O Boletim de Conjuntura (BOCA) publica ensaios, artigos de revisão, artigos teóricos e empíricos, resenhas e vídeos relacionados às temáticas de políticas públicas.

O periódico tem como escopo a publicação de trabalhos inéditos e originais, nacionais ou internacionais que versem sobre Políticas Públicas, resultantes de pesquisas científicas e reflexões teóricas e empíricas.

Esta revista oferece acesso livre imediato ao seu conteúdo, seguindo o princípio de que disponibilizar gratuitamente o conhecimento científico ao público proporciona maior democratizacão mundial do conhecimento.



BOLETIM DE CONJUNTURA

BOCA

Ano V | Volume 15 | Nº 45 | Boa Vista | 2023

http://www.ioles.com.br/boca

ISSN: 2675-1488

https://doi.org/10.5281/zenodo.8323188

BOLETIM DE CONJUNTURA

www.ioles.com.br/boca

EFEITO DA CAPACIDADE GERENCIAL NO DESEMPENHO SOCIAL CORPORATIVO DE COMPANHIAS BRASILEIRAS

Risolene Alves de Macena Araújo[1]

Paulo Amilton Maia Leite Filho[2]

Resumo

Diferentes capacidades gerenciais levam à diferentes decisões corporativas. A literatura postula que uma maior capacidade gerencial facilita a avaliação de potenciais oportunidades de negócios e investimentos, incluindo aqueles voltados para Desempenho Social Corporativo (DSC). Diante disso, o objetivo deste estudo é analisar o efeito da Capacidade Gerencial (CG) no DSC das companhias brasileiras. Para tanto, foram utilizadas as Demonstrações Financeiras Padronizadas, Formulários de Referência, Relatórios de Sustentabilidade e/ou Anuais publicados pelas empresas, no período de 2013 a 2021, a fim de coletar, por meio da análise de conteúdo, os dados relacionados ao DSC e, posteriormente, gerar um índice por meio da razão entre o número de práticas realizadas e o total de itens da métrica. Para mensurar a capacidade gerencial foi aplicada a *Data Envelopment Analysis* (DEA) e Regressão *Tobit*. Em seguida, as hipóteses da pesquisa foram testadas por meio da Regressão Quantílica. O resultado indica que a CG influência diretamente o DSC, sendo a maior influência na dimensão envolvendo políticas ambientais. No entanto, observou-se, que os maiores coeficientes de CG se localizam no quantil 25, onde constam a distribuição dos dados de DSC com menor valor. Bem como, houve ausência de significância em alguns quantis nas dimensões analisadas.

Palavras-chave: B3; Capacidade Gerencial; Desempenho Social Corporativo.

Abstract

Different managerial capabilities lead to different corporate decisions. The literature postulates that greater managerial capacity facilitates the assessment of potential business and investment opportunities, including those focused on Corporate Social Performance (CSP). Therefore, the aim of this study is to analyze the effect of Managerial Ability (MA) on the CSP of Brazilian companies. To this end, Standardized Financial Statements, Reference Forms, Sustainability Reports and/or Annuals published by companies were used, from 2013 to 2021, in order to collect, through content analysis, data related to the CSP and , later, generate an index through the ratio between the number of practices performed and the total number of metric items. To measure managerial capacity, Data Envelopment Analysis (DEA) and Tobit Regression were applied. Then, the research hypotheses were tested using Quantile Regression. The result indicates that the MA directly influences the CSP, with the greatest influence being on the dimension involving environmental policies. However, it was observed that the highest MA coefficients are located in the 25th quantile, which contains the distribution of CSP data with the lowest value. As well as, there was absence of significance in some quantiles in the analyzed dimensions.

Keywords: B3; Corporate Social Performance; Managerial Capacity.

[1] Professora da Universidade Federal do Pará (UFPA). Doutora em Ciências Contábeis pela Universidade Federal da Paraíba (UFPB). E-mail: risolenee@hotmail.com

[2] Professor da Universidade Federal da Paraíba (UFPB). Doutor em Economia pela Universidade Federal de Pernambuco (UFPE). E-mail: pmaiaf@hotmail.com

INTRODUÇÃO

Diferentes capacidades gerenciais levam à diferentes decisões corporativas. A literatura postula que uma maior Capacidade Gerencial (CG) facilita a avaliação de potenciais oportunidades de negócios e investimentos, incluindo aqueles voltados para Desempenho Social Corporativo (DSC). Este por sua vez, se refere aos resultados alcançados das atividades da Responsabilidade Social Corporativo (RSC), envolvendo a aplicação de princípios legais, econômicos, ambientais e de responsabilidade social nas interações de uma empresa com seus diferentes *stakeholders*.

A lógica subjacente é que, uma vez que os executivos corporativos têm influência significativa sobre a decisão estratégica de uma empresa (HAMBRICK; MASON, 1984), eles também podem afetar as decisões da empresa relacionadas à RSC (YUAN *et al*., 2017). Coerente com essa visão, estudos anteriores sugerem que a capacidade gerencial do *Chief Executive Officer* (CEOs) representa uma habilidade valiosa que impacta o desempenho da empresa, como também desempenha um papel fundamental no desenvolvimento e implementação de iniciativas sociais, uma vez que esses gestores ocupam posições estratégicas nas organizações.

Destaca-se, ainda, que uma maior capacidade gerencial desperta uma maior iniciativa em investir em projetos socialmente benéficos a longo prazo, viabilizando, assim, um melhor DSC. Ademais, é preciso que empresas compreendam que a solução de problemas socioambientais também é responsabilidade das corporações, por estarem mais bem posicionadas para lidar com muitos problemas dessa natureza. Nesse sentido, as empresas devem incorporar ações de RSC, de forma estruturada à gestão estratégica dos negócios, a fim de impactar positivamente a sociedade como um todo, inclusive as empresas.

Assim, partindo da premissa que os CEOs são os principais tomadores de decisão, especialmente na formulação de estratégias corporativas, incluindo ações de RSC, e considerando que os gestores com maior capacidade gerencial garantem a melhor utilização dos recursos da empresa, em virtude dos seus conhecimentos profissionais e acadêmicos, habilidades e experiências para alcançar o crescimento sustentável das organizações, foi estabelecido o seguinte problema de pesquisa: Qual é o efeito da capacidade gerencial no DSC de companhias brasileiras?

Buscando responder essa problemática, traçou-se como objetivo analisar o efeito da capacidade gerencial no DSC das companhias brasileiras, no período de 2013 a 2021. Uma das motivações para o desenvolvimento desta pesquisa reside no fato que, embora haja estudos que fornece *insights* sobre a ligação entre os gestores organizacionais e o engajamento de RSC da empresa, ainda há muito a ser estudado em termos de entender se a capacidade dos CEOs, em causas sociais e ambientais, se traduz

em um melhor desempenho social corporativo das empresas. Conforme investigado nas bases de periódicos da CAPES, *Scielo*, *Spell*, *ScienceDirect*, *Scopus* e *Web of Science*, não foram evidenciados estudos que analisaram o efeito que a capacidade gerencial do CEO tem sobre o DSC, considerando um mercado emergente, assim, o desenvolvimento deste estudo contribui para a academia, ampliando o estado da arte, no contexto internacional e nacional.

Outro aspecto que indica a relevância desta pesquisa é a possibilidade de mensurar a capacidade gerencial, a partir do modelo proposto por Demerjian, Lev e Mcvay (2012), a qual compreende a eficiência dos gestores, em relação aos seus pares da indústria, na transformação de recursos corporativos em receitas. Esta medida, segundo estes autores, superou outras medidas designadas nas pesquisas anteriores, por ser considerada como mais confiável, pois é um modelo mais abrangente e simples que usa as informações das demonstrações financeiras da empresa.

Além disso, a presente pesquisa adotará a mensuração do DSC a partir das principais partes interessadas (funcionários, clientes, investidores, comunidade, meio ambiente e fornecedores), posto que a literatura investigada aponta a necessidade de novos passos e estudos para o entendimento do DSC em suas diversas dimensões. Em termos de implicações práticas, os achados podem direcionar os gestores e acadêmicos nos casos de desalinhamento entre o desempenho social corporativo e a capacidade gerencial dos CEOs, acarretando a necessidade de mudanças na estratégia organizacional, com vistas à melhoria na sua eficácia e engajamento em práticas socialmente responsáveis.

Quanto à metodologia, a estimação da capacidade gerencial ocorre em duas etapas. Na primeira aplica-se a Análise Envoltória de Dados (DEA) para obter a eficiência da empresa dentro dos setores, em um determinado período. Na segunda etapa aplica-se o modelo *Tobit* com o objetivo de verificar, por meios dos seus resíduos, a parcela da eficiência total não explicada por características específicas da empresa, sendo considerado as características da eficiência dos CEOs. Na sequência é empregado a Regressão Quantílica, sendo possível obter maior esclarecimento dos valores medianos das variáveis e corrigir o problema dos *outliers.*

A presente pesquisa encontra-se estruturada da seguinte forma: inicialmente, encontra-se a introdução; em seguida, consta uma reflexão teórica sobre Desempenho Social Corporativo e sua relação com a Capacidade Gerencial; na sequência apresenta-se a metodologia adotada para o alcance do objetivo estabelecido e a análise do resultado da pesquisa. E, por fim, estão as considerações finais, destacando-se as principais conclusões, as limitações e recomendações para futuras pesquisas.

DESEMPENHO SOCIAL CORPORATIVO (DSC)

As discussões sobre Desempenho Social Corporativo (DSC) se originaram após a Segunda Guerra Mundial e foram impulsionadas pelas mudanças na consciência social, dos direitos civis, dos direitos das mulheres, dos consumidores e movimentos ambientais e, desde então, têm crescido em relevância (DEGENHART; VOGT; HEIN, 2018). Khan *et al*. (2022) ratificam que as consequências da industrialização, incluindo o esgotamento dos abastecimentos, a destruição de ecossistemas e a má utilização dos recursos naturais e do trabalho humano, são algumas das razões que levam as partes interessadas a exigir uma maior responsabilidade empresarial, especialmente em termos de sustentabilidade.

O desempenho social corporativo (DSC) é um construto que, segundo Carroll (1979), surgiu da definição conceitual de responsabilidade social corporativa (RSC) e que engloba a interação subjacente entre os princípios de responsabilidade social, o processo de responsividade social, e as políticas desenvolvidas para atender questões sociais. Dessa maneira, o DSC é uma resposta da organização com relação às expectativas e demandas dos *stakeholders* (clientes, fornecedores, funcionários, investidores, agências governamentais, etc) por práticas de responsabilidade social corporativa (WOOD, 1991).

De acordo com Carroll (1979, p. 499), o primeiro aspecto a ser tratado no modelo de DSC é a RSC, que engloba quatro categorias – econômica, legal, ética e discricionária –, a serem cumpridas simultaneamente. O segundo ponto do modelo de DSC de Carroll trata das questões sociais (segurança dos produtos, segurança e saúde ocupacional, ética nos negócios, preocupação com o meio ambiente, discriminação no emprego, etc). Carroll (1979) aponta que tais questões mudam, com o tempo, e são bastante diferentes entre os setores. Por fim, o terceiro ponto trata da responsividade social que é o componente do modelo que aborda a filosofia, modo ou estratégia por trás de negócios e da gestão que dá respostas a responsabilidade social e às questões sociais. Carroll (1979) explica que o uso do modelo pode ajudar a refletir sobre quais são abordagens, aspectos ou pontos dominantes que levam o DSC.

Divergindo da visão de Carroll (1979), Wood (1991) propõe as revisões nos processos de capacidade de resposta social, que vão além da articulação de Carroll (1979), aprimorando as categorias sociais e reorganizando-as sob novos temas, preocupações e resultados dos comportamentos. O modelo proposto pela autora se remete às ações com diferentes tipos de responsabilidades como princípios motivacionais do comportamento responsável (legitimidade, responsabilidade pública e arbítrio dos executivos), os processos de capacidade de resposta (considera a percepção do ambiente, o gerenciamento dos *stakeholders* e a administração de questões) e os resultados de desempenho (efeitos nos *stakeholders*, tanto internos quanto externos, e efeitos institucionais externos).

No modelo de Fauzi (2009), o DSC foi abordado por meio de quatro tipos de estratégia de medição: a) Divulgação – usa o método de análise de conteúdo de materiais documentados como o relatório anual; b) Classificação reputação – toma como base a percepção de uma das partes interessadas, utilizando-dimensões únicas ou múltiplas de DSC da empresa. Ao fazê-lo, assume-se que os itens percebidos representam uma boa reputação da empresa; c) Auditoria social; Processo DSC e resultados observáveis – normalmente usa medidas multidimensionais para ter um índice de classificação do DSC. O terceiro inclui KLD (*Kinder Lydenberg Domini*) e CEP (Conselho de Prioridades Econômicas); e d) Princípio DSC gerencial e valor – considera-se que os representantes da gestão que tomam as decisões adotam ou não as diretrizes do DSC e valor da RSE. Esta abordagem é obtida mediante consulta aos gestores.

Embora seja difícil de medir, o DSC pode ser transformado em variáveis mensuráveis. Segundo Boaventura, Silva e Bandeira-De-Mello (2012), o DSC se constitui em uma medida que avalia o desempenho de uma organização no atendimento dos interesses de seus *stakeholders*, consequentemente, torna-se uma medida agregada de observação indireta, que envolve principalmente, o meio ambiente, funcionários, comunidade, clientes, fornecedores e acionistas. Na presente pesquisa, a estratégia de medição seguiu o trabalho de Fauzi (2009), no tocante à análise de conteúdo de materiais documentados pelas empresas investigadas, conforme detalhado na metodologia.

DSC NA PERSPECTIVA DA TEORIA DOS *STAKEHOLDERS*

A empresa existe por meio da interação com suas partes interessadas e no atual contexto social, o negócio é criar valor com e para essas partes (MIRANDA; SANTOS PARISOTTO, 2022). Ao se perceber a importância da harmonia da empresa, sociedade e o meio ambiente para a sobrevivência organizacional, para além dos aspectos exclusivamente econômicos, os estudos envolvendo a teoria das partes interessadas também ganham força, (CAMPRA; ESPOSITO; LOMBARDI, 2020; MIRANDA; SANTOS PARISOTTO, 2022). Sobre isso, Rezende, Miyaji e Castro (2020) comentam que é necessário atender a demandas maiores do que apenas lucratividade individual ou de alguns poucos acionistas. É preciso ingressar em um processo de sustentável das atividades produtivas.

A Teoria dos *Stakeholders* sustenta a ideia de que a identificação das necessidades dos *stakeholders* é necessária (embora não suficiente), para que a empresa se envolva em atividades de responsabilidade social (AGUDO-VALIENTE; GARCÉS-AYERBE; SALVADOR-FIGUERAS, 2015). Os autores supracitados teorizam que, a RSC se diferencia em função das características dos setores,

empresas, culturas e contextos institucionais. Logo, não existe uma estratégia padrão que seja aplicável a todas as empresas e a todos os *stakeholders*.

Nessa conjuntura, Mishra e Suar (2010) defendem a necessidade de avaliar o desempenho da responsabilidade social corporativa a partir de perspectivas de múltiplas partes interessadas, incorporando várias questões nos planos local e global. Conforme estes autores, os grupos de partes interessadas principais são: (i) funcionários – uma empresa orientada para o funcionário comprometerá recursos para promover o bem-estar do funcionário; (ii) clientes – é observado a capacidade da empresa de fornecer melhores produtos e serviços, mantendo a qualidade e o preço corretos do produto; (iii) investidores – estes querem estar associados a empresas socialmente responsáveis; (iv) comunidade – se refere as atividades das empresas que proporcionam benefícios à comunidade local; (v) meio ambiente – enfatiza-se os elementos ecologicamente corretos dos negócios; (vi) fornecedores – está associado à disponibilidade de produtos que proporcionam benefícios aos *stakeholders*.

As partes interessadas estão, cada vez mais, solicitando que as empresas sejam socialmente responsáveis, e isso pressiona as organizações empresariais a implementarem atividades de responsabilidade social corporativa para contribuir com a sustentabilidade social geral (TRAN; ADOMAKO, 2020). Soares *et al*. (2018) explicam que uma abordagem de negócios voltada para o DSC considera vínculos estreitos e efetivos com as partes interessadas da empresa, aumentando sua reputação, o que pode melhorar sua posição no mercado e aumentar sua competitividade.

Agudo-Valiente, Garcés-Ayerbe e Salvador-Figueras (2015) esclarecem que o desempenho social corporativo é considerado uma ferramenta estratégica para ajudar as organizações a satisfazer os requisitos das partes interessadas que podem gerar uma vantagem competitiva à empresa. Para tanto, os gestores das organizações devem atender e satisfazer os objetivos dos diferentes grupos das partes interessadas, buscando alcançar, simultaneamente, a prosperidade econômica, qualidade ambiental e equidade social (ELKINGTON, 1998), a fim de garantir o sucesso e sobrevivência da organização.

CAPACIDADE GERENCIAL E O DSC

A capacidade gerencial é interpretada como a capacidade do CEO ou da equipe de alta administração de transformar com eficiência os recursos corporativos (incluindo capital, mão de obra e ativos inovadores) em receita, lucro ou valor da firma em relação a seus pares da indústria (DEMERJIAN; LEV; MCVAY, 2012; ANGGRAINI; SHOLIHIN, 2023). Eficiência significa gerar maior receita para um determinado nível de recursos ou minimizar os recursos utilizados para uma determinada quantidade de receita (ANGGRAINI; SHOLIHIN, 2023). Os autores mencionam, ainda,

que a utilização eficiente dos recursos da empresa se manifesta em decisões de investimento de capital e trabalho, atividades geradoras de receita e/ou iniciativas de corte de custos.

Nicoletti *et al*. (2023) acreditam que o capital intelectual é uma valiosa ferramenta para transformar e valorizar o processo produtivo de uma organização, que a partir dos bens que já possui, pode impulsionar sua lucratividade através da capacitação de colaboradores e investimento em novas técnicas, que somadas a boa reputação da empresa no mercado, possibilitam a redução de custos desnecessários.

Diante disso, o CEO e outros gerentes de alto nível têm o papel principal de executar a implementação da estratégia de negócios (SIMAMORA, 2021). Todavia, embora a literatura econômica e gerencial existente, frequentemente, reconhece o importante papel dos gestores na formação do desempenho da empresa (NAUSHAD; FARIDI; FAISAL, 2020; PHAN, 2021), apenas recentemente que os estudiosos começaram a explorar, simultaneamente, a capacidade gerencial e o DSC. Por exemplo, Yuan *et al.* (2017) descobriram que os CEOs mais capazes têm menos preocupações com a carreira, de modo que esses CEOs estão mais dispostos a empreender em investimentos de longo prazo em atividades socialmente benéficas, levando a um melhor desempenho de RSC.

Pesquisa realizada por García-Sánchez e Martínez-Ferrero (2018) identificaram que, os CEOs mais capacitados investem em práticas socioambientais que levam a um maior desempenho financeiro; em contraste, os CEOs menos capazes podem superinvestir ou subinvestir de forma oportunista para benefício pessoal às custas dos acionistas. Corroborando, Gong, Yan e Ho (2020) encontraram que maior capacidade gerencial é uma certificação crucial do benefício do investimento em RSE, que, por sua vez, aumenta o valor da empresa, principalmente durante períodos instáveis.

García-Sánchez *et al*. (2020) documentaram que os CEOs mais capazes estão mais dispostos a divulgar informações de RSC comparáveis e úteis, que favoreçam o engajamento das partes interessadas. Essa relação é mediada pelo impacto que a habilidade do CEO tem na implementação de estratégias de sustentabilidade que melhoram o DSC.

O número reduzido de trabalhos sobre a referida temática deve-se, segundo Bhutta *et al.* (2021), à desafiadora tarefa de quantificar a eficiência gerencial, antes do trabalho seminal de Demerjian, Lev e Mcvay (2012), por causa de habilidades gerenciais observáveis (educação e experiência, etc.) e não observáveis (inteligência emocional e cognitiva). O modelo criado por estes autores emergiu como a ferramenta mais confiável para medir a capacidade gerencial da empresa, tanto em função de sua abrangência quanto pelo fato de usar as informações das demonstrações financeiras da empresa.

Já García-Sánchez e Martínez-Ferrero (2018) e Yuan *et al*. (2017) argumentam que, enquanto grande parte dos estudos focam nos atributos demográficos e de personalidade do CEO, apenas um

pequeno fluxo emergente de pesquisas internacionais tem direcionado sua atenção para investigar como a capacidade gerencial dos CEOs afeta o engajamento de RSC de suas empresas e o desempenho.

Recentemnete, Anggraini e Sholihin (2023) realizaram uma revisão sistemática da literatura e identificaram que vários pontos podem ser executados por pesquisas futuras para desenvolver este tema de pesquisa, a saber: (1) adicionar outras variáveis de controle, principalmente aquelas relacionadas à gestão; (2) considerando diferenças de valores culturais, estruturas legislativas e legais, bem como governança em nível de país e em nível de empresa; (3) investigar se a influência da habilidade gerencial difere entre as categorias de RSC; (4) analisar se a habilidade gerencial em diferentes níveis leva a diferentes impactos; (5) usar outros proxies e/ou bancos de dados alternativos para RSC; e (6) entender se o papel das características ou personalidades de outros CEOs (por exemplo, criatividade, reputação e aspectos relacionados à carreira) complementa/substitui a capacidade gerencial. No entanto, outros conceitos relacionados à RSC (por exemplo, sustentabilidade corporativa, desempenho social corporativo) também merecem estudo para obter uma compreensão mais profunda do papel da capacidade gerencial em dimensões mais amplas das atividades corporativas.

Diante disso, a presente pesquisa se propõe a avançar na investigação do efeito da capacidade gerencial no DSC das empresas brasileiras. Para tanto, parte da premissa que as competências de um gestor impulsionam a utilização ideal de recursos (BHUTTA *et al*., 2021), como também possibilita aos gestores selecionarem investimentos adequados, valorizando positivamente aqueles voltados para a responsabilidade social corporativa, que melhorem o desempenho da empresa, mesmo que seja no longo prazo e com resultados futuros incertos (GARCÍA-SÁNCHEZ; MARTÍNEZ-FERRERO, 2018; YUAN *et al*., 2017). Nesse sentido, sugere-se que: *H1: A capacidade gerencial influencia positivamente o desempenho social corporativo.*

METODOLOGIA

Os dados para este estudo resultaram de uma combinação de informações disponíveis na base de dados Economática®, sítio da Bolsa de Valores brasileira (Brasil, Bolsa, Balcão - B3) e sítio das empresas. A primeira fonte foi utilizada para extrair informações financeiras e econômicas; a segunda, serviu para coletar dados não financeiras, contidos nos relatórios de Administração, de Sustentabilidade, de Responsabilidade social corporativa, Anual e/ou do Relato integrado, e, em último caso, o sítio das companhias foi explorado para complementar questões não disponibilizadas na duas primeiras fontes.

Quanto à população-alvo é constituída por todas as empresas não financeiras de capital aberto que negociaram suas ações na B3, no período de 2013 a 2021. A escolha do período, a partir do ano de

2013, se deu pela necessidade de defasar, em um ano, algumas variáveis da análise, em relação ao marco inicial, em 2012, da recomendação feita pela Brasil, Bolsa, Balcão (B3), às empresas listadas, que incluíssem, em seus relatórios anuais, o "Relate ou Explique para Relatório de Sustentabilidade ou Integrado". Esta iniciativa teve a parceria da *Global Reporting Initiative* (GRI) em apoio a *International Integrated Reporting Council* (IIRC), cujo benefício era facilitar a evidenciação de informações socioambientais para os usuários das informações.

No entanto, a composição da amostra, levou em consideração os seguintes filtros: (i) exclusão de 57 empresas financeiras e de seguros, pela regulamentação diferenciada que impacta sua estrutura, ocasionando uma alavancagem financeira que contrasta significativamente com a dos demais setores; (ii) exclusão de 89 empresas que apresentaram patrimônio líquido negativo e/ou receita líquida negativa, porque distorcem o resultado, quanto à lucratividade, comparada ao capital próprio, e quanto à análise do seu preço de mercado, comparado ao valor contábil (*market to book*); (iii) exclusão de 9 empresas em que as observações não estavam disponíveis, pois invalidam o cálculo da variável; e (iv) exclusão de 4 setores com apenas uma empresa. Portanto, ao todo foram analisadas 240 empresas (1296 observações).

Para a classificação setorial das companhias, foi tomada, por referência, a classificação do subsetor da B3, pois apresenta características mais específicas para as atividades desenvolvidas pelas empresas. Quanto àqueles subsetores que estavam nomeados com termos mais genéricos, como "comércio" e "diversos", foi considerado seu segmento para definição do subsetor. Dessa forma, as empresas se alocaram em 35 categorias setoriais. É relevante destacar que características intrínsecas do setor de atuação, do qual a empresa faz parte, podem influenciar a análise devido questões regulatórias, tipo de atividade, pressão de mercado, bem como amadurecimento de condutas sustentáveis das empresas (ARAÚJO; CORREIA; CÂMARA, 2022).

Variáveis da Pesquisa

As *proxies* de mensuração da variável dependente (DSC) foram captadas por meio das informações divulgadas nos relatórios das empresas, seguindo estudo de Fauzi (2009), que aplica o método de análise de conteúdo de materiais documentados em relatórios corporativos. Posteriormente, os dados foram classificados em 5 categorias (funcionários, comunidade, meio ambiente, cliente e governança corporativa), totalizando 33 itens, conforme apresentado no Tabela 1.

Trata-se se uma classificação respaldada nos trabalhos de Parada, Daponte e Vázquez (2014) e Young e Marais (2012), com algumas adaptações, como: o fator competição foi suprimido e alguns de seus itens passaram a compor a categoria governança corporativa; o mesmo ocorreu com o fator

organização interna de RSC; renomeação da categoria trabalho e comportamento empresarial, as quais receberam as denominações funcionários e governança corporativa; a categoria ética foi inserida na categoria governança corporativa; e as categorias de política de RSC e DSC local foram reduzidas e reclassificadas, ficando quatro itens a serem analisados no contexto da governança corporativa. Tais alterações se deve à inviabilidade de coleta de informações nos relatórios utilizados na análise de conteúdo, uma vez que algumas destas informações não são evidenciadas pelas empresas investigadas.

Tabela 1 – Categorias utilizadas para a coleta dos dados de DSC

Categoria	Itens
Funcionários	Igualdade de Oportunidade de emprego (respeito à diversidade)
	Igualdade de oportunidades de salários
	Segurança e saúde ocupacional, planos de prevenção de riscos ocupacionais
	Educação de funcionários/desenvolvimento humano, treinamento/carreiras
	Pesquisas de satisfação de funcionários
Comunidade	Programas de saúde
	Programas de educação
	Desenvolvimento do emprego local
	Filantropia
Meio Ambiente	Prevenção da poluição da água
	Iniciativas de redução de emissões de gases poluentes
	Uso eficiente e reutilização da água
	Desenvolvimento ou exploração de novas fontes de energia
	Tratamentos de resíduos/iniciativas de reciclagem
	Sistema de Gestão Ambiental
	Gerenciamento de risco
	Parcerias em projetos ambientais
	Proteção da biodiversidade
Cliente	Certificação de qualidade de produto ou serviço; desenvolvimento de um Sistema de Gestão da Qualidade
	Canais de processamento de reclamações e sugestões de clientes
	Defesa dos direitos do consumidor
Governança Corporativa	Políticas internas sobre critérios de compra: estabelecimento de critérios transparentes de seleção de fornecedores, incluindo uma análise da responsabilidade social e ambiental dos fornecedores.
	Concorrência normal (evitar comportamentos anticoncorrenciais)
	Compliance com os regulamentos
	Estabelecimento de um código de conduta corporativa
	Função de denúncia
	Relacionamento com investidores
	Respeito aos princípios de governança
	Definição de objetivos de RSC
	Avaliação dos resultados de RSC
	Programa de treinamento para os funcionários corporativos em RSC
	Programas de treinamento para partes interessadas corporativas em RSC
	Reunião com as partes interessadas sobre RSC

Fonte: Elaboração própria. Adaptadade Parada, Daponte, Vázquez (2014); Young, Marais (2012).

A mensuração dos itens que compõe o DSC ocorreu da seguinte forma: se a empresa apresentou determinada prática em seu relatório, em um determinado ano, foi atribuído valor 1; caso contrário, valor 0. Tais ações só foram validadas quando as empresas demonstraram executar, de fato, o item evidenciado. Na sequência, foi calculada a proporção dos itens praticados por cada empresa, e este valor passou a representar a variável DSC.

No tocante à variável independente (capacidade gerencial – CG) foi construída usando uma abordagem de duas etapas (DEMERJIAN; LEV; MCVAY, 2012). Na primeira etapa (Equação 1), foi realizada a Análise Envoltória de Dados (DEA), que estima a eficiência da empresa dentro dos setores, comparando as vendas (Vendas) geradas por cada empresa (o *output*) condicionadas aos seguintes insumos: custo dos produtos vendidas (CPV) do início do período; despesas com vendas, gerais e administrativas (DesOper) do início do período; ativo imobilizado (Imo) do final do período; despesa com P&D (P&D); *goodwill* adquirido (*Goodwill*); e outros ativos intangíveis (OuAI).

O *input* "arrendamentos operacionais líquidos" foi retirado do modelo original, pois, de acordo com o Pronunciamento Técnico CPC 06 (R2), este passa a ser ativado no balanço patrimonial do arrendatário igualmente como acontece com o arrendamento financeiro, logo, deixou de ser considerado aluguel. Além disso, é importante esclarecer que o procedimento de otimização para estimar a pontuação de eficiência da empresa, em relação ao setor, varia de 0 a 1. As empresas que operam na fronteira eficiente obtêm pontuação 1 e as empresas menos eficientes, 0.

$$Max\ \theta = (Vendas_{it})\ .\ (\omega_1 CPV_{it} + \omega_2 DesOper_{it} + \omega_3 Imo_{it} + \omega_4 P\&D_{it} + \omega_5\ Goodwill_{it} + \omega_6 OuAI_{it})^{-1}$$

(Equação 1)

Reconhecendo que a eficiência total da empresa pode ser atribuída tanto às características específicas do gerente quanto às características específicas da empresa, Demerjian, Lev e Mcvay (2012) regrediu a eficiência total da empresa em várias características específicas da empresa (Equação 2), como: tamanho da firma, como logaritmo natural dos ativos totais (LnAT); participação de mercado (*MarketShare*), representado pelo percentual da receita de vendas da firma i em relação ao total do setor no ano t; fluxo de caixa livre (FCL), descrito por uma variável *dummy,* em que é atribuído 1 para empresas que tiver um fluxo de caixa livre positivo, e 0, caso contrário; idade da empresa (LnIda), indicada pelo logaritmo natural do número de anos de fundação; concentração do segmento de negócios (ConcNeg), obtida da razão entre as vendas de segmentos de negócios individuais e as vendas totais, somadas em todos os segmentos de negócios para o ano t; e o indicador de moeda estrangeira (AME), que corresponde a uma variável *dummy,* em que atribuiu-se 1 para empresas que realizaram ajustes de variação cambial no período, e 0, caso contrário.

Os autores supracitados explicam que: (i) independentemente da capacidade gerencial, quaisquer gestores, em empresas maiores e com maior participação de mercado, serão mais eficazes na negociação com fornecedores e clientes; (ii) empresas com idade menor tendem a contratar gestores com maior capacidade gerencial para gerenciar o custo eficiente de investimento inicial; (iii) o fluxo de caixa livre positivo pode ser gerado a partir de gestores com maior habilidade gerencial (GAN; PARK, 2017); (iv)

a menor concentração de segmentos de negócios é um indicador de maior complexidade do negócio e necessita de gestores com maior capacidade gerencial; (v) bem como em operações estrangeiras (DEMERJIAN; LEV; MCVAY, 2012).

$$Eficiência\ da\ Firma_{it} = \alpha + \beta_1 LnAT_{it} + \beta_2 MarketShare_{it} + \beta_3 FCL_{it} + \beta_4 LnIda_{it} + \beta_5 ConcNeg_{it} + \beta_6 AME_{it} + \beta_7 Ano_{it} + \varepsilon_{it}$$

(Equação 2)

O resíduo da equação 2 é a medida de capacidade gerencial. Basicamente, esta é a parcela da eficiência total não explicada por características específicas da empresa e, portanto, pode ser atribuída ao gestor (JIRAPORN; LEELALAI; TONG, 2016).

Seguindo estudos anteriores sobre capacidade gerencial, foram incluídas diversas variáveis de controle à nível da empresa (vide Tabela 2), como Tamanho da Empresa (SIZE), Alavancagem (LEV), Retorno sobre Ativos (ROA), *Market-To-Book* (MB), Fluxo de Caixa (FCO), Dividendos (DIV) e Folga Financeira (FOL).

Tabela 2 – Variáveis de Controle no nível da empresa

Variáveis	Siglas	Definições	Relação Esperada	Referências
Tamanho da Empresa	SIZE	*Log* do Ativo Total	(+)	Gong, Yan e Ho (2020); Soares *et al.* (2018); Chiou e Shu (2019)
Alavancagem	LEV	Proporção do Passivo Exigível pelo Ativo Total	(-)	Gong, Yan e Ho (2020); Lys, Naughton e Wang (2015); Soares *et al.* (2018)
Retorno sobre Ativos	ROA	Lucro operacional dividido pelo total dos ativos	(+)	Bhutta *et al.* (2021); Chen, Zhou e Zhu (2018); e Demerjian, Lev e Mcvay (2012)
Market-To-Book	MB	Valor de mercado do patrimônio dividido pelo patrimônio líquido	(+)	Chen, Zhou e Zhu (2018); Gong, Yan e Ho (2020); Lys, Naughton e Wang (2015)
Fluxo de Caixa	FCO	Logaritmo natural do Fluxo de Caixa das Operações dividido pelo total de ativos	(+)	Chen, Zhou e Zhu (2018); Chiou e Shu (2019); Gong, Yan e Ho (2020); Lys, Naughton e Wang (2015)
Dividendos	DIV	Logaritmo natural dos Dividendos em dinheiro dividido pelo total de ativos	(+)	Chiou e Shu (2019); Gong, Yan e Ho (2020); Wu e Lin (2019)
Folga Financeira	FOL	A proporção de ativos circulantes pelos passivos circulantes	(+)	Tang *et al.* (2015)

Fonte: Elaboração própria.

O fato de as empresas maiores terem mais visibilidade e melhor capacidade de arcar com os custos associados à RSC é esperada uma relação positiva entre as variáveis SIZE e o DSC (CHIOU; SHU, 2019). Por outro lado, a alta alavancagem financeira acaba impedindo as empresas de se envolverem em atividades de RSC (LEE; SUN; MOON, 2018), consequentemente, o DSC é impactado negativamente por tal situação (SOARES *et al.*, 2018).

Concernente ao retorno sobre os ativos (ROA), este é um indicador do desempenho financeiro das empresas que pode influenciar diretamente o DSC (BHUTTA *et al*., 2021), assim como pode ser influenciado positivamente pela alta capacidade gerencial do CEO (DEMERJIAN; LEV; MCVAY, 2012). Chen, Zhou e Zhu (2018) e Gong, Yan e Ho (2020) identificaram que, quanto mais caixa (FCO) e maior *Market-To-Book* (MB) as empresas possuem, mais prováveis se tornam os investimentos realizados em práticas socialmente responsáveis, implicando num maior DSC. Nessa direção, Chen, Feldmann e Tang (2015) ratificam que as empresas que possuem uma melhor situação financeira costumam ter mais recursos para serem alocados na melhoria do DSC. Por esta razão, a folga financeira (FOL) apresenta uma relação direta com o DSC (TANG *et al*., 2015).

Os dividendos pagos (DIV) é uma variável considerada relevante pelo fato de que, empresas socialmente responsáveis podem usar a política de dividendos para gerenciar os problemas de agência relacionados ao superinvestimento em RSC. Logo, é esperado encontrar uma relação positiva entre dividendo e DSC (CHIOU; SHU, 2019). Ademais, Jiraporn, Leelalai e Tong (2016) mostram que as empresas com executivos mais talentosos são mais propensas a pagarem dividendos.

Para o controle no nível do CEO (Tabela 3), foram incluídas três variáveis que medem as características do CEO: (i) dualidade do CEO (DUA), que equivale a 1 se o CEO também for o presidente do conselho de administração (YUAN *et al*., 2017); (ii) permanência do CEO (PeCarg), que mede o número de anos desde que um CEO ocupou o cargo de CEO; e (iii) idade para aposentadoria (IdAp) (GONG; YAN; HO, 2020), que equivale a 1 se a idade do CEO é de, pelo menos, 65 anos para homens e 62 para mulheres; e 0, de outra forma.

Tabela 3 – Variáveis de Controle no nível do CEO

Variáveis	Siglas	Definições	Relação Esperada	Referências
Dualidade CEO/*Chairman*	DUA	Gestores que ocupam a função de diretor presidente e presidente do conselho de administração terá valor de 1 (um), em caso contrário 0 (zero).	(-)	Tang *et al*. (2015); Yuan *et al*. (2017)
Permanência no cargo	PeCarg	O número de anos desde que o CEO esteve na posição de CEO.	(-)	Gong, Yan e Ho (2020)
Idade para Aposentadoria	IdAp	Uma variável *dummy* é igual a 1 se a idade do CEO é de pelo menos 65 anos para homens e 62 para mulheres; e 0 de outra forma.	(-)	Tang *et al*. (2015); Gong, Yan e Ho (2020)

Fonte: Elaboração própria.

Estudos anteriores sugerem que os CEOs, que também são o presidente do conselho (DUA), bem como aqueles que se aproximam da aposentadoria (IdAp), tendem a ser menos propensos a prestar atenção às questões sociais e menos engajados em iniciativas socialmente responsáveis (TANG *et al*., 2015). Sobre a variável DUA, Yuan *et al.* (2017) explica que a dualidade do CEO leva ao poder,

permitindo que estes se envolvam em atividades para protegê-los das consequências do fraco desempenho da empresa. Com relação à variável IdAp, Oh, Chang e Cheng (2016) detalham que os CEOs que estão próximos, ou além da idade convencional de aposentadoria, tendem a se concentrar em resultados de curto prazo, não em resultados de longo prazo, como é o caso dos investimentos sociais, que podem não ser realizados durante seu mandato. Por fim, Chen, Zhou e Zhu (2018) constataram que os CEOs com mais tempo de serviço (PeCarg) têm menos probabilidade de se envolver em atividades de RSC, seja por causa de uma maior discrição do CEO (FINKELSTEIN; HAMBRICK, 1990), seja pelo fato dos CEOs exercerem maior influência sobre as partes interessadas das organizações (SANTOS, 2022).

Tratamento dos Dados

Os valores assumidos pelas variáveis foram organizados e tabulados em planilhas eletrônicas do Microsoft *Excel*. A partir disso, foi realizada a análise dos dados aplicando as técnicas de (i) Data Envelopment Analysis (DEA), (ii) Regressão *Tobit*; (iii) Estatística Descritiva, e (iv) Regressão Quantílica (RQ).

A aplicação do DEA foi empregada com o objetivo de extrair o *ranking* da eficiência operacional das empresas, considerando o setor e ano da amostra. Este foi o primeiro passo para mensurar a variável capacidade gerencial. Os *inputs* são CPV, Despesas Operacionais, Imobilizado, P&D, *Goodwill* e Outros Ativos Intangíveis; e o *output* são as Vendas Líquidas.

A segunda etapa da mensuração da variável capacidade gerencial foi realizada por meio da regressão *Tobit,* a qual é representada pelas seguintes variáveis: *Eficiência Operacional* como variável dependente; tamanho da firma (LnAT), participação de mercado (*MarketShare*), fluxo de caixa livre (FCL), idade da empresa (LnIda), concentração do segmento de negócios (ConcNeg) e o indicador de moeda estrangeira (AME), como variáveis independentes, conforme descrito na equação 2. O resíduo desta regressão foi atribuído à eficiência da equipe de gestão e representativo da habilidade dos gestores, se tornando a variável de capacidade gerencial (ScoreCG) deste estudo. A regressão *Tobit* se diferencia dos demais modelos de regressão pelo fato de lidar com casos em que a variável dependente é limitada, como acontece com a Eficiência da Firma, que a probabilidade é limitada ao intervalo [0, 1], ou 0% e 100%, somente com valores positivos.

Em seguida, foi realizada a análise descritiva dos dados, visando observar o comportamento das empresas estudadas em relação as médias, medianas, desvios-padrão, valor mínimo e máximo das variáveis. Por fim, as hipóteses de pesquisa foram testadas por meio de regressão quantílica (RQ), que é

uma alternativa aos Mínimos Quadrados Ordinários - MQO (cuja base é a função condicional média). A RQ permite verificar a associação entre a variável resposta com as variáveis explicativas, nos diversos quantis da distribuição dos dados. Ressalta-se, ainda, que durante o processo de estimação, foi investigado o atendimento aos pressupostos dos modelos apresentados, tais como: (i) linearidade nos parâmetros; (ii) ausência de multicolinearidade; (iii) homocedasticidade; (iv) ausência de autocorrelação serial de resíduos.

Modelos Econométricos

As hipóteses de pesquisas foram testadas em uma regressão com dados em painel, a partir da equação 3:

$$DSC_{it} = \beta 0_{it} + \beta_1 ScoreCG_{it-1} + \beta_2 ROA_{it-1} + \beta_3 MB_{it-1} + \beta_4 FCO_{it-1} + \beta_5 DIV_{it-1} + \beta_6 FOL_{it-1} + \beta_7 SIZE_{it-1} + \beta_8 LEV_{it-1} + \beta_9 DUA_{it} + \beta_{10} PeCARG_{it} + \beta_{11} IdAp_{it} + \varepsilon_{it} \quad \text{(Equação 3)}$$

Onde a variável dependente do modelo é o Desempenho Social Corporativo (DSC); a variável de interesse é o *Score* da Capacidade Gerencial (ScoreCG); e as variáveis de controle são o Retorno sobre Ativos (ROA), *Market-To-Book* (MB), Fluxo de Caixa (FCO), Dividendos (DIV), Folga Financeira (FOL), Tamanho (SIZE), Alavancagem (LEV), Dualidade do CEO (DUA), Permanência no Cargo (PeCARG) e Idade para Aposentadoria (IdAp); e $\varepsilon_{i,t}$= erro de estimação do modelo.

Para isolar as tendências agregadas, incorporadas nas variáveis, foram controlados os efeitos do ano na análise das variáveis ScoreCG, ROA, MB, FCO, DIV, FOL, SIZE e LEV. Para tanto, na análise das regressões, as variáveis explicativas foram defasadas em 1 ano em relação à variável explicada (CHIOU; SHU, 2019). Além disso, cabe esclarecer que o painel utilizado foi desbalanceado, pelo fato de existirem dados "*missing*", ou dados faltantes, durante o período estudado. Visando ampliar a análise do resultado e esclarecer a participação das dimensões de desempenho social corporativo – Funcionários (DSC_Func), Comunidade (DSC_Comun), Meio Ambiente (DSC_MeioAmb), Cliente (DSC_Cliente) e Governança Corporativa (DSC_GovCorp) – no desempenho total, foram estimadas as equações 4, 5, 6, 7 e 8, respectivamente.

$$DSC_Func_{it} = \beta 0_{it} + \beta_1 ScoreCG_{it-1} + \sum \beta_n Controle_{it} + \varepsilon_{it} \quad \text{(Equação 4)}$$

$$DSC_Comun_{it} = \beta 0_{it} + \beta_1 ScoreCG_{it-1} + \sum \beta_n Controle_{it} + \varepsilon_{it} \quad \text{(Equação 5)}$$

$$DSC_MeioAmb_{it} = \beta 0_{it} + \beta_1 ScoreCG_{it-1} + \sum \beta_n Controle_{it} + \varepsilon_{it} \quad \text{(Equação 6)}$$

$$DSC_Cliente_{it} = \beta 0_{it} + \beta_1 ScoreCG_{it-1} + \sum \beta_n Controle_{it} + \varepsilon_{it} \quad \text{(Equação 7)}$$

$$DSC_GovCorp_{it} = \beta 0_{it} + \beta_1 ScoreCG_{it-1} + \sum \beta_n Controle_{it} + \varepsilon_{it} \quad \text{(Equação 8)}$$

Em que $Controles_{i,t}$ = variáveis de controle inseridas no modelo para a empresa i no ano t; β0 = constante do modelo; βn = parâmetros de cada uma das variáveis inseridas no modelo. As variáveis de controle são Retorno sobre Ativos (ROA), *Market-To-Book* (MB), Fluxo de Caixa (FCO), Dividendos (DIV), Folga Financeira (FOL), Tamanho (SIZE), Alavancagem (LEV), Dualidade do CEO (DUA), Permanência no Cargo (PeCARG) e Idade para Aposentadoria (IdAp).

ANÁLISE DESCRITIVA DAS VARIÁVEIS

Conforme descrito na Tabela 4, as variáveis com maior desvio padrão foram a folga financeira (FOL) e alavancagem (LEV), cujos valores aproximados são 21,64 e 19,73, respectivamente. Assim, é possível afirmar que, essas variáveis apresentam uma distribuição com maior grau de dispersão dos dados, ocasionando um maior distanciamento da mediana em relação à média. Frequentemente, isto ocorre por conta da heterogeneidade das empresas em análise. A despeito disso, a variável de capacidade gerencial (ScoreCG) registrou o menor desvio padrão (0,2347), ou seja, uma distribuição menos dispersa. Neste caso, a média identificada foi de 0,0026, semelhante ao trabalho de Yuan *et al*. (2017), que foi 0,00.

Com relação às variáveis de Desempenho Social Corporativo (DSC) e suas dimensões DSC Funcionários (DSC_Func), DSC Comunidade (DSC_Comun), DSC Meio Ambiente (DSC_MeioAmb), DSC Cliente (DSC_Cliente) e DSC Governança Corporativa (DSC_GovCorp), esta última foi a que apresentou a maior média (0,6176) e o menor desvio padrão, com 26,64 pontos percentuais, de desempenho social corporativo. A partir disso, nota-se que a Governança Corporativa representa maior participação no desempenho social corporativo total. Para justificar esse comportamento, a presente pesquisa tomou como base o trabalho de Uyar *et al*. (2020), cujo argumento é que as boas práticas de governança corporativa garantem um monitoramento eficaz pelo conselho e dão às empresas a capacidade de atender adequadamente às demandas dos *stakeholders.* Neste caso, a demanda seria as ações voltadas para o DSC.

Tabela 4 – Análise Descritiva das Variáveis

Variáveis	Nº de Observações	Mínimo	Máximo	Média	Mediana	Desvio Padrão
DSC	1733	0,0000	1,0000	0,5953	0,6364	0,2730
DSC_Func	1733	0,0000	1,0000	0,6044	0,6000	0,2844
DCS_Comun	1733	0,0000	1,0000	0,5759	0,7500	0,3991
DSC_MeioAmb	1733	0,0000	1,0000	0,5833	0,6667	0,3485
DSC_Cliente	1733	0,0000	1,0000	0,5109	0,6667	0,3241
DSC_GovCorp	1733	0,0000	1,0000	0,6176	0,6667	0,2664
ScoreCG	1733	-0,8279	0,2590	0,0026	0,0860	0,2347
ROA	1728	0,0060	123,9626	6,3301	4,9858	6,5944
MB	1376	0,0978	149,6271	2,5184	1,4922	6,4353
DIV	1677	0,0000	16,7445	8,4962	10,2595	4,9527
FCO	1730	1,0986	18,8134	12,0600	12,2190	2,1627
FOL	1724	0,1597	876,6976	2,9798	1,6589	21,6444
SIZE	1729	3,2958	20,7106	14,9169	15,0376	1,8707
LEV	1727	0,0000	99,5893	54,6513	56,6543	19,7265
DUA	1655	0,0000	1,0000	0,1577	0,0000	0,3646
PeCARG	1637	1,0000	40,0000	4,5901	3,0000	4,3070
IdAp	1652	0,0000	1,0000	0,1192	0,0000	0,3242

Fonte: Elaboração própria.

Nota: DSC=Desempenho Social Corporativo;DSC_Func= DSC da dimensão Funcionários; DCS_Comun= DSC da dimensão comunidade; DCS_MeioAmb= DSC da dimensão Meio Ambiente; DCS_Cliente= DSC da dimensão Cliente; DCS_GovCorp= DSC da dimensão Governança Corporativa; ScoreCG=Score da Capacidade Gerencial; ROA=Retorno sobre Ativos; MB=Market-To-Book; DIV= Pagamento de Dividendos; FCO=Fluxo de Caixa Operacional; FOL=Folga Financeira; SIZE=Tamanho da empresa; LEV=Alavancagem; DUA=Dualidade do CEO; PerCARG=Permanência no Cargo; IdAp=Idade para Aposentadoria.

ANÁLISE DA ESTATÍSTICA INFERENCIAL

Analisando a Tabela 5 percebe-se que, embora a variável ScoreCG tenha apresentado significância estatística nos três quantis de distribuição, foi no quantil 25 que obteve maior coeficiente (0.0943), seguido do quantil 75, cujo coeficiente foi 0.0890. Diante deste contexto, podemos inferir que as companhias brasileiras que possuem gestores com maior capacidade gerencial (ScoreCG) apresentam maior influência nas empresas com valores extremos de DSC. Destaca-se que o nível de significância verificado no quantil 75, onde consta os maiores DSC, foi de 1%.

Pelo exposto, o resultado indica que a capacidade gerencial (ScoreCG) influência positiva e significativamente o desempenho social corporativo (DSC). Logo, a hipótese (H1: A capacidade gerencial influencia positivamente o desempenho social corporativo) não é rejeitada. Tal evidência converge com a pesquisa de Yuan *et al*. (2017), que ao examinar o impacto da capacidade gerencial do CEO no DSC das empresas chinesas, identificaram uma relação positiva e significante entre as variáveis. Ademais, García-Sánchez e Martínez-Ferrero (2018) verificaram que, os CEOs mais capacitados investem em práticas socioambientais que levam a um maior desempenho financeiro.

Tabela 5 – Resultado da Regressão Quantílica dos Dados de 2013 a 2021

Variáveis	Regressão Quantílica		
DSC	Quartil 25	Quartil 50	Quartil 75
β0	**-0.8032****	**-0.6414*****	-0.0147
	(0.000)	(0.000)	(0.910)
ScoreCG $_{it-1}$	**0.0943****	**0.0785****	**0.0890*****
	(0.014)	(0.025)	(0.004)
ROA$_{it-1}$	0.0016	0.0019	0.0006
	(0.184)	(0.275)	(0.700)
MB$_{it-1}$	0.0015	0.0004	-0.0004
	(0.489)	(0.789)	(0.767)
FCO$_{it-1}$	**0.0452*****	**0.0257*****	**0.0197*****
	(0.000)	(0.004)	(0.001)
DIV$_{it-1}$	**0.0068****	**0.0047****	**0.0067*****
	(0.016)	(0.022)	(0.000)
FOL$_{it-1}$	0.0003	-0.0017	0.0084
	(0.907)	(0.613)	(0.270)
SIZE$_{it-1}$	**0.0407*****	**0.0597*****	**0.0267*****
	(0.003)	(0.000)	(0.016)
LEV$_{it-1}$	0.0008	0.0008	**0.0019*****
	(0.174)	(0.171)	(0.000)
DUA	**-0.0709*****	**-0.1099*****	**-0.1161*****
	(0.003)	(0.000)	(0.000)
PeCARG	0.0009	**-0.0031****	**-0.0055****
	(0.355)	(0.019)	(0.039)
IdAp	**-0.0437****	**-0.0721****	0.0030
	(0.027)	(0.012)	(0.924)
Observações:		*1296*	
Pseudo R²:	*0.3023*	*0.2899*	*0.1737*

Equações 3: $DSC_{it} = \beta 0_{it} + \beta_1 ScoreCG_{it-1} + \beta_2 ROA_{it-1} + \beta_3 MB_{it-1} + \beta_4 FCO_{it-1} + \beta_5 DIV_{it-1} + \beta_6 FOL_{it-1} + \beta_7 SIZE_{it-1} + \beta_8 LEV_{it-1} + \beta_9 DUA_{it} + \beta_{10} PeCARG_{it} + \beta_{11} IdAp_{it} + \varepsilon_{it}$

Fonte: Elaboração própria.

Nota: i) DSC= Desempenho Social Corporativo; ScoreCG=Score da Capacidade Gerencial; ROA=Retorno sobre Ativos; MB=Market-To-Book; FCO= Logaritmo do Fluxo de Caixa Operacional; DIV= Logaritmo do Pagamento de Dividendos; FOL=Folga Financeira; SIZE=Tamanho da empresa; LEV=Alavancagem; DUA=Dualidade do CEO; PerCARG=Permanência no Cargo; IdAp=Idade para Aposentadoria; ii) *, ** e*** significância estatística a 10%, 5% e 1%, respectivamente.

Considerando as variáveis de controle, sete das dez variáveis apresentaram significância estatística (FCO, DIV, SIZE, LEV, DUA, PeCARG e IdAp). Esses achados corroboram com Chiou e Shu (2019), que acharam que o tamanho da empresa maior (SIZE), pagamento de dividendos (DIV) e maior fluxo de caixa (FCO) estão associados a um maior DSC; com Tang *et al*. (2015) e Yuan *et al.* (2017), ao identificarem uma relação negativa do DSC com as variáveis DUA e IdAp; e com Chen, Zhou e Zhu (2018) e Gong, Yan e Ho (2020), uma vez que estes autores verificaram que os CEOs com mais tempo no cargo (PerCARG) são menos inclinados em se envolverem com práticas socialmente responsáveis, logo, isto afeta negativamente o DSC.

O coeficiente positivo (0,0019) e significante, no quantil 75, da variável LEV, contrasta com a pesquisa de Gong, Yan e Ho (2020), pois estes identificaram um coeficiente negativo, em que é justiçado pelo fato de que empresas com maior alavancagem financeira dificultam a inserção de atividades de RSC, o que implica negativamente no DSC. Por fim, a ausência de significância estatísticas das variáveis ROA, MB e FOL vai ao encontro do estudo de Yuan *et al.* (2017), Chen, Zhou

e Zhu (2018), Gong, Yan e Ho (2020) e Tang *et al*. (2015), uma vez que estes pesquisadores encontraram uma relação direta e significante das variáveis ROA, MB e FOL com o DSC.

ANÁLISE DA ESTATÍSTICA INFERENCIAL POR DIMENSÃO DE *STAKEHOLDERS*

A partir das informações descritas na Tabela 6, nota-se que a capacidade gerencial (ScoreCG) exerceu influência direta em todas as dimensões do DSC, em pelo menos um dos quantis de distribuição. Ou seja, a variável ScoreCG apresenta valor preditivo do DSC, em pelo menos uma das dimensões, sendo a maior influência (coeficiente 0.2492) na dimensão envolvendo políticas ambientais, cuja relação do ScoreCG com o DSC registra 24,92 pontos percentuais, ao nível de 1% de significância. Além disso, percebe-se que o comportamento supracitado ocorreu no quantil 25, onde consta os menores valores de DSC.

Segundo Mishra e Suar (2010), a ênfase em questões como descarte responsável de resíduos e padrões de emissão, conservação de recursos verdes, treinamento ambiental e afins dá um sinal positivo sobre sua RSC em relação ao meio ambiente. Logo, as empresas que aderem tais práticas conseguem melhorar seu DSC e atender as demandas dos *stakeholders.* Park, Kim e Mccleary (2014) corrobora que, as empresas que apresentam baixa RSC ambiental não podem manter relacionamentos sólidos com as partes interessadas relacionadas ao meio ambiente. Além disso, ao considerar a participação dos CEOs nas decisões envolvendo RSC, García-Sánchez e Martínez-Ferrero (2018) identificam que os CEOs mais capacitados investem em práticas socioambientais que levam a um maior desempenho financeiro.

Outro aspecto verificado diz respeito ao DSC_GovCorp, esta foi a única variável influenciada pela capacidade gerencial dos CEOs em todos os quantis. Tal resultado seguiu as evidências verificadas na análise descritiva, em que as ações de Governança Corporativa representaram a maior contribuição no DSC total. Isso porque, as empresas com melhor governança são, frequentemente, consideradas mais socialmente responsáveis, pois adotam práticas dessa natureza e se preocupam em medir o desempenho da RSC (NTIM; SOOBAROYEN, 2013). A justificativa, segundo Villarón-Peramato, Martínez-Ferrero e García-Sánchez (2018), é de que os acionistas exercem pressões para que os gestores adotem práticas de RSC, logo isso acaba impactando o DSC.

Tabela 6 - Resultado da Regressão Quantílica dos Dados de 2013 a 2021 por Dimensão

Quantil	Variáveis de Interesse	DSC_ Func	DCS Comum	DSC_ MeioAmb	DSC_ Cliente	DSC_ GovCorp
Quantil 25	ScoreCGit-1	**0.1359****	**0.2389*****	**0.2492*****	**0.1519*****	**0.2109*****
		(0.015)	(0.002)	(0.000)	(0.001)	(0.000)
	Controle	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM
	Pseudo R²:	0.1456	0.2438	0.2775	0.0982	0.2645
Quantil 50	ScoreCGit-1	**0.1268*****	0.0620	**0.181*****	**0.1382***	**0.1867*****
		(0.006)	(0.396)	(0.006)	(0.077)	(0.000)
	Controle	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM
	Pseudo R²:	0.1858	0.1776	0.2495	0.0407	0.2521
Quantil 75	ScoreCGit-1	0.0073	0.0263	0.0158	1.89e-16	**0.1997*****
		(0.881)	(0.498)	(0.744)	(1.000)	(0.000)
	Controle	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM
	Pseudo R²:	0.0959	0.0404	0.1450	-0.0000	0.1641
Equações 4 a 8: $DSCit = \beta 0it + \beta_1 ScoreCG_{it-1} + \sum \beta_n Controle_{it} + \varepsilon i,t$						

Fonte: Elaboração própria.

Nota: i) DSC= Desempenho Social Corporativo, o qual foi mensurado por dimensão (Funcionários, Comunidade, Meio Ambiente, Cliente e Governança Corporativa); ScoreCG=Score da Capacidade Gerencial; Controle= variáveis de controle; ii) *, ** e*** significância estatística a 10%, 5% e 1%, respectivamente.

Por outro lado, a dimensão comunidade (DSC_Comun) apresentou significância estatística, ao nível de 1%, apenas no quantil inferior. Deste modo, conclui-se que a capacidade gerencial dos CEOs influencia somente os menores valores de DSC voltados às práticas de melhoria da comunidade local. Isso corrobora com Dimaggio e Powell (1983) e Margolis e Walsh (2003), os quais identificaram que a empresa pode sentir pressão institucional a favor ou contra ações sociais da comunidade local em que está geograficamente localizada. Ou seja, não existe um comportamento uniforme para adoção de tais práticas.

Contrariado a previsão de que as empresas com CEOs mais capazes apresentam maior DSC, a hipótese de pesquisa (H1: A capacidade gerencial influencia positivamente o desempenho social corporativo) foi rejeitada parcialmente. Posto que, os maiores coeficientes de capacidade gerencial se localizam no quantil 25, onde constam a distribuição dos dados de DSC com menor valor. Bem como pela ausência de significância em alguns quantis das dimensões analisadas. Esse resultado contempla a visão de Chang, Dasgupta e Hilary (2010), de que as diferenças transversais no desempenho da empresa estão associadas às diferenças de capacidade dos CEOs. Essas diferenças podem justificar as distorções dos resultados por dimensão com aquele verificado na equação 3, em que as dimensões são integradas em um único índice.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em um ambiente de negócios desafiador, a habilidade gerencial desempenha um importante papel para garantir que os objetivos corporativos sejam alcançados (WANG *et al*., 2018). Diante disso, a literatura recente tem postulado que uma maior Capacidade Gerencial facilita a avaliação de potenciais oportunidades de negócios e investimentos, incluindo aqueles voltados para Desempenho Social Corporativo (DSC). Nesse sentido, o objetivo deste estudo foi analisar o efeito da Capacidade Gerencial no DSC das companhias brasileiras, no período de 2013 a 2021.

Ao testar a hipótese (H1:A capacidade gerencial influencia positivamente o desempenho social corporativo), o resultado encontrado mostra que a capacidade gerencial influência positiva e significativamente o DSC das companhias brasileiras, sendo com maior intensidade no quantil 25, onde constam os menores valores de DSC. Sob a ótica das dimensões, a capacidade gerencial assumiu o mesmo comportamento em relação ao DSC, demonstrando uma influência direta e com significância, no quantil 25, em todos os grupos de *stakeholders.* A maior influência da capacidade gerencial ocorre na dimensão envolvendo políticas ambientais. Isto deve-se, em grande parte, pela visibilidade (reputação) positiva que ações dessa natureza pode causar no relacionamento entre as partes relacionadas da empresa.

Também foi identificado que, a dimensão do DSC envolvendo a Governança Corporativa foi a única categoria influenciada, em todos os quantis, pela capacidade gerencial dos CEOs. Possivelmente, esse resultado é reflexo de decisões que os CEOs mais capazes tomam para minimizar o risco de não serem bem-sucedidas no longo prazo ao obter desempenho sustentável, além disso, tornam-se mais atraentes para os investidores quando a companhia possui uma estrutura de governança voltadas às questões de responsabilidade socioambiental. Ludwig e Sassen (2022) corrobora tal argumento, ao pontuar que a implementação de mecanismos internos de governança corporativa, a exemplo das práticas de divulgação e transparência, permitem que as organizações implementem a sustentabilidade orientada para metas medidas.

Todavia, a hipótese de pesquisa (H1: A capacidade gerencial influencia positivamente o desempenho social corporativo) foi rejeitada parcialmente, uma vez que os maiores coeficientes de capacidade gerencial se localizam no quantil 25, onde constam a distribuição dos dados de DSC com menor valor. Bem como pela ausência de significância em alguns quantis das dimensões analisadas. Porém, embora fosse esperado que esse resultado se estendesse para todos os quantis de distribuição, é suposto que a inclusão de aspectos sociais na tomada de decisão dos CEOs, mesmo que este detenha uma alta capacidade gerencial, não está imune ao *trade-off* entre o custo e os benefícios para o negócio.

Além disso, o gestor tem que lidar com a discricionaridade gerencial, que pode impedi-lo de realizar maiores investimentos em responsabilidade social corporativa, o que acaba restringindo o DSC.

Mediante esses achados, acredita-se que o desenvolvimento deste estudo contribui para a academia, ampliando o estado da arte, no contexto internacional e nacional, especialmente, no tocante à metodologia aplicada na mensuração da capacidade gerencial e DSC. Em termos de implicações práticas, os achados podem direcionar os gestores e acadêmicos nos casos de desalinhamento entre o DSC e a capacidade gerencial dos CEOs, acarretando a necessidade de mudanças na estratégia organizacional, com vistas à melhoria na sua eficácia e engajamento em práticas socialmente responsáveis.

Por fim, a sugestão para pesquisas futuras são: investigar outras métricas de mensuração de DSC e capacidade gerencial, bem como, replicar esta pesquisa em empresas com empresas de capital fechado e pequenas empresas. Também é importante tentar mitigar as seguintes limitações verificadas durante a presente pesquisa: (i) ausência de dados para realizar as estimações; (ii) a subjetividade na interpretação das informações ao utilizar a técnica de análise de conteúdo; (iii) o desbalanceamento do painel; e (iv) a complexidade de se utilizar três modelos econométricos.

REFERÊNCIAS

AGUDO-VALIENTE, J. M.; GARCÉS-AYERBE, C.; SALVADOR-FIGUERAS, M. “Corporate social performance and stakeholder dialogue management”. **Corporate Social Responsibility and Environmental Management**, vol. 22, n. 1, 2015.

ANGGRAINI, P. G.; SHOLIHIN, M. “What do we know about managerial ability? A systematic literature review”. **Management Review Quarterly**, vol. 73, n. 1, 2023.

ARAÚJO, R. A. M.; CORREIA, T. S.; CÂMARA, R. P. B. “Influência da Inovação Ambiental na Sustentabilidade Corporativa em Companhias Latino-Americanas”. **Organizações e Sociedade**, vol. 29, 2022.

BHUTTA, A. I. *et al*. “Managerial ability and firm performance: Evidence from na emerging market”. **Cogent Business and Management**, vol. 8, n. 1, 2021.

BOAVENTURA, J. M. G.; SILVA, R. S.; BANDEIRA-DE-MELLO, R. “Performance financeira corporativa e performance social corporativa: desenvolvimento metodológico e contribuição teórica dos estudos empíricos”. **Revista Contabilidade e Finanças**, vol. 23, n. 60, 2012.

CAMPRA, M.; ESPOSITO, P.; LOMBARDI, R. “The engagement of stakeholders in nonfinancial reporting: New information-pressure, stimuli, inertia, under short-termism in the banking industry”. **Corporate Social Responsibility and Environmental Management**, vol. 27, n. 3, 2020.

CARROLL, A. B. "A three-dimensional conceptual model of corporate performance". **Academy of Management Review**, vol. 4, n. 4, 1979.

CHANG, Y. Y.; DASGUPTA, S.; HILARY, G. "CEO ability, pay, and firm performance". **Management Science**, vol. 56, n. 10, 2010.

CHEN, L.; FELDMANN, A.; TANG, O. "The relationship between disclosures of corporate social performance and financial performance: Evidences from GRI reports in manufacturing industry". **International Journal of Production Economics**, vol. 170, 2015.

CHEN, W. T.; ZHOU, G. S.; ZHU, X. K. "CEO tenure and corporate social responsibility performance". **Journal of Business Research**, vol. 95, 2018.

CHIOU, C. L.; SHU, P. G. "How does foreign pressure affect a firm's corporate social performance? Evidence from listed firms in Taiwan". **Journal of Multinational Financial Management**, vol. 51, 2019.

DEGENHART, L.; VOGT, M.; HEIN, N. "Relação do desempenho econômico-financeiro com a responsabilidade social corporativa das empresas brasileiras". **Revista Metropolitana de Sustentabilidade**, vol. 8, n. 1, 2018.

DEMERJIAN, P.; LEV, B.; MCVAY, S. "Quantifying managerial ability: A new measure and validity tests". **Management Science**, vol. 58, n. 7, 2012.

DIMAGGIO, P. J.; POWELL, W. W. "The iron cage revisited: Institutional isomorphism and collective rationality in organizational Fields". **American Sociological Review**, 1983.

ELKINGTON, J. "Partnerships from cannibals with forks: The triple bottom line of 21st-century business". **Environmental Quality Management**, vol. 8, n. 1, 1998.

FAUZI, H. "Corporate Social and Financial Performance: Empirical Evidence from American". **Research Gate** [2009]. Disponível em: <www.researchgate.net>. Acesso em: 23/08/2023.

FINKELSTEIN, S.; HAMBRICK, D. C. "Top-management-team tenure and organizational outcomes: The moderating role of managerial discretion". **Administrative Science Quarterly**, vol. 35, 1990.

GAN, H.; PARK, M. S. "CEO managerial ability and the marginal value of cash". **Advances in Accounting**, vol. 38, 2017.

GARCÍA-SÁNCHEZ, I. M. *et al*. "CEO ability and sustainability disclosures: The mediating effect of corporate social responsibility performance". **Corporate Social Responsibility and Environmental Management**, vol. 27, n. 4, 2020.

GARCÍA-SÁNCHEZ, I. M.; MARTÍNEZ-FERRERO, J. "Chief executive officer ability, corporate social responsibility, and financial performance: The moderating role of the environment". **Business Strategy and the Environment**, vol. 28, n. 4, 2018.

GONG, Y.; YAN, C.; HO, K. C. "The effect of managerial ability on corporate social responsibility and firm value in the energy industry". **Corporate Social Responsibility and Environmental Management**, vol. 28, n. 2, 2020.

HAMBRICK, D. C.; MASON, P. A. "Upper echelons: The organization as a reflection of its top managers". **Academy of Management Review**, vol. 9, n. 2, 1984.

JIRAPORN, P.; LEELALAI, V.; TONG, S. "The effect of managerial ability on dividend policy: how do talented managers view dividend payouts?". **Applied Economics Letters**, vol. 23, n. 12, 2016.

KHAN, M. K. *et al*. "Role of managerial ability in environmental, social, and economics sustainability: an empirical evidence from China". **Journal of Environmental and Public Health**, vol. 2022, 2022.

LEE, W. S.; SUN, K. A.; MOON, J. "Application of upper echelon theory for corporate social responsibility dimensions: Evidence from the restaurant industry". **Journal of Quality Assurance in Hospitality and Tourism**, vol. 19, n. 3, 2018.

LUDWIG, P.; SASSEN, R. "Which internal corporate governance mechanisms drive corporate sustainability?". **Journal of Environmental Management**, vol. 301, 2022.

LYS, T.; NAUGHTON, J. P.; WANG, C. "Signaling through corporate accountability reporting". **Journal of Accounting and Economics**, vol. 60, n. 1, 2015.

MARGOLIS, J. D.; WALSH, J. P. "Misery loves companies: Rethinking social initiatives by business". **Administrative Science Quarterly**, vol. 48, n. 2, 2003.

MIRANDA, R. L.; SANTOS PARISOTTO, I. R. "A responsabilidade social corporativa e o desempenho social das empresas brasileiras". **Vivências**, vol. 18, n. 37, 2022.

MISHRA, S.; SUAR, D. "Do stakeholder management strategy and salience influence corporate social responsibility in Indian companies?". **Social Responsibility Journal**, vol. 6, n. 2, 2010.

NAUSHAD, M.; FARIDI, M. R.; FAISAL, S. "Measuring the managerial efficiency of insurance companies in Saudi Arabia: A data envelopment analysis approach". **The Journal of Asian Finance, Economics and Business**, vol. 7, n. 6, 2020.

NICOLETTI, P. B. F. *et al*. "Capital intelectual e sua relação com desempenho das empresas de serviços contábeis da serra gaúcha". **Boletim de Conjuntura (BOCA)**, vol. 14, n. 41, 2023.

NTIM, C. G.; SOOBAROYEN, T. "Corporate governance and performance in socially responsible corporations: New empirical insights from a Neo-Institutional framework". **Corporate Governance: An International Review**, vol. 21, n. 5, 2013.

OH, W.; 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**, vol. 133, n. 2, 2016.

PARADA, A. D..; DAPONTE, R. R.; VÁZQUEZ, E. G. "Encarnación. Valoración De La RSC Por El Consumidor Y Medición De Su Efecto Sobre Las Compras". **Revista de Administração de Empresas**, vol. 54, n. 1, 2014.

PARK, J.; KIM, H. J.; MCCLEARY, K. W. "The impact of top management's environmental attitudes on hotel companies' environmental management". **Journal of Hospitality and Tourism Research**, vol. 38, n. 1, 2014.

PHAN, N. H. “Managerial Ability, Managerial Incentives and Firm Performance: Empirical Evidence from Vietnam”. **The Journal of Asian Finance, Economics and Business**, vol. 8, n. 4, 2021.

REZENDE, A. A.; MIYAJI, M.; CASTRO, M. P. “Exigências ambientais requeridas para concessão de financiamento com base nas normativas dos órgãos reguladores nacionais”. **Boletim de Conjuntura (BOCA)**, vol. 4, n. 10, 2020.

SIMAMORA, A. J. “Managerial ability in founding-family firms: evidence from Indonesia”. **International Journal of Productivity and Performance Management**, vol. 71, n. 5, 2022.

SOARES, R. A. *et al*. “Determinantes Institucionais do Desempenho Social Corporativo: Comparação Entre Empresas no Brasil e Canada”. **Revista de Gestão Social e Ambiental**, vol. 12, n. 3, 2018.

TANG, Y. *et al*. “How CEO hubris affects corporate social (ir) responsibility”. **Strategic Management Journal**, vol. 36, n. 9, 2015.

TRAN, M. D.; ADOMAKO, S. “How CEO social capital drives corporate social performance: The roles of stakeholders, and CEO tenure”. **Corporate Social Responsibility and Environmental Management**, vol. 28, n. 2, 2021.

UYAR, A. *et al*. “The link among board characteristics, corporate social responsibility performance, and financial performance: Evidence from the hospitality and tourism industry”. **Tourism Management Pespectives**, vol. 35, 2020.

VILLARÓN-PERAMATO, O.; MARTÍNEZ-FERRERO, J.; GARCÍA-SÁNCHEZ, I. M. “CSR as entrenchment strategy and capital structure: corporate governance and investor protection as complementary and substitutive factors”. **Review of Managerial Science**, vol. 12, n. 1, 2018.

WANG, W. K. *et al*. “Management characteristics and corporate performance of Chinese chemical companies: the moderating effect of managerial ability”. **International Transactions in Operational Research**, vol. 28, n. 2, 2018.

WOOD, D. J. “Social issues in management: Theory and research in corporate social performance”. **Journal of Management**, vol. 17, n. 2, 1991.

WU, T.; LIN, M. “Relationship of CEO inside debt and corporate social performance: A data envelopment analysis approach”. **Finance Research Letters**, vol. 29, 2019.

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**, vol. 20, n. 5, 2012.

YUAN, *et al*. “CEO ability and corporate social responsibility”. **Journal of Business Ethics**, vol. 157, n. 2, 2017.



BOLETIM DE CONJUNTURA (BOCA)

Ano V | Volume 15 | Nº 45| Boa Vista |2023

http://www.ioles.com.br/boca

Editor chefe:

Elói Martins Senhoras

Conselho Editorial

Antonio Ozai da Silva, Universidade Estadual de Maringá

Vitor Stuart Gabriel de Pieri, Universidade do Estado do Rio de Janeiro

Charles Pennaforte, Universidade Federal de Pelotas

Elói Martins Senhoras, Universidade Federal de Roraima

Julio Burdman, Universidad de Buenos Aires, Argentina

Patrícia Nasser de Carvalho, Universidade Federal de Minas Gerais

Conselho Científico

Claudete de Castro Silva Vitte, Universidade Estadual de Campinas

Fabiano de Araújo Moreira, Universidade de São Paulo

Flávia Carolina de Resende Fagundes, Universidade Feevale

Hudson do Vale de Oliveira, Instituto Federal de Roraima

Laodicéia Amorim Weersma, Universidade de Fortaleza

Marcos Antônio Fávaro Martins, Universidade Paulista

Marcos Leandro Mondardo, Universidade Federal da Grande Dourados

Reinaldo Miranda de Sá Teles, Universidade de São Paulo

Rozane Pereira Ignácio, Universidade Estadual de Roraima