



Evidenciação de Investimentos em Capital Humano nos Relatórios da Administração das Melhores Empresas para se Trabalhar

RESUMO

Este estudo é fundamentado nas discussões a respeito da Teoria da Legitimidade e sobre divulgação de elementos de capital humano. Assim, apresenta como objetivo identificar os elementos de capital humano evidenciados no Relatório da Administração (RA) das melhores empresas para se trabalhar listadas na Bolsa Balcão Brasil (B3). Para tal, caracteriza-se como uma pesquisa descritiva com abordagem quali-quantitativa, preponderante qualitativa. Para a análise dos dados fez-se uso de análises categóricas a partir de uma pesquisa documental tendo como alvo os Relatórios da Administração das empresas. Os resultados indicam que a preocupação das organizações analisadas, por meio da linguagem e dos dados expostos, é legitimar suas ações frente a sociedade e investir em ações voltadas ao capital humano, com o intuito de maximizar seu valor e atingir seus objetivos estratégicos-operacionais. Ainda há indícios que 66,67% das empresas divulgaram sua participação nos *rankings*, sendo que a média geral de evidenciação, considerando todas as categorias, representa 36,11%. Em várias categorias o índice de evidenciação foi menor que 50%, tal fato indica que algumas práticas não são evidenciadas pelas companhias. Conclui-se que os prêmios e *rankings* possuem papel importante, já que indiretamente mitigam a responsabilidade da organização em termos sociais e ambientais, visto que diretamente tais *rankings* reconhecem esses atributos para a composição e inclusão das empresas na listagem. Por fim, esta investigação fornece introspecções para o campo teórico e prático, pois espera-se que os resultados contribuam para o aprimoramento da evidenciação de informações de capital humano.

Palavras-Chaves: Capital Humano, Evidenciação, Melhores Empresas para se Trabalhar, Relatório de Administração.

Linha Temática: Demais temas relevantes em contabilidade

1 INTRODUÇÃO

O capital intelectual é cada vez mais reconhecido como um dos elementos mais importante das organizações, sendo um dos fatores de diferenciação que corroboram para o desempenho do negócio e para a liderança do mercado com vistas a diferenciação (Davey, Schneider & Davey, 2009). Nesse sentido, o capital intelectual é composto por três grandes grupos: O primeiro, consiste no capital interno, que refere-se a infraestrutura e propriedade intelectual da organização. O segundo, chamado de capital externo, é ligado ao ambiente externo e as marcas, carteiras de clientes e relacionamentos empresariais. Por fim, o terceiro é o capital humano, que abrange as competências e conhecimentos dos funcionários (Sveiby, 1997).

Para Bontis (1999) o capital humano é constituído sumariamente pelo conhecimento dos funcionários, sendo o principal componente do capital intelectual. Já Schultz (1971) cita que este é um dos principais fatores que fomentam o desenvolvimento de uma organização ou até mesmo de uma nação. Nessa conjuntura, o capital humano é considerado um fator de diferenciação, o qual vai além da força de trabalho, mas que também considera a qualidade de vida e o poder de instrução como uma forma de valorização dos recursos humanos, e um meio de potencializar as capacidades dos indivíduos (Strozienski & Taffarel, 2015).

Bontis (1999) afirma que se não houver formas de retenção de pessoas ou disseminação de conhecimento, uma parte do capital humano pode ser levada pelo colaborador ao sair da organização. Perante isso, a retenção dessa riqueza humana, dar-se-á por meio da remuneração acima da média, benefícios e criação de um ambiente propício, adequado e satisfatório para a



7º CONGRESSO UFSC DE CONTROLADORIA E FINANÇAS
7º CONGRESSO UFSC DE INICIAÇÃO CIENTÍFICA EM CONTABILIDADE
TRANSPARÊNCIA, CORRUPÇÃO E FRAUDES



Florianópolis, 10 a 12 de Setembro de 2017

execução da atividade laboral dos colaboradores (Samudhrama, Stewart, Wickramanayake & Sinnakkannu, 2014).

Ademais, o contentamento positivo dos empregados, além de fomentar a retenção dos mesmos, colabora para passar uma imagem positiva da organização para seus investidores e para a sociedade em geral, com o objetivo de legitimar as ações organizacionais. Nesse contexto, algumas pesquisas são realizadas para verificar o nível de contentamento dos colaboradores em seu ambiente de trabalho. No Brasil, anualmente são divulgados dois *rankings* com a listagem das melhores empresas para se trabalhar, um elaborado pelo *Great Place to Work* (GPTW) e outro pela Revista Você S. A. (Silva, 2015).

Adicionalmente, Beuren e Söthe (2009, p. 102) advogam que a Teoria da Legitimidade aborda “a necessidade da organização em mostrar constantemente à sociedade a sua importância e legitimidade dos seus atos, evidenciando o cumprimento do contrato social existente entre a sociedade e a empresa”. Assim, acredita-se que a evidenciação do capital humano apresenta-se como um mecanismo que visa influenciar a percepção ou suposição generalizada da sociedade, de que as ações de uma empresa são desejáveis, adequadas ou apropriadas em algum sistema socialmente construído de normas, valores, crenças e definições (Suchman, 1995).

O advento da economia do conhecimento aumentou a importância dos recursos baseados no conhecimento. No entanto, a maioria desses recursos não são evidenciados nas demonstrações financeiras. Isso criou uma assimetria de informações nos mercados de capitais, ao passo que mais usuários passam a exigir informações a respeito deste tipo de capital, com vistas a preencher esta lacuna de informação baseada no conhecimento desses ativos intangíveis. Perante este cenário, surge a necessidade organizacional de evidenciar tais informações, ainda que de modo voluntário, com vista a aumentar a capacidade informacional e seu poder de legitimidade (Moutisen, Bukh & Marr, 2005).

Alguns estudos anteriores abordaram tal temática. Como exemplo, Reina, Ensslin e Borba (2009) buscaram verificar os elementos de Capital Intelectual nos Relatórios da Administração das 30 maiores companhias abertas (capital social), classificadas no Novo Mercado, listadas pela BOVESPA em 31/12/2006, por meio da técnica de análise de conteúdo. A pesquisa abre chancela para outras discussões, uma vez que os resultados evidenciam que as organizações possuem um alto poder de divulgação de informações a este respeito. Nesse âmbito, cria-se um cenário propício para comparação se as melhores empresas para se trabalhar possuem as mesmas práticas de capital humano das maiores companhias listadas na BOVESPA. Mesmo reconhecendo a questão temporal, este estudo avança em relação ao de Reina, Ensslin e Borba (2009), por analisar especificamente as empresas já reconhecidas pelo meio empresarial pelas suas práticas relacionadas ao capital humano.

Sob outra perspectiva, Silva e Miranda (2010) analisaram as empresas listadas como as melhores e maiores empresas para se trabalhar apontadas pela Revista Você S. A. e Exame, entre 2004 e 2008, com a proposta de verificar se tais empresas possuem maiores retornos financeiros ao proprietário. Os resultados não apontaram evidências que as organizações que figuram entre as melhores empresas para se trabalhar possuem maior retorno financeiro para o proprietário do que as que não figuram. Nesse sentido, a fim de se aprofundar no tema em questão, os autores sugerem investigar as políticas e benefícios adotados por estas instituições na manutenção de relações positivas com os empregados.

Manganeli, Tinoco e Ott (2016) evidenciam que empresas listadas nos níveis de governança da Bolsa apresentam maior volume de informações a respeito do capital intelectual. Ainda é levantado o questionamento, que em termos de divulgação de capital humano, cabe as organizações o poder de divulgar ou não, independentemente de serem regidas por normas. Os autores advogam a necessidade da continuidade da discussão sobre a temática.



Rocha, Vale, Cavalcante, De Luca e Gallon (2011) analisaram a evidenciação de capital intelectual nos Relatórios da Administração de empresas do setor bancário no ano de 2009. Os resultados apontaram que somente 15,70% das organizações analisadas divulgavam informações a respeito de capital humano, e que o segmento não influencia em tal nível de *disclosure*. Dessa forma, tem-se a oportunidade de abranger a análise para empresas de outros setores, a fim de identificar o estado de divulgação do capital humano.

Ao passo que é reconhecida a importância do tema, essa pesquisa busca responder a seguinte inquietação: quais elementos de capital humano são evidenciados no Relatório da Administração das melhores empresas para se trabalhar listadas na B3? Deste modo, tem-se como objetivo identificar os elementos de capital humano evidenciados no Relatório da Administração das melhores empresas para se trabalhar listadas na Bolsa Balcão Brasil (B3).

A pesquisa justifica-se por discorrer sobre os elementos de capital humano evidenciados pelas maiores e melhores empresas para se trabalhar, uma vez que reconhecer tais aspectos pode contribuir para o aperfeiçoamento e legitimidade das práticas de capital humano nas empresas investigadas. Outro argumento que viabiliza tal investigação é a perspicácia de identificar os elementos inerentes as maiores empresas que afetam agentes econômicos chaves do país e da sociedade como um todo, uma vez que passam a ser organizações visadas em termos sociais e políticos.

O pressuposto é ofertar ideias que contribuam para a introspecções de novas pesquisas a respeito do tema. Cabe destacar que esta pesquisa indiretamente visa maximizar a discussão a respeito das métricas de evidenciação. Por fim, Martins e Theóphilo (2009) advogam que a utilização de métricas existentes na literatura permite a identificação de limitações. Além disto, proporciona a criação de novas métricas, com o intuito de aperfeiçoar e corrigir possíveis falhas existentes, contribuindo para a compreensão e melhoria da qualidade do que está sendo estudado.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Diferentes abordagens teóricas podem ser utilizadas para explicar a relação da organização com a sociedade, e também a evidenciação de informações por parte das instituições. Dentre essas abordagens, destaca-se a Teoria da Divulgação Voluntária, a Teoria dos *Stakeholders*, a Teoria dos Contratos Sociais e a Teoria da Legitimidade, que é utilizada como uma das abordagens teórica dessa investigação. Diante disso, a fundamentação teórica aborda em seu primeiro tópico aspectos da Teoria da Legitimidade, seguido da base teórica e conceitual do Capital Humano, e por fim Estudos Anteriores relacionados ao tema.

2.1 Teoria da Legitimidade

A Teoria da Legitimidade tem suas origens na Teoria Institucional de Meyer e Rowan (1977). Sob essa perspectiva teórica, Dias, Lima Filho, Silva e Pinheiro (2014) citam que a legitimidade deriva do imperativo das organizações em atuarem de acordo com as percepções e necessidades da sociedade, no sentido de serem percebidas como instituições legítimas, a fim de possuírem uma imagem positiva perante todos. Diante disso, Moir (2001) expõem que a legitimidade pode ser visualizada do ponto de vista pragmático, cognitivo e moral, sendo que há três desafios principais no gerenciamento de tais práticas, que são o ganho, a manutenção, e por fim, a reparação da legitimidade, quando houver necessidade.

Ademais, Moir (2001) ainda complementa que a gestão da legitimidade depende sumariamente da comunicação, e portanto, qualquer tentativa de legitimar as ações organizacionais dependerá da análise das formas e meios de divulgação de tais informações. Quanto a percepção social, Davis (1973, p. 314) *apud* Wood (1991) destaca que “a sociedade concede legitimidade e poder às empresas. A longo prazo, aquelas que não usam o poder de uma maneira que a sociedade considera responsável tenderão a perdê-la”. Nesse sentido, as



Florianópolis, 10 a 12 de Setembro de 2017

organizações podem constantemente almejar o aprimoramento das práticas de legitimidade e de divulgação, a fim de fortalecer sua percepção social, e evitar a fase de reparação da legitimidade.

Nesse ensejo, quando observada a evidenciação de capital humano, denota-se que há a possibilidade de transmitir boas impressões a sociedade por meio de diversos investimentos e também melhorar a qualidade da informação transmitida. Este argumento é reforçado quando, Achayawansa e Abeysekera (2008) acreditam que é cada vez mais frequente as organizações evidenciarem informações sobre capital humano em relatórios complementares, a fim de suprir as deficiências existentes nas demonstrações obrigatórias.

Dessa forma, a Teoria da Legitimidade é uma extensão da óptica da abordagem dos contratos sociais existente entre a sociedade e as empresas (Moir, 2001). Sendo que a legitimidade pode ser definida como uma razão fundamental para empregar comportamentos sociais corporativos e também usar essa atividade como uma forma de publicidade ou influência (Gray *et al.*, 1996; Clarke, 1998).

2.2 Capital Humano

Para Lev e Zarowin (1999) as organizações possuem determinados ativos “invisíveis” que auxiliam na sobrevivência perante a competitividade mercadológica, pois estes ativos muitas vezes são recursos próprios e que dificilmente conseguem ser copiados, tornando-se assim um diferencial. Dentre esses recursos, destaca-se o capital humano, que para Graça (2011) é composto pelo conhecimento, habilidades, capacidades e experiências únicas que as pessoas trazem para o trabalho. Nesse sentido, Schultz (1971) ao formular a Teoria do Capital Humano reitera que os recursos humanos apresentam-se em dimensões quantitativas e qualitativas nas organizações. Sendo que alguns componentes de qualidade desses recursos estão relacionados a capacitação técnica, conhecimentos e atributos similares que afetam as habilitações humanas para o desenvolvimento do trabalho produtivo.

Diante disso, Drucker (1998, p. 161) afirma que “na sociedade do conhecimento, o verdadeiro investimento se dá cada vez menos em máquinas e ferramentas e mais no conhecimento do trabalhador”. Pois, segundo Schultz (1971) com o aumento de investimentos em recursos e capacitações humanas, maximiza-se o valor da produtividade do esforço humano e conseqüentemente, têm-se uma taxa de rendimento positiva.

Dessa forma, a divulgação de informações de maneira voluntária, além de fortalecer aspectos de legitimidade, podem auxiliar na maximização do valor da organização (Dye, 2001). Nessa conjuntura, Hendriksen e Van Breda (1999) advogam que a evidenciação tem como objetivo atender as necessidades informacionais de uma série de usuários, sejam internos ou externos. Por outro lado, a não divulgação de informações pode ser interpretada de maneira negativa pelo mercado (Dye, 2001).

Cabe destacar, que o poder informacional, está na capacidade de alterar as crenças dos usuários e/ou modificar o estado do conhecimento sobre determinado assunto (Lopes & Martins, 2005; Yamamoto & Salotti, 2006). Nesse sentido, o capital humano pode ser utilizado na justificativa da composição dos resultados econômicos (Schultz, 1971).

Quanto aos investimentos que fomentam o desenvolvimento do capital humano, têm-se cinco categorias principais: (i) recursos relativos à saúde e serviços, que afetam a expectativa de vida, vigor e a capacidade de resistência; (ii) treinamentos; (iii) educação formalmente organizada em variados níveis; (iv) programas de extensão; e (v) investimentos familiares (Schultz, 1971). Por meio dessas evidências, duas considerações são levantadas como justificativas para a atenção das organizações perante o capital humano. Primeira, existe a necessidade de administrar a imagem organizacional perante a sociedade, conforme tratado no tópico anterior. Segunda, as organizações passam a investir em capital humano para maximizar



a capacidade operacional e consequentemente a rentabilidade do negócio, por meio de práticas voltadas a gestão e capacitação de pessoas.

2.3 Estudos Anteriores

Nesse contexto temático, alguns estudos abordaram os níveis e fatores de evidenciação do capital humano. No escopo teórico, Sveiby (1997) estudou a estrutura do capital intelectual das organizações, realizando a segregação de tal elemento nas categorias de capital externo, capital interno e capital humano. Essa classificação teórica fomentou uma série de estudos a respeito da evidenciação desse tipo de recurso nas organizações.

Quando verificadas as pesquisas empíricas, destaca-se a de Bontis (2003) que analisou 10.000 empresas canadenses. O autor realizou uma busca nos relatórios anuais utilizando termos referentes a capital humano, sendo que somente em 68 organizações continham tais informações. Para realizar tal pesquisa, os conteúdos foram pesquisados no banco de dados *Compact D: Cancorp Plus*.

Hernández (2006) verifica a divulgação de capital humano em 189 empresas espanholas no ano de 2001. Os resultados apontaram que 40,20% das empresas evidenciam informações sobre recursos humanos, 11,10% sobre segurança e saúde laboral e 6,80% a respeito de programas de capacitação. Diante disso, os autores ponderam sobre a deficiência informacional dos relatórios anuais a respeito do poder informativo acerca do tema.

Macagnan (2007) analisou a evidenciação de capital intelectual das empresas listadas na bolsa de valores espanhola no ano de 2002. A análise dos resultados foi efetuada por meio de regressão múltipla, e da utilização de 123 indicadores de capital intelectual, dentre esses 30 relacionados a capital humano. As conclusões evidenciam que quanto maior for o valor das ações em relação ao valor contábil, haverá maior divulgação de informações relacionadas ao capital humano. Os achados não indicam que a evidenciação de capital humano reduz os custos proprietários ou valorizam as ações da empresa no ano seguinte.

Em contrapartida, Maçambani, Souza, Souza e Murcia (2012) pesquisaram em 54 empresas brasileiras, listadas na BM&FBovespa no ano de 2009, a relação entre a evidenciação do capital intelectual, com características de governança corporativa e rentabilidade. Os achados apontam que há relação entre a evidenciação e a rentabilidade, ou seja, comparado o contexto brasileiro com o espanhol, estudado por Macagnan (2007) os resultados divergem. Além disso, os achados não indicaram relação entre as características de governança corporativa e a evidenciação do capital intelectual. Para realizar a análise dos dados os autores verificaram os RAs e utilizaram a Análise de Correspondência (ANACOR).

Matos, Ensslin, Reina e Reina (2012) analisaram os RAs de uma empresa reconhecida em âmbito nacional por suas práticas relacionadas ao capital intelectual. A verificação abrangeu o período correspondente de 2003 a 2007. Os resultados apontaram que há um nível elevado de evidenciação relacionada ao capital interno e as práticas sociais e ambientais. Já Góis, De Luca e Monte Jr. (2016) observaram os determinantes da divulgação de informações sobre capital humano em relatórios obrigatórios e voluntários. A amostra compreendeu 56 empresas listadas na BM&FBovespa entre 2010 e 2013. Os resultados indicaram que a rentabilidade e a eficiência do capital humano estão relacionadas com o nível de divulgação do capital humano.

Por fim, Pisano, Lepore e Lamboglia (2017) verificaram a divulgação de informações a respeito do capital humano em 150 empresas europeias, no ano de 2014, por meio da análise de informações disponíveis no *LinkedIn*, que é uma rede social de cunho profissional. Os dados foram analisados por meio de regressão linear, sendo que os resultados indicaram que a concentração de propriedade influencia negativamente na evidenciação deste tipo de informação. Ao passo que são reconhecidas as contribuições trazidas pelas diferentes abordagens dos estudos anteriores, tem-se a oportunidade de investigar as práticas de



evidenciação de capital humano das melhores empresas para se trabalhar no Brasil, e avançar quanto aos achados teóricos-empíricos nessa área temática.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Esta seção está subdividida da seguinte forma: (i) população e amostra; (ii) constructos da pesquisa; e (iii) coleta e análise de dados.

3.1 População e Amostra

A população desta pesquisa compreende as 25 empresas listadas no *ranking* da GPTW e as 150 melhores empresas listadas no *ranking* elaborado pela Revista Você S.A. no ano de 2016, o que totalizam-se 175 organizações. Para constituição da amostra definiu-se uma amostra não-probabilística, visto que “o pesquisador usa métodos subjetivos, tais como sua experiência pessoal, convivência e conhecimento especializado” (Hair Jr, Babin, Money & Samouel, 2005). Assim, a amostra deste estudo é resultado da interseção dos conjuntos entre as 175 empresas listadas nos relatórios desenvolvidos pela GPTW e Revista Você S/A e as empresas listadas na Bolsa Balcão Brasil (B3), com isso obteve-se 27 organizações. Das 27 empresas selecionadas, 3 estavam listadas em ambos os *rankings*, após a exclusão desta duplicidade, obteve-se 24 empresas a serem analisadas. A Figura 1 apresenta as empresas componentes do grupo amostral.

Empresas Pesquisadas			
AES ELETROPAULO	BRADESCO	EDP BRASIL	ITAÚ UNIBANCO
AES SUL	CEMAR	ELEKTRO	LOJAS RENNER
AES TIETÊ	CIELO	EMBRAER	MAGAZINE LUIZA
ALGAR	COSERN	ETERNIT	SUZANO
AMBEV	COTEMINAS	GERDAU	UNIDAS
BANCO DO BRASIL	CPFL ENERGIA	GRUPO WEG	WHIRLPOOL

Figura 1. População-Amostra.

Fonte: Dados da pesquisa.

Nota-se os variados ramos de atuação das empresas que compõem a amostra. Essa característica da amostra é justificada pelo fato do GPTW e da Revista Você S.A. analisarem e construírem de maneira diversificada a classificação das melhores empresas, com vistas a atingir e abranger diversos setores empresariais.

3.2 Constructos da Pesquisa

A partir dos estudos anteriores já abordados, foram analisadas e agrupadas as categorias utilizadas nessas pesquisas e definidas as classes que norteiam a verificação da evidência do capital humano pelas organizações selecionadas. A Figura 2 mostra as categorias de análise identificadas, a definição operacional, as palavras-chaves que auxiliaram na análise dos RAs e as referências que originaram tal categoria.

Categorias de análise	Definição Operacional	Palavras-chaves	Referências	
1	Despesas com educação.	Informações relacionadas a escolarização, graduação ou pós-graduação.	Colaboradores, humano, educação, ensino e pesquisa.	Macagnan (2007); Maçambani <i>et al.</i> (2012); Matos <i>et al.</i> (2012); Góis <i>et al.</i> (2016); Pisano, Lepore e Lamboglia (2017).
2	Medidas de satisfação, clima Organizacional e/ou motivação.	Informações sobre o contentamento dos colaboradores em relação a empresa.	Colaboradores, humano, opinião, satisfação, motivação e clima.	Macagnan (2007); Maçambani <i>et al.</i> (2012); Góis <i>et al.</i> (2016); Pisano, Lepore e Lamboglia (2017).
3	Número de admissões, demissões, e/ou rotatividade.	Indicadores numéricos de colaboradores contratados ou desligados no período.	Colaboradores, humano, contratação, admissão, desligamento, rotatividade e demissão.	Macagnan (2007); Maçambani <i>et al.</i> (2012); Góis <i>et al.</i> (2016); Pisano, Lepore e Lamboglia (2017).
4	Despesas com Treinamento/Desenvolvimento/Capacitação.	Informações relacionadas a investimentos em capacitação ligados	Colaboradores, humano, cursos, treinamentos,	



Florianópolis, 10 a 12 de Setembro de 2017

		diretamente a área técnica/operacional da organização.	aperfeiçoamento, capacitação e pesquisa.	
5	Políticas de recrutamento, captação e/ou retenção de talentos.	Dados relacionados aos procedimentos de seleção e retenção de empregados pelo dpto. Recursos Humanos.	Colaboradores, humano, programas, talentos, retenção e jovens.	
6	Experiência, conhecimento e/ou <i>Know-how</i> dos empregados.	Informações que reconheçam a existência do valor do conhecimento específico dos colaboradores.	Colaboradores, humano, conhecimento, experiência e <i>Know-how</i> .	
7	Incentivos, benefícios e/ou programas sociais da empresa.	Investimentos em ações sociais por parte da empresa, podendo ser diretamente (pertinentes as pessoas) ou indiretamente (relacionados ao meio ambiente) destinados a sociedade.	Colaboradores, humano, social, benefício, incentivo e programa.	Macagnan (2007); Maçambanni <i>et al.</i> (2012); Góis <i>et al.</i> (2016).
8	Número de empregados segmentados (idade, setor, função, nível de ensino e/ou gênero).	Quantitativo de colaboradores empregados pela organização segregados em algum grupo.	Colaboradores, humano, empregados, número e funcional.	Macagnan (2007); Góis <i>et al.</i> (2016); Pisano, Lepore e Lamboglia (2017).
9	Políticas salariais, planos de carreiras e/ou acordos coletivos.	Detalhamento sobre a composição e/ou possibilidade de evolução salarial.	Colaboradores, humano, plano, salário, remuneração, acordo e convenção.	Macagnan (2007); Pisano, Lepore e Lamboglia (2017).
10	Ações de segurança e/ou saúde.	Política interna relacionadas a segurança e/ou saúde do colaborador.	Colaboradores, humano, saúde, segurança, bem estar.	Macagnan (2007); Matos <i>et al.</i> (2012); Pisano, Lepore e Lamboglia (2017).
11	A empresa cita que os empregados são um recurso/ativo?	Se em algum momento a organização trata os colaboradores como capital humano.	Colaboradores, humano, intangível, patrimônio, ativo e investimento.	
12	Incentivo à inovação e/ou espírito empreendedor.	Ações que promovem o espírito de inovação e/ou empreendedor nos colaboradores.	Colaboradores, humano, inovação, pesquisa, desenvolvimento e empreendedor.	Maçambanni <i>et al.</i> (2012); Góis <i>et al.</i> (2016).
13	Trabalho em equipe, eficiência e eficácia.	Fomento para trabalho em equipe e compartilhamento de conhecimento.	Colaboradores, humano, equipe, conhecimento, tarefa, eficiente, eficácia, clima e união.	
14	Informações sobre atividades de lazer, culturais, artísticas e/ou esportivas.	Dados de investimento e/ou que fomentem a realização de atividades de lazer, culturais, artísticas e/ou esportivas.	Colaboradores, humano, cultura, lazer, esporte e artística.	Matos <i>et al.</i> (2012).
15	Valorização da participação nos <i>rankings</i> das melhores empresas.	Empresa cita que é uma das melhores empresas para se trabalhar.	Colaboradores, humanos, melhores, GPTW e Você S/A.	Autores.

Figura 2. Categorias do índice de evidenciação.

Fonte: Elaborado pelos autores a partir de Macagnan (2007), Maçambanni *et al.* (2012), Matos *et al.* (2012), Góis *et al.* (2016) e Pisano, Lepore e Lamboglia (2017).

Cabe destacar, que as palavras-chaves foram utilizadas no auxílio da pesquisa aplicada na identificação do conteúdo dos relatórios. Contudo, os pesquisadores realizaram a leitura das seções e consideraram o contexto das informações, caracterizando-se como uma análise de cunho qualitativo.

3.3 Coleta e Análise de Dados

Para atingir os objetivos da pesquisa foi utilizada a técnica de análise documental. Para Martins e Theóphilo (2009) esta técnica busca a inferência de dados e informações a partir da análise de documentos. Nesse contexto, foram analisados os Relatórios da Administração das empresas que compõem a amostra do estudo, pois conforme citado pelos autores, a análise de documentos evita o *viés* de pesquisa, caso as informações fossem coletadas diretamente nas empresas.

Com isso, os RA's foram analisados buscando identificar a evidenciação de informações referentes aos constructos. A análise foi realizada a partir de uma escala dicotômica, ou seja, quando a empresa divulgava ou não tais informações. Foi atribuído valor 1, quando da identificação da informação, caso contrário 0. Esse tipo de escala categórica, conforme citado por Suzart (2016, p. 61), "é bastante utilizada em pesquisas na área contábil, em razão de



Florianópolis, 10 a 12 de Setembro de 2017

permitir um julgamento mais objetivo, visto que a presença ou ausência de um atributo (item) é facilmente verificável”. Além disso, esse tratamento permitiu a construção de um índice de evidenciação, por meio da divisão do número de categorias evidenciadas e o total de categorias, e a posterior verificação das categorias com maior grau de divulgação.

Adicionalmente, na análise dos dados ainda foi utilizada a técnica da entropia informacional, que mede a quantidade da informação e suas diferentes constatações (Zeleny, 1982). Nesse sentido, o cálculo da entropia utilizado para a análise das informações evidenciadas pelas categorias propostas segue a abordagem de Zeleny (1982), que conforme apontado por Moura e Beuren (2011) é calculado conforme destacado na Figura 3.

Etapa	Descrição (Objetivo)	Fórmula
1	Identificação da melhor resposta.	Verificar se nas categorias há informação evidenciada, e atribuir valor 1 ou 0.
2	Calcular o i-ésimo atributo.	$d_i^k = \frac{X_i^k}{X_i^*}$
3	Calcular o contraste de intensidade para o i-ésimo atributo. Sendo que $\alpha = \frac{1}{e_{\max}} > 0$ e $e_{\max} = \ln(m)$. Lembrando ainda que $0 \leq d_i^k \leq 1$ e $d_i^k \geq 0$.	$e(d_i) = -\alpha \sum_{k=1}^m \frac{d_i^k}{D_i} \ln \left(\frac{d_i^k}{D_i} \right)$
4	Caso todos os d_i^k forem iguais para um dado i, então $\frac{d_i^k}{D_i} = \frac{1}{n}$ e $e(d_i)$ assume o valor máximo, isto é, $e_{\max} = \ln(m)$.	$\alpha = \frac{1}{e_{\max}}$
5	Calcular a entropia total.	$E = \sum_{i=1}^n e(d_i)$
6	Calcular a normalização dos pesos.	$\tilde{\lambda}_i = \frac{1}{n - E} [1 - e(d_i)] = \frac{[1 - e(d_i)]}{n - E}$

Figura 3. Cálculo da entropia.

Fonte: Elaborado pelos autores a partir de Moura e Beuren (2011).

Cabe destacar que Moura e Beuren (2011) afirmam que quanto maior for $e(d_i)$, menor é a informação transmitida pelo i-ésimo atributo, e menos dispersa se encontra a informação.

Devido ao peso $\tilde{\lambda}_i$ ser inversamente relacionado a $e(d_i)$, usa-se $1 - e(d_i)$ ao invés de $e(d_i)$ e normalizam-se os dados. Ainda em relação a análise dos dados, a entropia informacional foi calculada a partir dos elementos identificados nos RAs das empresas em análise.

4 DISCUSSÕES DAS EVIDÊNCIAS DOS ELEMENTOS DE CAPITAL HUMANO

A identificação dos elementos de capital humano evidenciados pelas melhores empresas para se trabalhar listadas na Bolsa Balcão Brasil (B3) consiste na fase inicial desta descrição e análise dos resultados. Conforme destacado pela literatura, as informações recorrentes sobre capital humano, as quais consistem apresentar a sociedade uma boa impressão e mitigar as deficiências informacionais advindas das demonstrações financeiras obrigatórias, estão consubstanciadas nas (a) Despesas com educação, (b) Medidas de satisfação, clima organizacional e/ou motivação, (c) Número de admissões, demissões, e/ou rotatividade, (d) Despesas com Treinamento/ Desenvolvimento/ Capacitação, (e) Políticas de recrutamento,



Florianópolis, 10 a 12 de Setembro de 2017

captação e/ou retenção de talentos, (f) Experiência, conhecimento e/ou *Know-how* dos empregados, (g) Incentivos, benefícios e/ou programas sociais da empresa, (h) Número de empregados segmentados (idade, setor, função, nível de ensino e/ou gênero), (i) Políticas salariais, planos de carreiras e/ou acordos coletivos, (j) Ações de segurança e/ou saúde, (k) A empresa cita que os empregados são um recurso/ativo? (l) Incentivo à inovação e/ou espírito empreendedor, (m) Trabalho em equipe, eficiência e eficácia, (n) Informações sobre atividades de lazer, culturais, artísticas e/ou esportivas para colaboradores e (o) Valorização da participação nos *rankings* das melhores empresas.

Dessa forma, para dar início a esta discussão foi mapeado o nível de evidenciação das companhias para cada elemento de capital humano pesquisado. Para tanto, adotou-se uma escala dicotômica de “0” ou “1” como discutida por Suzart (2016), sendo que (i) 0 (zero), quando o elemento de capital humano não é divulgado no relatório da administração e (ii) 1 quando foi divulgado no relatório da administração informação de elementos de capital humano, conforme discutidos e apresentados nos procedimentos metodológicos. Este tipo de escala já foi utilizada por outros trabalhos de evidenciação de capital humano e apresentou-se adequada. A Tabela 2 indica os resultados da distribuição dos elementos de capital humano. Além, de alguns dados do índice de evidenciação por categoria e também a partir da entropia informacional.

Tabela 2. Dados descritivos - Elementos de capital humano.

Categoria de Análise	Moda	IECH por Categoria	e(d _i)	Peso
Despesas com educação.	0	0,4167	0,7245	0,0487
Medidas de satisfação, clima organizacional e/ou motivação.	0	0,4583	0,7545	0,0434
Número de admissões, demissões, e/ou rotatividade.	0	0,1667	0,4362	0,0998
Despesas com Treinamento/ Desenvolvimento/Capacitação.	1	0,5000	0,7819	0,0386
Políticas de recrutamento, captação e/ou retenção de talentos.	0	0,2917	0,6123	0,0686
Experiência, conhecimento e/ou Know-how dos empregados.	0	0,1667	0,4362	0,0998
Incentivos, benefícios e/ou programas sociais da empresa.	0	0,3333	0,6543	0,0612
Número de empregados segmentados (idade, setor, função, nível de ensino e/ou gênero).	0	0,2917	0,6123	0,0686
Políticas salariais, planos de carreiras e/ou acordos coletivos.	0	0,2917	0,6123	0,0686
Ações de segurança e/ou saúde.	1	0,5000	0,7819	0,0386
A empresa cita que os empregados são um recurso/ativo?	0	-	-	0,1770
Incentivo à inovação e/ou espírito empreendedor.	1	0,5000	0,7819	0,0386
Trabalho em equipe, eficiência e eficácia.	0	0,1667	0,4362	0,0998
Informações sobre atividades de lazer, culturais, artísticas e/ou esportivas.	1	0,6250	0,8521	0,0262
Melhores Empresas Para se Trabalhar.	1	0,6667	0,8724	0,0226

Fonte: Dados da pesquisa

Observa-se na Tabela 2 que a evidenciação dos elementos de capital humano acontece com maior frequência na seguinte ordem. Primeiro, 16 organizações evidenciaram o fato da empresa estar entre as Melhores Empresas Para se Trabalhar. Segundo, nota-se 15 apontamentos os quais direcionam para informações sobre atividades de lazer, culturais, artísticas e/ou esportivas. Por fim, terceiro, 12 empresas evidenciaram informações as quais tangem: (i) Despesas com Treinamento/Desenvolvimento/Capacitação; (ii) Ações de segurança e/ou saúde; e (iii) Incentivo à inovação e/ou espírito empreendedor. Nesse sentido, os elementos de capital humano com maior frequência estão relacionados a cinco pilares os quais tangem ao desenvolvimento de capital intelectual nas organizações analisadas.

Ao observar as cinco categorias mais evidenciadas, percebe-se que a divulgação da premiação das Melhores Empresas Para se Trabalhar nos RAs é uma forma de legitimar sua imagem frente a sociedade, e principalmente aos investidores. Pois conforme citado por Moir



7º CONGRESSO UFSC DE CONTROLADORIA E FINANÇAS
7º CONGRESSO UFSC DE INICIAÇÃO CIENTÍFICA EM CONTABILIDADE
TRANSPARÊNCIA, CORRUPÇÃO E FRAUDES



Florianópolis, 10 a 12 de Setembro de 2017

(2001) e Dias *et al.* (2014) as organizações necessitam passar uma imagem positiva a sociedade e utilizam-se dos meios de comunicação para tal ação. Dentro dessa perspectiva, o relato da empresa Itaú Unibanco S. A. (2016) exemplifica esta situação:

Melhores Empresas para Trabalhar 2016 – Em agosto fomos eleitos, pelo 8º ano consecutivo, uma das Melhores Empresas para Trabalhar, segundo pesquisa realizada pela revista *Época* em parceria com o instituto *Great Place to Work*. O objetivo da pesquisa é valorizar as empresas que possuem as melhores práticas de gestão de pessoas (ITAÚ UNIBANCO S. A, 2016).

Nesse trecho, fica evidente o intuito da organização em destacar a presença contínua entre as Melhores Empresas e o objetivo de tal premiação, dando destaque para as melhores práticas de gestão de pessoas. Adicionalmente, as informações sobre atividades de lazer, culturais, artísticas e/ou esportivas, são elencadas por 15 organizações. Neste caso a CPFL Energia (2016) apresenta o seguinte discurso sobre esta categoria:

Cultura – Parcerias com a Prefeitura de Campinas e a ANEEL, pautaram os debates sobre mudanças na sociedade, no consumo de energia, de serviços e na economia, que impactam diretamente a vida de nossos consumidores. Os debates foram editados e exibidos em edições semanais do Programa Café Filosófico CPFL, transmitidos pela TV Cultura e suas afiliadas em todo o território nacional. Além da exibição na TV, os debates foram divulgados no site www.institutocpfl.org.br, e em redes sociais como *Facebook*, *Instagram* e *Twitter* (CPFL Energia, 2016).

Matos *et al.* (2009) encontraram em seu estudo junto a Natura S.A. que para os anos de 2003 a 2007 a empresa também evidenciou incentivos às práticas culturais e artísticas. É percebido entre as organizações a evidenciação recorrente de Informações sobre atividades de lazer, culturais, artísticas e/ou esportivas, pois tal categoria apresentou peso informacional de 0,0262 e entropia de 0,8521, o que indica elevada presença de determinada categoria no grupo de empresas analisado. Enquanto as práticas de segurança e/ou saúde, tal elemento é evidenciado por 12 empresas. Como modo de exemplificar, o discurso da COSERN (2016) informa que:

Os programas de Saúde e Segurança no Trabalho são realizados de forma integrada e priorizam a proteção da vida e a qualidade do ambiente. Estimulamos a cultura de prevenção por meio do controle de riscos e impactos, garantindo a observância dos requisitos legais, do comportamento seguro e o alinhamento com as políticas do Grupo (COSERN, 2016).

Para Schulz (1971) é importante investir em recursos relativos a saúde e serviços semelhantes, pois assim maximiza-se a expectativa de vida, vigor e capacidade de resistência do colaborador, e conseqüentemente seu poder de produção. De modo adicional, o autor ainda afirma que, as despesas com treinamentos aumentam a longo prazo a capacidade produtiva. Esse tipo de investimento é destacado pela AES Eletropaulo (2016):

Em 2016, a AES Eletropaulo entrou pela primeira vez no *ranking* das 150 Melhores Empresas para se trabalhar, elaborado pela revista *Você S/A*. Esse resultado é consequência das políticas e práticas para apoiar o desenvolvimento e o crescimento profissional de nossos colaboradores. No último ano, por exemplo, foram investidos R\$ 4 milhões em treinamentos e programas de capacitação, abrangendo tanto aspectos técnicos e de segurança para o aprimoramento das operações quanto temas para reforçar a cultura corporativa e o desenvolvimento das lideranças (AES Eletropaulo, 2016)

Paralelamente, a EMBRAER (2016) afirma que os investimentos em capacitação são



7º CONGRESSO UFSC DE CONTROLADORIA E FINANÇAS
7º CONGRESSO UFSC DE INICIAÇÃO CIENTÍFICA EM CONTABILIDADE
TRANSPARÊNCIA, CORRUPÇÃO E FRAUDES



Florianópolis, 10 a 12 de Setembro de 2017

efetuados como uma forma de preparar a mão de obra para suprir as necessidades futuras da organização, evitando que haja escassez de empregados qualificados:

A EMBRAER investe fortemente em educação, formação e desenvolvimento das pessoas, sempre com foco na qualificação e preparação para que elas possam assumir mais desafios em consonância com as necessidades dos negócios e fluxos de valor. (EMBRAER, 2016)

Lev e Zarowin (1999) acreditam que as organizações possuem elementos únicos e que dificilmente podem ser imitados, tornando-se portanto um diferencial frente a concorrência. Dessa forma, Graça (2011) ressalta que o capital humano engloba os conhecimentos dos colaboradores, perante essa óptica, uma vez que investir em inovação e no espírito empreendedor enriquece a cultura organizacional e auxilia na produção de conhecimento. Diante disso, as organizações buscam investir em tais elementos, e conforme verificado na amostra analisada, 12 empresas evidenciaram informações de tal categoria. Como forma de exemplificar o Grupo WEG (2016) narra que:

Em pesquisa, desenvolvimento e inovação (PD&I) dispendemos o montante de R\$ 247,3 milhões em 2016, ou aproximadamente 2,6% da receita operacional líquida. Este programa de PD&I foca no desenvolvimento de novos produtos, no aprimoramento contínuo de produtos já disponíveis, na engenharia de aplicação e no aprimoramento dos processos industriais, sempre buscando manter nossa posição de liderança tecnológica no mercado (GRUPO WEG, 2016).

Apesar de haver investimentos em pesquisa, desenvolvimento e inovação na metade das empresas analisadas, nota-se que apenas 4 organizações praticam políticas de gestão do conhecimento entre os colaboradores. Nesse sentido, é importante a disseminação do *know-how* existente no ambiente de trabalho, pois Bontis (1999) acredita que uma parte do conhecimento pode ser levado embora com a saída de um colaborador da empresa. Nota-se que, algumas atitudes podem ser adotadas nesse sentido, a CPFL Energia (2016) aponta que está avançando em seu programa de Gestão do Conhecimento, fato que pode corroborar para a retenção e disseminação desse elemento dentro da empresa.

Em relação ao índice de evidenciação geral por empresa, têm-se na Tabela 3 os coeficientes das empresas analisadas. Cabe destacar que o cálculo do índice (coeficiente) foi elaborado conforme Suzart (2016) discorre, ou seja, pelo coeficiente da divisão das categorias evidenciadas e o total de categorias.

Tabela 3. Índice de evidenciação de capital humano

ID	Empresa	IECH	ID	Empresa	IECH
1	AES ELETROPAULO	0,7333	13	EDP BRASIL	0,5333
2	AES SUL	0,1333	14	ELEKTRO	0,4667
3	AES TIETÊ	0,3333	15	EMBRAER	0,4667
4	ALGAR	0,5333	16	ETERNIT	0,0667
5	AMBEV	0,3333	17	GERDAU	-
6	BANCO DO BRASIL	0,4667	18	GRUPO WEG	0,0667
7	BRADESCO	0,6000	19	ITAÚ UNIBANCO	0,5333
8	CEMAR	0,4667	20	LOJAS RENNER	0,2000
9	CIELO	0,3333	21	MAGAZINE LUIZA	-
10	COSERN	0,6000	22	SUZANO	0,2667
11	COTEMINAS	0,0667	23	UNIDAS	0,4667
12	CPFL ENERGIA	0,5333	24	WHIRLPOOL	0,4000

Fonte: Dados da pesquisa

A partir da Tabela 3 é possível discorrer que as empresas que atuam no setor varejista,



7º CONGRESSO UFSC DE CONTROLADORIA E FINANÇAS
7º CONGRESSO UFSC DE INICIAÇÃO CIENTÍFICA EM CONTABILIDADE
TRANSPARÊNCIA, CORRUPÇÃO E FRAUDES



Florianópolis, 10 a 12 de Setembro de 2017

como a Magazine Luiza e as Lojas Renner são as que possuem menor índice de evidenciação. Esse resultado pode ser justificado pelo setor de atuação e pelo baixo impacto que as empresas exercem sobre o ambiente, inferência esta que abre lacunas para novas investigações. Ademais, a Gerdau não evidenciou informações de nenhuma das categorias elencadas, tal resultado pode ser justificada pela alta concentração acionária da empresa, perante isso há menor pressão e exigência de divulgação voluntária sobre tais informações, ou seja, o custo político da divulgação pode ser maior que os benefícios dessa evidenciação, fazendo com que essa postura seja adotada.

Ademais, 36,11% das informações foram evidenciadas nos RAs, tal resultado é maior que os encontrados por Reina *et al.* (2006). Nesse contexto, pode ser que o nível de divulgação de informações sobre capital humano tenha crescido ao longo dos anos, ou que há diferenças nos níveis informacionais entre as melhores empresas para se trabalhar e as organizações que não compõem estes *rankings*.

A AES Eletropaulo foi a organização com maior nível de evidenciação, sendo que das 15 categorias elencadas nessa pesquisa, houve a evidenciação de informações em 11. Tal nível de engajamento com ações voltadas ao capital humano pode ser resultante dos objetivos traçados pela organização, pois “o reconhecimento como um dos melhores lugares para se trabalhar é um dos objetivos traçados pelo Planejamento Estratégico Sustentável” (AES Eletropaulo, 2016, p. 23), além disso, a empresa destaca que:

O foco da Companhia é garantir que os colaboradores se sintam motivados e valorizados no ambiente de trabalho, assumindo o protagonismo para realizar suas atividades com excelência e satisfação, o que resulta em ganhos de eficiência, produtividade e qualidade (AES Eletropaulo, 2016).

Em relação a questões ambientais, percebe-se por parte de algumas empresas o discurso de legitimidade e da tentativa de passar uma imagem de responsabilidade social corporativa. Isso é identificado, por exemplo, no RA da Suzano S. A. (2016) (empresa produtora de celulose e que trabalha diretamente com a exploração de recursos ambientais) em que destaca-se:

A sustentabilidade pauta todas as ações e intenções da empresa, entendida como a capacidade de permitir que os ciclos de crescimento se renovem, o que implica em construir bases para uma expansão que integre operações competitivas, responsabilidade socioambiental e relacionamentos de qualidade. A política ambiental da Companhia estabelece um compromisso com relação à conservação do meio ambiente, por meio da redução do consumo dos recursos naturais e da mitigação dos impactos de suas atividades (SUZANO S. A., 2016).

Nesse sentido, apesar da organização utilizar de maneira ampla os recursos naturais no desenvolvimento de sua atividade, a divulgação de informações de mitigação dos impactos ambientais, mostra para as pessoas uma imagem de organização preocupada e consciente de seu papel social, evitando assim prejuízos se a sua imagem ou marca fossem associadas a ações que não são bem vistas socialmente.

Em relação as políticas de remuneração, 7 empresas divulgaram informações relacionadas a sua prática. Ao analisar o relato da CEMAR (2016), é destacado que critérios de meritocracia são utilizados nas definições das políticas salariais, conforme narrado:

A Diretoria de Gente e Gestão adota uma política de meritocracia, através do Programa de Remuneração Variável, baseado no alcance de metas para todos os níveis da Companhia. Adicionalmente, como forma de estimular o alcance dos objetivos mais importantes, promovemos Campanhas Motivacionais com premiações aos destaques entre os colaboradores próprios e profissionais terceirizados participantes (CEMAR, 2016).



A adoção de tais práticas possui inúmeras vantagens quando definida de maneira coerente. O colaborador passa a ter conhecimento dos critérios adotados na definição da remuneração, possibilitando o alinhamento, de maneira mais acentuada, entre os objetivos dos funcionários e da empresa. Além disso, de que essas ações promovem o aprimoramento e melhoramento do clima organizacional. Samudhrama *et al.* (2014) reforçam esse cenário, uma vez que incentivam a prática de retenção de colaboradores e, conseqüentemente do conhecimento e capital humano para continuidade e adequação às mudanças em termos organizacionais.

Desta forma, percebe-se que são variados fatores que influenciam as práticas de evidenciações e investimentos relacionados ao capital humano interno e externo a organização. Nesse sentido, esse tipo de investimento possibilita a criação de capital intelectual interno, fomenta melhores relações com o capital externo, seja com fornecedores ou clientes, e possibilita o desenvolvimento do clima organizacional favorável aos colaboradores. Em consequência, o *mix* dessas práticas fomenta de maneira positiva o desempenho operacional e a continuidade.

Por fim, nota-se que nenhuma empresa analisada reconhece de maneira narrativa que os colaboradores são um ativo ou recurso da organização (categoria de análise 11), porém, como observado nas discussões efetuadas até o momento, as empresas investem recursos e atenção as práticas de bem-estar, capacitação e gestão de pessoas, o que evidencia a importância desses atributos no contexto organizacional. Nesse sentido, apenas 7 organizações divulgaram informações em mais de 50% das categorias de análise construídas, mostrando que há espaço para aprimoramento das práticas de gestão do capital humano e para a divulgação de tais informações.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta pesquisa avaliou os elementos de capital humano evidenciados no Relatório da Administração das melhores empresas para se trabalhar listadas na Bolsa Balcão Brasil (B3) no ano de 2016. Assim, pesquisa descritiva com análise categoria a partir de 15 elementos de capital humano constituídos e discutidos pela literatura. Depreende-se que uma cultura em termos de evidenciar os elementos de capital humano ainda é um desafio para as organizações.

Paralelamente, a preocupação das organizações voltadas a investimentos e gestão do capital humano, é justificada pela relevância deste no contexto organizacional. O gerenciamento desse tipo de recurso, é pertinente e essencial para a sobrevivência e continuidade da empresa. Nesse sentido, categorias como: investimentos em educação, gestão do conhecimento, retenção e seleção de talentos, inovação e incentivo ao desenvolvimento do espírito empreendedor, no futuro podem se tornar diferenciais competitivos para a organização e ao mesmo tempo chama a atenção dos gestores no que tange o desenvolvimento de políticas e planos de carreiras.

Cabe destacar, que somente 36,11% das ações possíveis foram evidenciadas pelas organizações analisadas neste estudo, uma estimativa relativamente baixa. Esse resultado, mostra que há campos que podem ser melhores investigados, seja a partir da implementação de práticas nas categorias não abordadas ou melhorando as formas de comunicação de tais ações. Pois, o poder informacional é um diferencial competitivo na alteração ou manutenção das crenças dos usuários da informação e na tomada de decisão.

O fato das organizações analisadas apresentarem baixa evidenciação em termos de capital humano, pode ser um resultado da herança histórica de um País, o qual as empresas direcionam seus olhares e cobranças para o governo, ou seja, é preferível atender as exigências normativas e legais ao invés de outros fatos e eventos, principalmente estes relacionados a fatores que o normatizador considera periférico. Por outro lado, os prêmios e *rankings* possuem



Florianópolis, 10 a 12 de Setembro de 2017

um papel importante, pois indiretamente mitigam a responsabilidade da organização em termos sociais e ambientais, visto que diretamente tais *rankings* reconhecem esses atributos de capital humano para a composição e inclusão das empresas na listagem.

Essa investigação fornece introspecções para o campo teórico e prático, pois espera-se que os resultados contribuam para o aprimoramento da evidenciação de informações de capital humano. Visto que, seus achados mostram em que grau e como algumas organizações, as quais são consideradas modelos na gestão do capital humano, divulgam suas informações ao mercado e a sociedade por meio dos RAs. Nesse escopo, a Teoria da Legitimidade no arcabouço dos resultados apresentados sustenta a evidenciação das informações de capital humano como uma *disclosure* social. A evidenciação é um meio de defender a legitimidade da organização, uma vez que sinalizam que a continuidade da organização será ameaçada à medida que a sociedade percebe que a organização violou seu contrato social (Deegan, 2002; Felix Jr., Mirando & Oliveira, 2015).

Por fim, por mais cuidado que os pesquisadores tivessem ao elaborar a pesquisa, a mesma apresenta algumas limitações. Primeiro, os resultados restringem-se às 24 empresas, as quais em termos econômicos são representativas e por vezes acabam influenciando na direção de novas estratégias competitivas e posicionamento de mercado. Assim, em repostas a esta pesquisa, espera-se maior discussão das formas que as organizações buscam mostrar suas legitimações frente a sociedade e aos verdadeiros interesses pelas informações, uma vez que tais atitudes sinalizam a continuidade organizacional, principalmente em termos de operação e cumprimento de suas propostas sociais e políticas.

REFERÊNCIAS

Abhayawansa, S., & Abeysekera I. (2008). An explanation of human capital disclosure from the resource based perspective. *Journal of Human Resource Costing and Accounting*, 12(1), 51-64.

AES Eletropaulo. (2016). Relatório da Administração - 2016 - AES Eletropaulo. Recuperado em 05 julho, 2017. De <http://ri.aeseletropaulo.com.br/>

Beuren, I. M. & Söthe, A. A. (2009). Teoria da Legitimidade e o custo político nas evidenciações contábeis dos governos estaduais da região sudeste do Brasil. *Revista de Contabilidade e Organizações*, 3(5), 98-120.

Bontis, N. (1999). Managing organizational knowledge by diagnosing intellectual capital: framing and advancing the state of the field. *International Journal Technology Management*, 18(5-8), 433-462.

Bontis, N. (2003). Intellectual capital disclosure in Canadian corporations. *Journal of Human Resource Costing and Accounting*, 7(1-2), 9-20.

CEMAR - Companhia Energética do Maranhã. (2016). Relatório da Administração - 2016 - CEMAR S/A. Recuperado em 05 julho, 2017. De http://www.equatorialenergia.com.br/conteudo_pt.asp?idioma=0&conta=28&tipo=57989

Clarke, J. (1998). Corporate social reporting: an ethical practice? In Gowthorpe, C. and Blake, J. (Org.). *Ethical Issues in Accounting*, London: Routledge, 184-99.

COSERN - Companhia Energética do Rio Grande do Norte. (2016). Relatório da Administração - 2016 - COSERN S/A. Recuperado em 05 julho, 2017. De <http://ri.neoenergia.com/Pages/central-downloads.aspx>



7º CONGRESSO UFSC DE CONTROLADORIA E FINANÇAS
7º CONGRESSO UFSC DE INICIAÇÃO CIENTÍFICA EM CONTABILIDADE
TRANSPARÊNCIA, CORRUPÇÃO E FRAUDES



Florianópolis, 10 a 12 de Setembro de 2017

CPFL Energia. (2016) Relatório da Administração - 2016 - CPFL S/A. Recuperado em 05 julho, 2017. de <http://cpfl.riweb.com.br/Download.aspx?Arquivo=FIsr1Y4N85ssNyvduFKFeQ==>

Cooper, D. R., & Schindler, P. S. (2011). *Métodos de pesquisa em administração*. Porto Alegre: Bookman.

Davey, J., Schneider, L., & Davey, H. (2009). Intellectual capital disclosure and the fashion industry. *Journal of Intellectual Capital*, 10(3), 401-424.

Deegan, C. (2002). Introduction: The legitimising effect of social and environmental disclosures—a theoretical foundation. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 15(3), 282-311.

Dias, C. P., Lima Fiho, R. N., Silva, T. B. de J., & Pinheiro, F. M. G. (2014). *Evidenciação de informações socioambientais, teoria da legitimidade e isomorfismo: um estudo com mineradoras brasileiras*. Anais do Congresso UFSC de Controladoria e Finanças e Iniciação Científica em Contabilidade, Florianópolis, 2014, SC, Brasil, 5.

Drucker, P. F. (1998). *Administrando em tempos de grandes mudanças*. São Paulo: Pioneira

Dye, R. A. (2001). Na evaluation of "essays on disclosure" and the disclosure literature in accounting. *Journal of Accounting and Economics*, 32(1-3), 135-181.

EMBRAER. (2016). Relatório da Administração - 2016 - EMBRAER. Recuperado em 05 julho, 2017. De <http://ri.embraer.com.br/List.aspx?>

Felix Jr, L. A., Miranda, L. C., & de Oliveira, M. R. G. (2016). Divulgação de Informações sobre Recursos Humanos e os Fatores que Influenciam sua Evidenciação Voluntária. *Contabilometria*, 3(1), 71-87.

Góis, A. D., De Luca, M. M. M., & Monte Jr, J. A. A. (2016). Fatores determinantes do disclosure do capital humano. *Revista de Administração, Contabilidade e Economia*, 15(1), 201-226.

Graça, M. I. B. da R. G. (2011). *O investimento em capital humano e a criação de valor nas empresas*. Dissertação de Mestrado, Instituto Politécnico do Porto, Porto, Portugal.

Gray, R., Owen, D., & Adams, C. (1996). *Accounting and Accountability; Changes and Challenges in Corporate Social and Environmental Reporting*. Harlow: Prentice-Hall Europe.

Grupo WEG. (2016). Relatório da Administração - 2016 - Grupo WEG. Recuperado em 05 julho, 2017. De <http://www.weg.net/ri/informacoes-financeiras/informacoes-cvm/>

Hair Jr, J. F.; Babin, B.; Money, A. H.; Samouel, P. (2005). *Fundamentos de métodos de pesquisa em administração*. Porto Alegre: Bookman.

Hendriksen, E.S., & Van Breda, M. F. (1992). *Teoria da contabilidade*. São Paulo: Atlas.

Hernández, M. A. V. (2006). Revelación de la información voluntaria sobre el capital humano en los informes anuales. *Intangible Capital*, 2(11), 37-71.

Itaú Unibanco S. A. (2016) Relatório da Administração - 2016 - Itaú Unibanco S/A. Recuperado em 05 julho, 2017. de https://www.itau.com.br/_arquivosstaticos/RI/pdf/pt/Itau_RAC_2016_port.pdf?title=Relat%C3%B3rio%20Anual%20Consolidado%20-%202016

Lev, B., & Zarowin, P. (1999). The Boundaries of Financial Reporting and How to Extend Them. *Journal of Accounting Research*, 37(2), 353-385.



7º CONGRESSO UFSC DE CONTROLADORIA E FINANÇAS
7º CONGRESSO UFSC DE INICIAÇÃO CIENTÍFICA EM CONTABILIDADE
TRANSPARÊNCIA, CORRUPÇÃO E FRAUDES



Florianópolis, 10 a 12 de Setembro de 2017

- Lopes, A. B., & Martins, E. (2005). *Teoria da contabilidade: uma nova abordagem*. São Paulo: Atlas.
- Macagnan, C. B. (2007). *Condicionantes e implicación de revelar activos intangibles*. Tese de Doutorado, Universidade Autônoma de Barcelona, Barcelona, Espanha.
- Maçambanni, M. V., Souza, M. M. de, Souza, F. C. de, & Murcia, F. D. (2012). Relação entre o nível de *disclosure* do capital intelectual e características das companhias listadas no índice BM&FBovespa. *Revista Alcance - Eletrônica*, 19(03), 345-361.
- Manganeli, M. T. de M., Tinoco, J. E. P., & Ott, E. (2016). Evidenciação de capital intelectual de companhias listadas na BM&FBovespa. *ConTexto*, Porto Alegre, 16(34), 53-69.
- Martins, G. A., & Theóphilo, C. R. (2009). *Metodologia da Investigação Científica para Ciências Sociais Aplicadas*. São Paulo: Atlas.
- Matos, B., Ensslin, S. R., Reina, D., & Reina, D. R. M. (2009). A evidenciação voluntária do capital intelectual de natureza social e ambiental da empresa Natura Cosméticos S.A. no período de 2003 a 2007. *Revista Sociais & Humanas*, 22(2), 1-20.
- Meyer, J. W., & Rowan, B. (1977). Institutionalized organizations: formal structure as myth and ceremony. *American Journal of Sociology*, 83(2), 340-363.
- Moir, L. (2001). What do we mean by corporate social responsibility? *Corporate Governance: The international journal of business in society*, 1(2), 16-22.
- Moura, G. D., & Beuren, I. M. (2011). Conselho de Administração das empresas de Governança Corporativa listadas na BM&FBovespa: análise à luz da entropia da informação da atuação independente. *Revista de Ciências da Administração*, 13(29), pp. 11-37.
- Moutisen, J., Bukh, P. N., & Marr, B. A. (2005). *Reporting Perspective Intellectual Capital*. In Marr, B. (2005). *Perspectives on Intellectual Capital: multidisciplinary insights into management, measurement and reporting*. Amsterdã: Elsevier.
- Pisano, S., Lepore L., & Lamboglia, R. (2017). Corporate disclosure of human capital via LinkedIn and ownership structure: An empirical analysis of European companies. *Journal of Intellectual Capital*, 18(1), 102-127.
- Reina, D., Ensslin, S. R., & Borba, J. A. (2009). Evidenciação voluntária do capital intelectual nos relatórios da administração em empresas do novo mercado no ano de 2006. *ConTexto*, Porto Alegre, 9(15), 1-21.
- Rocha, P. V., Vale, J. C. F. do, Cavalcante, L. de Q. B., & Gallon, A. V. (2011). Evidenciação do capital intelectual nos relatórios da administração dos bancos listados na BM&FBovespa. *Revista de Informação Contábil*, 5(1), 68-90.
- Samudhram, A., Stewart, E., Wickramanayake, J., & Sinnakkannu, J. (2014). Value relevance of human capital based disclosures: Moderating effects of labor productivity, investor sentiment, and analyst coverage and audit quality. *Advances in Accounting, incorporating Advances in International Accounting*, 30(2), 338-353.
- Schultz, T. W. (1971). *O Capital Humano – Investimentos em Educação e Pesquisa*. Rio de Janeiro: Zahar Editores.
- Silva, D. J. C. da, & Miranda, L. C. (2010). Melhores empresas para se trabalhar: uma investigação sobre a rentabilidade das empresas listadas no guia anual das Revistas Voce S/A Exame. Anais do Congresso USP de Contabilidade. São Paulo, 2010, SP, Brasil, 10.



7º CONGRESSO UFSC DE CONTROLADORIA E FINANÇAS
7º CONGRESSO UFSC DE INICIAÇÃO CIENTÍFICA EM CONTABILIDADE
TRANSPARÊNCIA, CORRUPÇÃO E FRAUDES



Florianópolis, 10 a 12 de Setembro de 2017

- Silva, E. M. M. da. (2015). Melhores empresas para trabalhar: análise da satisfação no trabalho e dos resultados financeiros das organizações no ambiente simulado. *Revista Lagos*, 4(1), 68-90.
- Strozienski, T., & Taffarel, M. (2015). Impacto do Capital Humano no Desempenho Empresarial. Anais do Congresso Brasileiro de Engenharia de Produção, Ponta Grossa, (2015), PR, Brasil, 5.
- Suchman, M. C. (1995). Managing Legitimacy: Strategic and Institutional Approaches. *The Academy of Management Review*, 20(3), 571-610.
- Suzano S. A. (2016). Relatório da Administração - 2016 - Suzano S. A. Recuperado em 05 julho, 2017. De <http://ri.suzano.com.br/governanca-corporativa/documentos-entregues-acvm/2016>
- Suzart, J. A. S. (2016). Índices de Evidenciação: Quando um Mais Zero Não é Igual a um. *Contabilometria*, 3(1), 52-70.
- Sveiby, K.E. (1997) *The New Organizational Wealth: Managing And Measuring Knowledge-Based Assets*. New York: Berrett-Koehler.
- Wood, D. J. (1991). Corporate Social Performance Revisited. *The Academy of Management Review*, 16(4), 691-718.
- Yamamoto, M. M. & Salotti, B. M. (2006). *Informação contábil: estudos sobre a sua divulgação no mercado de capitais*. São Paulo: Atlas.
- Zeleny, M. (1982). *Multiple criteria decision making*. New York: McGraw-Hill.