária: aplicável a todas as sociedades.* 2. ed. São Paulo: Atlas, FINECAFI, 2013.

KAMATRA, N.; KARTIKANINGDYAH, E. *Effect corporate social responsibility on financial performance.* International Journal of Economics and Financial Issues, v. 5, 2015.

KRAMER, M. P. "Strategy and society: The link between competitive advantage and corporate social responsibility." Harvard Business Review, 2006.

LIMA OLIVEIRA, L. G.; MAIA NOGUEIRA, J. M.; BARROSO PIMENTEL, T. A. A continuidade da ausência do poder judiciário como objeto de estudos na administração pública brasileira: um levantamento de 2009 a 2017. Revista Controle, Fortaleza, v. 16, n. 2, p. 75-100, jul/dez, 2018.

LING, T. C.; SULTANA, N. Corporate social responsibility: what motivates management to disclose? Social Responsibility Journal, v. 11, n. 3, p. 513-534. 2015.

LOPES, V.C. (2017). Provisões e passivos contingentes como componentes de controle para avaliação da responsabilidade corporativa de uma companhia. Dissertação de mestrado. Universidade Federal Fluminense.

MARTINEZ, J.; FERNÁNDEZ, M. L.; FERNÁNDEZ, P. R. Corporate social responsibility: Evolution through institutional and stakeholder perspectives. European Journal of Management and Business Economics, v. 25, n. 1, p. 8-14. 2016.

MIGLIAVACCA, L. A. A prestação jurisdicional como serviço público: a observância do princípio da eficiência e sua relação com a razoável duração do processo. R. de Direitos e Garantias Fundamentais, (2015)

NOGUEIRA, M. F. Reconhecimento, mensuração e evidencição do passivo judicial trabalhista. 2016. Tese (Doutorado em Administração de Organizações) - Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade de Ribeirão Preto, University of São Paulo, Ribeirão Preto, 2016. Acesso em: 02 de junho de 2019.

PORTER, M. E, K.; KRAMER, M. R. Strategy & society: The link between competitive advantage and corporate social responsibility. Harvard Business Review, v. 84, n. 12, p. 78-92. 2006.

QUÉRÉ, B. P.; NOUYRIGAT, G.; BAKER, C. R. A Bi-Directional Examination of the Relationship Between Corporate Social Responsibility Ratings and Company Financial Performance in the European Context. Journal of Business Ethics, p. 1–18. 2015.

RAZEK, M. A. The association between corporate social responsibility disclosure and corporate governance: a survey of Egypt. Research Journal of Finance and accounting. v. 5. n. 1, 2014.

RUI ALBUQUERQUE, YRJO KOSKINEN, CHENDI ZHANG (2018) Corporate Social Responsibility and Firm Risk: Theory and Empirical Evidence. Management Science Published online in 16 Nov 2018 .

SANTOS, M. A., Primeiras Linhas de Direito Processual Civil. 1º Vol. 25ª Edição. São Paulo, Saraiva, 2007

SIEGEL, D. J., VITALINO, D (2007). An Empirical Analysis of the Strategic Use of Corporate Social Responsibility. Disponível em at: <https://www.researchgate.net/publication/4912218>

TAVARES, V.B., TORRES PENEDO, A.S (2018). Níveis de governança corporativa da B3: interesse e desempenho das empresas – uma análise por meio de redes neurais artificiais. R. Contabilidade, Gestão e Governança. 2018