

UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS E ATUARIAIS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS CONTÁBEIS
MESTRADO EM CIÊNCIAS CONTÁBEIS

LUIZ ANTÔNIO FÉLIX JÚNIOR

**INFORMAÇÕES SOBRE RECURSOS HUMANOS NOS RELATÓRIOS DA
ADMINISTRAÇÃO: SEU NÍVEL DE EVIDENCIAÇÃO E OS FATORES QUE
INFLUENCIAM O PROCESSO DE DIVULGAÇÃO**

RECIFE

2015

UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS E ATUARIAIS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS CONTÁBEIS
MESTRADO EM CIÊNCIAS CONTÁBEIS

LUIZ ANTÔNIO FÉLIX JÚNIOR

**INFORMAÇÕES SOBRE RECURSOS HUMANOS NOS RELATÓRIOS DA
ADMINISTRAÇÃO: SEU NÍVEL DE EVIDENCIAÇÃO E OS FATORES QUE
INFLUENCIAM O PROCESSO DE DIVULGAÇÃO**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Ciências Contábeis da Universidade Federal de Pernambuco, como requisito para obtenção do título de Mestre em Ciências Contábeis.

Orientador: Prof.º Dr. Marcos Roberto Gois de Oliveira.

Coorientador: Prof.º Luiz Carlos Miranda, Ph.D.

RECIFE

2015

Catálogo na Fonte
Bibliotecária Ângela de Fátima Correia Simões, CRB4-773

- F316i Félix Júnior, Luiz Antônio
Informações sobre recursos humanos nos relatórios da administração: seu nível de evidenciação e os fatores que influenciam o processo de divulgação / Luiz Antônio Félix Júnior, 2015.
87 folhas: il. 30 cm.
- Orientador: Prof. Dr. Marcos Roberto Gois de Oliveira e Coorientador Prof. Luiz Carlos Miranda, Ph.D.
Dissertação (Mestrado em Ciências Contábeis) – Universidade Federal de Pernambuco, CCSA, 2015.
Inclui referências e apêndices.
1. Recursos humanos. 2. Divulgação. 3. Informação. I. Oliveira, Marcos Roberto Gois de (Orientador). II. Miranda, Luiz Carlos (Coorientador). III. Título.
- 657 CDD (22.ed.) UFPE (CSA 2016 – 017)



**Programa de Pós-Graduação
Mestrado em Ciências Contábeis**



Coordenação

**“INFORMAÇÕES SOBRE RECURSOS HUMANOS NOS RELATÓRIOS
DA ADMINISTRAÇÃO: SEU NÍVEL DE EVIDENCIAÇÃO E OS
FATORES QUE INFLUENCIAM O PROCESSO DE DIVULGAÇÃO”.**

LUIZ ANTÔNIO FÉLIX JÚNIOR

Dissertação submetida ao Corpo Docente do Programa de Pós-Graduação em Ciências Contábeis da Universidade Federal de Pernambuco e aprovada em 13 de outubro de 2015.

Banca Examinado:

Orientador/Presidente: Marcos Roberto Gois de Oliveira (Dr.)

Examinador Interno: Umbelina Cravo Teixeira Lagioia (Dra.)

Examinador Externo: Kécia da Silveira Galvão (Dra.)

Aos meus pais e aos meus avós.
Que mesmo diante de suas
simplicidades, sempre me desejam
o melhor.

AGRADECIMENTOS

Meu primeiro agradecimento é a Deus, que durante todos os meus dias me escutou, ouviu meus agradecimentos e minhas preces, nos momentos bons e nos momentos difíceis foi para te que agradei ou que pedi uma melhora.

Aos meus pais, que nos momentos de decisão foi a vocês que eu recorri e recebi força para seguir. Mesmo vocês não sabendo bem o que era um mestrado, observaram nesta etapa, uma chance para meu crescimento, e acreditaram que era o melhor naquele momento. Minha mãe nasceu para ser mãe, cuida dos seus filhos nos mínimos detalhes, independente da idade, somos os eternos filhotes dela. Teu cuidado extremo e tua paciência infinita são as suas virtudes, obrigado por tudo. Meu pai é aquela fortaleza para os momentos difíceis, é o chefe! Apesar do pouco estudo que teve sempre nos desejou o melhor para a vida, lembra quando eu passei para estudar na UFPB e precisei deixar o senhor “na mão”, aqui esta o retorno, espere que ainda tem mais. Lembrem-se, tudo que um dia eu tiver, será por conta de vocês e para vocês, sempre estarei perto e vou oferecer a vocês, em dobro, tudo que a mim foi oferecido.

A minha irmã, pelo amor incondicional que tem a mim, nem sempre mostramos isso, mas quando estamos em aflitos, é um ao outro, apenas. A minha Maria, que foi a pessoa que mais me viu falar em dissertação, em mestrado, em recursos humanos. Superou a fase da distância, das mudanças constantes de cidade, de viagens, de novas convivências e que até estive e está comigo em parcerias acadêmicas e em muito mais, parceria na vida, no amor e no carinho, a nós, desejo muita paz, obrigado.

Agradeço também ao corpo docente do PPGCC/UFPE, em nome do Prof. Miranda, pelos ensinamentos, ao meu orientador Prof. Dr. Marcos Gois, por me deixar aberto a desenvolver um trabalho de meu agrado, defendendo junto comigo a ideia desejada, foram-se muitos rascunhos e trocas de mensagens. A Profa. Dra. Umbelina pela oportunidade de realizar trabalhos juntos de onde surgiu esta dissertação. Também deixo meu agradecimento aos professores de minha banca, por se disponibilizar a participar deste momento. Os agradecimentos também se estende aos meus colegas de turma, em especial ao Cosmo, pelas caronas e conversas nas viagens, desejo muita sorte a todos, estamos aí! Também fizeram parte desta minha fase, os colegas Jardson, Douglas, Guto e Jairo os quais foram meus colegas de apartamento, passando muitas dificuldades e momentos legais juntos, valeu galera da Bat. Por fim agradeço aos professores da minha graduação, em especial ao Prof. Dr Jassuipe Morais, por todo o incentivo ao longo da minha graduação e até hoje, como também a Profa. Josicarla, por ter me norteado em meu projeto de pesquisa, sem pena de ajudar.

*“Os que semeiam com lágrimas,
ceifam em meio a canções. Vão
andando e chorando ao levar a
semente. Ao regressar, voltam
cantando, trazendo seus feixes”.*

Bíblia Sagrada, Salmo 126.

RESUMO

A divulgação de informações sobre recursos humanos se refere à preocupação das companhias com o seu corpo funcional. No entanto esta divulgação não ocorre de forma homogênea, pelo fato de não existir aspectos que obrigam a realização deste tipo de informação. Ciente a isso, a pesquisa definiu como objetivo geral analisar o nível de divulgação de informações sobre recursos humanos expressos nos relatórios da administração das companhias listadas no IBrX-100, identificando os fatores que influenciam a sua evidenciação. Para tornar possível seu desenvolvimento, este trabalho foi realizado por meio da construção de dois artigos, estando o primeiro preocupado em conhecer o nível de divulgação acerca dos recursos humanos e o segundo, objetivando conhecer características das companhias que explicassem esta exposição voluntária sobre os recursos humanos. Foram estudados os períodos de 2009 a 2013, com uma amostra de 83 empresas. Os dados foram coletados por meio dos relatórios da administração, do site da BMF&BOVESPA e do Economática®. Para alcance dos resultados, no primeiro momento foi utilizada a estatística descritiva, já no segundo momento foi realizado um estudo inferencial por meio do levantamento de sete hipóteses de pesquisa acerca dos fatores responsáveis pela divulgação estudada, adotando a regressão com dados em painel com efeito fixo, gerado por meio do modelo dos mínimos quadrados generalizados. Como resultados desta pesquisa, concluiu-se que as companhias não demonstram um alto índice de divulgação das informações, recomendada e voluntária, sobre recursos humanos e que os níveis de evidenciação oscilam ao longo dos anos, concluiu-se também que os fatores que influenciam sobre o processo da divulgação de informações voluntárias sobre recursos humanos foram o tamanho, pois na medida em que as companhias são maiores elas buscam realizarem mais evidenciações, o mesmo acontece com a sua rentabilidade, mostrando que empresas com maior rentabilidade exercem mais a figura da publicidade, já com relação ao balanço social na medida em que as empresas expõe esta demonstração, ela auxilia na legitimidade da companhia.

Palavras-chave: Recursos humanos. Divulgação. Informação.

ABSTRACT

The disclosure of information on human resources refers to the concern of companies about their staff. However, this divulgation does not occur homogeneously, because there are no elements which require the execution of this type of information. Aware of this, the research determined, as its general objective: analyzing the level of the information disclosure on human resources that was expressed in the management reports of the companies listed in the IBrX-100, identifying the aspects that influence their elucidation. To enable its development, this work was carried out by writing two articles: the first one, concerned to recognize the level of disclosure about human resources; and the second aims at identifying characteristics of the companies, features that could explain this voluntary exposure on human resources. We studied the periods of 2009 to 2013, with a sample of 83 companies. The data were collected from the management reports, the site of BMF& BOVESPA and Economatica®. To achieve the results, at first we used the descriptive statistics; second, we carried out an inferential study by lifting seven research hypotheses about the factors responsible for the study disclosure, observing the regression with data on a panel with fixed effects – created by the minimum generalized squares model. As a result of this research, we concluded that the companies do not demonstrate a high level of information disclosure, recommended and voluntary, on human resources and that the divulgation levels fluctuate over the years. We also concluded that the factors which influence the process of disseminating voluntary information on human resources were: the size, because when companies are larger they seek to make more elucidations; the same happens to its profitability, showing that companies with a higher profitability exercise better the publicity figure; finally, regarding the social balance, once companies expose this demonstration, it assists the company's legitimacy.

Keywords: Human resources. Disclosure. Information.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Estudos sobre o Parecer de Orientação nº 15/87 da CVM.....	26
Quadro 2 – Resumo de estudos anteriores	29
Quadro 3 – Itens de divulgação de informações sobre recursos humanos recomendadas	33
Quadro 4 - Itens de divulgação de informações sobre recursos humanos voluntárias	33
Quadro 5 - Relação dos atributos das informações	35
Quadro 6 - Análise das informações recomendadas sobre recursos humanos	36
Quadro 7 - Análise das informações voluntárias sobre recursos humanos	36
Quadro 8 – Proposta de divulgação de informações sobre recursos humanos.....	47
Quadro 9 – Quadro de variáveis do estudo	66
Quadro 10 – Relação dos atributos das informações.....	67
Quadro 11 – Locais de coleta de dados	69
Quadro 12 – Itens de divulgação de informações sobre recursos humanos voluntárias	69

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Estrutura do trabalho.....	19
Figura 2 - Estrutura metodológica	31
Figura 3 – Estrutura metodológica	65
Figura 4 - Relação esperada para as variáveis	68

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Quantidade de empresas pesquisadas por setor de atuação.....	37
Tabela 2 – Índice médio de divulgação recomendada por setor de atuação.....	38
Tabela 3 - Nível de divulgação recomendada por setor de atuação no período de 2009 a 2013	39
Tabela 4 - Nível de divulgação recomendada das empresas por período.....	40
Tabela 5 - Nível de divulgação por itens de divulgação recomendada	40
Tabela 6 - Grau de aderência ao Parecer de Orientação CVM nº15/87 – Em %	41
Tabela 7 - Ranking das 15 empresas que mais divulgam informações recomendadas sobre recursos humanos entre os anos de 2009 e 2013	42
Tabela 8 - Índice médio de divulgação voluntária por setor de atuação	43
Tabela 9 - Nível de divulgação voluntária por setor de atuação no período de 2009 a 2013...	43
Tabela 10 - Nível de divulgação voluntária das empresas por período.....	44
Tabela 11 - Nível de divulgação por itens de divulgação voluntária	45
Tabela 12 - Ranking das 15 empresas que mais divulgam informações voluntárias sobre recursos humanos entre os anos de 2009 e 2013	45
Tabela 13 - Estatística descritiva das variáveis	72
Tabela 14 - Matriz de correção das variáveis independentes	73
Tabela 15 – Síntese dos resultados	78

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

AUD - Auditoria

BMF&BOVESPA - Bolsa de Valores, Mercadorias e Futuros

BS - Balanço Social

CFC - Conselho Federal de Contabilidade

CVM - Comissão de Valores Mobiliários

COPEL - Companhia Paranaense de Energia

COELBA - Companhia de Eletricidade do Estado da Bahia

CEMIG - Companhia Energética de Minas Gerais

ELETROPAULO - Eletropaulo Metropolitana Eletricidade de São Paulo

ESCELSA - Espírito Santo Centrais Elétricas

GOV - Governança

GRETLM - *Gnu Regression, Econometrics and Time-series Libray*

IBrX-100 - Índice Brasil das 100 ações mais cotadas

IDA - Idade

IGBM - *Madrid Stock Exchange index* (Índice da Bolsa de Madrid)

NAT - Natureza

NBC T - Norma Brasileira de Contabilidade Técnica

ON - Ações Ordinária

PN - Ações Preferenciais

REN - Rentabilidade

RH - Recursos Humanos

ROA - *Retrn on Assets* (Retorno sobre o Ativo)

ROE - *Return On Equity* (Retorno sobre o Patrimônio Líquido)

SIRH – V - *Score* de informações sobre recursos humanos voluntárias

SIRH – R - *Score* de informações sobre recursos humanos recomendadas

TAM – Tamanho

TLC – Teorema do Limite Central

VIF - Fatores de Inflacionamento da Variância

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO GERAL	15
1.1 OBJETIVOS.....	16
1.2 JUSTIFICATIVA.....	17
1.3 ESTRUTURA DA PESQUISA.....	19
REFERÊNCIAS	19
2 ANÁLISE DO NÍVEL DA DIVULGAÇÃO DE INFORMAÇÃO RECOMENDADA E VOLUNTÁRIA SOBRE RECURSOS HUMANOS NOS RELATÓRIOS DA ADMINISTRAÇÃO DE COMPANHIAS LISTADAS NA BM&FBOVESPA.....	23
2.1 INTRODUÇÃO.....	24
2.2 REFERENCIAL TEÓRICO.....	26
2.2.1 Divulgação recomendada nos relatórios da administração.....	26
2.2.2 Divulgação voluntária sobre recursos humanos	28
2.3 METODOLOGIA.....	31
2.3.1 Definição da amostra.....	32
2.3.2 Procedimento de coleta dos dados.....	32
2.3.3 Metodologia de análise.....	34
2.4 ANÁLISE DOS DADOS	37
2.4.1 Análise da divulgação de informações recomendadas sobre recursos humanos.....	38
2.4.2 Análise da divulgação de informações voluntárias sobre recursos humanos.....	42
2.4.3 Proposta de divulgação de informações sobre recursos humanos.....	46
2.5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	48
REFERÊNCIAS	49
3 DIVULGAÇÃO DE INFORMAÇÕES SOBRE RECURSOS HUMANOS E OS FATORES QUE INFLUENCIAM SUA EVIDENCIAÇÃO VOLUNTÁRIA NOS RELATÓRIOS DA ADMINISTRAÇÃO.....	53
3.1 INTRODUÇÃO.....	54
3.2 REFERENCIAL TEÓRICO.....	56
3.2.1 Divulgação de informações voluntárias sobre recursos humanos	56
3.2.2 Teoria da divulgação voluntária e teoria da legitimidade.....	58
3.2.3 Construção das hipóteses de pesquisa	61
3.3 METODOLOGIA.....	65

3.3.1 Definição da amostra.....	65
3.3.2 Variáveis do estudo e o modelo a ser empregado	66
3.3.3 Procedimentos de coleta de dados	69
3.3.4 Metodologia de análise.....	71
3.4 ANÁLISE DOS RESULTADOS	71
3.4.1 Análise da estatística descritiva.....	72
3.4.2 Resultados dos testes econométricos.....	73
3.4.3 Análise inferencial dos dados	74
3.4.3.1 Tamanho	75
3.4.3.2 Idade	76
3.4.3.3 Rentabilidade.....	76
3.4.3.4 Natureza.....	76
3.4.3.5 Governança Corporativa.....	76
3.4.3.6 Balanço Social	77
3.4.3.7 Auditoria.....	77
3.4.4 Síntese dos Resultados	77
3.5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	78
REFERÊNCIAS	79
4 RESULTADO FINAL DA PESQUISA	83
Apêndice A – Lista de empresas utilizadas na pesquisa	85
Apêndice B – lista de empresas classificados como “outros” – classificação da BMF&BOVESPA	86

1 INTRODUÇÃO GERAL

A força de trabalho, representada por recursos humanos, de todos os tipos de empresas, é responsável pela realização dos serviços prestados por elas ou dos produtos que estas inserem no mercado. Para a manutenção desta mão de obra, que é a base de sustentação das organizações, se faz necessário o cumprimento de algumas obrigações legais, bem como ações referentes estímulo da mão de obra. Estes requisitos surgiram ao longo do tempo, por necessidade de se manter os recursos humanos estimulados, sob a busca de melhores resultados, por meio de produções e/ou prestações de serviços.

Tais requisitos, taxados como estimuladores, como: participação nos lucros, planos de saúde, incentivo a creches, entre outros, influenciam não só na existência de um grupo de recursos humanos mais satisfeitos, como também, à atração de investidores.

Com o intuito de demonstrar as preocupações relacionadas a estes temas há a adoção de evidenciação em relatórios, sejam eles em separados ou como parte integrante dos relatórios de emissão obrigatória. Esta exposição de informações podem ter vários resultados para as companhias que as fazem, podem demonstrar a seu corpo humano que se preocupam com sua manutenção, diminuindo então a rotatividades entre eles, como também podem demonstrar para investidores sua capacidade de cuidar do corpo funcional, como citado anteriormente, a base das companhias.

Para Mamun (2009) a evidenciação de seus aspectos contábeis e em relatórios sobre recursos humanos estão se tornando cruciais para o sucesso organizacional. Porém, conforme Domínguez (2012), apesar da divulgação acerca dos recursos humanos terem aumentado nos últimos anos, ainda existe uma grande variedade do nível de divulgação entre empresas, ou seja, a exposição sobre os aspectos inerentes aos recursos humanos é feita em maior quantidade por algumas empresas e de menor quantidade por outras. Esta oscilação da evidenciação pode então ser um diferencial para as empresas que mais as fazem.

Michael (2013) contribui nesta linha de discussão, afirmando que, apesar da contribuição significativa dos recursos humanos nas estratégias empresariais que levam ao alcance dos objetivos organizacionais, pouca atenção tem sido dada a divulgação deste grupo, devido a não existência de uma padronização e a falta de regulação na comunicação em capital humano nas demonstrações financeiras ou outros meios de comunicação, através do qual os aspectos relativos às práticas dos recursos humanos fossem apresentadas.

As demonstrações financeiras por sua vez são regulamentadas e possuem suas evidenciações exigidas por órgãos reguladores, este pode ser um motivo pelo qual as demonstrações financeiras não são capazes de exprimir todos os aspectos relacionados aos recursos humanos (MICAH; OFURUM; IHENDINIHU, 2012; HOSSAIN; KHAN; YASMIN, 2004;).

Entretanto, de acordo com Micah, Ofurum e Ihendinihu (2012), para remover esta dificuldade e chamar a atenção de acionistas, muitas empresas estão informando sobre seus recursos humanos em um formato não financeiro, nos relatórios anuais da administração. Pois, segundo Michael (2013), com as rápidas mudanças no ambiente de negócios, as organizações estão cada vez mais olhando para os recursos humanos como os principais ativos impulsionadores do bom desempenho das companhias.

As pesquisas voltadas a observação da divulgação sobre recursos humanos, como as desenvolvidas por Subbarão e Zéghal (1997), Hossain, Khan e Yamin (2004), Mamun (2009), Branco e Rodrigues (2009), Balasudaram (2010), Domínguez (2012), Micah, Ofurum e Ihendinihu (2012) e Michael (2013), buscaram identificar de forma descritiva a sua divulgação, bem como tentaram observar características das empresas que pudessem explicar comportamentos de divulgação de informações sobre o capital humano. Contudo, a exposição de informações sobre este capital humano se dá de forma voluntária, por não haver normatização, não havendo, assim, um padrão de evidenciação. Portanto, tanto as características das empresas que influenciam na demonstração de informações, quanto seu nível de exposição, pode oscilar ao longo do tempo.

Neste cenário, este trabalho é um esforço no intuito de um melhor entendimento acerca das práticas e da divulgação dos aspectos relacionados aos recursos humanos, como também, é uma ampliação do conhecimento dos fatores que podem elucidar a referida divulgação.

Consonante ao exposto, a presente pesquisa buscou responder o seguinte questionamento: Quais são os fatores que influenciam o nível de divulgação de informações sobre recursos humanos expressos nos relatórios da administração?

1.1 OBJETIVOS

A pesquisa elencou como objetivo geral analisar o nível de divulgação de informações sobre recursos humanos expressos nos relatórios da administração das companhias listadas no IBrX-100, identificando os fatores que influenciam a sua evidenciação.

Os objetivos específicos foram:

- Conhecer o nível de divulgação de informações sobre recursos humanos, avaliando de forma qualitativa e quantitativa, seja ela recomendada ou evidenciada de forma voluntária;
- Identificar quais são os fatores que influenciam o nível de divulgação de informações sobre recursos humanos nos anos de 2009 a 2013:
 - Aplicar estratégias econométricas para realizar inferências sobre os fatores que influenciam a divulgação de informações sobre recursos humanos;
 - Utilizar as teorias da divulgação voluntária e da legitimidade para auxiliar na compreensão dos fatores que influenciam o processo da evidenciação dos recursos humanos.

1.2 JUSTIFICATIVA

A evidenciação de informações objetiva a formação de um canal informacional entre sociedade e empresa, demonstrando suas diversas ações, sejam elas financeiras, sociais e/ou ambientais.

São diversos os estudos que se preocupam com o processo de divulgação, em especial, a divulgação voluntária, principalmente estudos voltados para aspectos ambientais, sociais e/ou socioambientais, como realizados por pesquisadores como: Araújo Júnior (2014), Chu, Chatterjee e Brown (2013), Zeng et al. (2012), Conceição et al. (2011), Pereira, Bruni e Dias Filho (2010), Aerts et al. (2006), Pimentel et al. (2004), Deegan (2002) e Patten (1992).

Existem também pesquisas que se preocupam com a divulgação de informações relativas ao capital intelectual, como as desenvolvidas por Rimmel, Dergard e Jonäll (2012), Reina et al. (2011) e Bontis (2002), já outros preocuparam-se com a contabilização de recursos humanos, como Bullen e Eyler (2010) e Tinoco (2003).

Para Domínguez (2012) os estudos realizados sobre o capital intelectual não exprimiram uma realidade completa acerca do capital humano, precisando assim de contribuições de estudos exclusivamente sobre recursos humanos, sobre os efeitos de certas características da empresa quanto aos recursos humanos.

Alguns estudos foram realizados sobre a divulgação de recursos humanos, no que diz respeito à divulgação recomendada, como os desenvolvidos por, Igarashi et al. (2013), Avelino, Matias e Borges (2012), Gallon e Beuren (2008), Boff, Beuren e Hein (2009), e Collatto e Reginato (2006) já no que se refere à divulgação de cunho voluntário, estudos

como os desenvolvidos por, Michal (2013), Micah, Ofurum e Ihendinihu (2012), Branco e Rodrigues (2009), Mamun (2009), Hossain, Khan e Yasmin (2004) e Subbarao e Zéghal (1997), trataram da temática.

Diante dos estudos já realizados, esta pesquisa se justifica pela sua preocupação em dar continuidade às pesquisas referente à divulgação de informações de forma voluntária. Nesse contexto, discute-se mais precisamente as informações divulgadas de forma recomendada porém especificamente no que tange a divulgação de informações sobre recursos humanos de empresas brasileiras pertencentes a setores econômicos diversos. Este viés de pesquisa é justificado pela perspectiva que o nível de divulgação das companhias e as características das empresas podem auxiliar na compreensão de como as informações sobre recursos humanos são observadas, compreendidas ou utilizadas nas companhias.

Além disso, o presente trabalho também buscou contribuir com a formação de uma proposta de itens que podem ser adotados para divulgação e padronização de informações sobre recursos humanos. Para isso, tomou-se por base o Parecer de Orientação da CVM nº 15/87, estudos que verse sobre o assunto e a composição do dos relatórios da administração que por vez não foram observados em estudos realizados anteriormente.

Em síntese, como forma de contribuição ao processo de divulgação de informações sobre recursos humanos, buscou-se um maior aprofundamento sobre a evidenciação deste tipo de informação, avaliando o nível de evidenciação realizado pelas companhias e os fatores que influenciam.

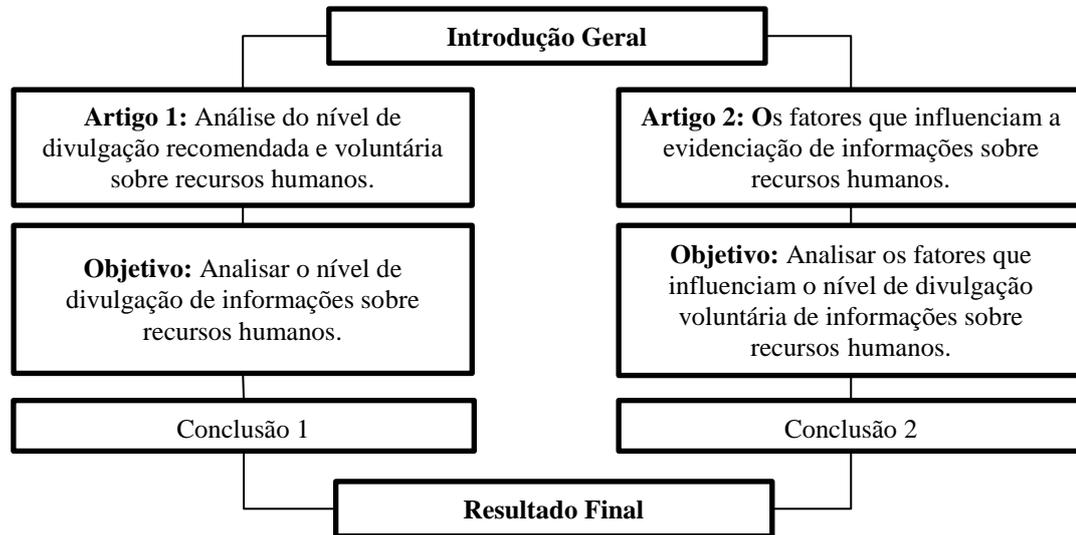
Em síntese a contribuição do estudo se dará em dois momentos, contudo de forma complementar, iniciando pelo conhecimento da forma e do nível de divulgação de informações acerca dos recursos humanos que são dispostas nos relatórios da administração, olhando tanto para a divulgação recomendada, pelo Parecer de Orientação da Comissão de Valores Mobiliários (CVM) nº 15/87, como para a realizada de forma voluntária.

No segundo momento, e assumindo que os itens elencados conforme preconizado pelo Parecer de Orientação da CVM nº 15/87, são realizados exclusivamente pela força da norma de recomendação, serão avaliados os fatores que influenciam no que tange as informações dispostas de forma voluntária, buscando observar os fatores que corroboram para este fato.

1.3 ESTRUTURA DA PESQUISA

O presente estudo seguirá a estrutura apresentada na Figura 1:

Figura 1 - Estrutura do trabalho



Fonte: Elaboração própria.

Inicialmente foi definida uma introdução geral, que buscou explicar de forma ampla o desenvolvimento da pesquisa, estabelecendo por meio da literatura estudada, o problema de pesquisa, definindo também o objetivo geral, os objetivos específicos desenvolvidos para o alcance do referido objetivo geral, como também, a justificativa para a existência deste trabalho.

Posteriormente, por meio da observação aos objetivos específicos, foram desenvolvidos em formatos de artigos, pondo em prática o que foi definido neles. Dessa forma, cada objetivo específico compôs um artigo, que por sua vez, assumiu o papel de capítulo desta dissertação.

Posteriormente ao desenvolvimento de cada capítulo foram emitidas conclusões acerca de cada objetivo proposto, e, por meio da interação dessas conclusões, o alcance do objetivo geral, elencado no resultado final..

REFERÊNCIAS

AERTS, W.; CORMIER, D.; GORDON, I. M.; MAGNAN, M. Performance disclosure on the web: an exploration of the impact of managers' perceptions of stakeholder concerns. **The International Journal of Digital Accounting Research**, v. 6, n. 12, p. 159-194, 2006.

ARAÚJO JÚNIOR, J. F.; OLIVEIRA, M. C.; PONTE, V. M. R.; RIBEIRO, M. S. Social Disclosure of Brazilian and UK Firms in Light of Stakeholder Theory, Legitimacy Theory

and Voluntary Disclosure Theory. **Advances in Scientific and Applied Accounting**. São Paulo, v.7, n.2, p.175-200, 2014.

AVELINO, B. C.; MATIAS, M. A.; BORGES, D. L. Atendimento ao parecer de orientação CVM 15/87 por companhias abertas: uma análise sob a ótica das práticas gerenciais. **Revista de Informação Contábil**, v. 6, n. 2, p. 83-104, abr./jun. 2012.

BOFF, M.; BEUREN, I. M.; HEIN, N. Informações Recomendadas pelo Parecer de Orientação n. 15/87 da CVM no Relatório da Administração de Empresas Familiares de Capital Aberto. **Base – Revista de Administração e Contabilidade da Unisimos**, v. 6, n. 3, p. 214-257, set./out. 2009.

BONTIS, N. Intellectual Capital Disclosure in Canadian Corporations. **Journal of Human Resource Costing & Accounting**. V. 14, 2002.

BRANCO, M. C.; RODRIGUES, L. L. Exploring the importance of social responsibility disclosure for human resources. **Journal of Human Resource Costing & Accounting**, v. 13, n. 3, p. 186-205, 2009.

BULLEN, M. L.; EYLER, K. Human resource accounting and international developments: implications for measurement of human capital. **Journal of International Business and Cultural Studies**, v. 3, 2010.

CHU, C. I.; CHATTERJEE, B.; BROWN, A. The current status of greenhouse gas reporting by Chinese companies A test of legitimacy theory. **Managerial Auditing Journal**, v. 28, n. 2, p. 114-139, 2013.

COLLATTO, D. C.; REGINATO, L. Evidenciação Contábil: uma análise do relatório da administração da Gerdau S/A. In.: Congresso Brasileiro de Custo, 13., 2007, Belo Horizonte. **Anais Eletrônicos ...** Belo Horizonte: ABC, 2007. Disponível em: <<http://anaiscbc.emnuvens.com.br/anais/article/view/1786/1786>>. Acesso em: 11 mar. 2015.

COMISSÃO DE VALORES MOBILIÁRIOS. **Parecer de Orientação CVM nº 15, de 28 de dezembro de 1987**. Disponível em: <<http://www.cvm.gov.br/legislacao/pare/pare015.html>>. Acesso em: 11 mar. 2015.

CONCEIÇÃO, S.H.; DOURADO, G. B.; BAQUEIRO, A. G.; FREIRE, S.; BRITO, P. C. Fatores determinantes no *disclosure* em Responsabilidade Social Corporativa (RSC): um estudo qualitativo e quantitativo com empresas listadas na Bovespa. **Gestão & Produção**, v. 18, n. 3, p. 461 – 472, 2011.

DEEGAN, C. The Legitimising Effect of Social and Environmental Disclosures – a theoretical foundation. **Accounting, Auditing & Accountability Journal**, v. 15, n. 3, p. 282-311, 2002.

DOMÍNGUEZ, M. A. A. Company characteristics and human resource disclosure in Spain. **Social Responsibility Journal**, v. 8, n. 1, p. 4-20, 2012.

GALLON, A. V.; BEUREN, I. M. Análise de Conteúdo dos Itens Obrigatórios ou Recomendados e de Divulgação Espontânea no Relatório da Administração das Companhias

Abertas. **Revista de Educação e Pesquisa em Contabilidade**, v.2, n.1, art. 3, p. 47-70, jan./abr. 2008.

HOSSAIN, D. M.; KHAN, A. R.; YASMIN, I. The Nature of Voluntary Disclosures on Human Resource in the Annual Reports of Bangladeshi Companies. **Dhaka University Journal of Business Studies**, v. 25, n.1, p. 221-231, 2004.

IGARASHI, D. C. C.; FERNANDES, T.; MORAES, R. O.; IGARASHI, W.; SIBIM, M. C. Análise dos Elementos Normativos Evidenciados no Relatório da Administração. In.: CONGRESSO INTERNACIONAL DE ADMINISTRAÇÃO, 1., 2013, Ponta Grossa. **Anais Eletrônicos ...** Ponta Grossa: UEPG, 2013. Disponível em: <<http://www.admpg.com.br/2013/selecionados.php?ordem01=area&ordem02=area>>. Acesso em: 11 mar. 2015.

MAMUN, S. A. A. Human resource accounting (HRA) disclosure of Bangladeshi companies and its association with corporate characteristics. **BRAC University Journal**, v. 1, n. 1, p. 35-43, 2009.

MICAH, L. C.; OFURUM, C. O.; IHENDINIHU, J. U. Firms Financial Performance and Human Resource Accounting Disclosure in Nigeria. **International Journal of Business and Management**, v. 7, n. 14, 2012.

MICHAEL, O. B. Comparative analyses of Human Resource Accounting Disclosure Practices in Nigerian Financial Service and Manufacturing companies. **IOSR Journal of Humanities and Social Science**, v. 16, n. 1, p. 20-26, set./out. 2013.

PATTEN, D. M. Intra-Industry Environmental Disclosure in Response to the Alaskan Oil Spill: a note on legitimacy theory. **Accounting Organization and Society**, v. 17, n. 5, p. 471 – 475, 1992.

PEREIRA, A. G.; BRUNI, A. L.; DIAS FILHO, J. M. Legitimidade Corporativa em Empresas Pertencentes a Indústrias Ambientalmente Sensíveis: um Estudo Empírico com Empresas que negociam ações na Bovespa. **Sociedade, Contabilidade e Gestão, Rio de Janeiro**, v. 5, n. 2, jul./dez. 2010.

PIMENTEL, L.; PENEDO, J.; MAGRO, N.; TRABUCHO, P. **Contabilidade de Ambiental – Divulgação de Informação**. In: Congresso Contabilidade Relato Financeiro e Responsabilidade Social, 10, 2004, Lisboa. **Anais Eletrônicos ...** Lisboa: Centro de Congressos do Estoril, 2004. Disponível em: <<http://repositorio.ipl.pt/bitstream/10400.21/1680/1/Contabilidade%20Ambiental,Divulga%C3%A7%C3%A3o%20Informa%C3%A7%C3%A3o.pdf>>. Acesso em: 21 jan. 2015

REINA, D.; REINA, D. R. M.; MIGUEL, J. J.; TASCA, T.A. Evidenciação do capital intelectual em empresas do setor de tecnologia da informação e do setor de telecomunicações listadas na BM&FBovespa nos anos de 2007 a 2009. **Enfoque**, v. 30, n. 1, p.63-82, jan./abril 2011.

RIMMEL, G.; DERGARD, J.; JONALL, K. Human resources disclosure in Danish intellectual capital statements. **Journal of Human Resource Costing & Accounting**, v. 16, n. 2, p. 112-141, 2012.

SUBBARAO, A.V.; ZÉGHAL, D. Human Resources Information Disclosure in Annual Reports: An International Comparison. **Journal of Human Resource Costing and Accounting**, v. 2, n.2, p. 53-73, 1997.

TINOCO, J. E. P. Contribuição ao Estudo da Mensuração, Avaliação e Evidenciação de Recursos Humanos. **Revista Contabilidade & Finanças**, edição comemorativa, p. 66-78, 2003

ZENG, S. X.; XU, X. D.; YIN, H.T.; TAM, C.M. Factors that Drive Chinese Listed Companies in Voluntary Disclosure of Environmental Information. **Journal of Business Ethics**, v. 109, p. 309-321, 2012.

2 ANÁLISE DO NÍVEL DA DIVULGAÇÃO DE INFORMAÇÃO RECOMENDADA E VOLUNTÁRIA SOBRE RECURSOS HUMANOS NOS RELATÓRIOS DA ADMINISTRAÇÃO DE COMPANHIAS LISTADAS NA BM&FBOVESPA

RESUMO

Os recursos humanos são de vital importância no desenvolvimento das organizações, logo os investimentos no corpo funcional das companhias têm sido visto como um diferencial para o investidor. Para expor tal investimento aos seus investidores, as companhias têm usado o processo de divulgação de informações, em especial de forma não financeira. Por este motivo, este estudo se propôs em seu objetivo analisar de forma qualitativa e quantitativa, o nível de divulgação de informações sobre recursos humanos, recomendados pela CVM, por meio do seu Parecer de Orientação nº 15/87, bem como, o nível de divulgação realizado de forma voluntária nos relatórios da administração das companhias listadas na BMF&BOVESPA. Para o desenvolvimento deste estudo foram analisados, de forma descritiva, os conteúdos relacionados aos recursos humanos, expostos nos relatórios da administração. Como resultados desta pesquisa, concluiu-se que as companhias não demonstram um alto índice de divulgação das informações recomendada e voluntária sobre os recursos humanos e que os níveis de evidenciação oscilam ao longo dos anos, o que é motivado por não haver um cunho de obrigatoriedade para a exposição deste tipo de informação. Contudo, maior parte das companhias realizam algum tipo de divulgação relacionado aos seus recursos humanos.

Palavras-chave: Recursos humanos. Divulgação voluntária. Divulgação recomendada.

ABSTRACT

Human resources are immensely important when developing organizations. Therefore, investing in the companies' staff has been seen as an advantage for the investor. To exhibit that investment to its investors, the companies have used the information disclosure process, especially in a non-financial way. Consequently, this study aimed to analyze in a qualitative and quantitative way, the level of information disseminated on human resources, recommended by the CVM, through its Guidance Opinion No. 15/87, as well as the level of disclosure voluntarily made in the management reports of the companies listed on BM & FBOVESPA. To develop this study we analyzed descriptively the contents related to human resources, exhibited in the management reports. As a result of this research, we concluded that the companies do not demonstrate a high level of information disclosure, recommended and voluntary, on human resources and that the divulgation levels fluctuate over the years, which is motivated because there is no obligation nature for exposure that kind of information. However, most companies execute some type of disclosure related to their human resources.

Keywords: Human resources. Voluntary divulgation. Suggested divulgation.

2.1 INTRODUÇÃO

Os recursos humanos, para Mamun (2009), são as energias, habilidades, talentos e conhecimentos de pessoas que são ou que, potencialmente, podem ser aplicadas para a produção de bens ou prestação de serviços úteis.

Por estes serem de vital importância no desenvolvimento das organizações, os investimentos em recursos humanos vêm sendo vistos como um diferencial para investidores. Conforme Conceição et al. (2011) as empresas devem contribuir para divulgação de informações sociais corporativas, pois, os usuários externos ensejam a valorização de recursos humanos, distribuição de riqueza, e temas como recursos naturais e impacto ambiental.

Hossain, Khan e Yasmin (2004), investigando a evidenciação dos recursos humanos de empresas de Bangladesh listadas na *Darka Stock Exchange*, observaram que parte dessas empresas está realizando seu processo de divulgação voluntariamente e de uma forma não financeira em seus relatórios anuais. Essa divulgação não financeira de que trata o autor anterior é defendida por, Domínguez (2012), sob a justificativa de que os relatórios financeiros se mostram limitados em ambientes competitivos e de mudanças, pelo surgimento de novas necessidades informacionais por parte dos investidores.

Domínguez (2012), que estudou empresas listadas na *Madrid Stock Exchange* ainda menciona que a divulgação sobre os recursos humanos tem crescido nos últimos anos, fazendo com que os interessados nestas informações já comecem a diferenciar este tratamento e olhem para esta divulgação como fator preponderante para realização do investimento.

No Brasil, no que concerne as companhias listadas na Bolsa de Valores, Mercadorias e Futuros (BM&FBOVESPA), a Comissão de Valores Mobiliários (CVM), pelo parecer de orientação nº15/87, recomenda a evidenciação de informações dos recursos humanos no relatório da administração. Porém, como a referida norma é uma recomendação não possui teor de obrigatoriedade, o que pode levar a uma inconstância ou mesmo a ausência da publicação de tais informações pelas empresas.

Diante disso, na literatura brasileiras alguns estudos investigaram a adoção do referido Parecer de Orientação, como de Igarashi et al. (2013), Avelino, Matias e Borges (2012), Gallon e Beuren (2008), Boff, Beuren e Hein (2009) e Collatto e Reginato (2006), e estes observaram de modo geral a aderência dos relatórios da administração ao parecer de orientação. Dentre os achados dos trabalhos mencionados pode-se observar que boa parte dos trabalhos possuem cunho puramente descritivo e que há uma baixa aderência dos relatórios ao parecer.

Voltando-se especificamente a temática deste estudo, foi percebida lacuna teórico-empírica no que tange a evidenciação recomendada e voluntária dos recursos humanos. Vale salientar que os estudos encontrados que se voltam ao processo de divulgação voluntária no mercado brasileiro, estão principalmente voltados a aspectos ambientais, sociais e/ou socioambientais, como Araújo Júnior (2014), Conceição et al. (2011), Pereira, Bruni e Dias Filho (2010), Eugênio (2010), Cunha e Ribeiro (2008), Gonçalves (2008) e Dias Filho (2007) entre outros.

Contudo, no tocante a evidenciação de forma voluntária constatou-se alguns trabalhos existentes na literatura internacional, como os desenvolvidos por Micah, Ofurum e Ihendinihu (2012), Domínguez (2012), Balasundaram (2010), Mamun (2009), Branco e Rodrigues (2009) e Hossain, Khan e Yasmin (2004).

Diante da escassez de estudos, a presente pesquisa pode ser justificada diante da sua contribuição junto ao processo de conhecimento da evidenciação da divulgação das informações sobre recursos humanos no relatório da administração das companhias de capital aberto no Brasil, este processo de exposição de informação auxilia todos os usuários da informação contábil, em especial, pode-se elencar o investidor que de posse de uma maior quantidade de informação, conseguirá compreender melhor o trabalho desenvolvido pelas organizações, auxiliando assim em tomadas de decisão, por exemplo.

Dessa forma, levando em consideração a existência do parecer de orientação nº 15/87 da CVM, e o poder discricionário do relatório da administração, buscou-se responder o seguinte questionamento: qual é o nível de divulgação recomendada e voluntária de informações sobre recursos humanos expressos nos relatórios da administração das companhias listadas no Índice IBrX-100? Por conseguinte, para responder a esse questionamento tem-se como objetivo deste estudo: analisar de forma qualitativa e quantitativa, o nível de divulgação de informações sobre recursos humanos, recomendadas pela CVM, por meio do seu parecer de orientação nº15/87, bem como, o nível de divulgação realizada de forma voluntária nos relatórios da administração das companhias listada na BMF&BOVESPA.

Além dessa parte introdutória, que contextualiza o tema e define o propósito da pesquisa, o presente estudo contempla: o referencial teórico sobre o tema, incluindo estudos sobre divulgação recomendada e voluntária sobre recursos humanos (seção 2.2); a descrição dos procedimentos metodológicos (seção 2.3); a análise dos dados (seção 2.4), considerações finais (seção 2.5) e por fim as referências do estudo.

2.2 REFERENCIAL TEÓRICO

Esta seção versa sobre a divulgação de recursos humanos, tanto de forma voluntária, como de forma recomendada nos relatórios da administração, demonstrando assim os trabalhos já desenvolvidos.

2.2.1 Divulgação recomendada nos relatórios da administração

O relatório da administração é um relato solicitado no ato da prestação de contas das companhias abertas, conforme o art. 133 da Lei nº 6.404/76, Lei das Sociedades Anônimas. Para Gallon e Beuren (2008, p.52) “o Relatório da Administração deve evidenciar um conjunto de informações adicionais, visando complementar as demonstrações contábeis, para o processo de tomada de decisões”.

Como o relatório da administração é peça exigida para as companhias de capital aberto, a Comissão de Valores Mobiliários (CVM) promoveu um Parecer de Orientação nº 15/87 recomendando a divulgação de informações neste relatório.

Dentre estas recomendações, foram expostas orientações para divulgação de informações sobre recursos humanos, como:

- Número de empregados no término dos dois últimos exercícios;
- *Turnover* nos dois últimos anos;
- Segmentação da mão-de-obra segundo a localização geográfica;
- Nível educacional ou produto;
- Investimento em treinamento;
- Fundos de seguridade e outros planos sociais.

Estas recomendações são de caráter facultativo, por este motivo as companhias não estão obrigadas a realiza-las, mas aconselhadas a lhes fazerem.

Alguns estudos se preocuparam com o cumprimento desta recomendação, como mostra o Quadro 1, demonstrando uma síntese sobre algumas pesquisas voltadas para a evidenciação recomendada:

Quadro 1 - Estudos sobre o Parecer de Orientação nº 15/87 da CVM

Autores	Objetivos	Metodologia/Resultados
Collatto e Reginato (2006)	Objetivou analisar o Relatório da Administração da Gerdau S.A., dos exercícios de 2003, 2004 e 2005, a fim de verificar se as informações	O estudo realizou uma análise descritiva por meio de uma análise de conteúdo e concluiu que os itens constantes no relatório da empresa objeto do estudo foram evidenciados de forma parcial. Constatou-se

	sugeridas no parecer nº 15 de 28 de dezembro de 1987 da CVM estavam sendo divulgadas, bem como identificar se são apresentadas informações espontâneas.	que 75% dos itens analisados foram demonstrados de forma parcial no exercício 2003, e 67% nos exercícios 2004 e 2005. Observou-se, ainda, que poucos foram os itens relatados de forma espontânea.
Igarashi, Silva e Oliveira (2009)	Analisou os Relatórios da Administração do segmento de alimentos, disponíveis no site eletrônico da Bolsa de Valores de São Paulo (BOVESPA), a fim de observar se estes relatórios atendem aos requisitos propostos pelo Parecer de Orientação da Comissão de Valores Mobiliários (CVM) nº 15, de 28 de dezembro de 1987.	Concluiu-se que os mesmos atendem parcialmente o Parecer de Orientação nº 15/87, da CVM, uma vez que os relatórios analisados se mostraram incompletos e imprecisos devido à falta de informações. Em alguns casos pode-se observar um uso impróprio do relatório da administração, visto que ele foi utilizado como instrumento de marketing para a Companhia.
Gallon e Beuren (2008)	Analisou a evidenciação nos Relatórios da Administração das empresas participantes dos níveis de governança da Bovespa, relacionada aos itens obrigatórios pela Lei nº 6.404/76, recomendados pela CVM através do Parecer de Orientação nº 15/87 e outros itens de divulgação espontânea.	Por meio de uma análise descritiva, com base na análise documental, formou-se a análise de clusters: cluster 1 – evidencia pouco; cluster 2 - evidencia; e cluster 3 - evidencia muito. Comparando-se o número de sentenças evidenciadas de itens obrigatórios e recomendados e de itens de divulgação espontânea, nota-se que a maior evidenciação é referente aos itens obrigatórios e recomendados. Conclui-se que os Relatórios da Administração das companhias abertas brasileiras apresentam níveis relativamente baixos de evidenciação voluntária.
Boff, Beuren e Hein (2009)	Verificou se as empresas familiares de capital aberto evidenciaram as informações relacionadas aos recursos humanos e à proteção do meio ambiente, recomendadas pelo Parecer de Orientação nº 15/87 da CVM, nos Relatórios da Administração, no período de 1997 a 2006.	Foi realizada uma análise descritiva com base no parecer de orientação da CVM e por meio de uma amostra intencional de 16 empresas familiares de capital aberto concluiu-se que estas não adaptaram, no Relatório da Administração, a evidenciação das informações inerentes aos recursos humanos e à proteção do meio ambiente, conforme recomenda o Parecer de Orientação n. 15/87 da CVM.
Igarashi et al. (2013)	Analisou se as informações evidenciadas por empresas do setor elétrico estão de acordo com os pressupostos normativos que regem o relatório da administração.	Realizou-se um estudo descritivo, por meio da análise de conteúdo, observando a aderência das empresas as recomendações da CVM. Logo, constatou-se que as empresas não atenderam aos pressupostos normativos que regem o relatório da administração, pois as que apresentaram um maior número de informações normativas foram: a COPEL, COELBA, ELETROPAULO, CEMIG e ESCELSA com 77%, 74%, 69%, 67% e 64% dos itens respectivamente.

Fonte: Elaboração própria, com base nos dados da pesquisa.

Todas as pesquisas aqui evidenciadas realizaram uma análise descritiva avaliando o grau de aderência dos relatórios às recomendações impostas.

Observando os resultados dos trabalhos elencados no quadro 1 no que diz respeito especificamente ao item de divulgação sobre recursos humanos, constatou-se que, no estudo de Collatto e Reginato (2006) a Gerdau apresentou informações de cunho qualitativas e resumidas e nos anos de 2003, 2004 e 2005 obtiveram respectivamente 50%, 33% e 33% de aderência ao parecer de orientação, porém houve evidenciação espontânea nos três anos.

Já na pesquisa de Igarashi, Silva e Oliveira (2009) das 10 empresas pesquisadas apenas 50% relataram algo sobre recursos humanos. Boff, Beuren e Hein (2009) verificou que a maior nota das empresas pesquisadas, no total de 10 pontos, foi obtida a pontuação 6,33, sendo esta baixa pontuação justificada, pelas várias informações serem totalmente desconsideradas pelas empresas, tanto as relacionadas aos recursos humanos quanto as de proteção do meio ambiente. Para Igarashi et al. (2013) olhando especificamente para a métrica 4 do seu estudo que trata sobre sociedade e dentro dela possui informações sobre recurso humanos e meio ambiente, as empresas que mais evidenciaram atingiram 63%.

Com o exposto na corrente discussão, pode-se verificar que o cumprimento da recomendação da CVM não é feita por todas as empresas, ou mesmo é seguido qualquer uniformização de informação ou de formato das divulgações, o que mostra a diversidade entre os relatórios da administração das companhias.

2.2.2 Divulgação voluntária sobre recursos humanos

Em estudos sobre a divulgação de recursos humanos a partir de uma perspectiva econômica, sistemática e mercadológica, O'Connor (1997) afirmou que o desenvolvimento de padrões para divulgação do investimento realizado em recursos humanos é um importante aspecto do debate sobre governança corporativa. E destacou que tal divulgação “precisa estar acompanhada de informação referente à sua relação com outras medidas, tais como: satisfação do cliente, qualidade do produto, relações com fornecedores, e inovação” (O'CONNOR, 1997, p. 530).

Entretanto, tal padronização ainda não existe no Brasil, isto faz com que as empresas divulguem apenas as informações que lhes convém e, por conseguinte, transforma instrumentos como o balanço social em uma mera peça de *marketing* (SUCUPIRA, 2001).

O'Connor (1997 p. 534) recorda, ainda, que “mensurar e divulgar o valor dos recursos humanos ajudaria investidores a avaliar os custos e benefícios de uma reestruturação corporativa”, ou seja, se houvesse informações quantitativas e qualitativas, registradas e comunicadas, acerca do investimento realizado nas pessoas da organização e acerca do próprio valor que estas pessoas agregam à empresa, os investidores poderiam enxergar melhor o corpo funcional da companhia, avaliando se seus investimentos estão sendo bem empenhados, visto que os recursos humanos são fontes essenciais para a produção de bens e serviços (MAMUN, 2009).

O investimento em recursos humanos e a divulgação das ações voltadas para as pessoas da organização são elementos que, se adequadamente gerenciados, podem trazer benefícios que vão além da satisfação do cliente interno (funcionário). Hossain, Khan e Yasmin (2004), por exemplo, asseguram que ao perceber uma força de trabalho diferenciada e competente os investidores entreveem a possibilidade de maiores retornos financeiros.

Apesar das empresas que, em seus relatórios anuais da administração, agregam subsídios informacionais a este respeito, observa-se um baixo nível de divulgação, isto é, pouca quantidade de informações, como constatou Mamun (2009), em seu estudo com as companhias de Bangladesh.

Pesquisadores em diversos países, utilizando-se de metodologias distintas e tecendo análises sob diferentes perspectivas teóricas, vêm estudando a questão do *disclosure* voluntário relativo aos recursos humanos das organizações. O Quadro 2 apresenta os objetivos, as metodologias e os resultados de alguns destes estudos:

Quadro 2 – Resumo de estudos anteriores

Autores	Objetivos	Metodologia/Resultados
Subbarão e Zéghal (1997)	Estudou os relatórios anuais de uma amostra de empresas de capital aberto em seis países (EUA, Canadá, Alemanha, Reino Unido, Japão e Coréia do Sul), para fins de comparação internacional da divulgação de informação sobre recursos humanos.	Foi realizada uma análise de contagem de palavras relacionadas à recursos humanos que foram divididas em cinco categorias o que possibilitou a formação de média e de frequência das informações. Os resultados da análise revelaram que as empresas em diferentes países diferiam na divulgação de informações de recursos humanos. Em particular, os da Europa divulgavam mais informações do que os da Ásia e América do Norte. Benefícios e pensões teve a maior incidência de divulgação, e o valor adicionado por recursos humanos foi o item menos divulgado em todos os relatórios anuais estudados. Os benefícios dos empregados são legalmente obrigados na maior parte dos países estudados e 82% dos relatórios os mencionaram.
Hossain, Khan e Yamin (2004)	Identificar a natureza da divulgação voluntária realizada sobre recursos humanos, tomando como base para esta análise os relatórios da administração do ano de 2002 referente a 40 (quarenta) companhias de Bangladesh listadas na Dhaka Stock Exchange.	Foram analisados relatórios anuais, verificando em média quantas palavras e frases eram divulgadas sobre recursos humanos, também foi aplicado um questionário, verificando neste, a importância das informações relacionadas a este tema. Os resultados concluem que 42,5% das empresas de Bangladesh estão fazendo algumas divulgações sobre recursos humanos, mesmo que este tipo de divulgação não seja obrigatório por qualquer autoridade reguladora. E a maioria dos entrevistados nesta pesquisa disse que este tipo de divulgação é importante para a tomada de decisão.
Mamun (2009)	Analisou companhias de Bangladesh, listadas na Dhaka Stock Exchange, avaliando a influência de variáveis como, natureza, tamanho, rentabilidade e idade, sobre o processo de divulgação acerca dos recursos humanos.	Utilizou-se de variáveis buscando explicar a divulgação de informações sobre recursos humanos, para isso realizou uma análise por meio de um modelo de regressão, utilizando o <i>t-test</i> para verificar a significância da variável. Concluindo assim, que a divulgação das empresas pesquisadas se dá de forma mediana em 25% e que as variáveis tamanho, natureza e a rentabilidade são significativamente relacionadas com o índice de divulgação de Recursos Humanos proposto em seu trabalho.
Branco e	Examinaram a divulgação, por	Utilizou-se da técnica de análise de conteúdo para verificar

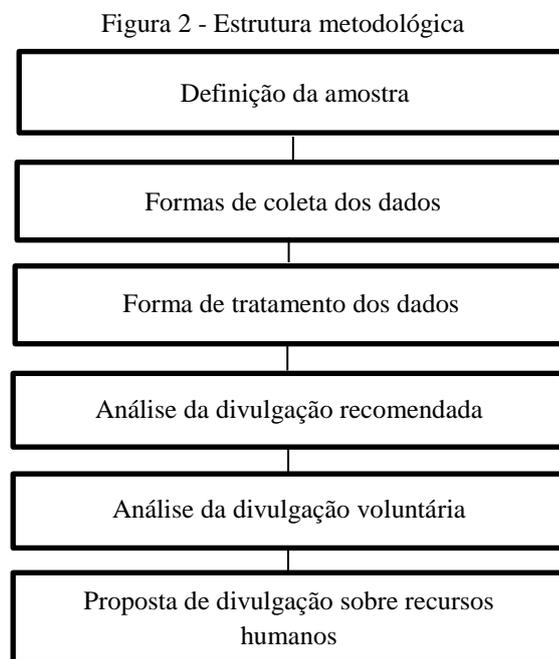
Rodrigues (2009)	meio da internet, sobre responsabilidade social, com foco em recursos humanos, das melhores empresas para trabalhar publicado pela Revista Exame em 2004, definidas pelo <i>Great Place to Work</i> , das empresas portuguesas em comparação com as que não estavam listadas entre as melhores empresas para se trabalhar.	o nível de divulgação de informações e concluiu que as empresas que estavam entre as melhores para trabalhar divulgavam mais itens relacionados a responsabilidade social com foco em recursos humanos do que as não participantes. Conclui-se também que as empresas que consideram ter uma boa relação com seu recurso humano, buscam evidenciar mais, para melhorar a percepção a cerca de sua reputação.
Balasundaram (2010)	Classificar as práticas desenvolvidas com recursos humanos no contexto de Bangladesh.	Foram aplicados questionários, com a utilização da escala de <i>Likert</i> , aos gerentes de recursos humanos, foi utilizado o <i>Cronbach's alpha</i> , como método de validação para a escala. Concluiu-se que são cinco os fatores (práticas de RH), tais como, treinamento, seleção, atitude de gestão, avaliação de desempenho e pesquisa salarial.
Domínguez (2012)	Investigou determinantes da divulgação corporativa em recursos humanos de 105 (cento e cinco) companhias listadas na <i>Madrid Stock Exchange</i> e participantes do índice IGBM (<i>Madrid Stock Exchange index</i>), com base nos relatórios anuais de 2004.	Foi realizada uma análise de conteúdo para quantificar a informação divulgada sobre recursos humanos, posteriormente foi utilizada análise de regressão para verificar se certas características da empresa têm influência sobre esta divulgação. Na análise descritiva observa-se que em média as companhias divulgam 76,32 frases, chegando ao máximo de 572, já outras companhias não divulgam nenhuma informação. Já na análise inferencial, os resultados confirmaram o impacto de variáveis como tamanho, tipo de concentração da indústria e da propriedade sobre a divulgação de recursos humanos.
Micah, Ofurum e Ihendinihu (2012)	Avaliou a relação entre o desempenho financeiro e a divulgação sobre recursos humanos das entidades listadas na <i>Nigeria Stock Exchange</i> no período os anos de 2005 e 2009, assumindo retorno sobre o Patrimônio Líquido (ROE) e o Retorno sobre Ativo (ROA) como representantes do desempenho financeiro.	Foi utilizado um modelo de regressão para avaliar se o desempenho financeiro esta associado a divulgação sobre recursos humanos e para avaliar a relação entre as variáveis dependente e independente foi utilizado o coeficiente de correlação de <i>Pearson</i> . Chegando-se a conclusão de que o efeito combinado de Desempenho Financeiro das empresas representaram 75,9% da variação sobre divulgação de informações sobre recursos humanos, a correlação positiva entre o retorno sobre o Patrimônio Líquido (ROE) e a divulgação de informações sobre recursos humanos supõe que um aumento no retorno sobre o patrimônio incentive as firmas na divulgação de informações de capital humano, de modo a estabelecer confiança com as partes interessadas, melhorando a sua reputação externa, parecendo assim, legítima aos olhos do público.
Michael (2013)	Avaliou as práticas contábeis para com os recursos humanos das empresas financeiras e manufatureiras da Nigéria e questiona-se acerca da diferença entre a evidenciação das práticas.	Para o desenvolvimento do estudo utilizou-se do modelo de regressão ANOVA, o <i>t-test</i> e a análise de correlação entre as variáveis. Conclui-se então, que as empresas financeiras geralmente divulgam mais sobre os recursos humanos de empresas de manufatura, mas a diferença de divulgação não foi estatisticamente significativa. No entanto, nenhuma das empresas nigerianas fazem uso de modelo de avaliação de recursos humanos e, como tal, o valor de recursos humanos não consta em demonstrações financeiras, especialmente o balanço. O que se dá por não existir norma que estabeleça tal existência.

Fonte: Elaboração própria, com base nos dados da pesquisa.

Diante de algumas referências internacionais que trabalharam sobre o tema recursos humanos, esta pesquisa, buscará avaliar a realidade brasileira acerca da divulgação sobre esta temática, neste caso, observando tanto a divulgação recomendada bem como, a divulgação voluntária.

2.3 METODOLOGIA

A Figura 2 demonstra a sequência metodológica adotada para o alcance do objetivo desta pesquisa.



Fonte: Elaboração própria.

Sintetizando a ideia trazida pela figura acima, inicialmente foi definida a amostra a ser pesquisada, posteriormente foi exposto a forma de coleta de dados e a forma de tratamento destes dados, que foram divididos em: análise da divulgação recomendada, análise da divulgação voluntária e posteriormente a geração de uma proposta de padronização acerca dos aspectos de divulgação sobre os recursos humanos. Em tópicos posteriores esses procedimentos são apresentados de maneira detalhada.

2.3.1 Definição da amostra

A pesquisa foi desenvolvida com as empresas que compõem o IBrX-100 que conforme informações da BM&FBOVESPA, é um índice de preços que mede o retorno de uma carteira teórica composta pelas 100 ações mais negociadas na BM&FBOVESPA, em termos de número de negócios e volume financeiro. Esta escolha se deu, pelo fato das empresas listadas neste índice possuírem um maior índice de liquidez em negociação, logo possui uma maior relação com investidores, usuários de informações. Dentro do índice IBrX-100 foram selecionadas apenas as ações ordinárias (ONs), devido ao poder de voto.

Desta forma, tomou-se como base as empresas do IBrX-100 do ano de 2013 e foram observadas 6 diferentes empresas que possuíam ações nas duas modalidades (ON e PN), sendo assim, foram retiradas da amostra 6 ações do tipo PN. As empresas que possuíam menos de 5 anos de existência e/ou de listagem na BM&FBOVESPA também foram retiradas da amostra, pois o corte temporal para realização da pesquisa se deu entre os anos de 2009 e 2013, como realizado por Micah, Ofurum e Ihendinihu (2012). Seguindo os parâmetros apresentados a amostra final foi composta por 83 companhias.

2.3.2 Procedimento de coleta dos dados

Os dados a serem utilizados na pesquisa foram coletados por meio da análise dos relatórios da administração das companhias definidas na amostra. A escolha do relatório da administração se deu por ser um demonstrativo de divulgação obrigatória, conforme a Lei 6.404/76, o que, a princípio, assegura a existência do documento nos períodos analisados, como também por ser um relatório discricionário, dispondo assim de um maior quantitativo de informações.

Pereira, Bruni e Dias Filho (2010) afirmaram que o Relatório da Administração e as Notas Explicativas tem a função de apresentar, dentre outros aspectos, informações não passíveis de evidenciação nas demonstrações contábeis tradicionais estes são veículos de comunicação capaz de permitir à organização se legitimar.

Para a coleta de informações sobre recursos humanos de forma recomendada, foram observados os itens do Parecer de Orientação da CVM nº 15/87 e os estudos realizados anteriormente como os desenvolvidos por, Collato e Reginato (2006), Igarashi, Silva e Oliveira (2009), Gallon e Beuren (2008), Boff, Beuren e Hein (2009) e Igarashi et al. (2013).

No Quadro 3 são apresentados os itens recomendados, na referida norma, respectiva definição e sua fonte:

Quadro 3 – Itens de divulgação de informações sobre recursos humanos recomendadas

Nº	Itens	Definição	Origem no Parecer
1	Número de empregados no término dos dois últimos exercícios	Diz respeito ao quantitativo de pessoas que trabalham na empresa na qualidade de empregados efetivos.	Parecer de Orientação da CVM nº 15/87, item 2, letra c.
2	<i>Turnover</i> nos dois últimos anos	Relata as movimentações de funcionários (fluxo de admissões e demissões) na organização.	
3	Segmentação da mão-de-obra segundo a localização geográfica	Se refere a separação dos funcionários conforme a localização da empresa.	
4	Nível educacional ou produto	Evidenciação da escolaridade dos funcionários.	
5	Investimento em treinamento	Gasto monetário que a empresa incorreu para proporcionar melhoria no desempenho dos seus empregados.	
6	Fundos de seguridade e outros planos sociais	São estruturas formais para transferência de recursos, neste caso recursos ligados a previdência.	

Fonte: Elaboração própria, com base nos dados da pesquisa.

Já para a coleta de informações voluntárias, foi proposto o Quadro 4, criado conforme a literatura analisada:

Quadro 4 - Itens de divulgação de informações sobre recursos humanos voluntárias

Nº	Itens	Autores	Definição
1	Política de Recursos Humanos	Hossain, Khan e Yasmin (2004), Mamun (2009), Micah, Ofurum e Ihendinihu (2012) e Michael (2013)	Ações coordenada e estratégica voltada ao desenvolvimento das pessoas da organização
2	Plano de cargos e salários	Mamun (2009) e Micah, Ofurum e Ihendinihu (2012)	Alude ao planejamento salarial e de carreira dentro das companhias.
3	Valor Agregado dos Funcionários	Subbarao e Zéghal (1997), Mamun (2009), Micah, Ofurum e Ihendinihu (2012) e Michael (2013)	Diz respeito a quanto do valor adicionado que a empresa gerou foi distribuído com funcionários.
4	Categorização de Empregados	Mamun (2009) e Micah, Ofurum e Ihendinihu (2012)	Diz respeito ao departamento de atuação destes funcionários, ao tipo de relação trabalhista que eles mantêm com a empresa, ao perfil socioeconômico do seu corpo funcional entre outras formas de categorização, exceto por região geográfica.
5	Reconhecimento de desempenho por meio de premiação ou por meio de participação nos lucros	Mamun (2009), Micah, Ofurum e Ihendinihu (2012) e Michael (2013)	Remuneração adicional (<i>vouchers</i> , premiações, participação nos lucros etc.) delineados com o intuito de recompensar as melhores performances.
6	Política de recrutamento e seleção de pessoas	Hossain, Khan e Yasmin (2004)	Práticas relacionadas a forma de seleção de pessoal.
7	Treinamentos	Subbarao e Zéghal (1997),	Está relacionado à quantidade de treinamentos e

	realizados	Mamun (2009), Micah, Ofurum e Ihendinihu (2012) e Michael (2013)	capacitações realizadas, exceto informações sobre os gastos monetários ocorrido.
8	Assistência aos empregados	Branco e Rodrigues (2009)	Benefícios realizados juntos aos empregados, como: Berçário, creches, auxílio-creches, alimentação, transporte, plano de saúde etc.
9	<i>Stock Options</i>	Branco e Rodrigues (2009)	São concessões ao empregado do direito de compra de ações da própria companhia que trabalha.
10	Informações sobre segurança no trabalho	Subbarao e Zéghal (1997), Branco e Rodrigues (2009) e Michael (2013)	Trata de informações referente a acidentes de trabalho, práticas de prevenção contra acidentes e de incêndios e etc.
11	Relação entre a administração das companhias e o sindicato dos trabalhadores	Hossain, Khan e Yasmin (2004)	Demonstra como é a relação entre a gestão da companhia e os sindicatos representantes de seus empregados.
12	Reconhecimento dos Recursos Humanos, como um recurso importante para a organização	Hossain, Khan e Yasmin (2004)	Relatos que demonstram a importância dada pelas companhias aos seus empregados.
13	Custos de pessoal/folha de pagamento	Michael (2013)	Trata-se dos gastos realizados com o pagamento do Recurso Humano.
14	Contratação de pessoas com deficiência e/ou necessidades especiais	Michael (2013)	Informações sobre o nível de contratação de deficientes e/ou de portadores de necessidades especiais.
15	Outros itens de divulgação		Incluem-se todos os investimentos e ações voltadas para recursos humanos, mencionados no texto dos relatórios analisados, que não se enquadram nos itens anteriores.

Fonte: Elaboração própria, com base nos dados da pesquisa.

2.3.3 Metodologia de análise

Para conhecer o nível de divulgação de informações sobre recursos humanos expostos nos relatórios da administração das companhias a serem estudadas foi construído o método do *score* e analisada as empresas por setores econômicos. Para o desenvolvimento do método do *score*, o trabalho se baseou no estudo de Zeng et al. (2012), que teve o intuito de saber como a divulgação foi realizada, indo além da simples identificação se houve, ou não, divulgação de determinada informação.

A proposta de análise desenvolvida por Zeng et al. (2012) foi adaptada para o alcance do levantamento da divulgação das informações dispostas no Quadro 3 e Quadro 4. Formando-se, assim, dois *scores*, (I) o *score* das informações sobre recursos humanos recomendadas (Sirh-R), por meio da observação do Quadro 3, e (II) o *score* das informações sobre recursos humanos voluntárias (Sirh-V), por meio da observação do Quadro 4.

O modelo proposto por Zeng. et al. (2012) é composto por 4 atributos da informação formado por notas de 0 a 3. Por meio da adaptação deste modelo, foi incluso o atributo de nota 4 para representar as informações que são expressas nos relatórios tanto de forma qualitativa como quantitativa, passando agora a existir 5 atributos. Com base nos Quadro 3 e 4, foram lidos os relatórios da administração das 83 companhias componentes da amostra nos anos de 2009 à 2013. Cada informação foi avaliada conforme os atributos definido no Quadro 5, o que tornará possível a confecção do nível de divulgação relativa aos recursos humanos.

Quadro 5 - Relação dos atributos das informações

Atributo	Tipo da informação	Explicação
0	Para ausência de informação.	Quando não houver nenhum relato de tal item.
1	Para informações genéricas não monetárias.	Quando o item é relatado, mas de forma superficial.
2	Para informações expressas de forma não monetárias.	Quando a informações for realizada de forma qualitativa, ou seja, de forma descritiva.
3	Para informações expressas monetariamente.	Quando a informação é realizada apenas de forma monetária.
4	Para informações expressas de forma monetária e não monetária.	Quando a informação estiver expressa tanto por números como por meio de texto.

Fonte: Adaptado Zeng. et al. (2012)

Analisados os relatórios e atribuído às ponderações de 0 a 4, o *score* será formado pela junção entre a soma de todos os itens divulgados, como expresso na Equação 1 e 2:

$$Sirh - R = \sum_{j=1}^n Pont_{ij} \quad (1)$$

Onde:

Sirh - R = *score* das informações sobre recursos humanos recomendadas;

Pont = é a pontuação dos componentes **j** para uma companhia **i**

i = companhia;

j = itens de divulgação

$$Sirh - V = \sum_{j=1}^n Pont_{ij} \quad (2)$$

Onde:

Sirh - V = *score* das informações sobre recursos humanos voluntárias;

Pont = é a pontuação dos componentes **j** para uma companhia **i**

i = companhia;

j = itens de divulgação.

As equações 1 e 2 são adaptações do trabalho de Zeng. et al. (2012), que foram adaptadas para realizarem a contagem da divulgação recomendada e da divulgação voluntária.

Utilizando este método foi verificado, tanto a existência, ou não, de um item de divulgação sobre recursos humanos, como a forma que o mesmo foi exposto.

Após coletados os dados, foram formados os *scores* de divulgação. O tratamento desenvolvido para estes dados respeitou os dois tipos de *scores* desenvolvidos, sendo eles o de informação recomendada e o de informações voluntárias.

Primeiramente, as empresas participantes da pesquisa foram divididas por setor de atuação, com base na metodologia da consultoria Economática®, logo em seguida foram analisadas as informações recomendadas em seis momentos, conforme Quadro 6, sendo eles:

Quadro 6 - Análise das informações recomendadas sobre recursos humanos

Momentos da análise	Objetivo da análise
Índice médio de divulgação recomendada por setor de atuação.	Buscou analisar o nível da divulgação recomendada por setor de atuação, avaliando o setor responsável pelo maior número de evidenciação.
Nível de divulgação recomendada por setor de atuação no período de 2009 a 2013.	Analisou o comportamento dos setores com relação ao nível da divulgação recomendada por setor de atuação ao longo dos anos.
Nível de divulgação recomendada das empresas por período.	Observou o comportamento da divulgação recomendada por período, sem levar em consideração o setor de atuação.
Nível de divulgação por itens de divulgação recomendada.	Analisou a divulgação recomendada por itens de divulgação, observando o comportamento ao longo dos anos e o nível de exposição de cada item.
Grau de aderência ao Parecer de Orientação CVM nº15/87 – Em %.	Verificou a aderência dos relatórios da administração ao Parecer de Orientação da CVM, no que diz respeito as informações recomendadas.
<i>Ranking</i> das 15 empresas que mais divulgam informações recomendadas sobre recursos humanos entre os anos de 2009 e 2013.	Identificou as empresas que mais realizaram divulgação sobre recursos humanos de forma recomendada durante os anos da pesquisa.

Fonte: Elaboração própria, com base nos dados da pesquisa.

As informações voluntárias também foram analisadas em seis momentos, como estabelece o Quadro 7, sendo estes:

Quadro 7 - Análise das informações voluntárias sobre recursos humanos

Momentos da análise	Objetivo da análise
Formação do índice médio de divulgação voluntária por setor de atuação.	Buscou analisar o nível da divulgação voluntária por setor de atuação, avaliando o setor responsável pelo maior número de evidenciação.
Nível de divulgação voluntária por setor de atuação no período de 2009 a 2013.	Analisou o comportamento dos setores com relação ao nível da divulgação voluntária por setor de atuação ao longo dos anos.
Nível de divulgação voluntária das empresas	Observou o comportamento da divulgação voluntária por

por período.	período, sem levar em consideração o setor de atuação.
Nível de divulgação por itens de divulgação voluntária.	Analisou a divulgação voluntária por itens de divulgação, observando o comportamento ao longo dos anos e o nível de exposição de cada item.
<i>Ranking</i> das 15 empresas que mais divulgam informações voluntária sobre recursos humanos entre os anos de 2009 e 2013.	Identificou as empresas que mais realizaram divulgação sobre recursos humanos de forma voluntária durante os anos da pesquisa.
Descrição dos itens definidos como “outros itens de divulgação”.	Relatou os itens que foram encontrados ao longo da coleta nos relatórios da administração, itens este classificados na análise como “outros itens de divulgação”.

Fonte: Elaboração própria, com base nos dados da pesquisa.

Todas as informações coletadas foram expostas por meio de tabelas e analisadas por meio da técnica da estatística descritiva ao longo da seção 2.4, da análise dos dados, de forma a expor o nível de divulgação de informações recomendadas e voluntárias sobre recursos humanos.

2.4 ANÁLISE DOS DADOS

A análise que segue se deu de forma descritiva e em dois momentos, inicialmente avaliando a divulgação de informações sobre recursos humanos expostas de forma recomendada e posteriormente observando as informações dispostas de forma puramente voluntária por parte das companhias. Com base nos dois momentos de análises, formou-se uma proposta de padronização da divulgação sobre recursos humanos, exposto no item 2.4.3 desta seção de análise.

A Tabela 1 demonstra os setores de atuação das empresas que compõe a amostra, bem como, o quantitativo de empresas por setor. Com exceção do setor “outros” (Apêndice B), o que possuiu o maior quantitativo de empresas foi o de energia elétrica (12 empresas), seguido de finanças e seguros (8 empresas) e construção (7 empresas), ressalta-se que ao longo do período da análise, entre 2009 e 2013, foram estudadas as mesmas empresas em todos os anos.

Tabela 1 - Quantidade de empresas pesquisadas por setor de atuação

Setores	Número de empresas
Alimentos e Bebidas	6
Comércio	6
Construção	7
Energia Elétrica	12
Finanças e Seguros	8
Máquinas Industriais	1

Mineração	2
Outros*	18
Papel e Celulose	3
Petróleo e Gás	2
Química	2
Siderúrgica & Metalúrgica	4
Software e Dados	2
Telecomunicações	3
Têxtil	1
Transporte e Serviços	3
Veículos e peças	3
Total de empresas	83

*Ver Apêndice B.

Fonte: Elaborado própria, com base nos dados da pesquisa.

2.4.1 Análise da divulgação de informações recomendadas sobre recursos humanos

Ao longo da análise dos dados desenvolveu-se uma análise descritiva dos níveis de divulgação. A Tabela 2 demonstra o índice médio de divulgação recomendada por setor de atuação, levando em consideração o nível de divulgação e a forma como as empresas divulgam, sendo a média definida com base no total de informações divulgadas por setor e o total de empresas do setor. Os maiores níveis de divulgação são das empresas dos setores: veículos e peças (7,13), energia elétrica (6,95), telecomunicações (5,73) e petróleo e gás, em oposição, os setores que menos relataram foram, mineração (0,60) e construção (0,89), ainda houve setores que não divulgaram nenhum tipo de informação recomendada, foram estes o de máquinas industriais e o de software e dados.

No estudo de Igarashi et al. (2013) as companhias de energia elétrica também foram reconhecidas como um setor que apresenta maior número de informações recomendadas com relação ao Parecer de Orientação da CVM.

Tabela 2 – Índice médio de divulgação recomendada por setor de atuação

Setores	Divulgação média
Alimentos e Bebidas	3,03
Comércio	2,47
Construção	0,89
Energia Elétrica	6,95
Finanças e Seguros	4,80
Máquinas Industriais	0,00
Mineração	0,60
Outros*	3,58

Papel e Celulose	1,27
Petróleo e Gás	5,60
Química	2,70
Siderúrgica & Metalúrgica	3,60
Software e Dados	0,00
Telecomunicações	5,73
Têxtil	3,00
Transporte e Serviços	2,00
Veículos e peças	7,13

*Ver Apêndice B.

Fonte: Elaboração própria, com base nos dados da pesquisa.

A Tabela 3, expressa o nível de divulgação por setor ano a ano, compreendendo assim o desenvolvimento, ao longo do tempo, dos setores com relação à evidenciação da informação recomendada. Setores como, alimentos e bebidas, energia elétrica e petróleo e gás mostraram que realizavam um maior nível de relato sobre recursos humanos em 2009 e ao longo dos anos diminuíram esta prática, também ocorre situações contrárias, em que as empresas divulgam menos e passam a divulgar mais, como as dos setores, siderúrgica & metalúrgica e o de veículos e peças.

Tabela 3 - Nível de divulgação recomendada por setor de atuação no período de 2009 a 2013

Setores	Anos					Divulgação média
	2009	2010	2011	2012	2013	
Alimentos e Bebidas	19	22	21	15	14	18
Comércio	22	9	9	19	15	15
Construção	9	9	9	2	2	6
Energia Elétrica	94	96	89	71	67	83
Finanças e Seguros	47	42	40	33	30	38
Máquinas Industriais	0	0	0	0	0	0
Mineração	3	3	0	0	0	1
Outros*	83	67	60	19	93	64
Papel e Celulose	3	3	6	4	3	4
Petróleo e Gás	16	10	13	9	8	11
Química	9	4	7	4	3	5
Siderúrgica & Metalúrgica	12	14	9	19	18	14
Software e Dados	0	0	0	0	0	0
Telecomunicações	20	15	13	20	18	17
Têxtil	3	3	3	3	3	3
Transporte e Serviços	4	6	8	7	5	6
Veículos e peças	16	23	19	25	24	21

*Ver Apêndice B.

Fonte: Elaboração própria, com base nos dados da pesquisa.

Na Tabela 4, desconsiderando a divulgação de informações por setores de atuação, ficou expresso o nível de divulgação por ano, o que torna mais evidente a redução da exposição de informações concernentes aos recursos humanos, recomendadas pela CVM, apesar de serem pequenas as reduções ao longo dos anos.

Tabela 4 - Nível de divulgação recomendada das empresas por período

Período	Nº de empresas	Nível de divulgação
2009	83	358
2010	83	323
2011	83	306
2012	83	312
2013	83	303

Fonte: Elaboração própria, com base nos dados da pesquisa.

Na Tabela 5, averiguou-se o nível da divulgação recomendada sobre recursos humanos por meio dos 6 itens, conforme estabelecido pelo Parecer de Orientação da CVM nº 15/87. Os resultados sugerem que o número de empregados é a informação mais exposta com uma divulgação média de 137,25, seguido das informações sobre os fundos de seguridade com média de 68,25. Já a informação menos elencada foi o nível educacional dos colaboradores das companhias que chegou a uma média de 18,25.

Como relatado, as informações ora analisadas dizem respeito a uma recomendação para evidenciação, considerando a Tabela 5, há uma grande diferença entre os níveis de exposição, ou seja, a recomendação é seguida de forma variante pelas empresas de capital aberto, que são reguladas pela CVM.

Tabela 5 - Nível de divulgação por itens de divulgação recomendada

Itens de Divulgação	2009	2010	2011	2012	2013	Divulgação média
Número de empregados no término dos dois últimos exercícios	149	129	138	149	133	137,25
<i>Turn over</i> nos dois últimos anos (rotatividade de funcionários)	13	16	27	21	21	21,25
Segmentação da mão-de-obra segundo a localização geográfica	18	29	23	24	23	24,75
Nível educacional ou produto	36	28	21	12	12	18,25
Investimento em treinamento	97	88	57	65	63	68,25
Fundos de seguridade e outros planos sociais (plano de previdência privada)	45	33	40	41	38	38

Fonte: Elaboração própria, com base nos dados da pesquisa.

A Tabela 6 busca acrescentar a análise proposta pela Tabela 5, expondo o grau de aderência das empresas às informações proposta pelo Parecer de Orientação CVM nº15/87. A informação sobre o número de empregados foi exposta em todos os anos por mais da metade

das empresas estudadas, mostrando uma alto grau de aderência, no que tange a investimentos em treinamentos e fundos de seguridade, obteve-se uma média aderência. Já no que diz respeito à rotatividade, segmentação da mão de obra por localização geográfica e o nível educacional dos colaboradores, tais informações tiveram uma baixa evidência, comprovando uma fraca aderência dos relatórios ao Parecer de Orientação.

Esta parcialidade no que diz respeito ao atendimento do Parecer de Orientação da CVM também foi constatado nos estudos desenvolvidos por Collatto e Reginato (2006), que analisou o relatório da administração da Gerdau, no trabalho realizado por Igarashi, Silva e Oliveira (2009), que analisou a aderência do parecer nas empresas do setor alimentício, e também na investigação de Boff, Beuren e Hein (2009), que observou aspectos sobre recursos humanos e meio ambiente.

Tabela 6 - Grau de aderência ao Parecer de Orientação CVM nº15/87 – Em %

Item - Número de empregados no término dos dois últimos exercícios					
Atendido	2009	2010	2011	2012	2013
Sim	59%	54%	55%	55%	54%
Não	41%	46%	45%	45%	46%
Item - Turn over nos dois últimos anos (rotatividade de funcionários)					
Atendido	2009	2010	2011	2012	2013
Sim	5%	6%	11%	8%	8%
Não	95%	94%	89%	92%	92%
Item - Segmentação da mão-de-obra segundo a localização geográfica					
Atendido	2009	2010	2011	2012	2013
Sim	8%	13%	10%	11%	10%
Não	92%	87%	90%	89%	90%
Item - Nível educacional ou produto					
Atendido	2009	2010	2011	2012	2013
Sim	13%	11%	8%	5%	5%
Não	67%	89%	92%	95%	95%
Item - Investimento em treinamento					
Atendido	2009	2010	2011	2012	2013
Sim	39%	33%	20%	27%	24%
Não	61%	67%	80%	73%	76%
Item - Fundo de seguridade e outros planos sociais (plano de previdência privada)					
Atendido	2009	2010	2011	2012	2013
Sim	18%	16%	16%	19%	18%
Não	82%	84%	84%	81%	82%

Fonte: Elaboração própria, com base nos dados da pesquisa.

A Tabela 7 demonstra, entre as 83 empresas pertencentes à pesquisa, um *ranking* das 15 empresas que mais realizaram a divulgação recomendada nos anos de 2009, 2010, 2011, 2012 e 2013. As únicas empresas que estiveram no *ranking* durante todos os anos foram, Localiza, Embraer, Copel e Eletrobrás, sendo estas duas últimas pertencentes aos setores que

possuem maior nível de divulgação (Tabela 2), energia elétrica e petróleo e gás, respectivamente.

Tabela 7 - Ranking das 15 empresas que mais divulgam informações recomendadas sobre recursos humanos entre os anos de 2009 e 2013

Ranking	2013	2012	2011	2010	2009
1°	Estacio Part	Localiza	Eletrobras	Embraer	Copel
2°	Localiza	Embraer	Copel	Copel	Eletrobras
3°	Embraer	Sabesp	Localiza	Brasil	Sabesp
4°	Copel	Copel	Petrobras	Localiza	Tractebel
5°	Sabesp	Copasa	Tractebel	Tractebel	Embraer
6°	Bradesco	Telef Brasil	Embraer	Eletrobras	Localiza
7°	Cemig	Bradesco	Aes Tiete	Mills	Petrobras
8°	Cesp	Cemig	Brasil	Petrobras	Brasil
9°	Copasa	Cesp	Cesp	Sabesp	Tim Part S/A
10°	Eletrobras	Eletrobras	Copasa	Aes Tiete	Mills
11°	Telef Brasil	Porto Seguro	Energias BR	Cemig	Porto Seguro
12°	Porto Seguro	Cpfl Energia	Itaunibanco	Cesp	Cemig
13°	Br Propert	Gerdau Met	Marfrig	Cpfl Energia	Cpfl Energia
14°	Cpfl Energia	Natura	Porto Seguro	Eletropaulo	Eletropaulo
15°	Eletropaulo	Tim Part S/A	Telef Brasil	Light S/A	Telef Brasil

Fonte: Elaboração própria, com base nos dados da pesquisa.

O *ranking* demonstra inconstância entre as empresas que mais divulgaram, oscilando durante os períodos, o que pode ser justificado pelo fato da informação, apesar de ser recomendada, não ter cunho de obrigatoriedade.

2.4.2 Análise da divulgação de informações voluntárias sobre recursos humanos

A Tabela 8 expressa o índice médio de divulgação voluntária por setor de atuação, e por meio dela constatou-se que os mesmos setores que se mostraram bons divulgadores de informações recomendadas, também podem ser considerados no que diz respeito à informação voluntária, estes foram: energia elétrica (17), veículos e peças (16), telecomunicações (14) e petróleo e gás (12).

O mesmo ocorreu com os setores que menos divulgam informações, tanto recomendada como voluntária, os que menos evidenciaram foram: máquinas industriais (1) software e dados (1), mineração (2), com exceção do têxtil (2) que demonstrou divulgar menos apenas no que diz respeito aos aspectos voluntários.

Tabela 8 - Índice médio de divulgação voluntária por setor de atuação

Setores	Divulgação média
Alimentos e Bebidas	10
Comércio	7
Construção	6
Energia Elétrica	17
Finanças e Seguros	11
Máquinas Industriais	1
Mineração	2
Outros*	8
Papel e Celulose	6
Petróleo e Gás	12
Química	7
Siderúrgica & Metalúrgica	9
Software e Dados	1
Telecomunicações	14
Têxtil	2
Transporte e Serviços	4
Veículos e peças	16

*Ver Apêndice B.

Fonte: Elaboração própria, com base nos dados da pesquisa.

Analisando o nível de divulgação voluntária ano a ano, por meio da Tabela 9 verifica-se uma grande variedade na divulgação entre os anos, setores como energia elétrica, veículos e peças e siderúrgica & metalúrgica, realizavam maiores graus de divulgação em 2009 e passam ao longo dos anos a diminuir este nível. Já os demais setores mostram uma grande oscilação quanto a sua divulgação ao longo dos anos. Além disso, Não observou-se setores que expressassem um crescimento contínuo durante o período estudado.

Tabela 9 - Nível de divulgação voluntária por setor de atuação no período de 2009 a 2013

Setores	Anos					Divulgação média
	2013	2012	2011	2010	2009	
Alimentos e Bebidas	63	68	45	65	58	60
Comércio	44	51	27	42	39	41
Construção	37	39	41	40	47	41
Energia Elétrica	163	182	168	253	247	203
Finanças e Seguros	88	92	87	92	87	89
Máquinas Industriais	0	0	0	0	3	1
Mineração	4	6	1	8	1	4
Outros*	153	167	127	137	169	151
Papel e Celulose	21	21	5	21	15	17
Petróleo e Gás	24	23	16	20	34	23
Química	15	19	10	11	13	14
Siderúrgica & Metalúrgica	27	31	15	45	65	37

Software e Dados	0	0	2	9	1	2
Telecomunicações	59	61	25	37	29	42
Têxtil	2	2	1	1	2	2
Transporte e Serviços	14	16	9	12	11	12
Veículos e peças	40	40	44	61	52	47

*Ver Apêndice B.

Fonte: Elaboração própria, com base nos dados da pesquisa.

O decréscimo do nível de divulgação voluntária ao longo dos anos é observado através da Tabela 10 do estudo, pois em 2009 as companhias juntas possuíam um *score* de 869 pontos, já no ano de 2013, último ano da pesquisa, possuíam 749. Esta análise se assemelha a da Tabela 4, que identificou a mesma baixa no nível de informações recomendadas no período estudado.

Tabela 10 - Nível de divulgação voluntária das empresas por período

Período	Nº de empresas	Nível de divulgação
2009	83	869
2010	83	854
2011	83	622
2012	83	637
2013	83	749

Fonte: Elaboração própria, com base nos dados da pesquisa.

Por meio da Tabela 11 ficou conhecido o nível da divulgação voluntária sobre recursos humanos, de acordo com os 15 itens estabelecidos por meio da literatura analisada. A apresentação dos dados dispostos por anos sugere que as informações sobre treinamentos realizados é a mais evidenciada, com uma média de 120,8, seguido das constatações de reconhecimento dos recursos humanos como um recurso importante para as organizações (70,2) e por discriminação de assistências aos empregados (69).

As informações menos identificadas nos relatórios da administração foram: as referentes a políticas de recrutamento e seleção com média de 17,6 durante os anos pesquisados, a relação entre a administração das companhias e os sindicatos com média de 18,8, e as referentes as *stock options* (compra de ações pelos funcionários) com uma divulgação média de 24,6.

Os achados da pesquisa corroboram com uma conclusão do estudo de Subbarão e Zéghal (1997), pois os aspectos relacionados aos benefícios dos empregados foram evidenciados por 82% das empresas pesquisadas pelos autores, e na presente pesquisa os aspectos relativos à assistência aos empregados, que são os benefícios realizados junto aos empregados, foi um dos fatores mais evidenciados pelas empresas. Nesta análise das

informações expostas voluntariamente identifica-se também uma grande variedade no nível de informações não identificando assim uma regularidade de informações a serem expostas.

Tabela 11 - Nível de divulgação por itens de divulgação voluntária

Itens de Divulgação	2009	2010	2011	2012	2013	Divulgação média
Política de Recursos Humanos	38	43	22	23	31	31,4
Plano de cargos e salários	31	49	33	36	41	38
Valor Agregado dos Funcionários	45	63	42	51	60	52,2
Categorização de Empregados	76	67	60	37	44	56,8
Reconhecimento de desempenho por meio de premiação ou por meio de participação nos lucros	66	64	32	57	63	56,4
Política de recrutamento e seleção de pessoas	24	14	0	20	30	17,6
Treinamentos realizados	138	119	119	101	127	120,8
Assistência aos empregados	83	75	60	55	72	69
<i>Stock Options</i> (compra de ações pelos funcionários)	22	33	21	21	26	24,6
Informações sobre segurança no trabalho	74	55	45	45	51	54
Relação entre a administração das companhias e o sindicato dos trabalhadores	22	18	14	20	20	18,8
Reconhecimento dos Recursos Humanos, como um recurso importante para a organização	98	81	53	54	65	70,2
Custos de pessoal/folha de pagamento	69	74	64	49	64	64
Contratação de pessoas com deficiência e/ou necessidades especiais	14	35	27	23	31	26
Outros itens de divulgação	69	64	30	45	24	46,4

Fonte: Elaboração própria, com base nos dados da pesquisa.

A Tabela 12 apresenta um *ranking* com as 15 empresas que mais evidenciam informações voluntárias sobre seus recursos humanos. As empresas Sabesp e Copel são as únicas companhias que se encontram no *ranking* durante os anos de 2009 até 2013. Este número reduzido de empresas dentro da classificação ao longo dos anos mostra como variam os níveis de divulgação por empresas durante os anos.

Tabela 12 - Ranking das 15 empresas que mais divulgam informações voluntárias sobre recursos humanos entre os anos de 2009 e 2013

Ranking	2013	2012	2011	2010	2009
1º	Sabesp	Sabesp	Copasa	Embraer	Sabesp
2º	Cemig	Aes Tiete	Eletrobras	Copel	Tractebel
3º	Copasa	Cemig	Sabesp	Sabesp	Eletrobras
4º	Oi	Copasa	Copel	Tractebel	Copel
5º	Porto Seguro	Light S/A	Tractebel	Eletrobras	Embraer
6º	Embraer	Oi	Brasil	Localiza	Petrobras
7º	Light S/A	Porto Seguro	Taesa	Cpfl Energia	Light S/A
8º	M. Diasbranco	Eletropaulo	Petrobras	Brasil	Localiza
9º	Eletropaulo	Embraer	Porto Seguro	Cemig	M. Diasbranco
10º	Petrobras	M. Diasbranco	Aes Tiete	Light S/A	Cesp
11º	Copel	Petrobras	Cesp	Porto Seguro	Eletropaulo
12º	Tim Part S/A	Tim Part S/A	Eletropaulo	Aes Tiete	Usiminas

13°	Aes Tiete	Copel	Marcopolo	Cosan	Brasil
14°	Telef Brasil	Estacio Part	Randon Part	Telef Brasil	Cemig
15°	Itauunibanco	Bradesco	Telef Brasil	M. Diasbranco	Cpfl Energia

Fonte: Elaboração própria, com base nos dados da pesquisa.

Dentro das informações elencadas como voluntárias, foi incluso o item “outros itens de divulgação”, objetivando capturar outros elementos que não foi demonstrado na literatura. Desta forma, foi identificado que algumas empresas demonstravam em seus relatórios, aspectos como: faturamento líquido por funcionário, criação de bibliotecas, formulação de código de ética para seus colaboradores, gastos com indenizações trabalhistas, relação entre a menor e maior remuneração, programa de desligamento voluntário e de recolocação no mercado de trabalho para os aposentados.

Outros fatores elencados pelas companhias é o fato da gestão em seus recursos humanos ser um colaborador para alcance de prêmios, como: *Great Place to Work* e Empresa dos Sonhos dos Jovens, além de contribuir para permanência no índice *Dow Jones* de Sustentabilidade, como demonstrado pela Petrobras.

Analisado as informações realizadas de forma voluntária, observa-se que as empresas não seguem um roteiro de divulgação, como também não demonstram um alto nível de evidenciação, mas que em sua maior parte realizam algum tipo de divulgação. Assim como constatado por Hossain, Khan e Yamin (2004) que concluiu que 42,5% das empresas de Bangladesh estão fazendo algumas divulgações sobre recursos humanos, e a maioria dos entrevistados nesta pesquisa disse que este tipo de divulgação é importante para a tomada de decisão.

Faz-se importante observar que mesmo não existindo um poder normativo, e sim um parecer de orientação, para este tipo de informação, as companhias buscam fazê-lo, mesmo que de forma reduzida.

2.4.3 Proposta de divulgação de informações sobre recursos humanos

Desde o ano de 1997 O'Connor já demonstrava a relevância de um padrão de evidenciação relacionado aos recursos humanos, porém até o presente momento não existe um aspecto de normatização para este fim, o autor O'Connor (1997) afirmava que o desenvolvimento de padrões para divulgação do investimento realizado em recursos humanos é um importante aspecto do debate sobre governança corporativa.

Realizada a análise das informações relacionadas aos recursos humanos tanto nos seus aspectos recomendados, como em seus aspectos voluntários, e diante da diversidade de informações encontradas nos relatórios da administração, além da inexistência de um padrão de divulgação, o estudo propõe a construção de um padrão de divulgação voltada aos aspectos dos recursos humanos, visto a importância da mão de obra para o bom desempenho das companhias e conseqüentemente para a sua valoração no mercado.

Quadro 8 – Proposta de divulgação de informações sobre recursos humanos

Nº	Itens de divulgação	Definição	Fonte
1	Número de empregados no término dos dois últimos exercícios	Diz respeito ao quantitativo de pessoas que trabalham na empresa na qualidade de empregados efetivos.	Parecer de Orientação da CVM nº 15/87, item 2, letra c.
2	<i>Turnover</i> nos dois últimos anos	Relata as movimentações de funcionários (fluxo de admissões e demissões) na organização.	Parecer de Orientação da CVM nº 15/87, item 2, letra c.
3	Segmentação da mão-de-obra segundo a localização geográfica	Se refere a separação dos funcionários conforme a localização da empresa.	Parecer de Orientação da CVM nº 15/87, item 2, letra c.
4	Nível educacional ou produto	Evidenciação do grau de conhecimento dos funcionários.	Parecer de Orientação da CVM nº 15/87, item 2, letra c.
5	Investimento em treinamento	Está relacionado ao gasto monetário que a empresa incorreu para proporcionar melhoria no desempenho dos seus empregados.	Parecer de Orientação da CVM nº 15/87, item 2, letra c.
6	Fundos de seguridade e outros planos sociais	São estruturas formais para transferência de recursos, neste caso recursos ligados a previdência.	Parecer de Orientação da CVM nº 15/87, item 2, letra c.
7	Política de Recursos Humanos	Ações coordenada e estratégica voltada ao desenvolvimento das pessoas da organização	Hossain, Khan e Yasmin (2004), Mamun (2009), Micah, Ofurum e Ihendinihu (2012) e Michael (2013)
8	Plano de cargos e salários	Alude ao planejamento salarial e de carreira dentro das companhias.	Mamun (2009) e Micah, Ofurum e Ihendinihu (2012)
9	Valor Agregado dos Funcionários	Diz respeito a quanto do valor adicionado que a empresa gerou foi distribuído com funcionários.	Subbarao e Zéghal (1997), Mamun (2009), Micah, Ofurum e Ihendinihu (2012) e Michael (2013)
10	Categorização de Empregados	Diz respeito ao departamento de atuação destes funcionários, ao tipo de relação trabalhista que eles mantêm com a empresa, ao perfil socioeconômico do seu corpo funcional entre outras formas de categorização, exceto por região geográfica.	Mamun (2009) e Micah, Ofurum e Ihendinihu (2012)
11	Reconhecimento de desempenho por meio de premiação ou por meio de participação nos lucros	Remuneração adicional (<i>vouchers</i> , premiações, participação nos lucros etc.) delineados com o intuito de recompensar as melhores performances.	Mamun (2009), Micah, Ofurum e Ihendinihu (2012) e Michael (2013)
12	Política de recrutamento e seleção de pessoas	Práticas relacionadas a forma de seleção de pessoal.	Hossain, Khan e Yasmin (2004)
13	Treinamentos realizados	Está relacionado à quantidade de treinamentos e capacitações realizadas, exceto informações sobre os gastos monetários ocorrido.	Subbarao e Zéghal (1997), Mamun (2009), Micah, Ofurum e Ihendinihu (2012) e Michael (2013)
14	Assistência aos	Benefícios realizados juntos aos	Branco e Rodrigues (2009)

	empregados	empregados, como: Berçário, creches, auxílio-creches, alimentação, transporte, plano de saúde etc.	
15	<i>Stock Options</i>	São concessões ao empregado do direito de compra de ações da própria companhia que trabalha.	Branco e Rodrigues (2009)
16	Informações sobre segurança no trabalho	Trata de informações referente a acidentes de trabalho, práticas de prevenção contra acidentes e de incêndios e etc.	Subbarao e Zéghal (1997), Branco e Rodrigues (2009) e Michael (2013)
17	Relação entre a administração das companhias e o sindicato dos trabalhadores	Demonstra como é a relação entre a gestão da companhia e os sindicatos representantes de seus empregados.	Hossain, Khan e Yasmin (2004)
18	Reconhecimento dos Recursos Humanos, como um recurso importante para a organização	Relatos que demonstram a importância dada pelas companhias aos seus empregados dentro dos relatórios da administração, por exemplo.	Hossain, Khan e Yasmin (2004)
19	Custos de pessoal/folha de pagamento	Trata-se dos gastos realizados com o pagamento do Recurso Humano.	Michael (2013)
20	Contratação de pessoas com deficiência e/ou necessidades especiais	Informações sobre o nível de contratação de deficientes e/ou de portadores de necessidades especiais.	Michael (2013)
21	Faturamento líquido por funcionário	Retrata o faturamento gerado por cada funcionário.	Outros itens de divulgação observados nas leituras dos relatórios.
22	Código de ética dos funcionários	Demonstra a existência de um código de ética entre os funcionários das organizações.	Outros itens de divulgação observados nas leituras dos relatórios.
23	Indenizações trabalhistas	São relatos sobre o cumprimento de indenizações trabalhistas.	Outros itens de divulgação observados nas leituras dos relatórios.
24	Evidenciação da maior e a menor remuneração	Demonstra qual é o menor e o maior salário praticado pela organização.	Outros itens de divulgação observados nas leituras dos relatórios.
25	Programa de desligamento voluntário e de recolocação no mercado de trabalho para os aposentados.	Trata do acompanhamento para desligamento e possível recolocação no mercado dos colaboradores que se encontram em período aquisitivo de aposentadoria.	Outros itens de divulgação observados nas leituras dos relatórios.

Fonte: Elaboração própria, com base nos dados da pesquisa.

A construção deste quadro levou em consideração os aspectos relativos ao Parecer de Orientação da CVM nº 15/87, as informações ditas como voluntárias alcançadas por meio da literatura existente e os aspectos considerados como “outros itens de divulgação” elencados no final da seção de análise dos dados.

Além da padronização proposta pelo Quadro 8, o mesmo pode ser utilizado para a realização de outros estudos acerca da divulgação de informações sobre recursos humanos.

2.5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Para que o estudo alcançasse seu objetivo e fosse respondida a pergunta de pesquisa levantada, foi realizada a coleta de dados através dos relatórios da administração ao longo

dos anos de 2009 até 2013, realizando posteriormente uma análise descritiva das informações alcançadas.

Respondendo à pergunta de pesquisa que norteou este trabalho, obtive como resposta, após observar sua divulgação por item de divulgação, por setor, por ano e por *ranking* de divulgação, que as companhias não demonstram um alto índice de divulgação, havendo grande oscilação nos níveis de evidenciação, seja ele voluntário ou recomendado.

Este fato se dá por não haver um cunho de obrigatoriedade para a exposição deste tipo de informação, desta forma, as empresas não seguem um roteiro de divulgação, apesar que maior parte delas realizam algum tipo de evidenciação sobre aspectos relacionados aos recursos humanos.

O nível de exposição de informações recomendada e voluntária seguiram ritmos semelhantes, considerando que na divulgação voluntária estavam avaliando-se 15 itens e na divulgação recomendada 6 itens, em ambas evidenciações concluiu-se que a exposição das informações segue um fluxo contrário, em 2009 observou-se um maior nível de divulgação, ao contrário dos demais anos, até chegar 2013. O mesmo ocorreu com os setores de atuação, pois os de energia elétrica, veículos e peças, telecomunicações e petróleo e gás foram os que mais demonstraram informações sobre os seus recursos humanos, já os que realizavam o menor nível de divulgação foram os de máquinas industriais, software e dados e mineração.

Especificamente com relação as informações demonstradas de forma recomendada, o número de empregados e os relatos sobre os fundos de seguridade são as informações mais expostas. Já a informação menos elencada foi o nível educacional dos colaboradores das companhias.

Com relação as evidenciações realizadas de forma voluntária, as informações sobre treinamentos realizados, o reconhecimento dos recursos humanos como um recurso importante para as organizações e os relatos sobre as assistências aos empregados foram as mais demonstradas. Já as informações menos identificadas nos relatórios foram acerca das políticas de recrutamento e seleção, a relação entre a administração das companhias e os sindicatos e as referentes as *stock options*.

REFERÊNCIAS

ARAÚJO JÚNIOR, J. F.; OLIVEIRA, M. C.; PONTE, V. M. R.; RIBEIRO, M. S. Social Disclosure of Brazilian and UK Firms in Light of Stakeholder Theory, Legitimacy Theory and Voluntary Disclosure Theory. **Advances in Scientific and Applied Accounting**. São Paulo, v.7, n.2, p.175-200, 2014.

AVELINO, B. C.; MATIAS, M. A.; BORGES, D. L. Atendimento ao parecer de orientação CVM 15/87 por companhias abertas: uma análise sob a ótica das práticas gerenciais. **Revista de Informação Contábil**, v. 6, n. 2, p. 83-104, abr./jun. 2012.

BALASUNDARAM, N. HR Practices of Industrial Enterprises in Bangladeshi: A Factor Analysis Approach. **The Bangladeshi Accountant Journal of the Institute of Chartered Accountants of Bangladeshi**, v. 38, n.67, p. 79-84, 2010.

BOFF, M.; BEUREN, I. M.; HEIN, N. Informações Recomendadas pelo Parecer de Orientação n. 15/87 da CVM no Relatório da Administração de Empresas Familiares de Capital Aberto. **Base – Revista de Administração e Contabilidade da Unisimos**, v. 6, n. 3, p. 214-257, set./out. 2009.

BRANCO, M. C.; RODRIGUES, L. L. Exploring the importance of social responsibility disclosure for human resources. **Journal of Human Resource Costing & Accounting**, v. 13, n. 3, p. 186-205, 2009.

BRASIL, **Lei nº 6.404, de 15 de dezembro de 1976**. Dispõe sobre as Sociedades por Ação. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/16404consol.htm> Acesso em: 10 jan. 2015.

BRASIL, **Lei nº 11.638, de 28 de dezembro de 2007**. Altera e revoga dispositivos da Lei nº 6.404, de 15 de dezembro de 1976, e da Lei nº 6.385, de 7 de dezembro de 1976. Acesso em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2007/lei/111638.htm>. Acesso em: 10 jan. 2015.

BRASIL, **Lei nº 11.941, de 27 de maio de 2009**. Altera a legislação tributária federal relativa ao parcelamento ordinário de débitos tributários. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/lei/111941.htm> Acesso em: 10 jan. 2015.

COLLATTO, D. C.; REGINATO, L. Evidenciação Contábil: uma análise do relatório da administração da Gerdau S/A. In.: Congresso Brasileiro de Custo, 13., 2007, Belo Horizonte. **Anais Eletrônicos ...** Belo Horizonte: ABC, 2007. Disponível em: <<http://anaiscbc.emnuvens.com.br/anais/article/view/1786/1786>>. Acesso em: 11 mar. 2015.

COMISSÃO DE VALORES MOBILIÁRIOS. **Parecer de Orientação CVM nº 15, de 28 de dezembro de 1987**. Disponível em: <<http://www.cvm.gov.br/legislacao/pare/pare015.html>>. Acesso em: 11 mar. 2015.

CONCEIÇÃO, S.H.; DOURADO, G. B.; BAQUEIRO, A. G.; FREIRE, S.; BRITO, P. C. Fatores determinantes no *disclosure* em Responsabilidade Social Corporativa (RSC): um estudo qualitativo e quantitativo com empresas listadas na Bovespa. **Gestão & Produção**, v. 18, n. 3, p. 461 – 472, 2011.

CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE. **NBC T 15 - Informações de Natureza Social e Ambiental**. Disponível em: <http://www.cfc.org.br/sisweb/sre/detalhes_sre.aspx?Codigo=2004/001003>. Acesso em: 20 jan. 2015.

CUNHA, J. V. A.; RIBEIRO, M. S. Divulgação Voluntária de Informações de Natureza Social: um estudo nas empresas brasileiras. **Revista de Administração Eletrônica**, v.1, n. 1, jan./jun. 2008.

DIAS FILHO, J. M. Políticas de Evidenciação Contábil: Um Estudo do Poder Preditivo e Explicativo da Teoria da Legitimidade. In: Encontro da Associação Nacional de Pós-graduação e Pesquisa em Administração (EnANPAD), 31., 2007, Rio de Janeiro. **Anais Eletrônicos ...** Rio de Janeiro: Anpad, 2007. Disponível em: <<http://www.anpad.org.br/admin/pdf/CON-A3301.pdf>>. Acesso em: 21 jan. 2015

DOMÍNGUEZ, M. A. A. Company characteristics and human resource disclosure in Spain. **Social Responsibility Journal**, v. 8, n. 1, p. 4-20, 2012.

EUGÊNIO, T. Avanços na divulgação de informação social e ambiental pelas empresas e a teoria da legitimidade. **Revista Universo Contábil**, v. 6, n.1, p. 102-118, jan./mar. 2010.

GALLON, A. V.; BEUREN, I. M. Análise de Conteúdo dos Itens Obrigatórios ou Recomendados e de Divulgação Espontânea no Relatório da Administração das Companhias Abertas. **Revista de Educação e Pesquisa em Contabilidade**, v.2, n.1, art. 3, p. 47-70, jan./abr. 2008.

GONÇALVES, R. S.; WEFFORT, E. F. J.; PELEIAS, I. V.; GONÇALVES, A. O. Social Disclosure das empresas brasileiras listadas na NYSE e na BOVESPA: sua relação com os níveis de governança corporativa. **Revista Contemporânea de Contabilidade**, v. 1, n.9, p.71-94, jan./jun. 2008.

HOSSAIN, D. M.; KHAN, A. R.; YASMIN, I. The Nature of Voluntary Disclosures on Human Resource in the Annual Reports of Bangladeshi Companies. **Dhaka University Journal of Business Studies**, v. 25, n.1, p. 221-231, 2004.

IGARASHI, D. C. C.; FERNANDES, T.; MORAES, R. O.; IGARASHI, W.; SIBIM, M. C. Análise dos Elementos Normativos Evidenciados no Relatório da Administração. In.: Congresso Internacional de Administração. **Anais Eletrônicos ...** Ponta Grossa, 2013. Disponível em: <<http://www.admpg.com.br/2013/selecionados.php?ordem01=area&ordem02=area>>. Acesso em: 11 mar. 2015.

IGARASHI, C. D.; SILVA, R. A.; OLIVEIRA, C. R. Análise das Informações que compõem os Relatórios da Administração segundo a ótica do parecer de orientação da CVM. **Enfoque: Reflexão Contábil**, v. 28, n.3, p. 24-35, set./dez. 2009.

MAMUN, S. A. A. Human resource accounting (HRA) disclosure of Bangladeshi companies and its association with corporate characteristics. **BRAC University Journal**, v. 1, n. 1, p. 35-43, 2009.

MICAH, L. C.; OFURUM, C. O.; IHENDINIHU, J. U. Firms Financial Performance and Human Resource Accounting Disclosure in Nigeria. **International Journal of Business and Management**, v. 7, n. 14, 2012.

MICHAEL, O. B. Comparative analyses of Human Resource Accounting Disclosure Practices in Nigerian Financial Service and Manufacturing companies. **IOSR Journal of Humanities and Social Science**, v. 16, n. 1, p. 20-26, set./out. 2013.

O'CONNOR, M. A. Rethinking Corporate Financial Disclosure of Human Resource Values for the Knowledge-Based Economy. **U. Pa. Journal of Labor and Employment Law**, v. 1, n. 2, p. 527, 1997.

PEREIRA, A. G.; BRUNI, A. L.; DIAS FILHO, J. M. Legitimidade Corporativa em Empresas Pertencentes a Indústrias Ambientalmente Sensíveis: um Estudo Empírico com Empresas que negociam ações na Bovespa. **Sociedade, Contabilidade e Gestão, Rio de Janeiro**, v. 5, n. 2, jul./dez. 2010.

SUBBARÃO, A.V.; ZÉGHAL, D. Human Resources Information Disclosure in Annual Reports: An International Comparison. **Journal of Human Resource Costing and Accounting**, v. 2, n.2, p. 53-73, 1997.

SUCUPIRA, J.A. Ética nas Empresas e Balanço Social. In: SILVA, C.A.T.; FREIRE, F.S. (Org.). **Balanço social: teoria e prática**. São Paulo: Atlas, 2001.

ZENG, S. X.; XU, X. D.; YIN, H. T.; TAM, C. M. Factors that Drive Chinese Listed Companies in Voluntary Disclosure of Environmental Information. **Journal of Business Ethics**, v. 109, p. 309-321, 2012.

3 DIVULGAÇÃO DE INFORMAÇÕES SOBRE RECURSOS HUMANOS E OS FATORES QUE INFLUENCIAM SUA EVIDENCIAÇÃO VOLUNTÁRIA NOS RELATÓRIOS DA ADMINISTRAÇÃO

RESUMO

Os recursos humanos são os responsáveis por executar serviços ou produzir produtos para que as organizações possam se desenvolver por meio da negociação destes. Desta forma, o fator humano tem sido tema recorrente de discussões nos meios empresariais e acadêmicos. Buscando compreender os esforços realizados pelas empresas para a realização da divulgação de informações sobre recursos humanos, definiu-se o seguinte objetivo de pesquisa: analisar os fatores que influenciam o nível de divulgação voluntária de informações sobre recursos humanos das companhias listadas no Índice IBrX-100 durante os anos de 2009 à 2013. Para a construção desta pesquisa, foram analisado os relatórios da administração, formando assim o nível de divulgação de informação sobre recursos humanos, posteriormente foram levantadas as características das empresas a serem estudadas e por meio do desenvolvimento de um regressão com dados em painel, realizou-se a análise inferencial. Como resultado de pesquisa, concluiu-se que os fatores que influenciam sobre o processo da divulgação de informações voluntárias sobre recursos humanos foram o tamanho, pois na medida em que as companhias são maiores elas buscam realizarem mais evidenciações, o mesmo acontece com a sua rentabilidade, mostrando que empresas com maior rentabilidade exercem mais a figura da publicidade acerca dos recursos humanos, já com relação ao balanço social na medida em que as empresas expõe esta demonstração, ela auxilia de forma a legitimar a companhia, mostrando os diversos aspectos sociais, inclusive a preocupação com o corpo funcional das empresas.

Palavras-chave: Recursos humanos. Fatores. Divulgação voluntária.

ABSTRACT

Human resources are responsible for performing services or producing products for organizations to develop through these negotiations. Thus, the human factor has been a recurring topic of discussion in corporate and academic circles. Trying to understand the efforts made by companies to carry out the disclosure of information on human resources, we have listed up the following research objective: to analyze the factors that influence the voluntary disclosure level information about human resources of the companies listed on the IBrX-100 Index from 2009 to 2013. In order to execute this study, we analyzed the management reports, thus forming the level of disclosure of information on human resources; Posteriorly we listed the characteristics of the companies which had to be studied and we performed an inferential analysis through the development of a regression with data on a panel. As a result of this research, we was concluded that the factors which influence the process of disseminating voluntary information on human resources were: the size, because when companies are larger they seek to make more elucidations; the same happens to its

profitability, showing that companies with a higher profitability exercise better the publicity figure; finally, regarding the social balance, once companies expose this demonstration, it assists the company's legitimacy, showing the different social aspects, including the concern for the companies' staff.

Keywords: Human resources. Factors. Voluntary disclosure.

3.1 INTRODUÇÃO

Os recursos humanos são os responsáveis por executar serviços ou produzir produtos para que as organizações possam se desenvolver por meio da negociação destes. Nas grandes companhias, uma das formas de evidenciar o cuidado com os recursos humanos se dá por meio da comunicação, devido ao corpo funcional das companhias serem de fundamental importância, os investimentos em recursos humanos são observados como uma distinção para os investidores.

No que diz respeito à divulgação de informações sobre recursos humanos das companhias listadas na Bolsa de Valores, Mercadorias e Futuros (BM&FBOVESPA), existe o parecer de orientação nº15/87 que foi estabelecido por meio da Comissão de Valores Mobiliários (CVM), este elenca recomendações para a evidenciação de informações sobre recursos humanos nos relatórios da administração das companhias. Sendo estes: o número de empregados no término dos dois últimos exercícios, *turnover* nos dois últimos anos, segmentação da mão-de-obra segundo a localização geográfica, nível educacional ou produto, investimento em treinamento e fundos de seguridade e outros planos sociais.

Desta forma, quando as entidades evidenciam alguma destas informações do seu corpo funcional em seus relatórios da administração, elas podem estar sendo influenciadas por meio do Parecer de Orientação da CVM, porém, as informações concernentes aos recursos humanos das companhias, que forem expostas além do que preconiza o Parecer de Orientação nº 15/87, podem ser consideradas informações de cunho voluntário, que é foco do presente estudo.

Alguns estudos internacionais, como os desenvolvidos por, Michael (2013), Micah, Ofurum e Ihendinihu (2012), Domínguez (2012), Balasundaram (2010), Branco e Rodrigues (2009), Mamun (2009) e Hossain, Khan e Yasmin (2004) buscaram desenvolver trabalhos acerca da evidenciação de informações sobre recursos humanos e os fatores que influenciavam sua evidenciação, visto que as informações voluntárias não possuem relação de obrigatoriedade para sua exibição.

Estes autores observaram alguns fatores que poderiam estar associados ao nível de divulgação das companhias, assim como observaram o quantitativo de exposição realizado pelas empresas, dentre estes fatores temos o tamanho das empresas e a sua rentabilidade, por exemplo. O presente trabalho busca dar continuidade a esta análise, neste momento com empresas listadas em bolsa brasileira.

Para definição das informações caracterizadas como voluntárias, avaliou-se a literatura, e por meio dos estudos de, Michael (2013), Micah, Ofurum e Ihendinihu (2012), Branco e Rodrigues (2009), Mamun (2009), Hossain, Khan e Yasmin (2004) e Subbarao e Zéghal (1997) foram elencados os itens de evidenciação voluntária

Algumas das características a serem estudadas, como possíveis influenciadores da divulgação sobre o capital humano, foram tratados em trabalhos anteriores, como a natureza e o tamanho da empresa, que foram avaliadas por Domínguez (2012) e Mamun (2009) e a idade das companhias verificada por Mamun (2009) e a Rentabilidade que foi avaliada por Micah, Ofurum e Ihendinihu (2012).

Além das características observadas pelos estudos demonstrados também serão analisadas novas características, que ainda não haviam sido avaliadas com este propósito (como características que possam influenciar na divulgação voluntária de recursos humanos), sendo elas o nível de governança da organização analisada por Cunha e Ribeiro (2008), Gonçalves et al. (2008) e Dias filho (2007); o fato de ser auditada por uma empresa de auditoria enquadrada entre as Big Four, avaliado pelo trabalho de Bhayani (2012) e o processo de divulgação do Balanço Social discutidos por Lan et al. (2011), Pinto e Ribeiro (2004) e Trevisan (2002).

Além disto, para auxiliar na compreensão dos fatores que influenciam a divulgação voluntária acerca dos recursos humanos, foi utilizada as teorias da divulgação voluntária e da legitimidade, que possuem em uma de suas bases, a premissa que a divulgação ou não uma certa informação seja explicado por características da empresa.

O presente trabalho se justifica pela sua observação acerca dos fatores que influenciam a evidenciação voluntária sobre recursos humanos nos relatórios da administração, como também, devido à escassez de trabalhos desenvolvidos especificamente sobre esta temática.

Por este motivo a presente pesquisa terá como objetivo analisar os fatores que influenciam o nível de divulgação voluntária de informações sobre recursos humanos das companhias listadas no Índice IBrX-100 durante os anos de 2009 à 2013.

Com base nas colocações acima expostas, a presente pesquisa segue com o seguinte questionamento: Quais são os fatores que influenciam o processo de divulgação de

informações voluntárias sobre recursos humanos nos relatórios da administração das companhias listadas no Índice IBrX-100?

Além dessa parte introdutória, que contextualiza o tema e define o propósito e o alcance da pesquisa, o presente estudo contempla: o referencial teórico, composto por pesquisas desenvolvidas acerca da divulgação sobre recursos humanos e as teorias da divulgação voluntária e da legitimidade (seção 3.2); a descrição dos procedimentos metodológicos (seção 3.3); a análise dos dados (seção 3.4), considerações finais (seção 3.5) e por fim as referências do estudo.

3.2 REFERENCIAL TEÓRICO

Esta seção versa sobre a realização da divulgação de informações obrigatórias e voluntárias, divulgação de informações voluntárias sobre recursos humanos, teorias da divulgação voluntária e da legitimidade e a construção das hipóteses de pesquisa.

3.2.1 Divulgação de informações voluntárias sobre recursos humanos

Diante da observação dos trabalhos relacionados a divulgação voluntária acerca dos recursos humanos observou-se que não são muitos os estudos relacionados a este tipo de evidenciação, alguns dos trabalhos que foram desenvolvidos exclusivamente acerca da divulgação voluntária sobre recursos humanos, foram os de Micah, Ofurum e Ihendinihu (2012), Domínguez (2012), Balasundaram (2010), Branco e Rodrigues (2009), Mamun (2009) e Hossain, Khan e Yasmin (2004).

Hossain, Khan e Yamin (2004) buscaram identificar a natureza da divulgação voluntária realizada sobre recursos humanos, tomando como base para esta análise os relatórios da administração ‘do ano de 2002 referente a 40 (quarenta) companhias de Bangladeshi listadas na Dhaka Stock Exchange. Os resultados concluem que 42,5% das empresas de Bangladeshi estão fazendo algumas divulgações sobre recursos humanos, mesmo que este tipo de divulgação não seja obrigatório por qualquer autoridade reguladora.

Mamun (2009) também analisou companhias de Bangladeshi listadas na Dhaka Stock Exchange, avaliando como a natureza (financeira e não financeira), o tamanho, a rentabilidade e a idade das empresas influenciavam o processo de divulgação das informações sobre recursos humanos. Foi concluído que a divulgação das empresas pesquisadas se dá de forma mediana em 25% e que as variáveis tamanho, natureza da empresa (financeira e não

financeira) e a rentabilidade são significativamente relacionados com o índice de divulgação de Recursos Humanos proposto em seu trabalho.

Branco e Rodrigues (2009) examinou a divulgação sobre responsabilidade social com foco em recursos humanos, por meio da internet. Neste estudo foi feita a comparação das consideradas melhores empresas portuguesas para trabalhar conforme Revista Exame em 2004, definidas pelo *Great Place to Work*, em relação às que não estavam listadas entre as melhores empresas para se trabalhar. Os autores concluíram que as empresas que estavam entre as melhores para trabalhar divulgavam mais itens relacionados a responsabilidade social com foco em recursos humanos do que as não participantes. Além disso, as empresas que consideraram ter uma boa relação com seu recurso humano, buscavam evidenciar mais para melhorar a percepção a cerca de sua reputação (BRANCO; RODRIGUES, 2009).

Balasundaram (2010) objetivou na sua pesquisa classificar as práticas desenvolvidas com recursos humanos no contexto de Bangladeshi, como resultado definiu cinco fatores (práticas de RH) treinamento, seleção, atitude de gestão, avaliação de desempenho e pesquisa salarial.

Domínguez (2012) investigou os determinantes da divulgação corporativa em recursos humanos de 105 (cento e cinco) companhias listadas na *Madrid Stock Exchange* e participantes do índice IGBM (*Indice General de la Bolsa de Madrid*), com base nos relatórios anuais de 2004. Os resultados confirmaram o impacto de variáveis tamanho, tipo de concentração da indústria e da propriedade sobre a divulgação de recursos humanos.

Micah, Ofurum e Ihendinihu (2012) examinou a relação entre o desempenho financeiro e a divulgação sobre recursos humanos das entidades listadas na *Nigeria Stock Exchange* no período os anos de 2005 e 2009. Tomou como *proxies* do desempenho financeiro o retorno sobre o Patrimônio Líquido (ROE) e o Retorno sobre Ativo (ROA). Chegando a conclusão de que o desempenho financeiro das empresas representam 75,9% da variação sobre divulgação de informações sobre recursos humanos. A Pois, a correlação positiva entre o retorno sobre o Patrimônio Líquido (ROE) e a divulgação de informações sobre recursos humanos supõe que um aumento no retorno sobre o patrimônio incentive as firmas na divulgação de informações de capital humano, de modo a estabelecer confiança com as partes interessadas, melhorando a sua reputação externa, parecendo assim, legítima aos olhos do público.

Analisado algumas contribuições referente à divulgação voluntária de informações sobre recursos humanos, este estudo se preocupa em dar continuidade as pesquisas referentes à este tipo de divulgação, buscando compreender neste momento alguns fatores responsáveis

pela exposição de informações sobre recursos humanos, tomando como base as Teorias da divulgação voluntária e da legitimidade.

3.2.2 Teoria da divulgação voluntária e teoria da legitimidade

Para a teoria da divulgação voluntária, de acordo com as colocações de Salotti e Yamamoto (2005) e Salotti e Yamamoto (2008) a prática da divulgação é considerada um processo endógeno e que leva em consideração incentivos para a sua realização, geralmente por meio de seus gestores, ou seja, fatores relacionados as empresas são os responsáveis perante a sua prática de divulgação.

Um grande estudioso sobre esta teoria foi Robert E. Verrecchia, com publicações de destaque nos anos de 1983 e 2001, ambas publicadas no *Journal of Accounting and Economics*. Esta última desenvolvida no ano de 2001 definiu a existência da teoria da divulgação em três categorias de pesquisa sobre divulgação em Contabilidade, sendo estas:

- Pesquisa sobre Divulgação Baseada em Associação (*association-based disclosure*);
- Pesquisa sobre Divulgação Baseada em Julgamento (*discretionary-based disclosure*);
- Pesquisa sobre Divulgação Baseada em Eficiência (*efficiency-based disclosure*).

Rufino e Monte (2014, p.3) conceitua estas categorias de pesquisa, como segue:

A divulgação baseada em associação examina os efeitos da divulgação sobre as ações cumulativas dos indivíduos enquanto agentes investidores no momento da divulgação. Por sua vez, a divulgação baseada em eficiência discute as modalidades preferidas de divulgação na ausência de conhecimento prévio da informação, ou seja, as preferências incondicionais. E, por último, a divulgação baseada em julgamento analisa a discricionariedade das informações que os gestores praticam no que se refere às decisões de divulgação. Ainda sobre esta última, o processo de evidenciação passa a ser tratado como um fato endógeno, então as pesquisas questionam os motivos da divulgação ou não de determinada informação, ou seja, assumem que a administração pode optar entre divulgar ou não divulgar.

Diante das três categorias expostas o presente trabalho se enquadra na segunda categoria, ou seja, é uma pesquisa baseada em julgamentos, pois busca em seu objetivo encontrar os motivos sobre o processo de divulgação de informações voluntárias sobre recursos humanos, neste caso observando tal fato por meio de fatores e características das empresas pesquisadas.

Complementando o entendimento acerca da divulgação baseada em julgamentos, Cunha e Ribeiro (2008, p.7) afirma que:

Nesse tipo de divulgação, as pesquisas assumem como premissas que as empresas podem optar entre divulgar ou não uma informação que seja de seu conhecimento, divulgação voluntária, e que as decisões de divulgar, ou não, não seriam exógenas, mas sim explicadas por determinadas características da própria companhia, como porte, desempenho, prática de governança corporativa, dentre outros. Então, qual seria o conjunto de circunstâncias que levariam um administrador a divulgar ou manter essa informação?

Neste sentido centra-se esta ideia de pesquisa, objetivando entender o conjunto de circunstâncias que está ligado a exposição de aspectos relacionado divulgação sobre recursos humanos.

Seguindo a mesma linha de compreensão, Salotti e Yamamoto (2005) relatam que enquanto uma quantidade considerável de divulgação financeira é obrigatória (informações trimestrais, relatórios anuais, balanços, demonstração de resultados), os gerentes podem ter informações adicionais cuja divulgação não é obrigatória, mas, no entanto, é útil para avaliar a perspectiva futura da empresa. Consequentemente, surge a questão sobre em quais circunstâncias um gerente divulgará ou não esta informação, e assim, quais fatores ou características das empresas que explicam a divulgação voluntária de informações?

Por outra visão, há a perspectiva da sociedade frente a divulgação das informações empresariais e a legitimidade destas. Para tanto, toma-se a teoria da legitimidade, que defende a existência das organizações e seu julgamento como legítima pela sociedade. Por sua vez, para se legitimar perante a sociedade as companhias usam como ferramentas as diversas formas de divulgação, e em especial a divulgação voluntária já que estas não possuem obrigatoriedade são tomadas como uma satisfação “extra” dada à sociedade.

Sendo assim, com base na teoria da legitimidade as organizações existirão na medida em que determinada sociedade as considera legítimas. Para isso, as organizações precisam conseguir alinhar suas práticas com as normas, crenças, valores e padrões de comportamento defendidos no ambiente em que atuam (ARAÚJO JÚNIOR, 2014, EUGÊNIO, 2010, PEREIRA; BRUNI; DIAS FILHO, 2010, DIAS FILHO, 2007, 2012 e DEEGAN, 2002)

Para atender a esta demanda, atentando para um processo de legitimidade, as organizações conforme Dias Filho (2012), estariam sempre procurando estabelecer congruências entre as suas atividades e as expectativas da sociedade. Uma estratégia utilizada pelas companhias para alcançar, manter ou recuperar legitimidade são as políticas de evidenciação corporativa, independentemente de exigências legais. Por este motivo defende-se que a teoria da legitimidade pode ser um explicador da evidenciação no ambiente corporativo (DIAS FILHO, 2012). Deegan (2002) seguindo a mesma linha de raciocínio

afirma que políticas de divulgação corporativa são consideradas como um meio importante pelo qual a gestão pode influenciar percepções externas sobre sua organização.

Essa legitimação pode ser usada inclusive quando um evento negativo ocorre, se tem uma ameaça presente ou potencial à legitimidade da entidade, os gestores devem procurar ferramentas que mudem ou amenizem tais efeitos (SANTIAGO; FERNANDES; GONÇALVES, 2014, p.150).

Por meio da teoria da legitimidade, considera-se que a sobrevivência da organização será ameaçada se a sociedade percebe que a organização violou seu contrato social (DEEGAN, 2002). Desta forma, divulgação é uma importante ferramenta para defender a legitimidade da organização evitando assim a quebra de contrato entre a sociedade e a organização.

Porém, o estudo de Chu, Chatterjee e Brown (2013) afirma que os relatórios emitidos pelas companhias, são ferramentas usadas para legitimar ações, manipulando a atenção, desviando assim, a atenção do público. Para Deegan (2002) a evidenciação de informações de forma voluntária possui um cunho estratégico, pois a preocupação da divulgação sobre informações está voltada para o lado estratégico, ao invés, de apenas ter ligação com a responsabilidade da organização.

No que diz respeito a pesquisas relacionando legitimidade e *disclosure*, podem ser citadas Conceição et al. (2011), Oliveira, Rodrigues e Craig (2010) e Clarke e Gibson-Sweet (1999).

Conceição et al. (2011) sugeriram que a política de *disclosure* no quesito recursos humanos, está associada ao benefício marginal que as companhias podem (ou esperam) auferir com a divulgação. Oliveira, Rodrigues e Craig (2010) estudaram um conjunto de empresas portuguesas e concluíram que evidenciação do capital intelectual pode reforçar a legitimidade da empresa perante a sociedade de modo que este ganho na reputação sirva como atrativo e incentivo para que outras empresas se interessem em divulgar. Clarke e Gibson-Sweet (1999), analisando as 100 maiores empresas do Reino Unido, e sugeriram que os relatórios anuais destas empresas são as vias pelas quais as empresas comunicam sua relação com o meio ambiente e com a sociedade a fim de preservar a sua reputação.

Por meio das colocações acima expostas, o presente estudo assumiu as teorias da divulgação voluntária e da legitimidade para auxiliar na compreensão dos aspectos que influenciam na divulgação de informações voluntárias. Acreditando que, na medida em que uma auxilia na demonstração dos aspectos que influenciam na divulgação a outra compreende o comportamento da divulgação perante a sociedade.

Formadas as bases teóricas passa-se a construção das hipóteses de pesquisas deste estudo.

3.2.3 Construção das hipóteses de pesquisa

Na busca para identificar possíveis incentivadores do processo de divulgação voluntária de informações sobre recursos humanos, foram construídas sete hipóteses de pesquisa ao longo desta seção.

A construção das hipóteses começa pela observância entre o tamanho das companhias e a divulgação voluntária sobre recursos humanos, como desenvolvido pelos estudos de Mamun (2009) e Domínguez (2012) que avaliou a premissa da associação positiva entre o tamanho da empresa e o nível de divulgação de informações sobre recursos humanos. Estes autores identificaram que o tamanho da companhia é uma variável que impacta na disposição de informações sobre recursos humanos.

Já as pesquisas de Eng e Mak (2003) e Bhayani (2012) verificaram se esta variável era influenciadora no processo de *Social Disclosure*, neste caso, em uma abordagem mais ampla, os recursos humanos estavam dentro da divulgação social. Alsaeed (2006) também observou uma relação entre o tamanho das companhias e a divulgação de informação voluntária em seu estudo. A variável tamanho também foi observada de outro olhar, como no trabalho de Bhuiyan e Biswas (2007) que observou, a relação entre o tamanho e o nível de governança. Com base no exposto surge a primeira hipótese de pesquisa:

H_{1a} – Empresas de tamanhos maiores tendem à divulgação de informações sobre recursos humanos.

H_{1b} – Empresas de tamanhos maiores não tendem à divulgação de informações sobre recursos humanos.

A segunda hipótese levantada diz respeito à relação entre a idade das companhias e o seu nível de divulgação, ou seja, neste momento passa a ser observado se o tempo de vida da empresa esta relacionado a realização de evidenciação de informações. Conforme colocação de Mamun (2009) empresas com mais tempo de listagem no mercado de capitais têm mais experiências para divulgação de informações, considerando a reação do mercado para divulgação apropriada. Este fato também foi constatado nos estudos de Bhayani (2012) e Alsaeed (2006) compreendendo que empresas com mais experiência no processo de

divulgação está mais propensas a divulgar mais informações voluntárias do que empresas mais jovens.

A variável idade também foi observada por outras óticas, como a pesquisa desenvolvida por Bhuiyan e Biswas (2007), que objetivando explicar o desejo por uma boa governança corporativa, levantou a hipótese de que a idade está relacionada com a governança corporativa das companhias de Bangladesh.

Levando em consideração o exposto e o trabalho desenvolvido por Mamun (2009) que se propôs à averiguar a existência da relação entre a idade da empresa e sua divulgação sobre recursos humanos, surgiu a segunda hipótese de pesquisa:

H_{2a} – Empresas mais antiga tendem à divulgação de informações sobre recursos humanos.

H_{2b} – Empresas mais antiga não tendem à divulgação de informações sobre recursos humanos.

A terceira hipótese desta pesquisa preocupou-se em avaliar a relação entre a rentabilidade das companhias e a divulgação sobre recursos humanos. Para Mamun (2009) e Bhayani (2012) geralmente uma empresa com melhor rentabilidade objetiva à divulgação de mais informações sobre sua operação para manter a sua reputação.

Neste trabalho assumi-se o Retorno sobre o Patrimônio Líquido (ROE) para definir a rentabilidade, assim como utilizado por Micah, Ofurum e Ihendinihu (2012), Moraes, Slomski e Junqueira (2007), Lima e Corrar (2009) e Cunha e Ribeiro (2009). Moraes, Slomski e Junqueira (2007) comparou o ROE das companhias listadas na Bovespa, que divulgavam balanço social com o das companhias que não divulgavam. Lima e Corrar (2009) também utilizaram o ROE para avaliar a existência de diferença significativa entre as 500 melhores empresas para trabalhar e as não indicadas. Já Cunha e Ribeiro (2009) utilizou o ROE para evidenciar o desempenho das companhias estudadas.

Diante dos trabalhos expostos, surge a terceira hipótese de pesquisa no que tange a rentabilidade:

H_{3a} – Empresas com maior rentabilidade tendem à divulgação de informações sobre recursos humanos.

H_{3b} – Empresas com maior rentabilidade não tendem à divulgação de informações sobre recursos humanos.

A quarta hipótese de pesquisa observou se há diferença significativa entre o fato da empresa ser do setor financeiro, ou não, com relação à evidenciação voluntária sobre recursos humanos. Esta variável foi estudada por Domínguez (2012) e Mamun (2009), para avaliar a relação da natureza da empresa com a divulgação voluntária de recursos humanos.

Mamun (2009) estudou empresas listadas em Bangladeshi e utilizou o termo “tipo de indústria” e dividiu em dois, financeiro e não financeiro, já o estudo desenvolvido por Domínguez (2012) com empresas listadas na bolsa de valores de Madrid, presentes no IGBM (índice da bolsa de Madrid) avaliou também o tipo de indústria, porém dividiu em empresas com alto nível de crescimento e baixo nível de crescimento. Outros estudos que analisou o tipo de indústria foi o de Bhuiyan e Biswas (2007) avaliando companhias de Bangladeshi. Com base no exposto foi criado a quarta hipótese:

H_{4a} – Empresas do setor não financeiro tendem à divulgação de informações sobre recursos humanos.

H_{4b} – Empresas do setor não financeiro não tendem à divulgação de informações sobre recursos humanos.

A quinta hipótese se propõe a averiguar se empresas que estão em nível mais diferenciados de governança corporativa realizam um maior nível de divulgação sobre recursos humanos. No estudo de Cunha e Ribeiro (2008) concluiu-se que a divulgação voluntária de informações de natureza social está associada positivamente ao nível de governança corporativa. Ao contrário do achado dos autores anteriormente mencionados, o estudo de Gonçalves et al. (2008) observou que os níveis de governança corporativa definidos pela BM&FBOVESPA influenciam de forma diferente o nível do *social disclosure*, pois as empresas do Nível 2 obtiveram melhores resultados do que as do Novo Mercado. Cunha e Ribeiro (2008) e Gonçalves et al. (2008) avaliaram o nível de governança com relação a divulgação social, de forma ampla.

Neste trabalho é realizada uma observação específica com relação a divulgação voltadas aos recursos humanos, ou seja, observa-se a presença ou não da companhia no novo mercado, pois espera-se que aquelas que são pertencentes ao novo mercado estão mais propensas a realizar divulgação acerca dos recursos humanos, por este motivo foi formada a quinta hipótese do trabalho:

H_{5a} – Empresas pertencentes ao novo mercado tendem à divulgação de informações sobre recursos humanos.

H_{5b} – Empresas pertencentes ao novo mercado não tendem à divulgação de informações sobre recursos humanos.

A sexta hipótese trabalhou com a relação entre a divulgação, ou não, da demonstração balanço social e o nível de divulgação voluntária sobre recursos humanos.

Alguns estudos relataram a importância do Balanço Social, da sua utilização e divulgação por companhias e da sua importância como relato de aspectos sociais, dentre estes podemos citar os desenvolvidos por, Ferreira et al. (2011), Lan et al. (2011), Andrade e Salotti (2008), Pinto e Ribeiro (2004) e Trevisan (2002). Andrade e Salotti (2008) avaliaram a divulgação desta ferramenta com relação ao nível de divulgação sobre os recursos humanos, obtendo como conclusão que as empresas que publicam o balanço social possuem um maior nível de exposição sobre seus recursos humanos.

Na presente pesquisa, o Balanço Social, seguiu uma análise similar a desenvolvida por Andrade e Salotti (2008), surgindo a sexta hipótese de pesquisa:

H_{6a} – Empresas que divulgam o balanço social tendem à divulgação de informações sobre recursos humanos.

H_{6b} – Empresas que divulgam o balanço social não tendem à divulgação de informações sobre recursos humanos.

Na sétima e última hipótese desta pesquisa, observou-se a relação entre o porte das empresas de auditoria, das companhias pesquisadas e o grau da divulgação voluntária sobre recursos humanos. Em seu estudo Bhayani (2012) avaliou se o tamanho da empresa de auditoria possuía relação positiva com o nível de divulgação voluntária. Nesta análise, o tamanho da empresa de auditoria será avaliado com relação ao nível de divulgação sobre recursos humanos.

Avaliando de forma específica a influencia do porte da auditoria sobre a divulgação acerca dos recursos humanos, surge a sétima hipótese deste trabalho:

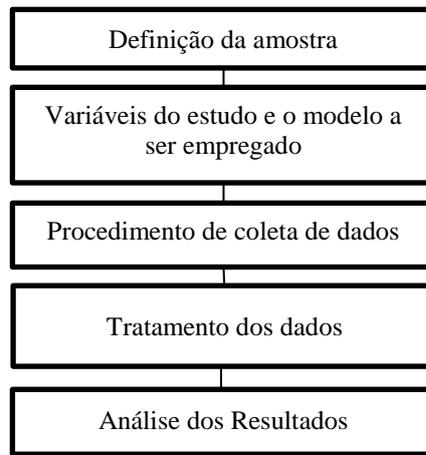
H_{7a} – Empresas auditadas por grandes companhias (Big Four) tendem à divulgação de informações sobre recursos humanos.

H_{7b} – Empresas auditadas por grandes companhias (Big Four) não tendem à divulgação de informações sobre recursos humanos.

3.3 METODOLOGIA

A Figura 3 demonstra a sequência metodológica adotada neste trabalho para o alcance de seu objetivo.

Figura 3 – Estrutura metodológica



Fonte: Elaboração Própria.

Com base na Figura 3 os procedimentos de execução da pesquisa podem ser sintetizados da seguinte forma: inicialmente foi expressa a forma de escolha da amostra da pesquisa, em seguida explanou-se acerca das variáveis do estudo, bem como o modelo a ser empregado, logo depois foram evidenciados os procedimentos realizados para a coleta dos dados, por fim demonstrou-se a forma de tratamento realizado com os dados coletados possibilitando assim a análise dos resultados.

3.3.1 Definição da amostra

A pesquisa foi desenvolvida com as empresas que possuem suas ações como componente do IBrX-100, este é um índice de preços que mede o retorno de uma carteira teórica composta por 100 ações selecionadas entre as mais negociadas na BM&FBOVESPA, em termos de número de negócios e volume financeiro.

Foi escolhida esta amostra, por representarem empresas com maior liquidez em negociação, significando estarem constantemente presentes nas negociações do Mercado de

Capitais, envolvendo, assim, relevante número de investidores envolvidos em suas negociações, aumentando a relação com investidores, usuários de informações.

Dentro do índice IBrX-100 foram selecionadas apenas as ações ordinárias (ONs), devido ao poder de voto. As empresas que possuíam menos de 5 (cinco) anos de existência e/ou de listagem na BM&FBOVESPA também foram retiradas da amostra, pois o corte temporal para realização da pesquisa foi entre os anos de 2009 e 2013, como realizado por Micah, Ofurum e Ihendinihu (2012).

Porquanto, a composição da amostra totalizou 83 empresas, pois 6 ações (seis) foram excluídas por duplicidade e 11 (onze) por não existirem e/ou estarem listadas na BM&FBOVESPA a partir de 2009. Com estas 83 empresas obteve-se 415 observações, durante os anos de 2009 a 2013 com 83 empresas compondo a amostra.

3.3.2 Variáveis do estudo e o modelo a ser empregado

Para a realização da pesquisa, foram elencados possíveis fatores responsáveis pela realização da divulgação voluntária acerca dos recursos humanos, estes fatores são representados por variáveis do estudo e suas respectivas *proxies*, como exposto no Quadro 9:

Quadro 9 – Quadro de variáveis do estudo

Tipo	Nome da variável	Proxy	Autores
Dependente	Score de divulgação (<i>Sirh - V</i>)	$Sirh - V = \sum_{j=1}^n Pont_{ij} \quad (3)$	Zeng et al. (2012)
Independente	Tamanho (TAM)	Tamanho = <i>Ativo Total</i>	Domínguez (2012) e Alsaeed (2006)
Independente	Idade (IDA)	Idade = <i>Ano x (ano base dos dados coletados) - data de fundação</i> (4)	Bhayani (2012), Mamun (2009), Bhuiyan e Biswas (2007), e Alsaeed (2006)
Independente	Rentabilidade (REN)	$Ren = \frac{Lucro\ líquido}{Patrimônio\ Líquido} \quad (5)$	Micah, Ofurum e Ihendinihu (2012), Moraes, Slomski e Junqueira (2007), Lima e Corrar (2009) e Cunha e Ribeiro (2009)
Independente	Natureza (NAT) (<i>dummy</i>)	Natureza = <i>Setor Financeiro</i> (1); <i>Setor não financeiro</i> (0).	Domínguez (2012) e Mamun (2009)
Independente	Governança (GOV) (<i>dummy</i>)	Governança = <i>Novo mercado</i> (1); <i>Demais segmentos</i> (0).	Cunha e Ribeiro (2008) e Gonçalves et al. (2008)

Independente	Balanço Social (BS) (dummy)	Balanço Social = <i>Divulgam</i> (1); <i>Não Divulgam</i> (0).	Ferreira et al. (2011), Lan et al. (2011), Pinto e Ribeiro (2004) e Trevisan (2002)
Independente	Auditoria (AUD) (dummy)	Auditoria = <i>Auditadas por Big Four</i> (1); <i>Não auditadas por Big Four</i> (0).	Bhayani (2012)

Fonte: Elaboração própria, com base nos dados da pesquisa.

Além da explanação no Quadro 9, para melhor compreensão, a variável dependente do estudo, aqui citada como o nível de divulgação voluntária sobre recursos humanos, necessita de uma explicação mais ampla.

Para a formação do nível de divulgação voluntária tomou-se como base o trabalho de Zeng et al. (2012), que formou um *score* de divulgação voluntária, se preocupando com o formato de divulgação realizado, indo além do simples fato de divulgar ou não uma informação. Zeng et al. (2012) formou atributos para a associação ao tipo de divulgação realizado pela empresa, estes atributos vão de 0 a 3 ou seja, desde a ausência da divulgação até a divulgação expressa de forma voluntária, objetivando uma melhor análise dos relatórios adaptou-se esta metodologia incluindo o atributo 4 que avalia a informação expressa de forma monetária e não monetária.

Desta forma, com base nos atributos definidos no Quadro 10 que adaptou o trabalho de Zeng et al. (2012) os itens do Quadro 12 foram avaliados dentro dos relatórios da administração conforme a sua exposição, formando assim, o *score* das informações sobre recursos humanos voluntárias (Sirh-V).

Quadro 10 – Relação dos atributos das informações

Atributo	Tipo da informação	Explicação
0	Para ausência de informação.	Quando não houver nenhum relato de tal item.
1	Para informações genéricas não monetárias.	Quando o item é relatado, mas de forma superficial.
2	Para informações expressas de forma não monetárias.	Quando a informações for realizada de forma qualitativa, ou seja, de forma descritiva.
3	Para informações expressas monetariamente.	Quando a informação é realizada apenas de forma monetária.
4	Para informações expressas de forma monetária e não monetária.	Quando a informação estiver expressa tanto por números como por meio de texto.

Fonte: Adaptado Zeng, et al. (2012)

Analisados os relatórios e atribuído às ponderações de 0 a 4, o *score* será formado pela junção entre a soma de todos os itens divulgados, como expresso na Equação 6:

$$Sirh - V = \sum_{j=1}^n Pont_{ij} \quad (6)$$

Onde:

Sirh - V = score das informações sobre recursos humanos voluntárias;

Pont = é a pontuação dos componentes **j** para uma companhia **i**

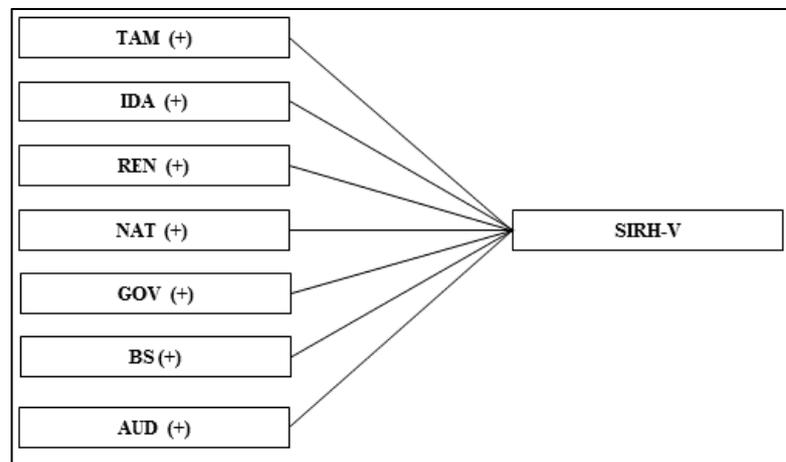
i = companhia;

j = itens de divulgação.

Utilizando este método foi possível verificar, tanto a existência ou não de um item de divulgação sobre recursos humanos, como a forma que o mesmo foi exposto. Este formato de análise se mostra mais robusto quanto às informações alcançadas, porém não existe nele um quantitativo máximo de divulgação, desta forma não é possível gerar um índice de divulgação e sim um *score* com a soma dos itens divulgado.

Conhecida as variáveis do estudo, a Figura 4, apresenta abaixo as relações esperadas entre o nível de divulgação voluntária, representado por Sirh - V e as variáveis dependentes do estudo.

Figura 4 - Relação esperada para as variáveis



Fonte: Elaboração própria, com base nos dados da pesquisa.

De acordo com a variável dependente do estudo, a pesquisa apresenta o modelo de regressão a ser empregado conforme a Equação 7:

$$Sirh - V_{it} = \beta_0 + \beta_1 TAM + \beta_2 IDA + \beta_3 REN + \beta_4 NAT + \beta_5 BS + \beta_6 AUD + \beta_7 GOV + u \quad (7)$$

Onde:

- *Tam* – Tamanho;
- *IDA* – Idade;

- *REN* – Rentabilidade;
- *NAT* – Natureza;
- *BS* – Balanço Social;
- *AUD* – Auditoria;
- *GOV* – Governança.

3.3.3 Procedimentos de coleta de dados

O procedimento de coleta de dados foi realizado por meio da leitura dos relatórios da administração, do site da BMF&BOVESPA e através do Economática[®], conforme Quadro 11:

Quadro 11 – Locais de coleta de dados

Variável do estudo	Local da coleta
Dados para o <i>Score</i> de divulgação voluntária (Sirh – v)	Relatórios da administração
Tamanho da empresa (TAM)	Economática [®]
Idade da empresa (IDA)	Site da BMF&BOVESPA
Rentabilidade (REN)	Economática [®]
Natureza da empresa (NAT)	Site da BMF&BOVESPA
Nível de Governança (GOV)	Site da BMF&BOVESPA
Balanço Social (BS)	Relatórios da administração
Auditoria (AUD)	Relatórios da administração

Fonte: Elaboração própria, com base nos dados da pesquisa.

O *Score* de divulgação de informações voluntárias sobre recursos humanos foram coletados por meio da leitura dos relatórios da administração. A escolha se deu pelo fato deste ser um demonstrativo de divulgação obrigatória, por meio da Lei 6.404/76 (com alterações inseridas pelas Leis 11.638/07 e 11.941/09). Como exposto por Pereira, Bruni e Dias Filho (2010) afirmando que o Relatório da Administração e as Notas Explicativas terão a função de apresentar, dentre outros aspectos, informações não passíveis de evidenciação nas demonstrações contábeis tradicionais estes são um veículo de comunicação capaz de permitir à organização se legitimar.

Para a formação do *Score* de divulgação voluntária, foram observados os itens conforme Quadro 12, como segue:

Quadro 12 – Itens de divulgação de informações sobre recursos humanos voluntárias

Nº	Itens	Autores	Definição
1	Política de Recursos Humanos	Hossain, Khan e Yasmin (2004), Mamun (2009), Micah, Ofurum e Ihendinihu (2012) e Michael (2013)	Ações coordenada e estratégica voltada ao desenvolvimento das pessoas da organização

2	Plano de cargos e salários	Mamun (2009) e Micah, Ofurum e Ihendinihu (2012)	Alude ao planejamento salarial e de carreira dentro das companhias.
3	Valor Agregado dos Funcionários	Subbarao e Zéghal (1997), Mamun (2009), Micah, Ofurum e Ihendinihu (2012) e Michael (2013)	Diz respeito a quanto do valor adicionado que a empresa gerou foi distribuído com funcionários.
4	Categorização de Empregados	Mamun (2009) e Micah, Ofurum e Ihendinihu (2012)	Diz respeito ao departamento de atuação destes funcionários, ao tipo de relação trabalhista que eles mantêm com a empresa, ao perfil socioeconômico do seu corpo funcional entre outras formas de categorização, exceto por região geográfica.
5	Reconhecimento de desempenho por meio de premiação ou por meio de participação nos lucros	Mamun (2009), Micah, Ofurum e Ihendinihu (2012) e Michael (2013)	Remuneração adicional (<i>vouchers</i> , premiações, participação nos lucros etc.) delineados com o intuito de recompensar as melhores performances.
6	Política de recrutamento e seleção de pessoas	Hossain, Khan e Yasmin (2004)	Práticas relacionadas a forma de seleção de pessoal.
7	Treinamentos realizados	Subbarao e Zéghal (1997), Mamun (2009), Micah, Ofurum e Ihendinihu (2012) e Michael (2013)	Está relacionado à quantidade de treinamentos e capacitações realizadas, exceto informações sobre os gastos monetários ocorrido.
8	Assistência aos empregados	Branco e Rodrigues (2009)	Benefícios realizados juntos aos empregados, como: Berçário, creches, auxílio-creches, alimentação, transporte, plano de saúde etc.
9	<i>Stock Options</i>	Branco e Rodrigues (2009)	São concessões ao empregado do direito de compra de ações da própria companhia que trabalha.
10	Informações sobre segurança no trabalho	Subbarao e Zéghal (1997), Branco e Rodrigues (2009) e Michael (2013)	Trata de informações referente a acidentes de trabalho, práticas de prevenção contra acidentes e de incêndios e etc.
11	Relação entre a administração das companhias e o sindicato dos trabalhadores	Hossain, Khan e Yasmin (2004)	Demonstra como é a relação entre a gestão da companhia e os sindicatos representantes de seus empregados.
12	Reconhecimento dos Recursos Humanos, como um recurso importante para a organização	Hossain, Khan e Yasmin (2004)	Relatos que demonstram a importância dada pelas companhias aos seus empregados.
13	Custos de pessoal/folha de pagamento	Michael (2013)	Trata-se dos gastos realizados com o pagamento do Recurso Humano.
14	Contratação de pessoas com deficiência e/ou necessidades especiais	Michael (2013)	Informações sobre o nível de contratação de deficientes e/ou de portadores de necessidades especiais.
15	Outros itens de divulgação		Incluem-se todos os investimentos e ações voltadas para recursos humanos, mencionados no texto dos relatórios analisados, que não se enquadram nos itens anteriores.

Fonte: Elaboração própria, com base nos dados da pesquisa.

Ainda por meio da observação dos relatórios da administração, foram coletadas informações sobre a divulgação ou não do balanço social e o porte da empresa de auditoria que audita as contas das companhias pesquisadas.

Já por meio do site da BM&FBOVESPA, coletou-se informações sobre a idade das empresas, observou se estas são de natureza financeira ou não e o seu nível de governança. E por fim, através do Economática®, alcançou-se as informações sobre o tamanho da empresa, o seu desempenho e a sua rentabilidade.

3.3.4 Metodologia de análise

Nesta seção são apresentados os procedimentos estatísticos utilizados, formado pela análise da estatística descritiva, e os procedimentos econométricos. Estes procedimentos e testes realizados foram alcançados por meio do o *Software Gnu Regression, Econometrics and Time-series Libray* (GretL 1.9.92)®.

A estatística descritiva levou em consideração as variáveis contínuas e as variáveis *dummies* do estudo, analisando assim, seus valores mínimo, máximo, suas médias, medianas e desvios padrões.

Já com relação a análise inferencial inicialmente foram feitos os testes auxiliares de especificação do modelo, buscando avaliar: a existência de colinearidade, heterocedasticidade, autocorrelação, normalidade dos resíduos, quebra estrutural e escolhas do melhor modelo de painel a ser utilizado.

Com o intuito de auxiliar na interpretação dos dados, será utilizada a técnica de regressão com dados em painel, que possibilita a combinação de um *cross-section* (aspecto de corte transversal) com *time series* (aspecto temporal), conforme Equação 8:

$$Y_{it} = \beta_{1i} + \beta_2 X_{2it} + \beta_3 X_{3it} + u_{it} \quad (8)$$

O Y é a variável dependente, X regressor, i a i -ésima unidade representando o corte transversal, t o t -ésimo tempo representando a série temporal e o u , o termo de erro estocástico.

3.4 ANÁLISE DOS RESULTADOS

Esta seção trata sobre a apresentação dos resultados da pesquisa, formado pela análise da estatística descritiva e da análise inferencial dos dados.

3.4.1 Análise da estatística descritiva

Por meio da Tabela 13 foi exposto à estatística descritiva da variável dependente e das variáveis independentes do estudo, estas variáveis foram divididas em contínuas, pelo seu poder de mensuração, e em nominais para enquadramento das variáveis descritivas do estudo, as *dummies*.

Como variáveis contínuas consideraram-se o *score* de divulgação voluntária, o tamanho, a idade e a rentabilidade das companhias. Já como variáveis nominais foram incluídas a natureza, a divulgação do balanço social, o porte da empresa de auditoria e o nível de governança.

Tabela 13 - Estatística descritiva das variáveis

Variáveis contínuas					
Variáveis	Mínimo	Máximo	Médias de tendência central		Média de Dispersão
			Média	Mediana	Desvio padrão
Sirh – V	0.00	42.00	9.45	7.00	8.68
TAM	0.39	1303.90	64.94	11.45	184.30
IDA	1.00	205.00	34.81	26.00	31.80
REN	- 1.54	1.78	0.14	0.13	0.25
Variáveis nominais					
Variáveis	<i>Dummies</i>				%
NAT	1 - Setor financeiro				19,28
	0 - Setor não financeiro				80,72
BS	1 - Divulgam balanço social				14,22
	0 - Não divulgam balanço social				85,78
AUD	1 - Auditada por <i>Big Four</i>				75,42
	0 - Não Auditada por <i>Big Four</i>				24,58
GOV	1 - Novo Mercado				65,06
	0 - Demais seguimentos				34,94
Quantidade de observações					415

Fonte: Elaboração própria, com base nos dados da pesquisa.

O índice de divulgação de informações sobre recursos humanos demonstra grande oscilação quanto a sua evidenciação, pois possuem companhias que não realizam nenhum tipo de divulgação, ao contrário de outras que atingem 42.00 pontos de exposição. Sobre o Sirh-V, ainda encontra-se um baixo nível médio de divulgação (9.45), se levado em consideração que a pesquisa elencou 15 itens como representantes de divulgação voluntária e que estes poderiam ser classificados em uma escala de 0 até 4 pontos.

Observando a teoria da legitimidade, pode-se compreender que esta baixa relação ao nível de divulgação sobre recursos humanos pode se dá pelo fato das companhias não terem observado neste tipo de divulgação, uma forma de se legitimar perante a sociedade. Esta baixa exposição também pode estar associada ao simples fato das companhias não realizarem tantos investimento no seu corpo funcional, não possuindo assim motivos para evidenciar.

Com relação as variáveis contínuas, o tamanho, idade e a rentabilidade das empresas mostram grandes discrepâncias, em especial a idade, sendo a amostra composta por empresas que possuem 205 anos e outras que possuem apenas 1 ano de existência.

Com relação as variáveis nominais concluiu-se que maior parte é do setor não financeiro (80,72), que não realiza divulgação do balanço social (85,78), que é auditada por auditorias de grande porte, as Big Four (75,42) e que seus níveis de governança em maior parte (65,06) é o novo mercado.

3.4.2 Resultados dos testes econométricos

Esta parte do trabalho se compromete em demonstrar os pressupostos que possibilitam a análise de regressão. Inicialmente testou-se a correlação entre as variáveis independentes do estudo, avaliando assim o grau de correlação entre elas, buscando compreender a existência ou não de multicolinearidade, conforme a Tabela 14:

Tabela 14 - Matriz de correção das variáveis independentes

TAM	IDA	REN	NAT	BS	AUD	GOV	Variáveis
1	0.5116	0.0051	0.4052	-0.0595	0.1205	-0.2641	TAM
	1	0.1413	0.0905	0.0162	0.0314	-0.3084	IDA
		1	0.1359	0.0187	0.1256	-0.0867	REN
			1	-0.164	0.0236	-0.0903	NAT
				1	0.1362	-0.1648	BS
					1	-0.0544	AUD
						1	GOV

Fonte: Elaborado pelo autor, com base nos dados da pesquisa.

De posse da Tabela 14, observa-se que não há uma alta correlação entre as variáveis independentes do estudo, sendo a maior encontrada entre as variáveis idade e tamanho na ordem de 0,5116.

A multicolinearidade também foi analisada por meio da média dos Fatores de Inflacionamento da Variância (VIF), não sendo observada nenhuma variável com média acima de dez, demonstrando assim a ausência de multicolinearidade.

Na sequência foram avaliadas a existência de heterocedasticidade, por meio do teste de White e de autocorrelação, por conta do teste de Breusch – Pagan, exposto na Tabela 15. Como resultado avaliou-se que a hipótese nula para a ausência de heterocedasticidade foi aceita, não havendo presença de resíduos heterocedásticos, já com relação à hipótese nula para ausência de autocorrelação, esta foi rejeitada, observando assim autocorrelação entre as variáveis.

Tabela 15 - Testes de heterocedasticidade e de autocorrelação

Pressupostos	Teste	p-valor	Hipótese Nula
Heterocedasticidade	White	0.0728	Aceita
Autocorrelação	Breusch-Pagan	0.0000	Rejeita

Fonte: Elaborado pelo autor, com base nos dados da pesquisa.

Objetivando a correção da existência de autocorrelação o modelo de regressão foi estimado com base no modelo de heterocedasticidade corrigida, conhecido como mínimos quadrados generalizados que conforme Wooldridge (2011) este é um meio de correção de possíveis existências de aspectos ligados a heterocedasticidade e autocorrelação.

Continuando a análise dos pressupostos, realizou-se o teste de Chow, por meio da segregação dos dados em dois grupos, obtendo-se um p-valor 0.0000 indicando a existência de quebra estrutural, o que inviabiliza a utilização de dados em painel com dados empilhados.

Também foi efetuado o teste de Hausman, para avaliar a hipótese nula de aceitação do modelo de efeitos aleatórios, sendo esta rejeitada, pois o teste observou um p-valor de 0.000.

Com base nos testes realizados, os resultados são estimados a partir da regressão com dados em painel com efeito fixo, por meio do modelo dos mínimos quadrados generalizados, visando a correção da presença da autocorrelação.

Por fim, realizou-se o teste de normalidade dos resíduos, com base no teste de Jarque – Bera, em que rejeitou-se a hipótese nula de que os resíduos do modelo são normais. Porém, conforme Gujarati e Porter (2011), como um meio de explicar a realização de trabalhos com este aspectos, defendem que a pressuposição de normalidade está restrito à amostras que possuem menos de 100 observações. Neste trabalho, são verificadas 415 observações, portanto tomando como referência o Teorema do Limite Central (TLC), assume-se a premissa de normalidade dos resíduos.

3.4.3 Análise inferencial dos dados

Apresentada a estatística descritiva do trabalho, bem como os pressupostos do modelo de regressão, nesta seção são apresentados os resultados obtidos por meio da estatística inferencial. Avalia-se, assim, fatores que podem influenciar a divulgação voluntária acerca dos recursos humanos, com o auxílio da literatura desta pesquisa juntamente com as teorias da divulgação voluntária e da legitimidade.

Por meio da Tabela 16, foi exposto o resultado da regressão para análise da divulgação voluntária sobre o capital humano.

Tabela 16 – Resultados da regressão da variável dependente

Variável	Coefficiente	Estatística t	p-valor
TAM	0.00801	5.29700	<0.00001***
IDA	0.01864	1.55050	0.12179
REN	2.11236	2.36220	0.01864**
NAT	-2.93077	-4.08670	0.00005***
BS	11.72040	8.95870	<0.00001***
AUD	-0.01797	-0.02240	0.98214
GOV	0.08666	0.13190	0.89509
R ² 0.283747			
R ² Ajustado 0.271428			
p-valor 0.0000			

* significante no nível de 10%

** significante no nível de 5%

*** significante no nível de 1%

Fonte: Elaboração própria, com base nos dados da pesquisa.

Diante do resultado obtido observou-se que as variáveis estudadas explicam a divulgação voluntária relativa aos recursos humanos em 27,14%. E que dentre as sete variáveis analisadas as que demonstraram significância, ou seja, poder explicativo foram as características da empresa relativas ao seu tamanho, a sua rentabilidade, a sua natureza e também o fator relacionado à evidenciação do balanço social.

A relação esperada entre as variáveis do estudo e o nível de divulgação sobre recursos humanos eram todas positivas, conforme a Figura 4, porém as características relacionadas a natureza e a auditoria das companhias, demonstraram uma relação negativa com este processo de divulgação, mas apenas a natureza se demonstrou significante.

3.4.3.1 Tamanho

O resultado gerado pela regressão indica que a variável tamanho da empresa se mostrou positivamente relacionado (coeficiente = 0.00801) ao nível de exposição sobre recursos humanos, compreendendo assim que quanto maior for o tamanho da companhia

maior tendência ela terá para realizar divulgação. Os resultados corroboram com os estudos de Mamun (2009) e Domínguez (2012).

3.4.3.2 Idade

A variável idade não mostrou significância (p-valor = 0.12179), conforma a Tabela 16, desta forma acredita-se que o fato das empresas serem mais antigas no mercado não influencia a sua prática de divulgação sobre recursos humanos.

3.4.3.3 Rentabilidade

Com relação a variável rentabilidade, que assumiu o retorno sobre o patrimônio líquido como sua *proxy*, concluiu-se que empresas com um maior nível de rentabilidade tendem a realizar divulgação de informações sobre recursos humanos (p-valor = 0.01864).

Conforme a afirmação de Mamun (2009) e Bhayani (2012), empresas de melhor rentabilidade realizam uma maior divulgação, para assim manter sua reputação. Os achados da pesquisa, com relação a esta variável do estudo vai de acordo com o trabalho desenvolvido por Micah, Ofurum e Ihendinihu (2012) que realizou esta mesma avaliação encontrando relação positiva e significativa com relação a rentabilidade das companhias.

3.4.3.4 Natureza

A variável natureza, demonstrou-se significativa (p-valor = 0.00005), porém com relação negativa, ou seja, as empresas pertencentes ao setor financeiro tendem a não realização de divulgação de informações relacionadas aos recursos humanos. Concluindo assim que há uma diferença em relação ao nível de divulgação por tipo de empresa.

Resultado similar ao do estudo de Mamun (2009) que observou diferença significativa entre os setores de atuação das empresas, avaliando que há uma diferença entre o nível de *disclosure* entre companhias do setor financeiro e não financeiro.

3.4.3.5 Governança Corporativa

Com relação ao nível de governança das companhias, não foi observado significância (p-valor = 0.89509), ou seja, o fato da empresa estar em um nível mais elevado de governança

corporativa não significa que ela realiza um alto nível de divulgação de informações sobre recursos humanos.

3.4.3.6 Balanço Social

No que diz respeito à divulgação ou não da demonstração do balanço social, foi observado por meio da regressão um expressiva significância (p -valor = 0.00001). Desta forma, foi constatado que as empresas que divulgam o balanço social estão mais tendenciosas a realizar exposição sobre os recursos humanos.

Andrade e Salotti (2008) também realizou pesquisa voltada a vertente dos recursos humanos, obtendo o mesmo achado com relação ao balanço social, pois o conteúdo informacional voltado aos aspectos sociais é em grande escala exposto por meio desta demonstração social.

3.4.3.7 Auditoria

Com relação ao porte de auditoria das companhias avaliadas, não encontrou-se significância (p -valor = 0.98214) com relação ao nível de evidenciação voluntária sobre recursos humanos, ou seja, não pode-se dizer que o tamanho da empresa de auditoria influencia as companhias na realização da divulgação de aspectos voltados aos recursos humanos.

Discutidos os resultados, a seguir é apresentado uma síntese do que foi encontrado na análise.

3.4.4 Síntese dos Resultados

A Tabela 15 faz uma síntese entre os resultados esperados e os que foram obtidos no estudo. A partir dela é possível concluir que as hipóteses 1, 3 e 6 não foram rejeitadas, demonstrando as características das empresas que podem ser consideradas como fatores explicativos para o processo de divulgação dos recursos humanos. A hipótese 4 apesar de sua significância, demonstrou um coeficiente negativo, sendo contrário ao que o estudo esperava e conseqüentemente foi rejeitada no estudo. As hipóteses 2, 5 e 7 foram rejeitadas, pois não observou-se significância, sendo estas características as que não auxiliam na explicação dos fatores relacionados a divulgação voluntária sobre os recursos humanos.

Tabela 15 – Síntese dos resultados

Hipóteses	Variáveis	Sinal esperado	Sinal obtido	Significância obtida	Resultado
H_{1a}	Tamanho (TAM)	(+)	(+)	Significante	Não rejeita
H_{2a}	Idade (IDA)	(+)	(+)	Não significativa	-
H_{3a}	Rentabilidade (REN)	(+)	(+)	Significante	Não rejeita
H_{4a}	Natureza (NAT)	(+)	(-)	Significante	Rejeita
H_{5a}	Governança (GOV)	(+)	(+)	Não significativa	-
H_{6a}	Balanço Social (BS)	(+)	(+)	Significante	Não rejeita
H_{7a}	Auditoria (AUD)	(+)	(-)	Não significativa	-

* Quando as hipóteses em exposição foram rejeitadas, levou-se em consideração para análise a suas hipóteses alternativas (H_b).

Fonte: Elaboração própria, com base nos dados da pesquisa.

A teoria da divulgação voluntária se propõe a explicar e demonstrar o que incentiva as empresas a realizarem exposição de informações que não são cobradas de forma obrigatória. Então nesta pesquisa, observaram-se como aspectos motivacionais para a realização deste tipo de exposição, as características relacionadas ao tamanho das companhias, o seu poder de rentabilidade e a sua disponibilidade de evidenciação da demonstração do balanço social, que também está ligada a teoria da legitimidade, pois esta demonstração busca demonstrar aspectos de cunho social, sendo uma forma de se legitimar perante a sociedade, mantendo a sua reputação, perante a sua preocupação com os colaboradores e a sociedade em geral.

3.5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Para o alcance da resposta de pesquisa proposta pelo estudo realizou-se uma análise descritiva e inferencial com base no nível de divulgação de informações sobre recursos humanos e os possíveis fatores que influenciam esta prática de evidenciação.

Como resposta para a pergunta deste trabalho pode-se exibir que os fatores que influenciam sobre o processo da divulgação de informações voluntárias sobre recursos humanos foram o tamanho das companhias, a rentabilidade e a publicação da demonstração do balanço social. Ou seja, na medida em que as companhias são maiores elas buscam realizarem mais evidenciações, o mesmo acontece com a sua rentabilidade, mostrando que empresas com maior rentabilidade exercem mais a figura da publicidade acerca dos recursos humanos, já com relação ao balanço social na medida em que as empresas expõe esta demonstração, ela auxilia de forma a legitimar a companhia, mostrando os diversos aspectos sociais, inclusive a preocupação com o corpo funcional das empresas.

Com relação à análise de cunho descritivo, concluiu-se que o nível de divulgação voluntária sobre o capital humano é realizado com baixo estímulo, o que pode estar associado

ao fato das empresas não observarem neste tipo de evidenciação um fator de legitimidade perante a sociedade, ou até mesmo pelo fato de não realizarem investimentos expressivos em seus recursos humanos, não sendo permitida assim expor fatos relacionados a isto.

Indica-se como contribuição para pesquisas futuras a continuidade de pesquisas relacionadas à compreensão dos motivos da evidenciação de informações sobre recursos humanos, elencando assim outras características das empresas, bem como utilizar outras teorias, para que possa ser avaliada novas contribuição a esta temática. Outro caminho que se pode seguir é na busca do conhecimento acerca dos fatores que afetam a divulgação em outros países em comparação com Brasil.

REFERÊNCIAS

AERTS, W.; CORMIER, D.; GORDON, I. M.; MAGNAN, M. Performance disclosure on the web: an exploration of the impact of managers' perceptions of stakeholder concerns. **The International Journal of Digital Accounting Research**, v. 6, n. 12, p. 159-194, 2006.

ARAÚJO JÚNIOR, J. F.; OLIVEIRA, M. C.; PONTE, V. M. R.; RIBEIRO, M. S. Social Disclosure of Brazilian and UK Firms in Light of Stakeholder Theory, Legitimacy Theory and Voluntary Disclosure Theory. **Advances in Scientific and Applied Accounting**. São Paulo, v.7, n.2, p.175-200, 2014.

ALSAEED, K. The Association Between Firm-Specific Characteristics and Disclosure The case of Saudi Arabia. **Managerial Auditing Journal**, v. 21, n. 5, p. 476-496, 2006.

BALASUNDARAM, N. HR Practices of Industrial Enterprises in Bangladeshi: A Factor Analysis Approach. **The Bangladeshi Accountant Journal of the Institute of Chartered Accountants of Bangladeshi**, v. 38, n.67, p. 79-84, 2010.

BHAYANI, S. The Relationship Between Comprehensiveness of Corporate Disclosure and Firm Characteristics in India. **Asia – Pacific Finance an Accounting Review**, v.1, n.1, dec. 2012.

BHUIYAN, M. H. U.; BISWAS, P. K. Corporate Governance and Reporting: an empirical study of the listed companies in Bangladesh. **Journal of Business Studies**, v. 28, n. 1, jun. 2007.

BONTIS, N. Intellectual Capital Disclosure in Canadian Corporations. **Journal of Human Resource Costing & Accounting**, v. 14, 2002.

BRANCO, M. C.; RODRIGUES, L. L. Exploring the importance of social responsibility disclosure for human resources. **Journal of Human Resource Costing & Accounting**, v. 13, n. 3, p. 186-205, 2009.

BRASIL, **Lei nº 11.638, de 28 de dezembro de 2007**. Altera e revoga dispositivos da Lei nº 6.404, de 15 de dezembro de 1976, e da Lei nº 6.385, de 7 de dezembro de 1976. Acesso

em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2007/lei/l11638.htm>. Acesso em: 10 jan. 2015.

BRASIL, **Lei nº 11.941, de 27 de maio de 2009**. Altera a legislação tributária federal relativa ao parcelamento ordinário de débitos tributários. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/lei/l11941.htm> Acesso em: 10 jan. 2015.

BRASIL, **Lei nº 6.404, de 15 de dezembro de 1976**. Dispõe sobre as Sociedades por Ação. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6404consol.htm> Acesso em: 10 jan. 2015.

CHU, C. I.; CHATTERJEE, B.; BROWN, A. The current status of greenhouse gas reporting by Chinese companies A test of legitimacy theory. **Managerial Auditing Journal**, v. 28, n. 2, p. 114-139, 2013.

CLARKE, J.; GIBSON-SWEET, M. The use of corporate disclosures in the management of reputation and legitimacy: a cross sectoral analysis of UK Top 100 companies. **Business Ethics: A European Review**, v. 8 n. 1, jan.1999.

COMISSÃO DE VALORES MOBILIÁRIOS. **Parecer de Orientação CVM nº 15, de 28 de dezembro de 1987**. Disponível em: <<http://www.cvm.gov.br/legislacao/pare/pare015.html>>. Acesso em: 11 mar. 2015.

CONCEIÇÃO, S.H.; DOURADO, G. B.; BAQUEIRO, A. G.; FREIRE, S.; BRITO, P. C. Fatores determinantes no *disclosure* em Responsabilidade Social Corporativa (RSC): um estudo qualitativo e quantitativo com empresas listadas na Bovespa. **Gestão & Produção**, v. 18, n. 3, p. 461 – 472, 2011.

CUNHA, J. V. A.; RIBEIRO, M. S. Divulgação Voluntária de Informações de Natureza Social: um estudo nas empresas brasileiras. **Revista de Administração Eletrônica**, v.1, n. 1, jan./jun. 2008.

DEEGAN, C. The Legitimising Effect of Social and Environmental Disclosures – a theoretical foundation. **Accounting, Auditing & Accountability Journal**, v. 15, n. 3, p. 282-311, 2002.

DIAS FILHO, J. M. Políticas de Evidenciação Contábil: Um Estudo do Poder Preditivo e Explicativo da Teoria da Legitimidade. In: Encontro da Associação Nacional de Pós-graduação e Pesquisa em Administração (EnANPAD), 31., 2007, Rio de Janeiro. **Anais Eletrônicos ...** Rio de Janeiro: Anpad, 2007. Disponível em: <<http://www.anpad.org.br/admin/pdf/CON-A3301.pdf>>. Acesso em: 21 jan. 2015.

DIAS FILHO, J. M. A pesquisa qualitativa sob a perspectiva da teoria da legitimidade uma alternativa para explicar e prever políticas de evidenciação contábil. **Interface**, v. 9, n. 1, jan./jun. 2012.

DOMÍNGUEZ, M. A. A. Company characteristics and human resource disclosure in Spain. **Social Responsibility Journal**, v. 8, n. 1, p. 4-20, 2012.

ENG, L.L.; MAK, Y. T. Corporate Governance and Voluntary Disclosure. **Journal of Accounting and Public Policy**, v. 22, p. 325 – 345, 2003.

EUGÊNIO, T. Avanços na divulgação de informação social e ambiental pelas empresas e a teoria da legitimidade. **Revista Universo Contábil**, v. 6, n.1, p. 102-118, jan./mar., 2010.

FERREIRA, R. N.; ARAÚJO, E. A.; ANTONIALLI, L. M.; SALAZAR, G. T.; SANTOS, A. C. S. Investimentos Sociais e Riqueza Gerada: uma análise a partir do balanço social. **Pretexto**, v. 12, n. 4, p.09-32, out./dez. 2011.

GONÇALVES, R. S.; WEFFORT, E. F. J.; PELEIAS, I. V.; GONÇALVES, A. O. Social Disclosure das empresas brasileiras listadas na NYSE e na BOVESPA: sua relação com os níveis de governança corporativa. **Revista Contemporânea de Contabilidade**, v. 1, n.9, p.71-94, jan./jun. 2008.

GUJARATI, D. N.; PORTER, D. C. **Econometria Básica**. 5. ed. Porto Alegre: AMGH, 2011. 924 p.

HOSSAIN, D. M.; KHAN, A. R.; YASMIN, I. The Nature of Voluntary Disclosures on Human Resource in the Annual Reports of Bangladeshi Companies. **Dhaka University Journal of Business Studies**, v. 25, n.1, p. 221-231, 2004.

LAN, C. A. M.; BERNARDO, D. C. R.; NAZARETH, L. G. C.; MENDONÇA, F. M. Um Estudo das Ações para Divulgar e Consolidar o Balanço Social no Brasil. **Revista Gestão Organizacional**, v. 4, n.2, jul./dez. 2011.

LIMA, E. M.; CORRAR, L. J. Comparação de Desempenho entre as Empresas Melhores e Maiores Apontadas como Melhores para Trabalhar. **Revista de Contabilidade do Mestrado em Ciências Contábeis da UERJ**, v. 14, n. 3, p. 27-43, set./dez. 2009.

MAMUN, S. A. A. Human resource accounting (HRA) disclosure of Bangladeshi companies and its association with corporate characteristics. **BRAC University Journal**, v. 1, n. 1, p. 35-43, 2009.

MICAH, L. C.; OFURUM, C. O.; IHENDINIHU, J. U. Firms Financial Performance and Human Resource Accounting Disclosure in Nigeria. **International Journal of Business and Management**, v. 7, n. 14, 2012.

MICHAEL, O. B. Comparative analyses of Human Resource Accounting Disclosure Practices in Nigerian Financial Service and Manufacturing companies. **IOSR Journal of Humanities and Social Science**, v. 16, n. 1, p. 20-26, set./out. 2013.

MORAES, R. O.; SLOMSKI, V.; JUNQUEIRA, E. R. Análise do retorno sobre o patrimônio líquido (ROE) das empresas que publicaram o balanço social no modelo Ibase no período de 2001 a 2005 a partir da abordagem da Teoria Institucional. **ABCustos Associação Brasileira de Custos**, v. 2, n. 3, set./dez. 2007.

OLIVEIRA, L.; RODRIGUES, L.L.; CRAIG, R. Intellectual capital reporting in sustainability reports. **Journal of Intellectual Capital**, v. 11, n. 4, p. 575-594, 2010

PEREIRA, A. G.; BRUNI, A. L.; DIAS FILHO, J. M. Legitimidade Corporativa em Empresas Pertencentes a Indústrias Ambientalmente Sensíveis: um Estudo Empírico com Empresas que negociam ações na Bovespa. **Sociedade, Contabilidade e Gestão, Rio de Janeiro**, v. 5, n. 2, jul./dez. 2010.

PIMENTEL, L.; PENEDO, J.; MAGRO, N.; TRABUCHO, P. **Contabilidade de Ambiental – Divulgação de Informação**. In: Congresso Contabilidade Relato Financeiro e Responsabilidade Social, 10., 2004, Lisboa. **Anais Eletrônicos ...** Lisboa: Centro de Congressos do Estoril, 2004. Disponível em: <<http://repositorio.ipl.pt/bitstream/10400.21/1680/1/Contabilidade%20Ambiental,Divulga%C3%A7%C3%A3o%20Informa%C3%A7%C3%A3o.pdf>>. Acesso em: 21 jan. 2015.

PINTO, A. L.; RIBEIRO, M. S. Balanço Social: avaliação de informações fornecidas por empresas industriais situadas no Estado de Santa Catarina. **Revista Contabilidade & Finanças – USP**, n. 36, p.21 – 34, set./dez. 2004.

REINA, D.; REINA, D. R. M.; MIGUEL, J. J.; TASCIA, T. A. Evidenciação do capital intelectual em empresas do setor de tecnologia da informação e do setor de telecomunicações listadas na BM&FBovespa nos anos de 2007 a 2009. **Enfoque**, v. 30, n. 1, p.63-82, jan./abril 2011.

RIMMEL, G.; DERGARD, J.; JONALL, K. Human resources disclosure in Danish intellectual capital statements. **Journal of Human Resource Costing & Accounting**, v. 16, n. 2, p. 112-141, 2012.

RUFINO, M. A. **Responsabilidade social e ambiental corporativa: determinantes da divulgação de informação voluntária**. 2014. 101 f. Dissertação (Mestrado em Ciências Contábeis) – UNB/UFPB/UFRN, João Pessoa, 2014.

SALOTTI, B. M.; YAMAMOTO, M. M. Ensaio sobre a Teoria da Divulgação. **BBR - Brazilian Business Review**, v. 2, n. 1, p. 53-70, jan./jun. 2005.

SALOTTI, B. M.; YAMAMOTO, M. M. Divulgação voluntária da demonstração dos fluxos de caixa no mercado de capitais brasileiro. **Revista Contabilidade & Finanças**, v.19, n. 48, p. 37-49, set./dez. 2008.

SANTIAGO, J.S.; FERNANDES, J.T. GONÇALVES, R.S. Contabilidade Social Corporativa. In.: NIYAMA, J.K. (Org.). **Teoria Avançada da Contabilidade**. São Paulo: Atlas, 2014.

SUBBARAO, A.V.; ZÉGHAL, D. Human Resources Information Disclosure in Annual Reports: An International Comparison. **Journal of Human Resource Costing and Accounting**, v. 2, n.2, p. 53-73, 1997.

TREVISAN, F. A. Balanço Social como Instrumento de Marketing. **RAE-eletrônica**, v.01, n. 02, jul./dez. 2002. Disponível em: <<http://www.spell.org.br/documentos/download/30333>>. Acesso em: 12 fev. 2015.

VERRECCHIA, R.E. Discretionary disclosure. **Journal of Accounting and Economics**, v.5, n.3, p.179-194, Dec. 1983.

_____. Essays on disclosure. **Journal of Accounting and Economics**, v.32 n.1-3, p.97-180, Nov. 2001.

WOOLDRIDGE, J. M. **Introdução à econometria – uma abordagem moderna**. São Paulo: Cengage Learning, 2011.

ZENG, S. X.; XU, X. D.; YIN, H. T.; TAM, C. M. Factors that Drive Chinese Listed Companies in Voluntary Disclosure of Environmental Information. **Journal of Business Ethics**, v. 109, p. 309-321, 2012.

4 RESULTADO FINAL DA PESQUISA

Por fim, demonstra-se a conclusão geral alcançada por meio deste trabalho, fazendo uma junção entre os resultados obtidos pelos dois artigos desenvolvidos ao longo da dissertação, para alcance do objetivo geral de pesquisa, que foi definido como uma análise do nível de divulgação de informações sobre recursos humanos expressas nos relatórios da administração das companhias listadas no IBrX-100, identificando os fatores que exercem influência nesta evidenciação.

Observou-se inicialmente o nível de divulgação nos seus dois aspectos, recomendado e voluntário, este nível de exposição se mostrou baixo, levando em consideração que os atributos da informação coletada variava entre 0 e 4 e que foram observados 6 itens de informação recomendada e 15 de divulgação voluntária. Conclui-se que este baixo nível de exposição sobre o capital humano pode estar associado ao fato das empresas não observarem neste tipo de evidenciação uma forma de legitimação perante a sociedade, ou pelo fato de não serem realizados investimentos expressivos em seus recursos humanos, não sendo permitida assim expor fatos relacionados a esta prática.

A oscilação na divulgação de informação é outra característica presente, seja por empresa ou por ano de observação, o que esta associado a este tipo de informação não ter seu cunho de obrigatoriedade apesar de haver um ato de recomendação. Se comparado os tipos de informação (recomendada e voluntária) encontra-se um ritmo semelhante quanto a suas evidenciações, concluindo-se que as empresas disponibilizam as informações sem observar o Parecer de Recomendação da CVM, já que não se vê uma regularidade de evidenciação no que diz respeito aos aspectos recomendados.

Os setores que mais expõem suas informações são os de energia elétrica, veículos e peças, telecomunicações e petróleo e gás já o que menos relatam são os de máquinas industriais, software e dados e mineração. Sobre a informação mais relatada em especial as

informações demonstradas de forma recomendada seria o número de empregados e os relatos sobre os fundos de seguridade. Já a menos elencada foi o nível educacional dos colaboradores das companhias. As realizadas de forma voluntária, as informações sobre treinamentos realizados, o reconhecimento dos recursos humanos como um recurso importante para as organizações e os relatos sobre as assistências aos empregados foram as mais demonstradas. Já as menos expostas de forma voluntária foram as políticas de recrutamento e seleção, a relação entre a administração das companhias e os sindicatos e as referentes as *stock options*.

Analisado o nível de divulgação e todas as suas características foi avaliado os fatores que poderiam estar ligados à disposição da empresa em realizar divulgação voluntária, já que considera-se a influência do Parecer de Orientação da CVM sobre as informações dispostas de forma recomendada. Conforme a teoria da divulgação voluntária que considera a existência de fatores que incentivam as empresas a realizarem exposição de informações que não são cobradas de forma obrigatória compreende-se que os fatores aqui responsáveis pela exposição de forma voluntária foram o tamanho das companhias, o seu poder de rentabilidade e a sua disponibilidade de evidenciação da demonstração do balanço social que demonstraram, as características das companhias, que as fazem realizarem um maior grau de exposição de seu corpo funcional.

Para continuidade de estudos voltados a divulgação de informações sobre recursos humanos, indica-se a observância a outros relatórios que possam expor este tipo de formação conhecendo outras formas de evidenciação da informação sobre o corpo funcional realizadas pelas companhias, também indica-se a observância de outras características das empresas que possam explicar o nível de publicidade do capital humanos, bem como outras possíveis teorias que possam auxiliar este tipo de trabalho.

APÊNDICES

Apêndice A – Lista de empresas utilizadas na pesquisa

Empresas Listadas no IbrX-100 ano 2013					
Numeração	Código	Ação	Numeração	Código	Ação
01	BBAS3	BRASIL	43	CCRO3	CCR AS
02	CSMG3	COPASA	44	CYRE3	CYRELA REALT
03	MRFG3	MARFRIG	45	DTEX3	DURATEX
04	OIBR3	OI	46	FIBR3	FIBRIA
05	CPLE6	COPEL	47	GGBR4	GERDAU
06	RENT3	LOCALIZA	48	GOAU4	GERDAU MET
07	POMO4	MARCOPOLO	49	HYPE3	HYPERMARCAS
08	TAEE11	TAESA	50	MILS3	MILLS
09	ESTC3	ESTACIO PART	51	SANB11	SANTANDER BR
10	KLBN11	KLABIN S/A	52	CSNA3	SID NACIONAL
11	LIGT3	LIGHT S/A	53	UGPA3	ULTRAPAR
12	PETR3	PETROBRAS	54	USIM5	USIMINAS
13	GETI4	AES TIETE	55	BRKM5	BRASKEM
14	BRML3	BR MALLS PAR	56	ECOR3	ECORODOVIAS
15	CPFE3	CPFL ENERGIA	57	ITSA4	ITAUSA
16	EMBR3	EMBRAER	58	JBSS3	JBS
17	SBSP3	SABESP	59	MULT3	MULTIPLAN
18	TIMP3	TIM PART S/A	60	VALE3	VALE
19	BTOW3	B2W DIGITAL	61	ALLL3	ALL AMER LAT
20	BRFS3	BRF AS	62	BRSR6	BANRISUL
21	CMIG4	CEMIG	63	BRPR3	BR PROPERT
22	ELPL4	ELETROPAULO	64	BRAP4	BRADESPAR
23	MDIA3	M.DIASBRANCO	65	BISA3	BROOKFIELD
24	MRVE3	MRV	66	HGTX3	CIA HERING
25	PSSA3	PORTO SEGURO	67	CIEL3	CIELO
26	VIVT4	TELEF BRASIL	68	HRT3	HRT PETROLEO
27	BBDC3	BRADESCO	69	RADL3	RAIADROGASIL
28	CESP6	CESP	70	CTIP3	CETIP
29	ELET3	ELETROBRAS	71	ENEV3	ENEVA
30	GFSA3	GAFISA	72	EZTC3	EZTEC
31	IGTA3	IGUATEMI	73	BEEF3	MINERVA
32	ITUB4	ITAUUNIBANCO	74	MMXM3	MMX MINER
33	KROT3	KROTON	75	ODPV3	ODONTOPREV
34	LAME4	LOJAS AMERIC	76	PCAR4	P.ACUCAR-CBD
35	NATU3	NATURA	77	PRML3	PRUMO
36	BVMF3	BMFBOVESPA	78	RSID3	ROSSI RESID
37	CSAN3	COSAN	79	CRUZ3	SOUZA CRUZ
38	ENBR3	ENERGIAS BR	80	SUZB5	SUZANO PAPEL
39	LREN3	LOJAS RENNER	81	TOTS3	TOTVS
40	PDGR3	PDG REALT	82	VLID3	VALID
41	RAPT4	RANDON PART	83	WEGE3	WEG
42	TBLE3	TRACTEBEL			

**Apêndice B – lista de empresas classificadas como “outros” – classificação da
BMF&BOVESPA**

Empresas	Setor de atuação
Br Malls Part	Financeiro e outros / exploração de imóveis / exploração de imóveis
Br Propert	Financeiro e outros / exploração de imóveis / exploração de imóveis
Bradespar	Financeiro e outros / <i>holding</i> diversificadas / <i>holding</i> diversificadas
Copasa	Utilidade pública / água e saneamento / água e saneamento
Duratex	Materiais básicos / madeira e papel / madeira
Estácio Part	Serviços educacionais
Hypermarcas	Consumo não cíclico / diversos / produtos diversos
Iguatemi	Financeiros e outros / exploração de imóveis / exploração de imóveis
Itausa	Financeiros e outros / intermediários financeiros / bancos
Kroton	Consumo cíclico / diversos / serviços educacionais
Localiza	Consumo cíclico / diversos / aluguel de carros
Mills	Construção e transporte / construção e engenharia / serviços diversos
Multiplan	Financeiro e outros / exploração de imóveis / exploração de imóveis
Odontoprev	Consumo não cíclico / saúde / serviços médico - hospitalares, análises e diagnósticos
Prumo	Construção e transporte / transporte / serviços de apoio e armazenagem
Sabesp	Utilidade pública / água e saneamento / água e saneamento
Souza Cruz	Consumo não cíclico / fumo / cigarros e fumo
Valid	Bens industriais / serviços / serviços diversos