

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA
FACULDADE DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS – FACIC
GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS CONTÁBEIS**

FRANK JEFFERSON STORTI DE JESUS

CONTABILIDADE ESTRATÉGICA DE RECURSOS HUMANOS

UBERLÂNDIA

2020

FRANK JEFFERSON STORTI DE JESUS

CONTABILIDADE ESTRATÉGICA DE RECURSOS HUMANOS

Artigo Acadêmico apresentado à Faculdade de Ciências Contábeis da Universidade Federal de Uberlândia como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Ciências Contábeis

Orientador: Prof. Ms. Edilberto Batista Mendes Neto

UBERLÂNDIA

2020

RESUMO

O presente estudo aborda a contabilidade estratégica de recursos humanos, em especial no que tange aos aspectos de mensuração, avaliação e divulgação destes investimentos. Assim, pretende avaliar se a evidenciação correta dos investimentos em capital humano afeta os resultados das empresas. Para tal, utilizou como amostra as empresas não financeiras que compõem o Índice Brasil - IBrX-100, totalizando 82 empresas, cujos dados dos demonstrativos contábeis foram analisados por meio de regressão múltipla, com uma análise *cross-section* do ano de 2018. Os resultados demonstraram um baixo índice de evidenciação das informações acerca de recursos humanos pelas companhias, onde metade das entidades da pesquisa divulgaram entre 0 e 40% dos itens propostos no trabalho de Mamun (2009). Quanto a relação entre a divulgação dos investimentos em recursos humanos e as variáveis relacionadas ao desempenho das empresas, não foi possível chegar a uma conclusão consistente, uma vez que a análise de regressão não apresentou significância estatística para nenhuma das variáveis verificadas.

Palavras-chave: Contabilidade estratégica. Recursos Humanos. Evidenciação.

ABSTRACT

The present study addresses the strategic accounting of human resources, especially regarding the aspects of measurement, evaluation and disclosure of these investments. Thus, it intends to evaluate whether the correct disclosure of investments in human capital affects the results of companies. For this, it used as a sample the non-financial companies that compose the Brazil Index - IBrX-100, totaling 82 companies, whose financial statement data will be analyzed by multiple regression, with a cross-section analysis of the year 2018. The results demonstrated a low index of disclosure of information about human resources by companies, where half of the research entities disclosed between 0 and 40% of the items proposed in the work of Mamun (2009). As for the relationship between the disclosure of investments in human resources and the variables related to the companies' performance, it was not possible to reach a consistent conclusion, since the regression analysis did not present statistical significance for any of the verified variables.

Keywords: *Strategic accounting. Human Resources. Disclosure.*

1. INTRODUÇÃO

Com a constante busca por maximização do patrimônio, as empresas vêm investindo valores consideráveis em seus recursos humanos, de forma que a necessidade de conhecimentos técnicos seja suprida, acarretando na melhoria do desempenho dos mesmos (BELTRAME; BEUREN, 1998).

Tinoco et al. (2013) corrobora com Beltrame e Beuren (1998) ao afirmar que, ao buscarem a excelência da qualidade técnica e humana, as empresas geram valor agregado. Complementa ainda que, ao investir em recursos humanos, a administração torna-se eficiente e moderna, tendo à sua disposição colaboradores qualificados e capacitados, destacando-se frente aos seus concorrentes.

O autor afirma ainda que os fundamentos atuais de gestão de recursos humanos são criar valor, centrar-se no cliente, comunicar aos colaboradores a missão da entidade, capacitar os trabalhadores a bem realizarem suas tarefas, eliminar desperdícios e quaisquer falhas no processo produtivo, recompensar as atuações dos empregados que geram valor agregado e preservar na geração de valor. E complementa que, desta forma, a “gestão do valor humano é um conceito e um processo estratégico de gestão” (TINICO, 2003, p. 67).

Assim, a gestão do capital humano é uma estratégia que vem sendo utilizada na atualidade, cuja intenção é criar valor para e com as pessoas, e o uso desta estratégia por parte das organizações relaciona-se com a contabilidade estratégica de recursos humanos. A contabilidade estratégica de recursos humanos trata do reconhecimento das pessoas como sendo um recurso organizacional e estratégico, que visa à sobrevivência e à continuidade das entidades. Seu objetivo é ser competitiva em busca da maximização do retorno de investimentos em recursos físicos, tecnológicos e humanos (TINOCO, 2003, p. 68).

Diante desse contexto, esta pesquisa abrange a contabilidade estratégica de recursos humanos, em especial no que tange aos aspectos de mensuração, avaliação e divulgação, de forma a atender ao público estratégico.

A divulgação dos investimentos em recursos humanos é importante, especialmente na análise dos relatórios contábeis pelos usuários destas informações. Assim, esta pesquisa busca responder à seguinte questão: Qual a relação entre a evidenciação de informações sobre recursos humanos e desempenho financeiro de companhias de capital aberto brasileiras que compõem o IbrX-100 – Índice Brasil?

Para responder ao questionamento acima, este trabalho se baseia nas pesquisas de Souza et al. (2016) e Mamun (2009). Como objetivo geral, esta pesquisa pretende avaliar se

a evidenciação correta dos investimentos em capital humano afeta os resultados das empresas. Assim, como objetivos específicos listam-se: a) Evidenciar aspectos relativos à mensuração, avaliação e evidenciação de ativos (recursos) humanos; b) Apresentar indicadores de desempenho (produção, produtividade, valor adicionado, qualidade, rentabilidade e gestão de recursos humanos); e c) Relacionar estes indicadores com os resultados apresentados pelas empresas que compõem o IbrX-100 – Índice Brasil.

O estudo se justifica pela importância do capital humano para qualquer empresa. Conforme Drucker (2000), os ativos mais valiosos de uma instituição do século XXI são seus trabalhadores, seu conhecimento e sua produtividade. Assim, a contabilidade estratégica de recursos humanos se insere no estudo dos ativos intangíveis, no âmbito da avaliação do capital intelectual.

O Índice Brasil concentra em sua carteira as 100 ações com maior volume de negociação na B3. Assim, a escolha da amostra pelas empresas que compõem este índice se deu pela importância econômica dessas companhias para o país, além do impacto que exercem no mercado de trabalho, dado ao número expressivo de colaboradores e ainda pela facilidade de acesso aos seus dados.

O estudo está dividido em cinco seções, sendo esta introdução a primeira. Na seção dois foi feita uma revisão bibliográfica envolvendo os temas recursos humanos e a mensuração e contabilização dos Recursos Humanos, por meio de uma revisão de estudos anteriores. A seção três aborda a metodologia usada no artigo. Em seguida, na seção quatro, são apresentados os resultados dos testes estatísticos e regressões. Por fim, na seção cinco, são tecidas as últimas considerações.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Recursos Humanos

Os recursos de uma empresa, de acordo com Macagan (2007) se dividem em tangíveis (físicos e financeiros), humanos (habilidades e conhecimentos, capacidade de comunicação e colaboração e motivação) e intangíveis (tecnologia, reputação e cultura).

As empresas de um modo geral possuem um departamento de Recursos Humanos (RH), o qual é o responsável por cuidar das pessoas, atuando no recrutamento, seleção, treinamento e capacitação dos funcionários (AZEVEDO; HABER; MARTINS, 2011).

Gutierrez (1995) afirma que a preocupação principal do RH é com a funcionalidade

do sistema ou da organização. Assim sua evolução é uma resposta às mudanças existentes no contexto externo. O autor apresenta um quadro resumindo as tipologias de modelos de gestão de RH, conforme pode ser observado no quadro 1.

Quadro 1: Tipologia de modelos de gestão de RH

	Administração de Pessoal	Administração de Recursos Humanos	Administração Estratégica de Recursos Humanos
Concepção sobre as pessoas	- <i>Homus economicus</i> - <i>Homus social</i>	-Pessoa que busca o desenvolvimento de suas potencialidades	-Pessoa como fonte de competências e recurso estratégico
Área de ação da função RH	-Administração e controle de aspectos jurídico-administrativo legais	-Desenvolvimento da função gerencial como agente de RH. Atividades da função RH servindo de apoio aos gerentes	-Atividades orientadas para a obtenção dos objetivos estratégicos da empresa.
As políticas da função RH	-Inexistentes -Normalmente regras e/ou procedimentos sem articulação maior com a política global da empresa	-Implícitas, algumas vezes formalizadas	-Explícitas, normalmente formalizadas e em relação com os objetivos estratégicos
Sistemas	-Relacionados a exigências legais e ao pagamento de salários	-Baseado na utilização de várias técnicas de administração de RH	-Sofisticados, principalmente o sistema de informações sobre mão de obra, articulado com a realização dos objetivos estratégicos
Status	-Subordinado a uma gerência média	-Subordinada a um gerente de alto nível ou a um diretor	-Subordinada ao principal executivo ou a parte integrante de grupo dirigente

FONTE: Gutierrez (1995, p. 75)

Gil (2007) aborda a Gestão de Pessoas como uma função gerencial que visa à cooperação das pessoas que atuam nas organizações buscando atingir os objetivos tanto organizacionais quanto pessoais. Segundo o autor a expressão Gestão de Pessoas visa substituir a “Administração de Recursos Humanos”, utilizada para designar os modos de lidar com as pessoas nas organizações.

Miles e Snow (1985) em seu estudo intitulado *Designing Strategic Human Resources Systems* (Estratégia de Criação de Sistemas de Recursos Humanos), abordam o surgimento e desenvolvimento do departamento de recursos humanos. Segundo os autores, o departamento pessoal moderno teria surgido da rápida expansão da divisão das organizações especializadas na década de 1950. Com isso, os departamentos de pessoal em muitas destas empresas tornaram-se reconhecidos pelo seu desenvolvimento e função, como recrutamento, treinamento e manutenção dos recursos humanos. Complementam que o foco principal passou do funcionário ao gerente intermediário, do curto ao médio prazo e de treinamentos de habilidades para educação gerencial

e desenvolvimento.

Isto posto, no tópico seguinte foram reunidos trabalhos anteriores que tratam da importância da correta mensuração e contabilização dos recursos humanos.

2.2 Mensuração e Contabilização dos Recursos Humanos

Alguns autores abordam a importância da correta mensuração e contabilização dos recursos humanos. Beltrame e Beuren (1998) demonstram uma forma de mensuração dos custos e contabilização dos recursos humanos de uma organização. Segundo os autores, por meio da evidência dos investimentos realizados nos funcionários, as empresas ficam cientes dos recursos aplicados e dos necessários para obter um melhor desempenho dos mesmos. Desta forma, o reconhecimento dos recursos humanos como um ativo fornece informações referentes ao potencial de retorno futuro para a organização, uma vez que cada funcionário representa um valor econômico para a mesma.

Tinoco (2003) realizou uma pesquisa objetivando contribuir para o estudo da contabilidade estratégica de recursos humanos, em especial no que tange aos aspectos de mensuração, avaliação e a divulgação, visando atender aos pressupostos dos usuários das informações. Segundo o autor, o papel desempenhado pelos recursos humanos, que as entidades usam de forma permanente e em continuidade, alargando o universo de informação e transparência demandada pelos usuários da informação contábil, econômica, financeira, social e ambiental. Acrescenta ainda que os recursos humanos são ativos, já que detêm conhecimento, e este “é a mola que impulsiona o crescimento e o desenvolvimento econômico das sociedades” (TINOCO, 2003, p. 66).

Melo, Ponte e Oliveira (2007) realizaram uma pesquisa exploratória/descritiva por meio de um estudo bibliográfico e documental, investigando as demonstrações contábeis de 117 empresas brasileiras no exercício findo de 2016. Os resultados mostraram que os índices de evidência ainda se encontram em níveis abaixo do almejado pela sociedade e demonstra que as empresas dos setores de serviços públicos e telecomunicações têm muito a evoluir no sentido da transparência e qualidade da divulgação das demonstrações contábeis no Brasil.

Tinoco et al. (2013) abordaram a contabilidade estratégica de recursos humanos por meio de estudos de caso no setor de siderurgia integrada. Os autores partiram do pressuposto de que a contabilidade estratégica de recursos humanos ainda não é aceita pela contabilidade tradicional, embora seja útil para finalidades internas de gestão avaliando e incorporando o

valor gerado pelos ativos humanos. A análise partiu de indicadores econômicos (distribuição do valor adicionado) e de responsabilidade e social, próprios da Contabilidade Estratégica de RH, com destaque para número de empregados, valor adicionado por empregado e custo de pessoal e encargos por empregado. Utilizando-se do valor agregado, que além do destaque dos acionistas, há uma forte transferência de recursos do setor privado para o governo. Os indicadores sociais são crescentes no período de análise. O artigo evidenciou que a gestão do valor humano é um conceito e um processo estratégico de gestão, que impulsiona o resultado das organizações.

Souza et al. (2016) apresentam um estudo que relaciona o desempenho financeiro e a divulgação de informações sobre recursos humanos. Utilizaram os relatórios das empresas que compõem o IBRX-100 para o ano de 2013. Realizaram regressão múltipla em *cross-section*. Os resultados sinalizaram que as empresas analisadas apresentaram um baixo índice de divulgação de informações sobre recursos humanos. No entanto, concluíram que há relação entre a divulgação e o desempenho financeiro das empresas.

Dentre as pesquisas internacionais, Sonnier, Carson e Carson (2007) verificaram a relação entre lucratividade e divulgação do capital intelectual. Para tal examinaram 150 empresas de alta tecnologia a fim de determinar se o nível de divulgação de ativos intangíveis da administração havia sido influenciado pelo desempenho da empresa. Seus resultados apontaram que muitas empresas iniciantes no setor obtêm ganhos baixos (até prejuízo), devido ao tratamento do capital intelectual como uma despesa, por meio do modelo contábil tradicional.

De acordo com Cascio (2015), os custos de recursos humanos variam entre os setores, mas nas ‘Organizações de Conhecimento’¹ estes custos chegam a representar mais da metade dos custos operacionais totais. Segundo o autor, embora as empresas incorram em custos de RH em várias de suas áreas, uma das mais comuns é o absenteísmo dos funcionários, em que seu custo total é composto por três categorias amplas de custos: (i) custos associados aos próprios ausentes; (ii) custos de gerenciamento de problemas de absenteísmo e (iii) todos os demais custos relevantes.

3. METODOLOGIA

3.1 Classificação da Pesquisa

A presente pesquisa pode ser classificada como descritiva, cujos procedimentos de

¹ Knowledge Company (ou organização do conhecimento, em tradução literal) é um tipo de empreendimento onde o conhecimento e produtos baseados em conhecimento são oferecidos ao mercado (CASCIO, 2015).

coleta de dados aplicados utilizam-se das técnicas de estudo: bibliográfica e documental, conforme definidas por Vergara (2005). A pesquisa documental compreendeu o estudo daquilo que fora observado na teoria levantada na pesquisa bibliográfica.

Conforme Gil (2002), as pesquisas descritivas buscam a descrição de características de determinada população ou fenômeno, ou ainda o estabelecimento entre variáveis. Gil (2002) complementa que as pesquisas descritivas são aquelas que visam descobrir a existência de associações entre variáveis.

3.2 Variáveis e dados da pesquisa

Para a concretização deste estudo, buscaram-se demonstrações contábeis de empresas que compõem o IbrX-100 – Índice Brasil, nas quais voluntariamente as organizações divulgam aos usuários externos as informações referentes ao exercício findo de 2018.

A amostra foi composta pelas empresas de capital aberto que compõem o Índice Brasil – IbrX-100, excetuando-se as empresas financeiras, devido às suas especificidades. Foram eliminadas também aquelas que aparecem mais de uma vez na listagem, para não haver duplicidade. Desta forma, após a aplicação de tais critérios, obteve-se uma amostra de 82 empresas, considerando a composição da carteira do dia 25 de novembro de 2019, conforme pode ser observado no quadro em anexo.

Os dados foram coletados através da base de dados Economatica e por meio dos Relatórios Anuais da Administração, obtidos no *website* da Comissão de Valores Mobiliários (CVM). Utilizou-se os demonstrativos contábeis do exercício findo de 2018. A partir destes dados, realizou-se a técnica estatística de regressão múltipla, a fim de auxiliar na interpretação dos dados, com uma análise *cross-section* (corte transversal), uma vez que foi analisado apenas o ano de 2018.

Como variável dependente, assume-se o Índice de Divulgação de Informações sobre Recursos Humanos (HRADI), apresentado por Mamun (2009, p. 38) e Souza et al. (2016, p. 97), obtido através da equação 1.

$$HRADI = \frac{\text{Score total da empresa individual} \times 100}{\text{Score máximo possível obtida}} \quad (1)$$

Souza et al. (2016) apresentaram os itens de divulgação, baseados no trabalho de Mamun (2009), o qual possibilita a mensuração do HRADI, conforme ilustra o Quadro 2.

Quadro 2: Itens de divulgação dos Recursos Humanos

Disclosure Itens	Descrição
Declaração HRA em separado	Ao utilizar a expressão “Declaração HRA em Separado”, faz-se referência às empresas que publicam um relatório específico sobre a maneira como a organização lida e investe em Recursos Humanos. Portanto, verificou-se também a existência destas declarações “independentes” (isto é, separadas das Demonstrações Financeiras Padronizadas e do Relatório Anual da Administração) que digam respeito exclusivamente a recursos humanos.
Folha de pagamento	Trata-se dos gastos realizados com o pagamento do Recurso Humano (majoritariamente salários).
Número de Funcionários	Diz respeito ao quantitativo de pessoas que trabalham na empresa na qualidade de empregados efetivos.
Política de Recursos Humanos	Refere-se à ação coordenada e estratégica voltada ao desenvolvimento das pessoas da organização
Treinamento e Desenvolvimento	Está relacionado ao gasto em que a empresa incorreu para proporcionar melhoria no desempenho dos seus empregados. Em uma palavra: capacitações.
Plano de Cargos e Salários	Alude ao planejamento salarial e de carreira dentro do organograma e modelo hierárquico proposto pela empresa
<i>Turn Over</i>	Relata as movimentações de funcionários (fluxo de admissões e demissões) na organização.
Valor Agregado dos Empregados	Diz respeito a quanto do valor adicionado que a empresa gerou foi distribuído com funcionários
Fundo de Desenvolvimento de RH	Faz referência às entidades que possuem um orçamento próprio ou um fundo como o próprio termo diz, claramente definido, para as políticas de pessoal.
Fundo de Empregados/ Trabalhadores	São condições especiais de atendimento à demanda financeira de funcionários, usualmente definidas por meio de políticas de adiantamentos e/ou empréstimos.
Categorias dos Empregados	São eventuais diferenças na classificação interna de funcionários. Esta classificação pode dizer respeito ao departamento de atuação destes funcionários, ao tipo de relação trabalhista que eles mantêm com a empresa ou ao perfil socioeconômico do seu corpo funcional.
Remuneração Gerencial	Representa a remuneração (não necessariamente individualizada, por executivo) paga ao alto escalão das entidades pesquisadas (normalmente na forma de bônus ou <i>stock options</i>).
Benefícios a Aposentados	Trata de eventuais benefícios (como criação de clubes, premiações, etc.) concedidos a funcionários aposentados a título de reconhecimento do mérito e da contribuição que eles deram à entidade enquanto estiveram em atividade, bem como ações que proporcionem maior bem-estar a estes indivíduos.
Reconhecimento e Desempenho	Este componente está atrelado a planos de remuneração adicional (<i>vouchers</i> , premiações, etc.), delineados com o intuito de recompensar as melhores <i>performances</i> . Inclui participação nos lucros e resultados.
Fundo de Pensão	Diz respeito a plano (s) de previdência privada para os funcionários, sendo custeada, no todo ou em parte, pela companhia.
Outros Itens Divulgados	Incluem-se todos os investimentos e ações voltadas para Recursos Humanos, e mencionados no texto dos relatórios, que, porventura, não foram agrupados nos demais itens. Assim, visa-se evitar que informações importantes sejam desconsideradas unicamente por não fazer parte do modelo teórico que serviu de base a esta pesquisa.

FONTE: Adaptado de Mamun (2009) e Souza et al. (2016).

A partir desses itens e utilizando-se da equação 1 definida por Mamun (2009) torna-se possível a mensuração do perfil de investimento em recursos humanos pelas empresas. O indicador é composto pelos 16 itens apresentados no Quadro 2. A cada item de divulgação

que estiver evidenciado pelas companhias pesquisadas soma-se 1 (um) ponto, atribuindo o valor 0 (zero) para os não evidenciados. Ao final, o total formou a pontuação individual por empresa possibilitando o cálculo do Índice de divulgação e recursos humanos (HRADI).

No que diz respeito às variáveis independentes, conforme Souza et al. (2016), foram analisadas a rentabilidade; o volume de vendas e o lucro antes de juros, impostos, depreciação e amortização (EBITDA), conforme apresentado no Quadro 3.

Quadro 3: Variáveis Independentes

Variável	Descrição	Cálculo
Rentabilidade – ROA	O ROA é uma medida de rentabilidade que leva em consideração os ativos necessários para gerar renda, sendo utilizada para medir o desempenho financeiro	$ROA = \frac{\text{Lucro Líquido}}{\text{Ativo Total}}$
Volume de Vendas – VV	É um indicador de desempenho absoluto que reflete a performance financeira a partir de um dado único.	Receita Operacional Líquida
Lucro antes de juros, impostos, depreciação e amortização – EBITDA	Utilizado como medida de desempenho financeiro	$EBITDA = LL_t + Depr. e Amort + Desp Financeiras + IR e CSLL$

Legenda: LL_t = Lucro Líquido no Período t.

FONTE: Adaptado de Souza et al. (2016).

De posse desses indicadores, desenvolveu-se a seguinte Regressão Linear Múltipla:

$$HRADI = \beta_1 + \beta_2 ROA + \beta_3 VV + \beta_4 EBITDA + v_i \quad (2)$$

Onde:

β_1 ; β_2 ; β_3 e β_4 = coeficientes;

HRADI = Índice de Divulgação de Informações sobre Recursos Humanos;

ROA = Rentabilidade;

VV = Volume de Vendas;

EBITDA = Lucros antes de juros, impostos, depreciação e amortização.

v_i = erro

Foi realizada inicialmente uma análise descritiva dos dados. Para a execução da análise *cross section* e estimação do modelo de regressão e realização dos testes que o validam, utilizou-se o *software* Stata.

4. ANÁLISE DOS RESULTADOS

A fim de demonstrar o nível de divulgação das informações sobre Recursos Humanos pelas companhias de capital aberto brasileiras, utilizou-se uma amostra composta pelas empresas não financeira que compunham a carteira do IbrX-100 – Índice Brasil, na data de 25 de novembro de 2019. Os dados coletados referem-se ao exercício findo em 31 de dezembro de 2018 e foram obtidos por meio do banco de dados Economática, além das informações divulgadas em suas notas explicativas.

Utilizou-se o *software* Stata para a estimação do modelo econométrico de regressão e a realização dos testes necessários para sua validação. Gráficos e planilhas foram formatados com o auxílio do Microsoft Office Excel.

Realizou-se ainda uma apresentação dos achados da pesquisa, como apresentado no gráfico constante no Anexo B, (Nível de Divulgação da Informação sobre Recursos Humanos), em que pode ser visualizado o grau de divulgação das informações sobre Recursos Humanos pelas companhias da amostra. Para a execução do gráfico, de forma que fosse possível visualizar as informações, considerou-se o ativo total (tamanho) das empresas em bilhões de Reais. A variável HRADI se apresenta em percentual de divulgação. Foram verificados 16 itens de divulgação de informações sobre recursos humanos.

Conforme descrito no Anexo B, (Nível de Divulgação da Informação sobre Recursos Humanos), o gráfico ilustra os níveis de divulgação das informações sobre Recursos Humanos pelas companhias selecionadas, em ordem decrescente do percentual do HRADI. As empresas que mais divulgaram essas informações foram Sabesp S.A., Locamerica S.A. e Duratex S.A., com um índice de 62,5% de divulgação, seguidas por Sanepar S.A. e Eletrobras S.A. com 56,5%. Dentre as entidades com menor índice de divulgação destacam-se Taesa S.A., CCR S.A. e Bradespar S.A., com 6,25% cada (equivalente a apenas 1 item divulgado dos 16 itens verificados).

Quanto aos itens divulgados, o quadro 4 apresenta o percentual de empresas que divulgaram cada item analisado.

Quadro 4: Análise dos Itens de divulgação dos Recursos Humanos

Itens	Empresas Aplicadas	Conformidade com o item
Declaração HRA em separado	100,00%	70,73%
Folha de pagamento	100,00%	84,15%
Número de Funcionários	100,00%	42,68%
Política de Recursos Humanos	100,00%	24,39%
Treinamento e Desenvolvimento	100,00%	41,46%
Plano de Cargos e Salários	100,00%	8,54%
<i>Turn Over</i>	100,00%	12,20%
Valor Agregado dos Empregados	100,00%	41,46%
Fundo de Desenvolvimento de RH	100,00%	1,22%
Fundo de Empregados/ Trabalhadores	100,00%	7,32%
Categorias dos Empregados	100,00%	3,66%
Remuneração Gerencial	100,00%	89,02%
Benefícios a Aposentados	100,00%	57,32%
Reconhecimento e Desempenho	100,00%	23,17%
Fundo de Pensão	100,00%	39,02%
Outros Itens Divulgados	100,00%	1,22%

FONTE: Dados da pesquisa

O Quadro 4 aponta os percentuais de empresas que divulgaram cada um dos itens apresentados no ano de 2018. A amostra foi composta por 82 companhias e o quadro anterior permite afirmar que nenhuma das empresas analisadas demonstra todos os itens sobre Recursos Humanos sugeridos. Remuneração Gerencial com 89,02% e Folha de pagamento com 84,15% foram os itens de maior evidência. Em contrapartida apenas 1,22% das companhias mencionam um orçamento destinado às políticas de pessoal, apesar de 24,39% delas terem apresentado uma política de recursos humanos ou gestão de pessoal.

O montante de 41,46% das companhias investe em treinamento e desenvolvimento de seus colaboradores, no entanto, apenas 23,17% afirmaram ter alguma forma de reconhecimento do desempenho do seu empregado. Algumas outras informações como número de funcionários, categoria desses empregados e a taxa de *turn over* (rotatividade) são pouco abordadas (42,68%; 3,66% e 12,20% respectivamente).

Outro ponto importante são as políticas de benefícios a aposentados ou pós-emprego, como denominam algumas entidades, onde 57,32% afirmam adotar tal prática e, atrelado a isso, 39,02% afirmam possuir fundo de pensão para seus funcionários.

Continuando com a análise descritiva dos resultados, as companhias apresentam baixo índice de divulgação das informações sobre recursos humanos. Ao observar a frequência acumulada apresentada na tabela 1, 69,51% das entidades evidencia menos de 40% dos itens relacionados na metodologia desta pesquisa (Quadro 2).

Tabela 1: Distribuição dos níveis de divulgação das informações sobre Recursos Humanos

	Nº de Companhias (N)	Frequência (%)	Frequência acumulada (%)
0% a 20%	16	19,51	19,51
21% a 40%	41	50,00	69,51
41% a 60%	22	26,83	96,34
61% a 80%	3	3,66	100,00
TOTAL	82	100,00	

FONTE: Dados da pesquisa

As evidências aqui encontradas são similares aos achados de Souza et al. (2016), em cuja pesquisa se verificou o exercício de 2013, o que demonstra que embora passados cinco anos, não houve mudança significativa na forma de divulgação de tais informações pelas companhias.

Por meio de uma análise descritiva dos dados pode-se observar os pontos de mínimos e máximos, desvio padrão e média, além da análise de correlação entre as variáveis da pesquisa, conforme apresentado na Tabela 2.

Tabela 2: Índice de Divulgação de Informações de Recursos Humanos – HRADI

	Obs	Média	Desvio-padrão	Mínimo	Máximo
HRADI	82	33.53659	13.19489	6.25	62.5

FONTE: Elaborado pelo autor

A Tabela 2 apresenta a matriz de correlação entre as variáveis do modelo (Índice de Divulgação de Informações sobre Recursos Humanos – HRADI; rentabilidade - ROA; volume de vendas e EBITDA).

Tabela 2: Matriz de Correlação

	HRADI	LNTAM	ROA	VV	EBITDA
HRADI	1.0000				
LNTAM	0.2225*	1.0000			
ROA	-0.0697	-0.2331*	1.0000		
VV	0.1791	0.6293*	-0.0561	1.0000	
EBITDA	0.1573	0.5326*	0.2023	0.7451*	1.0000

*significante a 5%

FONTE: Elaborado pelo autor

A análise da Tabela 2 indica que a correlação mais forte ocorre entre o volume de vendas e o EBITDA (correlação = 0,7451). A análise da regressão está representada na tabela 3. O tamanho da empresa, aqui considerado o logaritmo natural do ativo total (LNTAM) possui correlação significativa com o HRADI.

Tabela 3: Análise da Regressão

HRADI	Coef.	Std. Err.	t	P>t	[95% Conf. Interval]	
LNTAM	1.783804	1.662308	1.07	0.287	-1.526273	5.093882
ROA	-8.890265	27.83937	-0.32	0.750	-64.32554	46.54501
VV	3.70e-08	1.96e-07	0.19	0.850	-3.53e-07	4.27e-07
EBITDA	1.44e-07	5.06e-07	0.29	0.776	-8.63e-07	1.15e-06
_cons	4.030611	27.53319	0.15	0.884	-50.79498	58.85621
					N	82
					R-sq	0.0536
					Adj. R-sq	0.0045
					Rmse	13.165

FONTE: Elaborado pelo autor.

Retomando o problema de pesquisa, se a correta evidência dos investimentos em capital humano pode contribuir para o desempenho e valor das empresas que compõem o IbrX-100 – Índice Brasil, pode-se depreender que o tamanho da empresa influencia significativamente no nível de divulgação dos itens analisados, ou seja, quanto maior a companhia, maiores as chances de uma maior evidência das informações sobre pessoal.

Quanto à rentabilidade, os achados desta pesquisa demonstram que não há uma relação significativa entre rentabilidade (ROA) e o nível de divulgação dos investimentos em capital humano (HRADI), ao nível de 10% de significância (p -valor = 0.750). Um dos motivos pode ser a questão da temporalidade, do *timing*, do impacto do investimento em capital humano sobre os indicadores de desempenho, que pode se dar ao longo do tempo.

No que tange o volume de vendas (VV), com p -valor = 0,850, também não há relação significativa entre o volume de vendas e o HRADI, em que maiores resultados de vendas podem demonstrar maior investimento em pessoal, como treinamentos ou premiações por metas vencidas, pois com sinal positivo na regressão, significa que maiores volumes de vendas incentivam a divulgação dos investimentos em pessoal.

Por fim, o Lucro antes de Juros, Impostos, Depreciação e Amortização (EBITDA) apresentou um p -valor de 0.776, indicando que não há significância nessa relação indo na direção oposta dos achados de Souza et al. (2016) em que a relação entre EBITDA e a variável dependente (HRADI) possuíam forte relação de significância.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo teve como objetivo verificar a relação entre a evidenciação de informações sobre recursos humanos e desempenho financeiro de companhias de capital aberto brasileiras que compunham a carteira do IbrX-100 – Índice Brasil, na data de 25 de novembro de 2019.

Dentre os resultados encontrados destaca-se que as empresas analisadas apresentam baixo índice de divulgação de informações sobre recursos humanos, onde 50% das companhias evidenciaram entre 0% e 40% dos itens analisados conforme propostos por Mamun (2009) e analisados por Souza et al. (2016).

De acordo com a análise de regressão efetuada, não foi encontrada significância estatística entre nenhuma das variáveis, o que impede que seja aferida a relação entre rentabilidade, volume de vendas ou o Ebitda com a variável dependente ‘Índice de Divulgação de Informações sobre Recursos Humanos – HRADI’.

Há ainda um fato relevante que dificulta a execução de estudos do tipo, que é a falta de padronização das demonstrações contábeis, apesar das exigências de adequação às normas internacionais de contabilidade, exigida desde 2010.

Este trabalho teve como limitação a análise de apenas três variáveis de desempenho financeiro (Rentabilidade, Volume de Vendas e Ebitda), sendo assim, sugere-se para estudos futuros que seja abordada uma maior gama de indicadores, tanto financeiros quanto econômicos, como índices de rentabilidade, endividamento, liquidez, investimento, e até verificar o desempenho financeiro através do *Economic Value Added* (EVA) e sua relação com o disclosure de informações, uma vez que o investimento em capital humano retorna valor agregado para a empresa. Outra sugestão é a análise com defasagem de tempo, a fim de capturar o retorno esperado do investimento em capital humano sobre os indicadores de desempenho.

REFERÊNCIAS

- AZEVEDO, Katya Cristiane da Fonseca de; HABER, Denise Dallmann; MARTINS, Solange. **As Diferenças Entre Departamento de Recursos Humanos e Departamento Pessoal**. Artigo (Graduação em Ciências Contábeis), Instituto de Ensino Superior de Londrina (INESUL), Londrina, 2011.
- BELTRAME, Claudia; BEUREN, Ilse Maria. Mensuração e contabilização dos recursos humanos sob o ponto de vista de seu potencial de geração de resultados. In: **Anais...** Congresso Brasileiro de Custos-ABC. 1998.
- CASCIO, Wayne F. Costing Human Resources. **Wiley Encyclopedia Of Management**, [s.l.], p.1-1, 21 jan. 2015. John Wiley & Sons, Ltd.
- DRUCKER, Peter Ferdinand. **Desafios Gerenciais para o Século XXI**. 2º. Tiragem. São Paulo: Pioneira, 2000.
- FÁVERO, L. P. et al. **Métodos Quantitativos com stata**: procedimentos, rotinas e análise de resultados. 1. Ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2014.
- GIL, Antônio Carlos. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa**. 4 ed. São Paulo: Atlas, 2002.
- GIL, Antônio Carlos. **Gestão de Pessoas: Enfoque nos Papéis Profissionais**. 1 ed. São Paulo: Atlas, 2007.
- GUTIERREZ, Luiz Homero Silva. Recursos Humanos: uma releitura contextualista. **RAE – Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 35, n. 4, p. 72-82, jul/ago, 2015.
- MAMUN, Syed Abdulla al. Human resource accounting (HRA) disclosure of Bangladeshi companies and its association with corporate characteristics. **BRAC University Journal**, v. 6, n. 1, p. 35-43, 2009.
- MELO, Francisco Matheus Alves; PONTE, Vera Maria Rodrigues; OLIVEIRA, Marcelle Colares. Análise das práticas de evidenciação de informações avançadas e não-obrigatórias nas demonstrações contábeis das empresas brasileiras. **Revista de Contabilidade e Organizações**, v. 1, n. 1, p. 31-42, 2007.
- MILES, Raymond E.; SNOW, Charles C. Designing strategic human resources systems. **Organizational Dynamics**, [s.l.], v. 13, n. 1, p.36-52, jun. 1984. Elsevier BV.

MORAES, Andressa Araújo Rodrigues et al. Departamentos de Recursos Humanos e Pessoal: diferenças e similaridades e a relação com a contabilidade. **Revista Eletrônica Organizações e Sociedade**, v. 7, n. 7, p. 44-66, 2018.

SILVA, Edna Lúcia; MENEZES, Estela Muszkat. **Metodologia da Pesquisa e Elaboração de Dissertação**. 4 ed. Florianópolis: UFSC, 2005.

SONNIER, Blaise M.; CARSON, Kerry D.; CARSON, Paula Phillips. Accounting for intellectual capital: the relationship between profitability and disclosure. **Journal of Applied Management and Entrepreneurship**, v. 12, n. 2, p. 3, 2007.

SOUZA, Gustavo Henrique Costa de et al. Desempenho Financeiro e Divulgação de Informações sobre Recursos Humanos: uma análise das empresas do IbrX – 100. **Revista de Educação e Pesquisa em Contabilidade. REPeC**. Brasília, v. 10, n. 1, art 5, p. 90-105, jan/mar, 2016.

TINOCO, João Eduardo Prudêncio. Contribuição ao estudo da mensuração, avaliação e evidenciação de recursos humanos. **Revista Contabilidade & Finanças**, v. 14, n. SPE, p. 66-78, 2003.

TINOCO, João Eduardo Prudêncio et al. Contabilidade Estratégica de Recursos Humanos: estudos de caso no setor de siderurgia integrada. **Revista de Contabilidade do Mestrado em Ciências Contábeis da UERJ**, v. 18, n. 2, p. 2-18, 2013.

VERGARA, Sylvia Constant. **Métodos de Pesquisa em Administração**. 2. Ed. São Paulo: 1998.

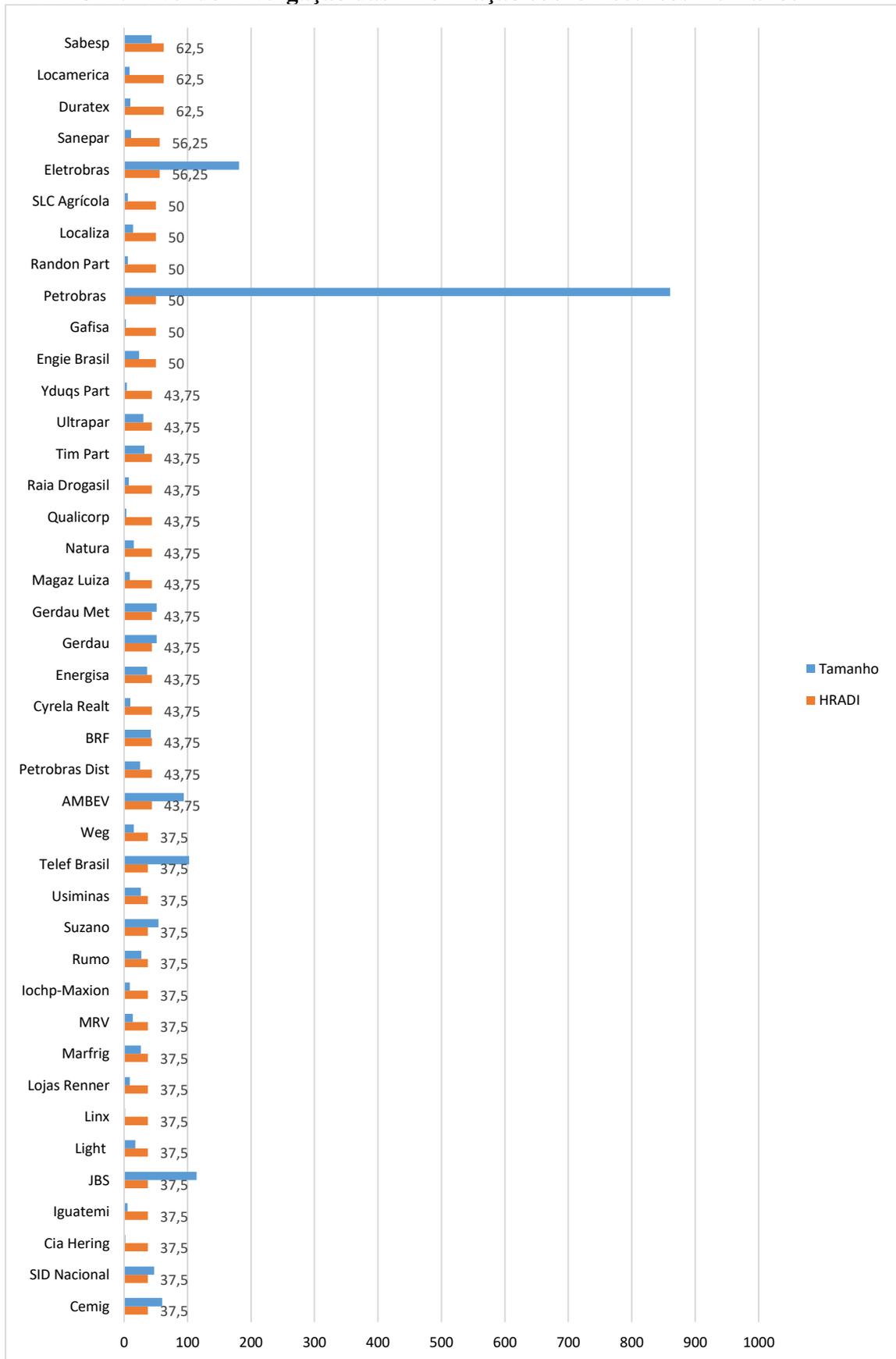
ANEXO A: Amostra e variáveis da pesquisa

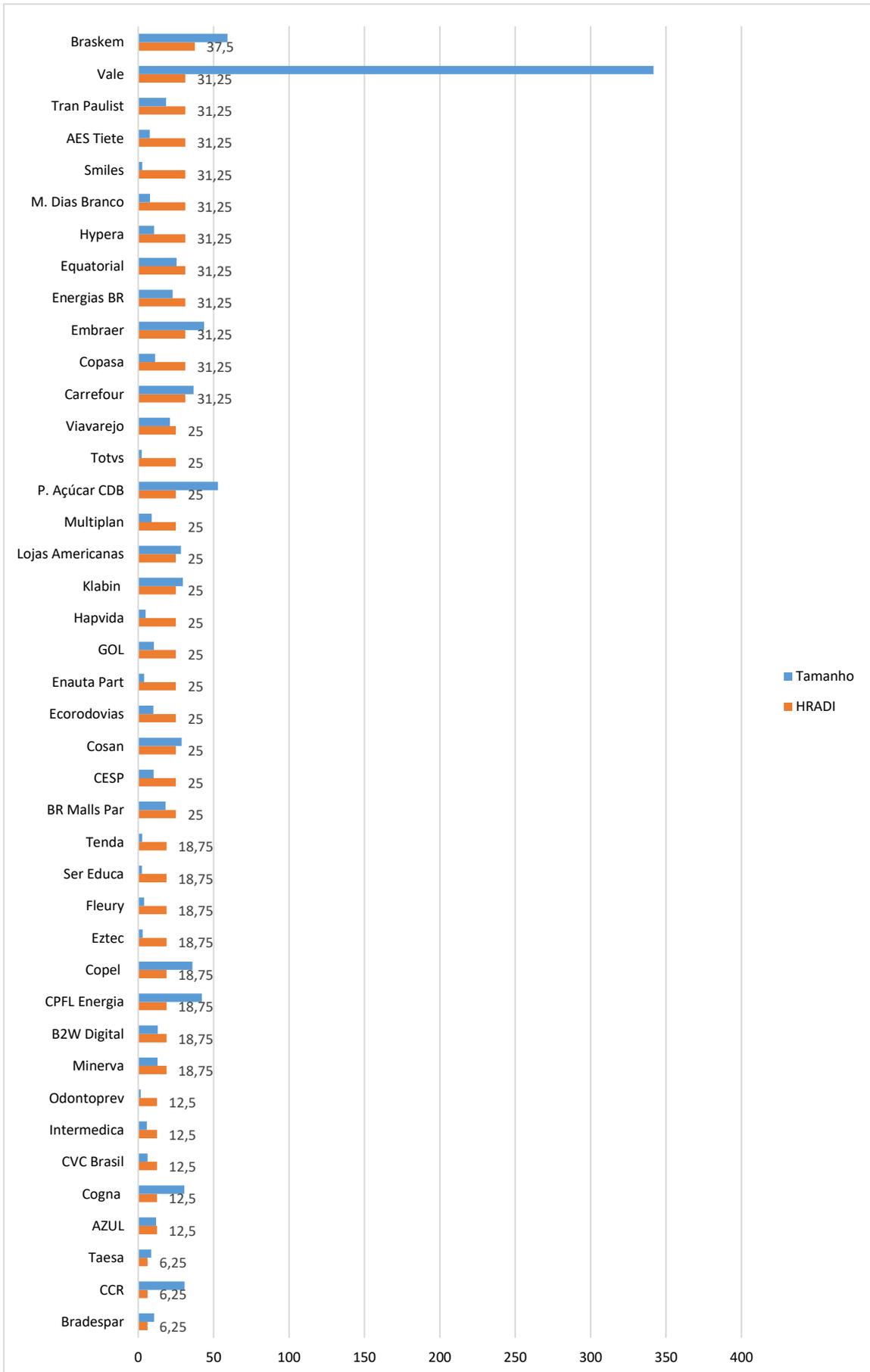
EMPRESA	ATIVO TOTAL (milhares R\$)	LUCRO LÍQUIDO (milhares R\$)	ROA	VOLUME DE VENDAS (milhares R\$)	EBITDA (milhares R\$)	HRADI (%)
AES Tiete	7.602.605,06	287.963,00	0,0379	466.681,00	118.175,00	31,25
AMBEV	94.126.138,00	11.377.427,00	0,1209	16.017.829,89	9.787.451,00	43,75
AZUL	11.793.206,27	420.277,00	0,0356	2.480.429,57	640.008,00	12,50
B2W Digital	13.031.193,60	-397.914,00	-0,0305	1.978.641,92	-337.837,00	18,75
BR Malls Par	18.131.036,16	1.103.590,00	0,0609	331.493,95	583.122,00	25,00
Bradespar	10.634.336,26	1.190.496,00	0,1119	0,00	1.146.737,00	6,25
Braskem	59.193.982,98	2.907.210,00	0,0491	14.836.678,66	501.054,00	37,50
BRF	42.382.376,96	-4.466.246,00	-0,1054	5.036.965,89	-5.411.741,00	43,75
Carrefour	36.677.001,22	1.863.000,00	0,0508	15.177.998,34	1.383.000,00	31,25
CCR	30.815.997,95	636.182,00	0,0206	2.576.677,89	391.480,00	6,25
Cemig	59.854.671,87	534.870,00	0,0089	5.471.965,18	726.157,00	37,50
CESP	10.326.500,35	294.433,00	0,0285	408.098,05	607.840,00	25,00
Cia Hering	1.704.129,02	239.514,00	0,1405	447.945,98	342.667,00	37,50
Cogna	30.645.039,10	1.392.856,00	0,0455	1.921.011,71	2.017.592,00	12,50
Copasa	11.178.402,82	578.700,00	0,0518	1.247.813,12	803.354,00	31,25
Copel	35.930.099,71	870.499,00	0,0242	3.671.143,42	426.539,00	18,75
Cosan	28.789.760,00	1.903.751,00	0,0661	2.810.847,74	1.624.146,00	25,00
CPFL Energia	42.211.528,70	2.165.995,00	0,0513	6.686.322,69	1.883.390,00	18,75
CVC Brasil	6.169.199,10	264.542,00	0,0429	576.306,94	99.396,00	12,50
Cyrela Realt	9.829.268,48	6.028,00	0,0006	1.331.171,07	20.983,00	43,75
Duratex	9.622.086,66	431.796,00	0,0449	1.263.377,15	944.257,00	62,50
Ecorodovias	10.020.934,66	597.842,00	0,0597	893.036,80	352.850,00	25,00
Eletrobras	181.210.202,11	13.176,00	0,0001	-4.840.843,26	17.338,00	56,25
Embraer	43.758.768,13	-643.568,00	-0,0147	6.379.897,86	-810.066,00	31,25
Enauta Part	3.943.533,06	425.222,00	0,1078	298.733,98	582.892,00	25,00
Energias BR	22.772.072,45	1.414.750,00	0,0621	3.274.641,41	1.276.118,00	31,25
Energisa	36.418.007,04	1.179.672,00	0,0324	4.126.927,87	441.173,00	43,75
Engie Brasil	23.735.543,81	2.315.407,00	0,0976	2.302.320,64	1.623.875,00	50,00
Equatorial	25.505.996,80	1.161.060,00	0,0455	3.782.573,57	680.154,00	31,25
Eztec	2.974.075,90	102.160,00	0,0344	144.474,98	202.609,00	18,75
Fleury	3.910.448,13	331.585,00	0,0848	654.755,07	349.214,00	18,75
Gafisa	2.526.279,94	-421.276,00	-0,1668	192.916,99	-478.119,00	50,00
Gerdau	51.281.027,07	2.326.382,00	0,0454	10.899.701,76	2.497.352,00	43,75
Gerdau Met	51.344.416,77	2.240.690,00	0,0436	10.899.701,76	2.350.499,00	43,75
GOL	10.378.265,60	-779.724,00	-0,0751	3.200.867,33	-2.290.894,00	25,00
Hapvida	4.876.674,05	788.334,00	0,1617	1.211.342,34	748.687,00	25,00
Hypera	10.556.983,30	1.129.601,00	0,1070	927.547,90	1.124.157,00	31,25
Iguatemi	5.290.203,14	260.326,00	0,0492	200.492,03	181.410,00	37,50
Intermedica	5.755.866,11	334.073,00	0,0580	1.625.311,23	178.024,00	12,50
Iochoy-Maxion	9.019.190,27	306.142,00	0,0339	2.455.752,00	266.366,00	37,50
JBS	114.145.828,86	210.116,00	0,0018	47.318.728,70	-1.958.653,00	37,50
Klabin	29.633.744,90	186.818,00	0,0063	2.785.302,53	-1.591.923,00	25,00
Light	17.863.704,58	165.782,00	0,0093	2.889.763,84	-85.655,00	37,50
Linx	1.647.676,03	71.055,00	0,0431	182.094,98	130.776,00	37,50
Localiza	13.992.414,21	659.208,00	0,0471	2.259.740,16	399.280,00	50,00
Locamerica	8.744.517,63	189.202,00	0,0216	896.563,07	126.098,00	62,50
Lojas Americ	28.304.656,38	227.510,00	0,0080	5.918.415,87	-328.666,00	25,00

Lojas Renner	8.821.048,32	1.020.136,00	0,1156	2.834.870,78	931.025,00	37,50
M.Dias Branco	7.807.465,98	723.497,00	0,0927	1.579.579,39	878.500,00	31,25
Magaz Luiza	8.796.740,61	597.429,00	0,0679	4.610.529,28	276.997,00	43,75
Marfrig	26.504.271,87	2.153.970,00	0,0813	10.564.192,26	895.705,00	37,50
Minerva	12.824.421,38	-1.264.782,00	-0,0986	4.610.138,11	-2.982.344,00	18,75
MRV	13.636.890,62	758.137,00	0,0556	1.520.844,29	838.013,00	37,50
Multiplan	8.875.257,86	470.573,00	0,0530	341.913,09	407.340,00	25,00
Natura	15.379.549,18	548.379,00	0,0357	4.367.848,00	429.976,00	43,75
Odontoprev	1.647.584,00	285.277,00	0,1731	433.273,00	204.973,00	12,50
P. Açúcar	52.849.000,45	1.180.000,00	0,0223	14.010.999,00	1.146.000,00	25,00
Petrobras	860.472.999,94	26.698.000,00	0,0310	92.719.989,00	32.166.000,00	50,00
Petrobras Dist	25.344.999,42	3.193.000,00	0,1260	25.218.998,27	4.417.000,00	43,75
Qualicorp	3.549.313,02	397.043,00	0,1119	479.041,00	461.419,00	43,75
Raia Drogasil	7.352.005,12	509.313,00	0,0693	3.997.065,00	711.250,00	43,75
Randon Part	5.838.142,98	226.903,00	0,0389	1.212.227,00	138.559,00	50,00
Rumo	27.134.111,74	272.967,00	0,0101	1.646.597,00	286.497,00	37,50
Sabesp	43.565.121,54	2.835.068,00	0,0651	4.902.411,00	1.886.022,00	62,50
Sanepar	10.781.322,24	892.487,00	0,0828	1.097.950,00	685.720,00	56,25
Ser Educa	2.429.560,06	201.279,00	0,0828	320.067,00	243.221,00	18,75
SID Nacional	47.327.522,82	5.200.583,00	0,1099	6.050.929,66	4.727.627,00	37,50
SLC Agrícola	5.755.536,90	406.501,00	0,0706	870.513,00	266.476,00	50,00
Smiles	2.635.128,06	645.842,00	0,2451	278.888,00	567.073,00	31,25
Suzano	53.932.642,30	318.460,00	0,0059	3.229.151,00	-2.805.616,00	37,50
Taesa	8.616.294,40	1.071.305,00	0,1243	564.117,00	719.155,00	6,25
Telef Brasil	102.561.316,86	8.928.258,00	0,0871	11.085.480,00	16.774.802,00	37,50
Tenda	2.621.039,10	201.346,00	0,0768	454.638,00	207.462,00	18,75
Tim Part	31.957.889,02	2.545.101,00	0,0796	4.457.320,00	6.627.000,00	43,75
Totvs	2.391.277,06	60.643,00	0,0254	592.930,00	128.275,00	25,00
Tran Paulist	18.542.223,36	1.895.245,00	0,1022	1.027.027,00	1.340.846,00	31,25
Ultrapar	30.499.395,58	1.132.320,00	0,0371	23.467.041,00	1.192.554,00	43,75
Usiminas	26.523.852,80	828.695,00	0,0312	3.427.000,00	1.544.654,00	37,50
Vale	341.714.862,08	25.773.768,00	0,0754	37.455.151,00	20.921.164,00	31,25
Viavarejo	21.056.000,00	-267.000,00	-0,0127	7.465.001,00	-555.000,00	25,00
Weg	15.399.849,98	1.344.148,00	0,0873	3.124.657,00	1.498.288,00	37,50
Yduqs Part	4.102.462,98	644.873,00	0,1572	867.022,00	713.124,00	43,75

FONTE: Dados da pesquisa.

ANEXO B: Nível de Divulgação das Informação sobre Recursos Humanos





FONTE: Dados da pesquisa