

DIVULGAÇÃO DE INFORMAÇÕES SOBRE RECURSOS HUMANOS E OS FATORES QUE INFLUENCIAM SUA EVIDENCIAÇÃO VOLUNTÁRIA**DISCLOSURE OF INFORMATION ON HUMAN RESOURCES AND THE FACTORS THAT INFLUENCE ITS VOLUNTARY DISSEMINATION****Luiz Antônio Félix Júnior**

Mestrando em Ciências Contábeis (UFPE/PPGCC)
Professor do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico (IFPB/Campus Guarabira)
e-mail: juniorfelixx@hotmail.com

Luiz Carlos Miranda

Mestre em Ciências Contábeis (FEA/USP) e Ph.D. em *Agribusiness* (UIUC)
Professor do Programa de Pós-graduação em Ciências Contábeis (UFPE/PPGCC)
e-mail: mirandaphd@gmail.com

Marcos Roberto Gois de Oliveira

Mestre em Administração (UFPE/PROPAD) e Doutor em Economia (UFPE/PIMES)
Professor do Programa de Pós-graduação em Ciências Contábeis (UFPE/PPGCC)
e-mail: mrgois@hotmail.com

Resumo:

Este estudo objetivou analisar a influência de algumas características das companhias listadas no IBrX-100 acerca do nível de divulgação voluntária sobre recursos humanos. Para o alcance do objetivo, foi realizada a análise por meio de regressão com variáveis quantitativas e qualitativas o que possibilitou a apreciação das hipóteses do estudo. Utilizou-se o Software Gnu Regression, Econometrics and Time-series Libray (GretL 1.9.92) para a estimação do modelo da regressão mencionada, como também, para seus testes de validade. Os resultados foram formatados por meio do Pacote Microsoft Office Excel. Como resultados, observou-se que o tamanho da companhia se mostrou positivamente e significativamente relacionado à evidenciação de recursos humanos, já as variáveis idade, total do intangível e a rentabilidade não se mostraram significantes na mesma relação. No que tange às variáveis, natureza, governança e auditada por big four, registrou-se que não há diferença estatisticamente significativa entre essas variáveis e a divulgação de informações humanas, já com relação à divulgação do Balanço Social, observou-se que a divulgação ou não desta demonstração, gera diferença significativa com relação à exposição das informações acerca dos recursos humanos. Sendo assim, o tamanho da companhia e o processo de divulgar ou não, por parte das companhias, do Balanço Social, são fatores que influenciam o processo de evidenciação de informações sobre recursos humanos.

Palavras-chave: Recursos humanos. Divulgação. Companhias.**Abstract:**

This study aimed to analyze the influence of some characteristics of the listed companies in the IBrX-100 about the level of voluntary dissemination on human resources. To reach the goal, we performed the analysis through regression with quantitative and qualitative variables, which allowed the assessment of the hypotheses in the study. We used the software Gnu Regression, Econometrics and Time-series Libray (Gretl 01.09.92) for estimating the regression model mentioned, as well as to their validity tests. We formatted the results by using Microsoft Office Excel Pack. As a result, we observed that the company's size proved itself positively and significantly related to the disclosure of human resources; however the variables age, total intangible and profitability were not significant in the same ratio. Due to the variables nature, governance and audited by big four, we registered that there is no statistically significant difference between these variables and the dissemination of human information, but once concerning the disclosure of the Social Audit, we observed that regardless of disseminating this demonstration, a significant difference concerning the exposure of information on human resources is generated. Thus, the company's size and the divulgation or non divulgation of the Social Audit process, by companies, are factors that influence the process of disseminating information on human resources.

Keywords: Human resources. Disclosure. Companies.

1 Introdução

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

Por estes serem de vital importância no desenvolvimento das organizações, os investimentos em recursos humanos vêm sendo vistos como diferencial para investidores. As informações concernentes a estes investimentos, podem ser demonstradas aos investidores por meio do processo de divulgação realizado pelas companhias. Para Conceição et al. (2011) as empresas devem contribuir para divulgação de informações sociais corporativas, pois, os usuários externos ensejam a valorização de recursos humanos, distribuição de riqueza e de temas como recursos naturais e impacto ambiental.

Hossain, Khan e Yasmin (2004) afirmaram que muitas empresas estão realizando seu processo de divulgação de uma forma não financeira, de forma voluntária e em seus relatórios anuais. Devido a este fato, Domínguez (2012) relata que os relatórios financeiros se mostram limitados, e em um ambiente competitivo e de mudanças surgem novas necessidades informacionais por parte dos investidores.

No que diz respeito as informações sobre recursos humanos, elas são informações evidenciadas de forma voluntária, não existindo um padrão para o processo de divulgação e as companhias acabam não seguindo uma uniformidade na exposição da informação, como relata Domínguez (2012), afirmando que a divulgação sobre os recursos humanos tem crescido nos últimos anos, porém não são todas que realizam tal procedimento, o que cria uma variedade entre as companhias, fazendo com que os interessados nestas informações já comecem a diferenciar este tratamento e olhem para esta divulgação como fator determinante.

Existem alguns estudos se preocuparam com este processo de divulgação, como os desenvolvidos por Hossain, Khan e Yamin (2004), Mamun (2009), Branco e Rodrigues (2009), Balasundaram (2010), Domínguez (2012), e Micah, Ofurum e Ihendinihu (2012).

Buscando contribuir com a continuidade de pesquisas que atentam para o processo de divulgação de informações voluntárias, acerca dos recursos humanos e observando as

pesquisas já desenvolvidas, a presente pesquisa teve como objetivo a análise das influências de algumas características das companhias listadas no Índice IBrX-100 sobre o nível de divulgação voluntária de informações sobre recursos humanos.

Com base nas colocações acima expostas, a presente pesquisa elenca o seguinte questionamento: quais são os fatores que influenciam o processo de divulgação voluntária sobre recursos humanos das companhias listadas no Índice IBrX-100?

2 Referencial Teórico

Este ponto do trabalho versará sobre: a teoria da legitimidade, a divulgação de informações, em seus aspectos gerais e a divulgação de informações voluntárias, em específico, sobre recursos humanos, buscando assim dar embasamento suficiente para o desenvolvimento da pesquisa.

2.1 Teoria da Legitimidade

Santiago, Fernandes e Gonçalves (2014) afirmam que Teorias como a da Legitimidade, dos *Stakeholders* e Institucional, são teorias que sustentam o *Disclosure Social*. Desta forma, neste trabalho, foi utilizado apenas a teoria da legitimidade para tratar sobre a divulgação de informações sobre recursos humanos, sendo este um dos pontos presente no *Disclosure Social*.

Com base na Teoria da Legitimidade as organizações existirão na medida em que determinada sociedade considera que elas são legítimas, conferindo a organização "estado" de legitimidade, para isso, as organizações precisam conseguir alinhar suas práticas com as normas, crenças, valores e padrões de comportamento defendidos no ambiente em que atuam (DIAS FILHO, 2012; EUGÊNIO, 2010; PEREIRA; BRUNI; DIAS FILHO, 2010; DIAS FILHO, 2009; DEEGAN, 2002; ARAÚJO JÚNIOR, 2014).

A Teoria da Legitimidade é derivada da teoria da economia política e se baseia no conceito do contrato social e no pressuposto de que as organizações dependem de legitimidade para a sua sobrevivência. Para atender a esta demanda, atentando para um processo de legitimidade, as organizações conforme Dias Filho (2012), estariam sempre procurando estabelecer congruências entre as suas atividades e as expectativas da sociedade.

Logo, uma estratégia utilizada pelas companhias para alcançar, manter ou recuperar legitimidade são as políticas de evidenciação corporativa, independentemente de exigências legais. Por este motivo defende-se que a teoria da legitimidade pode ser um explicador da evidenciação no ambiente corporativo (DIAS FILHO, 2012). Deegan (2002) seguindo a mesma linha de raciocínio afirma que Políticas de divulgação corporativa são consideradas um meio importante pelo qual a gestão pode influenciar percepções externas sobre sua organização.

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

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

2.2 Divulgação de Informações

Pereira, Bruni e Dias Filho (2010), conceituam *disclosure* (divulgação) como meios de demonstrar informações, sejam elas estruturadas de natureza econômica, financeira, física, social, humana e cultural, que possam dar suporte para a tomada de decisão pelos seus usuários.

Existem processos de divulgação tanto de forma obrigatória, como processos de divulgação de forma voluntária. As pesquisas que estão voltadas a temática: divulgação de informações, estão em grande parte, voltadas para a divulgação desta informação de forma voluntária, buscando estudar o porquê de estas informações serem divulgadas sem existir por trás delas, exigências legais. Por este motivo, se dá mais ênfase a evidenciação de informação voluntária.

A contabilidade segue um processo que está mais voltado para a divulgação obrigatória, contudo, dentre as demonstrações contábeis obrigatórias a serem divulgadas por meio da Lei 6.404/76, com alterações inseridas pelas Leis 11.638/07 e 11.941/09, (BRASIL, 1976), estão as Notas Explicativas e o Relatório da Administração, que, apesar das normas reguladoras do seu processo de divulgação, estes itens contém um certa discricionariedade para que os gestores utilizem este espaço para apresentarem diversos tipos de informações para os usuários. Assim como explica Pereira, Bruni e Dias Filho (2010) afirmando que o Relatório da Administração e as Notas Explicativas terão a função de apresentar, dentre outros aspectos, informações não passíveis de evidenciação nas demonstrações contábeis tradicionais, estes são um veículo de comunicação capaz de permitir à organização se legitimar.

No que concerne aos estudos desenvolvidos sobre divulgação de informações voluntárias, o que têm tomado destaque são os voltados para a divulgação ambiental, social corporativa e os que unem as duas temáticas mencionadas, em estudos de divulgação socioambientais.

Pesquisadores como, Pereira, Bruni e Dias Filho (2010), Zeng et al. (2012) e Chu, Chatterjee e Brown (2013), estudaram a temática divulgação de informações voluntárias concernentes as informações ambientais. Gonçalves (2008), Cunha e Ribeiro (2008), Conceição et al. (2011) e Araújo Júnior (2014) foram alguns autores que pesquisaram a temática da divulgação prezando pelo aspecto Social Corporativo. Já Deegan (2002), Dias Filho (2007) e Eugênio (2010) estudaram ambas temáticas, trabalhando com estudos sobre divulgação socioambiental.

Diante dos estudos já realizados sobre divulgação voluntária, o presente trabalho buscou estudar, exclusivamente, o nível de divulgação de informações de recursos humanos que é compreendida como informações de Natureza social, conforme NBC T 15 (CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE, 2004). Sendo assim, o próximo item explanará sobre pesquisas voltadas para divulgação de informações sobre recursos humanos nas companhias.

2.3 Divulgação de Informações Voluntárias sobre Recursos Humanos

Não são muitos os estudos sobre divulgação voluntária de informações sobre recursos humanos, que buscaram avaliar características das companhias como influenciadoras deste processo de divulgação. Como já explanado, grande parte dos trabalhos desenvolvidos sobre divulgação voluntária estão ligados aos fatores sociais, ambientais e/ou socioambientais. Outros trabalhos desenvolvidos sobre divulgação voluntária são os relativos ao capital intelectual, como os desenvolvidos por Bontis (2002), Rimmel, Dergard e Jonäll (2012) e

Reina et al. (2011) e outros que preocuparam-se com a contabilização de recursos humanos, como, Tinoco (2003) e Bullen e Eyler (2010).

Para Domínguez (2012) os estudos realizados sobre o capital intelectual não exprimirão uma realidade completa acerca do capital humano, precisando assim de contribuições de estudos exclusivamente sobre recursos humanos e comunicação destas informações, estudando os efeitos de certas características da empresa sobre recursos humanos.

Desta forma, alguns dos trabalhos que foram desenvolvidos exclusivamente acerca da divulgação voluntário sobre recursos humanos, foram os de Hossain, Khan e Yamin (2004), Mamun (2009), Branco e Rodrigues (2009), Balasundaram (2010), Domínguez (2012), e Micah, Ofurum e Ihendinihu (2012).

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

Mamun (2009) também analisou companhias de Bangladeshi listadas na Dhaka Stock Exchange, avaliando como natureza (financeira e não financeira), tamanho, rentabilidade e idade influenciavam o processo de divulgação das informações sobre recursos humanos. Conclui-se que a divulgação das empresas pesquisadas se dá de forma mediana em 25% e que as variáveis tamanho, natureza da empresa (financeira e não financeira) e a rentabilidade são significativamente relacionados com o índice de divulgação de Recursos Humanos proposto em seu trabalho.

Branco e Rodrigues (2009) examinaram a divulgação, por meio da internet, sobre responsabilidade social, com foco em recursos humanos, das melhores empresas para trabalhar publicada pela Revista Exame em 2004, definidas pelo *Great Place to Work*, das empresas portuguesas em comparação com as que não estavam listadas entre as melhores empresas para se trabalhar. Concluindo que as empresas que estavam entre as melhores para trabalhar divulgavam mais itens relacionados a responsabilidade social com foco em recursos humanos do que as não participantes. Conclui-se também que as empresas que consideram ter uma boa relação com seu recurso humano, buscam evidenciar mais, para melhorar a percepção a cerca de sua reputação.

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

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

Micah, Ofurum e Ihendinihu (2012) examinaram a relação entre o desempenho financeiro e a divulgação sobre recursos humanos das entidades listadas na *Nigeria Stock Exchange* no período os anos de 2005 e 2009, assumindo retorno sobre o Patrimônio Líquido (ROE) e o Retorno sobre Ativo (ROA) como representantes do desempenho financeiro.

Chegando a conclusão de que o efeito combinado de Desempenho Financeiro das empresas representaram 75,9% da variação sobre divulgação de informações sobre recursos humanos, a correlação positiva entre o retorno sobre o Patrimônio Líquido (ROE) e a divulgação de informações sobre recursos humanos supõe que um aumento no retorno sobre o patrimônio incentive as firmas na divulgação de informações de capital humano, de modo a estabelecer confiança com as partes interessadas, melhorando a sua reputação externa, parecendo assim, legítima aos olhos do público.

Analisadas algumas contribuições referente à divulgação voluntária de informações sobre recursos humanos, este estudo se preocupou em dar continuidade as pesquisas referentes a este tipo de divulgação, conforme proposto na metodologia que segue.

3 Metodologia

Esta seção demonstrará os direcionamentos tomados para o desenvolvimento da pesquisa, relatando sobre a amostra utilizada, a forma de coleta de dados, as variáveis do estudo, as hipóteses de pesquisa, como também, sobre o modelo de regressão utilizado e o tratamento realizado com os dados coletados.

3.1 Definição da Amostra e Coleta de Dados

A pesquisa foi desenvolvida com as empresas que compõem o IBrX-100 no ano de 2013, que conforme informações da BM&FBOVESPA, é um índice de preços que mede o retorno de uma carteira teórica composta por 100 ações selecionadas entre as mais negociadas na BM&FBOVESPA, em termos de número de negócios e volume financeiro.

Por serem empresas com maior liquidez em negociação e pelo fato de se fazerem constantemente presentes no Mercado Financeiro, o que pode gerar maior preocupação de divulgação, legitimando-se, escolheu-se esta amostra para a realização da pesquisa.

Como mencionado, o Índice IBrX-100 é composto por uma carteira de ações, desta forma, foi eliminada uma das ações, quando as empresas possuíam mais de um tipo de ação. Sendo assim, nos casos em que as ações estavam presentes em seus dois tipos ON (Ações ordinárias) e PN (Ações preferenciais), obteve-se por critério o poder de voto, permanecendo assim na composição da amostra, apenas as ONs. Desta forma fizeram parte do trabalho 94 companhias.

Os dados utilizados na pesquisa foram coletados por meio das Demonstrações Financeiras, dos Relatórios da Administração, como também, por meio do site de relação com o investidor das companhias ora estudadas (sítio da BM&FBOVESPA).

Todos os dados analisados foram referentes unicamente ao ano de 2013, de modo que a data-base de emissão dos mesmos é 31 de dezembro de 2013.

3.2 Definição das Variáveis e as Hipóteses do Estudo

O presente trabalho apresentou como variável dependente o Índice de Divulgação de Informações sobre Recursos Humanos (IDIRH), este foi definido por meio da seguinte metodologia:

Índice de Divulgação de Informações sobre Recursos Humanos (IDIRH): foi estabelecido por meio da metodologia adotada por Mamun (2009), desta forma, observou-se os termos preconizados por Mamun (2009), conforme o quadro 1, e adaptou os mesmos a realidade brasileira por meio do item 15.2.2 da NBC T 15 - Informações de Natureza Social e Ambiental, como exposto no quadro 2, formando assim, o quadro 3, que trouxe as informações estabelecidas pós-adaptação, a serem analisadas nos Relatórios da Administração para a formação do então IDIRH.

Quadro 1 - Itens de Divulgação conforme Mamun (2009)

Nº	Itens de Divulgação	Nº	Itens de Divulgação
1	Declaração HRA em Separado	9	Fundo de Desenvolvimento de Recursos Humanos
2	Valor Total dos Recursos Humanos	10	Fundo de Empregados / Trabalhadores
3	Número de Funcionários	11	Categorias dos Empregados
4	Política de Recursos Humanos	12	Remuneração de Executivos
5	Treinamento e Desenvolvimento	13	Benefícios a Aposentados
6	Plano de Cargos e Salários	14	Reconhecimento de Desempenho
7	Relatório de movimentação dos empregados	15	Fundo de Pensão
8	Valor Agregado dos Empregados	16	Outros Itens Divulgados

Fonte: Mamun (2009).

A NBC T 15 estabelece procedimentos para evidenciação de informações de natureza social e ambiental, com o objetivo de demonstrar à sociedade a participação e a responsabilidade social da entidade. O presente trabalho preocupa-se em especial com a divulgação de informações sobre recursos humanos, por este motivo se limita ao item 15.2.2 da Norma.

Quadro 2 - Itens de divulgação conforme NBC T 15

Nº	Itens de Divulgação
15.2.2.1	Devem constar dados referentes à remuneração, benefícios concedidos, composição do corpo funcional e as contingências e os passivos trabalhistas da entidade.
15.2.2.2	Quanto à remuneração e benefícios concedidos aos empregados, administradores, terceirizados e autônomos, devem constar: a) remuneração bruta segregada por empregados, administradores, terceirizados e autônomos; b) relação entre a maior e a menor remuneração da entidade, considerando os empregados e os administradores; c) gastos com encargos sociais; d) gastos com alimentação; e) gastos com transporte; f) gastos com previdência privada; g) gastos com saúde; h) gastos com segurança e medicina do trabalho; i) gastos com educação (excluídos o de educação ambiental); j) gastos com cultura; k) gastos com capacitação e desenvolvimento profissional; l) gastos com creches ou auxílio-creches; m) participações nos lucros ou resultados.
15.2.2.3	Estas informações devem ser expressas monetariamente pelo valor total do gasto com cada item e a quantidade de empregados, autônomos, terceirizados e administradores beneficiados.
15.2.2.4	Nas informações relativas à composição dos recursos humanos, devem ser evidenciados: a) total de empregados no final do exercício; b) total de admissões; c) total de demissões; d) total de estagiários no final do exercício; e) total de empregados portadores de necessidades especiais no final do exercício; f) total de prestadores de serviços terceirizados no final do exercício; g) total de empregados por sexo; h) total de empregados por faixa etária, nos seguintes intervalos: menores de 18 anos, de 18 a 5 anos, de 36 a 60 anos e acima de 60 anos; i) total de empregados por nível de escolaridade, segregados por: analfabetos, com ensino fundamental, com ensino médio, com técnico, com ensino superior, pós - graduados; j) percentual de ocupantes de cargos de chefia, por sexo.
15.2.2.5	Nas informações relativas às ações trabalhistas movidas pelos empregados contra a entidade, devem ser evidenciados: a) número de processos trabalhistas movidos contra a entidade; b) número de processos trabalhistas julgados procedentes; c) número de processos trabalhistas julgados improcedentes; d) valor total de indenizações e multas pagas por determinação da justiça.
15.2.2.6	Para o fim desta informação, os processos providos parcialmente ou encerrados por acordo devem ser considerados procedentes.

Fonte: Conselho Federal de Contabilidade (2004).

O Índice de Divulgação sobre Recursos Humanos (IDIRH) foi composto por 17 itens de divulgação (quadro 3) sobre o investimento em recursos humanos. No intuito de evitar contagem duplicada dos itens de divulgação foram considerados, para efeito de contagem,

uma única vez, cada item elencado no quadro 3. Deste modo, os termos mais citados e os menos citados terão peso equivalente.

Quadro 3 - Itens para formação do Índice de Divulgação sobre Recursos Humanos (IDIRH)

Nº	Itens de Divulgação	Nº	Itens de Divulgação
1	Folha de Pagamento/Remuneração Bruta.	10	<i>Turn Over</i> : rotatividade dos funcionários.
2	Gastos com pessoal: encargos sociais, alimentação, transporte, previdência privada, saúde, segurança e medicina do trabalho, cultura, creches ou auxílio-creches.	11	Valor Agregado dos funcionários.
3	Treinamentos e Desenvolvimento Profissional.	12	Fundo de Desenvolvimento de Recursos Humanos.
4	Participações nos lucros ou resultados.	13	Remuneração de Executivos.
5	Número de Funcionários.	14	Benefícios a Aposentados.
6	Nível de Escolaridade dos Funcionários.	15	Reconhecimento de Desempenho.
7	Categorias dos Funcionários.	16	Ações trabalhistas movidas pelos empregados.
8	Política de Recursos Humanos.	17	Outros Itens Divulgados.
9	Plano de Cargos e Salários.		

Fonte: elaborado pelos autores, com base nos dados da pesquisa.

Para que fosse possível atribuir um índice de divulgação à cada empresa componente da amostra, foi realizado um procedimento dicotômico. Com base em Mamun (2009), cada item de divulgação que estiver evidenciado, no relatório da administração, pelas companhias pesquisadas somará 1 (um) ponto, caso contrário o item será considerado 0 (zero), sendo assim, chegará ao Índice de divulgação de recursos humanos, conforme a equação 1:

$$\text{IDIRH} = \frac{\text{Pontuação Total de Empresa Individual}}{\text{Pontuação Máxima Possível Obtida}} \times 100 \quad (1)$$

Quanto as variáveis independentes, foram utilizadas as seguintes:

Tamanho da empresa (TAM): para Domínguez (2012) o custo de coleta, elaboração e comunicação de informações é menor para grandes empresas do que para as pequenas empresas. O fato das empresas maiores terem custos menores para divulgação pode estar associado ao fato de seu maior poder para divulgação. Mamun (2009) e Domínguez (2012) estudaram esta premissa, avaliando se há uma associação positiva entre o tamanho da empresa e o nível de divulgação de informações sobre recursos humanos. Eng e Mak (2003) e Bhayani (2012) verificaram se esta variável era influenciadora no processo de *Social Disclosure*. Alsaeed (2006) verificou a relação entre o tamanho da empresa e a divulgação de informação voluntária. Já Bhuiyan e Biswas (2007) avaliaram a relação entre o tamanho e o nível de governança.

Como Domínguez (2012) e Alsaeed (2006) o tamanho da empresa aqui foi definido por meio do ativo total das companhias estudadas, surgindo assim a primeira hipótese de pesquisa:

Hipótese 1: Há uma relação significativa entre o Tamanho da Empresa e o Índice de Divulgação de Informações sobre Recursos Humanos.

Idade da Empresa (IDA): conforme colocação de Mamun (2009) empresas listadas no mercado de capitais mais cedo têm mais experiências para divulgação de informações, considerando a reação do mercado para divulgação apropriada, ou seja, empresas mais velhas

tendem a divulgar mais, devido a sua experiência com o mercado e o seu poder de avaliar as necessidades dos investidores.

Bhuiyan e Biswas (2007), objetivando explicar os anseios por uma boa governança corporativa, levantaram a hipótese de que a idade está relacionada com a governança corporativa das companhias de Bangladesh. Já nos estudos de Alsaeed (2006) e Bhayani (2012) foi proposto como hipótese, que empresas mais velhas estão propensas a divulgar mais informações voluntárias do que empresas mais jovens. O trabalho de Mamun (2009) seguiu a mesma proposta, contudo, se propondo a averiguar a existência da relação entre a idade da empresa e sua divulgação sobre recursos humanos.

Para obtenção da idade das companhias tomou-se como base o ano de sua constituição, de acordo como exposto na equação 2:

$$\text{IDADE} = 2013 \text{ (ano base dos dados coletados)} - \text{Data de Fundação} \quad (2)$$

Por meio do exposto, surge a segunda hipótese de pesquisa:

Hipótese 2: Há uma relação significativa entre a Idade da Empresa e a Divulgação de informações sobre Recursos Humanos.

Investimento em Intangíveis (INT): sobre os gastos com intangíveis Domínguez (2012) afirma que as companhias que investem pesadamente em bens intangíveis estão interessadas em divulgar, pois tal divulgação pode trazer benefícios para a empresa, estes benefícios seriam por meio de aumentos em seu valor de mercado e uma melhoria na sua reputação.

Buscando avaliar este fato, supôs que o investimento em intangíveis foi definido com base no total de ativos intangíveis demonstrado no Balanço Patrimonial. Desta forma, pode ser exposta a terceira hipótese de pesquisa:

Hipótese 3: Divulgação de informações sobre recursos humanos está significativamente relacionado ao investimento em bens intangíveis.

Rentabilidade (REN): Domínguez (2012) avaliou a relação existente entre a rentabilidade das companhias de Madrid e o nível de divulgação de recursos humanos e utilizou para medir a rentabilidade, o Retorno sobre Ativo (ROA), alcançado por meio do Lucro Líquido/Ativo Total. Para este autor empresas mais lucrativas tendem a ter uma boa equipe humana, que lhes permitam desfrutar de vantagens competitivas, tais como flexibilidade e inovação e para manter este elemento humano eles dão atenção a questões sociais.

Para Mamun (2009) e Bhayani (2012) geralmente uma empresa com melhor rentabilidade objetiva à divulgação de mais informações sobre sua operação para manter a sua reputação.

Micah, Ofurum e Ihendinihu (2012) avaliaram a relação entre desempenho financeiro de companhias listadas na Nigéria e a divulgação de informações sobre recursos humanos e utilizaram o ROA e o ROE como indicadores do desempenho financeiro.

Assim, para definir a rentabilidade foi utilizado o ROA, assim como utilizado por Domínguez (2012) e Micah, Ofurum e Ihendinihu (2012):

$$\text{REN} = \frac{\text{LUCRO LÍQUIDO}}{\text{ATIVO TOTAL}} \quad (3)$$

Por meio do exposto, evidencia-se a quarta hipótese de pesquisa:

Hipótese 4: Há uma relação significativa entre a Rentabilidade da Empresa e o Índice de Divulgação de Informações sobre Recursos Humanos.

Natureza da Empresa (NAT): esta variável foi estudada por Mamun e Domínguez para avaliar a relação da natureza da empresa com a divulgação voluntária de recursos humanos. Mamun (2009) estudou as empresas listadas em Bangladeshi e utilizou o termo “tipo de indústria” e dividiu em dois, financeiro e não financeiro, já o estudo desenvolvido por Domínguez (2012) com empresas listadas na bolsa de valores de Madrid, presentes no IGBM (índice da bolsa de Madrid) avaliou também o tipo de indústria, porém dividiu em empresas com alto nível de crescimento e baixo nível de crescimento. Outro estudo que analisou o tipo de indústria foi o de Bhuiyan e Biswas (2007) avaliando companhias de Bangladeshi.

Nesta pesquisa, esta variável foi caracterizada como uma variável Dummy, e a natureza das empresas serão definidas em: pertencente ao setor Financeiro (1) e não pertencentes ao setor Financeiro (0). O que nos leva a quinta hipótese de pesquisa:

Hipótese 5: Não existe diferença significativa entre a Natureza (financeiro ou não financeiro) e o Índice de Divulgação de Informações sobre Recursos Humanos.

Nível de Governança (GOV): no estudo de Cunha e Ribeiro (2008) concluiu-se que a divulgação voluntária de informações de natureza social está associada positivamente ao nível de governança corporativa. Ao contrário dos achados dos autores anteriormente mencionados, o estudo de Gonçalves et al. (2008) observou que os níveis de governança corporativa definidos pela BM&FBOVESPA não influenciam o nível do *social disclosure*, pois as empresas do Nível 2 obtiveram melhores resultados do que as do Novo Mercado.

Nesta pesquisa o nível de Governança assumiu uma nova perspectiva, sendo avaliada a sua relação com a informação acerca dos recursos humanos. Esta variável assumirá uma perspectiva de variável Dummy, sendo definidas como Novo Mercado (1) e demais segmentos de Governança (0).

Hipótese 6: Não existe diferença significativa entre o nível de Governança Corporativa e o Índice de Divulgação de Informações sobre Recursos Humanos.

Balanco Social (BS): é um relatório que fornece informações voluntárias e que vem sendo bastante divulgado pelas companhias (DIAS FILHO, 2007). Já para Lan et al. (2011) o balanço social é uma realidade do mundo globalizado na busca de melhoria das relações entre os *stakeholders*.

Alguns estudos foram realizados acerca do Balanço Social, dentre estes podemos citar os desenvolvidos por, Trevisan (2002), Pinto e Ribeiro (2004), Lan et al. (2011) e Ferreira et al. (2011), que relataram sobre a importância do BS, trataram sobre a sua utilização e divulgação por companhias e sobre a sua importância como relato de aspectos sociais. Na presente pesquisa, o Balanço Social, foi assumido em uma análise diferente das já desenvolvidas, este foi utilizado para avaliar a relação entre o seu processo de divulgação e o nível de divulgação de informação acerca dos recursos humanos.

Será atribuído (1) para as companhias que realizam processo de divulgação do Balanço Social e (0) para as que não realizam o processo de divulgação de Balanço Social, sendo assim, esta também é uma variável Dummy, surgindo então a sétima hipótese:

Hipótese 7: Existe diferença significativa entre o fato de divulgar ou não o Balanço Social e o Índice de Divulgação de Informações sobre Recursos Humanos.

Big Four (BF): Bhayani (2012) avaliou se o tamanho da empresa de auditoria possuía relação positiva com o nível de divulgação voluntária. Nesta análise, o tamanho da empresa de auditoria foi avaliado com relação ao nível de divulgação sobre recursos humanos.

Assumindo a perspectiva de variável Dummy, será atribuído (1) para as empresas que forem auditadas por Big Four (Ernst & Young, KPMG, Deloitte e PricewaterhouseCoopers) e (0) para as que forem auditadas pelas demais empresas de auditorias.

Hipótese 8: Não existe diferença significativa entre o Tamanho da Empresa de Auditoria e o Índice de Divulgação de Informações sobre Recursos Humanos.

3.2 O Modelo de Regressão e o Tratamento dos Dados

Com o intuito de auxiliar na interpretação dos dados, foi utilizada a técnica de regressão no modelo ANCOVA (equação 4) que conforme Gujarati (2006) é um modelo que inclui tanto regressores quantitativos, quanto qualitativo, ou binários. Baseou-se na perspectiva do *cross – section* (corte transversal), pois a análise foi realizada apenas em um momento do tempo.

$$Y_i = \beta_1 + \beta_2 D_{2i} + \beta_3 D_{3i} + \beta_4 X_i + u_i \quad (4)$$

O Y é a variável dependente, D_2 e D_3 são os regressores qualitativos, o X regressor quantitativo, e o u , o termo de erro estocástico e i , a i -ésima observação.

Utilizou-se o *Software Gnu Regression, Econometrics and Time-series Libray (GretL 1.9.92)*® para a estimação do modelo de regressão e seus testes de validade, elencados a seguir. Os resultados foram formatados por meio do Pacote *Microsoft Office Excel*®.

Foi estimado por meio da equação 5, a regressão que expressa a função influenciadora do índice de divulgação sobre recursos humanos, na seguinte escrita:

$$\text{Idirh} = \beta_1 + \beta_2 \text{NAT} + \beta_3 \text{TAM} + \beta_4 \text{IDA} + \beta_5 \text{INT} + \beta_6 \text{REN} + \beta_7 \text{GOV} + \beta_8 \text{BS} + \beta_9 \text{BF} + u_i \quad (5)$$

Inicialmente foi realizada a análise descritiva dos dados, verificando-se os pontos mínimos e máximos, média e desvio-padrão.

Para que os resultados evidenciados sejam considerados consistentes, a análise por meio da regressão em *Cross Section* passou por alguns procedimentos de validação, como segue:

Por meio da matriz de correlação foi verificada a Estocasticidade dos dados e a Multicolinearidade, onde verificou-se relação (positiva e negativa) entre as variáveis independentes com relação a dependente, como também, não observou-se forte ligação entre as variáveis independentes, sendo a maior correlação entre as variáveis Idade e Tamanho ($R = 0,5198$), o que estima-se a não existência de multicolinearidade que de acordo com Wooldridge (2006) pode vir a desestabilizar a estimação caso o coeficiente de correlação ultrapasse 0,60.

Para a análise da especificação do modelo foi utilizado o *Regression Specification Error Test*, o Teste de Especificação de RESET, aceitando-se (p-valor = 0,433) a hipótese nula de que o modelo de regressão foi especificado adequadamente. Realizou-se o teste de White (p-valor = 0,754) e o de Breusch-Pagan (p-valor = 0,764) para testar a hipótese nula de que o erro é homocedástico, em ambos os testes esta hipótese foi aceita. Por fim, verificou-se a normalidade dos resíduos da regressão estimada, aceitando-se a hipótese nula de que os

resíduos seguem uma distribuição normal, conforme o teste de Doornik-Hansen (p-valor = 0,096) e o de Jarque-Bera (p-valor = 0,296).

4 Apresentação e Discussão dos Resultados

Esta seção discorrerá sobre a análise realizada com os dados da pesquisa, estando dividida em: análise descritiva dos dados, relatando sobre o nível de divulgação, e análise das hipóteses do estudo, que trata sobre as influências das variáveis estudadas sobre o nível de divulgação.

4.1 Análise Descritiva dos Dados

Informações sobre recursos humanos não mostraram ser uma ferramenta de legitimação das empresas, ou seja, não sendo estas informações necessárias para a sociedade considerar que as companhias são legítimas. Pois, avaliou-se um baixo índice de divulgação por parte das companhias estudadas, conforme a Tabela 1, em média as empresas divulgam 22,4% dos itens preconizados na metodologia.

Tabela 1 - Estatística descritiva do Índice de Divulgação de Informações sobre Recursos Humanos (IDIRH)

	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio Padrão
IDIRH	94	0	70,59	22,4	17,87

Fonte: elaborado pelos autores, com base nos dados da pesquisa.

Este baixo índice de divulgação também se mostrou presente nos estudos de Mamun (2009), pois as empresas de Bangladeshi divulgam em sua maioria entre 20% e 25%, e no estudo de Micah, Ofurum e Ihedinihu (2012), que analisou as empresas da Nigéria, aquelas divulgam entre 20% e 40% das informações sobre recursos humanos.

4.2 Análise das Hipóteses do Estudo

A seguir, serão apresentadas as análises referente à cada hipótese levantada no estudo, esta análise se deu com base no resultado da regressão estimada conforme a Tabela 2. Foram também apresentadas comparações com outros estudos, na tentativa de contribuir para um melhor posicionamento de acordo com os achados de estudos já realizados.

Tabela 2 - Resultado da Regressão

Variável	Coefficiente	Razão-t	P-valor
Constante	10,0373	1,857	0,06678
Tamanho	0,0236418	1,9911	0,04968
Idade	0,0340522	0,5241	0,60157
Intangível	0,241181	0,9151	0,36272
Rentabilidade	0,103217	0,9513	0,34414
Natureza	-2,72282	-0,5838	0,56093
Governança	3,90797	1,0144	0,31329
Balanço Social	19,626	3,8723	0,00021
BigFour	4,63376	1,1932	0,23609
R ² 0,27129			
R ² Ajustado 0,20271			
P-valor (F) 0,00051			

Fonte: elaborado pelos autores, com base nos dados da pesquisa.

4.1.1 Tamanho (TAM)

Avaliando o tamanho das companhias por meio dos resultados da regressão, sustenta-se a hipótese de que há uma relação significativa (p -valor = 0,049) entre o IDIRH e o tamanho das firmas, ou seja, o tamanho da empresa tem influência sobre a divulgação voluntária de recursos humanos. Esta constatação corrobora com estudos realizados por Domínguez (2012) e Mamun (2009) que também avaliaram a relação entre a divulgação de informações sobre recursos humanos e o tamanho das companhias

Já nos estudos como o de Eng e Mak (2003), Cunha e Ribeiro (2008) e Bhayani (2012) constatou-se a relação do *Social Disclosure*, processo mais amplo de divulgação social, com o tamanho das organizações. A variável tamanho, também foi analisada com relação ao nível de governança, por meio de Bhuiyan e Biswas (2007), que também encontrou significância nesta relação.

A métrica do tamanho mostra-se bem relacionada ao processo de divulgação o que pode estar atrelado ao que Domínguez (2012) afirmou, que companhias maiores possuem menos custos para divulgação de informações, logo, o fazem mais.

4.1.2 Idade (IDA)

A hipótese de que a idade é significativamente relacionada com a IDIRH foi rejeitada, pois não se observou significância nesta relação (p -valor = 0,601), ou seja, o fato da empresa estar a mais tempo no mercado não está relacionado ao seu poder de divulgação.

O estudo de Mamun (2009) rejeitou a mesma hipótese, outros estudos que rejeitaram a relação entre a idade e o nível de divulgação de informações voluntárias, foram os de Alsaeed (2006) e Bhayani (2012). Já Bhuiyan e Biswas (2007) avaliou a idade das companhias com relação ao nível de governança, não alcançando também significância na proposta.

De fato a idade não possui influência sobre o nível de divulgação sobre recursos humanos, como também, sobre outros tipos de informações divulgadas voluntariamente.

4.1.3 Intangível (INT)

Domínguez (2012) constatou em seu estudo que não existe relação significativa entre o intangível da companhia e o seu nível de divulgação. O resultado da presente pesquisa também encontrou a não significância desta relação (p -valor = 0,362), ou seja, não há relação de significância neste fato, pois o tamanho do intangível da companhia não influencia na divulgação de recursos humanos.

4.1.4 Rentabilidade (REN)

Pesquisas desenvolvidas por Mamun (2009), Bhayani (2012) e Micah, Ofurum e Ihendinihu (2012) encontraram relação significativa entre a rentabilidade das companhias e a divulgação de informações, estes estudos avaliaram a divulgação tanto de informações sobre recursos humanos, como também, sobre divulgação corporativa.

Ao contrário dos achados daqueles autores a presente pesquisa rejeitou a hipótese da existência de relação significativa entre o IDIRH e a rentabilidade (p -valor = 0,344), sendo assim, o nível de rentabilidade das companhias não influencia no processo de divulgação. Este resultado corroborando com os achados de Domínguez (2012) que também chegou a esta conclusão em sua pesquisa, para o autor, não existe relação significativa entre a rentabilidade e o índice de divulgação.

4.1.5 Natureza (NAT)

Para avaliar a natureza das companhias, com relação o nível de divulgação de informações sobre recursos humanos, dividiu-se as companhias em empresas de natureza financeira e não financeiras.

Desta forma, avaliou-se que não existe diferença significativa (p -valor = 0,560), entre a natureza e o IDIRH, ou seja, o fato de ser ou não uma entidade financeira, não influenciará no processo de divulgação, aceitando-se a hipótese de que não há diferença significativa entre a natureza das companhias e o IDIRH.

Apesar do estudo de Domínguez ter alcançado resultado diferente, aceitando que há diferença significativa entre a natureza das entidades, a presente pesquisa corrobora com os achados de outros estudos, como o de Mamun (2009) onde a natureza da companhia é negativamente relacionada ao processo de divulgação e Bhuiyan e Biswas (2007) que fizeram a mesma avaliação, porém com relação ao nível de governança, e que também não encontrou relação de significância.

4.1.6 Governança Corporativa (GOV)

Gonçalves et al. (2008) avaliaram que governança corporativa não influencia o nível de *Social Disclosure*, já Cunha e Ribeiro (2008) identificaram que este fato é positivamente relacionado.

Na presente pesquisa, aceitou-se a hipótese, avaliando-se que não há diferença significância na relação entre o nível de governança das companhias e o IDIRH (p -valor = 0,313), corroborando com Gonçalves et al. (2008). Apesar das companhias que adotam práticas de governança que exigem maior grau de divulgação, como estabelecido para as entidades pertencentes ao novo mercado, avalia-se que entre os níveis de divulgação não há diferença significativa, ao menos, no que diz respeito às informações sobre recursos humanos.

4.1.7 Balanço Social (BS)

O balanço social já esteve presente em outros estudos, como os desenvolvidos por Trevisan (2002) que utilizou o BS para demonstrar a prática de responsabilidade social das empresas; Pinto e Ribeiro (2004) que buscou avaliar a divulgação, a periodicidade e o conteúdo do BS de empresas catarinenses; Ferreira et al. (2011) que utilizou o BS para avaliar a riqueza gerada e os investimentos sociais realizados e o de Lan et al. (2011) que demonstrou as ações que foram desenvolvidas nas últimas décadas com o intuito de divulgar e consolidar o BS.

Já na presente pesquisa esta variável assumiu uma análise diferente das já abordadas. Foi avaliada a existência de diferença significativa entre os fatores: divulgação do balanço social e divulgação de informações relacionadas aos recursos humanos.

Avaliando estes fatores, por meio da expressa relação de significância (p -valor = 0,000), aceitou-se a hipótese de que existe diferença significativa entre o fato de divulgar ou não o balanço social e a divulgação de informações sobre recursos humanos. O que demonstra o poder informacional acerca de aspectos sociais do balanço social.

4.1.8 Big Four (BF)

O estudo desenvolvido por Bhayani (2012) utilizou a variável referente ao tamanho da empresa de auditoria com relação à divulgação corporativa, e obteve resultados que demonstraram que o tamanho da empresa de auditoria influenciava na divulgação.

Porém, com base no que tange a informações sobre recursos humanos, o nível de significância expresso na regressão na variável BigFour (p -valor = 0,236), aceitou a hipótese de que não há diferença significativa entre o tamanho da empresa de auditoria e o IDIRH. O

fato de algumas entidades serem auditadas por grandes companhias de auditoria, neste caso, referenciada como as Big Four, não influencia na divulgação de informações acerca do capital humano.

5 Considerações Finais

Para que o estudo alcançasse seu objetivo e fosse respondida a pergunta de pesquisa levantada, foi realizada a análise de conteúdo nos relatórios da administração, bem como, coletado os dados por meio das demonstrações padronizadas e dos relatórios da administração. Posteriormente foi realizada a análise descritiva do nível de divulgação sobre recursos humanos e por meio de regressão com variáveis quantitativas e qualitativas foram apreciadas as hipóteses do estudo.

Respondendo à pergunta levantada na presente pesquisa, obteve como resposta que o Tamanho da companhia e o processo de divulgar ou não, por parte das companhias, do Balanço Social, são fatores que influenciam o processo de evidenciação de informações sobre recursos humanos, já com relação à Idade da entidade, o Tamanho do seu Intangível, sua Rentabilidade, sua Natureza (financeira ou não financeira), seu Nível de Governança Corporativa, e o tamanho da empresa de auditoria que lhe audita, não exercem influência sobre o nível de divulgação de recursos humanos.

Também concluiu-se que as empresas possuem um baixo índice de divulgação, pois expõem em média 22,4% dos itens relacionados na metodologia. Com base na teoria da legitimidade e com o baixo nível de divulgação verificado, pode-se concluir que as informações concernentes aos recursos humanos não se mostram com um forte poder de legitimação para as companhias.

Por fim, como limitação do estudo, expõe-se o fato da análise ter sido realizada de forma restrita ao quantitativo de 94 (noventa e quatro) empresas e pelo fato de ter possuído dentre suas observações, apenas um ano.

Como contribuição para pesquisas futuras indica-se a realização do mesmo estudo com um olhar comparativo entre os anos de 2004 e 2013, por exemplo, com o intuito de avaliar se há diferença no nível de divulgação entre os anos, e se as variáveis estudadas se comportam da mesma forma.

Referências

ALSAEED K. The association between firm-specific characteristics and disclosure The case of Saudi Arabia. **Managerial Auditing Journal**, West Midlands, v. 21, n. 5, p. 476-496, 2006.

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

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

BHAYANI, S. The Relationship Between Comprehensiveness of Corporate Disclosure and Firm Characteristics in India. **Asia – Pacific Finance and Accounting Review**, New Delhi, v.1, n.1, p. 52-66, Oct. - Dec. 2012.

- BHUIYAN, M. H. U. BISWAS, P. K. Corporate Governance and Reporting: An Empirical Study of the Listed Companies in Bangladeshi. **Journal of Business Studies**, United Kingdom, v. 28, n. 1, p. 01-32, 2007.
- BONTIS, N. Intellectual Capital Disclosure in Canadian Corporations. **Journal of Human Resource Costing & Accounting**, West Midlands, v. 7, n. 1, p. 9-20, 2003.
- BRANCO, M. C.; RODRIGUES, L. L. Exploring the importance of social responsibility disclosure for human resources. **Journal of Human Resource Costing & Accounting**, West Midlands, v.13, n. 3, p. 186-205, 2009.
- BRASIL, Lei nº 11.638, de 28 de dezembro de 2007. Altera e revoga dispositivos da Lei nº 6.404, de 15 de dezembro de 1976, e da Lei nº 6.385, de 7 de dezembro de 1976. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 28 dez. 2007. Acesso em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2007/lei/11638.htm>. Acesso em: 10 jan. 2015.
- BRASIL, Lei nº 11.941, de 27 de maio de 2009. Altera a legislação tributária federal relativa ao parcelamento ordinário de débitos tributários. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 27 maio 2009. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/lei/11941.htm> Acesso em: 10 jan. 2015.
- BRASIL, Lei nº 6.404, de 15 de dezembro de 1976. Dispõe sobre as Sociedades por Ação. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 15 dez. 1976. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6404consol.htm> Acesso em: 10 jan. 2015.
- BULLEN, M. L. EYLER, K. Human resource accounting and international developments: implications for measurement of human capital. **Journal of International Business and Cultural Studies**, Florida, v. 3, p. 01-16, 2010.
- CHU, C. I. CHATTERJEE, B. BROWN, A. The current status of greenhouse gas reporting by Chinese companies A test of legitimacy theory. **Managerial Auditing Journal**, West Midlands, v. 28, n. 2, p. 114-139, 2013.
- CONCEIÇÃO, S.H. DOURADO, G. B. BAQUEIRO, A. G. FREIRE, S. BRITO, P. C. Fatores determinantes no *disclosure* em Responsabilidade Social Corporativa (RSC): um estudo qualitativo e quantitativo com empresas listadas na Bovespa. **Gestão & Produção**, São Carlos, v.18, n. 3, p. 46 –472, 2011.
- CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE. NBC T 15 - Informações de Natureza Social e Ambiental. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 06 set. 2004. Disponível em: <http://www.cfc.org.br/sisweb/sre/detalhes_sre.aspx?Codigo=2004/001003>. Acesso em: 20 jan. 2015.
- CUNHA, J. V. A. RIBEIRO, M. S. Divulgação Voluntária de Informações de Natureza Social: um estudo nas empresas brasileiras. **Revista de Administração Eletrônica**, São Paulo, v.1, n. 1, p. 01–23, jan/jun. 2008.

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

DIAS FILHO, J. M. A Pesquisa Qualitativa sob a Perspectiva da Teoria da Legitimidade: uma alternativa para explicar e prever políticas de evidência contábil. **Interface**, Natal, v. 9, n.1, jan./jun., 2012.

DIAS FILHO, J.M. Novos Dilemas Teóricos em Contabilidade. In: RIBEIRO FILHO, J. F. LOPES, J. PEDERNEIRAS, M. (Org.). **Estudando teoria da contabilidade**. São Paulo: Atlas, p. 321-332, 2009.

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

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

ENG, L.L. MAK, Y. T. Corporate Governance and Voluntary Disclosure. **Journal of Accounting and Public Policy**, College Park, v. 22, n.4, p. 325-345, 2003.

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

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

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

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

LAN, C. A. M. BERNARDO, D. C. R. NAZARETH, L. G. C. MENDONÇA, F. M. Um Estudo das Ações para Divulgar e Consolidar o Balanço Social no Brasil. **Revista Gestão Organizacional**, Chapecó, v. 4, n.2, p. 164-174, jul./dez., 2011.

- MAMUN, S. A. A. Human resource accounting (HRA) disclosure of Bangladeshi companies and its association with corporate characteristics. **BRAC University Journal**, Dhaka, v. 1, n. 1, p. 35-43, 2009.
- MICAH, L. C. OFURUM, C. O. IHENDINIHU, J. U. Firms Financial Performance and Human Resource Accounting Disclosure in Nigeria. **International Journal of Business and Management**, Toronto, v. 7, n. 14, p. 67-75, 2012.
- PEREIRA, A. G. BRUNI, A. L. DIAS FILHO, J. M. Legitimidade Corporativa em Empresas Pertencentes a Indústrias Ambientalmente Sensíveis: um Estudo Empírico com Empresas que negociam ações na Bovespa. **Sociedade, Contabilidade e Gestão**, Rio de Janeiro, v. 5, n. 2, p. 69-86, jul./dez. 2010.
- PINTO, A. L. RIBEIRO, M. S. Balanço Social: avaliação de informações fornecidas por empresas industriais situadas no Estado de Santa Catarina. **Revista Contabilidade & Finanças – USP**, São Paulo, n.36, p.21 – 34, set./dez. 2004.
- REINA, D. REINA, D. R. M. MIGUEL, J. J. TASCIA, T.A. Evidenciação do capital intelectual em empresas do setor de tecnologia da informação e do setor de telecomunicações listadas na BM&FBovespa nos anos de 2007 a 2009. **Enfoque**, Maringá, v. 30, n. 1, p.63-82, jan./abr., 2011.
- RIMMEL, G. DERGARD, J. JONALL, K. Human resources disclosure in Danish intellectual capital statements. **Journal of Human Resource Costing & Accounting**, West Midlands, v.16, n. 2, p. 112-141, 2012.
- SANTIAGO, J. S. FERNANDES, J. L. T. GONÇALVES, R. S. Contabilidade social Corporativa. In.: NIYAMA, J. K. (Org.). **Teoria avançada da contabilidade**. São Paulo: Atlas, 2014.
- TINOCO, J. E. P. Contribuição ao Estudo da Mensuração, Avaliação e Evidenciação de Recursos Humanos. **Revista Contabilidade & Finanças-USP**, São Paulo, edição comemorativa, p. 66-78, 2003.
- TREVISAN, F. A. Balanço Social como Instrumento de Marketing. **RAE-eletrônica**, São Paulo, v.01, n. 02, p.01-12, jul./dez.,2002. Disponível em: <<http://www.spell.org.br/documentos/download/30333>>. Acesso em: 12 fev. 2015.
- ZENG, S. X. XU, X. D. YIN, H.T. TAM, C.M. Factors that Drive Chinese Listed Companies in Voluntary Disclosure of Environmental Information. **Journal of Business Ethics**, Price George, v. 109, p. 309-321, 2012.
- WOOLDRIDGE, J. M. **Introdução à econometria**: uma abordagem moderna. São Paulo: Pioneira Thompson Learning, 2006.