



UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ
FACULDADE DE ECONOMIA, ADMINISTRAÇÃO, ATUÁRIA, CONTABILIDADE
E SECRETARIADO EXECUTIVO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO E CONTROLADORIA

MANUEL SALGUEIRO RODRIGUES JÚNIOR

ANÁLISE MULTINÍVEL DA DIVULGAÇÃO DE AÇÕES DE RESPONSABILIDADE
SOCIAL EMPRESARIAL RELATIVAS À EQUIDADE DE GÊNERO

FORTALEZA

2019

MANUEL SALGUEIRO RODRIGUES JÚNIOR

ANÁLISE MULTINÍVEL DA DIVULGAÇÃO DE AÇÕES DE RESPONSABILIDADE
SOCIAL EMPRESARIAL RELATIVAS À EQUIDADE DE GÊNERO

Tese apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Administração e Controladoria da Faculdade de Economia, Administração, Atuária, Contabilidade e Secretariado da Universidade Federal do Ceará, como requisito parcial à obtenção do título de Doutor em Administração e Controladoria. Área de concentração: Contabilidade, Controladoria e Finanças.

Orientadora: Prof.^a Dr.^a Marcelle Colares Oliveira.

FORTALEZA

2020

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação
Universidade Federal do Ceará
Biblioteca Universitária

Gerada automaticamente pelo módulo Catalog, mediante os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

- R614a Rodrigues Junior, Mannel Salgueiro.
Análise multinível da divulgação de ações de responsabilidade social empresarial relativas à equidade de gênero / Manuel Salgueiro Rodrigues Junior. – 2020.
131 f. : il. color.
- Tese (doutorado) – Universidade Federal do Ceará, Faculdade de Economia, Administração, Atuária, Contabilidade, Programa de Pós-Graduação em Administração e Controladoria, Fortaleza, 2020.
Orientação: Profa. Dra. Marcelle Colares Oliveira.
1. Responsabilidade Social Empresarial. 2. Equidade de Gênero. 3. Análise Multinível. I. Título.
CDD 658
-

MANUEL SALGUEIRO RODRIGUES JÚNIOR

ANÁLISE MULTINÍVEL DA DIVULGAÇÃO DE AÇÕES DE RESPONSABILIDADE
SOCIAL EMPRESARIAL RELATIVAS À EQUIDADE DE GÊNERO

Tese apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Administração e Controladoria da Faculdade de Economia, Administração, Atuária, Contabilidade e Secretariado da Universidade Federal do Ceará, como requisito parcial à obtenção do título de Doutor em Administração e Controladoria. Área de concentração: Contabilidade, Controladoria e Finanças.

Aprovada em: 12/03/2020

BANCA EXAMINADORA

Prof.^a Dr.^a Marcelle Colares Oliveira (Orientadora)
Universidade Federal do Ceará (UFC)

Prof. Dr. Vicente Lima Crisóstomo
Universidade Federal do Ceará (UFC)

Prof.^a Dr.^a Roberta Carvalho de Alencar
Universidade Federal do Ceará (UFC)

Prof.^a Dr.^a Máisa de Souza Ribeiro
Universidade de São Paulo (USP)

Prof.^a Dr.^a Maria Belén Lozano García
Universidade de Salamanca (USAL)

Às mulheres!

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus, pelas bênçãos recebidas...

À minha esposa, amiga, confidente, companheira... Vanessa, você é meu porto seguro. Sem seu incentivo, nada seria possível.

Às minhas filhas, Cecília e Clarice, por me ensinarem que a ingenuidade e a ternura das crianças permitem sempre um olhar diferenciado e inovador.

Aos meus pais, pelo amor incondicional, pela paciência e por me apresentarem a arte de ensinar e educar.

Às minhas irmãs, Suely e Verônica, sobrinha Johanna e sobrinha-neta Letícia, por serem o alicerce de uma bela família.

Agradeço a toda minha família, por me ensinarem o significado do termo união.

Aos meus colegas de trabalho do Tribunal de Contas do Estado do Ceará e da Universidade Estadual do Ceará que me apoiaram nesta caminhada, mas, um agradecimento especial para Jocyrregia que, além de compreender meus momentos de angústia, ainda tinha as palavras certas para me incentivar.

Ao George, Karla, Sérgio, Evangelina, entre outros colegas e funcionários do PPAC, companhias indispensáveis para tornar esta caminhada mais leve.

Aos professores do PPAC, por compartilharem seus conhecimentos, pelo constante incentivo e disponibilidade.

As professoras Vera Maria Rodrigues Ponte, do PPAC, e Edilene Santana Santos, da FGV, sem o companheirismo destas professoras, a pesquisa não teria esta magnitude.

À professora, orientadora e amiga Marcelle Colares Oliveira, pela atenção, dedicação e carinho. Seus aconselhamentos foram fundamentais para o sucesso desta pesquisa. Você é exemplo de sucesso e inspiração para todos.

Aos membros da banca, pelas contribuições marcantes para este estudo.

RESUMO

A equidade de gênero é tema frequente nas discussões da sociedade e relevante, estando presente na Declaração Universal dos Direitos Humanos da Organização das Nações Unidas e em levantamentos periódicos para dimensionar lacunas de gênero. Além disso, a *Global Reporting Initiative* orienta a divulgação sobre gênero, tratando este tema como parte das práticas de Responsabilidade Social Empresarial (RSE). Entretanto, poucas pesquisas abordam este recorte e o investigam observando variáveis relacionadas à regulamentação e aspectos políticos do país, ao modelo de gestão e à presença de mulheres nos conselhos de administração. Não foram encontrados trabalhos que realizassem uma análise multinível para práticas de RSE relativas à equidade de gênero. Sendo assim, o objetivo desta pesquisa é analisar a influência das características do país (nível macro), do setor (nível médio) e da empresa (nível micro) na divulgação de ações de RSE relativas à equidade de gênero em uma amostra global de empresas. Foram colhidas informações sobre ações de RSE relativas à equidade de gênero de 3.726 empresas nos anos de 2008 a 2017 na base de dados da Thomson Reuters. O tratamento estatístico englobou a regressão de dados em painel para cada nível e a análise multinível com base no Modelo Hierárquico Linear. Os resultados revelam que a divulgação sobre ações de RSE relativas à equidade de gênero decresceu. As variáveis que mais influenciaram essa divulgação foram as características da empresa, explicando aproximadamente 40% das variações do fenômeno. As características do país contribuíram com 14% e o setor, com 2%. Porém, existem peculiaridades regionais que devem ser consideradas. Nas empresas da América do Norte, por exemplo, a análise multinível não aumentou substancialmente a capacidade de compreensão do fenômeno. Dentre as variáveis do nível país, o *enforcement*, a pressão sindical, a participação popular e o desenvolvimento econômico tiveram impacto positivo sobre a divulgação da equidade de gênero. O financiamento junto ao mercado de capitais teve impacto negativo e não houve significância estatística da efetividade do governo, da qualidade do sistema educacional e do distanciamento do poder. Apesar da baixa influência do setor, constatou-se que os setores de negócios *Energy* e *Telecommunications Services* influenciam positivamente a divulgação sobre equidade de gênero. Dentre as características da firma, a representação sindical, o compromisso com organizações supranacionais, o porte e a adoção das diretrizes da GRI tiveram impacto positivo sobre o fenômeno. Foi constatada influência negativa da presença feminina no Conselho de Administração e do Retorno sobre Ativo. Entretanto, a Margem Líquida não se mostrou uma boa preditora do fenômeno. Porém, reforça-se que as

peculiaridades locais devem ser consideradas, pois, na América do Norte, por exemplo, a presença feminina no Conselho de Administração tem impacto positivo nessa divulgação. Dentre as contribuições dessa pesquisa pode-se citar a inovação em estudar o recorte divulgação de ações de RSE relativas a gênero e a utilização de análise multinível para investigar o fenômeno. O principal resultado desta pesquisa foi constatar que é preferível considerar as características das empresas (nível micro) quando se pretende explicar a divulgação da equidade de gênero.

ABSTRACT

Gender equity is a frequent theme in society's discussions and is relevant, being present in the Universal Declaration of Human Rights of the United Nations and in periodic surveys to dimension gender gaps. In addition, the Global Reporting Initiative guides the disclosure of gender, addressing this issue as part of Corporate Social Responsibility (CSR) practices. However, few studies address this issue and investigate it by observing variables related to the country's regulation and political aspects, the management model and the presence of women on the boards of directors. We did not find any studies that carried out a multilevel analysis for CSR practices related to gender equity. Therefore, the objective of this research is to analyze the influence of the characteristics of the country (macro level), the sector (medium level) and the company (micro level) in the disclosure of CSR actions related to gender equity in a global sample of companies . We collected information on CSR actions related to gender equity from 3,726 companies in the years 2008 to 2017 in the Thomson Reuters database. The statistical treatment included panel data regression for each level and multilevel analysis based on the Linear Hierarchical Model. The results reveal that the disclosure about CSR actions related to gender equity has decreased. The variables that most influenced this disclosure were the characteristics of the company, explaining approximately 40% of the variations in the phenomenon. The country's characteristics contributed with 14% and the sector, with 2%. However, the regional peculiarities must be considered. In North American companies, for example, multilevel analysis has not substantially increased the ability to understand the phenomenon. Among the country-level variables, enforcement, union pressure, popular participation and economic development had a positive impact on the disclosure of gender equity. Financing through the capital market had a negative impact and there was no statistical significance of the government's effectiveness, the quality of the educational system and the power distance. Despite the low influence of the sector, we found that the Energy and Telecommunications Services business sectors positively influence gender equity disclosure. Among the firm's characteristics, union representation, commitment to supranational organizations, the size and adoption of GRI guidelines had a positive impact on the phenomenon. There was a negative influence of the female presence on the Board of Directors and the Return on Assets. However, the Net Margin was not a good predictor of the phenomenon. However, we emphasize that local peculiarities must be considered, because, in North America, for example, the female presence on the Board of Directors has a positive impact on this disclosure. Among the contributions of this research, we can mention the

innovation in studying the disclosure of CSR actions related to gender and the use of multilevel analysis to investigate the phenomenon. The main result of this research was to note that it is preferable to consider the characteristics of companies (micro level) when it is intended to explain the disclosure of gender equity.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 – Estrutura da pesquisa	21
Figura 2 – Equidade de gênero nas empresas	23
Quadro 1 – Indicadores usados para mensurar a divulgação sobre equidade de gênero	36
Quadro 2 – Descrição das variáveis explicativas no nível macro	37
Quadro 3 – Confronto entre hipóteses e resultados no nível macro	46
Quadro 4 – Descrição da variável explicativa do setor econômico	55
Quadro 5 – Descrição da variável explicativa do setor de negócios	56
Quadro 6 – Confronto entre hipóteses e resultados no nível médio	60
Quadro 7 – Descrição das variáveis explicativas no nível micro	68
Quadro 8 – Descrição das variáveis de controle	70
Quadro 9 – Confronto entre hipóteses e resultados no nível micro	73
Quadro 10 – Enquadramento das variáveis para análise multinível	82
Figura 3 – Ilustração dos níveis de influência	82
Quadro 11 – Confronto entre resultados por nível e multinível	96

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 Matriz de Correlação das Variáveis Explicativas do Nível Macro	39
Tabela 2 Nível de divulgação agregado por continente	41
Tabela 3 Dados em Painel com modelo linear para o Nível Macro	42
Tabela 4 Dados em Painel com distribuição de Poisson para o Nível Macro	43
Tabela 5 Dados em Painel com distribuição Binomial Negativa para o Nível Macro	44
Tabela 6 Modelo completo com distribuição Binomial Negativa para o Nível Macro comparando empresas da América do Norte e demais países	46
Tabela 7 Modelo completo com distribuição Binomial Negativa para o Nível Macro comparando empresas da Ásia e demais países	48
Tabela 8 Nível de divulgação agregado por setores da economia	57
Tabela 9 Dados em Painel com modelo linear para o Nível Médio	58
Tabela 10 Dados em Painel com distribuição de Poisson para o Nível Médio	58
Tabela 11 Dados em Painel com distribuição Binomial Negativa para o Nível Médio	58
Tabela 12 Nível de divulgação agregado por setores de negócio	59
Tabela 13 Dados em Painel com distribuição Binomial Negativa dos setores de negócio	60
Tabela 14 Dados em Painel com distribuição Binomial Negativa dos setores de negócio na América do Norte e nos demais países	61
Tabela 15 Dados em Painel com distribuição Binomial Negativa dos setores de negócio na Ásia e nos demais países	62
Tabela 16 Matriz de Correlação das Variáveis Explicativas do Nível Micro	69
Tabela 17 Dados em Painel com modelo linear para o Nível Micro	71
Tabela 18 Dados em Painel com distribuição de Poisson para o Nível Micro	72
Tabela 19 Dados em Painel com distribuição Binomial Negativa para o Nível Micro	73
Tabela 20 Dados em Painel com distribuição Binomial Negativa para o Nível Micro na América do Norte e nos demais países	74
Tabela 21 Dados em Painel com distribuição Binomial Negativa para o Nível Micro na Ásia e nos demais países	75
Tabela 22 Teste de modelo nulo	85
Tabela 23 Coeficiente de Correlação Interclasse (ICC) do modelo nulo	86
Tabela 24 Relação entre os coeficientes dos efeitos variáveis do modelo nulo	86
Tabela 25 Teste de modelo nulo com ML considerando setor de negócio	87
Tabela 26 ICC do modelo nulo considerando setor de negócio	87
Tabela 27 Coeficientes dos efeitos aleatórios do modelo nulo nas empresas da América do Norte e demais países	88
Tabela 28 Coeficientes dos efeitos aleatórios do modelo nulo nas empresas da Ásia e demais países	88

Tabela 29 Modelo de interceptação aleatória considerando a variação no tempo	89
Tabela 30 Modelo de interceptação e declive aleatórios com medidas repetidas	90
Tabela 31 Relação entre os coeficientes do modelo com interceptação e declive aleatórios	90
Tabela 32 Comparação entre os coeficientes do modelo com interceptação e declive aleatórios nas empresas da América do Norte e demais países	91
Tabela 33 Comparação entre os coeficientes do modelo com interceptação e declive aleatórios nas empresas da Ásia e demais países	92
Tabela 34 Análise multinível com variáveis dos níveis médio e macro	93
Tabela 35 Análise multinível com covariância não estruturada com variáveis dos níveis médio e macro ...	95
Tabela 36 Análise multinível com variáveis dos níveis médio e macro na América do Norte e demais países	97
Tabela 37 Análise multinível com variáveis dos níveis médio e macro na Ásia e demais países	100

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	13
1 A INFLUÊNCIA DAS CARACTERÍSTICAS DO NÍVEL MACRO NA DIVULGAÇÃO DE AÇÕES DE EQUIDADE DE GÊNERO	22
1.1 Aspectos conceituais sobre equidade de gênero.....	23
1.2 Teorias organizacionais sobre gênero.....	25
1.3 Estudos sobre divulgação social corporativa relativa a gênero	26
1.4 Características do país (nível macro).....	28
1.4.1 Sistema político	29
1.4.2 Sistema financeiro	30
1.4.3 Sistema educacional e de trabalho	31
1.4.4. Sistema cultural	32
1.4.5 Sistema econômico	33
1.5 Metodologia para avaliação do nível macro.....	34
1.5.1 Tipologia da pesquisa.....	34
1.5.2 Empresas estudadas e Coleta de dados.....	35
1.5.3 Variável dependente: nível de divulgação sobre equidade de gênero	36
1.5.4 Variáveis explicativas do nível macro.....	37
1.5.5 Modelo empírico do nível macro	40
1.6 Resultados do nível macro.....	40
1.7 Considerações finais do nível macro	50
2 A INFLUÊNCIA DAS CARACTERÍSTICAS DO NÍVEL MÉDIO NA DIVULGAÇÃO DE AÇÕES DE EQUIDADE DE GÊNERO	52
2.1 Influência do setor econômico na divulgação de ações de equidade de gênero.....	53
2.2 Influência do setor de negócios na divulgação de ações de equidade de gênero	54
2.3 Metodologia para avaliação do nível médio.....	55
2.3.1 Variáveis explicativas do nível médio	55
2.3.2 Modelos empíricos do nível médio	56
2.4 Resultados do nível médio.....	57
2.5 Considerações finais do nível médio	62
3 A INFLUÊNCIA DAS CARACTERÍSTICAS DO NÍVEL MICRO NA DIVULGAÇÃO DE AÇÕES DE EQUIDADE DE GÊNERO	64
3.1 Influência das características da empresa na divulgação sobre equidade de gênero.....	65

3.2 Metodologia para análise do nível micro	68
3.2.1 <i>Variáveis explicativas do nível micro</i>	68
3.2.2 <i>Variáveis de controle</i>	69
3.2.3 <i>Modelo empírico do nível micro</i>	70
3.3 Resultados do nível micro	71
3.4 Considerações finais do nível micro.....	77
4 A INFLUÊNCIA MULTINÍVEL DAS CARACTERÍSTICAS DO NÍVEL MACRO, MÉDIO E MICRO NA DIVULGAÇÃO DE AÇÕES DE EQUIDADE DE GÊNERO	78
4.1 Influência das características multiníveis na divulgação sobre equidade de gênero	79
4.2 Metodologia para análise multinível	80
4.2.1 <i>Níveis de análise</i>	81
4.2.2 <i>Modelo Empírico</i>	83
4.3 Resultados da análise multinível	85
4.3.1 <i>Análise multinível considerando o modelo nulo</i>	85
4.3.2 <i>Análise multinível considerando a variação no tempo</i>	89
4.3.3 <i>Análise multinível considerando variáveis explicativas dos níveis médio e macro</i>	92
4.4 Considerações finais da análise multinível.....	103
5 CONCLUSÃO.....	105
REFERÊNCIAS	109
APÊNDICE A – QUANTIDADE DE EMPRESAS E PAÍSES POR CONTINENTE	122
APÊNDICE B – COMANDOS UTILIZADOS NO STATA 16	124

INTRODUÇÃO

A equidade de gênero está nas discussões da sociedade organizada, mesmo antes de estar presente na Declaração Universal dos Direitos Humanos da Organização das Nações Unidas (ONU). Além disso, se torna cada vez mais frequente nas pesquisas acadêmicas, tratando desde aspectos históricos, sociológicos, econômicos, organizacionais, entre outros.

No âmbito corporativo, a equidade de gênero está associada à justiça na equivalência de oportunidades (inclusive em cargos de liderança), à ausência de discriminação e às ações que promovam: a capacitação profissional das mulheres; e a saúde e o bem-estar, atentando ainda para estes aspectos na cadeia de suprimentos da empresa e na comunidade em seu entorno (*UN WOMEN AND UN GLOBAL COMPACT*, 2014).

A busca por igualdade nas condições de trabalho em termos de etnia, gênero, religião, ou qualquer outra convicção, mesmo com avanços significativos ao longo do tempo, persiste (CRAIG, 2007). Essa procura se tornou mais perceptível a partir do momento em que o processo de globalização provocou choques culturais, decorrentes da expansão de negócios das empresas multinacionais. O início dos anos de 1980 marcou essas mudanças e gerou alterações nas condições de trabalho de alguns países e, em especial, na vida das mulheres sujeitas a sistemas organizacionais eminentemente patriarcais (BERGERON, 2001).

Diante desse processo de mudança, diversos organismos se preocupam em observar este fenômeno. Dentre eles, destaca-se a ONU, que inseriu a equidade de gênero nos Objetivos de Desenvolvimento do Milênio e, neste contexto, promove os *Women's Empowerment Principles* (WEP). Também é relevante a atuação da *Global Reporting Initiative* (GRI) (2018) que, dentre as suas diretrizes para divulgação de relatórios de sustentabilidade, traz orientações específicas relativas à gênero, retratando este recorte dentro das práticas de Responsabilidade Social Empresarial (RSE). É nesta perspectiva, de instrumentalizar a divulgação de informações voluntárias sobre equidade de gênero, que a ciência contábil contribui, auxiliando às companhias a mensurar e prestar contas destas práticas. A partir destes e de outros mecanismos de observação, levantamentos podem ser realizados com o intuito de dimensionar a desigualdade de gênero.

Em âmbito regional, o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) (2018) apura estatísticas de gênero nas quais se destacam a desigualdade do rendimento habitual médio mensal entre homens (R\$ 2.306) e mulheres (R\$ 1.764) no Brasil, a pequena representação política (10,5%) e a presença em cargos gerenciais nas empresas (39,1%).

No âmbito mundial, o estudo da *International Labour Organization* (ILO) (2018) trata das lacunas existentes entre homens e mulheres no mercado de trabalho e revela que a taxa de participação feminina na força de trabalho, em 2018, atingiu 61,8% em relação à masculina, ou seja, para cada conjunto de 100 homens trabalhando existem apenas 61 mulheres. Apesar de haver uma melhora, quando se compara com os números da década de 90, a estimativa deste estudo é que esse índice piore até 2021. A pesquisa também revela que a situação é mais preocupante nos países considerados emergentes (nos quais foram incluídos Brasil, China, Índia, México, África do Sul, Turquia, entre outros) do que nos desenvolvidos (Austrália, Canadá, Espanha, Finlândia, Japão e Rússia são exemplos).

A pesquisa do *World Economic Forum* (WEF) (2017) que traz a classificação de 140 países no tocante à desigualdade de gênero, na qual os países nórdicos ocupam posições de destaque. Uma das principais conclusões deste estudo reporta que são necessários 100 anos para equalizar as lacunas de gênero em geral nos países analisados, indicando uma piora da situação, pois na pesquisa anterior, eram necessários 83 anos. Segundo o estudo, a questão é mais grave quando se observa isoladamente a lacuna na participação econômica que, no atual ritmo, demoraria 217 anos para ser superada.

Outro levantamento da ILO (2016), sobre desigualdade salarial, cita que a presença feminina é equivalente à masculina quando se observam as faixas salariais mais baixas e diminui na medida em que se avança para os salários mais altos. Constata ainda que o gênero é um dos fatores significantes para explicar diferenças salariais. Soma-se a ele, o porte e o setor da empresa e destaca que o grau universitário não garante melhor remuneração para mulheres. O estudo da ILO (2018) corrobora esta visão sobre a questão educacional, indicando que as conquistas acadêmicas femininas auxiliam para diminuir restrições em vagas de melhor remuneração, mas, o hiato salarial persiste.

A educação feminina tem um contorno relevante na busca pela equidade entre os gêneros, principalmente nos países em que, culturalmente, há pouca ou nenhuma oportunidade de educação, emprego, e participação na vida pública para a mulher. Sobre a questão cultural, valores como o conservadorismo aumentam as lacunas de gênero. Entretanto, outros valores culturais, como o de autonomia, podem contribuir para diminuir tais diferenças (YEGANEH; MAY, 2011).

No intuito de promover o equilíbrio entre os gêneros, questões legais também são consideradas e em muitos países do mundo já existe algum tipo de política de quotas. Em países, como Noruega e Índia, já existem provas sugestivas do incremento na liderança feminina. Entretanto, mesmo com estes avanços, as mulheres continuam sub-representadas

em posições de liderança na política e nos negócios (PANDE; FORD, 2011). Por outro lado, a busca por práticas de equidade de gênero pode ser vista como um procedimento antipático por uma parcela da população (WINDSCHEID; BOWES-SPERRY; MAZEI; MORNER, 2017).

As abordagens sobre hiatos na questão de gênero não são identificadas somente em pesquisas recentes. Reskin (1993) já menciona vários estudos que indicam a mulher em empregos menos propensos a benefícios, a treinamentos no local do trabalho, a oportunidades de promoção e a exercer autoridade. A autora generaliza, mencionando que a sociedade e os empregadores parecem desvalorizar o trabalho das mulheres, pelo menos em parte, simplesmente pelo fato de as mulheres o fazerem. Como pode ser observado pela diferença entre as datas das duas últimas pesquisas citadas, esse quadro perpassa vários períodos, o que contribui para a relevância de estudos desenvolvidos nesse contexto.

Discussões sobre questões de gênero são relevantes diante de uma sociedade patriarcal que busca fundamentar a dominação masculina, dando origem a todos os outros sistemas de opressão, favorecendo a segregação de gênero (CALAS; SMIRCICH, 1998). Tais sistemas se refletem no Sistema Nacional de Negócios – SNN (*National Business System – NBS*) do país em que se localiza a sede da organização, tendo em vista que, na perspectiva do SNN, o Estado-nação é a principal unidade de competição política, de legitimidade, de definição e defesa dos direitos de propriedade privada, e influência, predominantemente, as instituições do mercado de trabalho (WHITLEY, 2003).

Além disso, de acordo com a Teoria Institucional, as empresas adotam determinados comportamentos em busca de legitimidade que proporcione um melhor relacionamento com os *stakeholders* (partes interessadas), podendo inclusive facilitar o acesso a recursos financeiros (DIMAGGIO; POWEL, 1983). No novo institucionalismo, que se centra na influência do ambiente institucional sobre as organizações, argumenta-se que suposições, crenças e expectativas existentes na sociedade determinam o comportamento das organizações. Esta perspectiva do novo institucionalismo está alinhada à abordagem de sistemas de negócios (*business-systems approach*), na qual está inserido o já citado Sistema Nacional de Negócios – SNN (TEMPEL; WALGENBACH, 2007). Desta forma, as características do SNN de um país, sob a ótica do novo institucionalismo, podem influenciar a equidade de gênero e sua consequente divulgação, inserida nas práticas de RSE.

Diversas pesquisas já foram conduzidas observando a influência do SNN na RSE em geral. Já foram realizados estudos sobre a Ásia (CHAPPLE; MOON, 2005), a Alemanha, o Japão, o Reino Unido, os Estados Unidos da América (EUA) e a Austrália (WARING; EDWARDS, 2008), a Suécia (TENGBLAD; OHLSSON, 2010), sobre países do BRIC

(PREUSS; BARKEMEYER, 2011), sobre Brasil e China (ABREU, CASTRO; SOARES; SILVA FILHO, 2012), sobre 42 países (IOANNOU; SERAFEIM, 2012), sobre a Austrália, Índia e Reino Unido (YOUNG; THYIL, 2014), sobre os EUA e o Reino Unido (KNUDSEN, 2017). Os resultados apontam que as variações na adoção de práticas socialmente responsáveis são explicadas pelo SNN ou por algum de seus elementos.

Dentre estas pesquisas, o estudo de Matten e Moon (2008) foi um dos primeiros, justificando, no campo teórico, as diferenças de RSE nos EUA e Europa com base no SNN, considerando o seu impacto através do isomorfismo coercitivo, processos miméticos e pressões normativas. Todos estes elementos se amparam na Teoria Institucional, já mencionada. Entretanto, outros aspectos são influenciados pelo SNN, tais como a natureza da firma, organização dos processos de mercado, gestão e sistemas de controle da empresa. Estes aspectos estão em um ambiente mais próximo da empresa e interferem no impacto do SNN na RSE.

Nesse sentido, Aguilera, Rupp, Williams e Ganapathi (2007) propõem um framework, no qual destacam que a RSE é influenciada por fatores de múltiplos níveis: micro (individual), médio (organizacional), macro (país) e supra (transnacional). Nas proposições deste estudo podem ser observados elementos do SNN, porém, eles são mais explícitos no nível macro. Em linhas gerais, entende-se que os empregados, no nível micro, têm motivos para provocar uma mudança na RSE, os gestores, *shareholders* e consumidores no nível organizacional, as entidades governamentais no nível macro e as organizações não governamentais transnacionais no nível supra. Os autores expõem os motivos que levam esses atores a exercerem pressões por mudanças na RSE e destacam que podem existir conflitos entre eles, sendo que alguns dos motivos prevalecerão.

Outro framework, de Aguinis e Glavas (2012), propõe que os resultados de RSE são explicados por efeitos preditivos, integrados a aspectos mediadores e moderadores agrupados nos níveis institucional (relacionado ao nível macro), organizacional (relacionado ao nível médio) e individual (relacionado ao nível micro) de análise, indicando ainda que pode haver interação entre eles. Apesar desta proposta não apresentar o nível supra, ela foi muito utilizada por pesquisas subsequentes que se propuseram a realizar uma análise multinível. Importante frisar que os aspectos propostos por Aguilera et al. (2007) e Aguinis e Glavas (2012) são similares, com exceção das variáveis do nível supra, tornando o framework inicialmente citado mais abrangente.

Explorando os níveis macro, médio e micro, Orlitzky, Louche, Gond e Chapple (2017) identificaram que o desempenho em termos de Responsabilidade Social não é

conduzido, preliminarmente, por fatores de nível macro, sendo os fatores de nível micro mais relevantes.

Nesta mesma esteira, Mazzei, Gangloff e Shook (2015) identificam que a RSE é influenciada pelo setor no qual a empresa se insere e, mais fortemente, por variáveis de nível de firma ou individuais. O estudo de Karassin e Bar-Haim (2016) aponta que a RSE recebe influência moderada das variáveis de nível institucional e forte impacto do nível organizacional e individual. Soares (2016) indica que as variáveis institucionais são mais significantes para explicar a RSE do que as características financeiras da empresa. Jones, Willness e Glavas (2017) destacam que é um engano pensar que só variáveis de nível micro influenciam a RSE. Bar-Haim e Karassin (2018) identificam que o ambiente institucional (nível macro) e o setor industrial (nível médio) tem poder preditivo moderadamente forte no tocante às ações de RSE relacionadas à gerenciamento de recursos humanos e relações de trabalho. Desta forma, a análise da adoção e divulgação das práticas de RSE exige a ponderação de variáveis de diferentes níveis. A análise da equidade de gênero, como uma prática inserida nas ações de RSE, demanda uma ponderação similar.

A divulgação sobre equidade de gênero já foi objeto de pesquisas científicas. Preliminarmente pode ser citado o estudo de Adams e Harte (1998) que analisam divulgações sobre gênero em relatórios de empresas britânicas de 1935 a 1993, concluindo que a posição das mulheres pode ser explicada, em parte, por atitudes patriarcais da gestão. Posteriormente, Grosser e Moon (2005a; 2005b) e Vuontisjärvi (2006) apontavam que a divulgação de gênero, na época, necessitava de aprimoramento. Em seguida, Thompson (2008) e Grosser (2009) indicam avanços, mas ainda mencionam restrições. Grosser e Moon (2008) concluem que questões políticas e de regulamentação influenciam.

Mais recentemente Bear, Rahman e Post (2010), Celis, Velasco-Balmaseda, Bobadilla, Alonso-Almeida e Intxaurburu-Clemente (2015) e Harjoto, Laksmana e Lee (2015) indicam que a presença de mulheres nos conselhos de gestão traz impacto positivo às práticas de RSE. Kato e Kodama (2016) concluem que, em um modelo de gestão mais participativo, a adoção de práticas de RSE, em geral, impacta positivamente sobre a diversidade de gênero, e não o inverso. Gonçalves, Espejo, Altoé e Voese (2016) fazem o levantamento de indicadores relacionados a gênero no Brasil. Mun e Jung (2018) mapearam que a equidade de gênero nas empresas está restrita aos órgãos de gestão superior, como uma resposta às pressões de investidores institucionais globais. García-Sánchez, Oliveira e Martínez-Ferrero (2020) identificam que a presença de mulheres no conselho de administração impacta positivamente a divulgação voluntária sobre questões de gênero, além de indicar que, nos países onde a

existe pressão institucional dos *stakeholders*, este efeito é potencializado. Os resultados aqui resumidos convergem, em sua maioria, para uma percepção de que as informações sobre gênero no âmbito da RSE, apesar de limitadas, estão evoluindo.

Diante dos estudos apresentados, observa-se uma lacuna na literatura, sendo necessário expandir as pesquisas no tocante à divulgação sobre equidade de gênero e, mais especificamente, à associação desta divulgação com características multiníveis que podem influenciar este fenômeno.

Diante do exposto, apresenta-se a questão de pesquisa deste estudo: Qual a influência das características da empresa (nível micro), do setor (nível médio) e do país (nível macro) na divulgação de ações de Responsabilidade Social Empresarial relativas à equidade de gênero?

O objetivo geral do estudo é analisar a influência das características do país (nível macro), do setor (nível médio) e da empresa (nível micro) na divulgação de ações de Responsabilidade Social Empresarial relativas à equidade de gênero em uma amostra global de empresas. Como objetivos específicos, tem-se:

- apresentar o arcabouço teórico sobre as características multiníveis que influenciam na divulgação de ações sobre equidade de gênero;
- avaliar o nível de divulgação de ações sobre equidade de gênero em uma amostra global de empresas;
- observar a influência, de forma isolada por nível, das características multiníveis no nível de divulgação de ações sobre equidade de gênero;
- desenvolver um modelo capaz de identificar se as características multiníveis influenciam, de forma conjunta, no nível de divulgação de ações sobre equidade de gênero.

Acredita-se, portanto, que os resultados da pesquisa podem auxiliar numa melhor compreensão do fenômeno da discriminação de gênero, permitindo que setores da sociedade, tal como os gestores públicos, direcionem melhor seus esforços para a sua redução. Desta forma, a correta percepção de características da companhia, do setor e do país que influenciam a equidade de gênero, aliada a políticas públicas eficientes, pode contribuir para a melhoria da qualidade de vida na sociedade. Os resultados da pesquisa podem ser divulgados por meio de trabalhos publicados em diversificados canais como revistas e eventos científicos e técnicos, bem como em instituições governamentais e empresariais, associações profissionais e instituições internacionais como o Ministério do Trabalho (MT), a Bolsas de Valores, o Conselho Federal de Contabilidade (CFC), a *International Federation on*

Accounting (IFAC), a Organização das Nações Unidas (ONU), a *Global Reporting Initiative* (GRI), e assim efetivamente trazerem contribuição.

A presente pesquisa supre a lacuna proveniente da inexistência de análise multinível sobre a divulgação sobre equidade de gênero e contribui para identificar qual nível e característica prepondera e causa mais impacto no fenômeno. Os estudos dos fatores motivadores desta divulgação são raros e as variáveis são analisadas de maneira desagregada, ou seja, não englobam a avaliação de forma conjunta em uma visão multinível (AGUILERA et al., 2007; AGUINIS; GLAVAS, 2012). As pesquisas que fazem esta análise enfocam a RSE de maneira global e apontam para resultados antagônicos, ora observando a prevalência de fatores de nível macro (SOARES, 2016), ora identificando o forte impacto do nível médio, como o setor em que a empresa atua (KARASSIN; BAR-HAIM, 2016), assim como também observa-se a preponderância de fatores de nível micro (ORLITZKY; LOUCHE; GOND; CHAPPLE, 2017; MAZZEI, GANGLOFF e SHOOK, 2015).

Outro aspecto relevante foi o alinhamento realizado nesta pesquisa entre o SNN e o recorte da equidade de gênero. Nas pesquisas anteriores, o alinhamento é com as práticas de RSC em geral, não sendo tão específico quanto o aqui promovido. Isto foi importante pois permitiu identificar, no contexto do SNN, hipóteses para fatos que influenciem a equidade de gênero. Ressalte-se também que é possível replicar a metodologia aqui proposta para avaliar, de forma conjugada, o impacto de variáveis de diferentes níveis em outras pesquisas que busquem explicar o mesmo fenômeno em um outro recorte de empresas ou outro intervalo de tempo. Ainda é possível que o modelo seja adaptado para, por exemplo, explorar fatores multiníveis que expliquem outras variáveis dependentes ligadas a equidade de gênero, tais como a diferença salarial entre homens e mulheres ou a falta de representatividade feminina na liderança corporativa ou estudar outros recortes das ações de RSE e sua divulgação como aquelas voltadas para a diversidade de raça e de *Lesbian, Gay, Bissexual, Transgender and Intersex (LGBTI rights)*.

Por trabalhar com base em uma amostra global de empresas, espera-se que os resultados contribuam também para uma melhor compreensão sobre as diferenças da divulgação de equidade de gênero pelas empresas de diferentes regiões.

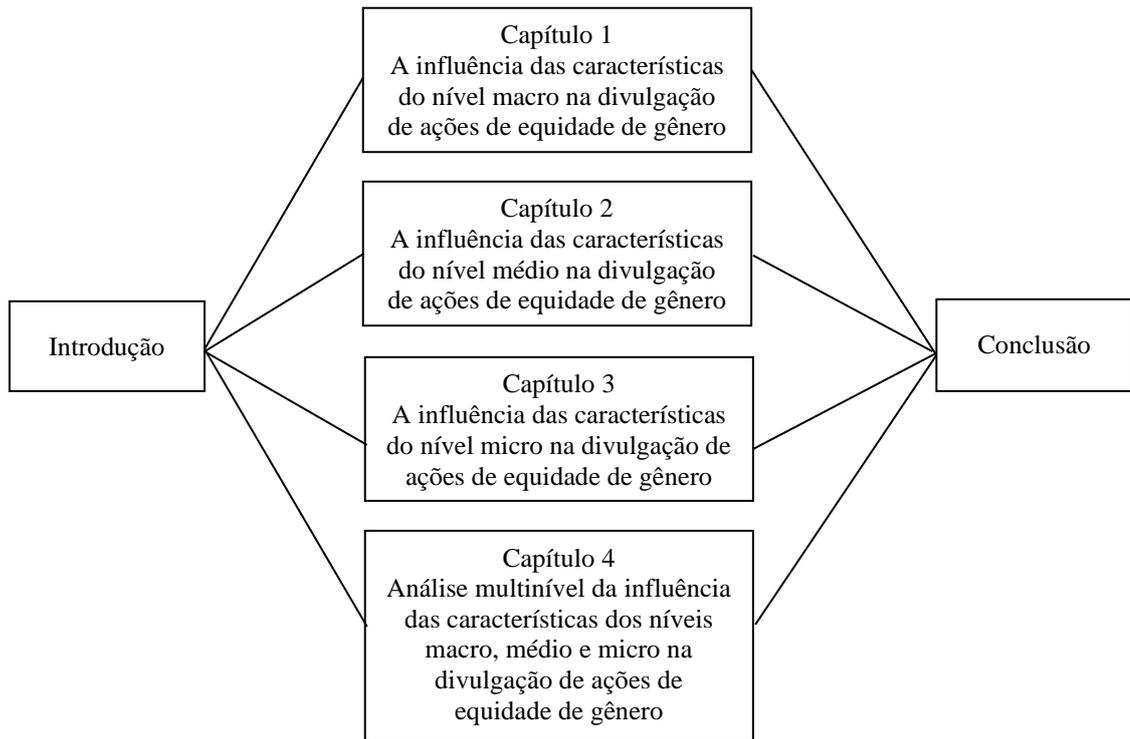
Além das contribuições práticas e teóricas já destacadas, a importância de pesquisas como esta reside na disseminação do conhecimento sobre como a equidade de gênero e o fortalecimento das mulheres está sendo desenvolvido e divulgado pelas empresas. A constatação de que práticas nesse sentido estão efetivamente sendo adotadas pelas companhias colabora para sua legitimidade e, principalmente, para a mudança de

comportamentos inadequados em ambientes de trabalho onde ainda prevalece uma cultura patriarcal, que confere aos homens o papel de protagonista e a maioria dos privilégios (CAPRA, 1982). Desta forma, estudos que investiguem a existência de ambientes de trabalho empenhados com a implantação e manutenção de ações voltadas para reduzir as disparidades entre homens e mulheres, expondo-as como um parâmetro a ser seguido, incentivam a adoção, o aprimoramento e a disseminação da equidade de gênero.

Os dados da pesquisa referentes às práticas de equidade de gênero e sobre algumas das variáveis independentes foram obtidos em consulta à base da Thomson Reuters, em março de 2019. Com o objetivo de possibilitar um painel balanceado, obteve-se as informações de 3.726 empresas ao longo de 2008 a 2017. O tratamento estatístico contemplou a análise multivariada de dados em painel linear e não linear (Poisson e Binomial Negativa) para cada nível e a análise multinível com base no Modelo Hierárquico Linear (MHL) (Hierarchical Linear Modeling – HLM) para estudar a influência de aspectos macro, médio e micro conjugados.

Por fim, com base na sequência dos objetivos apresentados é que se pretende evoluir na estrutura de capítulos deste trabalho. Desta forma, após esta introdução, a seção seguinte trata da influência das características no nível macro, com enfoque no Sistema Nacional de Negócios (SNN), na divulgação sobre equidade de gênero. A seção posterior observa as características do nível médio, considerando o setor no qual a empresa se insere. Em seguida, analisa-se as características do nível micro que podem influenciar a divulgação sobre equidade de gênero. A seção posterior aborda as características de forma conjugada, em uma análise multinível, observando a eventual prevalência de alguma característica. Por fim, a última parte deste trabalho traz a conclusão da pesquisa. Em cada uma das seções, expôs-se o arcabouço teórico relativo às características estudadas, o percurso metodológico utilizado para identificar a influência das variáveis estudadas, os resultados e as respectivas considerações finais. Sendo assim, a estrutura deste trabalho segue a configuração apresentada na Figura 1.

Figura 1 – Estrutura da pesquisa



Fonte: Elaboração própria

1 A INFLUÊNCIA DAS CARACTERÍSTICAS DO NÍVEL MACRO NA DIVULGAÇÃO DE AÇÕES DE EQUIDADE DE GÊNERO

Os estudos a respeito de divulgação de ações empresariais voltadas a equidade de gênero são escassos. Os que tratam das características do nível macro identificam a influência de questões políticas e de regulamentação (GROSSER; MOON, 2008) e da pressão institucional dos *stakeholders* (GARCÍA-SÁNCHEZ, OLIVEIRA; MARTÍNEZ-FERRERO, 2020). Nestes estudos, não há menção explícita da influência de elementos do SNN, que, como será destacado nas seções seguintes, tem potencial para explicar tal fenômeno. A partir da identificação desta lacuna na literatura, pretende-se investigar a influência das características do país (nível macro) na divulgação de ações de Responsabilidade Social Empresarial relativas à equidade de gênero, que deve variar ao longo do tempo e em decorrência do país em que a empresa é sediada.

A adequada percepção destas características contribui para compreender melhor as diferenças sociais existentes entre homens e mulheres nos países, permitindo intervenções e o melhor direcionamento das políticas públicas de fomento à equidade de gênero no âmbito empresarial.

Outro destaque desta seção é analisar empresas de vários países, permitindo observar como as variáveis institucionais das dimensões do SNN impactam o fenômeno estudado, o que não seria possível se fosse estudada uma pequena quantidade de países. Também será verificado se o fenômeno é influenciado de maneira distinta nas companhias da América do Norte e Ásia, por serem os maiores grupos na amostra. Assim, identificar se as peculiaridades de determinada região influenciam de forma diferenciada a divulgação sobre equidade de gênero é uma importante contribuição desta pesquisa.

Por fim, ressalta-se que a temática do presente estudo é constantemente debatida e objeto de levantamentos realizadas por vários organismos (IBGE, 2018, ILO, 2016, 2018; WEF, 2017), sendo esta pesquisa uma relevante contribuição para estas entidades bem como para a academia por ser pouco estudada na área das ciências empresariais. Além, disso, os participantes do mercado de capitais, tais como investidores, financiadores, companhias e seus funcionários, que buscam indicadores sobre equidade de gênero, também se beneficiam da identificação dos fatores que impactam o fenômeno.

1.1 Aspectos conceituais sobre equidade de gênero

A equidade de gênero, no ambiente empresarial, consiste em justiça nas oportunidades de trabalho, em ações voltadas para o bem-estar no ambiente de trabalho e na forma pela qual a empresa interage com o seu entorno (cadeia de suprimentos e comunidade) para favorecer a ausência de discriminação de gênero (*UN WOMEN AND UN GLOBAL COMPACT*, 2014). Sendo assim, identifica-se que existem ações que favorecem a equidade de gênero realizadas tanto no ambiente interno quanto no ambiente externo da empresa, como ilustrado a seguir.

Figura 2 – Equidade de gênero nas empresas



Fonte: Elaboração própria com base em *UN WOMEN AND UN GLOBAL COMPACT* (2014)

A Figura 2 sugere uma interseção entre os dois ambientes, tendo em vista que as ações adotadas no ambiente externos pressupõem uma decisão tomada internamente pela gestão da empresa.

Os estudos que tratam da justiça nas oportunidades para homens e mulheres abordam aspectos voltados para o hiato salarial, ocupação de postos de trabalho com pior remuneração e a conseqüente dificuldade de ascensão feminina (CAVAZOTTE; OLIVEIRA; MIRANDA, 2010). No tocante à diferença salarial, existe uma associação destes aspectos à flexibilidade de regras que permitem a discricionariedade na fixação de salários diferentes entre os gêneros (ACKER, 1991). Outros aspectos que figuram como motivadores deste hiato, tais como a ausência de família ou de fertilidade (GALOR; WEIL, 1996; WEICHSELBAUMER; WINTER-EBMER, 2005), estão relacionados a falta de equilíbrio entre a vida profissional e pessoal ou à ausência de políticas governamentais que favoreçam este balanceamento (WALDFOGEL, 1998).

Os conflitos familiares, quando percebidos pelos empresários, também motivam a existência de barreiras para ascensão da mulher, mesmo quando ela possui capacitação adequada ou superior à exigida. Este fenômeno é conhecido como teto de vidro (*Glass Ceiling*) (BIDERMAN; GUIMARÃES, 2004; HOOBLER; WAYNE; LEMMON, 2009). As características patriarcais dos gestores de empresas também favorecem à destinação de postos de trabalho com pior remuneração às mulheres (ADAMS; HARTE, 1998).

Uma vida desequilibrada também interfere no bem-estar da mulher (*WORLD BANK*, 2012). O fato de não compatibilizar realizações pessoais e profissionais causa insatisfação fazendo com que seu desempenho seja aquém do desejado, culminando em remunerações inferiores, menos oportunidades de treinamentos e desenvolvimento na carreira, piorando a equidade de gênero (LYONETTE, 2015). Aspectos de educação, saúde e segurança também interferem no bem-estar feminino. Processos de recrutamento sensíveis ao gênero, licença-maternidade ou parental, políticas de combate à discriminação, violência e assédio sexual no trabalho são exemplos (*UN WOMEN AND UN GLOBAL COMPACT*, 2014).

Abordar a equidade de gênero no ambiente externo à empresa consiste em estabelecer critérios de seleção junto à cadeia de suprimentos que afastem ou não incentivem a contratação de fornecedores que não promovem o tratamento justo entre homens e mulheres. Ainda no tocante ao ambiente externo, a equidade de gênero também se relaciona a iniciativas sobre o tema junto à comunidade em seu entorno. A retirada da abordagem de estereótipos femininos negativos em campanhas publicitárias também caracteriza o compromisso empresarial com a equidade de gênero (*UN WOMEN AND UN GLOBAL COMPACT*, 2014).

Sendo assim, a equidade de gênero consiste em ações corporativas voltadas para reduzir a diferença salarial entre homens e mulheres, possibilitar a ocupação de postos de trabalho com pior remuneração e reduzir a consequente dificuldade de ascensão feminina, fomentar o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal, afastar casos de discriminação de gênero e estabelecer políticas que promovam a equidade de gênero na cadeia de suprimentos e na comunidade em seu entorno.

Por fim, ressalte-se que estas ações e políticas instituídas precisam ser efetivas, ou seja, além de propiciar o desejado equilíbrio, elas devem gerar resultados (*WORLD BANK*, 2012). De fato, a maioria das avaliações relacionadas à equidade de gênero como *Gender-Equality Index* (GEI) da Bloomberg, *Gender Diversity Scores* da Morgan Stanley, entre outras, buscam verificar indicadores, tais como o percentual de mulheres empregadas,

quantidade de casos de discriminação, entre outros, para mensurá-la. Desta forma, a divulgação de tais resultados, mesmo que ainda embrionários, incentiva uma mudança de atitude em relação à equidade de gênero.

1.2 Teorias organizacionais sobre gênero

No âmbito da teoria das organizações, a sistematização das abordagens feministas contempla uma série de perspectivas que abordam o feminismo liberal, radical, psicanalítico, socialista, pós-estruturalista/pós-moderna, pós-colonial/transnacional, entre outras (CALAS; SMIRCICH, 2006; GROSSER; MOON, 2019).

Na perspectiva liberal, o gênero tem uma concepção biológica e as organizações devem ter uma posição neutra neste aspecto, desenvolvendo intervenções para promover a igualdade de oportunidades. Os estudos desta perspectiva exploram as discriminações provenientes das diferenças sexuais e dos estereótipos de gênero, analisando, por exemplo, a participação feminina nos conselhos de administração (BEAR; RAHMAN; POST, 2010; CELIS et al, 2015; HARJOTO; LAKSMANA; LEE, 2015).

A perspectiva radical entende que as organizações possuem um ordenamento patriarcal que promove a discriminação de gênero. Sendo assim, os estudos nesta vertente exploram o rompimento da estrutura patriarcal, através do empreendedorismo da mulher e da busca feminina pelo poder nas organizações (CORNWALL, 2018; JOHNSTONE-LOUIS, 2017).

No feminismo psicanalítico, as organizações refletem o sistema social de dominação masculina. Os estudos desta perspectiva se concentram em valorizar as diferenças de gênero como benefícios (liderança, ética, habilidades relacionais, por exemplo) para as organizações, tornando-as mais equilibradas (BASS; AVOLIO, 1994; BURKE, 1997; HO; LI; TAM; ZHANG, 2015)

A perspectiva socialista entende que o fluxo de trabalho nas organizações reflete as desigualdades de gênero existentes na sociedade, onde se privilegia características masculinas. Seus estudos abordam questões estruturais da empresa, explorando a dominação masculina (HAAS; HWANG; 2007; OLCOTT; OLIVER; 2014; TREMBLAY; GENDRON; MALSCH, 2016).

O feminismo pós-estruturalista se concentra na prática discursiva como uma demonstração de poder dentro e fora das organizações. Seus estudos observavam a

participação e a “voz” da organização na construção do discurso feminista (GROSSER; MOON, 2005b; GROSSER; MOON, 2008; LAUWO, 2018).

A abordagem transnacional percebe as organizações como instituições colonizadoras. Seus estudos englobam aspectos de gênero nas cadeias de valor e impactos da globalização e das corporações sobre homens e mulheres em países desenvolvidos e em desenvolvimento (MENDOZA, 2002; HAYHURST, 2011; MOHANTY, 2013).

Como visto, o leque de assuntos é diversificado, porém, muitas das pesquisas tratam da participação feminina nos órgãos de governança das companhias, concernente à perspectiva liberal, buscando observar qual o impacto desta participação na gestão das empresas e, conseqüentemente no seu desempenho econômico-financeiro e social. O arcabouço teórico destas pesquisas se concentra na governança corporativa (BEAR; RAHMAN; POST, 2010; CELIS et al, 2015) e na teoria institucional (GROSVOLD; RAYTON; BRAMMER, 2016; IANNOTTA; GATTI; HUSE, 2016), além de explorar a teoria do alto escalão (SMITH; SMITH; VERNER, 2006; FRANCOEUR. LABELLE; SINCLAIR-DESGAGNÉ, 2008). A percepção é que a diversidade de características dos membros do conselho de administração da empresa influencia o processo de tomada de decisão, isto é, idades diferentes, gêneros distintos, experiências diversificadas, entre outros aspectos, potencializam o desempenho financeiro da empresa e, conjugando-se com a teoria dos *stakeholders* (FREEMAN, 1984), a criação de valor na empresa (GARCÍA-SÁNCHEZ; OLIVEIRA; MARTÍNEZ-FERRERO, 2020; SCHMILIVER; TEIXEIRA; BRANDÃO; ANDRADE; JUCÁ, 2019). Outras teorias, como a teoria da agência e dos custos da transação, também são observadas no suporte teórico destas pesquisas (JIA; ZHANG, 2011; WELLALAGE; LOCKE, 2013).

Outro assunto, não tão frequente quanto o retro-mencionado, mais ligado ao feminismo pós-estruturalista, se refere ao fenômeno da divulgação de práticas de equidade de gênero pelas empresas. Tais pesquisas estão associadas aos estudos sobre a divulgação de Responsabilidade Social Empresarial (RSE) e são detalhadas a seguir.

1.3 Estudos sobre divulgação social corporativa relativa a gênero

Na literatura são identificadas poucas pesquisas sobre a divulgação de práticas de Responsabilidade Social Empresarial (RSE) relativas à equidade de gênero. Alguns estudos não tratam explicitamente de RSE, mas examinam a divulgação no que diz respeito ao gênero

e seu emprego nos relatórios anuais, apontando que a posição das mulheres pode, em parte, ser explicada por atitudes patriarcais da gestão (ADAMS; HARTE, 1998).

As investigações sobre a extensão dos relatórios externos das empresas indicaram que novas e substanciais formas de relatórios surgiram ao longo do tempo, mas que as empresas raramente reportam muitos dados segregados por gênero em função de opções políticas e regulamentação (GROSSER; MOON, 2008). Mesmo quando existe solicitação específica de informações acerca do assunto, no âmbito da RSE, estes requisitos são divulgados de maneira limitada (GROSSER; MOON, 2005a) ou não vão além de uma mera segregação por estrutura de gênero sem mencionar informações relativas à igualdade de oportunidades (VUONTISJÄRVI, 2006). Apesar da necessidade de incremento na divulgação das questões de gênero, a divulgação de RSE se caracteriza como um importante espaço para debater estas questões no âmbito corporativo (GROSSER; MOON, 2005b). Nesse sentido, merece destaque a atuação da Organização das Nações Unidas (ONU), estimulando as práticas de equidade de gênero materializadas nos Women's Empowerment Principles (WEP), lançados em 2010.

Outros estudos, que não tratam especificamente de divulgação sobre gênero, entendem a RSE como impulsionadora da equidade de gênero nas grandes corporações, identificando-a como presente na prática de negócios de empresas socialmente responsáveis, contribuindo para a conquista de objetivos mais amplos ligados a sustentabilidade (THOMPSON, 2008; GROSSER, 2009).

As raras discussões acadêmicas sobre adoção e divulgação sobre equidade de gênero também investigam seus fatores explicativos. Tais estudos continuam alinhados à análise de RSE e exploram o contexto da teoria dos *stakeholders* e do Sistema Nacional de Negócios (SNN), no âmbito da teoria institucional. As pesquisas mencionam variáveis relacionadas a regulamentação e aspectos políticos do país, assim como também, ao modelo de gestão e a presença de mulheres nos conselhos de administração das empresas. (GROSSER; MOON, 2008; CELIS et al, 2015; KATO; KODAMA, 2016; GARCÍA-SÁNCHEZ; OLIVEIRA; MARTÍNEZ-FERRERO, 2020)

Um conjunto de estudos investiga a presença de mulheres nos Conselhos de Administração, observando o relacionamento positivo deste fato com a adoção de práticas de RSE, inclusive as relacionadas à equidade de gênero (CELIS et al, 2015). Entretanto, existem evidências empíricas de que esta relação causa e efeito é inversa, ou seja, a adoção de práticas de RSE impacta positivamente a diversidade de gênero no local de trabalho, e não o oposto,

quando o local de trabalho adota um modelo de gestão mais participativo (KATO; KODAMA, 2016).

No Brasil, a maioria das pesquisas sobre RSE não aborda, especificamente, a divulgação de ações voltadas para gênero. Quando o assunto é tratado, é feita uma análise da evolução da divulgação destes aspectos, destacando-se que os avanços nesta área são lentos, mesmo quando há políticas públicas que incentivem a equidade de gênero (GONÇALVES; ESPEJO; ALTOÉ; VOESE, 2016, PRONI; PRONI, 2018).

Com base nestas argumentações, observa-se a oportunidade de explorar os fatores motivacionais da divulgação das ações Responsabilidade Social Empresarial voltadas a equidade de gênero, caracterizando assim uma lacuna na teoria que o presente estudo se propõe a trabalhar.

A seção seguinte tem como objetivo analisar a literatura existente sobre os fatores determinantes para a divulgação sobre equidade de gênero, buscando identificar características do nível macro que a influenciam. É importante frisar que as práticas de equidade de gênero e sua divulgação estão inseridas dentro do contexto das ações de RSE e, sendo assim, podem ser influenciadas pelas variáveis que impactam a adoção e divulgação da RSE. Neste sentido, optou-se por partir do framework proposto por Aguilera et al. (2007), observando inicialmente as características do país no qual a empresa está sediada, ou seja, de nível macro.

1.4 Características do país (nível macro)

O principal ator envolvido no nível nacional ou macro é o governo. Seus interesses são promover um ambiente de negócios competitivo, a coesão social e a responsabilidade coletiva com intuito de propiciar o bem-estar social. Desta forma, o governo pressiona as empresas para adotarem práticas de RSE através de sua inerente capacidade de regular e de *enforcement*, bem como pela influência da manifestação pública de seus representantes e pela disseminação de boas práticas através de questões educacionais. Há ainda uma interseção com o nível supranacional, tendo em vista que as *Intergovernmental Organizations* (IGOs) são capazes de influenciar nesse nível através também de manifestação pública de seus representantes e da divulgação de orientações que induzam as empresas a adotarem ações de RSE (AGUILERA et al., 2007).

Importante frisar que os estudos de RSE, ao abordarem características de nível nacional, vão além destes aspectos, explorando a influência de todas as questões concernentes

ao Sistema Nacional de Negócios (SNN) dos países, tratado por Tempel e Walgenbach (2007) no âmbito da Teoria Institucional, e não apenas os mecanismos políticos e educacionais destacados no *framework*. Em relação ao SNN, vale ressaltar que um dos fenômenos estudados pela Teoria Institucional é a similaridade das organizações que, em busca de legitimidade, adotam práticas análogas a de seus concorrentes, caracterizando o isomorfismo (DIMAGGIO E POWELL, 1983). Entretanto, há a limitação geográfica, pois o ambiente de negócios de cada região pode interferir decisivamente nas suas ações (TEMPEL; WALGENBACH, 2007). Tal percepção não caracteriza uma negação da teoria, mas sim, um refinamento, que possibilitou contemplar a abordagem do SNN.

Matten e Moon (2008) tratam dessa questão, abordando, de forma conceitual, as razões das diferenças entre as ações de RSE desenvolvidas em países distintos, observando inicialmente EUA e Europa. Ao final, os autores ponderam que a estrutura de estudo proposta, envolvendo o SNN, tem aplicação em outros países, o que veio a ocorrer em pesquisas subsequentes da mesma natureza. Desta forma, é possível que as características do SNN de um país sejam determinantes para as organizações promoverem ou reprimirem as suas ações de RSE voltadas para a equidade de gênero.

O SNN, como um conjunto de características historicamente construídas, é composto por subsistemas político, financeiro, de educação e trabalho, cultural e econômico de cada país (WHITLEY, 1999, 2003). Ancorado nas premissas do novo institucionalismo, o SNN aborda a influência das características de cada subsistema nos processos da empresa. A seguir, estão apresentados os subsistemas que compõem o SNN com as argumentações que embasam as hipóteses da pesquisa.

1.4.1 Sistema político

Estudos anteriores trataram da influência do sistema político na divulgação de práticas de RSE (LATTEMANN; FETSCHERIN; ALON; LI; SCHNEIDER, 2009; JENSEN; BERG, 2012; ABREU, CASTRO; SOARES; SILVA FILHO, 2012). Este impacto é maior nos países cujas intervenções governamentais são mais acentuadas, tornando o governo um *stakeholder* de maior relevância, demandando recursos da empresa. Um atributo comum em um ambiente intervencionista é o alto grau de regulação governamental (JENSEN; BERG, 2012). Ademais, aliada à existência de normas, o sistema político do país deve ter ferramentas de ações públicas para fazer cumprir a lei (*enforcement*) (STIGLER, 1974). Nestas circunstâncias, espera-se que as empresas realizem uma maior divulgação de suas ações, seja

por força legal, seja por pressão de seus *stakeholders*, que buscam a diminuição da assimetria nas informações.

Estabelecendo uma relação dos aspectos abordados neste tópico com as questões de gênero, em um ambiente no qual existe legislação e o *enforcement* é alto, as alocações em postos de trabalho tendem a ser mais objetivas e, conseqüentemente, a segregação de gênero menor, favorecendo a divulgação sobre equidade de gênero. Biderman e Guimarães (2004) corroboram com essa perspectiva afirmando que, no Brasil, é difícil o acesso de mulheres aos cargos de chefia superior, nos quais os ganhos salariais são significativos, fazendo com que, mesmo capacitadas e sem problemas ocupacionais, recebam salários inferiores. Ressalte-se que, no Brasil, não há regramento específico com esta finalidade e o *enforcement* é baixo. Essa visão também está exemplificada na pesquisa de Rao e Tilt (2016), quando mencionam, com base em vários estudos, a existência de legislação que define a presença de mulheres na composição do Conselho de Administração, tais como Noruega (40% de participação feminina); Suécia (25% de reserva voluntária); Espanha (40%); França (50%); Itália (33%); entre outros.

Em relação à efetividade do governo, a desigualdade de gênero está associada a uma governança inadequada nos países em desenvolvimento, entre outros aspectos (BRANISA; KLASSEN; ZIEGLER, 2013). Desta forma, uma gestão governamental pouco efetiva não favorece a divulgação sobre equidade de gênero.

Diante do exposto, formulam-se as seguintes hipóteses:

H_{1.1}: A capacidade de enforcement do país influencia positivamente o nível de divulgação de informações de RSE relativas à equidade de gênero.

H_{1.2}: A efetividade do governo do país influencia positivamente o nível de divulgação de informações de RSE relativas à equidade de gênero.

1.4.2 Sistema financeiro

A característica principal de um sistema financeiro reside na facilidade com a qual o recurso financeiro é obtido pelas empresas. Nas economias *market-based*, a dispersão dos *stakeholders* acionistas minoritários é maior, tornando-os mais poderosos e, conseqüentemente, com maiores restrições para a liberação de recursos financeiros. Já nas economias dominadas pelo sistema bancário (*bank-based*), a obtenção do recurso depende de apenas um *stakeholder*, tornando o acesso mais fácil (JENSEN; BERG, 2012). Desta forma, a tendência é que haja maior transparência nas economias dominadas pelo financiamento junto

ao mercado de capitais (*market-based*), para mitigar as resistências dos *stakeholders* (IOANNOU; SERAFEIM, 2012).

Os estudos específicos sobre equidade de gênero não trazem em suas conclusões relatos indicando que a forma de financiamento utilizada pelas empresas gera algum impacto nesse sentido. Entretanto, observa-se que os agentes do mercado de capitais procuram estabelecer índices que sinalizam aos investidores o engajamento social das empresas, inclusive em uma perspectiva de gênero, como é o caso do *Bloomberg Gender-Equality Index* (GEI) (BLOOMBERG, 2018). Espera-se, portanto, que a divulgação sobre equidade de gênero seja maior nas empresas situadas em economias dominadas pelo financiamento junto ao mercado de capitais. Desta forma, optou-se pela seguinte hipótese:

H_{1.3}: O financiamento das empresas por meio do mercado de capitais influencia positivamente a divulgação de informações de RSE relativas à equidade de gênero.

1.4.3 Sistema educacional e de trabalho

Quando o sistema educacional é falho, existem poucos funcionários qualificados disponíveis no mercado. Nessa circunstância, as empresas procuram enviar sinais de como é positivo e benéfico o seu ambiente de trabalho no intuito de recrutar e reter os colaboradores mais capacitados. Sendo assim, o desempenho social e a sua divulgação seriam altos em um ambiente no qual o sistema educacional é frágil e, conseqüentemente, a força de trabalho qualificada é escassa (IOANNOU; SERAFEIM, 2012). Além disso, as práticas de RSE tornam a empresa mais atrativa como empregadora e podem trazer vantagem competitiva, na medida em que atraem colaboradores mais capacitados (TURBAN; GREENING, 1997; 2000).

Entretanto, em alguns contextos estas perspectivas podem não ser suficientes. O estudo de Soares, Marino, Rebouças e Abreu (2017) indicou que a qualidade do sistema educacional tem relação positiva com as práticas de RSE no Brasil e relação negativa no Canadá. Outra pesquisa, de Guimarães (2002) indica que, no Brasil, o nível educacional das mulheres brancas é significativamente superior ao dos homens brancos, mas o salário permanece inferior em condições similares de emprego. O estudo da ILO (2018) identificou que a melhora no patamar educacional ajuda na ascensão profissional das mulheres, porém a perspectiva é de aumento da desigualdade de gênero.

Desta forma, por se considerar que um sistema educacional de boa qualidade é um ponto de partida para que homens e mulheres tenham oportunidades iguais no mercado de trabalho, optou-se pela seguinte hipótese:

H_{1.4}. A qualidade do sistema educacional do país influencia positivamente o nível de divulgação de informações de RSE relacionadas à equidade de gênero.

No tocante ao sistema trabalhista, as relações entre empregado e empregador tendem a apresentar fortes diferenças entre países (WHITLEY, 2003). Uma forma de avaliar o sistema de trabalho é o grau de participação dos funcionários nas decisões relacionadas a emprego e a densidade de sindicatos em um país caminha junto com o seu progresso social e político (JENSEN; BERG, 2012). Este fato se confirma quando se observa que em países onde os sindicatos são mais proeminentes, as empresas têm um melhor desempenho social, pois existe pressão por benefícios para os empregados e para promover o envolvimento com a comunidade (IOANNOU; SERAFEIM, 2012).

No tocante à questão de gênero, quando a atuação dos sindicatos ou associações de profissionais está associada ao ativismo feminino, existe mais sucesso na promoção da equidade de gênero (AKCHURIN; LEE, 2013). Nesta mesma esteira, quando as associações de profissionais não atuam ou são mais frágeis e prevalecem os acordos individuais de trabalho, podem ser observadas grandes desigualdades de gênero (BERGMANN; SCHEELE; SORGER, 2019). Diante do exposto, formulou-se a seguinte hipótese:

H_{1.5}. A pressão dos sindicatos influencia positivamente a divulgação de informações de RSE relativas à equidade de gênero.

1.4.4. Sistema cultural

Um princípio central da sociologia econômica é que a cultura e as instituições reguladoras ajudam a constituir a natureza dos agentes econômicos e a orientar suas ações (WHITLEY, 2003). No contexto cultural dos países, um dos traços característicos é a postura ativa ou passiva da população para se manifestar sobre os aspectos que conduzem os rumos de uma nação.

Esta percepção é corroborada por Mutti, Yakovleva, Vazquez-Brust e Di Marco (2012) que estudaram as ações de RSE nas empresas mineradoras da Argentina, observando que grupos sociais (comunidades locais, igreja, entre outros) se opõem a novos projetos de mineração e as empresas de mineração desenvolvem iniciativas de RSE como meio de evidenciar a sua contribuição para o desenvolvimento da nação. Tang-Lee (2016) também destaca que em resposta aos protestos sociais contra projetos extrativistas em Mianmar, as empresas chinesas respaldadas pelo Estado prestaram maior atenção à RSE.

Especificamente em relação à questão de gênero, Ribeiro (2006) afirma que o ativismo local é um desencadeador de ações efetivas do Estado para promover a equidade de gênero. Da mesma forma, para Akchurin e Lee (2013) o ativismo das mulheres é importante para a equidade de gênero. Sendo assim, acredita-se que a maior participação popular de um país reflete a capacidade da sociedade se organizar e exercer pressão para que práticas de equidade de gênero sejam realizadas e divulgadas.

H_{1.6}: O nível de participação popular do país influencia positivamente o nível de divulgação de informações de RSE relativas à equidade de gênero.

Ainda no tocante à questão cultural, as dimensões propostas por Hofstede (1983) são largamente utilizadas nas pesquisas sobre RSE, a exemplo dos trabalhos de Gray (1998), Ioannou e Serafeim (2012), Garcia-Sanchez, Cuadrado-Ballesteros e Frias-Aceituno (2016) – e vários outros por estes citados – que utilizam tais dimensões para estabelecer correlações com as práticas de RSE.

Dentre as dimensões exploradas por Hofstede (1983), a dimensão do distanciamento do poder é especialmente importante para explicar a questão de gênero (REILLY, 2012). O distanciamento do poder diz respeito às diferenças dos indivíduos na sociedade e mede como os membros menos poderosos aceitam que o poder seja distribuído de forma desigual (HOFSTEDDE, 1983). Desta forma, a desigualdade de gênero será mais tolerada em países onde essa medida tiver uma pontuação maior e, por outro lado, espera-se que haja menos desigualdade de gênero onde o distanciamento do poder for menor.

Desta forma, tem-se a seguinte hipótese:

H_{1.7}: O distanciamento do poder no país influencia negativamente o nível de divulgação de informações de RSE relativas à equidade de gênero.

1.4.5 Sistema econômico

Existe uma tendência de que, em países desenvolvidos, exista divulgação de informações sociais mais sofisticada (JENSEN, BERG, 2012). Neumayer e Perkins (2004) apontam vários estudos que corroboram esta afirmação, justificando a situação pelos altos custos para se promover práticas ambientais, principalmente relativas à divulgação. Outro estudo, de Belal (2000), confirma que a quantidade e a qualidade das divulgações de empresas de países em desenvolvimento parecem ser inadequadas e pobres, em comparação com as divulgações ambientais nos países desenvolvidos.

Um dos índices mais comuns para dimensionar o desenvolvimento econômico de uma nação é o Produto Interno Bruto (PIB) *per capita*. Este parâmetro já foi estudado, tendo sido identificada uma relação positiva entre o PIB *per capita* e a RSE (BAUGHN; BODIE; MCINTOSH, 2007).

No tocante à questão de gênero, o crescimento econômico acelerado e liderado por capital estrangeiro está associado a uma maior desigualdade de gênero na Europa Central e Oriental (FODOR; HORN, 2015). Na mesma esteira, a globalização de cunho neoliberalista representa um elevado perigo para a equidade de gênero, devido à desproteção no âmbito trabalhista (LINDSEY, 2014).

Porém existem estudos que entendem que a globalização favorece a igualdade entre os sexos (BORTOLUZZO; MATAVELLI; MADALOZZO, 2016) ou ainda que a prosperidade econômica, medida pelo PIB, favorece a equidade de gênero (REILLY, 2012). Existe ainda entendimento que o crescimento econômico e a igualdade de gênero são relacionados, embora a correlação seja considerada fraca (PERMANYER, 2013). Esta relação pode ainda não ser linear, tendo em vista que, em determinados momentos, outras forças atuam para impedir esse progresso (EASTIN; PRAKASH, 2013). Por conseguinte, optou-se por formular a seguinte hipótese.

H_{1.8}. O desenvolvimento econômico do país influencia positivamente a divulgação de informações de RSE relativas à equidade de gênero.

1.5 Metodologia para avaliação do nível macro

O objetivo desse tópico é apresentar a metodologia adotada para verificar a influência das características do nível macro na divulgação sobre equidade de gênero, identificando a tipologia da pesquisa, apresentando a coleta de dados, o tratamento dado às variáveis dependente e independentes ou explicativas e, por fim, a caracterização do modelo empírico adotado.

1.5.1 Tipologia da pesquisa

Trata-se de pesquisa de abordagem predominantemente quantitativa, pois, a partir da coleta de dados numéricos secundários e de sua consolidação, foram utilizadas técnica estatística multivariada, com o uso de modelos de regressão de dados em painel, para obter padrões de comportamentos e inferir conclusões generalizadas sobre o fenômeno. A vantagem

de expressar a realidade através de números consiste em possibilitar testes de hipóteses a partir de dados estruturados com base em modelos estatísticos, permitindo observar se as generalizações previstas na teoria são falseadas ou mantidas (MATTAR, 2001).

Enquadra-se, quanto aos objetivos, como um estudo descritivo, pois relata as propriedades e características do objeto de estudo, observando as medidas de tendência, variabilidade, entre outras, a fim de verificar o nível de divulgação de informações empresariais sobre ações voltadas a equidade de gênero, além de identificar variáveis que expliquem as flutuações do fenômeno estudado. A característica principal deste tipo de trabalho é descrever o objeto de estudo, assim como também identificar o seu relacionamento com outras variáveis (GIL, 1999).

Caracteriza-se como uma pesquisa *ex-post-facto*, tendo em vista que os dados foram colhidos em um momento posterior à sua ocorrência. Este tipo de estudo se distingue por não ser possível o controle das variáveis, seja por já terem ocorrido ou por não ser possível sua manipulação, fazendo com que elas cheguem ao pesquisador já tendo provocado os seus efeitos (GIL, 1999).

Por fim, quanto à delimitação temporal é uma pesquisa longitudinal pois foram coletadas observações sobre as mesmas empresas ao longo de 10 anos, observando a evolução do nível de divulgação sobre equidade de gênero e o seu relacionamento com as variáveis explicativas. Os estudos longitudinais exigem uma sequência temporal de observações sobre um mesmo fato para se investigar suas mudanças (HOCHMAN; NAHAS; OLIVEIRA FILHO; FERREIRA, 2005).

1.5.2 Empresas estudadas e Coleta de dados

No mês de abril de 2019, foram colhidas informações de 61.679 empresas constantes na base de dados da Thomson Reuters. Entretanto, como grande parte não apresentava registros, optou-se por examinar 3.726 companhias que possuíam dados disponíveis para possibilitar a formação de um painel balanceado ao longo de 10 anos, no período de 2008 a 2017, haja vista que os dados de 2018 ainda não estavam disponíveis na data de corte. Com o painel equilibrado, cada unidade possui o mesmo número de observações ao longo do tempo (GUJARATI, 2006), gerando um total de 37.260 registros do nível de divulgação de equidade de gênero.

1.5.3 Variável dependente: nível de divulgação sobre equidade de gênero

Para mensurar o nível de divulgação de informações sobre ações empresariais voltadas a equidade de gênero, foram colhidos dados sobre indicadores selecionados relativos a postura das empresas no tocante a questões de gênero, disponíveis na base de dados da Thompson Reuters, como descrito no Quadro 1.

Quadro 1 – Indicadores usados para mensurar a divulgação sobre equidade de gênero

Indicadores	Descrição	Operacionalização	Divulgação da Equidade de Gênero (DIVGEN)
Política para diversidade no Conselho de Administração	A empresa possui uma política referente à diversidade de gênero de seu Conselho de Administração?	Falso ou Verdadeiro	Se falso: “0”; Se verdadeiro: “1”
Diversidade de gênero no Conselho de Administração	Porcentagem de mulheres no Conselho de Administração.	Valor percentual que pode variar de 0% a 100%	Se não informado: “0”; Se informado: “1”
Diversidade de gênero dos membros executivos	Porcentagem de mulheres como membros executivos.	Valor percentual que pode variar de 0% a 100%	Se não informado: “0”; Se informado: “1”
Porcentagem de funcionárias	Porcentagem de funcionárias	Valor percentual que pode variar de 0% a 100%	Se não informado: “0”; Se informado: “1”
Mulheres em cargo de gerência	Porcentagem de mulheres em cargo de gerência.	Valor percentual que pode variar de 0% a 100%	Se não informado: “0”; Se informado: “1”
Serviço de creche	A empresa informa fornecer serviços de creche para seus funcionários?	0 ou 1	Se não informado: “0”; Se informado: “1”
Horas de trabalho flexíveis	A empresa informa fornecer horas de trabalho flexíveis ou horas de trabalho que promovam um equilíbrio entre vida profissional e pessoal?	0 ou 1	Se não informado: “0”; Se informado: “1”
Controvérsias sobre diversidade e oportunidade	Número de controvérsias publicadas na mídia relacionadas à diversidade e oportunidade da força de trabalho (por exemplo, salários, promoção, discriminação e assédio).	Quantidade variável para cada empresa	Se não informado: “0”; Se informado: “1”
Política para diversidade e oportunidade	A empresa possui uma política sobre diversidade e igualdade de oportunidades?	0 ou 1	Se não informado: “0”; Se informado: “1”
Metas sobre Diversidade e Oportunidade	A empresa estabeleceu metas ou objetivos a serem alcançados em diversidade e igualdade de oportunidades?	0 ou 1	Se não informado: “0”; Se informado: “1”

Fonte: elaboração própria com base em Thomson Reuters (2019)

Os indicadores selecionados se restringem aos aspectos conceituais da equidade de gênero referente ao ambiente interno. Os indicadores sociais disponíveis na base de dados da Thomson Reuters que tinham relação com o ambiente externo, tais como o treinamento dos fornecedores em práticas sociais e ambientais e a observância do respeito aos direitos humanos ao longo da cadeia de suprimentos, foram considerados demasiadamente genéricos para serem utilizados.

Os estudos anteriores que buscaram mensurar a divulgação sobre equidade de gênero se voltaram para indicadores similares aos expostos no Quadro 1, abordando a existência de políticas que promovam o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional ou a flexibilização das horas de trabalho, o percentual de mulheres empregadas, o percentual de mulheres gestoras, a existência de serviços de creches, políticas que inibam a discriminação (VAN HUIJGEVOORT, 2017). Também são utilizados o percentual de mulheres no conselho de administração, de gestoras, de empregadas; as políticas de promoção da diversidade, de oportunidades iguais e da diversidade do conselho; os esquemas de horas flexíveis, de creches e de benefícios ligados a licença-maternidade (MORGAN STANLEY, 2016).

Sendo assim, a variável dependente abrange os aspectos inerentes à justiça nas oportunidades para homens e mulheres e ao equilíbrio entre vida pessoal e profissional para gerar o bem-estar da mulher. Por examinar 10 indicadores, a divulgação sobre equidade de gênero pode assumir valores inteiros de 0 a 10 pontos, caracterizando-se, portanto, como uma variável discreta. Sendo assim, nas 3.726 empresas, foram analisados 37.260 registros em cada ano e, ao longo de 10 anos, foram verificadas 372.600 observações para se obter o nível de divulgação sobre equidade de gênero.

1.5.4 Variáveis explicativas do nível macro

De acordo com as hipóteses propostas no suporte teórico, as variáveis explicativas relacionadas ao nível macro foram: capacidade de *enforcement* (H_{1.1}) efetividade do governo (H_{1.2}); financiamento das empresas por meio do mercado de capitais (H_{1.3}); qualidade do sistema educacional (H_{1.4}); pressão dos sindicatos (H_{1.5}); nível de participação popular (H_{1.6}); distanciamento do poder (H_{1.7}); desenvolvimento econômico (H_{1.8}). O Quadro 2 explicita como essas variáveis foram mensuradas.

Quadro 2 – Descrição das variáveis explicativas no nível macro

Variável explicativa	Indicador	Fonte	Operacionalização	Impacto Esperado	Estudos anteriores
H1.1: ENFORC	Estado de Direito: Estimativa	Worldwide Governance Indicators, do World Bank (2019)	Pontuação obtida por país, variando de – 2,5 (menor presença do Estado de direito) a +2,5 (maior presença do Estado de direito)	Positivo	Jensen e Berg (2012); Rao e Tilt (2015); Biderman e Guimarães (2004).

Variável explicativa	Indicador	Fonte	Operacionalização	Impacto Esperado	Estudos anteriores
H1.2: EFETGV	Eficácia do Governo: Estimativa	Worldwide Governance Indicators, do World Bank (2019)	Pontuação obtida por país, variando de -2,5 (menor presença de Eficácia do Governo) a +2,5 (maior presença de Eficácia do Governo)	Positivo	Lattemann et al. (2009); Branisa, Klasen e Ziegler (2013).
H1.3: FINANC	Financiamento através do Mercado de Capitais	Global Competitiveness Index (GCI) do World Economic Forum (WEF) (2018)	Pontuação obtida por país, variando de 1 (extremamente difícil) a 7 (extremamente fácil)	Positivo	Jensen e Berg (2012); Ioannou e Serafeim (2012).
H1.4: EDUCAC	Qualidade da Educação	GCI do WEF (2018)	Pontuação obtida por país, variando de 1 (não satisfaz de modo algum) a 7 (satisfaz muito bem)	Positivo	Ioannou e Serafeim (2012); Turban e Greening (1997; 2000); Soares et al. (2017); Guimarães (2002); Branisa, Klasen e Ziegler (2013).
H1.5: SINDIC	Cooperação nas relações entre trabalhador e empregador	GCI do WEF (2018)	Pontuação obtida por país, variando de 1 (relação geralmente de confronto) a 7 (relação geralmente colaborativa)	Positivo	Jensen e Berg (2012); Ioannou e Serafeim (2012); Akchurin e Lee (2013); Bergmann, Scheele e Sorger (2019).
H1.6: PARTPP	Voz e Responsabilização: Estimativa	Worldwide Governance Indicators, do World Bank (2019)	Pontuação obtida por país, variando de -2,5 (menor presença de Voz e Responsabilização) a +2,5 (maior presença de Voz e Responsabilização)	Positivo	Whitley (2003); Mutti et al. (2012); Tang-Lee (2016); Ribeiro (2006); Akchurin e Lee (2013).
H1.7: DPODER	Dimensão Cultural de Distanciamento do poder	Hofstede (2019)	Pontuação obtida por país, variando de 0 (nenhum distanciamento do poder) a 100 (máximo distanciamento do poder)	Negativo	Reilly (2012)
H1.8: PIBPCP	Logaritmo do Produto Interno Bruto (PIB) per capita	World Bank (2019) e International Monetary Fund (2019)	Pontuação obtida por país	Positivo	Belal (2000); Neumayer e Perkins (2004); Baughn, Bodie e McIntosh (2007); Bortoluzzo, Matavelli e Madalozzo (2016); Reilly (2012); Eastin e Prakash (2013).

Fonte: elaboração própria

O indicador Estado de Direito se refere à percepção sobre a confiabilidade e cumprimento das regras da sociedade e, em particular, sobre a qualidade da execução de contratos, direitos de propriedade, entre outros aspectos inerentes. Espera-se que empresas situadas em países cuja confiabilidade nos cumprimentos das regras seja maior promovam um ambiente com oportunidades iguais entre homens e mulheres. O indicador relativo à Eficácia

do governo informa sobre a qualidade dos serviços públicos, do grau de independência das pressões políticas, da qualidade das políticas públicas e do compromisso do governo com estas políticas. Espera-se que empresas situadas em países com uma gestão governamental mais efetiva sejam capazes de fomentar um ambiente mais igualitário.

O indicador Financiamento através do Mercado de Capitais informa até que ponto as companhias podem arrecadar dinheiro emitindo ações ou títulos no mercado de capitais. Espera-se que as empresas situadas em países voltados para o financiamento junto ao mercado de capitais busquem legitimidade desenvolvendo e divulgando mais ações de equidade de gênero. O indicador Qualidade da educação se reporta à capacidade do sistema educacional atender às demandas da economia. Espera-se que, em países com mais qualidade no sistema educacional, existam oportunidades de trabalho iguais para homens e mulheres nas empresas. O indicador Cooperação nas relações entre trabalhador e empregador caracteriza se esta relação é conflituosa ou não. Espera-se que prevaleça o clima de bem-estar para as funcionárias nas empresas situadas em países onde a relação é harmoniosa.

O indicador Voz e responsabilização se refere à capacidade dos cidadãos de um país de participar na seleção de seus governantes, à liberdade de expressão e associação e à liberdade de imprensa. Espera-se que as cidadãs possam reivindicar e obter oportunidades iguais nas empresas situadas em países onde a participação popular seja maior. O indicador Distanciamento do poder mede como os membros menos poderosos aceitam que o poder seja distribuído de forma desigual. Espera-se que, nas empresas situadas em países cujo distanciamento do poder seja alto, as mulheres aceitem a desigualdade nas oportunidades e condições de trabalho. O indicador PIB per capita comunica a riqueza gerada no país em um dado período. Espera-se que o desenvolvimento econômico proporcione a ampliação de oportunidades iguais entre homens e mulheres. A Tabela 1 mostra a Matriz de Correlação entre as variáveis explicativas.

Tabela 1 – Matriz de Correlação das Variáveis Explicativas do Nível Macro

Variáveis	ENFORC	EFETGV	FINANC	EDUCAC	SINDIC	PARTPP	DPODER	PIBPCP
ENFORC	1,0000							
EFETGV	0,9648*	1,0000						
FINANC	0,5202*	0,5332*	1,0000					
EDUCAC	0,7778*	0,8258*	0,5482*	1,0000				
SINDIC	0,5066*	0,5912*	0,4882*	0,6098*	1,0000			
PARTPP	0,8513*	0,7607*	0,3458*	0,4950*	0,2785*	1,0000		
DPODER	-0,7997*	-0,7220*	-0,3325*	-0,5191*	-0,3345*	-0,8101*	1,0000	
PIBPCP	0,9160*	0,8848*	0,4286*	0,7088*	0,4335*	0,7698*	-0,7575*	1,0000

Fonte: Elaboração própria

* Significante a $p < 0,01$

Como as variáveis ENFORC, EFETGV, EDUCAC, PARTPP, DPODER e PIBPCP apresentaram uma correlação significativa que pode ser considerada alta (0,7 a 0,9) ou muito alta (0,9 a 1), optou-se por observar separadamente o comportamento de cada uma delas com as variáveis FINANC e SINDIC, para evitar problemas de multicolinearidade.

1.5.5 Modelo empírico do nível macro

Definidas as variáveis para o teste de hipóteses, opta-se pelo modelo de regressão de dados em painel. Devido à correlação entre as variáveis explicativas, foi utilizado o conjunto de equações a seguir:

$$\begin{aligned} \text{DIVGEN}_t &= \alpha_0 + \beta_1(\text{ENFORC}_{it}) + \beta_2(\text{FINANC}_{it}) + \beta_3(\text{SINDIC}_{it}) + \varepsilon_{it} \\ \text{DIVGEN}_t &= \alpha_0 + \beta_1(\text{EFETGV}_{it}) + \beta_2(\text{FINANC}_{it}) + \beta_3(\text{SINDIC}_{it}) + \varepsilon_{it} \\ \text{DIVGEN}_t &= \alpha_0 + \beta_1(\text{EDUCAC}_{it}) + \beta_2(\text{FINANC}_{it}) + \beta_3(\text{SINDIC}_{it}) + \varepsilon_{it} \\ \text{DIVGEN}_t &= \alpha_0 + \beta_1(\text{PARTPP}_{it}) + \beta_2(\text{FINANC}_{it}) + \beta_3(\text{SINDIC}_{it}) + \varepsilon_{it} \\ \text{DIVGEN}_t &= \alpha_0 + \beta_1(\text{DPODER}_{it}) + \beta_2(\text{FINANC}_{it}) + \beta_3(\text{SINDIC}_{it}) + \varepsilon_{it} \\ \text{DIVGEN}_t &= \alpha_0 + \beta_1(\text{PIBPCP}_{it}) + \beta_2(\text{FINANC}_{it}) + \beta_3(\text{SINDIC}_{it}) + \varepsilon_{it} \end{aligned}$$

(Equação 1)

Porém, tendo em vista que a variável dependente apresenta valores discretos positivos e restritos a determinado número de ocorrências, o problema deve ser abordado por meio dos modelos longitudinais não lineares de regressão, o que leva à adoção do modelo de regressão de Poisson ou Binomial Negativa (FÁVERO; BELFIORE, 2017).

Ressalte-se que o modelo linear pode não fornecer o melhor ajuste, mas, observar inicialmente seus resultados pode ser interessante (WOOLDRIDGE, 2012) pois eles podem dar maior robustez às análises. Além disso, de acordo com o teorema do limite central, na medida que a amostra aumenta, a distribuição se aproxima cada vez mais de uma distribuição normal (FÁVERO; BELFIORE, 2017).

1.6 Resultados do nível macro

Com relação ao nível de divulgação, a média dos 10 anos pesquisados foi 5,33 pontos, entretanto, este nível vem reduzindo ao longo deste período, como pode ser observado na Tabela 2, que mostra o agrupamento das empresas por continente.

Tabela 2 – Nível de divulgação agregado por continente

Continentes	Nº de Empresas	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	Média Geral
África	51	8,24	8,22	8,25	8,02	7,98	7,88	7,53	4,41	2,20	1,76	6,45
América Central	2	7,50	7,50	3,50	3,50	3,50	3,50	3,50	3,50	3,50	0,00	3,95
América do Norte	1.591	7,36	7,14	5,85	4,05	3,93	3,82	3,76	3,64	3,38	3,02	4,60
América do Sul	147	8,00	7,63	5,46	5,30	5,14	4,93	4,71	4,17	1,93	1,22	4,85
Ásia	1.035	6,33	5,72	5,96	5,76	5,43	5,25	5,10	4,90	3,65	3,54	5,16
Europa	810	8,48	7,92	7,77	7,30	7,08	6,82	6,62	6,28	5,93	5,51	6,97
Oceania	90	8,36	8,16	7,67	6,82	6,70	5,52	5,10	4,42	3,44	2,19	5,84
Total Geral	3.726	7,38	6,98	6,35	5,40	5,20	5,01	4,88	4,62	3,94	3,60	5,33
Varição (%)	-	-	-5,5%	-8,9%	-15,0%	-3,7%	-3,7%	-2,6%	-5,4%	-14,7%	-8,7%	-

Fonte: Elaboração própria

O declínio constante foi maior em 2011 e se acentuou nos últimos 2 anos. Observa-se que a redução ocorre mesmo no conjunto de maior média geral, caso das empresas europeias, denotando que a diminuição no nível de divulgação foi generalizada. As companhias da América Central e da América do Sul foram as que mais reduziram. Por outro lado, o decréscimo nas empresas da Europa foi o menor registrado. Esta carência na divulgação de informações sobre equidade de gênero já era percebida nos estudos de Grosser e Moon (2005a; 2005b), Vuontisjärvi (2006) e no levantamento do WEF (2017) que relatou uma piora na desigualdade de gênero, concluindo serem necessários 100 anos para equalizar as lacunas de gênero, enquanto em sua pesquisa do ano anterior, seriam 83 anos.

Com relação à análise dos dados em painel, observando os resultados dos testes de Chow, Breusch-Pagan e de Hausman, conclui-se que o modelo com base nos Efeitos Aleatórios é mais confiável para estimar os coeficientes. Os coeficientes calculados e os respectivos erros padrões estão consignados na Tabela 3.

Tabela 3 – Dados em Painel com modelo linear para o Nível Macro

Variável	Descrição	Modelo 1	Modelo 2	Modelo 3	Modelo 4	Modelo 5	Modelo 6
ENFORC	Coeficiente	0,4301***					
	Erro padrão	0,0575					
FINANC	Coeficiente	-1,0292***	-1,0219***	-0,9644***	-1,0333***	-1,0119***	-0,9499***
	Erro padrão	0,0291	0,0289	0,0297	0,0289	0,0289	0,0293
SINDIC	Coeficiente	0,9995***	0,9083***	1,3092***	1,0010***	1,0809***	1,2021***
	Erro padrão	0,0543	0,0563	0,0608	0,0524	0,0534	0,0532
EFETGV	Coeficiente		0,6835***				
	Erro padrão		0,0708				
EDUCAC	Coeficiente			-0,4367***			
	Erro padrão			0,0681			
PARTPP	Coeficiente				0,8030***		
	Erro padrão				0,0501		
DPODER	Coeficiente					-0,0087***	
	Erro padrão					0,0027	
PIBPCP	Coeficiente						-0,5387***
	Erro padrão						0,0485
Constante	Coeficiente	4,8202***	4,8847***	5,7027***	4,7329***	5,2975***	9,5469***
	Erro padrão	0,2378	0,2379	0,2866	0,2358	0,3027	0,4997

Fonte: Elaboração própria

*** Significante a $p < 0,01$

Todas as variáveis se mostraram significantes, influenciando a divulgação de equidade de gênero, entretanto, diferente do esperado, observou-se que a divulgação sobre equidade de gênero é influenciada negativamente pelas seguintes características dos países: financiamento das empresas ocorre por meio do mercado de capitais, qualidade do sistema educacional e desenvolvimento econômico. De forma similar, mas dentro do esperado, nos países onde a dimensão cultural distanciamento do poder é elevada, a divulgação sobre equidade de gênero foi menor. Por outro lado, o *enforcement*, a eficácia do governo, a pressão sindical e a participação popular exerceram influência positiva.

Entretanto, tendo em vista as características da variável dependente, já destacadas, os modelos longitudinais não lineares de regressão são mais indicados. Sendo assim, os resultados com base na regressão de Poisson estão evidenciados na Tabela 4.

Tabela 4 – Dados em Painel com distribuição de Poisson para o Nível Macro

Variável	Descrição	Modelo 1	Modelo 2	Modelo 3	Modelo 4	Modelo 5	Modelo 6
ENFORC	Coeficiente	0,0652***					
	Erro padrão	0,0132					
FINANC	Coeficiente	-0,1968***	-0,1959***	-0,1858***	-0,1975***	-0,1948***	-0,1785***
	Erro padrão	0,0054	0,0054	0,0055	0,0054	0,0054	0,0055
SINDIC	Coeficiente	0,1957***	0,1786***	0,2511***	0,1945***	0,2043***	0,2271***
	Erro padrão	0,0105	0,0108	0,0116	0,0102	0,0103	0,0104
EFETGV	Coeficiente		0,1203***				
	Erro padrão		0,0152				
EDUCAC	Coeficiente			-0,1053***			
	Erro padrão			0,0135			
PARTPP	Coeficiente				0,1742***		
	Erro padrão				0,0117		
DPODER	Coeficiente					-0,0011*	
	Erro padrão					0,0006	
PIBPCP	Coeficiente						-0,2182***
	Erro padrão						0,0128
Constante	Coeficiente	1,5718***	1,5767***	1,8583***	1,5200***	1,6586***	3,6869***
	Erro padrão	0,047	0,0469	0,0591	0,0469	0,0624	0,1342

Fonte: Elaboração própria

*** Significante a $p < 0,01$ / * Significante a $p < 0,10$

Os resultados evidenciados são similares aos apresentados na Tabela 3, ou seja, permaneceu a influência negativa do financiamento das empresas junto ao mercado de capitais, da qualidade do sistema educacional, do desenvolvimento econômico e do distanciamento do poder; e a influência positiva do *enforcement*, da efetividade do governo, da pressão sindical e da participação popular. Os coeficientes, porém, estão ajustados ao modelo não linear.

A partir da regressão de Poisson, foi possível fazer o teste de superdispersão, que resultou em p-value menor do que 0,05, indicando que existe superdispersão dos dados. Sendo assim, é recomendado usar o modelo de regressão Binomial Negativa (FÁVERO; BELFIORE, 2017), evidenciado na Tabela 5.

Tabela 5 – Dados em Painel com distribuição Binomial Negativa para o Nível Macro

Variável	Descrição	Modelo 1	Modelo 2	Modelo 3	Modelo 4	Modelo 5	Modelo 6
ENFORC	Coeficiente	0,4014***					
	Erro padrão	0,0163					
FINANC	Coeficiente	-0,2945***	-0,2865***	-0,2666***	-0,2822***	-0,2684***	-0,2635***
	Erro padrão	0,0077	0,0077	0,0078	0,0075	0,0075	0,0077
SINDIC	Coeficiente	0,2569***	0,2031***	0,3419***	0,3031***	0,3291***	0,3495***
	Erro padrão	0,0142	0,0148	0,0154	0,0137	0,0138	0,0138
EFETGV	Coeficiente		0,5196***				
	Erro padrão		0,0202				
EDUCAC	Coeficiente			0,0179			
	Erro padrão			0,0180			
PARTPP	Coeficiente				0,4773***		
	Erro padrão				0,0143		
DPODER	Coeficiente					-0,0068***	
	Erro padrão					0,0007	
PIBPCP	Coeficiente						-0,0061
	Erro padrão						0,0152
Constante	Coeficiente	1,3406***	1,3799***	1,3863***	1,1437***	1,8641***	1,5009***
	Erro padrão	0,0679	0,0679	0,0926	0,0678	0,0867	0,1746

Fonte: Elaboração própria

*** Significante a $p < 0,01$ / * Significante a $p < 0,10$

Com base neste modelo mais ajustado, ratifica-se a influência positiva do *enforcement*, prevista nas hipóteses de pesquisa (H_{1.1}). Este resultado sugere que, quando existem regras mais objetivas, incluindo as relacionadas à alocação de postos de trabalho, a discriminação de gênero tende a ser menor, como exemplificado nos estudos de Rao e Tilt (2015) e Biderman e Guimarães (2004), favorecendo a divulgação sobre equidade de gênero. Nesta mesma esteira, um governo com gestão efetiva contribui para reduzir as disparidades de gênero, como preconizado no estudo de Branisa, Klasen e Ziegler (2013) o que favorece a divulgação sobre gênero, como preconizado nas hipóteses de pesquisa (H_{1.2}). Importante frisar que os coeficientes relativos a estas variáveis apresentaram valores maiores em relação aos demais, exceto com relação à participação popular tratada adiante, levando à conclusão de que estes dois aspectos são relevantes para compreender o fenômeno estudado. Ademais, a associação destes dois resultados leva à confirmação de que o sistema político, como conceituado no SNN, é uma característica importante dos países para compreender a divulgação sobre equidade de gênero. Sendo assim, as duas primeiras hipóteses deste trabalho não devem ser rejeitadas.

No tocante à forma pela qual as empresas se financiam, o resultado reporta uma baixa divulgação sobre equidade de gênero nos países onde predomina a captação de recursos no mercado de capitais, o que não corresponde à expectativa da hipótese formulada (H_{1.3}), levando à sua rejeição. Sendo assim, o estabelecimento de índices que tratam da equidade de gênero, como o da Bloomberg (2018), citado no referencial teórico deste trabalho como argumento para embasar a citada hipótese, toma outro contorno, ou seja, certificar empresas

que atuem no mercado de capitais e se preocupam com a equidade de gênero é necessário para tentar trazer um equilíbrio para este ambiente.

A variável relativa à qualidade do sistema educacional, diferente do que se observou nas tabelas anteriores, não se mostrou significativa na análise deste modelo. Embora diferente, esse resultado também causa a rejeição da hipótese (H_{1.4}) e, apesar de não se coadunar perfeitamente com o estudo da ILO (2018) – quando foi destacado que, apesar do progresso na educação feminina, a equidade de gênero deve piorar – sugere que a qualidade educacional pode não estar capacitando igualmente homens e mulheres a ponto de não influenciar a equidade de gênero e sua consequente divulgação.

Com relação à pressão dos sindicatos, existe maior divulgação sobre equidade de gênero quando existem sindicatos mais atuantes no país, comprovando a expectativa de influência positiva desta característica (H_{1.5}). Este resultado é compatível com o estudo de Akchurin e Lee (2013) e Bergmann, Scheele e Sorger (2019) e conduz à não rejeitar esta hipótese.

A participação popular também mostrou influência positiva na divulgação sobre equidade de gênero, confirmando a expectativa da hipótese (H_{1.6}) e se coadunando com os resultados dos estudos de Ribeiro (2006) e Akchurin e Lee (2013). Ressalte-se que o valor do coeficiente é um dos mais altos, permitindo inferir que o ativismo popular é um importante motivador para a equidade de gênero e sua divulgação. Ademais, quando estas ações encontrarem um Estado capaz de efetivar políticas que correspondam ao anseio da população, a perspectiva é que exista mais equidade de gênero. Por outro lado, a expectativa de que a desigualdade de gênero é mais tolerada e existe menos divulgação nos países onde se admite o distanciamento do poder também foi ratificada, confirmando a hipótese (H_{1.7}) e sendo compatível com a percepção de Reilly (2012).

No tocante ao desenvolvimento econômico, constatou-se que países com maior desenvolvimento econômico no período apresentaram menor divulgação sobre equidade de gênero, contrariando a expectativa constante na hipótese (H_{1.7}), levando à sua rejeição. Como a literatura consultada trazia resultados antagônicos, este resultado se coaduna com os de Fodor e Horn (2015) e Lindsey (2014) e contradiz Bortoluzzo, Matavelli e Madalozzo (2016) e Reilly (2012).

O Quadro 3 confronta a expectativa, quando da formulação das hipóteses, e os seus respectivos resultados.

Quadro 3 – Confronto entre hipóteses e resultados no nível macro

SNN	Hipóteses	Impacto Esperado	Resultado	
Político	H _{1.1} : capacidade de <i>enforcement</i>	Positivo	Positivo	Não rejeita
	H _{1.2} : efetividade do governo	Positivo	Positivo	Não rejeita
Financeiro	H _{1.3} : financiamento das empresas por meio do mercado de capitais	Positivo	Negativo	Rejeita
Educacional	H _{1.4} : qualidade do sistema educacional	Positivo	Não influenciou	Rejeita
Trabalhista	H _{1.5} : pressão dos sindicatos	Positivo	Positivo	Não rejeita
Cultural	H _{1.6} : participação popular	Positivo	Positivo	Não rejeita
	H _{1.7} : distanciamento do poder	Negativo	Negativo	Não rejeita
Econômico	H _{1.8} : desenvolvimento econômico	Positivo	Não influenciou	Rejeita

Fonte: elaboração própria

Como se depreende da análise do Quadro 3, as hipóteses relativas ao sistema político, trabalhista e cultural não devem ser rejeitadas e as hipóteses relativas ao sistema financeiro, educacional e econômico foram rejeitadas. A capacidade de *enforcement*, a efetividade do governo, a pressão dos sindicatos e a participação popular contribuíram positivamente para o fenômeno estudado. Por outro lado, o financiamento das empresas por meio do mercado de capitais e o traço cultural de distanciamento do poder da população influenciaram para uma baixa divulgação sobre equidade de gênero.

Com a finalidade de verificar se as peculiaridades de uma região influenciam na divulgação, realizou-se uma análise adicional, na qual se excluíram as empresas sediadas na América do Norte, visto que elas representam 43% do total de observações. Na Tabela 6 estão evidenciados os coeficientes e os respectivos erros padrões da regressão binomial negativa do modelo completo das empresas desta região e das demais.

Tabela 6 – Modelo completo com distribuição Binomial Negativa para o Nível Macro comparando empresas da América do Norte e demais países

Painel A – América do Norte

Variável	Descrição	Modelo 1	Modelo 2	Modelo 3	Modelo 4	Modelo 5	Modelo 6
ENFORC	Coeficiente	0,2964***					
	Erro padrão	0,0515					
FINANC	Coeficiente	-0,6313***	-0,5963***	-0,6731***	-0,6110***	-0,6318***	-0,2818***
	Erro padrão	0,0151	0,0153	0,0161	0,0152	0,0151	0,0187
SINDIC	Coeficiente	1,2223***	1,0173***	0,9795***	1,2018***	1,2502***	0,9634***
	Erro padrão	0,0366	0,0383	0,0493	0,0362	0,0361	0,0364
EFETGV	Coeficiente		1,3474***				
	Erro padrão		0,0829				
EDUCAC	Coeficiente			0,4507***			
	Erro padrão			0,0543			
PARTPP	Coeficiente				1,2347***		
	Erro padrão				0,0757		
DPODER	Coeficiente					-0,0099***	
	Erro padrão					0,0027	
PIBPCP	Coeficiente						-2,5417***
	Erro padrão						0,1042
Constante	Coeficiente	-2,8829***	-3,5925***	-3,3896***	-3,7935***	-2,1394***	25,0499***
	Erro padrão	0,1608	0,1630	0,1802	0,1683	0,1987	1,1545

Painel B – Demais países (excluindo América do Norte)

Variável	Descrição	Modelo 1	Modelo 2	Modelo 3	Modelo 4	Modelo 5	Modelo 6
ENFORC	Coeficiente	0,5179***					
	Erro padrão	0,0240					
FINANC	Coeficiente	-0,1257***	-0,0778***	-0,0645***	-0,1025***	-0,0706***	-0,0711***
	Erro padrão	0,0096	0,0076	0,0077	0,0091	0,0076	0,0076
SINDIC	Coeficiente	-0,0511***	-0,0270**	0,0506***	0,0273*	-0,0153	0,0114
	Erro padrão	0,0146	0,0130	0,0133	0,0140	0,0124	0,0123
EFETGV	Coeficiente		0,1353***				
	Erro padrão		0,0167				
EDUCAC	Coeficiente			-0,1203***			
	Erro padrão			0,0154			
PARTPP	Coeficiente				0,5094***		
	Erro padrão				0,0188		
DPODER	Coeficiente					-0,0070***	
	Erro padrão					0,0007	
PIBPCP	Coeficiente						-0,0073
	Erro padrão						0,0127
Constante	Coeficiente	2,7316***	18,5039	19,8071	2,4469***	21,0474	19,9931
	Erro padrão	0,0905	77,3099	70,5174	0,0913	51,1001	51,6481

Fonte: Elaboração própria

*** Significante a $p < 0,01$ / ** Significante a $0,05$ / * Significante a $p < 0,10$

Observa-se que o *enforcement*, significativo e com influência positiva na análise global, se manteve assim nas empresas da América do Norte e nas demais empresas da amostra. Entretanto, o coeficiente desta variável diminuiu para as companhias sediadas neste continente indicando que o seu poder de explicação é menor neste ambiente. No tocante à forma pela qual as empresas se financiam, a influência negativa se mantém, independente do grupo examinado, porém, o valor do coeficiente sugere que este fator influencia mais na América do Norte. Este cenário sugere que, na medida em que as companhias buscam financiamento no mercado de capitais, elas passam a divulgar menos sobre equidade de gênero. Sendo assim, é benéfica a existência de campanhas, tais como a criação de índices (*Gender-Equality Index* da Bloomberg, *Gender Diversity Scores* da Morgan Stanley, por exemplo), para certificar empresas que atuem no mercado de capitais e se preocupam com a equidade de gênero.

A pressão sindical, significativa e com influência positiva na análise global, tem o mesmo comportamento nas companhias da América do Norte, entretanto, isto não se repetiu para as demais empresas da amostra, caracterizando-se como uma peculiaridade local que foi capaz de influenciar a análise global. Estes resultados sugerem que os sindicatos dos países da América do Norte trataram esta pauta com atenção e, no período estudado, na medida em que a força sindical diminuiu, a divulgação sobre equidade de gênero regrediu também. A efetividade do governo e a participação popular apresentaram o mesmo comportamento, ou seja, mantiveram a influência positiva identificada na análise global e, pelo valor dos seus respectivos coeficientes, estes fatores impactam mais fortemente as empresas da América do Norte.

A qualidade do sistema educacional, sem significância estatística na análise global, tem impacto negativo quando se exclui a América do Norte, porém, nas empresas sediadas neste continente, a influência é positiva, portanto, tal característica regional não se estendeu para a análise global. Esta constatação sugere que o sistema educacional desta região é mais igualitário, propiciando que homens e mulheres tenham capacitação equivalente. Desta forma, a hipótese de influência positiva da qualidade do sistema educacional, rejeitada em uma análise global, é suportada no ambiente destas empresas.

O distanciamento do poder manteve a influência negativa identificada na análise global. Pelo valor de seus coeficientes, infere-se que o impacto desta variável é similar nestes dois grupos de empresas. O desenvolvimento econômico, sem significância estatística na análise global, assim se manteve quando se excluem as empresas da América do Norte, entretanto, nas empresas deste continente, identificou-se impacto negativo deste fator. Este fato também acarretaria a rejeição da hipótese de que o desenvolvimento econômico favorece a equidade de gênero, porém revela uma peculiaridade local que não prosperou globalmente.

Explorando mais as peculiaridades locais, verificou-se o comportamento das variáveis quando são excluídas as empresas sediadas na Ásia, que correspondem a 28% das observações, segundo maior percentual. Na Tabela 7 estão evidenciados os coeficientes e os respectivos erros padrões da regressão binomial negativa do modelo completo das empresas deste continente e das demais.

Tabela 7 – Modelo completo com distribuição Binomial Negativa para o Nível Macro comparando empresas da Ásia e demais países

Painel A – Ásia

Variável	Descrição	Modelo 1	Modelo 2	Modelo 3	Modelo 4	Modelo 5	Modelo 6
ENFORC	Coeficiente	0,9021***					
	Erro padrão	0,0295					
FINANC	Coeficiente	-0,3956***	-0,3223***	-0,1644***	-0,2974***	-0,2339***	-0,2006***
	Erro padrão	0,0251	0,0251	0,0235	0,0227	0,0225	0,0240
SINDIC	Coeficiente	0,0769**	0,0900***	0,3799***	0,1767***	0,3248***	0,2326***
	Erro padrão	0,0302	0,0313	0,0321	0,0291	0,0308	0,0315
EFETGV	Coeficiente		0,8030***				
	Erro padrão		0,0332				
EDUCAC	Coeficiente			-0,0574*			
	Erro padrão			0,0347			
PARTPP	Coeficiente				0,7434***		
	Erro padrão				0,0220		
DPODER	Coeficiente					-0,0411***	
	Erro padrão					0,0020	
PIBPCP	Coeficiente						0,3649***
	Erro padrão						0,0244
Constante	Coeficiente	1,9999***	1,4335***	0,6324***	1,6869***	3,6372***	-2,5284***
	Erro padrão	0,1461	0,1448	0,2159	0,1396	0,2277	0,2331

Painel B – Demais países (excluindo Ásia)

Variável	Descrição	Modelo 1	Modelo 2	Modelo 3	Modelo 4	Modelo 5	Modelo 6
ENFORC	Coeficiente	0,1797***					
	Erro padrão	0,0235					
FINANC	Coeficiente	-0,2714***	-0,2674***	-0,2631***	-0,2708***	-0,2633***	-0,1656***
	Erro padrão	0,0080	0,0079	0,0086	0,0079	0,0079	0,0060
SINDIC	Coeficiente	0,3114***	0,2484***	0,3507***	0,3004***	0,4047***	0,2884***
	Erro padrão	0,0160	0,0166	0,0183	0,0157	0,0166	0,0116
EFETGV	Coeficiente		0,3963***				
	Erro padrão		0,0275				
EDUCAC	Coeficiente			0,0006			
	Erro padrão			0,0230			
PARTPP	Coeficiente				0,4651***		
	Erro padrão				0,0328		
DPODER	Coeficiente					0,0099***	
	Erro padrão					0,0012	
PIBPCP	Coeficiente						-0,4541***
	Erro padrão						0,0212
Constante	Coeficiente	1,6558***	1,6444***	1,7498***	1,3529***	1,0462***	23,7246***
	Erro padrão	0,0896	0,0862	0,1212	0,0888	0,1296	0,2300

Fonte: Elaboração própria

*** Significante a $p < 0,01$ / ** Significante a $0,05$ / * Significante a $p < 0,10$

Observa-se que o *enforcement*, significativo e com influência positiva na análise global, se manteve assim nas empresas da Ásia e nas demais empresas da amostra. Entretanto, o coeficiente desta variável é muito alto para as companhias sediadas neste continente indicando que esta é uma característica do país com grande poder de explicação neste ambiente. A efetividade do governo e a participação popular apresentaram estas mesmas características. No tocante à forma pela qual as empresas se financiam, a influência negativa se mantém, independente do grupo examinado, reforçando a necessidade de incentivar a equidade de gênero neste ambiente. A pressão sindical, significativa e com influência positiva na análise global, apresentou o mesmo comportamento nestes dois grupos de empresas.

A qualidade do sistema educacional, sem significância estatística na análise global, tem o mesmo comportamento quando se exclui a Ásia, porém, nas empresas sediadas neste continente, a influência é negativa, portanto, tal característica regional não se estendeu para a análise global. Ressalte-se que esta constatação é oposta à realidade das empresas da América do Norte, quando o impacto foi positivo, confirmando a complexidade do fenômeno estudado, que pode ser influenciado de forma diferenciada, dependendo das características regionais.

O distanciamento do poder manteve a influência negativa da análise global nas empresas da Ásia, porém, de forma mais acentuada, como pode ser constatado pelo valor de seu coeficiente. Entretanto, apresentou influência positiva quando se excluem estas empresas da amostra, caracterizando-se, portanto, como uma peculiaridade local capaz de influenciar a análise global.

O desenvolvimento econômico, sem significância estatística na análise global, impacta positivamente as empresas deste continente e negativamente as demais empresas. Este fato demonstra que a hipótese relativa ao desenvolvimento econômico seria suportada nas empresas da Ásia e revela uma peculiaridade local que não prospera na análise global.

Conclui-se que existem variáveis do nível macro impactando de forma diferenciada no ambiente institucional das regiões. Esta configuração permite inferir que a equidade de gênero, e sua consequente divulgação, é um fenômeno complexo, devendo ser tratado de forma diferente nos países, evitando-se, portanto, medidas demasiadamente genéricas para a solução da questão.

1.7 Considerações finais do nível macro

Esta seção teve o objetivo de investigar a influência na divulgação de ações de equidade de gênero das características do nível macro, considerando o SNN nesta avaliação.

As hipóteses relativas aos sistemas financeiro, educacional e econômico foram rejeitadas. Dentre as hipóteses que não foram rejeitadas as variáveis do sistema político e cultural, especificamente a participação popular, foram as mais relevantes para compreender o fenômeno estudado. É possível inferir que nos países onde existe um ativismo popular forte e cujo governo é sensível a estes apelos, bem como onde ações públicas efetivas são promovidas e o *enforcement* das normas é alto, a equidade de gênero e sua divulgação tendem a ser maior.

O principal resultado desta análise reside em constatar que, em geral, as características do sistema político e do sistema cultural são as com maior poder de explicação. Observou-se que a equidade de gênero, e sua consequente divulgação, tende a ser menor nos países quando a participação popular diminui ou quando o governo não tem poder de *enforcement* e não conduz programas de governo efetivos. Constatou-se ainda que a capacidade dos sindicatos ou associações de profissionais se organizarem e exercerem pressão sobre as empresas favorece o aumento da divulgação. Por outro lado, quando a população tem como traço cultural aceitar o distanciamento do poder, a tendência é diminuir a divulgação sobre equidade de gênero.

Entretanto, existem peculiaridades locais que devem ser consideradas para compreensão do fenômeno. Nas empresas da América do Norte, investir na qualidade do sistema educacional favorece à equidade de gênero e sua divulgação, enquanto na Ásia o cenário é o inverso. O desenvolvimento econômico impacta o fenômeno positivamente nas

empresas da Ásia e negativamente na América do Norte. Desta forma, conclui-se que as especificidades locais devem ser consideradas na análise deste fenômeno.

Com base na correta percepção de quais características nacionais são as mais relevantes, é possível que organismos supranacionais monitorem tais aspectos a fim de incentivar os países a aprimorá-los no sentido de promover uma maior equidade de gênero. Observou-se que um sistema educacional de qualidade não é suficiente se não houver nele oportunidades iguais. Da mesma forma, os países que se interessarem em diminuir a sua lacuna de gênero podem buscar aperfeiçoar estes fatores. Também é pertinente que tais características sejam monitoradas para que, quando houver a perspectiva de diminuição da equidade de gênero, medidas sejam adotadas para mitigar tal fato. Observou-se que é importante incentivar a equidade de gênero no mercado de capitais.

Além disso esta pesquisa alerta para a necessidade de incrementar as práticas de equidade de gênero no ambiente de trabalho, considerando que a sua adoção e divulgação vem decrescendo ao longo do período estudado.

Novas pesquisas podem expandir o período estudado e utilizar novas ou mais variáveis para mensurar os subsistemas do Sistema Nacional de Negócios. O estudo sobre a equidade de gênero com outras características dos países, tais como as variedades de capitalismo, a oferta igualitária de educação para homens e mulheres, são aspectos pertinentes e ainda não explorados na literatura.

2 A INFLUÊNCIA DAS CARACTERÍSTICAS DO NÍVEL MÉDIO NA DIVULGAÇÃO DE AÇÕES DE EQUIDADE DE GÊNERO

Os trabalhos a respeito de divulgação de ações de equidade de gênero são escassos e poucos tratam da influência das características do nível médio. Podem ser citados os trabalhos de Bergmann, Scheele e Sorger (2019) e de Ozkazanc-Pan e Muntean (2018) que pesquisam a existência de lacunas de gênero em determinados setores. Mesmo nos estudos que analisam a RSE como um todo, na qual está inserida a equidade de gênero no âmbito corporativo, não é frequente a observância desta influência e os que tratam desta temática apresentam um suporte teórico sucinto sobre este aspecto. Desta forma, a partir da identificação desta lacuna na literatura, esta pesquisa contribui para o incremento do arcabouço teórico sobre a influência das características do setor (nível médio) nas empresas e se volta especificamente para a extensão de seus impactos na divulgação de ações de Responsabilidade Social Empresarial relativas à equidade de gênero, que deve variar ao longo do tempo e em decorrência do setor em que a empresa atua.

Ressalte-se que, com o advento da chamada quarta revolução, ou indústria 4.0, houve um incremento no uso das tecnologias de informação e comunicação e no fornecimento de serviços em rede ligados a aspectos logísticos (TESSARINI JUNIOR; SALTORATO, 2018; KAZANÇOĞLU; ÖZEN, 2018; JASIULEWICZ-KACZMAREK; SANIUK; NOWICKI, 2017). Estas mudanças afetaram muito a produção de bens e a oferta de serviços, alterando a configuração de seus postos de trabalho (HIRSCH-KREINSEN, 2016; CARUSO, 2018). Frente a esta situação, é pertinente observar, por setores, a divulgação de ações voltadas para a equidade de gênero e o que ela revela em termos de diferenças sociais entre homens e mulheres, assim como também seus reflexos no mercado de trabalho.

Destaca-se também a análise de várias empresas de diferentes países, permitindo observar se o fenômeno estudado se comporta de maneira distinta em decorrência de peculiaridades locais. Para tanto, observou-se o comportamento das companhias sediadas na América do Norte e Ásia, por serem os maiores grupos na amostra. Identificar se as características do setor em determinado local influenciam de forma diferenciada a divulgação sobre equidade de gênero é uma importante contribuição desta pesquisa.

Por fim, ressalta-se que as questões de gênero no âmbito empresarial são constantemente debatidas e objeto de levantamentos realizadas por vários organismos (IBGE, 2018, ILO, 2016, 2018; WEF, 2017), sendo o olhar voltado para os reflexos setoriais na inserção, ocupação, manutenção, ascensão de homens e mulheres no mercado de trabalho e a

divulgação das ações para mitigar as diferenças, uma relevante contribuição desta pesquisa para estas entidades bem como para a academia.

2.1 Influência do setor econômico na divulgação de ações de equidade de gênero

As empresas não operam isoladamente, ou seja, os cenários institucionais nacionais e internacionais influenciam suas decisões estratégicas fazendo com que os atores organizacionais pertençam a um contexto. Com base nesta premissa, muitos estudos buscam verificar se o setor em que as companhias atuam influencia a adoção e divulgação de práticas de RSE, adotando-o como uma característica de nível médio ou organizacional e observando que esta é uma variável significativa (MAZZEI; GANGLOFF; SHOOK, 2015; KARASSIN; BAR-HAIM, 2016; SPRAUL; INGENHOFF, 2016).

Neste cenário, os *stakeholders* internos e externos pressionaram as empresas para serem mais responsáveis socialmente. Os *stakeholders* internos utilizam a capacidade de tomar decisões estratégicas para levar a empresa para este caminho, motivados por questões morais. Já os *stakeholders* externos exercem esta pressão através de sua voz, materializada na predisposição a pagar mais por produtos socialmente responsáveis ou através de movimentos sociais utilizando estratégias de boicote, como por exemplo, o movimento antiNike. As pesquisas da área de marketing demonstram que as companhias estão cada vez mais sensíveis à reação dos consumidores em relação sua imagem de RSE, em busca de legitimidade (AGUILERA et al., 2007).

No tocante à questão de gênero, os estudos das teorias organizacionais relatam as dificuldades enfrentadas pelas mulheres na escolha de profissões estereotipadas como reservadas aos homens, o que repercute nos setores em que tais ofícios estão inseridos. Em uma abordagem alinhada à perspectiva liberal dos estudos feministas, que explora as discriminações provenientes dos estereótipos de gênero, as particularidades das organizações, conjugadas com um ambiente influenciado pela ideologia vigente na sociedade, podem explicar as barreiras enfrentadas pelas mulheres nas companhias (SANTOS; AMÂNCIO, 2014).

Nessa concepção, as profissões consideradas eminentemente masculinas – ligadas à engenharia, tecnologia da informação, política, entre outras – estão assim demarcadas pelo contexto histórico ou por características atribuídas ao homem (vigor físico, liderança etc.). Por outro lado, as tidas como femininas – ligadas à enfermagem, secretariado, assistência social, entre outras – são envoltas em uma perspectiva de extensão das tarefas domésticas e menos

valorizadas na sociedade, o que leva a tratar o trabalho da mulher como algo secundário (CHIES, 2010).

Com relação às características atribuídas às profissões consideradas masculinas, as mudanças estruturais em países desenvolvidos diminuíram a demanda de trabalho por questões físicas, favorecendo a redução da desigualdade de gênero (RENDALL, 2013). Este entendimento é reforçado pelo fato de que, quando ajustes estruturais na economia afetam a indústria, o desemprego aumenta entre os homens e, quando o setor de serviços é afetado, o desemprego aumenta entre as mulheres (ROMARIZ; GOMES; VOTRE, 2007). Com relação à atividade comercial, esse também é considerado um setor no qual a equidade de gênero ainda precisa evoluir (LANE; CRANE, 2002).

Sendo assim, acredita-se que no setor de serviços as ações de equidade de gênero são mais frequentes e, conseqüentemente, mais divulgadas. Com isso, formula-se a seguinte hipótese:

H_{2.1}. A participação no setor de serviços da economia influencia positivamente a divulgação de informações de RSE relacionadas a gênero.

2.2 Influência do setor de negócios na divulgação de ações de equidade de gênero

Além da tradicional comparação dos setores econômicos, os estudos comumente estabelecem setores de negócios mais sensíveis à divulgação de determinados aspectos sociais ou ambientais. Estabelecendo um parâmetro comparativo com os estudos realizados anteriormente, parte deles se debruça sobre a possibilidade de setores que causem maior impacto ambiental serem mais sensíveis a aumentar o nível de divulgação relacionada às medidas adotadas para atenuar os problemas decorrentes da sua atuação, como uma forma de compensação ou de aumentar sua legitimidade (SILVEIRA; PFITSCHER, 2013; SOUZA; RIBEIRO, 2004; CALIXTO, 2007; KARASSIN; BAR-HAIM, 2016; AMORIM; OLIVEIRA; ABREU; PONTE, 2016; MACHADO; MACEDO; MACHADO; SIQUEIRA, 2012; SANTOS; CORREA; ANTONOVZ, 2011; BELAL, 2000). Outra parte observa a divulgação socioambiental como um todo nas empresas de determinados setores como instituições financeiras, petróleo e gás, siderurgia e metalurgia, energia elétrica, química e petroquímica e saneamento básico (BERGMANN; SCHEELE; SORGER, 2019; OZKAZANC-PAN; MUNTEAN, 2018; ALMEIDA, SILVA, OLIVEIRA, 2015; PARENTE, MOTA, CABRAL, SANTOS; BRANDÃO, 2014; MORISUE; RIBEIRO; PENTEADO,

2013; BRAGA; SAMPAIO; SANTOS; SILVA, 2011; SILVA; REIS; AMÂNCIO, 2011; OLIVEIRA, 2005).

Observando os estudos relativos a gênero alguns setores, como o de Tecnologia, se mostram mais propensos a possuir uma maior desigualdade de gênero (BERGMANN; SCHEELE; SORGER, 2019). Situação similar ocorre com o setor financeiro e, em menor proporção, com o setor de saúde (OZKAZANC-PAN; MUNTEAN, 2018). Apesar de estes trabalhos não trazerem argumentos específicos sobre a propensão de determinados setores divulgarem mais informações sobre equidade de gênero, é possível que, de forma análoga aos setores com impacto ambiental mais propensos a divulgar informações relacionadas a este fenômeno, existam setores mais propensos a divulgação sobre equidade de gênero. Sendo assim, optou-se por estabelecer a seguinte hipótese:

H_{2.2}. A participação em determinados setores de negócios influencia positivamente a divulgação de informações de RSE relacionadas a gênero.

2.3 Metodologia para avaliação do nível médio

O objetivo dessa seção é apresentar a metodologia adotada para verificar a influência das características do nível médio na divulgação de ações de equidade de gênero. As empresas estudadas e a variável dependente mantêm as características apresentadas no capítulo 1, portanto, explana-se a seguir as variáveis independentes ou explicativas e a caracterização do modelo empírico adotado.

2.3.1 Variáveis explicativas do nível médio

De acordo com a hipótese (H_{2.1}), a variável explicativa está relacionada ao setor econômico no qual a empresa se insere. O Quadro 4 explicita como essa variável foi mensurada.

Quadro 4 – Descrição da variável explicativa do setor econômico

Variável explicativa	Indicador	Fonte	Operacionalização	Impacto Esperado	Estudos anteriores
H _{2.1} : setor econômico da empresa (STRECO)	Setor econômico	Thomson Reuters <i>Business Classification</i>	Pontuação obtida por empresa, atribuindo 1 para as de serviço e 0 para as demais	Positivo	Rendall (2013); Romariz, Gomes e Votre (2007); Lane e Crane (2002)

Fonte: elaboração própria

A partir da identificação do setor de negócios disponível na Thomson Reuters *Business Classification* (TRBC) foi feito o enquadramento da empresa nos setores

econômicos. Em decorrência dos fatos expostos no suporte teórico, espera-se que as companhias enquadradas no setor de serviços apresentem mais ações de equidade de gênero e, por conseguinte, maior divulgação.

Os 10 setores especificados na Thomson Reuters *Business Classification* (TRBC) também foram utilizados como parâmetro para verificar a influência destes negócios na divulgação sobre equidade de gênero, sendo usada variável dummy para sua mensuração, como mostra o Quadro 5.

Quadro 5 – Descrição da variável explicativa do setor de negócios

Variável explicativa	Indicador	Fonte	Operacionalização
H _{2.2} : setor de negócios da empresa (STRNEG)	<i>Setor Basic Materials (BASMAT)</i>	<i>Thomson Reuters Business Classification</i>	Pontuação por empresa, atribuindo 1 para as do setor e 0 para as demais
	<i>Setor Consumer Cyclical (CONCYC)</i>	<i>Thomson Reuters Business Classification</i>	Pontuação por empresa, atribuindo 1 para as do setor e 0 para as demais
	<i>Setor Consumer Non-Cyclical (NONCYC)</i>	<i>Thomson Reuters Business Classification</i>	Pontuação por empresa, atribuindo 1 para as do setor e 0 para as demais
	<i>Setor Energy (ENERGY)</i>	<i>Thomson Reuters Business Classification</i>	Pontuação por empresa, atribuindo 1 para as do setor e 0 para as demais
	<i>Setor Financials (FINANC)</i>	<i>Thomson Reuters Business Classification</i>	Pontuação por empresa, atribuindo 1 para as do setor e 0 para as demais
	<i>Setor Healthcare (HEALTH)</i>	<i>Thomson Reuters Business Classification</i>	Pontuação por empresa, atribuindo 1 para as do setor e 0 para as demais
	<i>Setor Industrials (INDUST)</i>	<i>Thomson Reuters Business Classification</i>	Pontuação por empresa, atribuindo 1 para as do setor e 0 para as demais
	<i>Setor Technology (TECHNO)</i>	<i>Thomson Reuters Business Classification</i>	Pontuação por empresa, atribuindo 1 para as do setor e 0 para as demais
	<i>Setor Telecommunications Services (TELSER)</i>	<i>Thomson Reuters Business Classification</i>	Pontuação por empresa, atribuindo 1 para as do setor e 0 para as demais
	<i>Setor Utilities (UTILIT)</i>	<i>Thomson Reuters Business Classification</i>	Pontuação por empresa, atribuindo 1 para as do setor e 0 para as demais

Fonte: elaboração própria

Tendo em vista que, nesta hipótese (H_{2.2}) todas as variáveis explicativas são *dummy*, o modelo econométrico irá omitir uma delas, devido ao problema de multicolinearidade provocado pela interação entre as variáveis.

2.3.2 Modelos empíricos do nível médio

Definidas as variáveis para o teste de hipóteses, opta-se pelo modelo de regressão de dados em painel, cuja forma funcional está explicitada na Equação 2 para a hipótese H_{2.1} e Equação 3 para a hipótese H_{2.2}. Neste último caso, por se tratar de variáveis *dummy*, devem ser utilizadas “n – 1” variáveis, a fim de evitar problemas de colinearidade perfeita, também conhecido como a “armadilha das variáveis *dummy*” (GUJARATI, 2006, p.518). Sendo assim, a variável do setor Utilities (UTILIT) não está presente no modelo.

$$\text{DIVGEN}_t = \alpha_0 + \beta_1(\text{STRECO}_{it}) + \varepsilon_{it}$$

(Equação 2)

$$\text{DIVGEN}_t = \alpha_0 + \beta_1(\text{BASMAT}_{it}) + \beta_2(\text{CONCYC}_{it}) + \beta_3(\text{NONCYC}_{it}) + \beta_4(\text{ENERGY}_{it}) + \beta_5(\text{FINANC}_{it}) + \beta_6(\text{HEALTH}_{it}) + \beta_7(\text{INDUST}_{it}) + \beta_8(\text{TECHNO}_{it}) + \beta_9(\text{TELSER}_{it}) + \varepsilon_{it}$$

(Equação 3)

Porém, tendo em vista que a variável dependente apresenta valores discretos positivos e restritos a determinado número de ocorrências, o problema deve ser abordado por meio dos modelos longitudinais não lineares de regressão, o que leva à adoção do modelo de regressão de Poisson ou Binomial Negativa (FÁVERO; BELFIORE, 2017).

Ressalte-se que o modelo linear pode não fornecer o melhor ajuste, mas, observar inicialmente seus resultados pode ser interessante (WOOLDRIDGE, 2012) pois eles podem dar maior robustez às análises. Além disso, de acordo com o teorema do limite central, na medida que a amostra aumenta, a distribuição se aproxima cada vez mais de uma distribuição normal (FÁVERO; BELFIORE, 2017).

2.4 Resultados do nível médio

A divulgação média de equidade de gênero vem diminuindo ao longo dos 10 anos estudados e a Tabela 8 mostra como foi esse comportamento quando o agrupamento se dá por setor econômico.

Tabela 8 – Nível de divulgação agregado por setores da economia

Descrição	Indústria ou Comércio	Serviço	Média Geral
2008	7,35	7,42	7,38
2009	6,95	7,01	6,98
2010	6,42	6,27	6,35
2011	5,65	5,06	5,40
2012	5,46	4,86	5,20
2013	5,25	4,69	5,01
2014	5,14	4,53	4,88
2015	4,79	4,39	4,62
2016	4,00	3,85	3,94
2017	3,68	3,49	3,60
Média Geral	5,47	5,16	5,33
Quantidade de empresas	2.119	1.607	3.726

Fonte: elaboração própria

As empresas dos setores indústria e comércio apresentaram a divulgação de gênero superior às de serviço, com exceção dos anos de 2008 e 2009. Importante frisar que, de acordo com o resultado do teste de diferença de médias não paramétrico de Mann-Whitney, existe uma diferença estatisticamente significativa entre as duas médias

apresentadas. Tal fato é um indicativo de que a divulgação sobre equidade de gênero no setor de serviço não se comporta como esperado.

Com relação à análise de dados em painel, observou-se que, de acordo com os resultados dos testes de Chow e Breusch-Pagan, conclui-se que o modelo com base nos Efeitos Aleatórios, destacado a seguir na Tabela 9, seria o mais confiável.

Tabela 9 – Dados em Painel com modelo linear para o Nível Médio

Descrição	Constante	Variável Explicativa
		STRECO
Coefficiente	5,4914 *	-0,3272 *
erro padrão	0,0631	0,0911

Fonte: Elaboração própria

* Significante a $p < 0,01$

A variável se mostra significativa, entretanto, diferente do esperado, observou que a participação no setor de serviços implica em diminuição da divulgação sobre equidade de gênero, devendo-se, portanto, rejeitar $H_{2.1}$, contradizendo os estudos anteriores de Rendall (2013), Romariz, Gomes e Votre (2007) e Lane e Crane (2002).

Entretanto, tendo em vista as características da variável dependente, já destacadas, os modelos longitudinais não lineares de regressão são mais indicados. A Tabela 10 evidencia os resultados da regressão de Poisson.

Tabela 10 – Dados em Painel com distribuição de Poisson para o Nível Médio

Descrição	Constante	Variável Explicativa
		STRECO
Coefficiente	1,7032 *	-0,0614 *
erro padrão	0,0146	0,0210

Fonte: Elaboração própria

* Significante a $p < 0,01$

Os resultados do modelo não linear com base na distribuição de Poisson permitem inferência similar à pontuada na análise da Tabela 9, ou seja, a participação no setor de serviços influencia negativamente.

Com base no modelo de regressão de Poisson, foi possível fazer o teste de superdispersão, que resultou em p-value aproximadamente igual a zero. Como este valor é menor do que 0,05, indicando que existe superdispersão dos dados, o modelo de regressão Binomial Negativa, evidenciado na Tabela 11, gera resultados mais confiáveis (FÁVERO; BELFIORE, 2017).

Tabela 11 – Dados em Painel com distribuição Binomial Negativa para o Nível Médio

Descrição	Constante	Variável Explicativa
		STRECO
Coefficiente	1,9142 *	-0,1990 *
erro padrão	0,0422	0,0233

Fonte: Elaboração própria

* Significante a $p < 0,01$

Verifica-se que, mais uma vez, a variável se mostra significativa e o seu comportamento permite inferência similar à já exposta, denotando robustez nos resultados. Todavia, é importante ressaltar que o coeficiente da variável relativa ao setor retornou um valor maior na Tabela 11, denotando que o melhor ajuste do modelo é relevante para análise do impacto das variáveis. Sendo assim, não se confirma o previsto na hipótese de pesquisa (H2.1) baseada nos estudos de Rendall (2013), Romariz, Gomes e Votre (2007) e Lane e Crane (2002).

No tocante aos setores de negócios, o comportamento da divulgação sobre equidade de gênero está evidenciado na Tabela 12.

Tabela 12 – Nível de divulgação agregado por setores de negócio

Descrição	Empresas	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	Média Geral
<i>Telecommunications Services</i>	106	7,86	7,67	7,20	6,72	6,66	6,41	6,10	5,95	5,13	4,56	6,43
<i>Energy</i>	280	7,72	7,40	6,96	6,39	6,25	6,04	5,90	5,41	4,71	4,18	6,10
<i>Basic Materials</i>	359	7,53	7,27	6,96	6,42	6,23	5,95	5,81	5,26	4,16	3,80	5,94
<i>Utilities</i>	158	7,46	7,13	6,59	5,94	5,72	5,63	5,60	5,37	4,59	4,20	5,82
<i>Consumer Non-Cyclicals</i>	244	7,36	7,09	6,57	5,89	5,76	5,43	5,29	4,87	4,18	3,66	5,61
<i>Consumer Cyclicals</i>	467	7,22	6,84	6,49	5,68	5,54	5,35	5,23	4,91	4,24	3,93	5,54
<i>Industrials</i>	569	7,46	6,93	6,32	5,29	5,15	4,95	4,80	4,57	3,92	3,63	5,30
<i>Financials</i>	915	7,44	7,02	6,34	5,11	4,86	4,75	4,63	4,45	3,86	3,49	5,19
<i>Technology</i>	334	6,89	6,57	5,71	4,39	4,19	3,99	3,81	3,76	2,99	2,94	4,52
<i>Healthcare</i>	294	7,16	6,41	5,04	3,84	3,47	3,24	3,17	3,09	2,81	2,55	4,08
Total Geral	3.726	7,38	6,98	6,35	5,40	5,20	5,01	4,88	4,62	3,94	3,60	5,33

Fonte: elaboração própria

O setor *Telecommunications Services* apresenta, em média, divulgação superior aos demais e, mesmo declinando ao longo do tempo, como todos, a redução foi proporcionalmente menor. Outro destaque é a respeito do setor *Healthcare*, que apresentou baixa divulgação média e a maior redução ao longo do período analisado. Tais fatos indicam que estes setores podem impactar no fenômeno estudado. O setor *Technology*, muito importante na nova configuração de postos de trabalho em decorrência da chamada quarta revolução, apresentou uma das menores médias.

Em relação à análise de dados em painel do setor de negócios, a Tabela 13 informa os setores que foram capazes de influenciar a divulgação sobre equidade de gênero. Tendo em vista o teste de superdispersão já mencionado, os resultados são provenientes da regressão com base em dados em painel com distribuição Binomial Negativa.

Tabela 13 – Dados em Painel com distribuição Binomial Negativa dos setores de negócio

Descrição	Coefficiente	Erro padrão
<i>Basic Materials</i>	0,0958	0,0656
<i>Consumer Cyclicals</i>	-0,0098	0,0636
<i>Consumer Non-Cyclicals</i>	-0,0717	0,0706
<i>Energy</i>	0,2544*	0,0680
<i>Financials</i>	-0,2866*	0,0600
<i>Healthcare</i>	-1,1292*	0,0707
<i>Industrials</i>	-0,2263*	0,0627
<i>Technology</i>	-0,8003*	0,0685
<i>Telecommunications Services</i>	0,3702*	0,0845
<i>Constante</i>	1,8049*	0,0619

Fonte: Elaboração própria

Legenda: * significante a $p < 0,01$

Os setores *Energy* e *Telecommunications Services* se mostraram capazes de influenciar positivamente a divulgação sobre equidade de gênero. Por outro lado, os setores *Financials*, *Healthcare*, *Industrials* e *Technology* influenciam negativamente o fenômeno estudado. Este resultado é consonante com o estudo de Bergmann, Scheele e Sorger (2019) e Ozkazanc-Pan e Muntean (2018), que apontam, respectivamente, o setor de tecnologia e os setores financeiro e de saúde como propensos à desigualdade de gênero. O setor *Healthcare* (cuidados médicos ou de saúde), cuja tendência é o predomínio de profissionais femininas (OZKAZANC-PAN; MUNTEAN, 2018), evidenciou o maior coeficiente negativo.

Deste modo, confirma-se a hipótese (H_{2.2}) de que existem setores de negócios que influenciam positivamente a divulgação sobre equidade de gênero. O Quadro 6, a seguir, confronta a expectativa, quando da formulação das hipóteses, e os resultados.

Quadro 6 – Confronto entre hipóteses e resultados no nível médio

Variáveis	Impacto Esperado	Resultado	
H _{2.1} : setor econômico da empresa (STRECO)	Positivo	Negativo	Rejeita
H _{2.2} : setor de negócios da empresa (STRNEG)	Positivo	Positivo	Não rejeita

Fonte: elaboração própria

A constatação da influência positiva de setores de negócios ligados a serviços complementa o resultado verificado na hipótese H_{2.1}, permitindo inferir que, em um nível menos agregado, observa-se setores de serviços onde a divulgação sobre equidade de gênero é alta (*Telecommunications Services*), enquanto, em outros (*Financials*), ela precisa ser aperfeiçoada.

Com a finalidade de verificar se as peculiaridades de um país influenciam nos resultados, realizou-se uma análise adicional, na qual se excluíram as empresas sediadas na América do Norte, visto que elas representam 43% do total de observações. Com este procedimento, constatou-se que o setor econômico deixa de ser uma variável significativa para explicar a divulgação de gênero, seja na regressão linear ou não linear de Poisson ou Binomial

Negativa (para obter o resultado, a quantidade de iterações máximas foi limitada a 200). Observando-se exclusivamente os números da América do Norte, a variável é significativa e com influência negativa. Sendo assim, infere-se que a capacidade de explicação do setor econômico é uma particularidade muito forte neste continente que, apesar de influenciar a análise global, deve ser usada com ressalvas nas demais companhias.

Com relação ao setor de negócios, na Tabela 14 estão evidenciados os coeficientes e os respectivos erros padrões da regressão linear com distribuição binomial negativa na América do Norte e nos demais países (para obter o resultado nos demais países, a quantidade de iterações máximas foi limitada a 200).

Tabela 14 – Dados em Painel com distribuição Binomial Negativa dos setores de negócio na América do Norte e nos demais países

Descrição	América do Norte		Demais países	
	Coefficiente	Erro padrão	Coefficiente	Erro padrão
<i>Basic Materials</i>	-0,0272	0,0966	0,0561	0,0713
<i>Consumer Cyclical</i> s	-0,3800*	0,0945	0,0129	0,0685
<i>Consumer Non-Cyclical</i> s	-0,2225**	0,1095	-0,0179	0,0745
<i>Energy</i>	0,0974	0,0951	0,1274	0,0791
<i>Financials</i>	-0,7945*	0,0887	0,0241	0,0648
<i>Healthcare</i>	-1,2799*	0,0976	-0,2178*	0,0795
<i>Industrials</i>	-0,8630*	0,0933	0,0210	0,0671
<i>Technology</i>	-1,0079*	0,0972	-0,1696**	0,0746
<i>Telecommunications Services</i>	-0,1030	0,1515	0,1361	0,0883
<i>Constante</i>	0,9826*	0,0875	16,9086	-

Fonte: Elaboração própria

Legenda: * significativa a $p < 0,01$; ** significativa a $p < 0,05$

Sem as empresas da América do Norte, os setores *Energy*, *Financials*, *Industrials* e *Telecommunications Services* deixam de ter significância estatística para explicar a divulgação de gênero. Os setores *Healthcare* e *Technology* permanecem significantes e com a mesma influência observada na análise global das empresas. Observando exclusivamente os números das empresas da América do Norte, percebe-se que, dos setores significantes na análise global, os setores *Energy* e *Telecommunications Services* deixam de ser significantes neste cenário. Ressalte-se que os setores *Consumer Cyclical*s e *Consumer Non-Cyclical*s foram significantes apenas nas empresas deste continente.

Explorando mais as peculiaridades locais, verificou-se o comportamento das variáveis quando são excluídas as empresas sediadas na Ásia, que correspondem a 28% das observações, segundo maior percentual. Neste cenário, o setor econômico apresentou significância e influência negativa, assim como na análise global, seja no modelo linear (efeitos aleatórios) ou não linear (Poisson ou Binomial Negativa). Observando as empresas da Ásia isoladamente, houve significância no nível de 10% de confiança e influência negativa somente no modelo com distribuição Binomial Negativa. Sendo assim, o impacto do setor

econômico nas empresas deste continente não é tão confiável quanto nos demais. Com relação ao setor de negócios, na Tabela 15 estão evidenciados os coeficientes e os respectivos erros padrões da regressão binomial negativa do modelo completo das empresas da Ásia e dos demais.

Tabela 15 – Dados em Pannel com distribuição Binomial Negativa dos setores de negócio na Ásia e nos demais países

Descrição	Ásia		Demais países	
	Coefficiente	Erro padrão	Coefficiente	Erro padrão
<i>Basic Materials</i>	-0,0494	0,1300	0,1195	0,0760
<i>Consumer Cyclicals</i>	0,0208	0,1191	-0,0075	0,0754
<i>Consumer Non-Cyclicals</i>	-0,1141	0,1283	-0,0194	0,0852
<i>Energy</i>	0,3342**	0,1470	0,2057*	0,0776
<i>Financials</i>	-0,2072***	0,1154	-0,3210*	0,0702
<i>Healthcare</i>	-1,0826*	0,1440	-1,1531*	0,0817
<i>Industrials</i>	-0,0512	0,1200	-0,2908*	0,0735
<i>Technology</i>	-0,4822*	0,1250	-0,9566*	0,0825
<i>Telecommunications Services</i>	0,4679*	0,1496	0,3449*	0,1036
<i>Constante</i>	1,6348*	0,1145	1,8723*	0,0735

Fonte: Elaboração própria

Legenda: * significativa a $p < 0,01$; ** significativa a $p < 0,05$; *** significativa a $p < 0,10$

Estes resultados se assemelham aos apresentados na análise global das empresas, exceto quanto ao setor *Industrials* que, nas empresas da Ásia, não foi estatisticamente significativo. Chamou atenção o impacto negativo, observado em todos os cenários estudados, do setor *Technology*, pois se trata de um dos principais setores de negócio em decorrência das reformulações advindas da quarta revolução (HIRSCH-KREINSEN, 2016; CARUSO, 2018).

Infer-se, por fim, que existem setores que impactam a divulgação de gênero, porém, este fato pode ser influenciado pela localização das empresas. Isto reforça os resultados identificados inicialmente e, conseqüentemente, fortalece não rejeitar $H_{2.2}$.

2.5 Considerações finais do nível médio

Esta seção teve o objetivo de investigar a influência na divulgação de ações de equidade de gênero das características do nível médio, considerando o setor econômico e o setor de negócios nos quais as empresas estão inseridas.

A hipótese relativa ao setor econômico foi rejeitada, tendo em vista que o esperado impacto positivo gerado pelo setor de serviços não foi confirmado, sendo constatado que pertencer a este setor da economia contribuiu para diminuir a divulgação sobre gênero. A hipótese relativa ao setor de negócios não foi rejeitada, considerando que se constatou a influência positiva em alguns setores. Os resultados permitem inferir que o impacto negativo do setor econômico de serviços não se repete em um nível menos agregado, como é o caso de

Telecommunications Services, porém, em outros, como Financials, a divulgação sobre gênero é impactada negativamente.

O principal resultado desta seção reside em constatar que, diferentemente do observado em estudos anteriores, há uma influência negativa na divulgação de gênero nas empresas do setor de serviços. Também se verificou que existem setores de negócios mais propensos a adotarem e divulgarem ações de equidade de gênero, como é o caso de *Telecommunications Services*, exceto nas empresas da América do Norte, onde não há influência. Situação análoga ocorre com o setor *Industrials* que, na análise global, influencia negativamente o fenômeno, mas não afeta as empresas do continente asiático. Também se observou que setores, tais como *Technology*, um dos principais setores de negócio em decorrência da chamada quarta revolução, influenciam negativamente o fenômeno. Com base na percepção de quais setores são mais carentes, aliado ao fato de que a divulgação nestas empresas era maior no início da série histórica analisada, é pertinente que políticas ou campanhas públicas se voltem para estes setores com o objetivo de reverter tal situação.

Como limitação deste estudo, cita-se ter sido usada somente a classificação disponível na Thomson Reuters *Business Classification* (TRBC). Novas pesquisas podem usar classificações de outros setores de atuação das companhias ou investigar a divulgação da equidade de gênero com recorte nas profissões consideradas eminentemente masculinas vs. femininas.

3 A INFLUÊNCIA DAS CARACTERÍSTICAS DO NÍVEL MICRO NA DIVULGAÇÃO DE AÇÕES DE EQUIDADE DE GÊNERO

Os estudos a respeito de divulgação de ações de equidade de gênero são escassos e os poucos destes que tratam das características do nível micro identificam a influência de atitudes patriarcais da gestão (ADAMS; HARTE, 1998), do modelo de gestão (KATO; KODAMA, 2016) e da presença feminina no conselho de administração (GARCÍA-SÁNCHEZ, OLIVEIRA; MARTÍNEZ-FERRERO, 2020). Sendo assim pretende-se ampliar a gama de características das empresas examinadas, observando inclusive variáveis de controle, impulsionadoras da divulgação de RSE em geral, e que podem estender esta influência às práticas de equidade de gênero. A partir da identificação destas lacunas na literatura, pretende-se investigar a influência das características da empresa (nível micro) na divulgação de ações de Responsabilidade Social Empresarial relativas à equidade de gênero, que deve variar ao longo do tempo e por companhia.

Espera-se que a correta percepção destas características que influenciam a equidade de gênero contribua para compreender melhor os hiatos existentes entre homens e mulheres nas empresas, permitindo intervenções das diversas esferas sociais e o aprimoramento das políticas públicas de fomento à equidade de gênero no âmbito empresarial.

Destaca-se também a quantidade de empresas estudadas, 3.716 unidades de 58 países observadas ao longo de 10 anos, permite considerações robustas sobre a temática explorada nesta pesquisa. Outra possibilidade é verificar se o fenômeno ocorre de maneira distinta em decorrência de peculiaridades de locais. Para tanto, observou-se o comportamento das companhias sediadas na América do Norte e Ásia, por serem os maiores grupos na amostra. Identificar se as características de determinado país influenciam de forma diferenciada a divulgação sobre equidade de gênero é uma importante contribuição desta pesquisa.

Por fim, ressalta-se que esta pesquisa é uma importante contribuição para as entidades que fazem constantes levantamentos sobre esta temática (por exemplo, IBGE, ILO, WEF). Os participantes do mercado de capitais, tais como investidores, financiadores, companhias e seus funcionários, que buscam indicadores sobre equidade de gênero também podem se beneficiar da identificação dos fatores que impulsionam o fenômeno.

3.1 Influência das características da empresa na divulgação sobre equidade de gênero

Dentro de uma corporação, os funcionários necessitam de uma sensação de controle, pois assim terão expectativa de justiça no seu desenvolvimento profissional na companhia. Desta forma, as características individuais dos funcionários podem pressionar a empresa por maior RSE, o que também fortalece a sensação de trabalharem em prol de um bem maior. Para os funcionários, o *belongingness* (pertencimento) a uma corporação socialmente responsável traz legitimidade em vários grupos sociais, além de se coadunar com outra necessidade psicológica, que é a de *meaningful existence* (existência significativa). Para a empresa, essa sinalização atrai bons colaboradores e aumenta a satisfação de quem já trabalha na companhia, otimizando sua produtividade (AGUILERA et al., 2007).

Os mecanismos utilizados pelos funcionários para pressionar a empresa nesse sentido contemplam a manifestação dos funcionários em ambientes internos e externos à companhia, expressando suas insatisfações no trabalho, reduzindo o seu comprometimento e o seu desempenho. Tais aspectos fazem com que os funcionários se organizem, geralmente em sindicatos, e pressionem a empresa para desenvolver ações de RSE, entre outras reivindicações. Deste modo, quando os funcionários da empresa são engajados em sindicatos ou associações de profissionais organizados e isso está associado a um ativismo feminino, a probabilidade de promover a equidade de gênero é maior (AKCHURIN; LEE, 2013). Este mesmo sucesso ocorre também quando a participação dos funcionários fomenta a formalização de acordos coletivos de trabalho, o que inibe a desigualdade de gênero (BERGMANN; SCHEELE; SORGER, 2019). Sendo assim, formula-se a seguinte hipótese:

H_{3.1}. A participação de funcionários em organizações sindicais influencia positivamente a divulgação de informações de RSE relacionadas a gênero.

Importante frisar que, ao se realizar estudos empíricos sobre a influência dos fatores no nível micro sobre RSE, outros aspectos têm sido contemplados tais como a estratégia, identidade e cultura da empresa (ORLITZKY; LOUCHE; GOND; CHAPPLE, 2017), o clima e cultura organizacional (COLLIER; ESTEBAN, 2007), o planejamento estratégico formal (GALBREATH, 2010) a lucratividade (YOUNG; MAKHIJA, 2014), a idade do CEO (OH; CHANG; CHENG, 2016), entre outros exemplos.

Em relação à equidade de gênero, menciona-se que as atitudes patriarcais da gestão podem explicar a posição das mulheres na estrutura organizacional (ADAMS; HARTE, 1998). Esta percepção se coaduna com a existência de uma barreira institucional impedindo a ascensão funcional feminina. Esse fenômeno, denominado *Glass Ceiling* (Teto

de Vidro), foi objeto de vários estudos nos quais se identificou: a dificuldade na promoção das mulheres, mesmo com qualificação superior (BIDERMAN; GUIMARÃES, 2004); a percepção dos chefes de que as mulheres têm mais conflitos familiares, considerando-as incompatíveis para promoções (HOOBLER; WAYNE; LEMMON, 2009); a existência de fatores para promoção diferenciados, de acordo com o gênero (SABATIER, 2010); a taxa de ascensão para mulheres mais baixa do que para homens (ZENG, 2011); a lenta ascensão funcional feminina e que, quando o conselho de diretores tem representantes do gênero feminino, esta ascensão é acelerada (MATSA; MILLER, 2011); a existência de *Glass Ceiling* na Caixa Econômica Federal, no Brasil, mesmo após a implantação do programa pró-equidade de gênero (PINTO; MIDDLEJ, 2013).

Ainda sobre equidade de gênero, Kato e Kodama (2016) corroboram com a visão de Matsa e Miller (2011), indicando que uma gestão mais participativa influencia positivamente a RSE e, em consequência, a diversidade de gênero. Nesse sentido, Bobbitt-Zeher (2011) relatam que as políticas organizacionais podem contribuir para a discriminação de gênero. Já as pesquisas de Celis, Velasco-Balmaseda, Bobadilla, Alonso-Almeida e Intxaurburu-Clemente (2015) e de García-Sánchez, Oliveira, Martínez-Ferrero (2020) identificaram que mulheres nos conselhos empresariais influenciam positivamente a adoção de práticas de igualdade de gênero. De forma similar, Karpowitz, Mendelberg e Shaker (2012) reforçam que a composição dos órgãos responsáveis pela administração pode evitar a desigualdade de gênero. Sendo assim, formula-se a seguinte hipótese:

H_{3.2}. A presença feminina no conselho de administração influencia positivamente a divulgação de informações de RSE relacionadas a gênero.

As corporações, em busca de legitimar suas ações, se engajam em pactos junto a instituições que incentivam a adoção de práticas de RSE. Apesar de esses compromissos interferirem nas características da empresa, ou seja, do nível micro, Aguilera et al. (2007) tratam desta questão na influência de aspectos supranacionais, explicitando que a atuação de *Intergovernmental Organizations* (IGOs) e de *Non-Governmental Organization* (NGO) impactam na divulgação das ações de Responsabilidade Social Empresarial como um todo. O framework explicita que as IGOs influenciam a RSE na medida em que elas têm interesse de promover a coesão social e a responsabilidade coletiva, exercendo pressão sobre as empresas para se engajarem socialmente. No tocante às NGOs, a pressão é proveniente do interesse em promover ações colaborativas e de altruísmo.

Ademais, os autores ainda destacam que a conjunção destes fatores de motivação dos atores transnacionais e a intensidade de suas atuações, através de divulgações em

campanhas e de diálogos multipartidários, exercem uma pressão muito forte para a realização de ações de RSE.

Tal fato pode ser exemplificado na pesquisa de Nasiritousi, Hjerpe e Linnér (2016), que estuda a influência das ONGs na governança global e destaca a sua atuação na questão climática, e de Ramos (2001), que relata a criação da lei brasileira de responsabilidade fiscal como uma decorrência do acordo financeiro celebrado entre o *International Monetary Fund* e o governo brasileiro. Na mesma esteira, Karns e Mingst (2005) estudam a influência das organizações multilaterais nas mudanças de padrões regulamentares nos EUA com a sugestão de normas, apontando várias interações nas regras de política de segurança, energia nuclear, saúde, ambiente de controle, entre outros aspectos.

Em relação à equidade de gênero, Ferreira (2004), ao abordar a influência da globalização nas políticas públicas de igualdade de gênero, destaca que os movimentos sociais veem nas ONGs um interlocutor poderoso, tendo em vista compromissos internacionais assumidos. Ressaltam ainda que tais instituições trabalham junto ao governo na formulação, acompanhamento, execução e monitoramento de programas.

Outros estudos destacam que tais organizações supranacionais direcionam esforços especificamente com essa finalidade de monitoramento. O *United Nations Development Programme* (UNDP) (2015) relaciona vários índices voltados para mensuração da equidade de gênero desenvolvidos por organizações supranacionais, tais como, Organização das Nações Unidas, Fórum Econômico Mundial, Banco Mundial, Organização Internacional do Trabalho, Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico, *Social Watch*, *Global Gender Office of International Union for Conservation of Nature* (IUCN), *European Institute for Gender Equality* (EIGE), entre outros. Os índices elencados no estudo da UNDP não exploram lacunas de gênero em empresas e se concentram em classificar e comparar os países.

Eastin e Prakash (2013) enaltecem a atuação de ONU e do Banco Mundial, destacando estas duas organizações como as de mais notáveis atuações na realização de esforços na promoção da equidade de gênero. Por outro lado, Permanyer (2013) critica o índice proposto pela ONU (*Gender Inequality Index*) destacando que a junção de vários aspectos nesta avaliação encobre lacunas de gênero existentes e perceptíveis quando tais itens são analisados isoladamente. O autor entende ainda que as lacunas de gênero já atingiram valores desejáveis e que não há espaço para melhoria.

Desta forma, é razoável afirmar que este processo também contribui para a equidade de gênero e para divulgação de suas ações por parte das empresas. Com base nesses argumentos, formularam-se as seguintes hipóteses:

H_{3.3}: O compromisso assumido junto a organizações não governamentais supranacionais influencia positivamente o nível de divulgação de informações de RSE relativas à questão de gênero.

3.2 Metodologia para análise do nível micro

O objetivo dessa seção é apresentar a metodologia adotada para verificar a influência das características do nível micro na divulgação de ações de equidade de gênero. As empresas estudadas e a variável dependente mantêm as características apresentadas no capítulo 1, entretanto, em determinadas circunstâncias, a quantidade de empresas foi menor devido à informação acerca da Receita que não estava disponível para todas. Nestes casos, trabalhou-se com um painel desbalanceado de 3.716 empresas e 36.938 observações. Explana-se a seguir as variáveis independentes ou explicativas, as variáveis de controle e a caracterização do modelo empírico adotado.

3.2.1 Variáveis explicativas do nível micro

De acordo com as hipóteses propostas no suporte teórico, as variáveis explicativas relacionadas ao nível micro foram: participação de funcionários em organizações sindicais (H_{3.1}); presença feminina no Conselho de Administração (H_{3.2}); assumir compromissos com organizações não governamentais supranacionais (H_{3.3}). O Quadro 7 explicita como essas variáveis foram mensuradas.

Quadro 7 – Descrição das variáveis explicativas no nível micro

Variáveis explicativas	Indicador	Fonte	Operacionalização	Impacto Esperado	Estudos anteriores
H ₁ : participação de funcionários em organizações sindicais (RPSIND)	Representação Sindical	Thomson Reuters	Pontuação obtida por empresa, variando de 0 a 100.	Positivo	Akchurin e Lee (2013); Ioannou e Serafeim (2012).
H ₂ : presença feminina no Conselho de Administração (ADMGEN)	Diversidade de gênero no conselho	Thomson Reuters	Pontuação obtida por empresa, variando de 0 a 100.	Positivo	Matsa e Miller (2011); Celis et al (2015); Karpowitz, Mendelberg e Shaker (2012)
H ₃ : compromisso assumido com organizações supranacionais (PACONU)	Pacto global	Thomson Reuters	Pontuação obtida por empresa, atribuindo 1 para as signatárias.	Positivo	Ferreira (2004); Eastin e Prakash (2013)

Fonte: elaboração própria

O indicador Representação sindical refere-se ao percentual de empregados associados a organizações sindicais independentes ou abrangidos por acordos de negociação coletiva. Espera-se que as empresas com mais funcionários filiados a organizações sindicais estabeleçam ambientes mais justos e de maior bem-estar, favorecendo à equidade de gênero e, conseqüentemente sua divulgação. O indicador Diversidade de gênero no conselho representa o percentual de mulheres no Conselho de Administração. Espera-se que a presença feminina torne a alta gestão mais atenta à adoção e divulgação de práticas sobre equidade de gênero. O indicador Pacto global identifica que a companhia é signatária do Pacto Global da ONU. Espera-se que as companhias que assumem esse compromisso estejam imbuídas em promover a equidade de gênero e sua divulgação. Na Tabela 16 está evidenciada a Matriz de Correlação entre as variáveis explicativas.

Tabela 16 – Matriz de Correlação das Variáveis Explicativas do Nível Micro

Variáveis	RPSIND	ADMGEN	PACONU
RPSIND	1,0000		
ADMGEN	0,1016*	1,0000	
PACONU	0,3692*	0,1801*	1,0000

Fonte: Elaboração própria

* Significante a $p < 0,05$

As três variáveis não apresentaram problemas de multicolinearidade, sendo possível, portanto, prosseguir com elas para a formulação do modelo empírico.

3.2.2 Variáveis de controle

Tendo em vista que as informações sobre equidade de gênero estão inseridas na divulgação de ações de RSE, é oportuno observar também o comportamento das variáveis que afetam tal divulgação. Sendo assim, diversos estudos indicam o relacionamento entre a divulgação socioambiental e o porte da empresa, assim como também com a rentabilidade das companhias (ANDRADE; BRESSAN; IQUIAPAZA; MOREIRA, 2013; ALMEIDA; SILVA; OLIVEIRA, 2015; ALI; FRYNAS; MAHMOOD, 2017). QUÉRÉ; NOUYRIGAT; BAKER, 2018). Assim como também existem estudos que afirmam que não há relacionamento entre RSE e rentabilidade (AUPPERLE; CARROLL; HATFIELD, 1985). Outro aspecto que é determinante para a qualidade da divulgação socioambiental é a adoção das diretrizes da GRI (DIOUF; BOIRAL, 2017). Os parâmetros utilizados para estas variáveis nesta pesquisa estão apresentados no Quadro 8.

Quadro 8 – Descrição das variáveis de controle

Variáveis de Controle	Indicador	Fonte	Operacionalização	Impacto Esperado	Estudos anteriores
Porte da empresa (PORTE)	Ativo total	Thomson Reuters	Logaritmo natural da pontuação obtida por empresa.	Positivo	Andrade et al (2013); Almeida, Silva e Oliveira (2015); Ali; Frynas; Mahmood, (2017); Quéré, Nouyrigat e Baker (2018)
Rentabilidade da empresa (ROA)	Lucro líquido após os tributos / Ativo Total	Thomson Reuters	Pontuação obtida por empresa.	Positivo	Andrade et al (2013); Almeida, Silva e Oliveira (2015); Ali; Frynas; Mahmood, (2017); Quéré, Nouyrigat e Baker (2018); (Aupperle; Carroll; Hatfield, 1985)
Adoção das Diretrizes da GRI (GRI)	Diretrizes da GRI	Thomson Reuters	Pontuação obtida por empresa, atribuindo 1 para as que adotam as diretrizes da GRI.	Positivo	Diouf, Boiral (2017)

Fonte: elaboração própria

Os valores referentes ao Ativo total, Receitas e Lucro líquido após os tributos são as informações constantes nas Demonstrações Contábeis. Já o indicador Diretrizes da GRI reporta se a empresa publicou seu relatório de sustentabilidade de acordo com o padrão sugerido por esta instituição.

3.2.3 Modelo empírico do nível micro

Definidas as variáveis para o teste de hipóteses, opta-se pelo modelo de regressão de dados em painel, cuja forma funcional está explicitada na Equação 4:

$$\text{DIVGEN}_t = \alpha_0 + \beta_1(\text{RPSIND}_{it}) + \beta_2(\text{ADMGEN}_{it}) + \beta_3(\text{PACONU}_{it}) + \beta_4(\text{PORTE}_{it}) + \beta_5(\text{RENTAB}_{it}) + \beta_6(\text{GRI}_{it}) + \varepsilon_{it}$$

(Equação 4)

Porém, tendo em vista que a variável dependente apresenta valores discretos positivos e restritos a determinado número de ocorrências, o problema deve ser abordado por meio dos modelos longitudinais não lineares de regressão, o que leva à adoção do modelo de regressão de Poisson ou Binomial Negativa (FÁVERO; BELFIORE, 2017). O modelo linear usando inicialmente pode não fornecer o melhor ajuste, mas é interessante observar seus resultados (WOOLDRIDGE, 2012), pois ele pode dar maior robustez às análises.

3.3 Resultados do nível micro

Para a definição de qual modelo linear é mais confiável para analisar os resultados foram utilizados os testes de Chow, Breusch-Pagan e Hausman. Conclui-se que o modelo com base nos Efeitos Aleatórios, destacado a seguir, na Tabela 17, seria o mais confiável.

Tabela 17 – Dados em Painel com modelo linear para o Nível Micro

Painel A – Análise com Retorno sobre o Ativo

Descrição	Variáveis Explicativas			Variáveis de Controle			Constante
	RPSIND	ADMGEN	PACONU	PORTE	ROA	GRI	
coeficiente	0,0191*	-0,0342*	0,6934*	0,9077*	-0,0334*	1,9694*	-15,3216*
erro padrão	0,0008	0,0014	0,0631	0,0143	0,0058	0,0436	0,3154

Painel B – Análise com Margem Líquida

Descrição	Variáveis Explicativas			Variáveis de Controle			Constante
	RPSIND	ADMGEN	PACONU	PORTE	RENTAB	GRI	
coeficiente	0,0191*	-0,0345*	0,6735*	0,9395*	-0,0004***	1,9488*	-16,0257*
erro padrão	0,0008	0,0014	0,0633	0,0148	0,0002	0,0436	0,3279

Fonte: elaboração própria

* Significante a $p < 0,01$; *** Significante a $p < 0,10$

A partir da Tabela 17, Painel A, percebe-se que as variáveis foram significantes. A participação de funcionários em organizações sindicais (RPSIND) e o compromisso assumido com organizações supranacionais (PACONU) impactaram positivamente a divulgação de equidade de gênero, confirmando que as hipóteses H_1 e H_3 não devem ser rejeitadas. Vale destacar que o coeficiente da variável PACONU é o de maior valor entre as variáveis explicativas, indicando que o processo de sensibilização das organizações supranacionais junto às empresas é um dos aspectos que mais influencia na divulgação. Por outro lado, observou que o aumento da participação feminina no Conselho de Administração acarretou diminuição da divulgação sobre equidade de gênero, devendo-se, portanto, rejeitar H_2 , contradizendo os estudos de Matsa e Miller (2011), Celis et al (2015) e Karpowitz, Mendelberg e Shaker (2012).

No tocante às variáveis de controle, tanto o porte quanto a adoção das Diretrizes da GRI influenciaram positivamente a divulgação de equidade de gênero, o que se coaduna com os estudos de Andrade et al (2013); Almeida, Silva e Oliveira (2015); Quéré, Nouyrigat e Baker (2018) e Diouf, Boiral (2017). Entretanto, a rentabilidade, considerando o Retorno sobre o Ativo (ROA) se apresentou com sinal negativo, inverso do encontrado nestes estudos. Alternativamente, considerou-se a Margem Líquida (RENTAB) em substituição ao ROA,

como se visualiza na Tabela 17, Painel B. A Margem Líquida pode ser obtida pela divisão entre o Lucro líquido após os tributos e as Receitas da companhia, sendo esta, portanto, outra variável pertinente para mensurar a rentabilidade. Nesta interação, o seu nível de significância foi de 10%, ou seja, um patamar de menor confiabilidade, comparando-se com o modelo do Painel A e com as demais variáveis. Ressalte-se também que a sua capacidade de explicação é a menor entre as variáveis, tendo em vista o valor do seu coeficiente.

Considerando as características da variável dependente, já destacadas, os modelos longitudinais não lineares de regressão são mais indicados. Na Tabela 18 estão evidenciados os resultados da regressão de Poisson.

Tabela 18 – Dados em Painel com distribuição de Poisson para o Nível Micro

Painel A – Análise com Retorno sobre o Ativo

Descrição	Variáveis Explicativas			Variáveis de Controle			Constante
	RPSIND	ADMGEN	PACONU	PORTE	ROA	GRI	
Coefficiente	0,0030*	-0,0091*	0,0740*	0,3411*	-0,0093*	0,2615*	-5,9461*
erro padrão	0,0001	0,0003	0,0122	0,0054	0,0011	0,0082	0,1175

Painel B – Análise com Margem Líquida

Descrição	Variáveis Explicativas			Variáveis de Controle			Constante
	RPSIND	ADMGEN	PACONU	PORTE	RENTAB	GRI	
Coefficiente	0,0030*	-0,0090*	0,0732*	0,3385*	-0,0001***	0,2611*	-5,8892*
erro padrão	0,0001	0,0003	0,0122	0,0055	0,0001	0,0082	0,1193

Fonte: elaboração própria

* Significante a $p < 0,01$; ** Significante a $p < 0,10$

Os resultados do modelo não linear com base na distribuição de Poisson permitem inferências similares às pontuadas na análise da Tabela 17. Destaca-se que todos os coeficientes foram reduzidos, mas a variável relativa aos compromissos assumidos junto às organizações supranacionais se mantém com alto poder de explicação em comparação às demais variáveis explicativas. Ressalte-se que a rentabilidade, mais uma vez, mostrou-se negativa e, quando se considerou a Margem Líquida (RENTAB) em substituição ao ROA, o seu nível de confiança é de 10%. Além disso, seu coeficiente se apresentou bastante reduzido.

Com base no modelo de regressão de Poisson, foi possível fazer o teste de superdispersão, que resultou em p-value aproximadamente igual a zero. Como este valor é menor do que 0,05, indicando que existe superdispersão dos dados, o modelo de regressão Binomial Negativa, evidenciado na Tabela 19, gera resultados mais confiáveis (FÁVERO; BELFIORE, 2017).

Tabela 19 – Dados em Painel com distribuição Binomial Negativa para o Nível Micro

Painel A – Análise com Retorno sobre o Ativo

Descrição	Variáveis Explicativas			Variáveis de Controle			Constante
	RPSIND	ADMGEN	PACONU	PORTE	ROA	GRI	
Coefficiente	0,0033*	-0,0012*	0,1532*	0,5442*	-0,0156*	0,3877*	-10,7337*
erro padrão	0,0002	0,0004	0,0157	0,0074	0,0021	0,0114	0,1632

Painel B – Análise com Margem Líquida

Descrição	Variáveis Explicativas			Variáveis de Controle			Constante
	RPSIND	ADMGEN	PACONU	PORTE	RENTAB	GRI	
Coefficiente	0,0033*	-0,0012*	0,1512*	0,5429*	-0,0001	0,3867*	-10,6993*
erro padrão	0,0002	0,0004	0,0158	0,0076	0,0001	0,0115	0,1658

Fonte: elaboração própria

* Significante a $p < 0,05$

Verifica-se que a variável rentabilidade, que já vinha apresentando baixa confiabilidade, não é significativa quando se adotou a Margem Líquida no modelo estatístico mais ajustado, o que se coaduna com a conclusão de Aupperle, Carroll e Hatfield (1985). As demais inferências são similares às já expostas, denotando robustez nos resultados. Percebe-se ainda que, pela comparação dos coeficientes das variáveis explicativas, a representação sindical e a participação feminina no Conselho de Administração influenciaram a divulgação sobre equidade de gênero, porém seus impactos foram pequenos se comparados com o do compromisso assumido com organizações supranacionais. Observou-se que o porte da empresa e a adoção de diretrizes da GRI estendem o habitual impacto positivo nas práticas de RSE em geral para as ações de equidade de gênero. Porém, o mesmo fato não ocorre com a rentabilidade das empresas que, considerando a Margem Líquida, não se mostrou significativa no modelo mais ajustado. O Quadro 9, a seguir, confronta o impacto esperado para as variáveis explicativas (associadas às hipóteses), para as variáveis de controle e os resultados.

Quadro 9 – Confronto entre hipóteses e resultados no nível micro

Variáveis	Impacto Esperado	Resultado	
H ₁ : participação de funcionários em organizações sindicais (RPSIND)	Positivo	Positivo	Não rejeita
H ₂ : presença feminina no Conselho de Administração (ADMGEN)	Positivo	Negativo	Rejeita
H ₃ : compromisso assumido com organizações supranacionais (PACONU)	Positivo	Positivo	Não rejeita
Porte da empresa (PORTE)	Positivo	Positivo	Não rejeita
Rentabilidade da empresa (ROA)	Positivo	Negativo	Rejeita
Rentabilidade da empresa (RENTAB)		Não influencia	
Adoção das Diretrizes da GRI (GRI)	Positivo	Positivo	Não rejeita

Fonte: elaboração própria

Como se depreende da análise do Quadro 9, as hipóteses relativas à participação de funcionários em organizações sindicais e ao compromisso assumido com organizações supranacionais não foram rejeitadas. Estas duas hipóteses confirmaram o seu esperado impacto positivo. A hipótese de que a maior presença feminina no Conselho de Administração impactaria positivamente não se confirmou, tendo em vista que se constatou influência negativa deste fator. No tocante às variáveis de controle, confirmou-se a expectativa de que o porte da empresa e a adoção das diretrizes da GRI impactam positivamente a divulgação sobre gênero. Em relação à rentabilidade, caso seja mensurada pelo ROA, o impacto é negativo sobre o fenômeno e, considerando a Margem Líquida, constata-se que não há influência. Nas duas situações, a expectativa de impacto positivo em decorrência da rentabilidade não se confirmou.

Com a finalidade de verificar se as peculiaridades de uma região influenciam nos resultados, realizou-se uma análise adicional, na qual se excluíram as empresas sediadas na América do Norte, visto que elas representam 43% do total de observações. As informações apresentadas na Tabela 20, em decorrência deste procedimento, refletem os resultados da regressão Binomial Negativa.

Tabela 20 – Dados em Painel com distribuição Binomial Negativa para o Nível Micro na América do Norte e nos demais países

Painel A – Análise com Retorno sobre o Ativo

Descrição		Variáveis Explicativas			Variáveis de Controle			Constante
		RPSIND	ADMGEN	PACONU	PORTE	ROA	GRI	
América do Norte	coeficiente	0,0152*	0,0015***	-0,0018	0,6834*	0,3350*	0,1824*	-14,4416*
	erro padrão	0,0006	0,0009	0,0392	0,0120	0,0828	0,0218	0,2584
Demais Países	coeficiente	0,0020*	-0,0040*	0,1518*	0,3620*	-0,0106*	0,4288*	-5,7725*
	erro padrão	0,0002	0,0005	0,0158	0,0092	0,0015	0,0122	0,2187

Painel B – Análise com Margem Líquida

Descrição		Variáveis Explicativas			Variáveis de Controle			Constante
		RPSIND	ADMGEN	PACONU	PORTE	RENTAB	GRI	
América do Norte	coeficiente	0,0152*	0,0017**	-0,0074	0,6934*	-0,0002	0,1814*	-14,6574*
	erro padrão	0,0006	0,0009	0,0392	0,0121	0,0002	0,0218	0,2619
Demais Países	coeficiente	0,0020*	-0,0040*	0,1503*	0,3612*	-0,0001	0,4279*	-5,7496*
	erro padrão	0,0002	0,0005	0,0159	0,0093	0,0001	0,0122	0,2207

Fonte: elaboração própria

* Significante a $p < 0,01$ / ** Significante a $p < 0,05$

A representação sindical na América do Norte e nos demais países manteve a influência positiva observada na análise global, entretanto, as companhias deste continente são as mais impactadas por esta variável, tendo apresentado o maior coeficiente entre os

cenários explorados nesta pesquisa. A diversidade de gênero no Conselho de Administração manteve a influência negativa observada na análise global, porém, nas companhias da América do Norte, o seu impacto foi positivo. Apesar do seu coeficiente indicar um baixo poder de explicação em comparação às demais variáveis, esta constatação é importante, pois indica que a realidade neste continente é diferente e se coaduna com os estudos de Matsa e Miller (2011), Celis et al (2015) e Karpowitz, Mendelberg e Shaker (2012). A empresa ser signatária do Pacto Global da ONU manteve a influência positiva e a alta capacidade de explicar o fenômeno observada na análise global, porém, mais uma vez, a realidade da América do Norte se mostrou diferenciada, pois a variável não foi estatisticamente significativa para explicar o fenômeno nesta região.

No tocante às variáveis de controle, tanto o porte da empresa como a adoção das diretrizes da GRI mantiveram, na América do Norte e nos demais países, a influência positiva verificada na análise global, ressaltando-se que o porte da empresa tem mais poder de explicação neste continente, enquanto o GRI tem baixo poder de explicação. A rentabilidade, mensurada pelo ROA influenciou positivamente a divulgação sobre gênero nas empresas da América do Norte. Este fato se coaduna com as conclusões de Almeida, Silva e Oliveira (2015); Quéré, Nouyrigat e Baker (2018), entre outros citados no referencial teórico, e leva à conclusão de que, nesta região, a hipótese da presente pesquisa estaria suportada. Por outro lado, a Margem líquida se manteve sem significância estatística nestes dois grupos, assim como na análise global.

Explorando mais as peculiaridades locais, verificou-se o comportamento das variáveis quando são excluídas as empresas sediadas na Ásia, que correspondem a 28% das observações, segundo maior percentual. Na Tabela 21 estão evidenciados os coeficientes e os respectivos erros padrões da regressão binomial negativa deste cenário.

Tabela 21 – Dados em Painel com distribuição Binomial Negativa para o Nível Micro na Ásia e nos demais países

Painel A – Análise com Retorno sobre o Ativo

Descrição		Variáveis Explicativas			Variáveis de Controle			Constante
		RPSIND	ADMGEN	PACONU	PORTE	ROA	GRI	
Ásia	coeficiente	0,0017*	-0,0015	0,0924*	0,5390*	-0,0322*	0,4747*	-10,4160*
	erro padrão	0,0003	0,0011	0,0292	0,0148	0,0063	0,0198	0,3263
Demais Países	coeficiente	0,0041*	-0,0013*	0,1687*	0,5437*	-0,0149*	0,3409*	-10,7692*
	erro padrão	0,0002	0,0005	0,0187	0,0086	0,0025	0,0141	0,1884

Painel B – Análise com Margem Líquida

Descrição		Variáveis Explicativas			Variáveis de Controle			Constante
		RPSIND	ADMGEN	PACONU	PORTE	RENTAB	GRI	
Ásia	coeficiente	0,0017*	-0,0015	0,0930*	0,5375*	-0,0002	0,4741*	-10,3800*
	erro padrão	0,0003	0,0011	0,0292	0,0149	0,0002	0,0198	0,3282
Demais Países	coeficiente	0,0041*	-0,0013*	0,1658*	0,5423*	-0,0001	0,3397*	-10,7319*
	erro padrão	0,0002	0,0005	0,0187	0,0088	0,0001	0,0141	0,1921

Fonte: elaboração própria

* Significante a $p < 0,01$

A representação sindical foi significativa com influência positiva nos dois grupos de empresas, assim como nos cenários anteriores. A diversidade de gênero no Conselho de Administração não foi significativa nas companhias sediadas na Ásia e manteve a influência negativa observada na análise global nas demais empresas. Este fator foi o que apresentou maior flutuação em decorrência das peculiaridades locais, tendo impactado positivamente na América do Norte, negativamente nas demais empresas e não apresentando significância estatística na Ásia. Isto ratifica o entendimento que as medidas para promover a equidade de gênero devem considerar as particularidades de cada região. Estabelecer quotas para que mulheres ocupem cargos no Conselho de Administração, por exemplo, pode ser positivo em empresas da América do Norte, mas, não surtirá efeito nas companhias sediadas na Ásia. O fato de a empresa ser signatária do pacto global da ONU, manteve o comportamento identificado na análise global, ou seja, com significância e influência positiva tanto na Ásia quanto nas demais empresas.

Com relação às variáveis de controle, o porte da empresa é significativo e tem impacto positivo similar nos dois grupos estudados, assim como na análise global. A rentabilidade mostrou o mesmo resultado visto na análise global, ou seja, impacto negativo, quando mensurado pela ROA e sem significância estatística, quando mensurada pela Margem Líquida. Adotar as diretrizes da GRI também manteve, nestes dois grupos, a influência positiva significativa, entretanto, na Ásia, o coeficiente é um pouco superior aos demais cenários, sugerindo que este fator tem mais capacidade de explicação nestas empresas.

Infere-se, portanto, que existem variáveis do nível micro capazes de impactar a divulgação sobre equidade de gênero, porém, este fato pode ser influenciado pela localização das empresas. Incentivar a assinatura do Pacto Global da ONU, por exemplo, não influencia as companhias da América do Norte, mas, gera um impacto positivo em empresas de outros países.

3.4 Considerações finais do nível micro

Esta seção teve o objetivo de investigar a influência na divulgação de ações de equidade de gênero das características do nível micro, considerando a participação dos funcionários em organizações sindicais, compromisso com organizações supranacionais e presença feminina no conselho de administração.

As hipóteses relativas à representação sindical e ao compromisso com organizações supranacionais não foram rejeitadas e seu impacto positivo foi confirmado. A hipótese concernente à presença feminina no Conselho de Administração foi rejeitada, tendo em vista a constatação de sua influência negativa na amostra global. As variáveis de controle relativas ao porte da empresa e a adoção das diretrizes da GRI impactaram positivamente a divulgação sobre gênero. Com relação à rentabilidade, constatou-se que Margem Líquida da receita de vendas da companhia não influenciou o fenômeno. Porém, quando se compara o resultado do exercício com o total de ativos, o ROA, observou-se impacto negativo, exceto nas empresas da América do Norte, cujo impacto foi positivo.

O principal resultado reside em constatar que a ação das organizações supranacionais, fazendo com que as empresas assumam compromisso público voltado para o desenvolvimento sustentável, teve grande impacto na adoção e divulgação de ações sobre equidade de gênero, exceto nas empresas da América do Norte, cuja influência inexistente. Outro resultado importante refere-se à rentabilidade, que comumente explica a adoção e divulgação de RSE, mas que, quando se trata especificamente de equidade de gênero, pode não ter influência. Por fim, destaca-se que a participação feminina no Conselho de Administração, diferentemente do observado em estudos anteriores, teve um impacto negativo, exceto na América do Norte, cuja influência foi positiva.

Com base na correta percepção da influência das características das empresas, infere-se ser mais eficiente investir em políticas públicas ou em campanhas que promovam a assunção de compromissos públicos das empresas para promover a equidade de gênero do que buscar o estabelecimento de quotas para a participação feminina na sua alta gestão. Na América do Norte, porém, esta realidade se inverte.

Sugere-se que novas pesquisas busquem identificar o comportamento de empresas frente a outros compromissos públicos similares ao pacto global da ONU, tais como o *Economic Dividends for Gender Equality* (EDGE), o *Investing in Women*, iniciativa do governo australiano, o Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça, iniciativa do governo brasileiro, entre outros.

4 A INFLUÊNCIA MULTINÍVEL DAS CARACTERÍSTICAS DO NÍVEL MACRO, MÉDIO E MICRO NA DIVULGAÇÃO DE AÇÕES DE EQUIDADE DE GÊNERO

Os estudos a respeito de divulgação de ações de equidade de gênero são escassos e nenhum deles trata, de forma conjugada, da influência multinível das características do nível macro, médio e micro. Esta abordagem é observada na análise da divulgação de RSE em geral, quando se propõem aspectos mediadores e moderadores agrupados nestes três níveis (AGUINIS; GLAVAS, 2012) ou pela ação de atores no âmbito de cada um dos níveis, sendo incluído a atuação das entidades transnacionais, em um nível supra (AGUILERA et al., 2007). Nas pesquisas desenvolvidas com base nestas propostas, identifica-se divergências nos resultados, ora prevalecendo fatores de nível macro (SOARES, 2016), ora identificando o forte impacto do nível médio, como o setor em que a empresa atua (KARASSIN; BARHAIM, 2016), ora a preponderância de fatores de nível micro (ORLITZKY; LOUCHE; GOND; CHAPPLE, 2017; MAZZEI, GANGLOFF e SHOOK, 2015).

A equidade de gênero está inserida em diversas iniciativas de RSE e a tendência é que o sentimento de promover justiça nas oportunidades entre homens e mulheres cresça na agenda das ações sociais desenvolvidas nos negócios (THOMPSON, 2008). Um exemplo disto é a atuação da GRI, entidade responsável por emitir diretrizes para divulgação das ações de RSE dentro da visão do tripé da sustentabilidade (triple bottom line), trazendo orientações específicas para divulgação sobre equidade de gênero que impactam, em sua maioria, no desempenho social das empresas. Também pode ser citada a atuação da ONU que inseriu a equidade de gênero nos Objetivos de Desenvolvimento do Milênio.

Desta forma, a partir da identificação da já mencionada lacuna na literatura relacionando as características multiníveis com a divulgação sobre equidade de gênero, é oportuno e relevante investigar, de forma conjugada, a influência das características da empresa (nível micro), do setor (nível médio) e do país no qual a empresa está sediada (nível macro ou país) na divulgação sobre equidade de gênero, que deve variar ao longo do tempo e pelos atores envolvidos nos níveis.

Pretende-se que a correta percepção destas características que influenciam a divulgação sobre equidade de gênero contribua para compreender melhor os hiatos existentes entre homens e mulheres nas empresas, permitindo intervenções das diversas esferas sociais e o aprimoramento das políticas públicas de fomento à equidade de gênero no âmbito empresarial. Espera-se também que seja possível desenvolver um modelo que especifique como as características multiníveis influenciam a divulgação sobre equidade de gênero.

Destaca-se também a quantidade de empresas estudadas, 3.726 unidades de 58 países observadas ao longo de 10 anos, permite considerações robustas sobre a temática explorada nesta pesquisa. Outra possibilidade é verificar se o fenômeno ocorre de maneira distinta em decorrência de peculiaridades locais. Para tanto, observou-se o comportamento das companhias sediadas na América do Norte e Ásia, por serem os maiores grupos na amostra. Identificar se as características de determinada região influenciam de forma diferenciada a divulgação sobre equidade de gênero é uma importante contribuição desta pesquisa.

Por fim, ressalta-se que o presente estudo é uma relevante contribuição para entidades que constantemente realizam levantamentos sobre esta temática (por exemplo, IBGE, ILO, WEF). Os participantes do mercado de capitais, tais como investidores, financiadores, companhias e seus funcionários, que buscam indicadores sobre equidade de gênero também podem se beneficiar da identificação dos fatores que impulsionam o fenômeno.

4.1 Influência das características multiníveis na divulgação sobre equidade de gênero

A partir da associação das práticas de RSE, notadamente as de desempenho social, com a equidade de gênero, buscou-se, nos estudos que exploraram as relações das características multiníveis com a divulgação das ações de RSC em geral, o arcabouço necessário para fundamentar as hipóteses desta seção.

Sendo assim, inicia-se citando Orlitzky et al. (2017) que, explorando os níveis macro, médio e micro, identificaram que o desempenho em termos de Responsabilidade Social não é conduzido, preliminarmente, por fatores de nível macro, envolvendo o SNN, exceto quando se trata de práticas “orientadas a acionistas” (relacionadas com as práticas de boa governança). Mencionam ainda que os fatores de nível médio, ou por setor, também não impactam significativamente. Por fim, citam que a efetividade em termos sociais está intrinsecamente associada a aspectos do nível micro, relacionadas à estratégia, identidade e cultura da empresa. Os autores observaram o comportamento de 2060 companhias públicas (com sede em 21 países) ao longo de 5 anos (2003 a 2007). Observa-se então que, nestas empresas e neste intervalo de tempo, os fatores de nível micro foram capazes de influenciar o impacto dos demais aspectos. Portanto, existem conflitos entre as características multiníveis que influenciam a divulgação de RSE, havendo a prevalência, em determinadas circunstâncias, de uma sobre a outra (AGUILERA et al., 2007). Porém, uma importante

contribuição do estudo foi destacar que o desempenho social, no qual se insere a maioria das questões envolvendo a equidade de gênero, foi preponderantemente influenciada pelos aspectos enquadrados no nível micro.

A pesquisa de Mazzei, Gangloff e Shook (2015) indica que a RSE é influenciada pelas características do CEO (analisado separadamente das demais), do setor em que a empresa se insere e, mais fortemente, por variáveis de nível micro. Da mesma forma, os autores separam as ações de RSC voltadas para o desempenho social e destacam que elas são mais influenciadas pelas características do setor e da firma, reforçando a conclusão anterior. As características do CEO foram significativas para explicar as ações de RSE consideradas estratégicas pelos autores. Bar-Haim e Karassin (2018) realizaram estudo multinível acerca das práticas laborais e de gestão de recursos humanos no contexto da RSE, observando que o poder preditivo do ambiente institucional e do setor foram mais influentes do que as características da empresa.

Nota-se, portanto, que os resultados das pesquisas são destoantes, porém as características do nível micro foram identificadas como mais relevantes em duas delas. Sendo assim, a partir da premissa que as ações voltadas para equidade de gênero estão inseridas no desempenho social da empresa, optou-se por estabelecer a seguinte hipótese:

H4: As características do nível micro são as que mais influenciam no nível de divulgação de informações de RSE relativas à questão de gênero.

Considerando que as características do nível micro, médio e macro foram debatidas nas seções anteriores e que o suporte teórico apresentado foi suficiente para enquadrá-las como variáveis explicativas, aborda-se agora o tópico relacionado à metodologia.

4.2 Metodologia para análise multinível

O objetivo dessa seção é apresentar a metodologia adotada para verificar a influência das características multiníveis na divulgação de ações de equidade de gênero. As empresas estudadas e a variável dependente mantêm as características apresentadas no capítulo 1, portanto, explana-se a seguir sobre os níveis que irão compor a análise multinível ou hierárquica dos dados, as variáveis independentes consideradas em cada nível e a caracterização do modelo empírico adotado.

4.2.1 Níveis de análise

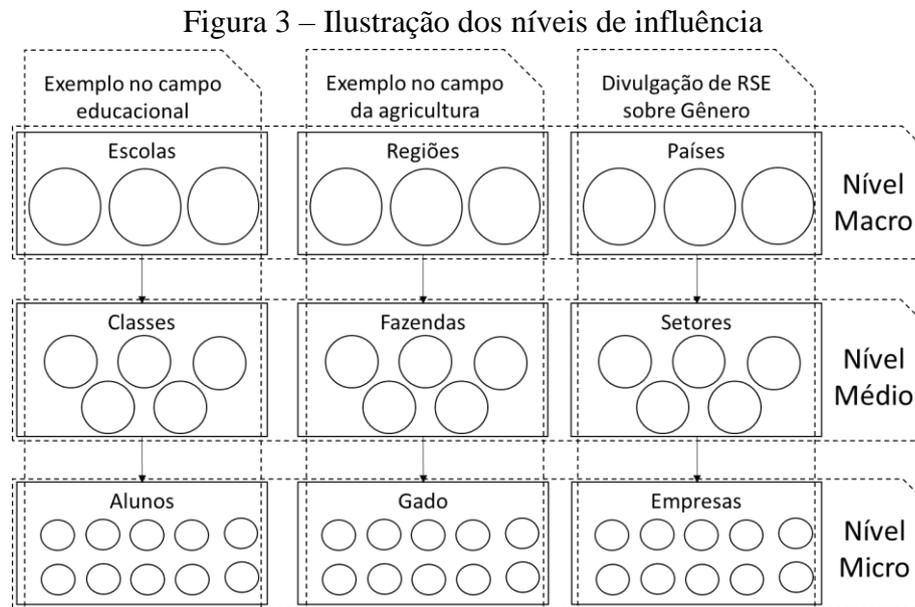
A análise multinível ou análise hierárquica é muito comum nas ciências sociais para estudar o comportamento de indivíduos que podem ser aglomerados em diferentes tipos de grupos, existindo variáveis que podem descrever os indivíduos e outras que podem caracterizar o grupo (KREFT; LEEUW, 1998). Sendo assim, este tipo de análise compreende, necessariamente, variáveis explicativas pertencentes à diferentes níveis. Tomando como exemplo o campo educacional, é usual estabelecer níveis hierárquicos para analisar os alunos e suas características (nível 1) e os aspectos que envolvem o aglomerado de alunos em turmas ou classes (nível 2), podendo haver a análise das características de novos conjuntos, tais como por escola, bairro, entre outros (nível 3) e assim por diante, explorando variáveis capazes de explicar o comportamento dos alunos (NATIS, 2001).

A análise multinível também pode ser usada para explorar situações que envolvam questões geográficas. Um exemplo com esta perspectiva seria buscar explicações para a produção de um rebanho pelas características do gado (primeiro nível), da fazenda (segundo nível) e pelas condições climáticas da região (terceiro nível). As variáveis do nível mais inferior, sejam elas dependentes ou explicativas, pertencem ao primeiro nível, comumente denominadas de variáveis de nível micro. Da mesma forma, no nível superior, elas são chamadas de variáveis do nível macro, que são geralmente referenciados como grupos ou como contexto (KREFT; LEEUW, 1998). Caso exista grupo intermediário, e se queira fazer esta diferenciação, naturalmente haverá a nomenclatura de variáveis do nível médio ou similar.

No âmbito das pesquisas sobre RSE, além dos estudos de Mazzei, Gangloff e Shook (2015), Orlitzky et al. (2017) e Bar-Haim e Karassin (2018), já citados no tópico anterior, os trabalhos de Mazutis (2011), Young e Marais (2012), Vlachos, Panagopoulos e Rapp (2013), Young e Makhija (2014), Marino (2016), Soares (2016), Soschinski, Giordani, Klann e Brizolla (2019) e Amorim, Oliveira e Rodrigues Jr. (2019) também se valem da análise multinível, e mais especificamente da modelação hierárquica linear (Hierarchical Linear Modeling – HLM), para estudar a influência de aspectos macro, médio e micro no desempenho socioambiental das empresas.

A divulgação de ações de RSE ligadas a gênero, como visto ao longo desta pesquisa, também é impactada por variáveis de diferentes níveis. Foram constatadas influências das características do país (nível macro), do setor (nível médio) e da empresa

(nível micro). A Figura 3 ilustra os exemplos aqui apresentados e, de forma análoga, a estrutura de análise multinível proposta neste estudo.



A partir da perspectiva de que diferentes níveis impactam a divulgação sobre gênero, é pertinente buscar explicações para este fenômeno revisitando as variáveis já exploradas nesta pesquisa, porém de forma conjugada, utilizando a análise multinível, de acordo com o enquadramento apresentado no Quadro 10. Vale ressaltar que a metodologia das seções anteriores já tratou de evidenciar a fonte, a operacionalização, o impacto das variáveis explicativas e os estudos anteriores que lhes dão suporte, razão pela qual optou-se por apresentá-las de forma mais resumida nesta seção. A única exceção é a operacionalização da variável Setor de Negócio, cujos setores envolvidos foram numerados de 1 a 10.

Quadro 10 – Enquadramento das variáveis para análise multinível

Nível	Variável explicativa	Indicador
Nível macro	Capacidade de <i>enforcement</i> (ENFORC)	Estado de Direito: Estimativa
Nível macro	Efetividade do governo (EFETGV)	Eficácia do Governo: Estimativa
Nível macro	Financiamento por meio do Mercado de Capitais (FINANC)	Financiamento através do Mercado de Capitais
Nível macro	Qualidade do sistema educacional (EDUCAC)	Qualidade da educação
Nível macro	Pressão dos sindicatos (SINDIC)	Cooperação nas relações entre trabalhador e empregador
Nível macro	Nível de participação popular (PARTPP)	Voz e Responsabilização: Estimativa
Nível macro	Distanciamento do poder (DPODER)	Dimensão Cultural de Distanciamento do poder
Nível macro	Desenvolvimento econômico (PIBPCP)	Logaritmo do Produto Interno Bruto (PIB) per capita
Nível médio	Setor econômico da empresa (STRECO)	Setor econômico
Nível médio	Setor de negócios da empresa (STRNEG)	Setor de negócio

Nível	Variável explicativa	Indicador
Nível micro	Participação de funcionários em organizações sindicais (RPSIND)	Representação Sindical
Nível micro	Presença feminina no Conselho de Administração (ADMGEN)	Diversidade de gênero no conselho
Nível micro	Compromisso assumido com organizações supranacionais (PACONU)	Pacto global
Nível micro	Porte da empresa (PORTE)	Ativo total
Nível micro	Rentabilidade da empresa (RENTAB)	Lucro líquido após os tributos / Receitas (Margem líquida)
Nível micro	Adoção das Diretrizes da GRI (GRI)	Diretrizes da GRI

Fonte: elaboração própria

4.2.2 Modelo Empírico

Como as hipóteses estabelecidas englobam três níveis, o modelo multinível, capaz de revelar a influência de maneira agrupada por nível, pode ser esboçado inicialmente como explicitado na Equação 5.

$$\text{DIVGEN}_{ijkt} = \alpha_0 + \beta_1(\text{ENFORC}_{it}) + \beta_2(\text{EFETGV}_{it}) + \beta_3(\text{FINANC}_{it}) + \beta_4(\text{EDUCAC}_{it}) + \beta_5(\text{SINDIC}_{it}) + \beta_6(\text{PARTPP}_{it}) + \beta_7(\text{DPODER}_{it}) + \beta_8(\text{PIBPCP}_{it}) + \beta_9(\text{STRECO}_{it}) + \beta_{10}(\text{RPSIND}_{it}) + \beta_{11}(\text{ADMGEN}_{it}) + \beta_{12}(\text{PACONU}_{it}) + \beta_{13}(\text{PORTE}_{it}) + \beta_{14}(\text{RENTAB}_{it}) + \beta_{15}(\text{GRI}_{it}) + C_i + \varepsilon_{it}$$

(Equação 5)

$$C_i = \tau + \varepsilon + r + u$$

(Equação 6)

Na equação 5, a variável dependente divulgação de gênero é representada por DIVGEN_{ijkt} , de forma que i representa a empresa, no país j , no setor k , no ano t . As variáveis explicativas estão acompanhadas de C_i que está decomposto na equação 6 e é formada por τ , que corresponde ao efeito aleatório do país; ε corresponde ao efeito aleatório do setor; r corresponde ao efeito aleatório da empresa; e u corresponde ao efeito aleatório residual.

Importante frisar que, assim como nas pesquisas anteriores que envolve a divulgação de ações de RSC em geral, o modelo será trabalhado na perspectiva de um modelo hierárquico linear. Ressalta-se que, tendo em vista a variável dependente apresentar valores discretos positivos e restritos a determinado número de ocorrências, o problema deveria ser abordado por meio dos modelos longitudinais não lineares de regressão, ou seja, modelo de regressão de Poisson ou Binomial Negativa (FÁVERO; BELFIORE, 2017). Entretanto, de acordo com o teorema do limite central, quando se trabalha com amostras grandes (quantidade de observações superior a 30), a distribuição se aproxima cada vez mais de uma

distribuição normal (FÁVERO; BELFIORE, 2017). Sendo assim, o modelo linear usando pode não fornecer o melhor ajuste, mas seus resultados sinalizam o comportamento das variáveis (WOOLDRIDGE, 2012). Ressalte-se que, mesmo adotando o modelo linear, tratar as variáveis em grupos separados e observar a influência destes contextos é um avanço, tendo em vista que a maioria dos estudos aborda as variáveis em apenas um nível.

Para ratificar a importância da análise multinível, realiza-se inicialmente o teste de modelo vazio, ou somente de intercepto, ou nulo, isto é, sem qualquer variável explicativa (PUENTE-PALACIOS; LAROS, 2009; HAIR JR; FAVERO, 2019). Este modelo pode ser expresso pela Equação 7:

$$\text{DIVGEN}_{ij} = \gamma_{00} + \mu_{0j} + e_{ij}$$

(Equação 7)

O intercepto da equação (γ_{00}) representa a média de divulgação sobre gênero esperada das empresas com base no modelo nulo (SOSCHINSKI et al., 2019; HAIR JR; FAVERO, 2019). Os termos μ_{0j} e e_{ij} são, respectivamente, os resíduos do nível macro e do nível micro e reportam os efeitos aleatórios ou variáveis, demonstrando a capacidade de explicação destes níveis (PUENTE-PALACIOS; LAROS, 2009). Naturalmente, ao existir um nível intermediário, os resíduos deste nível também devem ser considerados. Importante, frisar que tanto o setor econômico quanto o setor de negócios foram utilizados, cada um em seu momento oportuno. Com base nesta avaliação, já é possível distinguir qual nível pode contribuir mais para explicar a divulgação sobre gênero. Também será feita análise segregando as empresas da América do Norte e Ásia, verificando seu resultado.

Após o modelo nulo, para saber se existe uma variância significativa da divulgação sobre gênero ao longo do tempo, é examinado o modelo de interceptação aleatória inserindo ANO como uma variável. Em seguida, é verificado o modelo de interceptação e declive (ou inclinação) aleatórios com esta mesma variável.

Finalmente, é estimado o modelo completo, incluindo variáveis do nível médio e macro na análise, no qual o agrupamento de dados será caracterizado pela presença de medidas repetidas, observando, assim, a evolução temporal no comportamento da variável dependente (HAIR JR; FAVERO, 2019).

4.3 Resultados da análise multinível

4.3.1 Análise multinível considerando o modelo nulo

A Tabela 22 mostra os efeitos variáveis e fixo com base nos resultados do teste nulo estimado com Máxima Verossimilhança (ML) e Máxima Verossimilhança Restrita (REML).

Tabela 22 – Teste de modelo nulo

Painel A – Regressão com máxima verossimilhança (ML)

Descrição	Efeito Fixo	Efeitos Variáveis	Coefficiente	Erro Padrão
Coefficiente (γ_{00})	5,7902	Nível País	1,9392	0,4764
Erro Padrão	0,2065	Nível Setor	0,0873	0,0608
		Nível Firma	5,3428	0,1390
		Resíduo	5,8324	0,0450

Painel B – Regressão com máxima verossimilhança restrita (REML)

Descrição	Efeito Fixo	Efeitos Variáveis	Coefficiente	Erro Padrão
Coefficiente (γ_{00})	5,7886	Nível País	1,9890	0,4915
Erro Padrão	0,2087	Nível Setor	0,0873	0,0608
		Nível Firma	5,3426	0,1390
		Resíduo	5,8324	0,0450

Fonte: elaboração própria

Os resultados das regressões com ML e com REML se mostraram similares. Usando a estatística de Akaike's Information Criterion (AIC) e Bayesian Information Criterion (BIC), que é um teste do tipo “quanto menor melhor” para escolher entre dois modelos ajustados para o mesmo conjunto de observações (WEST; WELCH; GALECKI, 2007), constata-se que a regressão com ML (AIC = 180.235,9 e BIC = 180.278,6) oferece parâmetros mais ajustados do que a REML (AIC = 180.237,2 e BIC = 180.279,9). Esta opção é reforçada pelo fato de a estimativa por ML não se mostrar tendenciosa quando o número de clusters analisados é superior a 30 (HAIR JR; FAVERO, 2019). Na amostra da presente pesquisa, a quantidade de grupos no nível macro (países) é 58, o que já torna o número de clusters superior ao patamar citado.

Sendo assim, observando os resultados do Painel A da Tabela 22, identifica-se que os valores dos coeficientes foram consideravelmente maiores do que os seus respectivos erros padrão, sugerindo que existe significância para explicar a variância (HAIR JR; FAVERO, 2019), com exceção do nível médio, cujo resultado da divisão entre estes valores resultou em 1,43 (0,0873 / 0,0608). Quando esta divisão, que resulta em um escore Z, é inferior a 1,96, indica que o coeficiente estimado não é significativo a 5% (PUENTE-PALACIOS; LAROS, 2009). Desta forma, o modelo nulo sugere que o setor econômico (nível médio) não apresenta significância estatística para explicar as variações de divulgação

sobre gênero, o que seria um argumento desfavorável para o uso da análise multinível. Porém, o país (nível macro) possui significância estatística, justificando assim, o uso da análise hierárquica de dados.

Com base nos coeficientes dos efeitos variáveis do modelo nulo, é possível estimar o Coeficiente de Correlação Interclasse (*Intraclass Correlation Coefficient – ICC*), que descreve a similaridade de respostas observadas dentro do mesmo grupo, fornecendo uma medida de variação (WEST; WELCH; GALECKI, 2007). Em outras palavras, esta estatística indica o poder de explicação de cada nível em termos percentuais, como pode ser ver na Tabela 23.

Tabela 23 – Coeficiente de Correlação Interclasse (ICC) do modelo nulo

Descrição	Nível País	Níveis País e Setor agregados	Níveis País, Setor e Firma agregados
ICC	0,1469	0,1535	0,5582
Erro Padrão	0,0309	0,0306	0,0165

Fonte: elaboração própria

Como evidenciado na Tabela 24, estes mesmos valores podem ser obtidos estabelecendo-se uma relação percentual entre os coeficientes dos efeitos variáveis do modelo nulo (AMORIM; OLIVEIRA; RODRIGUES JR., 2019) constantes no Painel A da Tabela 22.

Tabela 24 – Relação entre os coeficientes dos efeitos variáveis do modelo nulo

Efeitos Variáveis	Coefficiente	%	% Acumulado
Nível País	1,9392	14,69%	14,69%
Nível Setor	0,0873	0,66%	15,35%
Nível Firma	5,3428	40,47%	55,82%
Resíduo	5,8324	44,18%	100,00%
Total	13,2017	100,00%	-

Fonte: elaboração própria

Conclui-se que aproximadamente 15% da variância da divulgação sobre gênero pode ser esclarecida pelas características dos países. Agregando-se o setor em que a empresa atua, a capacidade de explicação aumenta para pouco mais de 15% (lembrando-se, porém, que o nível de confiabilidade deste nível não foi estatisticamente significativo) e, por fim, a capacidade de explicação se eleva para cerca de 56%, quando se juntam as características das firmas. Tais conclusões são relevantes, pois caso fosse identificado que a variância explicada pelos níveis superiores é irrisória ou muito baixa, não haveria embasamento para continuar usando a modelagem multinível ou hierárquica.

Ressalta-se que, com base no resultado do teste de razão de verossimilhança (Likelihood-Ratio test – LR test) do modelo nulo, cujo χ^2 reportou igual a zero, é possível rejeitar a hipótese nula de que os coeficientes aleatórios ou variáveis são iguais a zero, levando a descartar o uso de uma regressão linear tradicional (HAIR JR; FAVERO, 2019).

Em busca de identificar se outras características do nível médio seriam capazes de influenciar a divulgação de gênero, foi realizado o teste nulo usando a especificação do setor de negócio, cujos resultados estão na Tabela 25

Tabela 25 – Teste de modelo nulo com ML considerando setor de negócio

Descrição	Efeito Fixo	Efeitos Variáveis	Coefficiente	Erro Padrão
Coeficiente (γ_{00})	5,8001	Nível País	1,8979	0,4675
Erro Padrão	0,2045	Nível Setor	0,2811	0,0787
		Nível Firma	5,1517	0,1372
		Resíduo	5,8324	0,0450

Fonte: elaboração própria

Quando se substitui o setor econômico pelo setor de negócios, o modelo nulo sugere que os três níveis são significantes para explicar as variações de divulgação sobre gênero. O coeficiente de correlação interclasse (ICC) de cada um deles consta na Tabela 26.

Tabela 26 – ICC do modelo nulo considerando setor de negócio

Descrição	Nível País	Níveis País e Setor agregados	Níveis País, Setor e Firma agregados
ICC	0,1442	0,1655	0,5569
Erro Padrão	0,0304	0,0298	0,0163

Fonte: elaboração própria

Observa-se que 14,42% da variância da divulgação sobre gênero pode ser esclarecida pelas características do nível país (macro), passando para 16,55% quando se agrega o setor de negócios e para 55,69% quando se juntam as características da empresa. Mesmo neste cenário, a análise do nível médio (setor de negócio) tem pouco poder de explicação. Os resultados do nível macro e micro foram similares aos calculados anteriormente.

Esta análise também permite concluir que as variáveis do nível micro (características da empresa) conseguem explicar aproximadamente 40% da variância na divulgação de ações de RSC sobre gênero, o que é um poder de explicação superior aos demais níveis, dando suporte à hipótese (H₄) desta pesquisa e se assemelhando às análises multiníveis de Orlitzky et al. (2017) e Mazzei, Gangloff e Shook (2015), que identificaram que o desempenho social, no qual se insere a maioria das questões envolvendo a equidade de gênero, foi preponderantemente influenciado pelo nível micro. Por outro lado, não corrobora a pesquisa de Bar-Haim e Karassin (2018), que investigaram o recorte de divulgação das práticas de RSE ligadas às práticas laborais e de gestão de recursos humanos e constataram a preponderância do ambiente institucional e do setor.

Buscando observar se o fenômeno estudado é influenciado por alguma peculiaridade local, foi feita uma análise adicional comparando as empresas sediadas na

América do Norte, que representam 43% das observações, e as demais. Na Tabela 27 constam os coeficientes dos efeitos aleatórios do teste nulo com este cenário.

Tabela 27 – Coeficientes dos efeitos aleatórios do modelo nulo nas empresas da América do Norte e demais países

Efeitos Variáveis	América do Norte			Demais países		
	Coeficiente	Erro Padrão	% *	Coeficiente	Erro Padrão	% *
Nível País	0,3856	0,3729	2,97%	2,1000	0,5239	16,94%
Nível Setor de Negócios	0,3282	0,1595	2,53%	0,3827	0,1103	3,09%
Nível Firma	6,3813	0,2487	49,13%	4,1299	0,1550	33,31%
Resíduo	5,8927	0,0696	45,37%	5,7874	0,0590	46,67%
Totais	12,9878	-	100,00%	12,4000	-	100,00%

Fonte: elaboração própria

* Percentual calculado com base na relação de cada coeficiente com seu respectivo total

Neste cenário, identifica-se que, na América do Norte, as variáveis do nível país não são significantes para explicar as variações na divulgação sobre gênero, tendo em vista que o resultado da divisão entre o seu coeficiente e o respectivo erro padrão resultou em 1,03 (0,3856 / 0,3729), ou seja, inferior a 1,96, indicando que o coeficiente estimado não é significativo a 5% (PUENTE-PALACIOS; LAROS, 2009). Somando-se o fato de o nível setor explicar apenas 2,5% da variância do fenômeno estudado, conclui-se que, devido à baixa capacidade de explicação dos níveis superiores, a modelagem multinível não é indicada no conjunto de empresas da América do Norte. O fato de haver apenas três países neste continente pode contribuir para esta situação. O resultado para as demais empresas evidencia uma melhora na capacidade de explicação do nível país e, principalmente, no nível setor quando comparado com a análise global. Entretanto, o nível micro ainda prepondera.

Explorando mais as peculiaridades locais, verificou-se o resultado quando são excluídas as empresas sediadas na Ásia, que correspondem a 28% das observações, segundo maior percentual. Na Tabela 28 estão evidenciados os coeficientes dos efeitos aleatórios do teste nulo com este cenário.

Tabela 28 – Coeficientes dos efeitos aleatórios do modelo nulo nas empresas da Ásia e demais países

Efeitos Variáveis	Ásia			Demais países		
	Coeficiente	Erro Padrão	% *	Coeficiente	Erro Padrão	% *
Nível País	0,9499	0,4414	8,20%	2,1601	0,6433	15,78%
Nível Setor de Negócios	0,5994	0,1989	5,18%	0,2187	0,0766	1,60%
Nível Firma	3,6890	0,2017	31,86%	5,6745	0,1738	41,45%
Resíduo	6,3421	0,0929	54,77%	5,6363	0,0512	41,17%
Totais	11,5804	-	100,00%	13,6896	-	100,00%

Fonte: elaboração própria

* Percentual calculado com base na relação de cada coeficiente com seu respectivo total

Na Ásia, observa-se que os níveis país e setor explicam 13% das variações na divulgação sobre gênero. Este percentual é inferior ao calculado nos demais cenários, mas é

suficiente para não ser desconsiderado, justificando a eventual adoção de uma análise multinível. O fato de haver 19 países neste continente pode contribuir para esta conclusão. O resultado para as demais empresas é muito similar à análise global, preponderando o nível micro, dando maior robustez à sustentação da hipótese (H₄) desta pesquisa

Estes resultados permitem concluir que a divulgação sobre gênero é mais sensível às características das empresas, tais como a representação sindical, o porte, a adoção das diretrizes do GRI, entre outras, mas não se pode deixar de considerar o contexto em que elas se inserem. Para compreender melhor o fenômeno, é importante considerar ainda, por exemplo, o *enforcement* no país, a efetividade do governo, a pressão dos sindicatos, entre outros aspectos. Os resultados permitem inferir também que a capacidade de explicação do nível médio, apesar de estatisticamente significativa, é muito baixa. Mesmo no cenário envolvendo somente as empresas da Ásia, quando atinge o maior poder de explicação, ele continua sendo baixo.

Buscando desenvolver um modelo que especifique melhor como as características multiníveis influenciam a divulgação sobre equidade de gênero, recomenda-se evoluir, a partir do modelo nulo, e passar a considerar a variável ANO, para indicar se a divulgação sobre gênero está relacionada com o tempo, sendo examinado inicialmente o modelo de interceptação aleatória e, em seguida, o modelo de interceptação e declive aleatórios com medidas repetidas. (HAIR JR; FAVERO, 2019). Este próximo passo está exposto a seguir.

4.3.2 Análise multinível considerando a variação no tempo

Na Tabela 29 estão evidenciados os efeitos fixos e variáveis com base nos resultados da inclusão da variável ANO no modelo de interceptação aleatória. Importante ressaltar que, ao se incluir variáveis no nível micro nos efeitos fixos, os efeitos variáveis deste nível não estão mais considerados.

Tabela 29 – Modelo de interceptação aleatória considerando a variação no tempo

Painel A – Efeitos Fixos

Descrição	Efeito Fixo	Erro Padrão
Coefficiente (γ_{00})	7,6073	0,2184
Ano	-0,3987***	0,0055

Painel B – Efeitos Variáveis

Efeitos Variáveis	Coefficiente	Erro Padrão
Nível País	2,2716	0,5459
Nível Setor de Negócios	1,7028	0,1688
Resíduo	9,1901	0,0677

Fonte: elaboração própria

*** Significante a $p < 0,01$

Observa-se que existe uma variação significativa da divulgação sobre gênero ao longo do tempo favorecendo ao seu decréscimo. Além disso, os efeitos variáveis ou aleatórios indicam que há uma variação significativa entre países e entre setores. No passo seguinte, verifica-se o efeito da variação do tempo nos níveis macro e médio, gerando o modelo de interceptação e declive aleatórios com medidas repetidas, destacado na Tabela 30.

Tabela 30 – Modelo de interceptação e declive aleatórios com medidas repetidas

Panel A – Efeitos Fixos

Descrição	Efeito Fixo	Erro Padrão
Coefficiente (γ_{00})	7,7262	0,2033
Ano	-0,4303***	0,0361

Panel B – Efeitos Variáveis

Efeitos Variáveis	Coefficiente	Erro Padrão
Nível País:		
var(Ano)	0,0617	0,0137
var(Constante)	1,9583	0,4558
Nível Setor de Negócios:		
var(Ano)	0,0240	0,0046
var(Constante)	0,8681	0,1451
Resíduo	8,7230	0,0645

Fonte: elaboração própria

*** Significante a $p < 0,01$

Percebe-se que os parâmetros dos efeitos fixos da Tabela 30 são similares aos estimados na Tabela 29 e os efeitos variáveis são diferentes. Comparando os dois modelos, o resultado do *LR test*, cujo χ^2 reportou igual a zero (portanto, menor que 0,05), favorece o modelo de interceptação e declive aleatórios com medidas repetidas. Ressalte-se que foi possível usar o *LR test* por ambos os modelos serem estimados com ML e utilizar a mesma especificação nos efeitos fixos (HAIR JR; FAVERO, 2019).

A partir destas novas interações, verifica-se que houve modificação na capacidade de explicação dos níveis, como pode ser observado na Tabela 31.

Tabela 31 – Relação entre os coeficientes do modelo com interceptação e declive aleatórios

Efeitos Variáveis	Coefficiente do modelo com interceptação e declive aleatórios	%
Nível País:	2,0200	17,36%
var(Ano)	0,0617	0,53%
var(Constante)	1,9583	16,83%
Nível Setor de Negócios:	0,8921	7,67%
var(Ano)	0,0240	0,21%
var(Constante)	0,8681	7,46%
Resíduo	8,7230	74,97%
Total	11,6351	100,00%

Fonte: elaboração própria

Com a inserção da variável ANO nos efeitos variáveis e sem a interação com o nível micro, a capacidade de explicação do nível país aumenta para 17,36% e do nível médio

para 7,67%, ou seja, a capacidade de explicação do nível macro e médio, nesta análise multinível, aumenta para aproximadamente 25%. O resíduo (efeito variável não explicado pelos outros níveis do modelo) é de aproximadamente 74,97%. Já é possível então, com base nos coeficientes da Tabela 30, esboçar um modelo mais robusto para explicar o fenômeno, com a seguinte especificação:

$$DIVGEN_{ijkt} = 7,7262 - 0,4303 \times Ano + C_i + \varepsilon_{it}$$

(Equação 8)

$$C_i = 1,9583 + 0,0617 \times Ano + 0,8681 + 0,0240 \times Ano + 8,7230$$

(Equação 9)

Na equação 8 identifica-se os parâmetros dos efeitos fixos (conforme estimativas na Tabela 30, Painel A) e os efeitos variáveis, representados por C_i que está decomposto na equação 9 (conforme estimativas na Tabela 30, Painel B).

Mais uma vez verificando se a divulgação sobre gênero é influenciada por alguma peculiaridade local, foi feita uma análise adicional do modelo de interceptação e declive aleatórios com medidas repetidas separadamente para as empresas sediadas na América do Norte. A Tabela 32 mostra os resultados, comparando-os com os demais países.

Tabela 32 – Comparação entre os coeficientes do modelo com interceptação e declive aleatórios nas empresas da América do Norte e demais países

Efeitos Variáveis	Coefficientes América do Norte	Erro Padrão	%	Coefficientes demais países	Erro Padrão	%
Nível País:	0,2015	-	1,88%	2,1341	-	20,04%
var(Ano)	0,0038	0,0061	0,04%	0,0647	0,0146	0,61%
var(Constante)	0,1978	0,2030	1,85%	2,0694	0,4939	19,43%
Nível Setor de Negócios:	0,2003	-	1,87%	1,0024	-	9,41%
var(Ano)	0,0183	0,0094	0,17%	0,0267	0,0047	0,25%
var(Constante)	0,1820	0,1155	1,70%	0,9757	0,1509	9,16%
Resíduo	10,3059	0,1157	96,25%	7,5121	0,0738	70,55%
Total	10,7077	-	100,00%	10,6485	-	100,00%

Fonte: elaboração própria

Inicialmente, é importante frisar que, na América do Norte, os níveis país e setor não foram estatisticamente significantes, ratificando a inferência que a análise multinível não é pertinente para este continente. Nas demais empresas, percebe-se que a capacidade de explicação do nível país e setor é de 29%, ou seja, superior ao da análise global, que foi de 25%. Sendo assim, a retirada das empresas da América do Norte não reduziu a capacidade de explicação da análise multinível, se coadunando com o comportamento identificado quando foi feita comparação similar para o modelo nulo (ver Tabela 27), o que dá maior robustez à análise.

Explorando mais as peculiaridades locais, verificou-se o resultado quando são tratadas separadamente as empresas sediadas na Ásia, que correspondem a 28% das observações, segundo maior percentual. Na Tabela 33 estão evidenciados os resultados, comparando-os com os demais países.

Tabela 33 – Comparação entre os coeficientes do modelo com interceptação e declive aleatórios nas empresas da Ásia e demais países

Efeitos Variáveis	Coeficientes Ásia	Erro padrão	%	Coeficientes demais países	Erro padrão	%
Nível País:	3,0279	-	25,17%	1,3991	-	12,60%
var(Ano)	0,1010	0,0359	0,84%	0,0407	0,0128	0,37%
var(Constante)	2,9269	1,0892	24,33%	1,3584	0,4386	12,23%
Nível Setor de Negócios:	1,1155	-	9,27%	0,6644	-	5,98%
var(Ano)	0,0217	0,0064	0,18%	0,0295	0,0073	0,27%
var(Constante)	1,0939	0,2363	9,09%	0,6350	0,1928	5,72%
Resíduo	7,8852	0,1109	65,55%	9,0442	0,0786	81,42%
Total	12,0286	-	100,00%	11,1077	-	100,00%

Fonte: elaboração própria

Na Ásia, a capacidade de explicação dos níveis país e setor foi a maior dos cenários analisados, com 34%. O fato de 19 países do continente Asiático estarem representados, contribui para esta situação. Consequentemente, nas demais empresas, esse percentual diminui, atingindo um patamar inferior ao da análise global. Sendo assim, os resultados permitem concluir que a análise multinível é pertinente para a análise deste fenômeno.

Após estes exames, recomenda-se que a análise multinível passe a considerar as variáveis dos níveis médio e macro, possibilitando estimar o modelo hierárquico, no qual o agrupamento de dados é caracterizado pela presença de medidas repetidas, no caso o ANO, demonstrando a evolução temporal no comportamento da variável dependente (HAIR JR; FAVERO, 2019). O tópico a seguir apresenta esta etapa, com a qual espera-se obter o modelo multinível completo.

4.3.3 Análise multinível considerando variáveis explicativas dos níveis médio e macro

Nesta etapa, as variáveis dos níveis macro e médio são consideradas na parte de efeitos fixos da equação, figurando separadamente e de forma conjugada com a variável ANO. Como as variáveis ENFORC, EFETGV, EDUCAC, PARTPP, DPODER e PIBPCP apresentaram uma correlação significativa que pode ser considerada alta (0,7 a 0,9) ou muito alta (0,9 a 1), optou-se por observar separadamente o comportamento de cada uma delas com

as variáveis FINANC e SINDIC, para evitar problemas de multicolinearidade. A Tabela 34 mostra o resultado desta análise multinível.

Tabela 34 – Análise multinível com variáveis dos níveis médio e macro

Variável	Descrição	Modelo 1	Modelo 2	Modelo 3	Modelo 4	Modelo 5	Modelo 6
Ano	Coeficiente	-1,1867***	-1,1372***	-1,5035***	-1,1485***	-1,0537***	-3,2330***
	Erro padrão	0,1375	0,1362	0,1533	0,1333	0,1890	0,3563
ENFORC	Coeficiente	0,9692***					
	Erro padrão	0,2184					
FINANC	Coeficiente	-0,2774***	-0,2983***	-0,2875***	-0,2882***	-0,2847***	-0,3529***
	Erro padrão	0,0737	0,0733	0,0735	0,0732	0,0734	0,0741
SINDIC	Coeficiente	0,5552***	0,6535***	0,5567***	0,6445***	0,6579***	0,6525***
	Erro padrão	0,1781	0,1805	0,1927	0,1648	0,1687	0,1713
Setor	Coeficiente	0,0136	0,0088	0,0058	0,0142	0,0075	0,0091
	Erro padrão	0,1115	0,1116	0,1115	0,1118	0,1118	0,1112
ENFORC*Ano	Coeficiente	0,0588					
	Erro padrão	0,0406					
FINANC*Ano	Coeficiente	0,2316***	0,2366***	0,2202***	0,2353***	0,2318***	0,2462***
	Erro padrão	0,0201	0,0201	0,0202	0,0201	0,0200	0,0204
SINDIC*Ano	Coeficiente	-0,0702**	-0,0895***	-0,2124***	-0,0715**	-0,0740**	-0,0956***
	Erro padrão	0,0311	0,0318	0,0377	0,0293	0,0297	0,0306
Setor*Ano	Coeficiente	0,0171	0,0173	0,0182	0,0156	0,0164	0,0189
	Erro padrão	0,0262	0,0262	0,0263	0,0261	0,0261	0,0264
EFETGV	Coeficiente		0,2970				
	Erro padrão		0,2236				
EFETGV*Ano	Coeficiente		0,0746*				
	Erro padrão		0,0429				
EDUCAC	Coeficiente			0,2601			
	Erro padrão			0,1947			
EDUCAC*Ano	Coeficiente			0,2347***			
	Erro padrão			0,0406			
PARTPP	Coeficiente				0,4746**		
	Erro padrão				0,2007		
PARTPP*Ano	Coeficiente				-0,0024		
	Erro padrão				0,0398		
DPODER	Coeficiente					-0,0061	
	Erro padrão					0,0092	
DPODER*Ano	Coeficiente					-0,0012	
	Erro padrão					0,0019	
PIBPCP	Coeficiente						0,3982***
	Erro padrão						0,1541
PIBPCP*Ano	Coeficiente						0,2170***
	Erro padrão						0,0360
Constante	Coeficiente	5,6959***	5,8161***	5,2758	5,8116	6,3511	2,4230
	Erro padrão	0,7721	0,7586	0,8677	0,7386	1,0035	1,5740

Fonte: Elaboração própria

*** Significante a $p < 0,01$ / ** Significante a $p < 0,05$ / * Significante a $p < 0,1$

A influência positiva do *enforcement*, da pressão dos sindicatos e da participação popular, já identificada quando se analisou exclusivamente o nível macro, se manteve, assim como a influência negativa da busca de financiamento em mercado de capitais. Da mesma forma, a qualidade do sistema educacional não teve significância estatística em ambos cenários.

Entretanto, a efetividade do governo, antes com influência positiva, se mostrou sem significância estatística na análise multinível. O distanciamento do poder também muda seu comportamento revelando-se sem significância estatística quando antes houve impacto negativo. O desenvolvimento econômico, que antes não havia influenciado, mostrou-se com impacto positivo.

Dado a premissa de que a divulgação sobre gênero está em um contexto que recebe influência multinível, entende-se que o resultado da análise multinível prevalece. Entretanto, este modelo considera que os termos de erros são independentes e, embora exista significância nos coeficientes dos efeitos fixos e variáveis, é necessário verificar se os termos de erro são correlacionados, o que pode ser observado a partir da matriz de variância-covariância dos efeitos variáveis. Avaliar alternativas de covariância permite considerar a heterocedasticidade do modelo (HAIR JR; FAVERO, 2019). A Tabela 35 mostra os resultados quando se considera a covariância não estruturada para efeitos variáveis nos níveis macro e médio.

Ao considerar a covariância não estruturada, os resultados para os efeitos fixos são similares, pois os coeficientes apresentaram pequenas flutuações. Para verificar a melhor adequação deste modelo em relação ao anterior, que considerava os termos de erro independentes, pode ser feito o *LR test*, cujo χ^2 resultou em valores menores que 0,05, favorecendo o modelo com covariância não estruturada.

A Tabela 35 também traz a informação do Akaike's Information Criterion (AIC) e Bayesian Information Criterion (BIC), que é um teste do tipo “quanto menor melhor” (WEST; WELCH; GALECKI, 2007). Sendo assim, o modelo 3 da Tabela 35, seria o mais ajustado para explicar o fenômeno, com a seguinte especificação:

$$DIVGEN_{ijkt} = 5,4275 - 1,5138 \times Ano - 0,2964 \times FINANC + 0,5549 \times SINDIC + 0,2235 \\ (FINANC * ANO) 0,2133 (SINDIC * ANO) + 0,2356 (EDUCAC * ANO) + C_i + \varepsilon_{it}$$

(Equação 10)

$$C_i = 2,2125 + 0,1123 \times Ano + 0,1083 + 0,0064 \times Ano + 9,1956$$

(Equação 11)

Na equação 10 identifica-se os parâmetros dos efeitos fixos (conforme estimativas na Tabela 35) e os efeitos variáveis, representados por C_i que está decomposto na equação 11 (apesar não constarem na Tabela 35, as estimativas dos efeitos aleatórios foram geradas em conjunto, assim como foi feito para as demais análises multiníveis já expostas nesta seção).

Tabela 35 – Análise multinível com covariância não estruturada com variáveis dos níveis médio e macro

Variável	Descrição	Modelo 1	Modelo 2	Modelo 3	Modelo 4	Modelo 5	Modelo 6
Ano	Coefficiente	-1,1846***	-1,1455***	-1,5138***	-1,1525***	-1,0650***	-3,2270***
	Erro padrão	0,1403	0,1394	0,1586	0,1381	0,1941	0,3556
ENFORC	Coefficiente	0,9984***					
	Erro padrão	0,2282					
FINANC	Coefficiente	-0,2840***	-0,3068***	-0,2964***	-0,2998***	-0,2945***	-0,3531***
	Erro padrão	0,0742	0,0739	0,0740	0,0739	0,0740	0,0741
SINDIC	Coefficiente	0,5339***	0,6317***	0,5549***	0,6278***	0,6440***	0,6557***
	Erro padrão	0,1824	0,1852	0,1978	0,1714	0,1749	0,1710
Setor	Coefficiente	0,0211	0,0161	0,0151	0,0180	0,0126	0,0189
	Erro padrão	0,1009	0,1011	0,1011	0,1012	0,1011	0,1008
ENFORC*Ano	Coefficiente	0,0374					
	Erro padrão	0,0423					
FINANC*Ano	Coefficiente	0,2342***	0,2396***	0,2235***	0,2394***	0,2352***	0,2462***
	Erro padrão	0,0202	0,0202	0,0203	0,0202	0,0201	0,0204
SINDIC*Ano	Coefficiente	-0,0690**	-0,0884***	-0,2133***	-0,0726**	-0,0748**	-0,0960***
	Erro padrão	0,0318	0,0325	0,0386	0,0304	0,0307	0,0306
Setor*Ano	Coefficiente	0,0158	0,0154	0,0161	0,0143	0,0145	0,0171
	Erro padrão	0,0217	0,0217	0,0218	0,0217	0,0217	0,0218
EFETGV	Coefficiente		0,3039				
	Erro padrão		0,2340				
EFETGV*Ano	Coefficiente		0,0670				
	Erro padrão		0,0449				
EDUCAC	Coefficiente			0,2345			
	Erro padrão			0,2015			
EDUCAC*Ano	Coefficiente			0,2356***			
	Erro padrão			0,0419			
PARTPP	Coefficiente				0,5149***		
	Erro padrão				0,2090		
PARTPP*Ano	Coefficiente				-0,0128		
	Erro padrão				0,0421		
DPODER	Coefficiente					-0,0064	
	Erro padrão					0,0093	
DPODER*Ano	Coefficiente					-0,0011	
	Erro padrão					0,0020	
PIBPCP	Coefficiente						0,4047***
	Erro padrão						0,1535
PIBPCP*Ano	Coefficiente						0,2167***
	Erro padrão						0,0359
Constante	Coefficiente	5,7918***	5,9393***	5,4275***	5,9137***	6,4671***	2,3411
	Erro padrão	0,7886	0,7755	0,8975	0,7628	1,0290	1,5670
AIC	-	189.015,4	189.038,9	188.971,8	189.043,1	189.048,9	188.995,8
BIC	-	189.160,3	189.183,8	189.116,8	189.188,0	189.193,8	189.140,7

Fonte: Elaboração própria

*** Significante a $p < 0,01$ / ** Significante a $p < 0,05$ / * Significante a $p < 0,1$

Ainda com base nos dados da Tabela 35, é possível fazer uma comparação destes resultados com os obtidos quando se analisou exclusivamente as variáveis do nível macro. Esta análise está evidenciada no Quadro 11.

Quadro 11 – Confronto entre resultados por nível e multinível

SNN	Hipóteses	Impacto Esperado	Resultado por nível		Resultado multinível		Alteração
Político	Capacidade de <i>enforcement</i>	Positivo	Positivo	Não rejeita	Positivo	Não rejeita	Não
	Efetividade do governo	Positivo	Positivo	Não rejeita	Não influenciou	Rejeita	Sim
Financeiro	Financiamento das empresas por meio do mercado de capitais	Positivo	Negativo	Rejeita	Negativo	Rejeita	Não
Educacional	Qualidade do sistema educacional	Positivo	Não influenciou	Rejeita	Não influenciou	Rejeita	Não
Trabalhista	Pressão dos sindicatos	Positivo	Positivo	Não rejeita	Positivo	Não rejeita	Não
Cultural	Participação popular	Positivo	Positivo	Não rejeita	Positivo	Não rejeita	Não
	Distanciamento do poder	Negativo	Negativo	Não rejeita	Não influenciou	Rejeita	Sim
Econômico	Desenvolvimento econômico	Positivo	Não influenciou	Rejeita	Positivo	Não rejeita	Sim

Fonte: elaboração própria

A efetividade do governo, antes não rejeitada por seu impacto positivo, não foi estatisticamente significativa na análise multinível, o que alteraria a análise da hipótese, ocasionando sua rejeição. O distanciamento do poder, antes não rejeitada por seu impacto negativo, não foi estatisticamente significativa na análise multinível, o que também ocasionaria sua rejeição. O desenvolvimento econômico, antes sem significância estatística, apresentou influência positiva na análise multinível, o que levaria a não rejeitar esta hipótese. Desta forma, dado o contexto no qual está inserida a divulgação sobre gênero, entende-se que o resultado da análise multinível prevalece.

Pertencer ao setor de serviço, antes com influência negativa, o que levou a rejeitar a previsão inicial de impacto positivo, mostrou-se sem significância estatística, entretanto, este comportamento também levaria à rejeição da hipótese.

Mais uma vez, com o objetivo de verificar se alguma peculiaridade local impacta na divulgação sobre gênero, foi feita uma análise adicional tratando separadamente as empresas sediadas nos países da América do Norte. Como já destacado na análise do modelo nulo, a análise multinível não agrega poder de explicação para o conjunto de empresas deste continente, fato que foi novamente constatado na maioria dos modelos envolvendo as variáveis dos níveis macro e médio. Desta forma, a Tabela 36 mostra os resultados nestas empresas, para fins ilustrativos, e no conjunto das demais empresas da amostra, neste cenário, considerando que os termos de erro são correlacionados.

Tabela 36 – Análise multinível com variáveis dos níveis médio e macro na América do Norte e demais países

Painel A – América do Norte

Variável	Descrição	Modelo 1	Modelo 2	Modelo 3	Modelo 4	Modelo 5	Modelo 6
Ano	Coefficiente	-1,7783***	-1,3673**	-0,5721	-1,0384**	-2,0195***	-12,4224***
	Erro padrão	0,5562	0,5438	0,7009	0,4118	0,5977	1,6779
ENFORC	Coefficiente	0,3309					
	Erro padrão	0,2389					
FINANC	Coefficiente	-1,1804***	-1,4851***	-1,0301***	-1,2048***	-1,2063***	-1,0049***
	Erro padrão	0,1296	0,1553	0,1361	0,1305	0,1295	0,1302
SINDIC	Coefficiente	2,0313***	3,0117***	-0,0617	1,7611***	2,3231***	-0,6791
	Erro padrão	0,4996	0,4987	0,7746	0,4457	0,5202	0,6909
Setor	Coefficiente	-0,3218**	-0,3295**	-0,3729	-0,3086***	-0,3239**	-0,2914***
	Erro padrão	0,1357	0,1437	0,2364	0,1140	0,1390	0,0957
ENFORC*Ano	Coefficiente	0,3692**					
	Erro padrão	0,1671					
FINANC*Ano	Coefficiente	0,6844***	0,7647***	0,5407***	0,6968***	0,6652***	0,7462***
	Erro padrão	0,0389	0,0490	0,0543	0,0376	0,0397	0,0494
SINDIC*Ano	Coefficiente	-0,4731***	-0,7069***	-0,4096***	-0,4552***	-0,4746***	-0,1918**
	Erro padrão	0,0680	0,0941	0,1009	0,0636	0,0698	0,0826
Setor*Ano	Coefficiente	-0,0899	-0,0890	-0,0838	-0,0910	-0,0898	-0,0901
	Erro padrão	0,1008	0,1000	0,0848	0,1033	0,1002	0,0976
EFETGV	Coefficiente		0,7970**				
	Erro padrão		0,3899				
EFETGV*Ano	Coefficiente		0,6395***				
	Erro padrão		0,1964				
EDUCAC	Coefficiente			4,5369***			
	Erro padrão			0,8938			
EDUCAC*Ano	Coefficiente			-0,0926			
	Erro padrão			0,1262			
PARTPP	Coefficiente				-0,5078		
	Erro padrão				0,3420		
PARTPP*Ano	Coefficiente				-0,6384***		
	Erro padrão				0,1463		
DPODER	Coefficiente					0,0114	
	Erro padrão					0,0123	
DPODER*Ano	Coefficiente					0,0131**	
	Erro padrão					0,0065	
PIBPCP	Coefficiente						-0,2372
	Erro padrão						0,3161
PIBPCP*Ano	Coefficiente						0,9101***
	Erro padrão						0,1397
Constante	Coefficiente	3,3909	-0,6900	-8,7333*	5,6213***	1,7852	18,3380***
	Erro padrão	2,1068	2,1305	4,9753	1,9074	2,6895	2,7762

Painel B – Demais países

Variável	Descrição	Modelo 1	Modelo 2	Modelo 3	Modelo 4	Modelo 5	Modelo 6
Ano	Coeficiente	-1,0607***	-0,9673***	-1,5964***	-1,0018***	-0,9831***	-1,7950***
	Erro padrão	0,1784	0,1767	0,1961	0,1744	0,2249	0,3174
ENFORC	Coeficiente	1,4551***					
	Erro padrão	0,2719					
FINANC	Coeficiente	-0,0381	-0,0571	-0,0400	-0,0564	-0,0567	-0,0940
	Erro padrão	0,0978	0,0975	0,0979	0,0976	0,0977	0,0978
SINDIC	Coeficiente	-1,5553***	-1,4585***	-1,1178***	-1,3555***	-1,4586***	-1,2799***
	Erro padrão	0,2088	0,2110	0,2238	0,2011	0,2052	0,2009
Setor	Coeficiente	0,0631	0,0612	0,0515	0,0597	0,0569	0,0570
	Erro padrão	0,1092	0,1090	0,1085	0,1090	0,1088	0,1089
ENFORC*Ano	Coeficiente	0,0307					
	Erro padrão	0,0432					
FINANC*Ano	Coeficiente	-0,0186	-0,0178	-0,0225	-0,0066	-0,0096	0,0015
	Erro padrão	0,0233	0,0232	0,0233	0,0233	0,0233	0,0235
SINDIC*Ano	Coeficiente	0,1424***	0,0986**	0,0526	0,1188***	0,1376***	0,0994**
	Erro padrão	0,0408	0,0412	0,0439	0,0390	0,0395	0,0393
Setor*Ano	Coeficiente	0,0205	0,0221	0,0201	0,0200	0,0190	0,0199
	Erro padrão	0,0237	0,0239	0,0237	0,0235	0,0235	0,0238
EFETGV	Coeficiente		0,6651**				
	Erro padrão		0,2756				
EFETGV*Ano	Coeficiente		0,1566***				
	Erro padrão		0,0455				
EDUCAC	Coeficiente			-0,9889***			
	Erro padrão			0,2294			
EDUCAC*Ano	Coeficiente			0,2203***			
	Erro padrão			0,0441			
PARTPP	Coeficiente				0,7357***		
	Erro padrão				0,2690		
PARTPP*Ano	Coeficiente				0,0575		
	Erro padrão				0,0403		
DPODER	Coeficiente					-0,0264**	
	Erro padrão					0,0127	
DPODER*Ano	Coeficiente					-0,0011	
	Erro padrão					0,0018	
PIBPCP	Coeficiente						0,3040*
	Erro padrão						0,1772
PIBPCP*Ano	Coeficiente						0,0882***
	Erro padrão						0,0319
Constante	Coeficiente	14,0072***	14,1652***	17,4955***	13,8563***	16,2787***	11,0824***
	Erro padrão	0,9769	0,9596	1,1882	0,9708	1,3197	1,9337

Fonte: elaboração própria

*** Significante a $p < 0,01$; ** Significante a $p < 0,05$. * Significante a $p < 0,10$

Os resultados do modelo envolvendo as empresas da América do Norte mostram muitas variáveis que não são estatisticamente significantes, o que reforça o entendimento que a análise multinível não é pertinente para esse conjunto de corporações.

Quanto às demais empresas, o *enforcement* a participação popular e o desenvolvimento econômico mantiveram a influência positiva já observada na análise global. A efetividade do governo mudou o seu comportamento, antes sem significância, para impacto positivo nessa amostra, que foi o resultado identificado para esse conjunto de empresas quando se analisou somente as variáveis do nível macro

O financiamento junto ao mercado de capitais, neste cenário, não apresentou significância estatística, diferente da influência negativa identificada na análise global. Isto sugere que a influência negativa do ambiente de mercado de capitais na América do Norte sobre o fenômeno é uma característica que influenciou a amostra como um todo.

A qualidade do sistema educacional, sem influência na análise global, mostrou impacto negativo sem as empresas da América do Norte. Este foi o mesmo comportamento identificado quando se analisou somente as variáveis do nível macro e reforça a argumentação de que um sistema educacional de qualidade não é suficiente, se não houver nele oportunidades iguais. A pressão sindical, positiva na análise global, revelou-se com influência negativa neste cenário, o que reforça o entendimento de que os sindicatos da América do Norte estão atentos a pauta da equidade de gênero, havendo uma redução da divulgação deste fenômeno quando a atuação do sindicato diminui.

O distanciamento do poder, sem influência na análise global, apresentou impacto negativo, evidenciando que esta é uma característica que prepondera quando não se considera as empresas sediadas na América do Norte. O setor econômico não foi estatisticamente significativo para explicar o fenômeno, assim como verificado nas análises multiníveis feitas ao longo desta seção.

Adicionalmente, verificou-se o resultado quando são tratadas separadamente as empresas sediadas na Ásia. Na Tabela 37 estão evidenciados os resultados, comparando-os com os demais países.

Tabela 37 – Análise multinível com variáveis dos níveis médio e macro na Ásia e demais países
Painel A – Ásia

Variável	Descrição	Modelo 1	Modelo 2	Modelo 3	Modelo 4	Modelo 5	Modelo 6
Ano	Coeficiente	-0,3034	0,1659	-1,3695***	0,0512	0,0914	-1,0915**
	Erro padrão	0,3129	0,2875	0,3597	0,3344	0,4089	0,4725
ENFORC	Coeficiente	2,8884***					
	Erro padrão	0,6239					
FINANC	Coeficiente	-0,6160***	-0,6599***	-0,8052***	-0,7303***	-0,7706***	-0,8000***
	Erro padrão	0,2035	0,1991	0,2033	0,2030	0,2030	0,2020
SINDIC	Coeficiente	-0,9577***	-0,8497**	0,3679	-0,5300	-0,6778*	-0,6740**
	Erro padrão	0,3580	0,3370	0,3815	0,3482	0,3465	0,3404
Setor	Coeficiente	0,2953*	0,3046**	0,2958*	0,3047**	0,2909*	0,2967**
	Erro padrão	0,1518	0,1510	0,1512	0,1505	0,1530	0,1512
ENFORC*Ano	Coeficiente	-0,0924					
	Erro padrão	0,0943					
FINANC*Ano	Coeficiente	0,0829	0,0789	0,1611***	0,1678***	0,1714***	0,1682***
	Erro padrão	0,0553	0,0535	0,0546	0,0548	0,0548	0,0550
SINDIC*Ano	Coeficiente	-0,1029	-0,2491***	-0,5554***	-0,2578***	-0,2317***	-0,2588***
	Erro padrão	0,0772	0,0734	0,0943	0,0822	0,0821	0,0798
Setor*Ano	Coeficiente	-0,0427	-0,0339	-0,0341	-0,0363	-0,0368	-0,0385
	Erro padrão	0,0415	0,0423	0,0395	0,0386	0,0386	0,0395
EFETGV	Coeficiente		0,6071				
	Erro padrão		0,4870				
EFETGV*Ano	Coeficiente		0,3108***				
	Erro padrão		0,0751				
EDUCAC	Coeficiente			-2,3904***			
	Erro padrão			0,3544			
EDUCAC*Ano	Coeficiente			0,6245***			
	Erro padrão			0,0777			
PARTPP	Coeficiente				1,4894***		
	Erro padrão				0,5134		
PARTPP*Ano	Coeficiente				0,0142		
	Erro padrão				0,0782		
DPODER	Coeficiente					0,0117	
	Erro padrão					0,0260	
DPODER*Ano	Coeficiente					-0,0027	
	Erro padrão					0,0037	
PIBPCP	Coeficiente						0,0300
	Erro padrão						0,2851
PIBPCP*Ano	Coeficiente						0,1185**
	Erro padrão						0,0483
Constante	Coeficiente	13,5592***	14,0409***	20,0458***	13,4651***	13,1996***	13,9244***
	Erro padrão	1,5997	1,4530	1,9047	1,4937	2,3808	2,9781

Painel B – Demais países

Variável	Descrição	Modelo 1	Modelo 2	Modelo 3	Modelo 4	Modelo 5	Modelo 6
Ano	Coeficiente	-1,1116***	-0,7581***	-1,0775***	-0,8912***	-0,9346***	-6,9990***
	Erro padrão	0,1635	0,1637	0,1759	0,1537	0,2461	0,5727
ENFORC	Coeficiente	0,4909***					
	Erro padrão	0,2420					
FINANC	Coeficiente	-0,1884**	-0,2064***	-0,2078***	-0,1798**	-0,1879**	-0,2825***
	Erro padrão	0,0787	0,0799	0,0792	0,0787	0,0789	0,0800
SINDIC	Coeficiente	1,2229***	1,6610***	0,5259**	1,2881***	1,2164***	1,1873***
	Erro padrão	0,2138	0,2374	0,2484	0,2061	0,2190	0,2040
Setor	Coeficiente	-0,1003	-0,1114	-0,0995	-0,1093	-0,1062	-0,1053
	Erro padrão	0,0987	0,0978	0,0993	0,0986	0,0993	0,0976
ENFORC*Ano	Coeficiente	0,3071***					
	Erro padrão	0,0527					
FINANC*Ano	Coeficiente	0,2349***	0,2226***	0,2186***	0,2172***	0,2234***	0,2464***
	Erro padrão	0,0220	0,0222	0,0218	0,0219	0,0216	0,0227
SINDIC*Ano	Coeficiente	-0,1354***	-0,1764***	-0,1413***	-0,1163***	-0,1071***	-0,1549***
	Erro padrão	0,0350	0,0383	0,0428	0,0331	0,0352	0,0348
Setor*Ano	Coeficiente	0,0379	0,0366	0,0367	0,0349	0,0344	0,0393
	Erro padrão	0,0264	0,0265	0,0262	0,0263	0,0262	0,0267
EFETGV	Coeficiente		-0,9427***				
	Erro padrão		0,3093				
EFETGV*Ano	Coeficiente		0,1708***				
	Erro padrão		0,0570				
EDUCAC	Coeficiente			1,1504***			
	Erro padrão			0,2525			
EDUCAC*Ano	Coeficiente			0,0743			
	Erro padrão			0,0468			
PARTPP	Coeficiente				-0,6407*		
	Erro padrão				0,3288		
PARTPP*Ano	Coeficiente				0,0438		
	Erro padrão				0,0621		
DPODER	Coeficiente					0,0112	
	Erro padrão					0,0129	
DPODER*Ano	Coeficiente					0,0003	
	Erro padrão					0,0026	
PIBPCP	Coeficiente						-0,3866*
	Erro padrão						0,2097
PIBPCP*Ano	Coeficiente						0,6192***
	Erro padrão						0,0577
Constante	Coeficiente	2,7844***	2,2039*	1,2835	3,4823***	2,6924*	7,6762***
	Erro padrão	0,8961	0,9678	1,0321	0,8911	1,3869	2,0445

Fonte: elaboração própria

*** Significante a $p < 0,01$; ** Significante a $p < 0,05$. * Significante a $p < 0,10$

Na Ásia, o *enforcement* manteve, nos dois conjuntos de empresas, o impacto positivo observado na análise global, porém com um coeficiente mais alto na Ásia. Isto sugere que, nas empresas deste continente, estabelecer uma regulamentação que fomente a equidade de gênero pode gerar mais benefício do que em outras regiões. A efetividade do governo não foi estatisticamente significativa nas empresas da Ásia, assim como na análise global, porém, com influência negativa nos demais países, evidenciando, portanto, uma peculiaridade regional que se estendeu à análise global.

O financiamento das empresas junto ao mercado de capitais manteve, nos dois conjuntos de empresas, a influência negativa identificada globalmente.

A qualidade do sistema educacional, antes sem significância estatística, influenciou negativamente, ou seja, o aumento na qualidade educacional, neste continente, não contribuiu para melhorar a equidade de gênero e sua consequente divulgação. Entretanto, nas demais empresas, o impacto foi positivo. Este fato reforça a necessidade de pesquisar se, além da qualidade, o acesso e a procura a estes sistemas educacionais são igualitários.

A pressão sindical não apresentou impacto negativo nas empresas da Ásia, diferente da influência positiva identificada na análise global e nas demais empresas da amostra. Isto sugere que os sindicatos desta região devem não estar atentos a esta pauta e empreender esforços para uma atuação mais próxima destas entidades na Ásia não fomentará a equidade de gênero.

A participação popular mostrou impacto positivo na Ásia e na análise global, mas com um coeficiente mais alto no continente, sugerindo que a participação popular, assim como o *enforcement*, pode ter um papel mais importante nesta região para promover a equidade de gênero e sua divulgação. O distanciamento do poder não foi estatisticamente significativo nos dois grupos de empresas.

O desenvolvimento econômico, nas empresas da Ásia, não foi estatisticamente significativo e teve influência negativa nos demais países. Isto mostra que esta variável tem um comportamento diferenciado dependendo do contexto estudado, se coadunando com o entendimento de Eastin e Prakash (2013) que defendem que a relação entre desenvolvimento econômico e equidade de gênero não é linear e, em determinados momentos, outros fatores atuam com mais força.

Pertencer ao setor econômico de serviços, sem significância na análise global, impactou positivamente a divulgação sobre equidade de gênero na Ásia, indicando que campanhas para fomentar a equidade de gênero podem ser mais direcionadas aos setores de indústria e comércio neste continente. Nas demais empresas, esta variável não foi estatisticamente significativa, assim como na análise global, indicando que, somente na Ásia, ocorre influência positiva. Trata-se, portanto, de uma peculiaridade local.

Com base nas análises deste capítulo, foi identificado que os fatores do nível micro detém maior poder de explicação da divulgação sobre gênero, entretanto, parte de sua variância pode ser explicada por variáveis dos níveis macro e médio. Sendo assim, foi apresentado o modelo multinível mais ajustado com as variáveis dos níveis macro e médio para compreender este fenômeno. Foi observado ainda que tratar separadamente grupos de

empresas de uma região não diminui a capacidade de explicação da análise multinível e pode indicar situações em que ela não se aplica ou peculiaridades regionais que devem ser consideradas para compreender a equidade de gênero e sua divulgação.

4.4 Considerações finais da análise multinível

Esta seção teve o objetivo de investigar, de forma conjugada, a influência das características da empresa (nível micro), do setor (nível médio) e do país no qual a empresa está sediada (nível macro ou país) na divulgação sobre equidade de gênero.

A hipótese relativa à predominância da influência das características da firma (nível micro) no nível de divulgação de informações de RSE relativas à questão de gênero foi confirmada, sendo capaz de explicar aproximadamente 40% das variações do fenômeno. Constatou-se ainda que as características do país (nível macro) contribuem com 14% e as do setor (nível médio), com 2%. Este cenário, entretanto, não é comum a todas as empresas, pois, nos agrupamentos realizados ao longo desta análise, foi possível perceber que, na América do Norte, desenvolver um modelo com análise multinível não é pertinente, pois não há aumento substancial da capacidade de compreensão do fenômeno.

O principal resultado desta seção foi constatar o fato de que ações isoladas de um determinado país podem contribuir, entretanto, elas têm um alcance pequeno, sendo preferível, portanto, trabalhar as características das empresas, que influenciam mais a equidade de gênero e sua divulgação.

Importante frisar que a análise multinível possibilitou observar o comportamento mais ajustado das variáveis explicativas relativas à efetividade do governo, distanciamento do poder, desenvolvimento econômico e setor da empresa.

No contexto dos países, como visto, existem especificidades locais que devem ser consideradas, logo, devem ser evitadas medidas demasiadamente genéricas, pois não funcionam da mesma forma globalmente, como por exemplo, a qualidade da educação que, na Ásia, influenciou negativamente, nas demais empresas impactou positivamente.

Com base na correta percepção da influência das características das empresas, foi possível desenvolver um modelo capaz de explicar como as características multiníveis influenciam, de forma conjunta, o nível de divulgação de ações sobre equidade de gênero.

Sugere-se que novas pesquisas busquem expandir a análise com outro período estudado, com o incremento no número de empresas ou com a adoção de novas variáveis

explicativas, tais como variedades de capitalismo, índices de corrupção ou sistema de ensino igualitário.

Sugere-se adicionalmente que a metodologia desta pesquisa seja aplicada a outros recortes das ações de RSE e sua divulgação como aquelas voltadas para a diversidade de raça ou outras temáticas como a abordada pela ONU referente aos direitos de *Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender and Intersex (LGBTI rights)*.

5 CONCLUSÃO

Esta pesquisa analisou a influência das características do país (nível macro), do setor (nível médio) e da empresa (nível micro) na divulgação de ações de Responsabilidade Social Empresarial relativas à equidade de gênero. Para tanto, adotou-se a estratégia de explorar as variáveis de cada nível separadamente para posteriormente realizar a análise multinível. Para dimensionar a equidade de gênero e sua divulgação foram utilizados 10 indicadores da base de dados da Thomson Reuters relativos às atitudes de 3.726 empresas no tocante a questões de gênero. Os parâmetros utilizados são similares aos utilizados em outras pesquisas.

Analisando estas observações, foi possível constatar que a divulgação sobre equidade de gênero decresceu no período de 2008 a 2017. Esta diminuição ocorreu em todos os continentes, sendo mais acentuado na América Central e América do Sul. Ressalte-se que o declínio ocorreu em todos os anos, sendo mais acentuado em 2011 e 2016. Buscou-se, então, observar os fatores que podem influenciar esta variância para definir as variáveis explicativas.

Atendendo ao contexto de influência multinível, as variáveis explicativas deste fenômeno, no nível país (macro), estão suportadas no Sistema Nacional de Negócios (SNN), ancorado nas premissas do novo institucionalismo, e se referem à influência dos subsistemas político, financeiro, de educação e trabalho, cultural e econômico de cada país. No nível médio, observou-se o fato de a empresa pertencer ao setor econômico ou ao setor de negócios, conforme Thomson Reuters *Business Classification* (TRBC). As variáveis independentes do nível da firma (micro) observam a representatividade sindical, a presença feminina no Conselho de Administração e o compromisso assumido pela empresa com organizações supranacionais, além de controlar o efeito do porte, rentabilidade e adoção das diretrizes da *Global Reporting Initiative* (GRI). Desta forma, através da análise de dados em painel e da análise hierárquica ou multinível de dados, foi possível estabelecer relações entre estas variáveis e a divulgação sobre gênero, observando ainda qual nível possui maior capacidade de explicação.

Com base na análise global das empresas, identificou-se que as características da firma (nível micro) são as que mais influenciam na decisão de adotar medidas para promover a equidade de gênero e divulgá-las, sendo capaz de explicar aproximadamente 40% das variações do fenômeno. As características do país (nível macro) contribuem com 14% e as do setor (nível médio), com 2%. Este resultado dá suporte à hipótese H₄, cuja expectativa era de que as características da firma (nível micro) preponderassem ao influenciar a divulgação

sobre gênero. Ressalta-se, porém, que existem peculiaridades regionais que devem ser consideradas, por exemplo, desenvolver um modelo com análise multinível para as empresas da América do Norte não é pertinente, pois não há aumento substancial da capacidade de compreensão do fenômeno.

Ainda de acordo com a análise multinível, os resultados identificados quando da análise exclusiva das variáveis do tipo macro foram retificados. A efetividade do governo (subsistema político), inicialmente com influência positiva, e o distanciamento do poder (subsistema cultural), inicialmente com impacto negativo, não foram estatisticamente significantes na análise multinível. O desenvolvimento econômico (subsistema econômico), antes sem significância estatística, mostrou-se com influência positiva na adoção e divulgação de práticas de equidade de gênero.

Por outro lado, foram confirmadas a influência positiva do *enforcement* (subsistema político), da pressão sindical (subsistema trabalhista) e da participação popular (subsistema cultural), a influência negativa da preponderância do financiamento das empresas junto ao mercado de capitais (subsistema financeiro) e a ausência de significância estatística da qualidade do sistema educacional (subsistema educacional). Dado a premissa de que a divulgação sobre gênero está em um contexto que recebe influência multinível, entende-se que o resultado da análise multinível prevalece. Sendo assim, o subsistema político, financeiro, trabalhista, cultural (relativo somente à participação popular), econômico, todos relacionados à hipótese H_1 , são fatores que devem ser considerados para compreender a equidade de gênero e sua divulgação.

Da mesma forma, verificando o setor econômico (nível médio), o resultado da análise multinível, quando se identificou que esta variável não foi estatisticamente significativa, prevalece sobre a influência negativa observada na regressão não linear, o que também não modifica o entendimento quanto à rejeição da hipótese H_2 de que pertencer ao setor econômico de serviços impactaria positivamente o fenômeno estudado. Entretanto, quando se analisou exclusivamente o setor de negócios das empresas, foi verificado que há suporte para a hipótese H_2 no sentido de existir setores de negócios que impactam positivamente a equidade de gênero e sua divulgação, tais como *Energy* e *Telecommunications Services*. A análise do teste do modelo nulo da análise multinível também revelou um aumento na capacidade de explicação do nível médio quando se substituiu o setor econômico pelo setor de negócios.

Dentre as características da firma, relativas à hipótese H_3 , destaca-se que as previsões iniciais concernentes à representação sindical e ao compromisso com organizações

supranacionais não foram rejeitadas e seu impacto positivo foi confirmado. A hipótese concernente à presença feminina no Conselho de Administração foi rejeitada, tendo em vista a constatação de sua influência negativa. As variáveis de controle relativas ao porte da empresa e a adoção das diretrizes da GRI impactaram positivamente a divulgação sobre gênero. Com relação à rentabilidade, o Retorno sobre Ativo apresentou influência negativa, exceto nas empresas da América do Norte, quando impactou positivamente. Entretanto, a Margem Líquida não se mostrou uma boa preditora do fenômeno., pois não foi estatisticamente significativa.

Sendo assim, considera-se que o objeto geral do trabalho foi atingido, assim como também, os objetivos específicos, na medida em que, a cada seção deste trabalho se buscou oferecer o suporte teórico às características multiníveis consideradas como fatores de explicação do fenômeno estudado. Além disso, foi analisado, de forma global, o nível de divulgação das ações sobre equidade de gênero. Foi possível ainda observar, de forma isolada por nível, o impacto das características da empresa, do setor e do país. Por fim, especificou-se um modelo capaz de explicar a influência, de forma conjunta, das características multiníveis na divulgação de ações empresariais sobre equidade de gênero.

O principal resultado desta pesquisa foi constatar que as ações de um país podem contribuir para a equidade de gênero e sua divulgação, entretanto, elas têm uma influência menor do que as características das empresas (nível micro), sendo preferível tratar estas últimas quando se pretende entender o comportamento do fenômeno estudado. Porém, como visto, existem especificidades locais que devem ser consideradas, logo, devem ser evitadas medidas demasiadamente genéricas, pois não funcionam da mesma forma globalmente. A pesquisa permite inferir, por exemplo, que, para melhorar a equidade de gênero e sua divulgação, é mais eficiente investir em campanhas que promovam a assunção de compromissos públicos das empresas para promover a equidade de gênero do que buscar o estabelecimento de quotas para a participação feminina na sua alta gestão, entretanto, esta realidade se inverte nos países da América do Norte.

Além disso, esta pesquisa alerta para a necessidade de incrementar as práticas de equidade de gênero no ambiente de trabalho, considerando que a sua adoção e divulgação vem decrescendo ao longo do período estudado.

Como limitação deste estudo, cita-se ter sido usada somente a classificação disponível na Thomson Reuters *Business Classification* (TRBC). Novas pesquisas podem usar classificações de outros setores de atuação das companhias ou investigar a divulgação da equidade de gênero com recorte nas profissões consideradas eminentemente masculinas vs.

femininas, identificar o comportamento de empresas frente a outros compromissos públicos similares ao pacto global da ONU. É possível também que novos estudos expandam o período estudado e utilizem novas ou mais variáveis para mensurar os subsistemas do Sistema Nacional de Negócios. O estudo sobre a equidade de gênero com outras características dos países, tais como as variedades de capitalismo, índices de corrupção, a oferta igualitária de educação para homens e mulheres, são aspectos pertinentes e ainda não explorados na literatura.

Ainda é possível utilizar a metodologia desta pesquisa para explorar fatores multiníveis que expliquem outras variáveis dependentes ligadas a equidade de gênero, tais como a diferença salarial entre homens e mulheres ou a falta de representatividade feminina na liderança corporativa ou aplica-la a outros recortes das ações de RSE e sua divulgação como aquelas voltadas para a diversidade de raça ou outras temáticas como a abordada pela ONU referente aos direitos de *Lesbian, Gay, Bissexual, Transgender and Intersex (LGBTI rights)*.

REFERÊNCIAS

- ABREU, M. C. S., CASTRO, F., SOARES, F. A., & SILVA FILHO, J. C. L. A comparative understanding of corporate social responsibility of textile firms in Brazil and China. **Journal of Cleaner Production**, v. 20, n. 1, p. 119-126, jan. 2012.
- ACKER, Joan. Thinking about wages: The Gendered Wage Gap in Swedish Banks. **Gender & Society**, v.5, n. 3, p. 390-407, sep. 1991.
- ADAMS, C. A.; HARTE, G. The changing portrayal of the employment of women in British banks' and retail companies' corporate annual reports. **Accounting, Organizations and Society**, v. 23, n. 8, p. 781-812, 1998.
- AGUILERA, R. V.; RUPP, D. E.; WILLIAMS, C. A.; GANAPATHI, J. Putting the S back in corporate social responsibility: a multilevel theory of social change in organizations. **Academy of Management Review**. v. 32, n. 3, p. 836-863, 2007.
- AGUINIS, H.; GLAVAS, A. What we know and don't know about Corporate Social Responsibility: a review and research agenda. **Journal of Management**. v. 38, p. 932-968, 2012.
- AKCHURIN, M.; LEE, C.-S. Pathways to empowerment: repertoires of women's activism and gender earnings equality. **American Sociological Review**, v. 78, n. 4, p. 679-701, 2013.
- ALMEIDA, T. A.; SILVA, J. D.; OLIVEIRA, M. C. Responsabilidade social corporativa e a influência de aspectos do ambiente institucional: uma análise no setor bancário brasileiro 2015. **Revista Universo Contábil**, Blumenau, v. 11, n. 4, p. 44-62, out./dez. 2015.
- ALI, W.; FRYNAS, J. G.; MAHMOOD, Z. Determinants of corporate social responsibility (CSR) disclosure in developed and developing countries: A literature review. **Corporate Social Responsibility and Environmental Management**, v. 24, n. 4, p. 273-294. 2017.
- AMORIM, S. M. S. de S.; OLIVEIRA, M. C.; ABREU, M. C. S ; PONTE, V. M. R. Pressões institucionais na divulgação ambiental das empresas do BRICS. In: XIX SEMEAD, 2016, São Paulo. **Anais....** São Paulo: USP, 2016.
- AMORIM, K. V. N. M.; OLIVEIRA, M.C.; RODRIGUES JR., Manuel Salgueiro. Análise Multinível da Divulgação Ambiental de Empresas Brasileiras e Alemãs. In: XXII SEMEAD 2019, São Paulo. **Anais....** São Paulo: SEMEAD, 2019
- ANDRADE, L. P.; BRESSAN, A. A.; IQUIAPAZA, R. A.; MOREIRA, B. C. de M. Determinantes de adesão ao índice de sustentabilidade empresarial da BM&FBOVESPA e sua relação com o valor da empresa. **Revista Brasileira de Finanças**, Rio de Janeiro, v. 11, n. 2, p. 181-213, jun. 2013.
- AUPPERLE, K.; CARROLL, A.; HATFIELD, J. (). An Empirical Examination of the Relationship between Corporate Social Responsibility and Profitability. **The Academy of Management Journal**, v. 28, n. 2, p. 446-463, 1985.

- BAR-HAIM, Aviad; KARASSIN, Orr. A Multilevel Model of Responsibility Towards Employees as Dimension of Corporate Social Responsibility. **Journal of Management and Sustainability**, v. 8, n. 3, p. 1-15, 2018.
- BASS, B. M.; AVOLIO, B. J. Shatter the glass ceiling: Women may make better managers. **Human Resource Management**, v. 33, p. 549-560. 1994.
- BAUGHN, C. C.; BODIE, N. L.; MCINTOSH, J. C. Corporate Social and Environmental Responsibility in Asian Countries and Other Geographical Regions. **Corporate Social Responsibility and Environmental Management**, v. 14, n. 4, p. 189-205, 2007.
- BEAR, S.; RAHMAN, N.; POST, C. The Impact of Board Diversity and Gender Composition on Corporate Social Responsibility and Firm Reputation, **Journal of Business Ethics**, v. 97, n. 2, p. 207-221, dez, 2010.
- BELAL, A. R. Environmental reporting in developing countries: empirical evidence from Bangladesh. **Eco-Management and Auditing**, v. 3, p. 114–121, 2000.
- BERGERON, S. Political Economy Discourses of Globalization and Feminist Politics. **Signs**, v. 26, n. 4, p. 983-1006. 2001
- BERGMANN, N, SCHEELE, A, SORGER, C. Variations of the same? A sectoral analysis of the gender pay gap in Germany and Austria. **Gender, Work & Organization**, v. 26, p. 668–687, 2019.
- BIDERMAN, C.; GUIMARÃES, N. A. Na ante-sala da discriminação: o preço dos atributos de sexo e cor no Brasil (1989-1999). **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 12, n.2, p. 177-200, 2004.
- BLOOMBERG. **Bloomberg Professional Services**: Gender-Equality Index - Invest in a more equal future. 2018. Disponível em: <https://www.bloomberg.com/professional/solution/gender-equality-index/>. Acesso em 05/09/2018.
- BOBBITT-ZEHER, D. Gender discrimination at work: connecting gender stereotypes, institutional policies, and gender composition of workplace. **Gender & Society**, v. 25, n. 6, p. 764-786, dez. 2011.
- BORTOLUZZO, A. B., MATAVELLI, I. R.; MADALOZZO, R. Determinantes da distribuição da (des)igualdade de gênero entre os estados brasileiros. **Estudos Econômicos**, São Paulo, v. 46, n. 1, p. 161-188, mar. 2016.
- BRAGA, C.; SAMPAIO, M. S. A.; SANTOS, A. dos; SILVA, P. P. da. Fatores determinantes do nível de divulgação ambiental no setor de energia elétrica no Brasil. **Advances in Scientific and Applied Accounting**, São Paulo, v.4, n.2, p. 230-262, 2011.
- BRANISA, B., KLASSEN, S., ZIEGLER, M. Gender Inequality in Social Institutions and Gendered Development Outcomes. **World Development**, v. 45, p. 252-268, 2013.
- BURKE, R. J. Women Directors: Selection, Acceptance and Benefits of Board Membership. **Corporate Governance: An International Review**, v. 5, p. 118-125, 1997.

CALAS, M. B.; SMIRCICH, L. Do ponto de vista da mulher: abordagens feministas em estudos organizacionais. In: CLEGG, S.; HARDY, C.; NORD, W. R. **Handbook de estudos organizacionais: modelos de análise e novas questões em estudos organizacionais**. São Paulo: Atlas, 1998.

CALAS, M. B., & SMIRCICH, L. From the “Woman’s Point of View” ten years later: Towards a feminist organization studies. In S. CLEGG, C. HARDY, W. NORD, & T. LAWRENCE (Eds.), **Handbook of organization studies** (2nd ed.). London: Sage, 2006.

CALIXTO, L. Uma análise da evidenciação ambiental de companhias brasileiras – de 1997 a 2005. **Contabilidade, Gestão e Governança**, Brasília, v. 10, n. 1, jun. 2007.

CAPRA, F. **O Ponto de Mutação**. Tradução: Álvaro Cabral. São Paulo: Cultrix, 1982.

CARUSO, L. Digital innovation and the fourth industrial revolution: epochal social changes? **AI & Soc**, v. 33, n. 3, p. 379-392, Aug. 2018.

CAVAZOTTE, Flávia de Souza Costa Neves; OLIVEIRA, Lucia Barbosa de; MIRANDA, Liliana Carneiro de. Desigualdade de gênero no trabalho: reflexos nas atitudes das mulheres e em sua intenção de deixar a empresa. **Revista de Administração**, São Paulo, v. 45, n. 1, p. 70-83, Jan./Mar. 2010.

CELIS, I. L-R; VELASCO-BALMASEDA, E.; BOBADILLA, S. R.; ALONSO-ALMEIDA, M. M.; INTXAURBURU-CLEMENTE, G. Does having women managers lead to increased gender equality practices in corporate social responsibility? **Business Ethics: a european review**, v. 24, n. 1, p. 91-110, 2015.

CHAPPLE, W.; MOON, J. Corporate Social Responsibility (CSR) in Asia. **Business & Society**, v. 44, n. 4, p. 415-441, 2005.

CHIES, Paula Viviane. Identidade de gênero e identidade profissional no campo de trabalho. **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 18, n. 2, p. 507-528, Aug. 2010.

COLLIER, J.; ESTEBAN, R. Corporate social responsibility and employee commitment. **Business Ethics: A european review**. v. 16, n. 1, p. 19-33. 2007.

CORNWALL, Andrea. Além do “Empoderamento Light”: empoderamento feminino, desenvolvimento neoliberal e justiça global. **Cadernos Pagu**, Campinas, n. 52, e185202, nov. 2018.

CRAIG, R. L. **Systemic Discrimination in Employment and the Promotion of Ethnic Equality**. Danvers: Martinus Nijhoff Publisher, 2007.

DIMAGGIO, P. J.; POWELL, W. W. The Iron Cage Revisited: Institutional Isomorphism and Collective Rationality in Organizational Fields. **American Sociological Review**, v. 48, n. 2, p. 147–160, 1983.

DIOUF, Dominique; BOIRAL, Olivier. The quality of sustainability reports and impression management. **Accounting, Auditing & Accountability Journal**, v. 30, n. 3, p. 643-667, Mar. 2017.

EASTIN, J.; PRAKASH, A. Economic Development and Gender Equality: is there a gender Kuznets Curve? **World Politics**, v. 65, n. 1, p. 156-186. 2013.

FÁVERO, L. P.; BELFIORE, P. **Manual de análise dados: estatística e modelagem multivariada com Excel, SPSS e Stata**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2017.

FERREIRA, V. A globalização das políticas de igualdade entre os sexos: do reformismo social ao reformismo estatal. In: GODINHO, T.; SILVEIRA, M. L. (Orgs.). **Políticas públicas e igualdade de gênero**. São Paulo: Coordenadoria Especial da Mulher, 2004.

FODOR, E.; HORN, D. “Economic Development” and Gender Equality: explaining variations in the gender poverty gap after socialism. **Social Problems**, v. 62, n. 2, p. 286-308, 2015.

FRANCOEUR, C., LABELLE, R. & SINCLAIR-DESGAGNÉ, B. Gender Diversity in Corporate Governance and Top Management. **Journal of Business Ethics**, v. 81, n. 1, p. 83-95, 2008.

GALBREATH, J. Drivers of Corporate Social Responsibility: the Role of Formal Strategic Planning and Firm Culture. **British Journal of Management**, v. 21, n. 2, p. 511–525, 2010.

GALOR, Oded; WEIL, David N. The Gender Gap, Fertility, and Growth. **The American Economic Review**, v. 86, n. 3, p. 374-387, jun. 1996.

GARCÍA-SÁNCHEZ, I-M.; CUADRADO-BALLESTEROS, B.; FRIAS-ACEITUNO, J-V. Impact of the institutional macro context on the voluntary disclosure of CSR information. **Long Range Planning**, v. 49, p. 15-35, 2016.

GARCÍA-SÁNCHEZ, I-M, OLIVEIRA, MC, MARTÍNEZ-FERRERO, J. Female directors and gender issues reporting: The impact of stakeholder engagement at country level. **Corporate Social Responsibility and Environmental Management**, v. 27, p. 369-382, 2020.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 5.ed. São Paulo: Atlas, 1999.

GLOBAL REPORTING INITIATIVE (GRI). **GRI 405 Diversity and equal opportunity 2016**. Amsterdam: GRI, 2018.

GONÇALVES, E. B. do P.; ESPEJO, M. M. dos S. B.; ALTOÉ, S. M. L.; VOESE, S. B. Gestão da diversidade: um estudo de gênero e raça em brasileiras grandes empresas. **Revista Enfoque Contábil**, v. 35, n. 1, p. 95-111, maio 2016.

GRAY, S.J. Towards a Theory of Cultural Influence on the Development of Accounting Systems Internationally. **ABACUS**, v. 24, n. 1, p. 1-15, 1988.

GROSSER, K. Corporate social responsibility and gender equality: women as stakeholders and the European Union sustainability strategy. **Journal of Business Ethics**, v. 18, n. 3, p. 290–307, 2009.

GROSSER, K.; MOON, J. The role of corporate social responsibility in gender mainstreaming. **International Feminist Journal of Politics**, v. 4, n. 7, p. 496-512, 2005a.

GROSSER, K.; MOON, J. Gender mainstreaming and corporate social responsibility: reporting workplace issues. **Journal of Business Ethics**, v. 4, n. 62, p. 327–340, 2005b.

GROSSER, K.; MOON, J. Developments in company reporting on workplace gender equality: a corporate social responsibility perspective. **Accounting Forum**, v. 32, n. 3, p. 179-198, 2008.

GROSVOLD, Johanne, RAYTON, Bruce, BRAMMER, Stephen. Women on Corporate Boards: A Comparative Institutional Analysis. **Business & Society**, v. 55, n. 8, p. 1157-1196, nov. 2016.

GUIMARÃES, N. A. Os desafios da equidade: reestruturação e desigualdades de gênero e raça no Brasil. **Cadernos Pagu**, Campinas, n.17-18, p. 237-266, 2002.

GUJARATI, D. **Econometria Básica**. 4. ed. Rio de Janeiro: Campus, 2006.

HAAS, L., & HWANG, C. P. Gender and Organizational Culture: Correlates of Companies' Responsiveness to Fathers in Sweden. **Gender & Society**, v. 21, n. 1, p. 52–79. 2007.

HAIR JR., Joseph F.; FAVERO, Luiz Paulo. Multilevel modeling for longitudinal data: concepts and applications. **RAUSP Management Journal**, São Paulo, v. 54, n. 4, p. 459-489, Dec. 2019.

HAIR JUNIOR, F.; ANDERSON, R. E.; TATHAM, R. L.; BLACK, W. C. **Análise multivariada de dados**. Porto Alegre: Bookman, 2005.

HARJOTO, M.; LAKSMANA, I.; LEE, R. Board Diversity and Corporate Social Responsibility. **Journal of Business Ethics**. v. 132, n. 4, p. 641-660, dec. 2015.

HAYHURST, Lyndsay M. C. Corporatising Sport, Gender and Development: postcolonial IR feminisms, transnational private governance and global corporate social engagement, **Third World Quarterly**, v. 32, n. 3, p. 531-549, may 2011.

HIRSCH-KREINSEN, H. Digitization of industrial work: development paths and prospects. **Journal for Labour Market Research**, v. 49, n. 1, p. 1-14. 2016.

HO, S.S.M., LI, A.Y., TAM, K. ZHANG, F. CEO Gender, Ethical Leadership, and Accounting Conservatism. **Journal of Business Ethics**, v. 127, n. 2, p 351–370, mar. 2015.

HOCHMAN, Bernardo; NAHAS, Fabio Xerfan; OLIVEIRA FILHO; Renato Santos de; FERREIRA, Lydia Masako. Desenhos de pesquisa. **Acta Cirurgica Brasileira**, São Paulo, v. 20, supl. 2, p. 2-9, 2005.

HOFSTEDE, G. The cultural relativity of organizational practices and theories. **Journal of International Business Studies**, Washington, v. 14, n. 1, p. 75-89, 1983.

HOFSTEDE, G. **Country comparison**. 2019. Disponível em <https://geert-hofstede.com/countries.html>. Acesso em 20.12.2019.

HOUBLER, J.; WAYNE, S.; LEMMON, G. Bosses' Perceptions of Family-Work Conflict and Women's Promotability: Glass Ceiling Effects. **The Academy of Management Journal**, v. 52, n. 5, p. 939-957. 2009.

IANNOTTA, M.; GATTI, M.; HUSE, M. Institutional Complementarities and Gender Diversity on Boards: A Configurational Approach. **Corporate Governance: An International Review**, v. 24, p. 406–427, 2016.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Estatísticas de Gênero**: indicadores sociais das mulheres no Brasil. Estudos e Pesquisas. Informação Demográfica e Socioeconômica nº 38. Rio de Janeiro, 2018.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO). **Global Wage Report 2016/17**: wages inequality in the workplace. International Labour Office – Geneva: ILO, 2016.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO). **World Employment and Social Outlook**: trends for women 2018. International Labour Office – Geneva: ILO, 2018.

INTERNATIONAL MONETARY FUND (IMF). **World Economic Outlook Database August 2019**: GDP per capita, current prices U.S. dollars per capita Disponível em: <https://www.imf.org/external/pubs/ft/weo/2019/01/weodata/weorept.aspx?pr.x=77&pr.y=5&sy=2006&ey=2018&scsm=1&ssd=1&sort=country&ds=%2C&br=1&c=528&s=NGDPDPC&grp=0&a=>. Acesso em: 19.08.2019.

IOANNOU, I; SERAFEIM, G. What drives corporate social performance? The role of nation level institutions. **Journal of International Business Studies**, v. 43, n. 9, p. 834-864, 2012.

JASIULEWICZ-KACZMAREK M., SANIUK A., NOWICKI T. The Maintenance Management in the Macro-Ergonomics Context. In: Goossens R. (eds) **Advances in Social & Occupational Ergonomics**. Advances in Intelligent Systems and Computing, vol 487. Springer, Cham, 2017.

JENSEN, J. C.; BERG, N. Determinants of Traditional Sustainability Reporting Versus Integrated Reporting. An Institutional Approach. **Business Strategy and the Environment**, v. 21, p. 299-316, 2012.

JIA, Ming. ZHANG, Zhe Agency costs and corporate philanthropic disaster response: the moderating role of women on two-tier boards – evidence from People's Republic of China, **The International Journal of Human Resource Management**, v. 22, n. 9, p. 2011-2031, 2011.

JOHNSTONE-LOUIS, M. Corporate Social Responsibility and Women's Entrepreneurship: Towards a More Adequate Theory of "Work". **Business Ethics Quarterly**, v. 27, n. 4, p. 569-602, 2017.

JONES, D. A.; WILLNESS, C. R.; GLAVAS, A. When corporate social responsibility (CSR) meets organizational psychology: New frontiers in microCSR research, and fulfilling a quid pro quo through multilevel insights. **Frontiers in Psychology**, Organizational Psychology Specialty Section, 2017.

KARASSIN O.; BAR-HAIM A. A Multilevel Model of Corporate Environmental Responsibility. **Journal of Environmental Management**. v. 183, p. 110-120, 2016.

KARNS, M. P.; MINGST, K. A. **The United States and multilateral institutions: patterns of changing instrumentality and influence**. Routledge: New York, 2005.

KARPOWITZ, C.; MENDELBERG, T.; SHAKER, L. Gender inequality in deliberative participation. **American Political Science Review**, v. 106, n. 3, p. 533-547, 2012.

KATO T. e KODAMA N. Corporate Social Responsibility and Gender Diversity in the Workplace: Evidence from Japan. **RIETI Discussion Paper Series**, 16-E- 063, 2016.

KAZANÇOĞLU, Yiğit; ÖZEN, Yeşim Özkan. Analyzing Workforce 4.0 in the Fourth Industrial Revolution and proposing a road map from operations management perspective with fuzzy DEMATEL. **Journal of Enterprise Information Management**, v. 31, n. 1, 2018.

KNUDSEN, J. S. How Do Domestic Regulatory Traditions Shape CSR in Large International US and UK Firms? **Global Policy**, v.8, p.29-41, May 2017.

KREFT, I. G. G. LEEUW, J. **Introducing Multilevel Modeling**. Londres: SAGE Publications Ltd, 1998.

LATTEMANN, C.; FETSCHERIN, M.; ALON, I.; LI, S.; SCHNEIDER, A. CSR Communication Intensity in Chinese and Indian Multinational Companies. **Corporate Governance: An International Review**, Virginia, v. 17, n. 4, p. 426–442, 2009.

LAUWO, S. Challenging masculinity in CSR disclosures: Silencing of women's voices in Tanzania's mining industry. **Journal of Business Ethics**, v. 149, p. 689-706, may 2018.

LINDSEY, L. L. Globalization and Gender Equity. **The Sociological Quarterly**, v. 55, p. 1-22. 2014.

LYONETTE, Clare. Part-time work, work-life balance and gender equality. **Journal of Social Welfare and Family Law**, v. 37, n. 3, p. 321-333, nov. 2015

MACHADO, M. A. V.; MACEDO, M. A. S.; MACHADO, M. R.; SIQUEIRA, J. R.M. Análise da relação entre investimentos socioambientais e a inclusão de empresas no índice de sustentabilidade empresarial (ISE) da BM&FBOVESPA. **Revista de Ciências da Administração**, Florianópolis, v. 14, n. 32, p. 141-156, 2012.

MARINO, P. B. L. P. **Influência do ambiente institucional na extensão da divulgação de informações de responsabilidade social corporativa no Brasil e Canadá**. 2016. 119f. Dissertação (Mestrado em Administração e Controladoria) – Universidade Federal do Ceará,

Fortaleza, 2016. Disponível em: <www.repositorio.ufc.br/handle/riufc/17243> Acesso em: 10 jul. 2017.

MATTAR, F. N. **Pesquisa de marketing**. 3.ed. São Paulo: Atlas, 2001.

MATSA, D.; MILLER, A. Chipping away at the Glass Ceiling: gender spillovers in corporate leadership. **The American Economic Review**, v. 101, n. 3, p. 635-639, 2011.

MATTEN, D.; MOON, J. “Implicit” and “Explicit” CSR: A conceptual framework for a comparative understanding of corporate social responsibility. **Academy of Management Review**, v. 33, n. 2, p. 404-424, 2008.

MAZUTIS, D. D. The CEO Effect: a longitudinal, multi-level analysis of the relationship between executive orientation and corporate social strategy. **Business & Society**, v. 52, n. 4, p. 631-648, 2013.

MAZZEI, M. J.; GANGLOFF, A. K.; SHOOK, C. L. Examining multi-level effects on corporate social responsibility and irresponsibility. **Management & Marketing**, v. 10, n. 3, p. 163-184, 2015.

MENDOZA, Breny. Transnational feminisms in question. **Feminist Theory**, v. 3, n. 3, p. 295-314. 2002.

MOHANTY, C. Transnational Feminist Crossings: On Neoliberalism and Radical Critique. **Signs**, Chicago, v. 38, n. 4, p. 967-991, 2013.

MORGAN STANLEY. **Sustainable and responsible**: a framework for gender diversity in the workplace. New York, 2016.

MORISUE, H. M. M.; RIBEIRO, M. de S.; PENTEADO, I. A. de M. A evolução dos relatórios de sustentabilidade de empresas brasileiras do setor de energia elétrica. **Contabilidade Vista & Revista**, Belo Horizonte, v. 23, n. 1, p. 165-196, abr. 2013.

MUN, E., JUNG, J. Change above the Glass Ceiling: Corporate Social Responsibility and Gender Diversity in Japanese Firms. **Administrative Science Quarterly**, v. 63, n. 2, p. 409-440, jun. 2018.

MUTTI, D.; YAKOVLEVA, N.; VAZQUEZ-BRUST, D.; DI MARCO, M. H. Corporate social responsibility in the mining industry: perspectives from stakeholder groups in Argentina. **Resources Policy**. v. 37, n. 2, p. 212-222, jun. 2012.

NASIRITOUSI, N., HJERPE, M. & LINNÉR, B. The roles of non-state actors in climate change governance: understanding agency through governance profiles. **International Environmental Agreements: Politics, Law and Economics**, v. 16, p. 109-126, feb. 2016.

NATIS, L. Modelos lineares hierárquicos. **Estudos em Avaliação Educacional**, n. 23, jan./jun. 2001.

NEUMAYER, E.; PERKINS, R. What explains the uneven take-up of ISO 14001 at the global level? A panel-data analysis. **Environment and Planning**. v. 36, p. 823-839, 2004.

OH W.Y.; CHANG Y.K.; CHENG Z. When CEO career horizon problems matter for corporate social responsibility: The moderating roles of industry-level discretion and blockholder ownership. **Journal of Business Ethics**. v.133, n. 2, p. 279–291, 2016.

OLCOTT, G.; OLIVER, N. The impact of foreign ownership on gender and employment relations in large Japanese companies. **Work, Employment and Society**, v. 28, n. 2, p. 206–224. 2014.

OLIVEIRA, J. A. P. Uma avaliação dos balanços sociais das 500 maiores. **RAE-eletrônica**. São Paulo, v. 4, n. 1, art. 2, jan./jul. 2005.

ORLITZKY, M.; LOUCHE, C.; GOND, J-P.; CHAPPLE, W.. Unpacking the Drivers of Corporate Social Performance: A Multilevel, Multistakeholder, and Multimethod Analysis. **Journal of Business Ethics**, v. 144, n. 1, p 21-40, Aug. 2017

OZKAZANC-PAN, B; MUNTEAN, Clark, S. Networking towards (in)equality: Women entrepreneurs in technology. **Gender, Work & Organization**, v. 25, p. 379-400. 2018.

PANDE, R.; FORD, D. **Gender Quotas and Female Leadership**. Washington, DC: World Bank. 2012. Disponível em: <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/9120>. Acesso em 20.11.2017.

PARENTE, P. H. N.; MOTA, A. F.; CABRAL, A. C. de A.; SANTOS, S. M. dos; BRANDÃO, I. de F. Teoria institucional e disclosure de sustentabilidade: uma investigação no setor de energia elétrica. **RACE – Revista de Administração, Contabilidade e Economia**, v. 13, n. 3, p. 889-918, ago. 2014.

PERMANYER, I. Are UNDP Indices Appropriate to Capture Gender Inequalities in Europe? **Social Indicators Research**, v. 110: p. 927-950, feb. 2013.

PREUSS, L.; BARKEMEYER, R. CSR priorities of emerging economy firms: is Russia a different shape of BRIC? **Corporate Governance: The international journal of business in society**, v. 11, n. 4, p.371-385. 2011.

PRONI, T. T. R. W.; PRONI, M. W. Discriminação de gênero em grandes empresas no Brasil. **Revista Estudos Feministas**, v. 26, n. 1, p. 1-21, 2018.

PUENTE-PALACIOS, K. E.; LAROS, J. A. Análise multinível: contribuições para estudos sobre efeito do contexto social no comportamento individual. **Estudos de Psicologia**, v. 26, n. 3, p. 349-361. 2009.

QUÉRÉ, Bertrand; NOUYRIGAT, Geneviève; BAKER, C. A Bi-Directional Examination of the Relationship Between Corporate Social Responsibility Ratings and Company Financial Performance in the European Context. **Journal of Business Ethics**, v.148, n. 3, p. 527-544, 2018.

RAMOS, A. P. A política fiscal do plano real e o ajuste fiscal para 1999/2001. **Revista de Economia Política**, São Paulo, v. 21, n. 4, p. 46-62, 2001.

RAO, K. e TILT, C. Board Composition and Corporate Social Responsibility: The Role of Diversity, Gender, Strategy and Decision Making. **Journal of Business Ethics**, v. 138, n. 2, p. 327-347, oct. 2016.

REILLY, D. Gender, Culture, and Sex-Typed Cognitive Abilities. **Plos One**, v. 7, n. 7. 2012.

RENDALL, M. Structural change in developing countries: has it decreased gender inequality? **World Development**, v. 45, p. 1-16, may 2013.

RESKIN, B. F. Sex segregation in the workplace. **Annual Review of Sociology**, v. 19, p. 241-270, 1993.

RIBEIRO, Matilde. O feminismo em novas rotas e visões. **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 14, n. 3, p. 801-811, set. 2006.

ROMARIZ, S. B.; GOMES, S. M. F.; VOTRE, S. Em busca da equidade de gênero. **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 15, n. 1, p. 262-264, abr. 2007.

SABATIER, M. Do female researchers face a glass ceiling in France? A hazard model of promotions. **Applied Economics**, v. 42, n. 16, p. 2053-2062, 2010.

SANTOS, D. F.; CORREA, M. D.; ANTONOVZ T. Nível de divulgação e de desempenho ambiental nas empresas que integram o índice Bovespa: uma análise descritiva. **ConTexto**, Porto Alegre, v. 11, n. 20, p. 19-29, 2011.

SANTOS, Maria Helena; AMÂNCIO, Lígia. Sobreminorias em profissões marcadas pelo gênero: consequências e reações. **Anál. Social**, Lisboa. n. 212, p. 700-726, set. 2014

SCHMILIVER, Anie Levinbuk; TEIXEIRA; Marcella Scaraficci, BRANDÃO, Mariana Domingues; ANDRADE, Vitória Dantas; JUCÁ, Michele Nascimento. A presença de mulheres cria valor às empresas? **Pretexto**, v. 20, n. 3, p. 83-97, jul./set. 2019.

SMITH, N.; SMITH, V.; VERNER, M. Do women in top management affect firm performance? A panel study of 2,500 Danish firms, **International Journal of Productivity and Performance Management**, v. 55, n. 7, p. 569-593. 2006.

SILVA, S. S. da; REIS, R. P.; AMÂNCIO, R. Paradigmas ambientais nos relatos de sustentabilidade de organizações do setor de energia elétrica. **Revista de Administração Mackenzie**, São Paulo, v. 12, n. 3, p. 146-176, 2011.

SILVEIRA, M. L. G.; PFITSCHER, E. D. Responsabilidade socioambiental: Estudo comparativo entre empresas de energia elétrica da Região Sul do Brasil. **Perspectivas em Gestão & Conhecimento**, v. 3, n. 2, 2013.

SOARES, R. A.; MARINO, P. B. L. P.; REBOUÇAS, S. M. D. P.; e ABREU, M. C. S. Determinantes institucionais do desempenho social corporativo: comparação entre empresas no Brasil e Canadá. In: XX SEMEAD, 2017, São Paulo. **Anais....** São Paulo: USP, 2017.

SOARES, R. A. **Fatores que influenciam o desempenho social corporativo: uma análise multinível com empresas brasileiras e canadenses**. 2016. 106 f. Dissertação (Mestrado) -

Universidade Federal do Ceará, Faculdade de Economia, Administração, Atuária e Contabilidade, Programa de Pós-Graduação em Administração e Controladoria, Fortaleza-CE, 2016.

SOSCHINSKI, C. K.; GIORDANI, M. S.; KLANN, R. C.; BRIZOLLA, M. M. B. Influência das dimensões de Cultura Nacional nas práticas de Responsabilidade Social Corporativa. In: XLIII Encontro da ANPAD - EnANPAD, 2019, São Paulo. **Anais...** Maringá: ANPAD, 2019.

SOUZA, V. R.; RIBEIRO, M. S. Aplicação da contabilidade ambiental na indústria madeireira. **Revista Contabilidade & Finanças**, v. 15, n. 35, p. 54-67, 2004.

STIGLER, George. The Optimum Enforcement of Laws. **Journal of Political Economy**, v. 78, n. 3, p. 55-67. 1974.

TANG-LEE, D. Corporate social responsibility (CSR) and public engagement for a Chinese state-backed mining project in Myanmar – Challenges and prospects. **Resources Policy**, v. 47, p. 28-37, mar. 2016.

TEMPEL, A.; WALGENBACH, P. Global standardization of organizational forms and management practices? What new institutionalism and the business-systems approach can learn from each other. **Journal of Management Studies**, v. 44, n. 1, p. 1-24, 2007.

TENGBLAD, S.; OHLSSON, C. The Framing of Corporate Social Responsibility and the Globalization of National Business Systems: A Longitudinal Case Study. **Journal of Business Ethics**, v. 93, n. 4: p. 653-669. 2010.

TESSARINI JUNIOR, G.; SALTORATO, P. Impactos da indústria 4.0 na organização do trabalho: uma revisão sistemática da literatura. **Revista Produção Online**, Florianópolis, v. 18, n. 2, p. 743-769, 2018.

THOMPSON, L. J. Gender equity and corporate social responsibility in a post-feminist era. **Business Ethics: a European review**, v.17, n.1, p. 87-106, 2008.

TREMBLAY, M.; GENDRON, Y.; MALSCH, B. Gender on board: deconstructing the “legitimate” female director. **Accounting, Auditing & Accountability Journal**, v. 29, n. 1, p. 165-190, 2016.

TURBAN, D. B.; GREENING, D. W. Corporate social performance and organizational attractiveness to prospective employees. **Academy of Management Journal**, v. 40, n. 3, p. 658-672, 1997.

TURBAN, D. B.; GREENING, D. W. Corporate social performance as a competitive advantage in attracting a quality workforce. **Business & Society**, v. 39, n. 3, p. 254-280, sep. 2000.

UN WOMEN AND UN GLOBAL COMPACT. **Women’s Empowerment Principles: Reporting on Progress. Equality Means Business. Guidance Document.** 2014.

United Nations Development Programme (UNDP). **Gender Equality in Human Development** – Measurement Revisited. Issue Paper Prepared for the Expert Group Meeting on Gender Equality in Human Development 2015. Human Development Report Office, UNDP, New York, USA, 2015.

VAN HUIJGEVOORT, Jasper. **The relationship between ESG-factors and the corporate financial performance**: a study for European small capitalization firms. 2017. 66 p. Master Thesis – Universiteit Van Tilburg. Tilburg, Netherlands. 2017. Disponível em: <http://arno.uvt.nl/show.cgi?fid=144007>. Acesso em 20/08/2019.

VLACHOS, P.A.; PANAGOPOULOS, N. G.; RAPP, A.A. Feeling good by doing good: employee CSR-induced attributions, job satisfaction, and the role of charismatic leadership. **Journal of Business Ethics**, v. 118, n. 3, p. 577-588. 2013.

VUONTISJÄRVI, T. Corporate Social Reporting in the european context and human resource disclosures: an analysis of finnish companies. **Journal of Business Ethics**. v.69, p. 331-354, 2006.

WALDFOGEL, Jane. Understanding the "Family Gap" in Pay for Women with Children. **Journal of Economic Perspectives**, v. 12, n. 1, p. 137-156, 1998.

WARING, P.; EDWARDS, T. Socially Responsible Investment: Explaining its Uneven Development and Human Resource Management Consequences. **Corporate Governance: An International Review**, v. 16, n. 3, p. 135-145, 2008.

WEICHSELBAUMER, D. WINTER-EBMER, R. A Meta-Analysis of the International Gender Wage Gap. **Journal of Economic Surveys**, v. 19, p. 479-511, 2005.

WELLALAGE, N.H.; LOCKE, S. Women on board, firm financial performance and agency costs. **Asian Journal of Business Ethics**, v. 2, n. 2, p. 113-127, 2013.

WEST, B.T., WELCH, K.B., GALECKI, A.T. **A practical guide using statistical software**. Florida: Chapman Hall /CRC Press, 2007.

WHITLEY, R. **Divergent capitalisms**: the social structuring and change of business systems. Oxford: Oxford University Press, 1999.

WHITLEY, R. How national are business systems? The role of different state types and complementary institutions in constructing homogenous systems of economic coordination and control. **Workshop on National Business Systems in the New Global Context**, Oslo, 2003

WINDSCHEID, L.; BOWES-SPERRY, L.; MAZEI, J.; MORNER, M. The paradox of diversity initiatives: When organizational needs differ from employee preferences. **Journal of Business Ethics**. v. 145, n.1, p. 33-48, sep. 2017.

WOOLDRIDGE, J. M. **Introdução à econometria**: uma abordagem moderna. 2. ed. São Paulo: Cengage Learning, 2012.

WORLD BANK. **World Development Report 2012: Gender Equality and Development**. World Bank: 2012. Disponível em: <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/4391>. Acesso em: 20/08/2019

WORLD BANK. **World DataBank: World Development Indicators**. 2019. Available from: <http://databank.worldbank.org/data/reports.aspx?source=world-development-indicators>. Acesso em: 19.08.2019.

WORLD ECONOMIC FORUM (WEF). **The Global Competitiveness Report 2017-2018: The Global Competitiveness Index Historical Dataset © 2007-2017 World Economic Forum | Version 20180712**. 2018. Disponível em: http://www3.weforum.org/docs/GCR2017-2018/GCI_Dataset_2007-2017.xlsx. Acesso em: 19.08.2019.

WORLD ECONOMIC FORUM (WEF). **The Global Gender Gap Report 2017**. Insight Report, Geneva: WEF, 2017.

YEGANEH, H.; MAY, D. Cultural values and gender gap: a cross-national analysis. **Gender in Management: An International Journal**. v. 26, n. 2, p.106-121, 2011.

YOUNG, S.; MAKHIJA, M. Firms' corporate social responsibility behavior: An integration of institutional and profit maximization approaches. **Journal of International Business Studies**. v. 45, n. 6, p. 670–698, 2014.

YOUNG, S.; MARAIS, M. A multi-level perspective of CSR reporting: the implications of national institutions and industry risk characteristics. **Corporate Governance: An International Review**, v. 20, n. 5, p. 432–450, 2012.

YOUNG, S.; THYIL, V. Corporate Social Responsibility and Corporate Governance: Role of Context in International Settings. **Journal of Business Ethics**, v. 122, n. 1, p. 1-24, 2014.

ZENG, Z. The myth of the glass ceiling: Evidence from a stock-flow analysis of authority attainment. **Social Science Research**, v. 40, p. 312-25, 2011.

APÊNDICE A – QUANTIDADE DE EMPRESAS E PAÍSES POR CONTINENTE

Continente	País	Quantidade de companhias
África	Egypt	7
	Morocco	2
	Nigeria	1
	South Africa	41
América Central	Panama	2
América do Norte	Canada	225
	Mexico	28
	United States of America	1.338
América do Sul	Argentina	18
	Brazil	71
	Chile	24
	Colombia	16
	Peru	18
Ásia	China	294
	Hong Kong	105
	India	25
	Indonesia	39
	Israel	18
	Japan	162
	Jordan	1
	Korea; Republic (S. Korea)	87
	Kuwait	6
	Malaysia	32
	Pakistan	2
	Philippines	24
	Qatar	11
	Saudi Arabia	12
	Singapore	32
	Taiwan	108
	Thailand	37
	Turkey	27
	United Arab Emirates	13
Europa	Austria	15
	Belgium	27
	Czech Republic	4
	Denmark	14
	Finland	18
	France	81
	Germany	76
	Greece	15

Continente	País	Quantidade de companhias
	Hungary	4
	Ireland; Republic of	25
	Italy	36
	Luxembourg	12
	Malta	1
	Netherlands	36
	Norway	18
	Poland	27
	Portugal	8
	Romania	2
	Russia	30
	Slovenia	1
	Spain	40
	Sweden	56
	Switzerland	60
	United Kingdom	204
Oceania	Australia	74
	New Zealand	16
	Total	3.726

APÊNDICE B – COMANDOS UTILIZADOS NO STATA 16

```

***** Importação dos dados
import excel "C:\Users\msrod\Downloads\Painel_20190123_DisclosureClass.xlsx",
sheet("Painel_Macro_Stata") firstrow
xtset N Year_Num
***** Nível macro
*** polled
quietly reg Disclosure_T2 ENFORC FINANC SINDIC
estimates store ENFORCpolled
quietly reg Disclosure_T2 EFETGV FINANC SINDIC
estimates store EFETGVpolled
quietly reg Disclosure_T2 EDUCAC FINANC SINDIC
estimates store EDUCACpolled
quietly reg Disclosure_T2 PARTPP FINANC SINDIC
estimates store PARTPPpolled
quietly reg Disclosure_T2 DPODER FINANC SINDIC
estimates store DPODERpolled
quietly reg Disclosure_T2 PIBPCP FINANC SINDIC
estimates store PIBPCPpolled
*** Efeito fixo
xtreg Disclosure_T2 ENFORC FINANC SINDIC, fe
estimates store ENFORCfe
xtreg Disclosure_T2 EFETGV FINANC SINDIC, fe
estimates store EFETGVfe
xtreg Disclosure_T2 EDUCAC FINANC SINDIC, fe
estimates store EDUCACfe
xtreg Disclosure_T2 PARTPP FINANC SINDIC, fe
estimates store PARTPPfe
xtreg Disclosure_T2 DPODER FINANC SINDIC, fe
estimates store DPODERfe
xtreg Disclosure_T2 PIBPCP FINANC SINDIC, fe
estimates store PIBPCPfe
*** Efeito aleatório
quietly xtreg Disclosure_T2 ENFORC FINANC SINDIC, re
estimates store ENFORCre
xttest0
quietly xtreg Disclosure_T2 EFETGV FINANC SINDIC, re
estimates store EFETGVre
xttest0
quietly xtreg Disclosure_T2 EDUCAC FINANC SINDIC, re
estimates store EDUCACre
xttest0
quietly xtreg Disclosure_T2 PARTPP FINANC SINDIC, re
estimates store PARTPPre
xttest0
quietly xtreg Disclosure_T2 DPODER FINANC SINDIC, re
estimates store DPODERre
xttest0
quietly xtreg Disclosure_T2 PIBPCP FINANC SINDIC, re
estimates store PIBPCPre
xttest0
***Teste de hausman
hausman ENFORCfe ENFORCre,sigmamore
hausman EFETGVfe EFETGVre,sigmamore
hausman EDUCACfe EDUCACre,sigmamore
hausman PARTPPfe PARTPPre,sigmamore
hausman DPODERfe DPODERre,sigmamore
hausman PIBPCPfe PIBPCPre,sigmamore

```

***Tabelas

estimates table ENFORCre EFETGVre EDUCACre PARTPPre DPODERre PIBPCPre, b(% 10,4f) se(% 10,4f)
 estimates table ENFORCre EFETGVre EDUCACre PARTPPre DPODERre PIBPCPre , b(% 10,4f) star(0.10
 0.05 0.01)

***Poisson

quietly xtpoisson Disclosure_T2 ENFORC FINANC SINDIC, re
 estimates store ENFORCpoisson
 quietly xtpoisson Disclosure_T2 EFETGV FINANC SINDIC, re
 estimates store EFETGVpoisson
 quietly xtpoisson Disclosure_T2 EDUCAC FINANC SINDIC, re
 estimates store EDUCACpoisson
 quietly xtpoisson Disclosure_T2 PARTPP FINANC SINDIC, re
 estimates store PARTPPpoisson
 quietly xtpoisson Disclosure_T2 DPODER FINANC SINDIC, re
 estimates store DPODERpoisson
 quietly xtpoisson Disclosure_T2 PIBPCP FINANC SINDIC, re
 estimates store PIBPCPpoisson

***Tabelas

estimates table ENFORCpoisson EFETGVpoisson EDUCACpoisson PARTPPpoisson DPODERpoisson
 PIBPCPpoisson, b(% 10,4f) se(% 10,4f)
 estimates table ENFORCpoisson EFETGVpoisson EDUCACpoisson PARTPPpoisson DPODERpoisson
 PIBPCPpoisson , b(% 10,4f) star(0.10 0.05 0.01)

*** teste de superdispersão

predict lambda
 gen yasterisco = ((Disclosure_T2 -lambda)^2- Disclosure_T2)/lambda
 reg yasterisco lambda, nocons

***Binomial Negativa

quietly xtnbreg Disclosure_T2 ENFORC FINANC SINDIC, re
 estimates store ENFORCnbreg
 quietly xtnbreg Disclosure_T2 EFETGV FINANC SINDIC, re
 estimates store EFETGVnbreg
 quietly xtnbreg Disclosure_T2 EDUCAC FINANC SINDIC, re
 estimates store EDUCACnbreg
 quietly xtnbreg Disclosure_T2 PARTPP FINANC SINDIC, re
 estimates store PARTPPnbreg
 quietly xtnbreg Disclosure_T2 DPODER FINANC SINDIC, re
 estimates store DPODERnbreg
 quietly xtnbreg Disclosure_T2 PIBPCP FINANC SINDIC, re
 estimates store PIBPCPnbreg

***Tabelas

estimates table ENFORCnbreg EFETGVnbreg EDUCACnbreg PARTPPnbreg DPODERnbreg PIBPCPnbreg,
 b(% 10,4f) se(% 10,4f)
 estimates table ENFORCnbreg EFETGVnbreg EDUCACnbreg PARTPPnbreg DPODERnbreg PIBPCPnbreg ,
 b(% 10,4f) star(0.10 0.05 0.01)

***Binomial Negativa na América do Norte

quietly xtnbreg Disclosure_T2 ENFORC FINANC SINDIC if AmNorte == 1 , re
 estimates store ENFORCnbregAmNorte
 quietly xtnbreg Disclosure_T2 EFETGV FINANC SINDIC if AmNorte == 1 , re
 estimates store EFETGVnbregAmNorte
 quietly xtnbreg Disclosure_T2 EDUCAC FINANC SINDIC if AmNorte == 1 , re
 estimates store EDUCACnbregAmNorte
 quietly xtnbreg Disclosure_T2 PARTPP FINANC SINDIC if AmNorte == 1 , re
 estimates store PARTPPnbregAmNorte
 quietly xtnbreg Disclosure_T2 DPODER FINANC SINDIC if AmNorte == 1 , re
 estimates store DPODERnbregAmNorte
 quietly xtnbreg Disclosure_T2 PIBPCP FINANC SINDIC if AmNorte == 1 , re
 estimates store PIBPCPnbregAmNorte

***Tabelas

estimates table ENFORCnbregAmNorte EFETGVnbregAmNorte EDUCACnbregAmNorte
 PARTPPnbregAmNorte DPODERnbregAmNorte PIBPCPnbregAmNorte, b(% 10,4f) se(% 10,4f)

```

estimates table ENFORCnbregAmNorte EFETGVnbregAmNorte EDUCACnbregAmNorte
PARTPPnbregAmNorte DPODERnbregAmNorte PIBPCPnbregAmNorte , b(%10,4f) star(0.10 0.05 0.01)
***Binomial Negativa EXCETO na América do Norte
quietly xtnbreg Disclosure_T2 ENFORC FINANC SINDIC if AmNorte != 1 , re
estimates store ENFORCnbregExcetoAmNorte
quietly xtnbreg Disclosure_T2 EFETGV FINANC SINDIC if AmNorte != 1 , re
estimates store EFETGVnbregExcetoAmNorte
quietly xtnbreg Disclosure_T2 EDUCAC FINANC SINDIC if AmNorte != 1 , re iterate(200)
estimates store EDUCACnbregExcetoAmNorte
quietly xtnbreg Disclosure_T2 PARTPP FINANC SINDIC if AmNorte != 1 , re
estimates store PARTPPnbregExcetoAmNorte
quietly xtnbreg Disclosure_T2 DPODER FINANC SINDIC if AmNorte != 1 , re iterate(200)
estimates store DPODERnbregExcetoAmNorte
quietly xtnbreg Disclosure_T2 PIBPCP FINANC SINDIC if AmNorte != 1 , re
estimates store PIBPCPnbregExcetoAmNorte
***Tabelas
estimates table ENFORCnbregExcetoAmNorte EFETGVnbregExcetoAmNorte EDUCACnbregExcetoAmNorte
PARTPPnbregExcetoAmNorte DPODERnbregExcetoAmNorte PIBPCPnbregExcetoAmNorte , b(%10,4f)
se(%10,4f)
estimates table ENFORCnbregExcetoAmNorte EFETGVnbregExcetoAmNorte EDUCACnbregExcetoAmNorte
PARTPPnbregExcetoAmNorte DPODERnbregExcetoAmNorte PIBPCPnbregExcetoAmNorte , b(%10,4f)
star(0.10 0.05 0.01)
***Binomial Negativa na Ásia
quietly xtnbreg Disclosure_T2 ENFORC FINANC SINDIC if Asia == 1 , re
estimates store ENFORCnbregAsia
quietly xtnbreg Disclosure_T2 EFETGV FINANC SINDIC if Asia == 1 , re
estimates store EFETGVnbregAsia
quietly xtnbreg Disclosure_T2 EDUCAC FINANC SINDIC if Asia == 1 , re
estimates store EDUCACnbregAsia
quietly xtnbreg Disclosure_T2 PARTPP FINANC SINDIC if Asia == 1 , re
estimates store PARTPPnbregAsia
quietly xtnbreg Disclosure_T2 DPODER FINANC SINDIC if Asia == 1 , re
estimates store DPODERnbregAsia
quietly xtnbreg Disclosure_T2 PIBPCP FINANC SINDIC if Asia == 1 , re
estimates store PIBPCPnbregAsia
***Tabelas
estimates table ENFORCnbregAsia EFETGVnbregAsia EDUCACnbregAsia PARTPPnbregAsia
DPODERnbregAsia PIBPCPnbregAsia , b(%10,4f) se(%10,4f)
estimates table ENFORCnbregAsia EFETGVnbregAsia EDUCACnbregAsia PARTPPnbregAsia
DPODERnbregAsia PIBPCPnbregAsia , b(%10,4f) star(0.10 0.05 0.01)
***Binomial Negativa EXCETO na Ásia
quietly xtnbreg Disclosure_T2 ENFORC FINANC SINDIC if Asia != 1 , re
estimates store ENFORCnbregExcetoAsia
quietly xtnbreg Disclosure_T2 EFETGV FINANC SINDIC if Asia != 1 , re
estimates store EFETGVnbregExcetoAsia
quietly xtnbreg Disclosure_T2 EDUCAC FINANC SINDIC if Asia != 1 , re
estimates store EDUCACnbregExcetoAsia
quietly xtnbreg Disclosure_T2 PARTPP FINANC SINDIC if Asia != 1 , re
estimates store PARTPPnbregExcetoAsia
quietly xtnbreg Disclosure_T2 DPODER FINANC SINDIC if Asia != 1 , re
estimates store DPODERnbregExcetoAsia
quietly xtnbreg Disclosure_T2 PIBPCP FINANC SINDIC if Asia != 1 , re
estimates store PIBPCPnbregExcetoAsia
***Tabelas
estimates table ENFORCnbregExcetoAsia EFETGVnbregExcetoAsia EDUCACnbregExcetoAsia
PARTPPnbregExcetoAsia DPODERnbregExcetoAsia PIBPCPnbregExcetoAsia , b(%10,4f) se(%10,4f)
estimates table ENFORCnbregExcetoAsia EFETGVnbregExcetoAsia EDUCACnbregExcetoAsia
PARTPPnbregExcetoAsia DPODERnbregExcetoAsia PIBPCPnbregExcetoAsia , b(%10,4f) star(0.10 0.05 0.01)
***** Nível médio
reg Disclosure_T2 SetorEcon_Score

```

```

estimates store STRECOpolled
xtreg Disclosure_T2 SetorEcon_Score , fe
estimates store STRECOfe
xtreg Disclosure_T2 SetorEcon_Score , re
estimates store STRECOre
xttest0
xtpoisson Disclosure_T2 SetorEcon_Score , re
estimates store STRECOpoisson
predict lambda
gen yasterisco = ((Disclosure_T2 -lambda)^2- Disclosure_T2)/lambda
reg yasterisco lambda, nocons
xtnbreg Disclosure_T2 SetorEcon_Score , re
estimates store STRECONbreg
xtnbreg Disclosure_T2 BasicMaterials ConsumerCyclicals ConsumerNonCyclicals Energy Financials
Healthcare Industrials Technology TelecommunicationsServices , re
xtnbreg Disclosure_T2 BasicMaterials ConsumerCyclicals ConsumerNonCyclicals Energy Financials
Healthcare Industrials Technology TelecommunicationsServices if AmNorte ==1, re
xtnbreg Disclosure_T2 BasicMaterials ConsumerCyclicals ConsumerNonCyclicals Energy Financials
Healthcare Industrials Technology TelecommunicationsServices if AmNorte !=1, re iterate (200)
xtnbreg Disclosure_T2 BasicMaterials ConsumerCyclicals ConsumerNonCyclicals Energy Financials
Healthcare Industrials Technology TelecommunicationsServices if Asia ==1, re
xtnbreg Disclosure_T2 BasicMaterials ConsumerCyclicals ConsumerNonCyclicals Energy Financials
Healthcare Industrials Technology TelecommunicationsServices if Asia !=1, re
***** Nível micro
reg Disclosure_T2 RPSIND ADMGEN PACONU PORTE ROA GRI
estimates store MICROpolled
xtreg Disclosure_T2 RPSIND ADMGEN PACONU PORTE ROA GRI, fe
estimates store MICROfe
xtreg Disclosure_T2 RPSIND ADMGEN PACONU PORTE ROA GRI, re
estimates store MICROre
xttest0
hausman MICROfe MICROre,sigamore
*** Usando margem líquida
reg Disclosure_T2 RPSIND ADMGEN PACONU PORTE RENTAB GRI
estimates store MICROpolledMG
xtreg Disclosure_T2 RPSIND ADMGEN PACONU PORTE RENTAB GRI, fe
estimates store MICROfeMG
xtreg Disclosure_T2 RPSIND ADMGEN PACONU PORTE RENTAB GRI, re
estimates store MICROreMG
xttest0
hausman MICROfeMG MICROreMG,sigamore
xtpoisson Disclosure_T2 RPSIND ADMGEN PACONU PORTE ROA GRI, re
estimates store MICROpoisson
xtpoisson Disclosure_T2 RPSIND ADMGEN PACONU PORTE RENTAB GRI, re
estimates store MICROpoissonMG
predict lambda
gen yasterisco = ((Disclosure_T2 -lambda)^2- Disclosure_T2)/lambda
reg yasterisco lambda, nocons
xtnbreg Disclosure_T2 RPSIND ADMGEN PACONU PORTE ROA GRI, re
estimates store MICRONbreg
xtnbreg Disclosure_T2 RPSIND ADMGEN PACONU PORTE RENTAB GRI, re
estimates store MICRONbregMG
xtnbreg Disclosure_T2 RPSIND ADMGEN PACONU PORTE ROA GRI if AmNorte ==1 , re
xtnbreg Disclosure_T2 RPSIND ADMGEN PACONU PORTE ROA GRI if AmNorte !=1 , re
xtnbreg Disclosure_T2 RPSIND ADMGEN PACONU PORTE RENTAB GRI if AmNorte == 1 , re
xtnbreg Disclosure_T2 RPSIND ADMGEN PACONU PORTE RENTAB GRI if AmNorte != 1 , re
xtnbreg Disclosure_T2 RPSIND ADMGEN PACONU PORTE ROA GRI if Asia ==1 , re
xtnbreg Disclosure_T2 RPSIND ADMGEN PACONU PORTE ROA GRI if Asia !=1 , re
xtnbreg Disclosure_T2 RPSIND ADMGEN PACONU PORTE RENTAB GRI if Asia == 1 , re
xtnbreg Disclosure_T2 RPSIND ADMGEN PACONU PORTE RENTAB GRI if Asia != 1 , re

```

```

*****Análise Multinível
*** Modelo nulo
xtmixed Disclosure_T2 || Country_Num: || SetorEcon_Score: || N:, var nolog reml
estat ic
xtmixed Disclosure_T2 || Country_Num: || SetorEcon_Score: || N:, var nolog ml
estat ic
estat icc
xtmixed Disclosure_T2 || Country_Num: || Sector_TRBC_Score : || N:, var nolog ml
estat icc
xtmixed Disclosure_T2 if AmNorte ==1 || Country_Num: || Sector_TRBC_Score : || N:, var nolog ml
xtmixed Disclosure_T2 if AmNorte !=1 || Country_Num: || Sector_TRBC_Score : || N:, var nolog ml
xtmixed Disclosure_T2 if Asia ==1 || Country_Num: || Sector_TRBC_Score : || N:, var nolog ml
xtmixed Disclosure_T2 if Asia !=1 || Country_Num: || Sector_TRBC_Score : || N:, var nolog ml
*** Modelo de interceptação aleatória considerando a variação no tempo
xtmixed Disclosure_T2 Year_Num || Country_Num: || Sector_TRBC_Score :, var nolog ml
. estimates store randomintercept
*** Modelo de interceptação e declive aleatórios com medidas repetidas
xtmixed Disclosure_T2 Year_Num || Country_Num: Year_Num || Sector_TRBC_Score: Year_Num , var nolog
ml
. estimates store randomslope
. lrtest randomslope randomintercept
xtmixed Disclosure_T2 Year_Num if AmNorte ==1 || Country_Num: Year_Num || Sector_TRBC_Score:
Year_Num , var nolog ml
xtmixed Disclosure_T2 Year_Num if AmNorte !=1 || Country_Num: Year_Num || Sector_TRBC_Score:
Year_Num , var nolog ml
xtmixed Disclosure_T2 Year_Num if Asia ==1 || Country_Num: Year_Num || Sector_TRBC_Score: Year_Num
, var nolog ml
xtmixed Disclosure_T2 Year_Num if Asia !=1 || Country_Num: Year_Num || Sector_TRBC_Score: Year_Num ,
var nolog ml
*** Análise multinível considerando variáveis explicativas dos níveis médio e macro
* Criando variáveis
gen ENFORC_Year = ENFORC*Year_Num
gen EFETGV_Year = EFETGV*Year_Num
gen FINANC_Year = FINANC*Year_Num
gen EDUCAC_Year = EDUCAC*Year_Num
gen SINDIC_Year = SINDIC*Year_Num
gen PARTPP_Year = PARTPP*Year_Num
gen DPODER_Year = DPODER*Year_Num
gen PIBPCP_Year = PIBPCP*Year_Num
gen SetorEcon_Year = SetorEcon_Score*Year_Num
* Análise multinível com variáveis dos níveis médio e macro
xtmixed Disclosure_T2 Year_Num ENFORC FINANC EDUCAC SINDIC SetorEcon_Score ENFORC_Year
FINANC_Year EDUCAC_Year SINDIC_Year SetorEcon_Year || Country_Num: Year_Num ||
SetorEcon_Score: Year_Num, var nolog ml
xtmixed Disclosure_T2 Year_Num ENFORC FINANC SINDIC SetorEcon_Score ENFORC_Year
FINANC_Year SINDIC_Year SetorEcon_Year || Country_Num: Year_Num, covariance(unstructured) ||
SetorEcon_Score: Year_Num, covariance(unstructured) var nolog ml
estimate store HLM1
xtmixed Disclosure_T2 Year_Num EFETGV FINANC SINDIC SetorEcon_Score EFETGV_Year
FINANC_Year SINDIC_Year SetorEcon_Year || Country_Num: Year_Num, covariance(unstructured) ||
SetorEcon_Score: Year_Num, covariance(unstructured) var nolog ml
estimate store HLM2
xtmixed Disclosure_T2 Year_Num EDUCAC FINANC SINDIC SetorEcon_Score EDUCAC_Year
FINANC_Year SINDIC_Year SetorEcon_Year || Country_Num: Year_Num, covariance(unstructured) ||
SetorEcon_Score: Year_Num, covariance(unstructured) var nolog ml
estimate store HLM3
xtmixed Disclosure_T2 Year_Num PARTPP FINANC SINDIC SetorEcon_Score PARTPP_Year
FINANC_Year SINDIC_Year SetorEcon_Year || Country_Num: Year_Num, covariance(unstructured) ||
SetorEcon_Score: Year_Num, covariance(unstructured) var nolog ml
estimate store HLM4

```

```

xtmixed Disclosure_T2 Year_Num DPODER FINANC SINDIC SetorEcon_Score DPODER_Year
FINANC_Year SINDIC_Year SetorEcon_Year || Country_Num: Year_Num, covariance(unstructured) ||
SetorEcon_Score: Year_Num, covariance(unstructured) var nolog ml
estimate store HLM5
xtmixed Disclosure_T2 Year_Num PIBPCP FINANC SINDIC SetorEcon_Score PIBPCP_Year FINANC_Year
SINDIC_Year SetorEcon_Year || Country_Num: Year_Num, covariance(unstructured) || SetorEcon_Score:
Year_Num, covariance(unstructured) var nolog ml
estimate store HLM6
* Tabelas
estimates table HLM1 HLM2 HLM3 HLM4 HLM5 HLM6, b(%10,4f) se(%10,4f)
estimates table HLM1 HLM2 HLM3 HLM4 HLM5 HLM6, b(%10,4f) star(0.10 0.05 0.01)
*Análise multinível com covariância não estruturada com variáveis dos níveis médio e macro
xtmixed Disclosure_T2 Year_Num ENFORC FINANC SINDIC SetorEcon_Score ENFORC_Year
FINANC_Year SINDIC_Year SetorEcon_Year || Country_Num: Year_Num, covariance(unstructured) ||
SetorEcon_Score: Year_Num, covariance(unstructured) var nolog ml
estat ic
estimate store HLM_COV1
xtmixed Disclosure_T2 Year_Num EFETGV FINANC SINDIC SetorEcon_Score EFETGV_Year
FINANC_Year SINDIC_Year SetorEcon_Year || Country_Num: Year_Num, covariance(unstructured) ||
SetorEcon_Score: Year_Num, covariance(unstructured) var nolog ml
estat ic
estimate store HLM_COV2
xtmixed Disclosure_T2 Year_Num EDUCAC FINANC SINDIC SetorEcon_Score EDUCAC_Year
FINANC_Year SINDIC_Year SetorEcon_Year || Country_Num: Year_Num, covariance(unstructured) ||
SetorEcon_Score: Year_Num, covariance(unstructured) var nolog ml
estat ic
estimate store HLM_COV3
xtmixed Disclosure_T2 Year_Num PARTPP FINANC SINDIC SetorEcon_Score PARTPP_Year
FINANC_Year SINDIC_Year SetorEcon_Year || Country_Num: Year_Num, covariance(unstructured) ||
SetorEcon_Score: Year_Num, covariance(unstructured) var nolog ml
estat ic
estimate store HLM_COV4
xtmixed Disclosure_T2 Year_Num DPODER FINANC SINDIC SetorEcon_Score DPODER_Year
FINANC_Year SINDIC_Year SetorEcon_Year || Country_Num: Year_Num, covariance(unstructured) ||
SetorEcon_Score: Year_Num, covariance(unstructured) var nolog ml
estat ic
estimate store HLM_COV5
xtmixed Disclosure_T2 Year_Num PIBPCP FINANC SINDIC SetorEcon_Score PIBPCP_Year FINANC_Year
SINDIC_Year SetorEcon_Year || Country_Num: Year_Num, covariance(unstructured) || SetorEcon_Score:
Year_Num, covariance(unstructured) var nolog ml
estat ic
estimate store HLM_COV6
lrtest HLM_COV1 HLM1
lrtest HLM_COV2 HLM2
lrtest HLM_COV3 HLM3
lrtest HLM_COV4 HLM4
lrtest HLM_COV5 HLM5
lrtest HLM_COV6 HLM6
* Tabelas
estimates table HLM_COV1 HLM_COV2 HLM_COV3 HLM_COV4 HLM_COV5 HLM_COV6, b(%10,4f)
se(%10,4f)
estimates table HLM_COV1 HLM_COV2 HLM_COV3 HLM_COV4 HLM_COV5 HLM_COV6, b(%10,4f)
star(0.10 0.05 0.01)
*Análise multinível com covariância não estruturada com variáveis dos níveis médio e macro na América do
Norte
xtmixed Disclosure_T2 Year_Num ENFORC FINANC SINDIC SetorEcon_Score ENFORC_Year
FINANC_Year SINDIC_Year SetorEcon_Year if AmNorte == 1 || Country_Num: Year_Num,
covariance(unstructured) || SetorEcon_Score: Year_Num, covariance(unstructured) var nolog ml
estimate store HLM_COV_AmNorte1

```

```

xtmixed Disclosure_T2 Year_Num EFETGV FINANC SINDIC SetorEcon_Score EFETGV_Year
FINANC_Year SINDIC_Year SetorEcon_Year if AmNorte == 1 || Country_Num: Year_Num,
covariance(unstructured) || SetorEcon_Score: Year_Num, covariance(unstructured) var nolog ml
estimate store HLM_COV_AmNorte2
xtmixed Disclosure_T2 Year_Num EDUCAC FINANC SINDIC SetorEcon_Score EDUCAC_Year
FINANC_Year SINDIC_Year SetorEcon_Year if AmNorte == 1 || Country_Num: Year_Num,
covariance(unstructured) || SetorEcon_Score: Year_Num, covariance(unstructured) var nolog ml
estimate store HLM_COV_AmNorte3
xtmixed Disclosure_T2 Year_Num PARTPP FINANC SINDIC SetorEcon_Score PARTPP_Year
FINANC_Year SINDIC_Year SetorEcon_Year if AmNorte == 1 || Country_Num: Year_Num,
covariance(unstructured) || SetorEcon_Score: Year_Num, covariance(unstructured) var nolog ml
estimate store HLM_COV_AmNorte4
xtmixed Disclosure_T2 Year_Num DPODER FINANC SINDIC SetorEcon_Score DPODER_Year
FINANC_Year SINDIC_Year SetorEcon_Year if AmNorte == 1 || Country_Num: Year_Num,
covariance(unstructured) || SetorEcon_Score: Year_Num, covariance(unstructured) var nolog ml
estimate store HLM_COV_AmNorte5
xtmixed Disclosure_T2 Year_Num PIBPCP FINANC SINDIC SetorEcon_Score PIBPCP_Year FINANC_Year
SINDIC_Year SetorEcon_Year if AmNorte == 1 || Country_Num: Year_Num, covariance(unstructured) ||
SetorEcon_Score: Year_Num, covariance(unstructured) var nolog ml iterate(200)
estimate store HLM_COV_AmNorte6
estimates table HLM_COV_AmNorte1 HLM_COV_AmNorte2 HLM_COV_AmNorte3
HLM_COV_AmNorte4 HLM_COV_AmNorte5 HLM_COV_AmNorte6, b(%10,4f) se(%10,4f)
estimates table HLM_COV_AmNorte1 HLM_COV_AmNorte2 HLM_COV_AmNorte3
HLM_COV_AmNorte4 HLM_COV_AmNorte5 HLM_COV_AmNorte6, b(%10,4f) star(0.10 0.05 0.01)
*Análise multinível com covariância não estruturada com variáveis dos níveis médio e macro exceto América do
Norte
xtmixed Disclosure_T2 Year_Num ENFORC FINANC SINDIC SetorEcon_Score ENFORC_Year
FINANC_Year SINDIC_Year SetorEcon_Year if AmNorte != 1 || Country_Num: Year_Num,
covariance(unstructured) || SetorEcon_Score: Year_Num, covariance(unstructured) var nolog ml
estimate store HLM_COV_ExcetoAmNorte1
xtmixed Disclosure_T2 Year_Num EFETGV FINANC SINDIC SetorEcon_Score EFETGV_Year
FINANC_Year SINDIC_Year SetorEcon_Year if AmNorte != 1 || Country_Num: Year_Num,
covariance(unstructured) || SetorEcon_Score: Year_Num, covariance(unstructured) var nolog ml
estimate store HLM_COV_ExcetoAmNorte2
xtmixed Disclosure_T2 Year_Num EDUCAC FINANC SINDIC SetorEcon_Score EDUCAC_Year
FINANC_Year SINDIC_Year SetorEcon_Year if AmNorte != 1 || Country_Num: Year_Num,
covariance(unstructured) || SetorEcon_Score: Year_Num, covariance(unstructured) var nolog ml
estimate store HLM_COV_ExcetoAmNorte3
xtmixed Disclosure_T2 Year_Num PARTPP FINANC SINDIC SetorEcon_Score PARTPP_Year
FINANC_Year SINDIC_Year SetorEcon_Year if AmNorte != 1 || Country_Num: Year_Num,
covariance(unstructured) || SetorEcon_Score: Year_Num, covariance(unstructured) var nolog ml
estimate store HLM_COV_ExcetoAmNorte4
xtmixed Disclosure_T2 Year_Num DPODER FINANC SINDIC SetorEcon_Score DPODER_Year
FINANC_Year SINDIC_Year SetorEcon_Year if AmNorte != 1 || Country_Num: Year_Num,
covariance(unstructured) || SetorEcon_Score: Year_Num, covariance(unstructured) var nolog ml
estimate store HLM_COV_ExcetoAmNorte5
xtmixed Disclosure_T2 Year_Num PIBPCP FINANC SINDIC SetorEcon_Score PIBPCP_Year FINANC_Year
SINDIC_Year SetorEcon_Year if AmNorte != 1 || Country_Num: Year_Num, covariance(unstructured) ||
SetorEcon_Score: Year_Num, covariance(unstructured) var nolog ml
estimate store HLM_COV_ExcetoAmNorte6
* Tabelas
estimates table HLM_COV_ExcetoAmNorte1 HLM_COV_ExcetoAmNorte2 HLM_COV_ExcetoAmNorte3
HLM_COV_ExcetoAmNorte4 HLM_COV_ExcetoAmNorte5 HLM_COV_ExcetoAmNorte6, b(%10,4f)
se(%10,4f)
estimates table HLM_COV_ExcetoAmNorte1 HLM_COV_ExcetoAmNorte2 HLM_COV_ExcetoAmNorte3
HLM_COV_ExcetoAmNorte4 HLM_COV_ExcetoAmNorte5 HLM_COV_ExcetoAmNorte6, b(%10,4f)
star(0.10 0.05 0.01)
*Análise multinível com covariância não estruturada com variáveis dos níveis médio e macro na Ásia

```

```
xmixed Disclosure_T2 Year_Num ENFORC FINANC SINDIC SetorEcon_Score ENFORC_Year
FINANC_Year SINDIC_Year SetorEcon_Year if Asia == 1|| Country_Num: Year_Num,
covariance(unstructured) || SetorEcon_Score: Year_Num, covariance(unstructured) var nolog ml
estimate store HLM_COV_Asia1
```

```
xmixed Disclosure_T2 Year_Num EFETGV FINANC SINDIC SetorEcon_Score EFETGV_Year
FINANC_Year SINDIC_Year SetorEcon_Year if Asia == 1|| Country_Num: Year_Num,
covariance(unstructured) || SetorEcon_Score: Year_Num, covariance(unstructured) var nolog ml
estimate store HLM_COV_Asia2
```

```
xmixed Disclosure_T2 Year_Num EDUCAC FINANC SINDIC SetorEcon_Score EDUCAC_Year
FINANC_Year SINDIC_Year SetorEcon_Year if Asia == 1|| Country_Num: Year_Num,
covariance(unstructured) || SetorEcon_Score: Year_Num, covariance(unstructured) var nolog ml
estimate store HLM_COV_Asia3
```

```
xmixed Disclosure_T2 Year_Num PARTPP FINANC SINDIC SetorEcon_Score PARTPP_Year
FINANC_Year SINDIC_Year SetorEcon_Year if Asia == 1|| Country_Num: Year_Num,
covariance(unstructured) || SetorEcon_Score: Year_Num, covariance(unstructured) var nolog ml
estimate store HLM_COV_Asia4
```

```
xmixed Disclosure_T2 Year_Num DPODER FINANC SINDIC SetorEcon_Score DPODER_Year
FINANC_Year SINDIC_Year SetorEcon_Year if Asia == 1|| Country_Num: Year_Num,
covariance(unstructured) || SetorEcon_Score: Year_Num, covariance(unstructured) var nolog ml
estimate store HLM_COV_Asia5
```

```
xmixed Disclosure_T2 Year_Num PIBPCP FINANC SINDIC SetorEcon_Score PIBPCP_Year FINANC_Year
SINDIC_Year SetorEcon_Year if Asia == 1|| Country_Num: Year_Num, covariance(unstructured) ||
SetorEcon_Score: Year_Num, covariance(unstructured) var nolog ml iterate(200)
estimate store HLM_COV_Asia6
```

* Tabelas

```
estimates table HLM_COV_Asia1 HLM_COV_Asia2 HLM_COV_Asia3 HLM_COV_Asia4
HLM_COV_Asia5 HLM_COV_Asia6, b(%10,4f) se(%10,4f)
```

```
estimates table HLM_COV_Asia1 HLM_COV_Asia2 HLM_COV_Asia3 HLM_COV_Asia4
HLM_COV_Asia5 HLM_COV_Asia6, b(%10,4f) star(0.10 0.05 0.01)
```

*Análise multinível com covariância não estruturada com variáveis dos níveis médio e macro exceto Asia

```
xmixed Disclosure_T2 Year_Num ENFORC FINANC SINDIC SetorEcon_Score ENFORC_Year
FINANC_Year SINDIC_Year SetorEcon_Year if Asia != 1|| Country_Num: Year_Num,
covariance(unstructured) || SetorEcon_Score: Year_Num, covariance(unstructured) var nolog ml
estimate store HLM_COV_ExcetoAsia1
```

```
xmixed Disclosure_T2 Year_Num EFETGV FINANC SINDIC SetorEcon_Score EFETGV_Year
FINANC_Year SINDIC_Year SetorEcon_Year if Asia != 1|| Country_Num: Year_Num,
covariance(unstructured) || SetorEcon_Score: Year_Num, covariance(unstructured) var nolog ml
estimate store HLM_COV_ExcetoAsia2
```

```
xmixed Disclosure_T2 Year_Num EDUCAC FINANC SINDIC SetorEcon_Score EDUCAC_Year
FINANC_Year SINDIC_Year SetorEcon_Year if Asia != 1|| Country_Num: Year_Num,
covariance(unstructured) || SetorEcon_Score: Year_Num, covariance(unstructured) var nolog ml
estimate store HLM_COV_ExcetoAsia3
```

```
xmixed Disclosure_T2 Year_Num PARTPP FINANC SINDIC SetorEcon_Score PARTPP_Year
FINANC_Year SINDIC_Year SetorEcon_Year if Asia != 1|| Country_Num: Year_Num,
covariance(unstructured) || SetorEcon_Score: Year_Num, covariance(unstructured) var nolog ml
estimate store HLM_COV_ExcetoAsia4
```

```
xmixed Disclosure_T2 Year_Num DPODER FINANC SINDIC SetorEcon_Score DPODER_Year
FINANC_Year SINDIC_Year SetorEcon_Year if Asia != 1|| Country_Num: Year_Num,
covariance(unstructured) || SetorEcon_Score: Year_Num, covariance(unstructured) var nolog ml
estimate store HLM_COV_ExcetoAsia5
```

```
xmixed Disclosure_T2 Year_Num PIBPCP FINANC SINDIC SetorEcon_Score PIBPCP_Year FINANC_Year
SINDIC_Year SetorEcon_Year if Asia != 1|| Country_Num: Year_Num, covariance(unstructured) ||
SetorEcon_Score: Year_Num, covariance(unstructured) var nolog ml
estimate store HLM_COV_ExcetoAsia6
```

* Tabelas

```
estimates table HLM_COV_ExcetoAsia1 HLM_COV_ExcetoAsia2 HLM_COV_ExcetoAsia3
HLM_COV_ExcetoAsia4 HLM_COV_ExcetoAsia5 HLM_COV_ExcetoAsia6, b(%10,4f) se(%10,4f)
```

```
estimates table HLM_COV_ExcetoAsia1 HLM_COV_ExcetoAsia2 HLM_COV_ExcetoAsia3
HLM_COV_ExcetoAsia4 HLM_COV_ExcetoAsia5 HLM_COV_ExcetoAsia6, b(%10,4f) star(0.10 0.05 0.01)
```