

ESCOLA SUPERIOR ABERTA DO BRASIL – ESAB
CURSO DE PÓS-GRADUAÇÃO LATO SENSU EM ADMINISTRAÇÃO,
FINANÇAS EMPRESARIAIS E NEGÓCIOS

ANA PAULA GONÇALVES DOS SANTOS

**EVIDENCIAÇÃO DAS INFORMAÇÕES SOBRE CAPITAL HUMANO
NO RELATÓRIO DA ADMINISTRAÇÃO: UMA ANÁLISE DAS
MELHORES COMPANHIAS ABERTAS DO BRASIL PARA SE
TRABALHAR**

VILA VELHA – ES

2010

ANA PAULA GONÇALVES DOS SANTOS

**EVIDENCIAÇÃO DAS INFORMAÇÕES SOBRE CAPITAL HUMANO
NO RELATÓRIO DA ADMINISTRAÇÃO: UMA ANÁLISE DAS
MELHORES COMPANHIAS ABERTAS DO BRASIL PARA SE
TRABALHAR**

Monografia apresentada ao Curso de Pós-Graduação Lato Sensu em Administração, Finanças Empresariais e Negócios da Escola Superior Aberta do Brasil como requisito para obtenção do título de Especialista em Administração, Finanças Empresariais e Negócios, sob orientação da Prof^a. Luciana Genelhú Zonta.

VILA VELHA – ES

2010

ANA PAULA GONÇALVES DOS SANTOS

**EVIDENCIAÇÃO DAS INFORMAÇÕES SOBRE CAPITAL HUMANO
NO RELATÓRIO DA ADMINISTRAÇÃO: UMA ANÁLISE DAS
MELHORES COMPANHIAS ABERTAS DO BRASIL PARA SE
TRABALHAR**

Monografia aprovada em ... de ... de 2010.

Banca Examinadora

**VILA VELHA - ES
2010**

RESUMO

O conhecimento é considerado atualmente um fator essencial para o sucesso, uma vez que os fatores clássicos de produção tiveram seu valor reduzido na avaliação das empresas. Presume-se que as informações divulgadas nos Relatórios da Administração auxiliam investidores do mercado de capitais a decidir se investem ou não em uma empresa já que estes são considerados relatórios com informações menos técnicas e com uma linguagem acessível. Neste contexto, acredita-se que uma maior evidenciação de informações sobre Capital Humano pelas empresas pode vir a cativar mais investidores, os quais presume-se estarem mais propensos a valorizar o grau de transparência das informações divulgadas pelas companhias. Ressalta-se que apesar de as informações sobre Capital Humano serem voluntárias, devem ser relevantes, transparentes e fidedignas a fim de gerar credibilidade, aumentando a confiança de acionistas e futuros investidores nas ações desenvolvidas pela companhia. Quanto aos aspectos relacionados à evidenciação do Capital Humano, este trabalho tem como objetivo geral analisar as informações voluntárias sobre Capital Humano evidenciadas nos Relatórios da Administração das melhores Companhias Abertas do Brasil para se trabalhar. Nesta perspectiva, a metodologia utilizada a fim de alcançar o objetivo proposto foi a realização de um estudo descritivo com vistas a esclarecer a evidenciação contábil do Capital Humano. A abordagem do problema realiza-se de forma qualitativa pois busca-se compreender, classificar e interpretar os dados obtidos. Em relação aos resultados obtidos, pode-se inferir que a maior parte das empresas selecionadas na amostra evidenciam em maior quantidade informações sobre os elementos Reconhecimento e Qualificação Vocacional e na forma de sentenças declarativas. Destaca-se que a evidenciação do Capital Humano pelas companhias pode ser entendida como uma forma de abrandar as deficiências relativas as informações referentes aos recursos humanos pela Contabilidade.

Palavras-Chave: Capital Humano; Evidenciação Contábil; Relatório da Administração.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1	Amostra das empresas selecionadas.....	19
Quadro 2	Matriz para exame do conteúdo dos elementos de Capital Humano evidenciados nos Ras.....	23
Quadro 3	Matriz para investigação do tipo de evidenciação dos elementos do Capital Humano.....	23
Quadro 4	Elementos do Capital Humano e aspectos considerados.....	24

LISTA DE TABELAS

Tabela 01	Exame do conteúdo dos elementos de Capital Humano evidenciados nos Ras.....	39
Tabela 02	Investigação do tipo de evidenciação dos elementos do capital humano na All.....	41
Tabela 03	Investigação do tipo de evidenciação dos elementos do capital humano na AMBEV.....	41
Tabela 04	Investigação do tipo de evidenciação dos elementos do capital humano na AMPLA.....	42
Tabela 05	Investigação do tipo de evidenciação dos elementos do capital humano no Bradesco.....	42
Tabela 06	Investigação do tipo de evidenciação dos elementos do capital humano na Votorantim.....	43
Tabela 07	Investigação do tipo de evidenciação dos elementos do capital humano no Bic Banco.....	43
Tabela 08	Investigação do tipo de evidenciação dos elementos do capital humano na COELCE.....	44
Tabela 09	Investigação do tipo de evidenciação dos elementos do capital humano na CPFL.....	44
Tabela 10	Investigação do tipo de evidenciação dos elementos do capital humano na EMBRAER.....	44
Tabela 11	Investigação do tipo de evidenciação dos elementos do capital humano na Ecorodovias.....	45
Tabela 12	Investigação do tipo de evidenciação dos elementos do capital humano no Itaú Unibanco.....	46
Tabela 13	Investigação do tipo de evidenciação dos elementos do capital humano na Plascar.....	46
Tabela 14	Investigação do tipo de evidenciação dos elementos do capital humano na Randon.....	46
Tabela 15	Investigação do tipo de evidenciação dos elementos do capital humano na Tecnisa.....	47
Tabela 16	Investigação do tipo de evidenciação dos elementos do capital humano na Vivo.....	47
Tabela 17	Investigação do tipo de evidenciação dos elementos do capital humano na Whirlpool.....	48

LISTA DE FIGURAS

Figura 1	Variedade na evidenciação dos elementos do capital humano das empresas.....	40
Figura 2	Síntese da investigação das sentenças relativas a capital humano evidenciadas na amostra.....	48
Figura 3	Síntese da investigação dos tipos de sentenças evidenciadas na amostra.....	49

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	12
1.1 TEMA.....	13
1.2 QUESTÃO PROBLEMA.....	14
1.3 OBJETIVO GERAL.....	14
1.4 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	14
1.5 JUSTIFICATIVA.....	15
1.6 DELIMITAÇÃO DA PESQUISA.....	17
1.7 ESTRUTURA DO TRABALHO.....	18
2. METODOLOGIA DA PESQUISA	19
2.1 UNIVERSO E AMOSTRA DA PESQUISA.....	19
2.2 PROCEDIMENTO PARA LEVANTAMENTO DE MATERIAL BIBLIOGRÁFICO.....	21
2.3 PROCEDIMENTO PARA ANÁLISE DE DADOS/ANÁLISE DE CONTEÚDO.....	21
2.4 ENQUADRAMENTO METODOLÓGICO.....	25
3. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	27
3.1 CAPITAL INTELECTUAL.....	27
3.2 CAPITAL HUMANO.....	28
3.2.1 Capital humano como a valorização do trabalho	29
3.2.2 Capital humano como investimento	30
3.2.1 Capital humano como estratégia competitiva	32
3.3 EVIDENCIAÇÃO CONTÁBIL.....	33
3.3.1 Evidenciação voluntária e compulsória	33
3.3.2 Relutância de evidenciação nas empresas	34
3.3.3 Formas de evidenciação	35
3.4 RELATÓRIO DA ADMINISTRAÇÃO.....	36
3.4.1 Obrigatoriedade segundo a Lei nº. 6.404/76	37
3.4.2 Recomendação da CVM segundo o Parecer de Orientação nº. 15/87	38
4. APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	39
4.1 EXAME DO CONTEÚDO SOBRE OS ELEMENTOS DO CAPITAL HUMANO EVIDENCIADOS NOS RELATÓRIOS DA ADMINISTRAÇÃO.....	39
4.2 INVESTIGAÇÃO DO TIPO DE EVIDENCIAÇÃO DOS ELEMENTOS DO CAPITAL HUMANO DIVULGADOS NOS RELATÓRIOS DA ADMINISTRAÇÃO.....	41
5. CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES PARA FUTUROS TRABALHOS	50
6. REFERÊNCIAS	53
7. APÊNDICES	57

1. INTRODUÇÃO

O conhecimento é considerado atualmente um fator essencial para o sucesso, uma vez que os fatores clássicos de produção tiveram seu valor reduzido na avaliação das empresas.

Para Davenport e Prusak (1998 *apud* SANTIAGO e SANTIAGO, 2007), as únicas vantagens competitivas das empresas são o saber coletivo, a eficiência na utilização deste saber e a rapidez com que adquire e utiliza novos conhecimentos.

Em virtude da valorização do conhecimento, observa-se uma relevante diferença entre o valor de mercado de uma organização e o seu valor calculado a partir dos registros de seus ativos na contabilidade.

O objetivo da Contabilidade é fornecer informações sobre a situação econômico-financeira das empresas aos seus usuários por meio das demonstrações contábeis (IUDÍCIBUS, MARTINS e GELBCKE, 2000). As informações contidas nas demonstrações contábeis são complementadas pelas Notas Explicativas e pelo Relatório da Administração. Por intermédio destes relatórios, os *stakeholders* podem avaliar tendências futuras das empresas bem como os investimentos na área social e em ativos intangíveis.

Acredita-se que as informações divulgadas nos Relatórios da Administração e Notas Explicativas auxiliam os *shareholders* a decidir se investem ou não em uma empresa. Isto porque esses relatórios trazem informações menos técnicas e de fácil entendimento para qualquer usuário externo (IUDÍCIBUS, MARTINS e GELBCKE, 2000).

A utilização do conhecimento proporciona benefícios intangíveis que geram valor a entidade. Para Santiago e Santiago (2007, p. 24), o “conjunto desses benefícios é chamado capital intelectual [...]”.

Santiago e Santiago (2007) advertem ainda que o modelo de capital intelectual não substitui a contabilidade financeira, já que seu objetivo é captar e reconhecer contabilmente os elementos subjetivos que impactam o valor da empresa, o que apenas complementa os atuais objetivos da contabilidade.

Entre os elementos abrangidos pelo capital intelectual está o conceito de capital humano.

No que tange a evidenciação do Capital Humano nos relatórios contábeis, este apenas recentemente passou a ser mais intensamente divulgado pelas empresas brasileiras, especialmente pelas companhias abertas. Isto se deve talvez pela preocupação em gerar credibilidade junto aos investidores por meio da divulgação transparente de suas práticas gerenciais.

Neste contexto, supõe-se que as informações sobre o Capital Humano passam a se constituir como um diferencial no momento de decidir onde investir. Apesar de não haver obrigatoriedade de sua evidenciação segundo a Lei nº. 6.404/76, trata-se de uma informação que pode promover uma vantagem competitiva, principalmente frente aos investidores.

1.1 TEMA

Parte-se da premissa que a informação contábil tem relevante importância no mercado de capitais, onde os investidores utilizam dados contábeis para avaliar as companhias abertas e decidir se investem nelas ou não. Este desafio leva o profissional da Contabilidade a aprimorar-se no fornecimento de dados aos seus usuários externos, em especial aos investidores, produzindo informações nas quantidades e com a qualidade necessária ao bom entendimento de todos os interessados.

Antunes (2006) destaca que a função da Contabilidade é prover informações aos seus usuários que permitam a tomada de decisões, julgamentos ou simplesmente o conhecimento.

Pela importância dada atualmente à geração de conhecimento nas organizações, presume-se que o Capital Humano apresenta-se como um importante ativo nas entidades.

1.2 QUESTÃO PROBLEMA

A evidenciação do Capital Humano pode ocorrer de forma que a Contabilidade supra as deficiências de informações sobre os recursos do conhecimento.

Nas empresas brasileiras, este tipo de evidenciação aparece normalmente nos Relatórios da Administração, o qual tem natureza predominantemente descritiva. Entretanto, trata-se de uma informação voluntária, que acredita-se valorizar a empresa.

Tendo em vista a importância deste assunto, foi elaborado o seguinte problema de pesquisa: *Qual o conteúdo das informações sobre Capital Humano evidenciadas nos Relatórios da Administração das melhores Companhias Abertas do Brasil para se trabalhar?*

1.3 OBJETIVO GERAL

Analisar as informações sobre Capital Humano evidenciadas nos Relatórios da Administração das melhores Companhias Abertas do Brasil para se trabalhar.

1.4 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Como objetivos específicos, esta pesquisa propõe:

- a) discutir sobre o capital humano nas organizações;
- b) identificar as melhores Companhias Abertas do Brasil para se trabalhar, segundo a Revista Exame, As Melhores Empresas para se Trabalhar 2009;
- c) extrair dos Relatórios da Administração das melhores Companhias Abertas do Brasil para se trabalhar, do ano 2009, a evidenciação das informações relativas ao Capital Humano, por meio da técnica da análise de conteúdo;
- d) examinar o conteúdo sobre os elementos do Capital Humano evidenciados nos Relatórios da Administração;
- e) investigar o tipo de evidenciação dos elementos do Capital Humano divulgados nos Relatórios da Administração.

1.5 JUSTIFICATIVA

O Capital Intelectual passou a assumir um papel vital dentro das organizações. Isto porque o conhecimento atualmente é considerado matéria-prima principal e consequência da atividade econômica e da inteligência organizacional (STEWART, 1998).

Klein (1998) menciona a necessidade de um sistema mais expressivo que determine os elementos do Capital Intelectual e ofereça uma forma de calcular sua valoração e agregação. Destaca que a gerência necessita que os sistemas e processos dêem suporte à Contabilidade do conhecimento, para assim apoiar o monitoramento, a valoração e o registro do Capital Intelectual com uma precisão comparável à dos tradicionais sistemas de gestão de ativos tangíveis (KLEIN, 1998).

Para Santiago e Santiago (2007, p.38), “o capital intelectual tem um conceito amplo que abrange os conhecimentos acumulados por uma organização, relativos a pessoas, metodologias, patentes, projetos e relacionamentos.”

Esta pesquisa abordará o conceito relativo à pessoas em uma organização, a gestão do conhecimento relacionada ao capital humano.

Santiago e Santiago (2007) relatam ainda que:

A geração do conhecimento é feita pelo ser humano, acumulado e administrado pela sociedade e operacionalizado pelo ser humano para satisfação de suas necessidades. As organizações empresariais, que são sociedades de pessoas com objetivos bem definidos, reúnem e operacionalizam especialidades de conhecimento para, assim, alcançar maior eficiência e eficácia na gestão desse conhecimento, com o intuito de atingir seus objetivos e cumprir sua missão.

A gestão do Capital Humano nas empresas brasileiras pode ser considerada um fato recente, sua evidenciação nos Relatórios da Administração e nas Notas Explicativas cresce a cada ano e os estudos referentes ao assunto estão sendo amplamente divulgados.

Antunes (2006) sugere que os gestores na atualidade, por meio de seus modelos de gestão, façam uso do conhecimento como recurso e também como produto ou serviço gerado. A finalidade da utilização do conhecimento como recurso é otimizar as suas aplicações e beneficiar-se das suas conseqüências, obtendo assim, condições para atuar de forma competitiva num mundo de modificações constantes. Ao mesmo tempo, a autora reflete sobre o preparo da Contabilidade para fornecer o suporte adequado a estas mudanças em termos de disponibilizar as informações necessárias aos usuários (ANTUNES, 2006).

Justifica-se esse estudo na premissa que, uma maior evidenciação de informações sobre Capital Humano pelas empresas pode vir a cativar mais investidores, os quais, na atualidade, acredita-se estarem mais propensos a valorizar o grau de transparência das informações divulgadas pelas companhias. Neste contexto, cita-se a necessidade de que as informações publicadas nos Relatórios da Administração (RAs) sejam relevantes, transparentes e fidedignas, para que acionistas e investidores utilizem esta ferramenta contábil como base para tomada de decisão. Salienta-se que as informações prestadas por meio dos RAs são de caráter complementar e visam detalhar aspectos imprescindíveis, como o Capital Humano.

Considerando a relevância da evidenciação voluntária do Capital Humano, este estudo visa propiciar um maior entendimento a respeito do tema Capital Humano, demonstrar de que forma ele é abordado nos Relatórios da Administração e as informações evidenciadas pelas melhores Companhias Abertas do Brasil para se trabalhar neste relatório.

Esta pesquisa fundamenta-se ainda na busca de estimular o desenvolvimento de novos estudos e pesquisas sobre o Capital Humano no contexto da Contabilidade.

1.6 DELIMITAÇÃO DA PESQUISA

Será analisada, por meio da técnica da análise de conteúdo, a evidenciação nos Relatórios da Administração, do período 2009, das melhores Companhias Abertas do Brasil para se Trabalhar, segundo a Revista Exame, As Melhores Empresas para se Trabalhar 2009. Neste sentido, os resultados obtidos não podem ultrapassar outros anos e a conclusão é limitada ao período analisado.

Outra limitação a ser observada é o fato de a análise da evidenciação nas empresas ser exposta de acordo com a quantidade de sentenças apresentadas nos Relatórios da Administração das mesmas no período analisado. A análise foi pré-estabelecida considerando a quantidade de sentenças (frases) divulgadas sobre o assunto em estudo, não examinando a qualidade das informações evidenciadas nestas sentenças.

No entanto, acredita-se que estas limitações não comprometem os resultados obtidos nesta pesquisa.

1.7 ESTRUTURA DO TRABALHO

A fim de apresentar este trabalho de forma organizada, o mesmo foi estruturado em cinco capítulos.

O primeiro capítulo expõe a introdução do estudo. Nele estão descritos o tema e problema da pesquisa, o objetivo geral, os objetivos específicos, a justificativa, a delimitação da pesquisa e a estrutura do trabalho.

O segundo capítulo apresenta a revisão teórica, onde estão evidenciados os fundamentos teóricos do trabalho.

O terceiro capítulo refere-se à metodologia de pesquisa. Nele são especificados o universo e amostra da pesquisa, o procedimento para levantamento do material bibliográfico, o procedimento de análise de conteúdo e o enquadramento metodológico.

O quarto capítulo faz a apresentação e discussão dos resultados.

Por fim, no quinto capítulo são exibidas as conclusões da pesquisa e recomendações para futuros trabalhos.

2. METODOLOGIA DA PESQUISA

Nesta seção serão apresentados o universo e amostra da pesquisa, os procedimentos para levantamento de material bibliográfico e para análise de conteúdo e o enquadramento metodológico desta pesquisa.

2.1 UNIVERSO E AMOSTRA DA PESQUISA

O universo da pesquisa é constituído pelas 150 (cento e cinquenta) melhores empresas do Brasil para se trabalhar, segundo a Revista Exame, As Melhores Empresas para se Trabalhar 2009 (Apêndice A).

Foram selecionadas apenas as companhias abertas, ou seja, as companhias que negociam ações na Bolsa de Valores. Isto porque parte-se da premissa que estas empresas apresentam melhores níveis de evidenciação contábil, visto que apenas fazem parte deste universo empresas que se comprometem, entre outras práticas, com melhorias na prestação de informações ao mercado. Assim, a amostra deste trabalho é constituída por 16 (dezesesseis) empresas, conforme o Quadro 1.

Uma vez selecionada a amostra da pesquisa, buscou-se os Relatórios da Administração dessas empresas referentes ao período 2009, publicados na *homepage* da Bovespa até o dia 24 de agosto de 2010.

Considerando estas observações, foram analisadas 16 (dezesesseis) empresas, sendo 11 (onze) do estado de São Paulo, 2 (duas) do Paraná, 1 (uma) do Rio de Janeiro, 1 (uma) do Ceará e 1 (uma) do Rio Grande do Sul. Cada empresa recebeu um código (01 a 16) para identificação.

Quadro 1: Amostra das Empresas Selecionadas

Código	Empresa	Localização	Atividade Principal	Classificação Setorial
1	ALL AMERICA LATINA LOGISTICA S.A.	Curitiba - PR	Participação e Administração	Construção e Transporte, Transporte, Transporte Ferroviário

2	CIA BEBIDAS DAS AMERICAS - AMBEV	São Paulo - SP	Fabricação de Cervejas e Refrigerantes	Consumo não cíclico, bebidas, cervejas e refrigerantes
3	AMPLA ENERGIA E SERVICOS S.A.	Niterói - RJ	Produção, distrib. e Comerc. de Energia Elétrica	Utilidade Pública / Energia Elétrica
4	BCO BRADESCO S.A.	Osasco - SP	Operações Bancárias, Inclusive Câmbio	Financeiro e Outros / Intermediários Financeiros / Bancos
5	VOTORANTIM FINANÇAS S.A.	São Paulo - SP	Participação em Outras Sociedades	Financeiro e Outros / Intermediários Financeiros / Bancos
6	BCO INDUSTRIAL E COMERCIAL S.A. - BIC BANCO	São Paulo - SP	Banco Múltiplo	Financeiro e Outros / Intermediários Financeiros / Bancos
7	CIA ENERGETICA DO CEARA - COELCE	Fortaleza - Ceará	Venda de Energia Elétrica	Utilidade Pública / Energia Elétrica
8	CPFL ENERGIA S.A.	Campinas - SP	Gestão de Participações Societárias (holdings)	Utilidade Pública / Energia Elétrica
9	EMBRAER-EMPRESA BRAS DE AERONAUTICA S.A	São José dos Campos - SP	Produção de Aeronaves	Bens Industriais / Material de Transporte / Material Aeronáutico
10	ECORODOVIAS CONCESSÕES E SERVIÇOS S.A.	São Paulo - SP	Serviços de Apoio Administrativo E de Engenharia, Exploração Direta Ou Indireta de Negócios de Concessão de Obras E Serviços Públicos.	Construção e Transporte / Transporte / Exploração de Rodovias
11	ITAU UNIBANCO HOLDING S.A.	São Paulo - SP	Banco Múltiplo	Financeiro e Outros / Intermediários Financeiros / Bancos
12	PLASCAR PARTICIPAÇÕES INDUSTRIAIS S.A.	Jundiaí - SP	Participação em Outras Empresas	Bens Industriais / Material de Transporte / Material Rodoviário
13	RANDON S.A. IMPLEMENTOS E PARTICIPAÇÕES	Caxias do Sul - RS	Ind., Com. Imp. E Exp. de Veíc. P/transporte Rodoviário	Bens Industriais / Material de Transporte / Material Rodoviário
14	TECNISA S.A.	São Paulo - SP	Participação em Outras Sociedades	Construção e Transporte / Construção e Engenharia / Construção Civil
15	VIVO PARTICIPAÇÕES S.A.	Londrina - PR	Serviço Móvel Celular	Telecomunicações / Telefonia Móvel / Telefonia móvel
16	WHIRLPOOL S.A.	São Paulo - SP	Produção E Comercialização de Eletrodomésticos E Compressores	Consumo Cíclico / Utilidades Domésticas / Eletrodomésticos

Observe-se que a maior parte das empresas presentes na amostra possuem sua sede no estado de São Paulo e atuam no setor de Serviços, em especial, no ramo de Serviços Financeiros e Utilidade Pública (Energia Elétrica).

2.2 PROCEDIMENTO PARA LEVANTAMENTO DE MATERIAL BIBLIOGRÁFICO

O procedimento utilizado para levantamento do material bibliográfico foi a obtenção de dados secundários. Segundo Colauto e Beuren (2004, p. 135), “consideram-se documentos de fontes secundárias as teses, dissertações, monografias, artigos de anais, artigos eletrônicos, publicações avulsas, livros, revistas, os boletins de jornais”.

Desta maneira, para o andamento deste trabalho foram efetuadas pesquisas em livros, artigos publicados em periódicos e anais, resultados de pesquisas empíricas e sítios de *internet*.

2.3 PROCEDIMENTO PARA ANÁLISE DE DADOS/ANÁLISE DE CONTEÚDO

O procedimento utilizado para o andamento da pesquisa é a análise documental realizada por meio da coleta de dados na *homepage* da Bolsa de Valores de São Paulo - BOVESPA (www.bovespa.com.br). Neste tipo de pesquisa, são investigados documentos a fim de se poder descrever e comparar usos e costumes, tendências, diferenças e outras características, conforme Cervo e Bervian (2002).

Para a realização da pesquisa descritiva realizou-se um levantamento. No que concerne a pesquisa do tipo levantamento ou *survey*, Tripodi, Fellin e Meyer (1981, p. 39) afirmam que “pesquisas que procuram descrever com exatidão algumas características de populações designadas são tipicamente representadas por estudos de *survey*”.

Esta pesquisa pretende analisar, por meio de documentos coletados, como se encontra a evidenciação do Capital Humano nos Relatórios da Administração das melhores Companhias Abertas do Brasil para se trabalhar.

Esta pesquisa utiliza a técnica da análise de conteúdo e como unidade de análise o exame de sentenças (frases) para a codificação e quantificação da evidenciação.

Para Bardin (1977), a análise de conteúdo refere-se ao conjunto de técnicas de análise das comunicações visando obter, por meio de procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição de conteúdo das mensagens, indicadores (quantitativos ou não) que permitam a indução de conhecimentos relativos às condições de produção/recepção (variáveis induzidas) destas mensagens. O objetivo da análise documental é reproduzir a informação de forma sintetizada, para consulta e armazenagem; o da análise de conteúdo, é a manipulação de mensagens (conteúdo e expressão desse conteúdo), para evidenciar os indicadores que permitam concluir sobre uma outra realidade que não a da mensagem (BARDIN, 1977).

Para o alcance dos objetivos específicos (d) e (e) propostos, esta pesquisa foi desenvolvida em duas etapas simultâneas. A primeira etapa trata do exame do conteúdo dos relatórios e a segunda, realiza a investigação do tipo de evidenciação dos elementos do Capital Humano encontrados na etapa um.

Quanto a primeira etapa, a análise de conteúdo dos Relatórios da Administração das melhores Companhias Abertas do Brasil para se trabalhar foi efetuada com base na metodologia de Guthrie *et al.* (1999 *apud* BACKES, OTT e WIETHAEUPER, 2005). Assim, foram utilizados os códigos 0 (item não evidenciado no RA) e 1 (item evidenciado no RA).

A classificação dos elementos do capital humano utilizada foi uma adaptação da proposta de Sveiby (1997 *apud* CARVALHO E ENSSLIN, 2006). No Quadro 2, apresenta-se a adaptação do modelo proposto por Sveiby (1997 *apud* CARVALHO e ENSSLIN, 2006) aliado à metodologia de Guthrie *et al.* (1999 *apud* BACKES, OTT e WIETHAEUPER, 2005).

Após a atribuição dos códigos 0 e 1 aos elementos do Capital Humano, realizou-se um somatório da presença destes em cada empresa analisada (campo total) e calculou-se a frequência em termos percentuais (campo %) com que cada elemento foi divulgado.

Quadro 2 – Matriz para exame do conteúdo dos elementos de Capital Humano evidenciados nos RAs

Capital Humano					
	1	2	...16	Total	%
Know-how					
Educação					
Qualificação vocacional					
Conhecimento relacionado ao trabalho					
Competências relacionadas ao trabalho					
Espírito empreendedor					
Reconhecimento					
Total					
Fonte: Adaptado de Sveiby (1997 <i>apud</i> Carvalho e Ensslin 2006).					

Na segunda etapa, realizou-se a análise de conteúdo por meio da unidade de análise de sentenças (frases) proposta Guthrie *et al.* (1999 *apud* BACKES, OTT e WIETHAEUPER, 2005) para a codificação e quantificação da evidenciação. Os tipos de evidenciação considerados foram:

- evidenciação declarativa (tipo 1);
- evidenciação quantitativa não-monetária (tipo 2);
- evidenciação quantitativa monetária (tipo 3) e
- evidenciação quantitativa não-monetária e monetária (tipo 4).

No Quadro 3 pode-se observar o modelo utilizado para análise de sentenças.

Quadro 3 - Matriz para investigação do tipo de evidenciação dos elementos do Capital Humano.

Empresa:								
Tipo de Sentença	Know-how	Educação	Qualificação Vocacional	Conhecimento relacionado ao trabalho	Competências relacionadas ao trabalho	Espírito Empreendedor	Reconhecimento	Total
1								
2								
3								
4								
Total								

Fonte: Elaboração Própria

Para facilitar a compreensão dos elementos de Capital Humano evidenciados, no Quadro 4 há um breve relato sobre cada elemento a ser observado na evidenciação.

Quadro 4 – Elementos do Capital Humano e aspectos considerados

Capital Humano		
1.1	Know-how	Conhecimento natural do colaborador
1.2	Educação	Incentivo a educação, formação escolar/acadêmica
1.3	Qualificação vocacional	Treinamentos voltados a função ocupada pelo colaborador na empresa
1.4	Conhecimento relacionado ao trabalho	Conhecimento adquirido pelo colaborador com o incentivo a Educação
1.5	Competências relacionadas ao trabalho	Competências adquiridas pelo colaborador por meio dos treinamentos para função que ocupa
1.6	Espírito empreendedor	Desenvolvimento de projetos de lideranças na empresa
1.7	Reconhecimento	Agradecimentos e declarações de reconhecimento pela qualidade do trabalho desenvolvido e dedicação à empresa

Fonte: Elaboração Própria

Com o objetivo de esclarecer o procedimento de leitura e interpretação dos RA e a classificação dos elementos de Capital Humano evidenciados nos mesmos, será demonstrado alguns exemplos de trechos encontrados nos relatórios das companhias. Ressalta-se que estes trechos estão em itálico.

Exemplo 1: Educação

No que se refere a educação, o Bradesco divulgou em seu RA 2009:

Para proporcionar atualização e avanços de aprendizado, também são ministrados Programas de Desenvolvimento Gerencial, por meio de cursos de especialização, inclusive em nível de pós-graduação, nas áreas de economia, administração e direito, em parceria com Consultorias, Universidades e Escolas de Negócios (Bradesco, 2009).

Quanto ao tipo de evidenciação, esta sentença classifica-se como uma sentença de evidenciação declarativa (tipo 1).

Exemplo 2: Qualificação Vocacional

A All divulgou em seu RA informações referentes aos treinamentos realizados em 2009:

Mais de 200 mil horas de treinamento foram realizadas em nossa Universidade Corporativa e 4,3 mil colaboradores participaram de treinamentos gerenciais, técnicos e de aperfeiçoamento (All, 2009).

Quanto ao tipo de evidenciação, esta sentença classifica-se como uma sentença de evidenciação quantitativa não-monetária (tipo 2).

Exemplo 3: Espírito Empreendedor

No que se refere a liderança, a Embraer divulgou em seu RA 2009:

Um dos destaques do ano com relação às pessoas foi a forte evolução da liderança Embraer, em gestão de pessoas, reconhecida pelos empregados por meio da pesquisa anual de clima organizacional e pela avaliação por competências – 360º (Embraer, 2009).

Quanto ao tipo de evidenciação, esta sentença classifica-se como uma sentença de evidenciação declarativa (tipo 1).

2.4 ENQUADRAMENTO METODOLÓGICO

Este estudo baseia-se no conhecimento científico e utiliza a metodologia científica para organização do trabalho. A metodologia pode ser definida como os meios empregados para atingir os objetivos da pesquisa visando sempre aprimorar os resultados obtidos.

Quanto aos objetivos, esta é uma pesquisa descritiva. De acordo com Gil (1996, p. 46) este tipo de estudo “tem como objetivo primordial a descrição das características de determinada população ou fenômeno ou, então, o estabelecimento de relações entre variáveis”. Este tipo de pesquisa tende a proporcionar maior clareza sobre o problema estudado.

Esta pesquisa pode ser caracterizada como um estudo descritivo por ter como objetivo esclarecer a evidenciação contábil do Capital Humano nas melhores Companhias Abertas do Brasil para se trabalhar, segundo a revista Exame, As Melhores Empresas para se Trabalhar de 2009, no período 2009.

A abordagem do problema é feita de forma qualitativa, pois busca-se a interpretação dos dados obtidos. Richardson (1999) afirma que a abordagem qualitativa descreve a complexidade de determinado problema e analisa a influência mútua de certas variáveis. Além disso, objetiva compreender e classificar processos dinâmicos vividos por grupos sociais.

Neste trabalho, a abordagem qualitativa se dá por meio da leitura e interpretação das mensagens dos RAs e, apesar de haver a contagem numérica das sentenças que evidenciam o Capital Humano, esta pesquisa é classificada somente como qualitativa porque tem como objetivo a interpretação dos dados obtidos no decorrer do trabalho.

O procedimento utilizado para o andamento deste trabalho foi a pesquisa de material em fontes secundárias como livros, artigos publicados em periódicos e anais, resultados de pesquisas empíricas e sítios de *internet*.

3. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Este trabalho tem como assunto principal o Capital Humano. No Brasil e no mundo esse assunto vem adquirindo muita importância devido à tendência de investidores considerarem informações referentes ao Capital Humano no momento de decidir se investem ou não em uma companhia.

Perez e Famá (2006) afirmam que os ativos intangíveis, denominados também de ativos invisíveis, ativos intelectuais, dentre tantas outras designações, formam atualmente uma das áreas mais complexas e estimulantes da contabilidade e, provavelmente, também das finanças empresariais.

3.1 CAPITAL INTELECTUAL

Atualmente o conhecimento está sendo utilizado como meio de obter vantagens de outras empresas com relação à concorrência, porém, como todo ativo intangível, não é muito evidenciado nas demonstrações devido às dificuldades para seu reconhecimento e sua difícil mensuração.

Antunes (2000) relata que, na prática os ativos intangíveis são avaliados somente quando a empresa é vendida. Porém, ressalta a necessidade de os gestores portarem conhecimento (identificação e mensuração) referente a esses ativos possuídos pela empresa, para administrar sua continuidade e divulgar informações condizentes com a realidade aos interessados.

Para Lev (2001), o Capital Intelectual é desenvolvido pelos investimentos em três elementos: inovação, desenho organizacional diferenciado e recursos humanos. Existem várias definições para o termo Capital intelectual, porém todas as definições convergem ao mesmo ponto.

Para Xavier (1998, p. 9), o Capital Intelectual nada mais é que “o conjunto dos conhecimentos e informações possuídos por uma pessoa ou instituição e colocado ativamente a serviço da realização de objetivos econômicos”.

De acordo com Edvinsson e Malone (1998, p. 40), “o Capital Intelectual é a posse de conhecimento, experiência aplicada, tecnologia organizacional, relacionamentos com clientes e habilidades profissionais que proporcionam à empresa uma vantagem competitiva no mercado”.

A afiliação teórica adotada para este trabalho é a de Sveiby.

Sveiby (1998 *apud* OLIVEIRA e BEUREN, 2003), divide o Capital Intelectual em competências individuais (conhecimento individual de cada funcionário), estrutura interna (fluxo do conhecimento dentro da organização) e estrutura externa (relações com clientes e fornecedores, marcas registradas e imagem da empresa).

Por sua vez, Edvinsson e Malone (1998) dividem o Capital Intelectual em capital humano e estrutural. O capital humano é definido como toda capacidade, conhecimento e experiências individuais dos empregados e gerentes. O capital estrutural compreende a infra-estrutura apoiando o capital humano e subdivide-se em capital organizacional (investimentos em sistemas que facilitem o fluxo do conhecimento e da comunicação dentro da organização, bem como propriedade intelectual e outros ativos intangíveis) e capital de clientes, que em resumo, trata do valor do relacionamento com o cliente, sua fidelização.

Cabe ressaltar que, apesar da apresentação da classificação do capital intelectual, o enfoque deste trabalho é o capital humano.

3.2 CAPITAL HUMANO

O capital humano, como o próprio nome diz, refere-se ao conhecimento do ser humano. O capital humano compreende toda a capacidade, conhecimento, habilidade e experiência individual dos colaboradores e gerência de uma companhia.

Abrange também, a aptidão de captar a dinâmica de uma organização inteligente em um ambiente de competitividade e mudança, incluindo a criatividade e inovação organizacional (BACKES, OTT e WIETHAEUPER, 2005).

O capital humano não é propriedade da empresa, faz parte dela e é por meio dele que surgem as novidades e que são gerados benefícios dentro da empresa, muitas vezes primordiais a concorrência. Ressalta-se que atualmente os investimentos somente em tecnologias não são suficientes para garantir o sucesso empresarial.

3.2.1 Capital humano como a valorização do trabalho

O capital humano pode ser considerado como toda a habilidade que os colaboradores tem de oferecer soluções aos clientes de uma companhia, sendo fonte de inovação e renovação. O capital humano cresce à medida que a companhia utiliza mais o conhecimento de seus colaboradores e quando também um número maior de pessoas sabem coisas úteis para a organização (SCHMIDT e SANTOS, 2002).

O capital humano não considera nem remunera as pessoas como mera força de trabalho, elas são tratadas como indivíduos que possuem competências e habilidades a serem aprimoradas de forma a contribuir para o desenvolvimento econômico da empresa.

O capital humano agrega, além das competências humanas, habilidades como Know-how e inovação e também a atitude humana. A criação e o compartilhamento do conhecimento são atividades intangíveis e não podem ser controlados nem exigidos, ocorrem quando as pessoas cooperam voluntariamente. As empresas podem colaborar por meio da oferta de uma cultura de aprendizagem, infra-estrutura e incentivos apropriados para criar e difundir o conhecimento (TSAN; CHANG, 2005 *apud* Vargas *et al.* 2008).

Antunes (2006) menciona que, para Edvinsson e Malone, o capital humano pode ser entendido como uma reunião de conhecimento, habilidades, capacidade de

inovação e capacidade dos colaboradores em desenvolver tarefas, valores, cultura e filosofia empresarial.

O capital humano aborda também a idéia de desenvolvimento do talento humano, das atitudes e habilidades, capacidade de agir, interagir e adaptar-se as mudanças constantes do mercado de trabalho.

Para valorizar às pessoas, as companhias devem ir além da concepção de recursos humanos e direcionar-se à concepção de capital humano, a qual vê as pessoas não como recursos perecíveis a serem consumidos, mas como um bem de valor a ser desenvolvido. Nas últimas décadas observou-se um crescimento gradual dos comentários e pesquisas acerca desse assunto, incluindo a recente descoberta de que os investimentos em capital humano resultam em maiores retornos aos acionistas (FRIEDMAN, HATCH E WALKER, 2000).

3.2.2 Capital humano como investimento

Atualmente, o maior desafio das empresas é atrair os melhores profissionais do mercado, os quais detêm as competências necessárias para lidar com a concorrência, e mantê-los motivados ao longo do tempo.

Friedman, Hatch e Walker (2000) relatam que os gerentes estão começando a assimilar a grande diferença entre recursos humanos (mera extração de um reservatório de mão-de-obra disponível) e capital humano (transformação das pessoas em poder de mercado por meio de programas dirigidos pela estratégia).

Como consequência da valorização do capital humano, as empresas vêm investindo muito na educação dos seus funcionários. Esse investimento ocorre, entre outras formas, por meio de treinamentos que visam qualificar a mão-de-obra, motivar e estimular a capacidade de liderança e criatividade dos colaboradores.

Para Souza (2005), com a alta competitividade e a globalização, a qualificação dos funcionários passou a ser fundamental para alcançar um bom desempenho no mercado. Não só a empresa ganha com a educação dos funcionários, mas também os funcionários, que por meio dela têm oportunidades de crescer e de ter o progresso e o reconhecimento de suas potencialidades pela própria empresa e também pelo mercado (SOUZA, 2005).

Não somente as empresas perceberam a crescente necessidade de qualificação profissional, mas também os funcionários, que sabem que não é possível que o empregador efetue todo o investimento sozinho. Nesse sentido, o trabalhador empenha-se em elevar seu nível de escolaridade com objetivo obter as melhores vagas e remuneração disponíveis no mercado.

Para Cesar e Silva (2009), quando se trata de Capital Humano o foco é mais amplo: busca-se examinar os custos de captação, desenvolvimento e remuneração desse tipo de capital, e ainda analisar os resultados gerados pelos investimentos nesse capital. O gestor da área de Contabilidade pode informar o valor da folha de pagamento, mas não o custo da troca das competências dos funcionários e, menos ainda, se essas competências estão sofrendo valorização ou depreciação. O gestor de Recursos Humanos pode saber quanto a empresa gasta com treinamento formal, mas não sabe quanto de aprendizado o treinamento realmente gerou (CESAR e SILVA, 2009).

Souza (2005) afirma que são inumeráveis os benefícios que a empresa obtém ao investir em educação e por isso existe a necessidade de investimento em treinamento e capacitação profissional. Funcionários capacitados possuem maior facilidade em lidar com as situações práticas que envolvem a empresa e solucionam os problemas com maior agilidade.

Souza (2005) acrescenta ainda que quanto mais qualificado for o trabalhador, mais preparado estará para discutir e disseminar seus conhecimentos, com o entendimento dos assuntos relacionados a empresa, e cada vez mais a organização poderá confiar-lhe tarefas importantes, oferecendo oportunidades para uma eventual elevação de cargo e a delegação de responsabilidades crescentes.

3.2.1 Capital humano como estratégia competitiva

Segundo Almeida, Teixeira e Martinelli (1993), a administração estratégica necessita que todas as áreas da empresa procurem a eficácia da organização como um todo. Para alcançar este objetivo, todos os setores da empresa devem ser contemplados pela estratégia, inclusive áreas de apoio como o RH, e não apenas áreas administrativas ou operacionais.

Com a interligação dos mercados por todo o mundo, as empresas aumentaram sua preocupação com a concorrência e adotam variadas estratégias para manter-se atrativas aos clientes. Sabe-se que para a conquista e fidelização de clientes, a variável preço já não é o fator determinante. Nesse sentido, a facilidade de adaptação às constantes mudanças do mercado torna-se um diferencial competitivo.

Considerando que capacidade de adaptação é inerente ao homem, adota-se a prática do aumento dos investimentos em capital humano como estratégia empresarial.

Friedman, Hatch e Walker (2000) expõem que “as empresas estão descobrindo que as pessoas não são apenas uma despesa na demonstração do resultado, mas um ativo que não consta no balanço – um ativo que não apenas adiciona valor, mas que garante a própria sobrevivência da organização.”

Para Davenport (2001), quando os gerentes utilizam a palavra estratégia normalmente referem-se ao empenho formal com que uma empresa decide como irá superar os concorrentes. Já a vantagem competitiva é o meio com que as organizações atingem o objetivo financeiro de elevar o retorno financeiro dos acionistas.

A exigência de formulação de estratégias para que as empresas mantenham-se competitivas fez os trabalhadores, verdadeiros detentores do capital humano, tornarem-se o foco central dos investimentos das empresas, uma vez que são eles os responsáveis pela elaboração e implementação das estratégias empresariais.

3.3 EVIDENCIAÇÃO CONTÁBIL

O termo evidenciação é utilizado na Contabilidade de forma ampla. Aquino e Santana (1992, p. 1) afirmam que “evidenciação significa divulgação com clareza, divulgação em que se compreende de imediato o que está sendo comunicado.” A simples definição da palavra não é capaz de dar a sua amplitude para a Contabilidade.

Esta evidenciação pode realizar-se de diversas maneiras, porém o importante é fazer o uso de técnicas que permitam compreensão imediata do que se pretende comunicar, por meio de uma linguagem passível de ser entendida por qualquer usuário das informações.

Ponte e Oliveira (2004, p. 9) destacam que “as empresas podem adotar diferentes formas de evidenciação, mas devem fornecer informações em quantidade e qualidade que atendam às necessidades dos usuários das demonstrações contábeis”.

Apesar da importância que presume-se ter a transparência para o mercado de capitais, é importante salientar que as companhias preocupadas com a transparência da evidenciação contábil divulgam elementos positivos e negativos a seu respeito.

Na seqüência, apresentam-se as diversas formas de evidenciação das empresas relacionadas às suas operações para que seus usuários tenham acesso a informações indispensáveis ao processo decisório.

3.3.1 Evidenciação voluntária e compulsória

A evidenciação de informações pelas empresas por meio de seus relatórios financeiros tem sido mais enfatizada nos últimos anos, em decorrência de acontecimentos e mudanças no ambiente empresarial. Para suprir essa demanda,

os órgãos de regulamentação têm realizado esforços no sentido de determinar as informações que devem ser divulgadas pelas companhias abertas.

Wong e Ho (2003) explicam que a divulgação compulsória e a divulgação espontânea complementam-se em realçar o funcionamento total do mercado.

Sabe-se que as empresas normalmente tem um objetivo e um público alvo na divulgação das informações. A evidenciação do Capital Humano tem utilidade para o gerenciamento interno e para a divulgação aos usuários externos, como um complemento as demonstrações financeiras. Desse modo, pode-se admitir que a evidenciação transparente do Capital Humano pode interferir no processo decisório interno (tomada de decisões dentro da empresa) e externo (opção dos investidores em adquirir ações de empresas que evidenciam o Capital Humano). Cabe ressaltar, que a publicação dessas informações depende da própria empresa (BACKES, OTT e WIETHAEUPER, 2005).

Diante do exposto, pode-se afirmar que o Capital Humano, objeto de estudo desta pesquisa, caracteriza-se como uma informação voluntária. Ressalta-se que apesar de ser uma informação voluntária, as informações prestadas sobre o assunto devem ter utilidade para usuários que as examinam.

3.3.2 Relutância de evidenciação nas empresas

Hendriksen e Van Breda (1999, p. 516) mencionam que “é muito forte, hoje em dia, a opinião de que as empresas divulgarão toda informação necessária para o funcionamento apropriado dos mercados de capitais”. Entre os motivos para que este fato ocorra, ou seja, para que as empresas relutem em divulgar com profundidade suas informações, Hendriksen e Van Breda (1999, p. 516) citam:

- a divulgação ajudará os concorrentes, em prejuízo dos acionistas;
- a divulgação integral de informação dá aos sindicatos uma vantagem quando da negociação de salários;
- os investidores não são capazes de compreender as políticas e os procedimentos contábeis, e que a divulgação completa apenas confundirá, em lugar de esclarecer;

- pode haver outras fontes de informação financeira disponíveis para proporcioná-la a um custo mais baixo do que se fosse fornecida pela empresa em suas demonstrações financeiras; e
- a falta de conhecimento das necessidades dos investidores também é apresentada como motivo para limitar a divulgação.

As empresas não devem preocupar-se com a divulgação de informações consideradas estratégicas. As informações expressas em demonstrações contábeis são estáticas, refletem a realidade da empresa em determinado momento e não precisam ser detalhadas a ponto de se constituir em uma ameaça a continuidade da empresa. A Contabilidade pode evidenciar dados sem explicar a estratégia e procedimentos utilizados para atingí-los.

Além disso, as informações divulgadas sobre Capital Humano nos Relatórios da Administração são os resultados das práticas administrativas e não as práticas propriamente ditas. A apresentação de resultados obtidos não consiste na divulgação de informações estratégicas nem numa ameaça a continuidade da empresa, pelo contrário, a divulgação de bons resultados promove a empresa e atrai novos investidores.

Pode-se explicar de forma metafórica o que foi exposto acima da seguinte maneira: quando alguém leva um bolo delicioso para uma festa está levando o resultado e não as práticas, que nesse caso seria a receita. Por mais que as pessoas gostem do bolo, só conhecem o resultado (o próprio bolo) e não poderão fazer um igual porque desconhecem a receita (as práticas).

Com a difusão das práticas de governança corporativa e uma preocupação cada vez maior com a transparência na divulgação de informações contábeis, a publicação de informações voluntárias pode estabelecer um diferencial competitivo no momento de atrair novos investidores.

3.3.3 Formas de evidenciação

Sobre as várias formas de realizar a evidenciação contábil, Hendriksen e Van Breda (1999, p. 524) e Ludícibus (2004, p. 126) destacam as seguintes:

- a) forma e apresentação das demonstrações contábeis;
- b) informação entre parênteses;
- c) notas explicativas;
- d) quadros e demonstrativos suplementares;
- e) comentários do auditor; e
- f) relatório da administração.

Hendriksen e Van Breda (1999, p. 513) afirmam que “a divulgação fora das demonstrações financeiras propriamente ditas desempenha um papel muito importante no mercado global”. Sobre o elo da evidenciação com os objetivos da Contabilidade, Ludícibus (2004, p. 123) comenta que, “na verdade, o *disclosure* está ligado aos objetivos da Contabilidade, ao garantir informações diferenciadas para os vários tipos de usuários.”

Diante do abordado sobre a evidenciação, pode-se inferir que a Contabilidade deve prover aos usuários informações qualitativas e quantitativas necessárias para a tomada de decisão.

Esta pesquisa analisará os dados evidenciados no Relatório da Administração pelo fato de ser uma demonstração contábil acessível e de fácil entendimento. Além disso, é no Relatório da Administração que as empresas costumam divulgar aspectos contábeis não monetários.

3.4 RELATÓRIO DA ADMINISTRAÇÃO

Dentre o conjunto de informações que deve ser divulgado na prestação de contas das companhias abertas, previsto no art. 133 da Lei nº 6.404/76, está o Relatório da Administração (RA).

Sobre o Relatório da Administração, Ludícibus e Marion (1999, p. 75) comentam que, “após a identificação da empresa, na publicação das demonstrações financeiras, destaca-se, em primeiro plano, o Relatório da Administração, em que a diretoria dará ênfase às informações normalmente de caráter não financeiro (não monetário).”

O Relatório da Administração, de acordo com Ludícibus, Martins e Gelbcke (2000, p. 398), “representa um necessário e importante complemento às demonstrações financeiras publicadas por uma empresa, em termos de permitir o fornecimento de dados e informações adicionais que sejam úteis aos usuários no seu julgamento e processo de tomada de decisões”.

O Relatório da Administração objetiva evidenciar informações adicionais e complementares às demonstrações financeiras de uma empresa, proporcionando informações mais precisas ao investidor, de modo que ele possa realizar projeções das tendências futuras da empresa.

Para Ludícibus, Martins e Gelbcke (2000, p. 400), além dos tópicos e itens especificamente mencionados por inclusão no Relatório da Administração, devem-se considerar os seguintes itens adicionais:

- a) uma descrição das atividades do empreendimento, porte e distribuição geográfica das operações;
- b) uma demonstração-resumo dos itens mais relevantes das demonstrações contábeis e estatísticas-chave para o ano;
- c) informações sobre os diretores, incluindo responsabilidades e participações na empresa; e
- d) uma análise da posição acionária, incluindo informações dos acionistas principais.

Pode-se considerar que a publicação do Relatório da Administração pelas empresas, além de obrigatório para as companhias abertas, é essencial na prestação de contas da gestão empresarial, no intuito de complementar as demonstrações contábeis.

3.4.1 Obrigatoriedade segundo a Lei nº. 6.404/76

No Brasil, de acordo com a Lei nº 6.404, de 15 de dezembro de 1976, o Relatório da Administração deve ser publicado juntamente com as demonstrações contábeis tradicionais do encerramento do exercício social, devendo conter as seguintes informações:

- a) aquisição de debêntures de sua própria emissão (art. 55, § 2º);
- b) política de reinvestimento de lucros e distribuição de dividendos constantes de acordo de acionistas (art. 118, § 5º);
- c) negócios sociais e principais fatos administrativos ocorridos no exercício (art. 133, inciso I);
- d) relação dos investimentos em sociedades coligadas e/ou controladas evidenciando as modificações ocorridas durante o exercício (art. 243).

Além da divulgação destas informações obrigatórias mínimas, conforme a Lei nº 6.404/76, a CVM manifestou-se acerca do Relatório da Administração por meio de orientação de caráter facultativo.

3.4.2 Recomendação da CVM segundo o Parecer de Orientação nº. 15/87

A Lei nº 6.385, de 07 de dezembro de 1976, dá competência à CVM para estabelecer normas sobre o Relatório da Administração. Em razão desse fato, a CVM pronunciou-se por meio do Parecer de Orientação nº 15, de 28 de dezembro de 1987, recomendando a divulgação de alguns itens no citado relatório.

A CVM entende ser necessário complementar as informações mínimas determinadas pela Lei nº 6.404/76. A título de recomendação e exemplo, no Parecer de Orientação nº 15/87, apresenta uma relação dos itens que devem ser também evidenciados no Relatório da Administração.

A publicação do Relatório da Administração pelas companhias abertas é uma forma de transparência de suas gestões, pois este é um documento essencial e complementar das demonstrações contábeis de um determinado exercício, visando dar mais clareza para seus acionistas e usuários em geral.

4. APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Nesta seção serão apresentados os resultados da pesquisa a fim de desenvolver os objetivos específicos (d) e (e). Assim, a primeira etapa da pesquisa, a qual trata do exame do conteúdo sobre os elementos do capital humano evidenciados nos RAs, é exposta no item 4.1. Esta subseção ainda apresenta uma síntese dos resultados obtidos nesta primeira fase da pesquisa (4.1.1). A segunda etapa do trabalho, investigação do tipo de evidenciação dos elementos do capital humano nas empresas da amostra, é desenvolvida no item 4.2 contendo também uma síntese dos resultados obtidos na segunda fase da pesquisa.

4.1 EXAME DO CONTEÚDO SOBRE OS ELEMENTOS DO CAPITAL HUMANO EVIDENCIADOS NOS RELATÓRIOS DA ADMINISTRAÇÃO

Neste item será desenvolvido o objetivo específico proposto (d) por meio da tabela elaborada com os dados da pesquisa. Assim, o exame do conteúdo dos Relatórios da Administração das melhores Companhias Abertas do Brasil para se trabalhar foi efetuado com base no ano 2009, resultando na tabela 1.

Tabela 1 - Exame do conteúdo dos elementos de Capital Humano evidenciados nos RAs

Capital Humano																				
Análise do Exercício 2009	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	Total	%		
1.1	Know-how		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	
1.2	Educação		0	0	0	1	0	0	0	1	1	0	1	1	0	0	0	5	15,15	
1.3	Qualificação vocacional		1	0	0	1	0	0	0	1	1	0	1	1	0	0	1	0	7	21,21
1.4	Conhecimento relacionado ao trabalho		0	0	0	1	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	3	9,09	

1.5	Competências relacionadas ao trabalho	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	2	6,06
1.6	Espírito empreendedor	0	0	0	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	1	0	4	12,12
1.7	Reconhecimento	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	0	0	1	1	12	36,36
Total		3	1	1	5	1	0	1	6	4	2	2	3	0	0	3	1	33	100,00

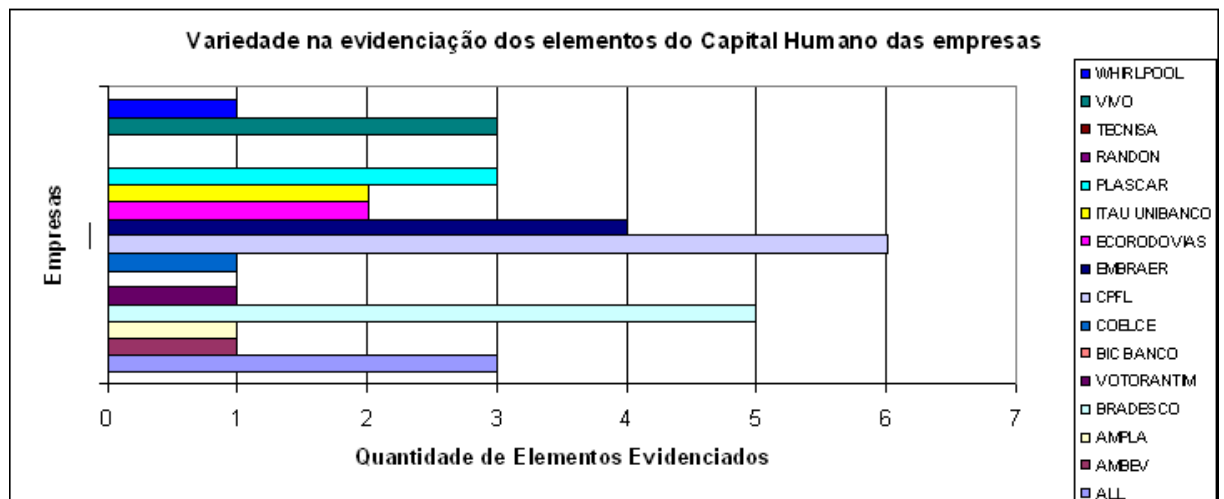
Fonte: Dados da Pesquisa

Os dados da Tabela 1 demonstram que os elementos mais evidenciados pelas empresas estão relacionados a Reconhecimento (36,36%) e Qualificação Vocacional (21,21%). Destaca-se que nenhuma empresa da amostra pesquisada divulgou informações sobre Know-how.

Além disso, observa-se que os elementos Conhecimento Relacionado ao Trabalho e Competências relacionadas ao Trabalho foram pouco relatados nos relatórios da administração analisados.

Verifica-se também que 4 empresas (25%) não tiveram publicações relacionadas a Reconhecimento e agradecimento aos seus colaboradores.

Figura 1 – Variedade na evidenciação dos elementos do Capital Humano das empresas



Fonte: Dados da Pesquisa

A figura 1 mostra que dentre as empresas analisadas na amostra, a CPFL Energia teve a maior quantidade de elementos evidenciados (6) no seu RA; o elemento know-how foi o único não relatado.

Ressalta-se que o Banco Bradesco e a Embraer surgem na seqüência como empresas que explicitam a maior variedade de elementos do capital humano no seu RA, respectivamente, 5 e 4 elementos.

4.2 INVESTIGAÇÃO DO TIPO DE EVIDENCIAÇÃO DOS ELEMENTOS DO CAPITAL HUMANO DIVULGADOS NOS RELATÓRIOS DA ADMINISTRAÇÃO

Neste item, será esclarecido o objetivo específico proposto (e) por meio de tabelas elaboradas com os dados pesquisa. Assim, a investigação do tipo de evidenciação dos elementos do Capital Humano divulgados nos RAs foi desenvolvida por empresa. Neste caso, obteve-se as Tabelas de números 2 a 17.

Tabela 2 - Investigação do tipo de evidenciação dos elementos do capital humano na All

Empresa: ALL AMERICA LATINA LOGISTICA S.A. (01)									
Tipo de Sentença	Know-how	Educação	Qualificação Vocacional	Conhecimento relacionado ao trabalho	Competências relacionadas ao trabalho	Espírito Empreendedor	Reconhecimento	Total	%
1	0	0	0	0	0	0	1	1	33,33
2	0	0	1	0	1	0	0	2	66,67
3	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00
4	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00
Total	0	0	1	0	1	0	1	3	100,00

Fonte: Dados da Pesquisa

A Tabela 2 demonstra que o relatório da administração da All América Latina Logística S.A. apresentou 3 sentenças com informações referentes a capital humano, sendo 1 de forma declarativa e 2 quantitativas não-monetária. Não observou-se sentenças dos tipos 3 e 4 (sentença quantitativa monetária e sentença quantitativa monetária e não-monetária).

Tabela 3 - Investigação do tipo de evidenciação dos elementos do capital humano na AMBEV

Empresa: CIA BEBIDAS DAS AMERICAS - AMBEV (02)									
Tipo de Sentença	Know-how	Educação	Qualificação Vocacional	Conhecimento relacionado ao trabalho	Competências relacionadas ao trabalho	Espírito Empreendedor	Reconhecimento	Total	%
1	0	0	0	0	0	0	4	4	100,00
2	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00
3	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00
4	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00
Total	0	0	0	0	0	0	4	4	100,00

Fonte: Dados da Pesquisa

Os dados da Tabela 3 revelam que a Cia de Bebidas das Américas – AMBEV, apresentou apenas informações relativas ao reconhecimento de seus funcionários por meio de 4 sentenças declarativas (tipo 1). Não houve nenhuma referência aos demais elementos do capital humano.

Tabela 4 - Investigação do tipo de evidenciação dos elementos do capital humano na AMPLA

Empresa: AMPLA ENERGIA E SERVICOS S.A. (03)									
Tipo de Sentença	Know-how	Educação	Qualificação Vocacional	Conhecimento relacionado ao trabalho	Competências relacionadas ao trabalho	Espírito Empreendedor	Reconhecimento	Total	%
1	0	0	0	0	0	0	1	1	100,00
2	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00
3	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00
4	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00
Total	0	0	0	0	0	0	1	1	100,00

Fonte: Dados da Pesquisa

A Tabela 4 mostra que o relatório da administração da empresa Ampla Energia e Serviços S.A. evidenciou somente uma sentença declarativa (tipo 1) do elemento Reconhecimento.

Tabela 5 - Investigação do tipo de evidenciação dos elementos do capital humano no Bradesco

Empresa: BCO BRADESCO S.A. (04)									
Tipo de Sentença	Know-how	Educação	Qualificação Vocacional	Conhecimento relacionado ao trabalho	Competências relacionadas ao trabalho	Espírito Empreendedor	Reconhecimento	Total	%
1	0	2	3	1	0	1	1	8	66,67
2	0	0	3	0	0	0	0	3	25,00
3	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00
4	0	0	1	0	0	0	0	1	8,33
Total	0	2	7	1	0	1	1	12	100,00

Fonte: Dados da Pesquisa

Os dados da Tabela 5 revelam que a análise do RA do Banco Bradesco S.A apontou 12 sentenças acerca dos elementos do capital humano. O elemento com maior quantidade de sentenças foi Qualificação Vocacional (7 sentenças), os elementos Know-how e Competências Relacionadas ao Trabalho não foram evidenciados.

Dentre as 12 sentenças observadas, 66,67% foram declarativas (tipo 1) e 25% quantitativas não-monetárias (tipo 2). Não foram observadas sentenças do tipo quantitativa monetária, mas verificou-se uma sentença do tipo quantitativa monetária e não-monetária (tipo 4).

Tabela 6 - Investigação do tipo de evidenciação dos elementos do capital humano na Votorantim

Empresa: VOTORANTIM FINANÇAS S.A. (05)									
Tipo de Sentença	Know-how	Educação	Qualificação Vocacional	Conhecimento relacionado ao trabalho	Competências relacionadas ao trabalho	Espírito Empreendedor	Reconhecimento	Total	%
1	0	0	0	0	0	0	3	3	100,00
2	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00
3	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00
4	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00
Total	0	0	0	0	0	0	3	3	100,00

Fonte: Dados da Pesquisa

A Tabela 6 mostra que a Votorantim Finanças S.A. expôs apenas informações relativas ao reconhecimento de seus funcionários por meio de 3 sentenças declarativas (tipo 1). Não houve nenhuma referência aos demais elementos do capital humano.

Tabela 7 - Investigação do tipo de evidenciação dos elementos do capital humano no Bic Banco

Empresa: BCO INDUSTRIAL E COMERCIAL S.A. - BIC BANCO (06)									
Tipo de Sentença	Know-how	Educação	Qualificação Vocacional	Conhecimento relacionado ao trabalho	Competências relacionadas ao trabalho	Espírito Empreendedor	Reconhecimento	Total	%
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00
2	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00
3	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00
4	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00
Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00

Fonte: Dados da Pesquisa

Conforme observa-se na Tabela 7, o Banco Industrial e Comercial S.A – BIC BANCO, não evidenciou nenhuma informação acerca do capital humano.

Tabela 8 - Investigação do tipo de evidenciação dos elementos do capital humano na COELCE

Empresa: CIA ENERGETICA DO CEARA - COELCE (07)									
Tipo de Sentença	Know-how	Educação	Qualificação Vocacional	Conhecimento relacionado ao trabalho	Competências relacionadas ao trabalho	Espírito Empreendedor	Reconhecimento	Total	%
1	0	0	0	0	0	0	1	1	100,00
2	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00
3	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00
4	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00
Total	0	0	0	0	0	0	1	1	100,00

Fonte: Dados da Pesquisa

Os dados da Tabela 8 demonstram que a Cia Energética do Ceará – COELCE, divulgou somente informações relativas ao reconhecimento de seus funcionários por meio de 1 sentença declarativa (tipo 1). Não houve nenhuma referência aos demais elementos do capital humano.

Tabela 9 - Investigação do tipo de evidenciação dos elementos do capital humano na CPFL

Empresa: CPFL ENERGIA S.A. (08)									
Tipo de Sentença	Know-how	Educação	Qualificação Vocacional	Conhecimento relacionado ao trabalho	Competências relacionadas ao trabalho	Espírito Empreendedor	Reconhecimento	Total	%
1	0	1	1	1	1	1	1	6	85,71
2	0	0	1	0	0	0	0	1	14,29
3	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00
4	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00
Total	0	1	2	1	1	1	1	7	100,00

Fonte: Dados da Pesquisa

A Tabela 9 mostra que o relatório da administração da CPFL Energia S.A. não apresentou informações relativas à Know-how. Foram divulgadas 7 sentenças sobre capital humano, sendo 85,71% delas do tipo declarativa (tipo 1) e uma única sentença quantitativa não monetária (tipo 2). A sentença de tipo 2 refere-se ao elemento Qualificação Vocacional. Não houve nenhuma sentença do tipo 3 e 4.

Tabela 10 - Investigação do tipo de evidenciação dos elementos do capital humano na EMBRAER

Empresa: EMBRAER-EMPRESA BRAS DE AERONAUTICA S.A (09)									
Tipo de Sentença	Know-how	Educação	Qualificação Vocacional	Conhecimento relacionado ao trabalho	Competências relacionadas ao trabalho	Espírito Empreendedor	Reconhecimento	Total	%
1	0	1	2	0	0	0	2	5	45,45
2	0	1	1	1	0	0	1	4	36,36
3	0	1	1	0	0	0	0	2	18,18
4	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00
Total	0	3	4	1	0	0	3	11	100,00

Fonte: Dados da Pesquisa

Os dados da Tabela 10 revelam que a análise do RA da EMBRAER – Empresa Brasileira de Aeronáutica S.A., apontou 11 sentenças acerca dos elementos do capital humano. Os elementos com maior quantidade de sentenças evidenciadas foram Qualificação Vocacional (4 sentenças), Educação (3 sentenças) e Reconhecimento (3 sentenças). Os elementos Know-how, Competências Relacionadas ao Trabalho e Espírito Empreendedor não foram evidenciados.

Dentre as 11 sentenças observadas, 45,45% foram declarativas (tipo 1) e 36,36% quantitativas não-monetárias (tipo 2). Não foram observadas sentenças do tipo quantitativa monetária e não monetária, mas verificou-se 2 sentenças do tipo quantitativa monetária (tipo 3).

Tabela 11 - Investigação do tipo de evidenciação dos elementos do capital humano na Ecorodovias

Empresa: ECORODOVIAS CONCESSÕES E SERVIÇOS S.A. (10)									
Tipo de Sentença	Know-how	Educação	Qualificação Vocacional	Conhecimento relacionado ao trabalho	Competências relacionadas ao trabalho	Espírito Empreendedor	Reconhecimento	Total	%
1	0	0	0	0	0	1	1	2	100,00
2	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00
3	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00
4	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00
Total	0	0	0	0	0	1	1	2	100,00

Fonte: Dados da Pesquisa

A Tabela 11 demonstra que a Ecorodovias Concessões e Serviços S.A., divulgou somente informações relativas ao reconhecimento de seus funcionários por meio de

1 sentença declarativa (tipo 1). Não houve nenhuma referência aos demais elementos do capital humano.

Tabela 12 - Investigação do tipo de evidenciação dos elementos do capital humano no Itaú Unibanco

Empresa: ITAU UNIBANCO HOLDING S.A. (11)									
Tipo de Sentença	Know-how	Educação	Qualificação Vocacional	Conhecimento relacionado ao trabalho	Competências relacionadas ao trabalho	Espírito Empreendedor	Reconhecimento	Total	%
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00
2	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00
3	0	1	1	0	0	0	0	2	100,00
4	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00
Total	0	1	1	0	0	0	0	2	100,00

Fonte: Dados da Pesquisa

A Tabela 12 mostra que o Itaú Unibanco Holding S.A., divulgou somente informações relativas à Educação e Qualificação Vocacional por meio de 2 sentenças do tipo quantitativa monetária (tipo 3). Não houve nenhuma referência aos demais elementos do capital humano.

Tabela 13 - Investigação do tipo de evidenciação dos elementos do capital humano na Plascar

Empresa: PLASCAR PARTICIPACOES INDUSTRIAIS S.A. (12)									
Tipo de Sentença	Know-how	Educação	Qualificação Vocacional	Conhecimento relacionado ao trabalho	Competências relacionadas ao trabalho	Espírito Empreendedor	Reconhecimento	Total	%
1	0	1	0	0	0	0	1	2	66,67
2	0	0	1	0	0	0	0	1	33,33
3	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00
4	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00
Total	0	1	1	0	0	0	1	3	100,00

Fonte: Dados da Pesquisa

A Tabela 13 revela que a Plascar Participações Industriais S.A. divulgou informações relativas à Educação, Qualificação Vocacional e Reconhecimento. Observou-se a divulgação de 3 sentenças, sendo 2 sentenças do tipo declarativa (tipo 1) e uma quantitativa não-monetária (tipo 2). Não houve nenhuma referência aos demais elementos do capital humano.

Tabela 14 - Investigação do tipo de evidenciação dos elementos do capital humano na Randon

Empresa: RANDON S.A. IMPLEMENTOS E PARTICIPACOES (13)									
Tipo de Sentença	Know-how	Educação	Qualificação Vocacional	Conhecimento relacionado ao trabalho	Competências relacionadas ao trabalho	Espírito Empreendedor	Reconhecimento	Total	%
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00
2	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00
3	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00
4	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00
Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00

Fonte: Dados da Pesquisa

Conforme observa-se na Tabela 14, a Randon S.A. Implementos e Participações não evidenciou nenhuma informação acerca do capital humano.

Tabela 15 - Investigação do tipo de evidenciação dos elementos do capital humano na Tecnis

Empresa: TECNISA S.A. (14)									
Tipo de Sentença	Know-how	Educação	Qualificação Vocacional	Conhecimento relacionado ao trabalho	Competências relacionadas ao trabalho	Espírito Empreendedor	Reconhecimento	Total	%
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00
2	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00
3	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00
4	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00
Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00

Fonte: Dados da Pesquisa

Como é possível observar na Tabela 15, a Tecnis S.A. não divulgou nenhuma informação acerca do capital humano.

Tabela 16 - Investigação do tipo de evidenciação dos elementos do capital humano na Vivo

Empresa: VIVO PARTICIPACOES S.A. (15)									
Tipo de Sentença	Know-how	Educação	Qualificação Vocacional	Conhecimento relacionado ao trabalho	Competências relacionadas ao trabalho	Espírito Empreendedor	Reconhecimento	Total	%
1	0	0	0	0	0	0	2	2	40,00
2	0	0	2	0	0	1	0	3	60,00
3	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00
4	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00
Total	0	0	2	0	0	1	2	5	100,00

Fonte: Dados da Pesquisa

Os dados da Tabela 16 demonstram que a Vivo Participações S.A. evidenciou informações relativas a Qualificação Vocacional, Espírito Empreendedor e

Reconhecimento. O relatório da administração apontou 5 sentenças sendo 60% delas do tipo quantitativa não-monetária (tipo 2) e 40% declarativas (tipo 1).

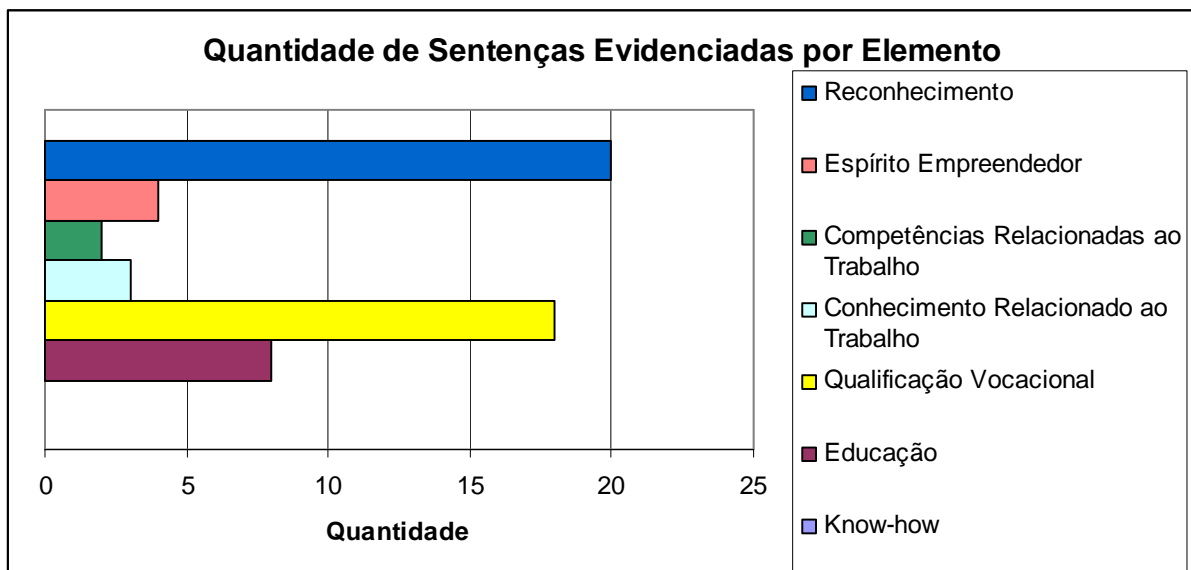
Tabela 17 - Investigação do tipo de evidenciação dos elementos do capital humano na Whirlpool

Empresa: WHIRLPOOL S.A. (16)									
Tipo de Sentença	Know-how	Educação	Qualificação Vocacional	Conhecimento relacionado ao trabalho	Competências relacionadas ao trabalho	Espírito Empreendedor	Reconhecimento	Total	%
1	0	0	0	0	0	0	1	1	100,00
2	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00
3	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00
4	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00
Total	0	0	0	0	0	0	1	1	100,00

Fonte: Dados da Pesquisa

Os dados da Tabela 17 demonstram que a Whirlpool divulgou somente informações relativas ao reconhecimento de seus funcionários por meio de 1 sentença declarativa (tipo 1). Não houve nenhuma referência aos demais elementos do capital humano.

Figura 2 - Síntese da investigação das sentenças relativas a capital humano evidenciadas na amostra

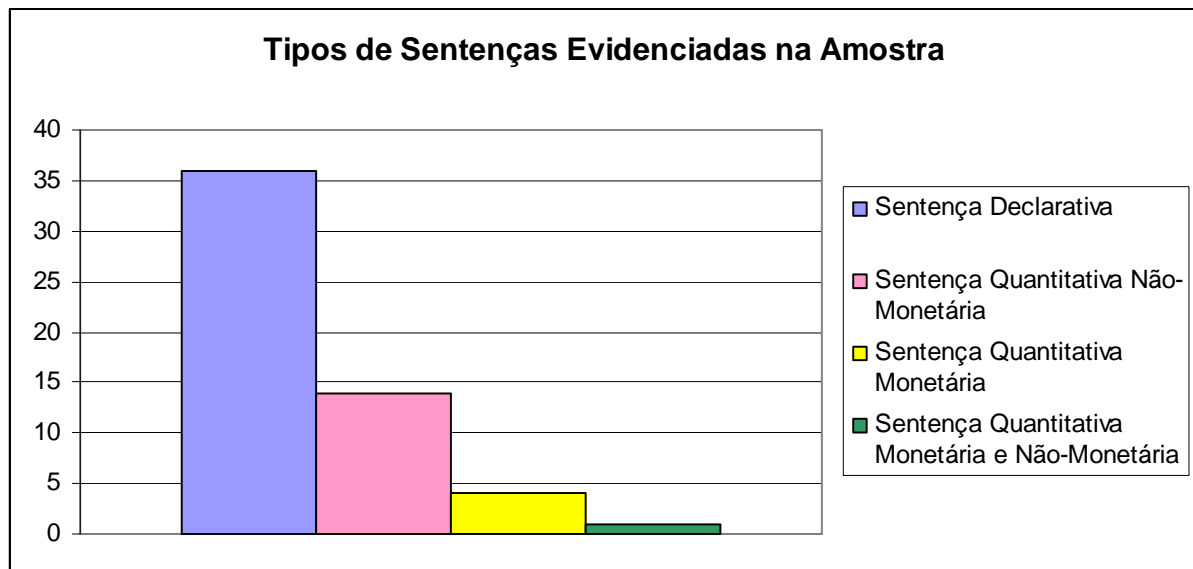


Fonte: Dados da Pesquisa

A figura 2 mostra que o elemento evidenciado por um maior número de sentenças dentre as empresas da amostra foi o Reconhecimento (20 sentenças), seguido da

Qualificação Vocacional (18 sentenças). Não foram observadas sentenças relativas ao elemento Know-how e os demais elementos tiveram menos de 10 sentenças evidenciadas.

Figura 3 - Síntese da investigação dos tipos de sentenças evidenciadas na amostra



Fonte: Dados da Pesquisa

A figura 3 revela que a ampla maioria das informações sobre capital humano foram divulgadas por meio de sentenças declarativas. Foram analisadas 55 sentenças relativas a capital humano, sendo 36 sentenças declarativas, 14 quantitativas não-monetária, 4 quantitativas monetária e uma única quantitativa monetária e não-monetária.

5. CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES PARA FUTUROS TRABALHOS

A pesquisa teve como objetivo geral analisar as informações voluntárias sobre Capital Humano evidenciadas nos Relatórios da Administração das melhores Companhias Abertas do Brasil para se trabalhar, do período 2009.

Em relação a pergunta que motivou a pesquisa: “Qual o conteúdo das informações sobre Capital Humano evidenciadas nos Relatórios da Administração das melhores Companhias Abertas do Brasil para se trabalhar?”; a resposta foi apresentada no capítulo 4 (quatro), apresentação e discussão dos resultados, onde, para respondê-la, foram desenvolvidas diversas tabelas com as análises dos dados da pesquisa.

Assim, pode-se presumir que a maior parte das empresas selecionadas na amostra evidenciam em sua maioria, informações sobre o elemento Reconhecimento e na forma de sentenças declarativas (tipo 1).

Com relação aos objetivos específicos alega-se:

O objetivo específico (a) - realizar uma revisão teórica sobre assunto desenvolvido na pesquisa – foi alcançado no capítulo 3 (três), onde apresentou-se a fundamentação teórica do trabalho. Este capítulo expõe a revisão teórica sobre Capital Humano, Evidenciação Contábil e Relatório da Administração.

O objetivo específico (b) - identificar as melhores Companhias Abertas do Brasil para se Trabalhar, segundo a Revista Exame, As 150 Melhores Empresas para se Trabalhar de 2009 – foi alcançado no capítulo 2 (dois), subitem 2.1, onde foi apresentado o Quadro 1 com a amostra da pesquisa. Este quadro demonstra que foram analisadas 16 (dezesesseis) empresas, sendo 11 (onze) do estado de São Paulo, 2 (duas) do Paraná, 1 (uma) do Rio de Janeiro, 1 (uma) do Ceará e 1 (uma) do Rio Grande do Sul. Também neste quadro, cada empresa recebeu um código (01 a 16) para identificação.

O objetivo específico (c) - extrair dos Relatórios da Administração das melhores Companhias Abertas do Brasil para se trabalhar, do período 2009, a evidenciação das informações relativas ao Capital Humano, por meio da técnica da análise de conteúdo – foi atingido por meio do procedimento de leitura e interpretação dos RAs e com a classificação dos elementos de Capital Humano evidenciados nos mesmos. Denota-se que o desenvolvimento deste objetivo foi necessário para que os objetivos específicos (d) e (e) fossem alcançados.

O objetivo específico (d) - examinar o conteúdo sobre os elementos do Capital Humano evidenciados nos Relatórios da Administração – foi alcançado no capítulo 4 (quatro) Apresentação e Discussão dos Resultados, subitem 4.1, onde foi apresentada a tabela 1 com o exame do conteúdo dos elementos de Capital Humano evidenciados nos RA do período analisado. Pelo desenvolvimento deste objetivo foi possível concluir:

- (i) Os elementos mais evidenciados pelas empresas da amostra foram Reconhecimento e Qualificação Vocacional;
- (ii) O elemento Know-how não foi evidenciado por nenhuma empresa da amostra;
- (iii) Não houve nenhum elemento presente nos relatórios da administração de todas as companhias analisadas;
- (iv) As companhias que mais evidenciaram elementos do Capital Humano foram: CPFL Energia S.A., Banco Bradesco S.A. e Embraer – Empresa Brasileira de Aeronáutica S.A.; e
- (v) As companhias Banco Industrial e Comercial S.A. – BIC BANCO, RANDON S.A. – Implementos e Participações e Tecnisa S.A. não divulgaram nenhuma informação sobre capital humano em seus relatórios da administração.

O objetivo específico (e) - investigar o tipo de evidenciação dos elementos do Capital Humano divulgados nos Relatórios da Administração – foi atingido no capítulo 4 (quatro) Apresentação e Discussão dos Resultados, subitem 4.2, onde foram apresentadas diversas tabelas com a investigação do tipo de evidenciação dos

elementos do capital humano por empresa. Pelo desenvolvimento deste objetivo foi possível concluir:

- (i) As empresas pesquisadas na amostra evidenciam suas informações referentes a capital humano predominantemente de forma declarativa e quantitativa não-monetária;
- (ii) Informações que envolvem a evidenciação em aspectos monetários representam apenas 9,09% do total das sentenças evidenciadas;
- (iii) Os elementos com maior quantidade de sentenças de evidenciação do capital humano foram Reconhecimento (20 sentenças) e Qualificação Vocacional (18 sentenças); e
- (iv) Os demais elementos pesquisados tiveram menos de 10 sentenças evidenciadas.

A evidenciação do Capital Humano pelas companhias pode ser entendida como uma forma de abrandar as deficiências relativas as informações referentes aos recursos humanos pela Contabilidade.

Face as limitações desta pesquisa, como a restrição da amostra às melhores Companhias Abertas do Brasil para se trabalhar e a interpretação dos dados obtidos somente por meio da análise quantitativa, sugere-se para futuros trabalhos:

- (i) Utilizar-se da comparação entre as empresas da amostra utilizada nesta pesquisa;
- (ii) Fazer a análise estatística dos dados obtidos; e
- (iii) Realizar o mesmo tipo de pesquisa em um período de análise maior, como forma de verificar a evolução da evidenciação do capital humano.

6. REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Martinho Isnard Ribeiro de; TEIXEIRA, Maria Luiza Mendes; MARTINELLI, Dante Pinheiro. Por que administrar estrategicamente recursos humanos? **Revista de Administração de Empresas**, v.33, n.2, p. 12-24, mar/abr.1993. Disponível em: <http://www16.fgv.br/rae/artigos/689.pdf>. Acesso em 11 out.2010.

ANTUNES, Maria Thereza Pompa. **Capital Intelectual**. São Paulo: Atlas, 2000.

_____. A Controladoria e o Capital Intelectual: Um Estudo Empírico sobre sua Gestão. **Revista de Contabilidade & Finanças**, São Paulo, n. 41, p. 21-37, maio/ago.2006.

ANTUNES, Maria Thereza Pompa; MARTINS, Eliseu. Capital Intelectual: Verdades e Mitos. **Revista de Contabilidade & Finanças**, São Paulo, n. 29, p. 41-54, maio/ago.2002.

AQUINO, Wagner de; SANTANA, Antonio Carlos de. **Evidenciação**. *Caderno de Estudos*, São Paulo: FIPECAFI, n. 5, jun. 1992.

BACKES, Rosemary Gelatti; OTT, Ernani; WIETHAEUPER, Daniela. **Informações sobre Capital Intelectual Evidenciadas pelas Companhias Abertas Listadas em Nível 1 de Governança Corporativa da Bovespa**. In: CONGRESSO USP DE CONTROLADORIA E CONTABILIDADE, 5., 2005, São Paulo. *Anais...* São Paulo: FEA/USP, 2005. CD-ROM.

BARDIN, Laurence. **Análise de Conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 1977.

Bolsa de Valores de São Paulo (BOVESPA). Disponível em: <<http://www.bovespa.com.br>>. Acesso em 24 ago. 2010.

BRASIL. Lei da Criação da Comissão de Valores Mobiliários, Lei nº 6.385, de 07 de dezembro de 1976. Dispõe sobre a criação da Comissão de Valores Mobiliários. *Manual de Contabilidade da sociedade por ações*. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1991.

BRASIL. Lei das Sociedades por Ações, Lei nº 6.404, de 15 de dezembro de 1976. Dispõe sobre as sociedades por ações. *Manuais de Legislação Atlas*. 6. ed. São Paulo: Atlas, 1999. v. 28.

CARVALHO, Fernando Nitz de; ENSSLIN, Sandra Rolim. **A Evidenciação Voluntária do Capital Intelectual: Um Estudo Revisionista do Contexto Internacional**. In: CONGRESSO USP DE CONTROLADORIA E CONTABILIDADE, 7., 2006, São Paulo: *Anais...* São Paulo: FEA/USP, 2006. CD-ROM.

CARVALHO, Fernando Nitz de; ENSSLIN, Sandra Rolim; IGARASHI, Deisy Cristina Corrêa. **Evidenciação Voluntária do Capital Intelectual no Contexto Brasileiro;**

Cotejamento com os Contextos Internacional e Australiano. In: ENANPAD, 30, 2006, Curitiba. *Anais...* Salvador: ANPAD, 2006. CD-ROM.

CERVO, A. L.; BERVIAN, P. A. **Metodologia Científica.** 5. ed. São Paulo: Prentice Hall, 2002.

CESAR, Ana Maria R. V. C, SILVA, Paula C. Brito. **Recurso ou Capital Humano? Uma questão importante para o desenvolvimento de indicadores de desempenho da área de RH.** In: CONGRESSO USP DE CONTROLADORIA E CONTABILIDADE, 9, 2009, São Paulo. *Anais...* São Paulo: FEA/USP, 2009. Disponível em: <<http://www.congressousp.fipecafi.org/artigos92009>>. Acesso em 06 out.2010.

COLAUTO, Romualdo Douglas; BEUREN, Ilse Maria. Coleta, análise e Interpretação dos Dados. In: BEUREN, Ilse Maria (org). *Como elaborar Trabalhos Monográficos em Contabilidade: Teoria e Prática.* 2. ed. São Paulo: Atlas, 2004. CONSELHO REGIONAL DE CONTABILIDADE DO ESTADO DE SÃO PAULO. **Contabilidade no contexto internacional.** São Paulo: Atlas, 1997.

DALMÁCIO, Flávia Zóboli; PAULO, Francislene Ferraz Magalhães de. **A evidenciação contábil:** publicação de aspectos sócio-ambientais e econômico-financeiros nas demonstrações contábeis. In: CONGRESSO USP DE CONTROLADORIA E CONTABILIDADE, 4, 2004, São Paulo. *Anais...* São Paulo: FEA/USP, 2004. CD-ROM.

DAVENPORT, Thomas O. **Capital Humano:** O que é e por que as pessoas investem nele. São Paulo: Nobel, 2001.

EDVINSSON, Leif; MALONE, Michael S. **Capital Intelectual.** São Paulo: Makron Books, 1998.

EXAME, As melhores empresas para se trabalhar. **As 150 melhores empresas do Brasil para se trabalhar.** São Paulo: Abril, 2009.

FRIEDMAN, Brian; HATCH, James; WALKER, David M. **Como atrair, gerenciar e reter Capital Humano:** da promessa à realidade. São Paulo: Futura, 2000.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa.** 3. ed. São Paulo: Atlas, 1996.

GONÇALVES, Odair; OTT, Ernani. **A evidenciação nas companhias brasileiras de capital aberto.** In: ENANPAD, 26. 2002, Curitiba. *Anais...* Salvador: ANPAD, 2002. CD-ROM.

GOURLAT, André Moura Cintra. **Evidenciação contábil do risco de mercado por instituições financeiras no Brasil.** 2003. 201 f. Dissertação (Mestrado em Controladoria e Contabilidade) – Curso de Pós-Graduação em Controladoria e Contabilidade, Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo, São Paulo, 2003.

GUTHRIE, J.; PETTY, R. Intellectual capital literature review: measurement, reporting and management. *Journal of Intellectual Capital*. Bradford, 2000, v. 1, n. 2, p. 155-176.

HENDRIKSEN, Eldon S.; VAN BREDA, Michael F. **Teoria da contabilidade**. São Paulo: Atlas, 1999.

IUDÍCIBUS, Sérgio de. **Teoria da Contabilidade**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2004

IUDÍCIBUS, Sérgio de; MARION, José Carlos. **Introdução à teoria da Contabilidade para o nível de graduação**. São Paulo: Atlas, 1999.

IUDÍCIBUS, Sérgio de; MARTINS, Eliseu; GELBCKE, Ernesto Rubens. **Manual de Contabilidade das Sociedades por Ações**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2000.

KAUFMANN, L.; SCHNEIDER, Y. Intangibles: a synthesis of current research. *Journal of Intellectual Capital*. Bradford, 2004, v. 5, n. 3, p. 366-388.

KLEIN, David A. **A Gestão Estratégica do Capital Intelectual: Recursos para Economia Baseada no Conhecimento**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 1998.

LEV, B. *Intangibles: management, measurement and reporting*. Washington: Brookings, 2001.

LOPES, João Francisco. **Capital Intelectual: Contribuições à sua Mensuração e Classificação Contábil**. São Paulo: Associação de Ensino de Itapetininga, 2001.

MARTINS, Rosana Maria; CAMPOS, Valéria Cristina. **Guia Prático para Pesquisa Científica**. Rondonópolis: UNIR, 2003.

OLIVEIRA, Joel Marques de; BEUREN, Ilse Maria. O Tratamento Contábil do Capital Intelectual em Empresas com Valor de Mercado Superior ao Valor Contábil. **Revista de Contabilidade & Finanças**, São Paulo, n. 32, p. 81-98, maio/ago.2003.

PEREZ, Marcelo Monteiro; FAMÁ, Rubens. Ativos Intangíveis e o Desempenho Empresarial. **Revista de Contabilidade & Finanças**, São Paulo, n. 40, p. 7-24, jan/abr.2006.

PONTE, Vera Maria Rodrigues; OLIVEIRA, Marcelle Colares. A prática da evidenciação de informações avançadas e não obrigatórias nas demonstrações contábeis das empresas brasileiras. **Revista Contabilidade & Finanças**. São Paulo: USP, n. 36, p. 7-20. set./dez. 2004.

PROCIANOY, Jairo Laser; ROCHA, Carlos Fernando Paleo da. **Disclosure das cias abertas: um estudo exploratório do departamento de relações com investidores**. In: ENANPAD, 26, 2002, Curitiba. *Anais...* Salvador: ANPAD, 2002. CD-ROM.

RICHARDSON, Roberto Jarry. **Pesquisa Social: métodos e técnicas**. São Paulo: Atlas, 1999.

SANTIAGO, José Renato Sátiro Jr.; SANTIAGO, José Renato Sátiro. **Capital Intelectual: o grande desafio das organizações**. São Paulo: Novatec, 2007.

SCHMIDT, Paulo, SANTOS, José Luiz dos. **Avaliação de Ativos Intangíveis**. São Paulo: Atlas, 2002.

SOUZA, Levi Lima de. **A teoria da relatividade na gestão de pessoas: uma nova visão para gerenciar pessoas com foco no crescimento das organizações**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2005.

STEWART, Thomas A. **Capital Intelectual: A Nova Vantagem Competitiva das Empresas**. 3. ed. Rio de Janeiro: Campus, 1998.

TEIXEIRA, Maria Luísa Mendes; POPADIUK, Silvio. Confiança e Desenvolvimento de Capital Intelectual: o que os Empregados Esperam de Seus Líderes? **Revista de Administração Contemporânea - RAC**, v. 7, n. 2, Abr./Jun. 2003.

TRIPODI, Tony; FELLIN, Phillip; MEYER, Henry J. **Análise da pesquisa social: diretrizes para o uso de pesquisa em serviço social e ciências sociais**. 2. ed. Rio de Janeiro: Francisco Alves, 1981.

VARGAS, Vera do Carmo Comparsi de; SELIG, Paulo Maurício; ANDRADE, Dalton Francisco de; RIBEIRO, José Luis Duarte. Avaliação dos intangíveis: uma aplicação em capital humano. **Revista Gestão & Produção**, v.15, n.3, set/dez.2008.

WONG, Kar Shun; HO Simon S. M. **International Journal of Disclosure and Governance**. Londres: Dec. 2003. Vol. 1. n. 1.

XAVIER, Ricardo Almeida Prado. **Capital Intelectual: administração do conhecimento como recurso estratégico para profissionais e organizações**. São Paulo: STS, 1998.

7. APÊNDICES

Apêndice A – Identificação do Universo de Pesquisa

Código	Empresa	Código	Empresa	Código	Empresa
1	ACCENTURE	51	ESPM/RS	101	PRUDENTIAL DO BRASIL
2	AFFINIA	52	EUROFARMA	102	PST ELETRONICS
3	AGRO AMAZÔNIA	53	FILTROS TECFIL	103	RANDON S/A
4	AGRO AMAZÔNIA SISTEMAS MECANIZADOS	54	FIRST WAVE	104	REDE AMIGÃO SARAIVA
5	ALBRAS	55	FUNDAÇÃO PRÓ-RIM	105	REGIONAL DE PRODUÇÃO TUCURUI
6	ALE	56	GE	106	RHEDE RECICLAR
7	ALGAR TELECOM	57	GENZYME	107	RTE RODONAVES
8	ALL	58	GRUPO ECORODOVIAS	108	SAGA
9	AMANCO	59	GVT	109	SAMA
10	AMBEV	60	HOSPITAL A. C. CAMARGO	110	SANOFI-AVENTIS
11	AMPLA	61	IESA ÓLEO & GÁS	111	SÃO BERNARDO APART HOSPITAL
12	AON	62	IHARA	112	SÃO MARCO
13	ARVINMERITOR CVS	63	INEC	113	SAZI
14	ATLÂNTICO	64	INSTITUTO ELDORADO	114	SEGUROS UNMED
15	BALAROTI	65	INTELBRAS S/A	115	SERASA EXPERIAN
16	BANCO BRADESCO	66	INTERNACIONAL PAPER	116	SIEMENS
17	BANCO VOTORANTIM S/A	67	IRIZAR BRASIL	117	SKF
18	BASF	68	ITAÚ UNIBANCO	118	SOROCABA REFRESCOS - COCA-COLA
19	BICBANCO	69	JAGUARÉ	119	SULMAQ
20	BRASCABOS	70	KAIZEN	120	SYNGENTA PROTEÇÃO DE CULTIVOS
21	BRASIL SALOMÃO E MATTHES ADVOCACIA	71	KBH&C TABACOS	121	SYNGENTA SEEDS
22	BRASILATA	72	LABORATÓRIO SABIN	122	TECHINT ENGENHARIA E CONSTRUÇÃO
23	BUNGE ALIMENTOS	73	LANDIS GYR	123	TECNISA
24	BV FINANCEIRA S/A	74	LEUCOTRON TELECOM	124	TENARISCONFAB
25	CARBOCLORO	75	LOJAS COLOMBO	125	TICKET
26	CARGILL	76	LOSANGO	126	TIGRE S/A
27	CASA DE SAÚDE SÃO BERNARDO LTDA	77	MAGAZINE LUIZA	127	TORTUGA
28	CASA SOL	78	MARELLI MÓVEIS PARA ESCRITÓRIO LTDA	128	U&M

29	CASE NEW HOLLAND	79	MASA DA AMAZÔNIA	129	UNILEVER
30	CATERPILLAR	80	MATTEL	130	UNIMED CUIABÁ
31	CEAGRO BUSINESS	81	MC DONALDS	131	UNIMED BLUMENAU
32	CECRISA REVESTIMENTOS CERÂMICOS S/A	82	METAL AR	132	UNIMED DO ESTADO DO RJ FEDERAÇÃO ESTADUAL
33	CENTRAL NACIONAL UNIMED	83	MONSANTO	133	UNIMED MISSÕES
34	CHEMTECH	84	MÓVEIS GAZIN	134	UNIMED PORTO ALEGRE
35	CISCO	85	MTP - TUBOS	135	UNIMED SÃO JOSÉ DO RIO PRETO
36	CISER	86	NASAJON SISTEMAS	136	UNIMED SUL CAPIXABA
37	CI&T	87	NEXTEL	137	UNIMED VALES DO TAQUARI E RIO PARDO
38	CLEAN GESTÃO AMBIENTAL	88	NIVEA	138	UNIMED-RIO
39	COELCE	89	NOKIA	139	UNISC
40	COPACOL	90	NOVO NORDISK	140	VALEO SISTEMAS AUOMOTIVOS LTDA
41	CPFL ENERGIA S/A	91	OURO FINO AGRONEGÓCIO	141	VISA VALE
42	CREDICITRUS	92	PELLEGRINO	142	VISANET
43	CULTURA INGLESA	93	PEPSICO	143	VIVO
44	DISLUB COMBUSTÍVEIS	94	PERKINS	144	VOLVO DO BRASIL
45	DNV	95	PHITO FÓRMULAS	145	VOTORANTIM CIMENTOS - NEGÓCIO CIMENTOS
46	DOMÍNIO SISTEMAS	96	PLASCAR	146	WEBER QUARTZOLIT
47	DOW BRASIL	97	PORMADE PORTAS	147	WHIRLPOOL LATIN AMERICA
48	DUPONT	98	PORTAL EDUCAÇÃO LTDA	148	WYETH INDÚSTRIA FARMACÊUTICA LTDA
49	ELECTROLUX	99	PREDICTA	149	ZANZINI MÓVEIS
50	EMBRAER	100	PROMON	150	3M

Fonte: Revista Exame, As Melhores Empresas para se Trabalhar, 2009.

Universo: 150 empresas