

Divulgação de informações sobre recursos humanos e os fatores que influenciam sua evidência voluntária nos relatórios da administração

DOI: 10.4025/enfoque.v37i1.33663

Luiz Antonio Felix Júnior

Mestre em Ciências Contábeis (PPGCC/UFPE)
Instituto Federal de Alagoas (IFAL)
E-mail: juniorfelixx@hotmail.com

Marcos Roberto Gois de Oliveira Macedo

Doutor em Economia (PIMES/UFPE)
Universidade Federal de Pernambuco (PPGCC/UFPE)
E-mail: mrgois@hotmail.com

Luiz Carlos Miranda

Ph.D. em Agribusiness (UIUC)
Universidade Federal de Pernambuco (PPGCC/UFPE)
E-mail: mirandaphd@gmail.com

Umbelina Cravo Teixeira Lagioia

Doutora em Administração (PROPAD/UFPE)
Universidade Federal de Pernambuco (PPGCC/UFPE)
E-mail: umbelinalagioia@gmail.com

Kécia da Silva Galvão

Doutora em Administração (PROPAD/UFPE)
Universidade Federal de Pernambuco (UFPE)
E-mail: keciagalvao@gmail.com

Recebido em: 30.09.2016

Aceito em: 10.07.2017

2ª versão aceita em: 20.07.2017

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 analisados 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 uma 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 evidências, 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.

Disclosure of information about human resources and the factors that affect its voluntary disclosure in administration's reports

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.

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 deles. Nas grandes companhias, uma das formas de evidenciar o cuidado com os recursos humanos ocorre por meio da comunicação, pois o corpo funcional das companhias é de fundamental importância e 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. A saber: 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 essa divulgação, visto que as informações voluntárias não possuem relação de obrigatoriedade para sua exibição.

Esses autores observaram alguns aspectos que poderiam estar associados ao nível de divulgação das companhias, assim como observaram o quantitativo de exposição realizada pelas empresas; dentre estes fatores, verificamos 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 definir as informações caracterizadas como voluntárias, avaliamos 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) elencamos os itens de evidenciação voluntária.

Algumas das características a serem estudadas como possíveis influenciadoras da divulgação sobre os recursos humanos foram tratadas 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), além da 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 a divulgação voluntária de recursos humanos). São 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, discutido por Lan et al.(2011), Pinto e Ribeiro (2004) e Trevisan (2002).

Além disto, para auxiliar a compreensão dos fatores que influenciam a divulgação voluntária acerca dos recursos humanos, foram utilizadas as teorias da divulgação voluntária e da legitimidade, que possuem, em uma de suas bases, a premissa de que a divulgação ou não uma certa informação seja explicada 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 a 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?

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 DIVULGAÇÃO DE INFORMAÇÕES VOLUNTÁRIAS SOBRE RECURSOS HUMANOS

Diante da observação dos trabalhos relacionados à divulgação voluntária acerca dos recursos humanos observamos 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 referentes 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 Bangladesh 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. Concluiu que a divulgação das empresas pesquisadas ocorre de forma mediana em 25% e que as variáveis tamanho, natureza da empresa (financeira e não financeira) e a rentabilidade são significativamente relacionadas 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 empresas com melhores condições de trabalho. Os autores concluíram que as melhores empresas nesse quesito divulgavam mais itens relacionados a responsabilidade social com foco em recursos humanos do que as não participantes.

Balasundaram (2010) objetivou na sua pesquisa classificar as práticas desenvolvidas com recursos humanos no contexto de Bangladesh; 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 das variáveis: tamanho, tipo de concentração da indústria e propriedade sobre a divulgação de recursos humanos.

Micah, Ofurum e Ihendinihu (2012) examinaram a relação entre o desempenho financeiro e a divulgação sobre recursos humanos das entidades listadas na *Nigeria Stock Exchange* no período de 2005 e 2009. Tomou como *proxies* do desempenho financeiro o retorno sobre o Patrimônio Líquido (ROE) e o Retorno sobre Ativo (ROA), e concluiu que o desempenho financeiro das empresas representa 75,9% da variação acerca da divulgação de informações sobre recursos humanos, supondo que um aumento no retorno sobre o patrimônio incentive as firmas na divulgação de informações sobre recursos humanos.

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 que considera incentivos para a sua realização, geralmente por meio de seus gestores, ou seja, fatores relacionados às 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, a saber:

- 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) conceituam 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 evidênciação 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. (RUFINO E MONTE, 2014, p. 3)

Diante das três categorias expostas, o presente trabalho se enquadra na segunda delas, 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) afirmam 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? (CUNHA E RIBEIRO, 2008, p. 7)

Neste sentido, a ideia de pesquisa se concentra em entender o conjunto de circunstâncias ligadas à exposição de aspectos relacionados à divulgação dos 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; porém, isto é útil para avaliar a perspectiva futura da empresa. Consequentemente, surge a questão: sob 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 outro lado, existe a perspectiva de uma sociedade frente à divulgação das informações empresariais e à legitimidade destas. Para tanto, tomamos 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, especialmente a divulgação voluntária, já que estas não possuem obrigatoriedade e são tomadas como uma satisfação “extra” dada à sociedade.

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

Para atender a esta demanda, sempre atentando a 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 evidênciação corporativa, independentemente de exigências legais. Por este motivo, defende-se que a teoria da legitimidade pode ser um explicador da evidênciação no ambiente corporativo (DIAS FILHO, 2012). Deegan (2002) segue a mesma linha de raciocínio e afirma que políticas de divulgação corporativa são consideradas 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 há 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 perceber que a organização violou

seu contrato social (DEEGAN, 2002). Desta forma, a divulgação é uma importante ferramenta para defender a legitimidade da organização e evitar a quebra de contrato entre a sociedade e a organização.

Porém, o estudo de Chu, Chatterjee e Brown (2013) afirmam que os relatórios emitidos pelas companhias são ferramentas usadas para legitimar ações e manipular a atenção, bem como desviar 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, em vez de apenas ter ligação com a responsabilidade da organização.

No que diz respeito a pesquisas relacionando legitimidade e *disclosure*, podemos citar 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), analisaram 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 sua reputação.

2.3 CONSTRUÇÃO DAS HIPÓTESES DE PESQUISA

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 provoca impacto na disposição de informações sobre recursos humanos.

Já as pesquisas de Eng e Mak (2003) e Bhayani (2012) verificaram que 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 surgiu a primeira hipótese de pesquisa:

H_1 – Empresas de tamanhos maiores 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, nesse momento, passamos a observar se o tempo de vida da empresa está relacionado à 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 estão mais propensas a divulgar maior quantidade de informações voluntárias do que empresas mais jovens.

A variável idade também foi observada sob 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 a averiguar a existência da relação entre a idade

da empresa e sua divulgação sobre recursos humanos, surgiu a segunda hipótese de pesquisa:

H_2 – Empresas mais antigas 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 visa à divulgação de mais informações sobre sua operação para manter a sua reputação.

Neste trabalho assume-se o Retorno sobre o Patrimônio Líquido (ROE) para definir a rentabilidade, como foi 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) compararam o ROE das companhias listadas na Bovespa, que divulgavam o balanço social com o das companhias que não realizavam a divulgação. 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) utilizaram o ROE para evidenciar o desempenho das companhias estudadas.

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

H_3 – Empresas com maior rentabilidade tendem à divulgação de informações sobre recursos humanos.

A quarta hipótese de pesquisa observou se há diferença significativa entre o fato de a 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 Bangladesh, utilizou o termo “tipo de indústria” e dividiu-o 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. Outro estudo que analisou o tipo de indústria foi o de Bhuiyan e Biswas (2007): eles avaliaram companhias de Bangladesh. Com base no exposto, criamos a quarta hipótese:

H_4 – Empresas do setor não financeiro tendem à divulgação de informações sobre recursos humanos.

A quinta hipótese se propõe a averiguar se empresas que estão em nível mais diferenciado de governança corporativa realizam um nível maior de divulgação sobre recursos humanos. No estudo de Cunha e Ribeiro (2008) concluímos que a divulgação voluntária de informações de natureza social está associada positivamente ao nível de governança corporativa. Ao contrário do que foi verificado pelos autores anteriormente mencionados, o estudo de Gonçalves et al. (2008) observaram 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 à divulgação voltadas aos recursos humanos, ou seja, observamos a presença ou ausência da companhia no novo mercado, pois esperamos que aquelas pertencentes ao novo mercado estejam mais propensas a realizar divulgação acerca dos recursos humanos. Por este motivo, formamos a quinta hipótese do trabalho:

H_5 – Empresas pertencentes ao novo mercado 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 à desenvolvida por Andrade e Salotti (2008), e assim surgiu a sexta hipótese de pesquisa:

H₆ – Empresas que divulgam o balanço social 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 influência do porte da auditoria sobre a divulgação acerca dos recursos humanos, surge a sétima hipótese deste trabalho:

H₇ – Empresas auditadas por grandes companhias (Big Four) tendem à divulgação de informações sobre recursos humanos.

3 METODOLOGIA

3.1 DEFINIÇÃO DA AMOSTRA

A pesquisa foi desenvolvida com as empresas que possuem suas ações como um 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.

Escolhemos esta amostra por representar empresas com maior liquidez em negociação, o que significa que estão constantemente presentes nas negociações do Mercado de Capitais e, portanto envolvem relevante número de investidores envolvidos em suas negociações; isto aumenta a relação com investidores, usuários de informações.

Dentro do índice IBrX-100 selecionamos 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).

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, obtivemos 415 observações, durante os anos de 2009 a 2013 com 83 empresas compondo a amostra.

3.2 VARIÁVEIS DO ESTUDO E O MODELO A SER EMPREGADO

Para a realização da pesquisa, elencamos os possíveis fatores responsáveis pela realização da divulgação voluntária acerca dos recursos humanos. Tais aspectos são representados por variáveis do estudo e suas respectivas *proxies*, como exposto no Quadro 1:

Quadro 1 - Quadro de variáveis do estudo

Tipo	Nome da variável	Proxy	Autores
Dependente	Score de divulgação (<i>Sirh</i> – <i>V</i>)	(1)	Zeng et al. (2012)
Independente	Tamanho (TAM)		Domínguez (2012) e Alsaeed (2006)
Independente	Idade (IDA)	(2)	Bhayani (2012), Mamun (2009), Bhuiyan e Biswas (2007), e Alsaeed (2006)
Independente	Rentabilidade (REN)	(3)	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>)	.	Domínguez (2012) e Mamun (2009)
Independente	Governança (GOV) (<i>dummy</i>)	.	Cunha e Ribeiro (2008) e Gonçalves et al. (2008)
Independente	Balanço Social (BS) (<i>dummy</i>)	.	Ferreira et al. (2011), Lan et al. (2011), Pinto e Ribeiro (2004) e Trevisan (2002)
Independente	Auditoria (AUD) (<i>dummy</i>)		Bhayani (2012)

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

Além da explanação no Quadro 1, 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 formar o nível de divulgação voluntária tomamos por base o trabalho de Zeng et al. (2012), que formaram um *score* de divulgação voluntária, preocupados com o formato de divulgação realizado, e foram além do simples fato de divulgar ou não uma informação. Zeng et al. (2012) formaram atributos para associarem 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. Visando a uma melhor análise dos relatórios adaptamos esta metodologia e incluímos o atributo 4, que avalia a informação expressa de forma monetária e não monetária.

Desta forma, com base nos atributos definidos no Quadro 2 que adaptou o trabalho de Zeng et al. (2012), os itens do Quadro 3 foram avaliados dentro dos relatórios da administração conforme a sua exposição, e assim formaram o *score* das informações sobre recursos humanos voluntárias (*Sirh-V*):

Quadro 2 – 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 monetária.	Quando a informação 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, atribuídas as ponderações de 0 a 4, o *score* será formado pela junção entre a soma de todos os itens divulgados, como expresso na Equação 4:

$$Sirh - V = \sum_{j=1}^n Pont_{ij} \quad (4)$$

Na qual:

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.

Através deste método, verificamos tanto a existência (ou não) de um item de divulgação sobre recursos humanos, como a forma de exposição destes. Esse formato de análise se mostra mais robusto quanto às informações alcançadas, porém não existe nele um quantitativo máximo de divulgação; não é possível gerar um índice de divulgação e sim um *score* com a soma dos itens divulgados.

Conhecida as variáveis do estudo, esperamos uma relação positiva entre o nível de divulgação voluntária, representado por *Sirh - V* e as variáveis dependentes do estudo.

De acordo com a variável dependente do estudo, a pesquisa apresenta o modelo de regressão a ser empregado conforme a Equação 5:

$$Sirh - V_{it} = \beta_0 + \beta_1 TAM + \beta_2 IDA + \beta_3 REN + \beta_4 NAT + \beta_5 BS + \beta_6 AUD + \beta_7 GOV + u \quad (5)$$

Na qual:

Tam – Tamanho / *IDA* – Idade / *REN* – Rentabilidade / *NAT* – Natureza / *BS* – Balanço Social / *AUD* – Auditoria / *GOV* – Governança.

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.

O *Score* de divulgação de informações voluntárias sobre recursos humanos foi coletado por meio da leitura dos relatórios da administração. A escolha ocorreu 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). A partir do exposto por Pereira, Bruni e Dias Filho (2010), percebemos 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 formar o *Score* de divulgação voluntária, observamos os itens conforme Quadro 3 como segue:

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

(Continua)

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 voltadas 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, gerado pela empresa, foi distribuído entre os funcionários.

(Conclusão)

Nº	Itens	Autores	Definição
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 à forma de seleção de pessoal.
7	Treinamentos realizados	Subbarao e Zéghal (1997), Mamun (2009), Micah, Ofurum e Ihendinihu (2012) e Michael (2013)	Estão relacionados à quantidade de treinamentos e capacitações realizadas, exceto informações sobre os gastos monetários ocorridos.
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, feitas ao empregado, do direito de comprar ações da própria companhia em que trabalha.
10	Informações sobre segurança no trabalho	Subbarao e Zéghal (1997), Branco e Rodrigues (2009) e Michael (2013)	Trata de informações referentes 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 portadoras de 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 os Recursos Humanos, mencionados no texto dos relatórios analisados, e 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, coletamos informações sobre a divulgação ou não do balanço social e o porte da empresa de auditoria que audita as contas das companhias pesquisadas. Já através do site da BM&FBOVESPA, coletamos informações sobre

a idade das empresas, observamos se estas são de natureza financeira ou não e qual é o seu nível de governança. Por fim, através do Economática®, alcançamos as informações sobre o tamanho da empresa, seu desempenho e sua rentabilidade.

3.4 METODOLOGIA DE ANÁLISE

$$Y_{it} = \beta_{1i} + \beta_2 X_{2it} + \beta_3 X_{3it} + u_{it} \quad (6)$$

Nesta seção apresentamos os procedimentos estatísticos utilizados, formados pela análise da estatística descritiva e pelos procedimentos econométricos. Estes procedimentos e testes realizados foram alcançados por meio do *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 à análise inferencial, inicialmente foram feitos os testes auxiliares de especificação do modelo, buscando avaliar: a existência de colinearidade, a heterocedasticidade, a autocorrelação, a normalidade dos resíduos, a quebra estrutural e as escolhas do melhor modelo de painel a ser utilizado.

Visando a auxiliar a interpretação dos dados, utilizamos 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 6:

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

4 ANÁLISE DOS RESULTADOS

4.1 ANÁLISE DA ESTATÍSTICA DESCRITIVA

Por meio da Tabela 1, expusemos a estatística descritiva da variável dependente e das variáveis independentes do estudo; tais 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 1 - 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	Dummies				%
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 à 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 encontramos um baixo nível médio de divulgação (9.45), considerando 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, compreendemos que essa baixa relação ao nível de divulgação sobre recursos humanos pode ocorrer pelo fato de as 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 de as companhias não realizarem tantos investimento no seu corpo funcional, e de não possuírem, assim, motivos para evidenciar.

Com relação às variáveis contínuas, o tamanho, a idade e a rentabilidade das empresas mostram grandes discrepâncias, em especial no fator idade; a amostra é composta por empresas que possuem 205 anos e por outras que possuem apenas 1 ano de existência. Em relação às variáveis nominais, concluímos que a maior parte é do setor não financeiro (80,72), o qual: não realiza divulgação do balanço social (85,78), é auditado por Auditorias de grande porte, as Big Four (75,42); e cujos níveis de governança em maior parte (65,06) refletem o novo mercado.

4.2 RESULTADOS DOS TESTES ECONÔMETRICOS

Esta parte do trabalho se compromete em demonstrar os pressupostos que possibilitam a análise de regressão. Inicialmente, testamos 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 2:

Tabela 2 - 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 2, observamos que não há uma alta correlação entre as variáveis independentes do estudo, e a maior foi 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), e não observamos nenhuma variável com média acima de dez, o que demonstrou a ausência de multicolinearidade.

Na sequência, avaliamos a existência de heterocedasticidade, por meio do teste de White e de autocorrelação, por conta do teste de Breusch – Pagan, exposto na Tabela 3. Como resultado, avaliou-se que a hipótese nula para a ausência de heterocedasticidade foi aceita, e não há presença de resíduos heterocedásticos; por sua vez, a hipótese nula para ausência de autocorrelação rejeitada, e assim observamos a autocorrelação entre as variáveis.

Tabela 3 - 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.

Com vistas à 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), compõem um meio de correção de possíveis existências de aspectos ligados à heterocedasticidade e autocorrelação.

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

Também efetuamos o teste de Hausman, para avaliar a hipótese nula de aceitação do modelo de efeitos aleatórios, mas esta foi 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, com vistas à correção da presença da autocorrelação.

Por fim, realizamos o teste de normalidade dos resíduos, com base no teste de Jarque – Bera, em que rejeitamos a hipótese nula de que os resíduos do modelo são normais. Porém Gujarati e Porter (2011), como um meio de explicar a realização de trabalhos com estes aspectos, defendem que a pressuposição de normalidade está restrita à amostra que possui menos de 100 observações. Neste trabalho, são verificadas 415 observações, portanto, tomando como referência o Teorema do Limite Central (TLC), assumimos a premissa de normalidade dos resíduos.

4.3 ANÁLISE INFERENCIAL DOS DADOS

Apresentada a estatística descritiva do trabalho, bem como os pressupostos do modelo de regressão, nesta seção apresentamos os resultados obtidos por meio da estatística inferencial. Avaliamos, 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. A Tabela 4 expõe o resultado da regressão para análise da divulgação voluntária sobre recursos humanos.

Tabela 4 – Resultados da regressão da variável dependente

Variável	Coeficiente	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

R² 0.283747

R² 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, observamos 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, rentabilidade e natureza, e ainda 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, porém as características

relacionadas à natureza e à Auditoria das companhias demonstraram uma relação negativa com este processo de divulgação, mas apenas a natureza se demonstrou significativa.

4.3.1 Tamanho

O resultado gerado pela regressão indica que a variável “tamanho” da empresa se mostrou positivamente relacionada (coeficiente = 0.00801) ao nível de exposição sobre recursos humanos; compreendemos, assim, que quanto maior for o tamanho da companhia, maior tendência ela terá para realizar divulgação. Os resultados corroboramos estudos de Mamun (2009) e Domínguez (2012).

4.3.2 Idade

A variável idade não mostrou significância (p-valor = 0.12179), conforme a Tabela 4; desta forma, acreditamos que o fato de as empresas serem mais antigas no mercado não influencia a sua prática de divulgação sobre recursos humanos.

4.3.3 Rentabilidade

Em relação à variável rentabilidade, que assumiu o retorno sobre o patrimônio líquido como sua *proxy*, concluímos que empresas com 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 maior rentabilidade realizam uma maior divulgação, para manter sua reputação. As descobertas da pesquisa relativas a esta variável do estudo concordam com o trabalho desenvolvido por Micah, Ofurum e Ihendinihu (2012) que realizaram esta mesma avaliação ao encontrar uma relação positiva e significativa quanto à rentabilidade das companhias.

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 divulgar informações relacionadas

aos recursos humanos. Logo, concluímos que há uma diferença em relação ao nível de divulgação por tipo de empresa. O resultado é similar ao do estudo de Mamun (2009), que observou uma diferença significativa entre os setores de atuação das empresas e avaliou que há uma diferença entre o nível de *disclosure* de companhias do setor financeiro e não financeiro.

4.3.5 Governança Corporativa

Quanto ao nível de governança das companhias, não observamos significância (p-valor=0.89509), ou seja, o fato de a 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.

4.3.6 Balanço Social

No tocante à divulgação ou não da demonstração do balanço social, observamos por meio da regressão um expressiva significância (p-valor = 0.00001). Desta forma, constatamos que as empresas que divulgam o balanço social são mais tendenciosas a realizar exposição sobre os recursos humanos. Andrade e Salotti (2008) também realizaram pesquisa voltada à vertente dos recursos humanos, e obtiveram 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.

4.3.7 Auditoria

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

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Para alcançar a resposta de pesquisa proposta pelo estudo realizamos uma análise descritiva e inferencial, com base no nível de divulgação de informações sobre recursos humanos e nos fatores que possivelmente influenciam esta prática de evidenciação.

Ao fim da pesquisa, podemos afirmar que os fatores de influência 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, quanto maiores as companhias, mais elas buscam realizar evidenciações; o mesmo acontece com a sua rentabilidade: as empresas com maior rendimento exercem mais a figura da publicidade acerca dos recursos humanos; por outro lado, temos o balanço social: na medida em que as empresas expõem esta demonstração, ela auxilia na legitimação da companhia e mostra os diversos aspectos sociais, inclusive a preocupação com o corpo funcional das empresas.

No que concerne à análise de cunho descritivo, concluímos que o nível de divulgação voluntária sobre recursos humanos é realizado com baixo estímulo, o que pode estar associado ao fato de as 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; assim, não se permite exporem fatos relacionados a isto.

Como contribuição para pesquisas futuras, indicamos dar continuidade a pesquisas relacionadas à compreensão dos motivos da evidenciação de informações sobre recursos humanos – o que elenca outras características das empresas – bem como utilizar outras teorias, para que novas contribuições a esta temática sejam avaliadas. Outro caminho a seguir é o da busca do conhecimento acerca dos fatores que afetam a divulgação em outros países, em comparação com Brasil.

REFERÊNCIAS

- 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.
- 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/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.
- 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.; 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.

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.

Endereço dos Autores:

Universidade Federal de Pernambuco
Av. Prof. Moraes Rego, 1235 - Cidade Universitária
Recife - PE - Brasil