



**O CAPITAL HUMANO: métodos de mensuração e a divulgação de
informação a seu respeito**

Análise exploratória

Regina Maria dos Santos Soares

Dissertação de Mestrado

Mestrado em Contabilidade e Finanças

Porto – 2015

**INSTITUTO SUPERIOR DE CONTABILIDADE E ADMINISTRAÇÃO DO PORTO
INSTITUTO POLITÉCNICO DO PORTO**



O CAPITAL HUMANO: métodos de mensuração e a divulgação de informação a seu respeito

Análise exploratória

Regina Maria dos Santos Soares

**Dissertação de Mestrado
apresentada ao Instituto Superior de Contabilidade e Administração do
Porto para a obtenção do grau de Mestre em Contabilidade e Finanças, sob
orientação do Professor Doutor Eurico Cirne de Lima Basto**

Esta versão contém as críticas e sugestões dos elementos do júri.

Porto – 2015

**INSTITUTO SUPERIOR DE CONTABILIDADE E ADMINISTRAÇÃO DO PORTO
INSTITUTO POLITÉCNICO DO PORTO**

Resumo

Nas empresas da nova economia, a ênfase no capital humano das organizações reflete a visão de que o valor de mercado depende cada vez mais dos recursos intangíveis, particularmente do capital humano.

Este estudo apresenta diversos modelos desenvolvidos na área da mensuração do capital humano. Analisa as diretrizes *Meritum* e *Danish*, duas recentes contribuições, a nível europeu, sobre relato e divulgação de capital intelectual. Realça o contributo da *Global Reporting Initiative* (GRI, 2000), cujo objetivo “*definição de um guia prático para apoiar as empresas que pretendam iniciar voluntariamente a publicação de relatórios de sustentabilidade*” muito tem contribuído para este tipo de relato, de forma harmonizada. Apresenta estudos de investigação empírica sobre Contabilidade de Recursos Humanos, bem como sobre a divulgação de informação em Portugal. Para culminar, efetua uma avaliação do índice de divulgação de informação do capital humano, em 50 empresas que no “Ranking” das 500 Maiores e Melhores da Revista Exame (Nov 2014), apresentaram maior crescimento (em 1 ano), e com relatórios disponíveis na internet, relativos ao ano 2014. Para o cálculo de tal índice são utilizadas as variáveis apontadas por Guthrie e Petty (2000).

No que concerne ao desenvolvimento das temáticas, e relativamente aos modelos de mensuração e diretrizes, a metodologia de investigação assume uma abordagem bibliográfica, teórica e qualitativa. A avaliação exploratória concretiza-se, através de recurso à técnica de análise de conteúdo de diversos relatórios, sejam eles de natureza obrigatória ou de natureza facultativa: relatório de gestão, relatório de sustentabilidade, ou outro tipo de relatórios e informações disponíveis nos *websites* das organizações.

Após análise, conclui-se que o índice de divulgação de informação do capital humano ronda os 53%, indicador da consciência, preocupação e reconhecimento que as Maiores & Melhores empresas de Portugal têm relativamente ao seu capital humano.

Palavras chave: Capital Intelectual, Capital Humano, Mensuração, Contabilidade, Divulgação de Informação.

Abstract

In the new economy companies, the emphasis on human capital of organizations reflects the view that the market value depends increasingly on intangible resources, particularly human capital.

This study presents several models developed in the area of measurement of human capital. It analyzes Meritum and Danish guidelines, two recent contributions at European level on reporting and dissemination of intellectual capital. Highlights the contribution of the Global Reporting Initiative (GRI, 2000), whose objective *"definition of a practical guide to support companies wishing to voluntarily begin publishing sustainability reports"* has greatly contributed to this type of reporting, in a harmonized way. It presents empirical research studies on Human Resources Accounting, as well as the dissemination of information in Portugal. To top it off, it makes an assessment of information disclosure index of human capital in 50 companies that in the 500 Biggest and Best of Exame magazine ranking (Nov 2014) shown fastest growth (within 1 year), and with reports available on the internet, for the year 2014. For the calculation of this index are used variables pointed out by Guthrie e Petty (2000).

Regarding the development of the themes, and with respect to measurement models and guidelines, research methodology assumes a bibliographical, theoretical and qualitative approach. Exploratory evaluation becomes concrete through the use of various reports content analysis technique, whether their nature is mandatory or optional: management report, sustainability report or other reports and information available on the organizations websites.

After analysis, it is concluded that the human capital information disclosure index is around 53%, an indicator of awareness, concern and recognition that the Biggest & Best Companies of Portugal have regarding their human capital.

Key words: Intellectual Capital, Human Capital, Measurement, Accounting, Disclosure of Information.

“Isto não é o fim. Nem mesmo o início do fim. É, talvez, o fim do início.”

Winston Churchill

Dedicatória

À minha Família.

Agradecimentos

Agradeço a todos os que, de uma forma ou de outra, colaboraram na realização desta dissertação.

Um agradecimento muito especial ao meu orientador, Professor Doutor Eurico Cirne de Lima Basto, pelo empenho e disponibilidade no acompanhamento desta dissertação.

Um muito obrigada à Informa D&B, pela colaboração e disponibilidade para me facultarem os dados que serviram de base à definição da amostra, bem como os rácios imprescindíveis para a concretização deste estudo.

À minha entidade patronal, pelas facilidades concedidas, em termos de horário de trabalho.

Os meus agradecimentos à minha família pela compreensão nas minhas ausências, pela paciência, pela ajuda prestada nas tarefas do lar e pelas palavras de incentivo e motivação nos meus momentos de desânimo.

Aos meus amigos, pela força e pelo incentivo cruciais na elaboração desta dissertação.

Muito obrigada!

Lista de Siglas e Abreviaturas

Siglas:

AAA - American Accounting Association

CMVM – Comissão do Mercado de Valores Mobiliários

CRH – Contabilidade de Recursos Humanos

EUA – Estados Unidos da América

FASB – Financial Accounting Standards Board

GRI – Global Reporting Initiative

IAS – International Accounting Standard

IASB – International Accounting Standards Board

M&M – Maiores e Melhores

NCRF – Norma Contabilística de Relato Financeiro

OCDE – Organização de Cooperação e Desenvolvimento Económico

RCHRA – Report of the Committee on Human Resource Accounting

ROE – Return on Equity

RSC – Responsabilidade Social Corporativa

SABI – Sistema de Análisis de Balances Ibéricos

SNC – Sistema de Normalização Contabilística

TSER - Targeted Socio-Economic Research

UE – União Europeia

VAB – Valor Acrescentado Bruto

Abreviaturas:

art. – Artigo

n^{os} – Números

séc - Século

Índice geral

| | |
|--|-------------|
| Resumo | ii |
| Abstract | iii |
| Dedicatória | v |
| Agradecimentos | vi |
| Lista de Siglas e Abreviaturas | vii |
| Índice geral..... | viii |
| Índice de tabelas | xi |
| Índice de figuras e gráficos..... | xii |
| Introdução..... | 1 |
| 1. Enquadramento geral do tema | 1 |
| 2. Objetivos e motivações | 2 |
| 3. Plano de investigação | 3 |
| 4. Estrutura..... | 3 |
| Capítulo I – Revisão da literatura | 5 |
| 1. Introdução | 5 |
| 2. Capital Intelectual..... | 5 |
| 3. Capital Humano | 7 |
| 4. O capital humano como componente do capital intelectual | 9 |
| 5. Contabilidade de Recursos Humanos (CRH) | 11 |
| 5.1. Origem da Contabilidade de Recursos Humanos..... | 14 |
| 5.2. Fundamentos da Contabilidade de Recursos Humanos | 16 |
| 6. A mensuração do Capital Humano | 17 |
| 6.1. Modelos baseados no custo | 18 |
| 6.2. Modelos baseados no valor dos recursos humanos..... | 20 |
| 6.3. Modelos de ênfase monetária..... | 21 |
| 7. Estudos de investigação empírica sobre a importância da Contabilidade de Recursos Humanos | 23 |

| | | |
|-------|--|-----------|
| 7.1. | Decisões externas..... | 23 |
| 7.2. | Decisões internas..... | 24 |
| 8. | Considerações sobre a Contabilidade de Recursos Humanos | 25 |
| 9. | As novas exigências externas de informação contabilística..... | 26 |
| 10. | A divulgação voluntária de informação | 27 |
| 11. | Diretrizes <i>MERITUM E DANISH</i> | 28 |
| 11.1. | <i>MERITUM</i> | 28 |
| 11.2. | <i>DANISH</i> | 30 |
| 12. | A <i>Global Reporting Initiative (GRI)</i> | 31 |
| 13. | Divulgação de informação sobre o capital humano em Portugal | 33 |
| 13.1. | Estudos relevantes..... | 33 |
| 14. | Síntese | 34 |
| | Capítulo II – Metodologia de Investigação..... | 35 |
| 1. | Introdução | 35 |
| 2. | Objetivos de investigação | 35 |
| 3. | Questões de investigação..... | 36 |
| 4. | Método de pesquisa e tratamento de dados..... | 36 |
| 4.1. | Constituição e caracterização da amostra..... | 36 |
| 4.2. | Fonte de Dados..... | 38 |
| 4.3. | Método de pesquisa..... | 38 |
| 5. | Limitações ao método de pesquisa e tratamento de dados | 41 |
| 6. | Síntese | 41 |
| | Capítulo III – Análise e interpretação dos resultados | 42 |
| 1. | Introdução | 42 |
| 2. | Análise descritiva | 42 |
| 3. | Comparação com estudos anteriores | 52 |
| 4. | Síntese | 52 |
| | Capítulo IV – Considerações finais | 53 |

| | |
|---|-----------|
| 1. Introdução | 53 |
| 2. Principais conclusões..... | 53 |
| 3. Limitações do estudo | 54 |
| 4. Futuras linhas de investigação..... | 55 |
| Referências Bibliográficas | 56 |
| Apêndices | 63 |
| Apêndice 1 – Rácios Informa D&B e Índices/nº de indicadores divulgados por empresa..... | 63 |

Índice de tabelas

| | |
|--|----|
| Tabela 1 – Definições de capital humano | 9 |
| Tabela 2 – Amostra | 37 |
| Tabela 3 – Exemplos de validação de indicadores..... | 42 |
| Tabela 4 – Tabela de frequências..... | 45 |
| Tabela 5 – Frequência de divulgação por indicador | 47 |
| Tabela 6 – Estatística descritiva – Índice de divulgação | 51 |

Índice de figuras e gráficos

| | |
|--|----|
| Figura 1 – Metáfora de Edvinsson e Malone | 10 |
| Figura 2 – Metáfora de Michael Polanyi..... | 13 |
| Figura 3 – Modelo de Medida dos Custos de Reposição | 20 |
| Figura 4 – Dimensões da RSC: económica, ambiental e social | 31 |
| | |
| Gráfico 1 – Histograma de frequência absoluta..... | 46 |
| Gráfico 2 – Diagrama de extremos e quartis | 46 |
| Gráfico 3 – Frequência de divulgação de indicadores | 48 |
| Gráfico 4 – Correlação crescimento das vendas/índice de divulgação | 50 |
| Gráfico 5 – Correlação rentabilidade das vendas/índice de divulgação | 50 |
| Gráfico 6 – Correlação VAB/nº de indicadores divulgados..... | 51 |

Na introdução desta dissertação é feita a apresentação do trabalho de uma maneira global, justificando e enquadrando o tema, bem como os seus objetivos e motivações. Após exposição da metodologia utilizada é apresentada a estrutura a que obedeceu.

1. Enquadramento geral do tema

A Contabilidade, como ciência social, tem como objeto a criação e comunicação de informação social, seja sob a forma quantitativa ou qualitativa, a um vasto número de utilizadores com objetivos e interesses distintos. Esta informação engloba elementos tangíveis e elementos intangíveis.

Investigadores na área da Contabilidade, têm vindo a considerar que as mudanças na economia global levaram à transição de uma sociedade industrial para uma sociedade do conhecimento. Na criação de riqueza, os ativos tangíveis têm vindo a ser substituídos pelos ativos intangíveis.

Drucker (2000) considera que numa empresa do século XX os seus ativos mais valiosos eram os equipamentos de produção, enquanto que, numa instituição do século XXI, serão os seus trabalhadores do conhecimento e a sua produtividade.

Nesta sociedade, em que o conhecimento e as tecnologias de informação constituem os fatores críticos de sucesso, exige-se que as organizações desenvolvam novas atitudes, evidenciando as suas vantagens competitivas.

Os elementos intangíveis incluem um elevado número de componentes dessas vantagens competitivas, entre as quais o capital humano, uma vez que corresponde a um conjunto de conhecimentos, habilidades, capacidades e inovação.

O capital humano, como criador de valor da empresa, tem vindo a adquirir cada vez mais relevância face aos restantes recursos.

A Contabilidade, vista nos dias de hoje como um sistema de informação indispensável para a tomada de decisão, precisa dotar-se de conhecimentos e ferramentas para poder responder interna e externamente, contabilizando e reconhecendo a importância que os recursos humanos têm para a organização.

Nos nossos dias, a informação sobre capital humano representa um papel fundamental na tomada de decisão e é representativa de extrema importância na transmissão da imagem verdadeira e apropriada de uma qualquer organização.

Segundo uma perspectiva económica, as pessoas são recursos produtivos que intervêm no processo de criação de riqueza e a sua existência é de tal forma importante e influente que, em qualquer decisão que a empresa necessite tomar, há necessidade de fazer uma análise prévia das implicações

económicas e sociais que tal decisão implique. Sem recursos humanos não há produção, não há resultados, não há continuidade.

Mas, o que é que valoriza os recursos humanos? Para Hamermesh e Rees (1993) são todas as características que o levam a ser produtivo, ou seja, a sua perícia, o seu talento, aprendizagem, conhecimentos, experiências e atitudes, isto é, o ser capital. Capital este que, além de ser muito valioso para o próprio indivíduo, é de extrema valorosidade para a organização.

Diversas organizações têm já a perceção de que a sua viabilidade depende da qualidade competitiva dos ativos do conhecimento, nomeadamente do capital humano. Para o cumprimento dos seus objetivos, necessitam identificar e avaliar tais conhecimentos bem como gerir os seus recursos de forma eficaz, de modo a aumentar e manter *performances* elevadas.

2. Objetivos e motivações

A existência de elementos intangíveis, como o capital humano, que não são reconhecidos contabilisticamente torna-se mais grave à medida que estes elementos adquirem maior importância para as organizações. A nível de gestão, foram desenvolvidos alguns modelos de identificação e mensuração de capital humano, a maior parte reconhecidos fora das demonstrações financeiras tradicionais. No entanto, a Contabilidade, tanto a nível nacional como internacional, ainda não emitiu um normativo capaz de o medir, reconhecer, mensurar e divulgar de forma homogénea.

Com esta dissertação pretendeu-se perceber a evolução da Contabilidade de Recursos Humanos (CRH), apresentar os diversos métodos de valoração de capital humano que têm sido desenvolvidos ao longo de décadas, bem como algumas das diretrizes e outros instrumentos de divulgação sobre esta matéria. O seu objetivo principal, consiste na apresentação de uma avaliação ao nível de divulgação de informação sobre capital humano nas Maiores & Melhores (M&M) empresas de Portugal, segundo o “ranking” da revista Exame (Nov 2014)¹, com relatórios disponíveis na internet.

A questão principal desta investigação, diretamente relacionada com o objetivo principal, é a seguinte:

- Qual o índice de divulgação de informação sobre capital humano, nas 500 M&M empresas de Portugal, relativamente ao exercício económico de 2014?

No entanto, para uma melhor perceção da resposta a esta questão principal, outras questões lhe estão associadas e são também desenvolvidas nesta dissertação:

- Cálculo do nível de divulgação das empresas que constituem a amostra;

¹ “Os indicadores e rácios que estão na base da escolha das M&M empresas da EXAME são os seguintes: crescimento de vendas, crescimento dos resultados líquidos, rentabilidade do ativo, rentabilidade do capital próprio, rentabilidade das vendas aferida pelos resultados operacionais, valor acrescentado bruto por vendas, solvabilidade e liquidez geral” (Exame, 2014, p. 112).

- Cálculo do nível de divulgação para cada um dos indicadores;
- Relação do nível de divulgação com a evolução das vendas;
- Relação do nível de divulgação com a rentabilidade das vendas;
- Relação do nível de divulgação com o Valor Acrescentado Bruto (VAB).

Esta análise é de elevada importância, uma vez que o volume de negócios das 500 M&M em 2013, representou 72,6% do Produto Interno Bruto português, a preços de mercado desse ano.

3. Plano de investigação

Para a concretização dos objetivos desta dissertação é feita, em primeiro lugar, uma ampla pesquisa e análise bibliográfica, em busca de métodos de valoração, de diretrizes de divulgação e de estudos anteriormente efetuados, na área do capital humano.

Relativamente à análise exploratória, para melhor identificação da divulgação de informação do capital humano, nas 500 M&M empresas de Portugal, usou-se uma abordagem predominantemente do tipo qualitativa e de caráter exploratório.

Assim, foram desenvolvidas um conjunto de tarefas que permitiram a concretização deste estudo. A recolha de relatórios foi a tarefa primordial, já que constituiu a fonte principal de dados. A análise de conteúdo foi a técnica de recolha de informação utilizada. Stemler (2001) caracteriza este método como sendo de grande utilidade para examinar as tendências e padrões em documentos. É certo que este método pode envolver alguma quota-parte de subjetividade no processo de codificação da informação recolhida. Houve aqui preocupação de grande integridade no sentido de minimizar a distorção dos resultados.

Nos diversos relatórios foi feita a análise, classificação e codificação de valores, parágrafos, quadros, gráficos e imagens, de acordo com a lista de itens desenvolvida por Guthrie e Petty (2000). Seguiu-se a respetiva introdução destas variáveis na base de dados, de modo a poder trabalhá-las estatisticamente, para uma posterior apresentação e análise dos resultados obtidos.

4. Estrutura

A estrutura desta dissertação, assenta em quatro capítulos principais, distinguindo-se cada um deles pelo propósito diverso a desenvolver em volta do tema fulcral: modelos de mensuração do capital humano e divulgação de informação a seu respeito.

No Capítulo I procede-se à revisão de literatura, analisando os principais conceitos relacionados com o tema, os modelos de mensuração de capital humano, bem como os trabalhos de natureza teórica desenvolvidos e pesquisas efetuadas acerca da importância da CRH. É feita uma abordagem às diretrizes *Meritum* e *Danish*, à Responsabilidade Social Corporativa (RSC) e ao *Global Reporting*

Initiative (GRI) e, apresentam-se alguns estudos sobre divulgação de informação de capital humano em Portugal.

No Capítulo II apresenta-se o objetivo principal a desenvolver nesta dissertação, as diversas questões em análise, seus objetivos e propósitos. Explicam-se as diversas etapas percorridas na preparação e desenvolvimento das variáveis identificadas e os procedimentos levados a cabo nas respostas encontradas para as questões de investigação.

No Capítulo III são apresentados os resultados e é feita a sua análise e interpretação, bem como a comparação com estudos anteriores.

Por último, no Capítulo IV, são apresentadas as principais conclusões, os contributos e as limitações deste estudo bem como sugestões para futuras linhas de investigação.

Capítulo I – Revisão da literatura

1. Introdução

Apresenta-se, neste capítulo, a revisão de literatura relacionada com o estudo da contabilidade do capital humano, analisando os principais conceitos relacionados com o tema de pesquisa e os trabalhos de natureza teórica, bem como outras pesquisas até aqui efetuadas. Assim, após uma breve conceptualização e enquadramento teórico do capital intelectual e do capital humano, e da relação entre os dois conceitos, apresentam-se diversas opiniões e seus autores sobre a CRH, sua origem e fundamentos. Depois são abordados os diversos modelos de mensuração, apresentados alguns estudos de investigação sobre a importância da CRH nas decisões externas e internas. Tecem-se algumas considerações e abordam-se as novas exigências externas de informação contabilística. Em continuação, apresentam-se as diretrizes *Meritum* e *Danish*, aborda-se a RSC e o modelo da GRI, seguidos de outros estudos sobre divulgação de informação em Portugal. Por último, faz-se uma síntese do capítulo.

2. Capital Intelectual

Como poderíamos definir capital intelectual?

Não é fácil a apresentação de uma definição deste conceito. A maior parte dos inquiridos sobre tal conceito recorrem a exemplos para conseguirem uma melhor percepção da sua envolvência (marca, patente, clientela, qualificação do pessoal, etc.).

Stewart (1996) considera que o capital intelectual é um conjunto de benefícios intangíveis que agrega valor às empresas, constituindo a matéria intelectual – conhecimento, informação, propriedade intelectual, experiência que pode ser aproveitada para a criação de riqueza.

Para Edvinsson e Malone (1997) é um capital não financeiro que representa a lacuna entre o valor de mercado e o valor contabilístico. Tem como principal característica o facto de ser baseado no conhecimento, podendo ser convertido em valor, assumindo natureza intangível, facto que o distingue dos recursos normalmente reconhecidos pela empresa. Consideram que o capital intelectual é um ativo visível, duradouro, que complementa o balanço da empresa. Decompõem o capital intelectual em capital humano e capital estrutural. No primeiro, incluem o conhecimento e capacidades individuais dos empregados, bem como a cultura, valores e filosofia da organização.

Também Roos, Roos, Dragonetti e Edvinsson (1997) defendem que o capital intelectual é constituído por todos os ativos e processos baseados no conhecimento pelo que não são, usualmente, expressos nos relatórios anuais, apesar de ser um elemento passível de criação de valor futuro. À semelhança de Edvinsson e Malone (1997), consideram que o capital intelectual corresponde à soma do capital humano e do capital estrutural.

A Organização de Cooperação e Desenvolvimento Económico (OCDE) (1999), apresentou como definição de capital intelectual, o valor económico de duas categorias intangíveis de uma empresa, nomeadamente o capital organizacional e o capital humano. No primeiro engloba sistemas informáticos que são propriedade da empresa, redes de distribuição e cadeias de fornecimento. No capital humano, incorpora os recursos humanos da empresa, quer sejam os trabalhadores (internos), quer sejam os clientes e fornecedores (externos).

Sveiby (1997) identifica o conceito de capital intelectual ao de ativo intangível. Para o autor, o capital intelectual, será a agregação do capital organizacional, do capital relacional e do capital humano. No primeiro, relacionado com a estrutura interna, considera as patentes, modelos, conceitos, cultura de todo o processo organizacional e sistemas de informação. No capital relacional, agrega as relações com os clientes, a imagem e a reputação da empresa. No capital humano, inclui as competências individuais, a perícia, a educação, a experiência e os valores de cada um.

Segundo o MERITUM (2002), os termos “capital intelectual” e “intangíveis” referem-se à mesma realidade: fontes não-físicas de benefícios económicos futuros que podem ou não ser divulgados nos relatórios financeiros, contemplando uma realidade bem mais abrangente do que o âmbito da expressão “ativo intangível”. Este sim, atende apenas à perspetiva contabilística, obrigando à necessidade de cumprimento dos critérios de reconhecimento como ativo intangível.

Assim, alguns dos recursos do capital intelectual, ao serem classificados como ativos intangíveis, são reconhecidos contabilisticamente e por consequência incorporados no balanço, sendo apresentada a respetiva informação financeira, aos utilizadores das demonstrações financeiras publicadas nos relatórios e contas da entidade.

Para tal, devem satisfazer a definição de ativo que, de acordo com a estrutura conceptual² do International Accounting Standards Board (IASB) e do Sistema de Normalização Contabilística (SNC), é um recurso controlado pela entidade como resultado de acontecimentos passados e do qual se espera que fluam para a entidade benefícios económicos futuros. Mas, de acordo com os mesmos normativos, apenas será reconhecido no balanço quando for provável que os benefícios económicos futuros fluam para a entidade e o ativo tenha um custo ou um valor que possa ser mensurado com fiabilidade.

O facto de a Contabilidade não considerar alguns recursos do capital intelectual no balanço da empresa, conduz, por um lado, a que ocorra um desfasamento entre os valores real e contabilístico da mesma, e por outro lado, ao omitir tais dados, não satisfaz as necessidades de informação dos seus *stakeholders*³.

² Estrutura conceptual do SNC teve por base a estrutura conceptual do IASB, tendo sido publicada em Diário da República através do aviso 15652/2009-EC em 7 de setembro 2009.

³ *Stakeholders* - São indivíduos, grupos de indivíduos ou organizações que afetam e/ou possam ser afetadas por atividades, produtos ou serviços de uma organização e estão associados ao seu desempenho (AccountAbility, 2008).

Daqui se depreende o quão importante e real é perceber o capital intelectual e o seu valor para uma determinada empresa. No entanto para que possa ser gerido e controlado, é imprescindível a sua identificação, medição e divulgação (Rental, Shaban & Kavida, 2014).

3. Capital Humano

Fitz-Enz (2001) atribui ao economista Theodore Schultz a origem do termo “capital humano”, dada a sua preocupação com as situações precárias vividas nos países subdesenvolvidos. Na sua opinião, o bem-estar dos pobres não estava dependente da terra, dos equipamentos ou da energia, mas sim do conhecimento.

Para Drucker (1970), o recurso realmente controlador e o fator de produção absolutamente decisivo nos dias de hoje, não é o capital, a terra ou a mão de obra. É o conhecimento. Ao invés de capitalismo e proletariados, as classes da sociedade pós-capitalista são os trabalhadores do conhecimento e os trabalhadores de serviços.

Segundo Crawford (1994), o conhecimento é a capacidade de aplicar informação a um trabalho ou um resultado específico. Então, informação é a matéria-prima do conhecimento. O autor diz que a sociedade passou por quatro momentos económicos diferentes:

- O primeiro foi a sociedade primitiva, baseada numa visão natural do mundo, cujas principais atividades económicas eram a colheita, a caça e a pesca;
- O segundo momento foi a sociedade agrícola, formada num sistema político feudal, baseada em crenças religiosas, quando o conhecimento era concentrado em matemática e astronomia;
- O terceiro momento foi a sociedade industrial, caracterizada pela valorização do capital físico e da mão de obra com habilidades específicas. A imprensa e a televisão eram os principais meios de comunicação;
- O quarto ou atual momento é representado pela sociedade do conhecimento, que compartilha ilimitados meios eletrónicos de comunicação e tem como principal atividade económica a prestação de serviços baseados no conhecimento. Outra característica desta era é a valorização do indivíduo, capaz de transformação contínua e de crescimento. O capital humano é o recurso fundamental.

A OCDE (1996) considera, numa perspetiva macroeconómica, que o capital humano é o condutor da atividade económica, da competitividade e da prosperidade de uma nação.

Para Roslender e Fincher (2001), é o capital humano, representativo do capital intelectual primário, que dá origem ao capital intelectual secundário, representado pelo capital relacional e capital estrutural.

De acordo com a definição da MERITUM (2002), o capital humano inclui o conhecimento, as capacidades, a experiência e as competências das pessoas.

Para Chiavenato (2005), as pessoas que fazem parte de uma determinada organização constituem o seu capital humano, ou seja, os seus talentos, que devem ser mantidos e amplificados. E o autor vai mais longe ao afirmar que o capital humano não é um ativo perecível, uma vez que é constituído por indivíduos valiosos que devem ser desenvolvidos de modo a superarem as expectativas. O capital humano, além de adicionar valor, assegura a sobrevivência da empresa.

Brás (2007) encara o capital humano como um dos intangíveis mais importantes das organizações, sendo crucial no desempenho das sociedades do conhecimento.

O conhecimento, a criatividade, as capacidades, as experiências, as atitudes, as habilidades e as competências dos trabalhadores têm, então, uma função de relevo na produtividade, na eficiência e na inovação das organizações.

Estudos foram desenvolvidos que apontam inequivocamente para a relação entre o capital humano e o nível de desenvolvimento dos países, bem como com o sucesso empresarial (Becker, 1964; Schultz, 1981, citados por Heckman, 2005).

Ao contrário de outros recursos, o conhecimento é inesgotável, uma vez que é produzido pela mente humana e multiplica-se com a partilha.

Segundo Stewart (1999), o capital humano é o lugar onde tudo começa, corresponde à fonte de inovação da empresa, onde as ideias podem ser infinitas.

Com o aumento do conhecimento também o capital humano aumentará, trazendo vantagens competitivas para as organizações. Daqui se depreende a necessidade urgente de que as empresas invistam em formação contínua e proporcionem satisfação aos seus colaboradores aumentando a motivação e por consequência o desempenho e criatividade. Guzzo, Jette e Katzel (1985) demonstraram os efeitos positivos da formação na produtividade.

Baron e Armstrong (2007) classificam o capital humano como um elemento tão ou mais decisivo, para o sucesso de qualquer organização, quanto os seus ativos “físicos”, dado o crescente reconhecimento do capital humano como recurso e ativo de uma organização que esta detém por intermédio dos conhecimentos, habilidades e capacidades dos seus trabalhadores.

Na tabela 1, são apresentadas algumas definições de capital humano, segundo alguns dos autores abordados neste trabalho:

Tabela 1 – Definições de capital humano

| Autor | Definição de capital humano |
|----------------------------------|--|
| Stewart (1998) | Capacidades que os clientes esperam das pessoas com as quais se relacionam na empresa. O ativo mais importante de uma organização. Fonte de inovação e renovação. |
| Sveiby (1998) | Capacidade do funcionário agir em diversas situações para criar tanto ativos tangíveis como intangíveis. |
| Edvinsson e Malone (1999) | Capacidade, conhecimento, habilidade, experiência, criatividade e poder de inovação de todos os membros de uma organização, assim como valores, cultura e filosofia da empresa |
| Fitz-Enz (2001) | Inteligência, energia, atitude normalmente positiva, confiabilidade, responsabilidade, aptidão, imaginação, criatividade, prudência, sensatez, espírito de equipa e objetivos. |

Fonte: elaboração própria

É unânime que, ao longo dos tempos, quando se fala de capital humano, se fala de educação, experiência, *know how*, conhecimentos, habilidades, valores e atitudes das pessoas que trabalham na organização, ou seja, o somatório das características individuais de cada um.

O capital humano faz parte da estratégia que permite dar maior valor à empresa sendo um dos principais responsáveis pelo seu sucesso. É uma componente de cariz única e especial, merecedora de tratamento peculiar dentro de cada organização. Não se pode negligenciar que o talento humano é fundamental no desenvolvimento das organizações e que será, num futuro muito próximo, o fator mais relevante, sem o qual será impossível gerir e manter uma entidade ativa.

O capital humano é sem dúvida uma fonte de vantagem competitiva, dado que é de difícil imitação, específico, raro e extremamente valioso para as organizações (Barney, 1991).

Como diria Ulrich (1998), o capital humano é o único ativo apreciável nas empresas, uma vez que os outros ativos, nomeadamente edifícios e outras construções, equipamentos e maquinaria, começam a diminuir de valor a partir do momento em que são adquiridos.

4. O capital humano como componente do capital intelectual

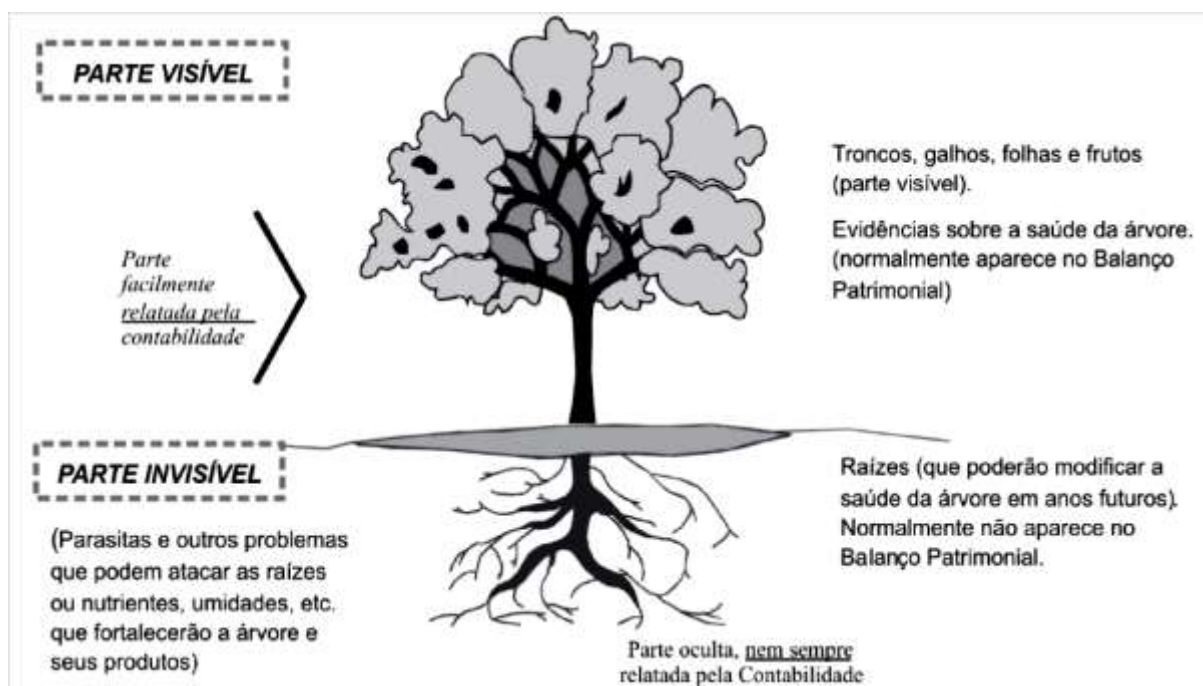
Como podemos verificar existe uma grande variedade de definições e alguma falta de clareza em torno destes termos. No entanto, a investigação relativamente ao capital humano tem sido associada à do capital intelectual pela maioria dos investigadores considerando, uns, que este é representado pela agregação de capital humano, capital estrutural e capital relacional (Sveiby, 2000; Bontis,

Dragonetti, Jacobsen, e Roos, 1999; Stewart, 1998) e outros, que apenas consideram ser constituído pelo capital humano e pelo capital estrutural (Roos et al., 1997; Edvinsson & Malone, 1997). A maior parte dos autores vai mais longe, ao considerar que o capital intelectual inclui o capital humano como uma das suas principais componentes e uma importante fonte de vantagem competitiva. Assim, consequentemente, o conhecimento é o conceito base do capital intelectual (Marr, 2004), sendo certo que nenhuma das componentes é suficiente, por si só, para o sucesso empresarial, necessitando de serem combinadas para a criação de valor (Giuliani, 2013).

E, nesse sentido, não deixa de ser interessante e bastante mais clara a linguagem utilizada por Edvinsson e Malone (1997) ao compararem a empresa a uma árvore, onde as partes visíveis desta última representam a empresa conforme é conhecida pelo mercado. O fruto que essa árvore produz é representativo do lucro e produtos da empresa. As raízes representam o valor oculto. Mas, para que a árvore floresça e produza, precisa ser alimentada por raízes fortes e saudáveis. São estes fatores dinâmicos ocultos, ou seja, o capital humano, que dão forma ao capital intelectual.

Também Stewart (1996) realça a importância que o capital humano tem para o capital intelectual, ao referir-se à metáfora de Edvinsson e Malone (figura 1), reforçando a ideia de que se o capital intelectual é uma árvore, os seres humanos são a seiva que a faz crescer.

Figura 1 – Metáfora de Edvinsson e Malone



Fonte: Stewart (1996)

Na mesma linha destes investigadores, partilhamos a ideia de que dentro duma qualquer organização são os trabalhadores, através das suas competências, atitudes e agilidade intelectual, os principais geradores do capital intelectual. As competências englobam as capacidades e a educação, capacidades essas que asseguram a atração e retenção de clientes ao mesmo tempo que garantem

que os processos sejam aplicados de forma eficiente, satisfazendo as necessidades desses mesmos clientes. O capital humano é, assim, a base de criação do capital relacional e estrutural.

5. Contabilidade de Recursos Humanos (CRH)

A American Accounting Association (AAA), no "Report of the Committee on Human Resource Accounting" (RCHRA), definiu a CRH como "*o processo de identificar, medir e classificar informações sobre os recursos humanos e comunicar essa informação às partes interessadas*" (AAA, 1973, p.169).

Crawford (1994) é da opinião de que o Balanço Patrimonial de uma organização do conhecimento deve considerar os ativos intangíveis. A contabilidade é uma ferramenta há muito reconhecida para tomar decisões difíceis sobre lucros e perdas, mas o modelo atual não consegue captar a nova economia, na qual o valor é criado por bens intangíveis como ideias, marcas e modos de trabalhar.

Lev (2000) refere que os ativos intangíveis são o cerne da nova economia e que o sistema contabilístico, criado há mais de 500 anos por Luca Pacioli, necessita ser reestruturado e repensado para propiciar melhores condições para a tomada de decisões, num ambiente de negócios complexo, no qual os bens que criam valor mudaram radicalmente.

Uma evidência das alterações que se estão a verificar na estrutura patrimonial das empresas é a dos ativos intangíveis, cuja importância económica no ano de 1929, de acordo com Lev (2000), representava cerca de 30% do capital total e no ano de 1990 ascendia já a 63% do valor real das empresas.

Sveiby (1998), é da opinião de que os ativos intangíveis deveriam incluir a competência dos funcionários, já que é impossível conceber uma organização sem pessoas.

Para Stewart (1998) o capital humano é o local onde tudo começa, ou seja, é a fonte de inovação. E reforça esta ideia ao dizer que o dinheiro tem o poder mas não pensa, bem como as máquinas operam, mas não inventam.

Mas, ao longo dos anos, o capital humano tem sido alvo de diferentes abordagens. Flamholtz (1999) afirma que a contabilidade de recursos humanos é uma ferramenta inovadora de gestão de empresas, que influi diretamente na postura de grandes corporações, privadas ou governamentais, em relação à administração dos seus recursos humanos. Para Cabrita (2009), o capital humano é diferente de todos os outros capitais detidos e inerentes à empresa, dado que possui características únicas e específicas que só dele fazem parte.

No entanto, e uma vez que requer investimento, tem associado risco de desvalorização e constitui um recurso do qual se espera a obtenção de benefícios económicos futuros sob a forma de vantagens competitivas, poderemos afirmar tratar-se de um ativo? A ser um ativo, deverá pertencer ao grupo

dos ativos intangíveis, conforme opinião de vários autores, entre os quais Brummet, Flamholtz e Pyle (1968). Mas continuamos nos dias de hoje a não encontrar, na classe de investimentos, qualquer referência a este tipo de recurso.

Kaplan e Norton (1996) afirmam que o processo de gestão através de relatórios financeiros continua preso a um modelo contabilístico desenvolvido há séculos para um ambiente de transações isoladas entre entidades independentes. Os autores defendem que o modelo da contabilidade financeira deve sofrer alterações, no sentido de passar a incorporar a avaliação dos ativos intangíveis e intelectuais.

Também Flamholtz (1999) defende que o capital humano não se constitui numa informação suplementar, e sim, numa informação relevante que deve estar subordinada às informações contabilísticas.

Com base na premissa de que as pessoas são recursos organizacionais valiosos e relevantes, desenvolveu-se então a CRH.

A CRH, comunga do objetivo geral da Contabilidade: fornecer dados que facilitem a adoção de decisão de forma racional, baseada em dados quantitativos e qualitativos pertinentes. A CRH poderá ter um papel fundamental em decisões de caráter interno, mas destaca-se também a sua utilidade em decisões de usuários externos.

A AAA (1973), refere que a função da CRH é melhorar a qualidade das decisões financeiras de uma organização, incluindo tanto as tomadas internamente, como as realizadas externamente.

Também Flamholtz (1999) realça como objetivo principal da CRH facilitar as decisões internas da empresa, ajudando os gerentes a bem utilizar os recursos humanos da sua organização, assim como relativamente ao âmbito externo, proporcionar informações sobre os ativos humanos aos investidores.

Segundo uma perspectiva interna, a CRH poderá ser considerada uma importante ferramenta de gestão, dado que permite que a direção de recursos humanos faça opções racionais, ao apoiar-se em dados quantitativos. Do ponto de vista externo, pressupõe o reconhecimento de um investimento e não apenas de um custo nas demonstrações financeiras, o que vai permitir ter uma visão mais ampla da realidade económica da empresa, que por sua vez irá permitir uma melhor avaliação dos seus investimentos e, conseqüentemente, da sua rentabilidade. Por outro lado, dá também a conhecer qual a política de recursos humanos adotada pela empresa.

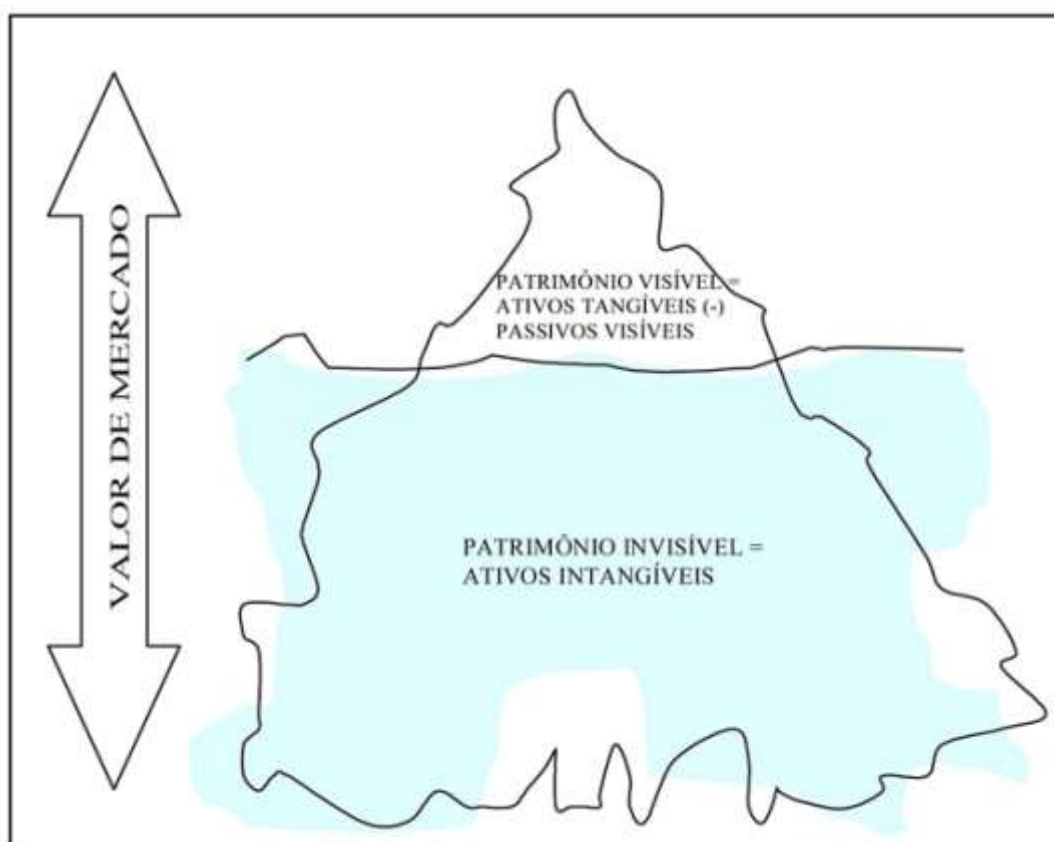
Segundo Flamholtz (1999), a CRH é uma ferramenta inovadora de gestão de empresas, que influencia diretamente a postura das grandes empresas, em relação à administração dos seus recursos humanos.

A melhoria na qualidade das decisões financeiras internas ou externas de qualquer organização constituem o objetivo primordial da contabilidade de capital humano, permitindo uma melhoria na

tomada de decisão, tendo em conta as necessidades dos decisores, refletindo, segundo a metodologia contabilística, todos os dados necessários em relação a um recurso económico, como é o caso dos recursos humanos.

Conforme ilustrado por Knight (1999), fazendo referência à metáfora de Michael Polanyi (1966), torna-se evidente que os dados financeiros de uma empresa são como a pequena parte visível de um *iceberg* que flutua acima da superfície do mar: estão intimamente relacionados com um conjunto muito maior, mas invisível, das atividades que jazem abaixo da superfície contabilizada (figura 2).

Figura 2 – Metáfora de Michael Polanyi



Fonte: Knight (1999)

Determinar o valor do capital humano de modo a evidenciá-lo como ativo é uma tarefa bastante difícil e com tal grau de subjetividade que se tem tornado inaceitável o seu reconhecimento nas demonstrações financeiras.

No quadro contabilístico português, se o capital humano não puder ser mensurado com fiabilidade, não observa os critérios de reconhecimento preconizado na Norma Contabilística e de Relato Financeiro 6 (NCRF 6) – Ativos Intangíveis.

De acordo com Bandeira (2010), um dos maiores desafios que atualmente se coloca à Contabilidade é a capacidade para reconhecer, medir e difundir o conhecimento organizacional que, no futuro, constituirá o principal elemento diferenciador de sucesso.

Tendo em conta que as demonstrações financeiras têm o objetivo de transmitir a imagem verdadeira e apropriada da empresa, não devem esconder ou ocultar aspetos que podem marcar toda a diferença, como o capital humano, sob pena de não traduzirem a entidade com real fidedignidade.

Em economias mais avançadas, verifica-se que a CRH é já considerada uma ferramenta de extrema utilidade a nível de gestão, devido às informações que os interessados nela podem colher permitindo-lhes conhecer melhor a posição financeira de uma determinada organização.

A solução defendida por Cañibano, Covarsí, e Sánchez (1999), de forma a colmatar as restrições da Contabilidade, passa então pela divulgação voluntária da informação, relativamente a esta componente única e especial, dado que merece um tratamento peculiar dentro de cada organização. Só dessa forma é possível a diferenciação e o fornecimento de informação útil, relevante e tempestiva aos diversos *stakeholders*.

5.1. Origem da Contabilidade de Recursos Humanos

Vários autores (Hopwood, 1976; Lee, 1986) atribuem a Rensis Likert, diretor do Instituto de Investigação Social e professor da Universidade de Michigan, o interesse na investigação sobre a CRH.

Rensis Likert (1967), sugere que os sistemas de Contabilidade estariam a negligenciar um ativo (as pessoas) que podia representar um investimento passado relevante e um grande valor para a empresa.

Na obra de Likert (1969), destacam-se os seguintes aspetos, como sendo determinantes para o despertar do interesse pela CRH:

1. A atribuição de importância determinante à organização humana, como motor de êxito ou fracasso de uma empresa;
2. A capacidade de bom funcionamento de uma organização depende da qualidade dos processos de tomada de decisão e da utilização de informação exata e adequada;
3. Ao acrescentar procedimentos de contabilização de recursos humanos aos processos contabilísticos habituais, a gestão e direção das organizações sofreria melhoras apreciáveis.

Foi principalmente a obra desenvolvida por Likert (1967), que deu lugar a que R. Lee Brummet; Eric G. Flamholtz e William C. Pyle, iniciassem em outubro de 1966, um projeto de investigação, na R.G.

Barry Corporation⁴, de Ohio nos Estados Unidos da América (EUA), transformando-a na primeira empresa a ter CRH (Elias, 1972; Brummet, et al., 1968).

O “Report of the Committee on Human Resource Accounting” (RCHRA), emitido pela AAA em 1973, refere que o desenvolvimento da CRH é parte do movimento global que questiona a capacidade dos relatórios contabilísticos, preparados segundo o modelo contabilístico tradicional, em satisfazer as necessidades dos utentes.

Como refere Borreguero (1998), a CRH centra-se no papel da contabilidade como instrumento que facilita a tomada de decisão, tendo em conta as necessidades dos utentes, e pretende refletir, segundo a metodologia contabilística, todos os dados necessários relativamente a um recurso, sem dúvida económico, como o são os recursos humanos, recurso esse que não foi considerado tradicionalmente pela contabilidade.

Dadas as características peculiares deste recurso económico, a atenção prestada a este ramo da contabilidade não tem sido constante e o seu desenvolvimento passou pelas seguintes fases, segundo Flamholtz (1985):

- Primeira fase (1960-1966):

Caraterizada pela predominância dos conceitos derivados da teoria económica do capital humano, da “nova escola” dos recursos humanos, bem como das ideias dos sociólogos que estudavam a organização;

- Segunda fase (1966-1971):

Neste período a investigação centrou-se na busca de modelos de mensuração e na identificação de potenciais usuários da informação, tendo sido levadas a cabo algumas experiências em organizações;

- Terceira fase (1971-1976):

Nesta fase, nota-se um interesse crescente pela CRH, tanto por parte dos investigadores como pelas organizações. Foram colocadas em prática algumas aplicações em organizações empresariais de pequena dimensão. Foram também realizadas estimativas do impacto do potencial da informação oferecida pela CRH nas decisões dos diretores e investidores. Foi nesta fase, em 1974, que Flamholtz publicou a sua primeira obra sobre Contabilidade de Recursos Humanos;

- Quarta fase (1976-1980):

⁴ Fabricante de tecidos que, na altura, empregava cerca de 1.000 pessoas.

Ao contrário da fase anterior, observa-se agora uma diminuição no interesse pela CRH, quer pelos investigadores quer pelo mundo empresarial. Tal facto deveu-se à necessidade de uma investigação mais complexa, de modo a levar a CRH mais além da simples procura de modelos, da preocupação das empresas por outros assuntos, e da falta de organizações disponíveis para patrocinar a investigação e experimentação de aplicações de CRH;

- Quinta fase (após 1980):

A realização de novos estudos de investigação fez ressurgir o interesse pela CRH, tendo-se efetuado novas aplicações por parte de empresas conceituadas. As causas que aceleraram tal ressurgimento relacionaram-se com a atenção que se passou a dar à produtividade, com o interesse na maneira como as sociedades japonesas começaram a focar os seus recursos humanos (mais como ativos do que como gastos) e, com a mudança sentida nas economias ocidentais, que passaram de economias de produção a economias de serviços de alta tecnologia, nas quais o capital humano é um recurso essencial. Uma das consequências deste aumento de interesse foi o aparecimento de uma revista científica internacional, de seu nome *Journal of Human Resources Costing & Accounting*, editada pelo Instituto de Economia do Pessoal da Universidade de Estocolmo, Suécia, na qual autores de renome como John Boudreau, James Guthrie, Eric Flamholtz e Robin Roslender, publicavam assiduamente.

Em modo de conclusão, podem-se distinguir como fatores de carácter geral que mais contribuíram para o surgimento da CRH, os relacionados com os avanços tecnológicos, económicos, sociais e políticos, assim como os trabalhos de investigação levados a cabo na década de sessenta. Relativamente aos fatores com alguma especificidade, relacionada diretamente com o âmbito empresarial e com a contabilidade, destaca-se a influência que tiveram os trabalhos a nível macroeconómico e os avanços nas ciências do comportamento, as limitações dos documentos contabilísticos convencionais, o novo enfoque no estudo dos problemas empresariais, a ênfase na informação para a planificação e controlo da gestão e a mudança na organização interna da empresa, mais concretamente nos estilos de gestão e objetivos empresariais, que passaram a ter um conteúdo mais social, dada a importância que passaram a dar ao fator humano.

5.2. Fundamentos da Contabilidade de Recursos Humanos

Qual a informação que a CRH considera ser necessária e quais as partes que estão interessadas em tal informação? Para poder responder, há que ter em conta quais as considerações básicas que subjazem na filosofia da CRH.

Segundo Cashin e Polimeni (1981), a CRH apoia-se nos seguintes fundamentos principais:

1. As pessoas são recursos valiosos para a organização;
2. A necessidade de informação sobre os recursos humanos;
3. A influência do estilo de gestão.

Relativamente à primeira, e referindo o *Report of the Committee on Accounting for Human Resources* (AAA, 1974), as pessoas são os meios pelos quais os outros recursos se revelam úteis, uma vez que proporcionam as ideias, os conceitos e a estrutura para coordenar os recursos financeiros e físicos.

Se os recursos físicos e financeiros têm valor, dado que implicam benefícios económicos, também dos recursos económicos são esperados benefícios, logo são valorizáveis.

A necessidade de informação sobre os recursos humanos resulta de que, do mesmo modo que se necessita informação quantitativa dos outros recursos económicos da empresa, também se necessita este tipo de informação relativamente aos recursos humanos.

Flamholtz (1985) considera que a informação gerada pela CRH permitirá conhecer os gastos e benefícios subjacentes, podendo ser utilizada para avaliar programas de formação, aumentos de produtividade e melhorar a tomada de decisão.

A informação quantitativa dos recursos humanos da organização facilita as tarefas relacionadas com a gestão, e permite a avaliação de como esses recursos foram geridos.

No que respeita à influência do estilo de gestão, é importante a consideração de Flamholtz (1976) relativamente ao termo “Contabilidade de Recursos Humanos” ao atribuir-lhe uma dupla finalidade, ou seja, não devendo ser visto apenas o seu sentido literal, como um sistema de medir o custo ou o valor das pessoas da organização, mas também como uma forma de as valorar, em resultado da forma como são geridas.

Os três fundamentos principais, atrás mencionados, levaram a que as investigações da CRH fossem agrupadas em três áreas, conforme assinalou o RCHRA (AAA, 1973): medição, aplicação e impacto cognitivo e comportamental.

Turner (1996), aponta vários benefícios como consequência da existência da CRH:

- Fornecer métodos de medida dos custos e da eficácia das políticas de recursos humanos;
- Fornecer informação, aos investidores, sobre os recursos humanos da empresa;
- Fornecer informação para a responsabilidade social da empresa;
- Fornecer informação relativa ao custo e valor do pessoal da empresa.

6. A mensuração do Capital Humano

O estudo da mensuração do capital humano está, nos dias de hoje, associado ao conceito de capital intelectual.

A capacidade que o capital humano tem em prestar serviços faz com que constitua um recurso económico, com valor e por isso mensurável e valioso.

Na atualidade, não faz sentido apresentar a contabilidade como uma mera técnica de registo de factos patrimoniais. O relato contabilístico tem que acompanhar a evolução das organizações fornecendo uma imagem verdadeira e apropriada, de forma a ser útil aos seus diversos utilizadores. Para tal, todos os recursos devem ser devidamente mensurados, valorados e relatados de forma correta, sem desdenhar os fatores que constituem o conhecimento, por fazer parte da experiência relacionada com a atividade da entidade.

Segundo Kwasnicka (1981), a primeira tentativa de estimar o valor monetário do ser humano foi efetuada por volta de 1961, por William Petty. O objetivo de tal tentativa era mostrar o poder de Inglaterra, o efeito económico da imigração, o valor financeiro da vida humana destruída na guerra e também a perda monetária para uma nação, resultante das mortes.

As décadas de sessenta e setenta do século passado caracterizaram-se pelo desenvolvimento de alguns modelos, utilizando métodos matemáticos sofisticados, com o objetivo de que a estimativa do valor dos recursos humanos da empresa fosse incluída nas demonstrações financeiras, mais precisamente no balanço.

A obtenção de métodos de mensuração do capital humano, foi efetivamente uma área que despertou o interesse dos diversos investigadores em CRH. No entanto, foram também os obstáculos encontrados nesta área os que limitaram, de maneira mais significativa, a implementação de sistemas de CRH.

Segundo Borreguero (1998), a CRH pretende proporcionar as ferramentas necessárias para que se possam obter dados quantitativos (monetários e não monetários) dos recursos humanos que prestam serviço a uma organização, para que, através do conhecimento dessas magnitudes, se melhore a qualidade das decisões que, de acordo com a autora, se pode verificar em dois sentidos. Por um lado, facilitar o desenvolvimento e a avaliação das políticas de pessoal seguidas pela empresa e, por outro lado, permitir avaliar a importância do pessoal.

Sackmann, Flamholtz e Bullen (1989) e Bontis et al. (1999), sintetizam as propostas dos investigadores em contabilidade de recursos humanos em três tipos de modelos de medidas:

- Modelos baseados no custo;
- Modelos de valor de recursos humanos;
- Modelos de ênfase monetária.

6.1. Modelos baseados no custo

Estes modelos têm por fundamento a ideia de que os recursos humanos, tal como os restantes recursos da empresa, têm um custo que gerará serviços, serviços esses que contribuirão para melhores resultados da organização, sejam em termos económicos ou em termos financeiros. Consideram os custos:

- histórico e de aquisição – pressupõe custos de recrutamento, de seleção e de contratação, sem desprezar os custos de familiarização com a cultura e a missão da organização. O valor dos recursos humanos estava relacionado com os valores desembolsados pela empresa para poder auferir dos serviços de determinados ativos humanos;
- de reposição – considera o valor que a organização teria que desembolsar, caso necessitasse ter outro ativo humano com as mesmas características do atual, a nível de capital humano, a executar as mesmas funções;
- de oportunidade – relacionado com o preço pelo qual as outras entidades estariam dispostas a pagar para contratar os ativos humanos da organização ou, por outro lado, o custo de continuar a atividade da organização, prescindindo dos serviços desses funcionários.

Entre os diversos autores a propôr sistemas de contabilização baseados neste tipos de custos, destacam-se:

Hekimian e Jones (1967) - propuseram um método de mensuração cujo objetivo era calcular uma medida substituta do valor que determinada pessoa tem para a organização em que está inserida.

A principal questão que se coloca neste método está relacionada com a escolha do valor a aplicar. E, nesse contexto, os autores apresentam como alternativas o custo original ou contabilístico, o custo de reposição e o custo de oportunidade.

Realçam, também, o facto dos recursos humanos, tal como outros ativos, poderem sofrer depreciação, defendendo, então, a existência de um mecanismo de redução de valor. Esta postura foi alvo de diversas críticas, por se falar de um ser humano como se de uma mercadoria se tratasse.

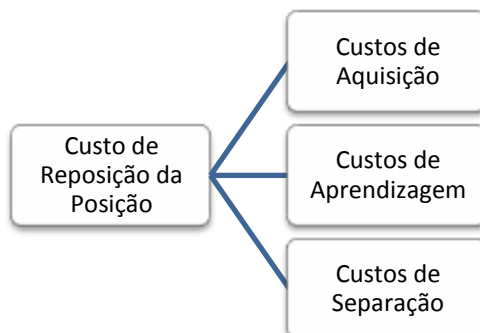
Defendem que a avaliação quantitativa dos recursos humanos permite planear os investimentos em pessoas, e melhores escolhas entre investimentos humanos ou investimentos noutros ativos.

Brummet et al. (1968) – desenvolveram um sistema de contabilização dos encargos envolvidos com os gestores, definindo regras de distinção entre despesas e ativos. Identificam-se os gastos associados aos recursos humanos, sejam eles de recrutamento, seleção, contratação ou formação. Este método não é mais do que a contabilização de todos os gastos envolvidos na obtenção dos serviços dos funcionários para a empresa, durante um determinado período de tempo. Foi o primeiro sistema a ser aplicado numa empresa, a R.G. Barry Co.. Na implementação do seu modelo nesta organização utilizaram várias medidas de recursos humanos, com o objetivo de aumentar a utilidade da informação divulgada. Mediram os recursos humanos em termos de custo de aquisição, de reposição e de valor económico, ou seja, do valor atual da parcela de resultados futuros atribuíveis aos recursos humanos.

Flamholtz (1973) – considerou o custo de reposição como substituto do valor económico. Flamholtz, pretendeu corrigir as deficiências do método baseado no custo histórico. Este método estima o valor que a empresa suportaria na substituição de uma pessoa ou grupo de pessoas, por outras que

tivessem o mesmo nível de competências e familiaridade com a organização. Assim, seriam aqui incluídos os mesmos elementos que compõem o custo de aquisição, valorizados a preços correntes, os custos de aprendizagem, e eram ainda adicionados os custos relacionados com a rescisão do vínculo laboral, entre os quais há que ter em conta a perda de produtividade (figura 3).

Figura 3 – Modelo de Medida dos Custos de Reposição



Fonte: elaboração própria (adaptado de Flamholtz, 1973)

Flamholtz (1973) desenvolveu vários modelos de custo de reposição, tendo aplicado um deles numa companhia de seguros que tinha altas taxas de rotação de certas categorias de funcionários. Dessa aplicação concluiu que este modelo pode ser útil em dois sentidos, ou seja, quer na planificação e controlo dos recursos humanos, quer no desenvolvimento de medidas substitutas do valor de uma pessoa para a organização.

6.2. Modelos baseados no valor dos recursos humanos

Combinam modelos comportamentais não monetários com modelos de valor económico monetário. Para desenvolver os modelos de valor de recursos humanos é preciso compreender o que é este “valor” e identificar os fatores que o influenciam, daí que estes métodos de medição se inspirem em variáveis económicas, sociais e psicológicas. Estes modelos estudam e investigam o valor económico das pessoas em relação à organização, especialmente no que se diz respeito à produtividade, rentabilidade e qualidade dos processos em que estão envolvidas. Neste tipo de modelos destacam-se:

Rensis Likert (1967) – Likert desenvolve um modelo com mais ênfase na gestão, sua área académica. Concebe a contabilidade para recursos humanos como um projeto interdisciplinar, uma vez que os contabilistas terão que desenvolvê-la em conjunto com outros profissionais das ciências sociais. Acredita que, se a contabilidade dos recursos humanos for acrescentada ao processo contabilístico usual, a gestão das organizações será muito melhor.

Likert concentra-se no que ele designa de organização humana, ou seja, no grupo. Aponta, além das variáveis psicológicas, uma lista bastante extensa de características desejáveis a nível pessoal. Níveis de inteligência, aptidão e formação, qualidades de liderança e de tomada de decisão e capacidades de coordenação são algumas dessas características.

Eric Flamholtz (1971, 1972) – considera que o valor do indivíduo para uma organização contém duas variáveis interativas: o valor condicional e a probabilidade de se manter na organização.

O conceito de “valor humano” deriva da teoria de valor económico, ou seja da capacidade que tem para gerar “utilidades”, “benefícios” ou “serviços” (Borreguero, 1998).

Para Flamholtz (1972), o valor condicional do indivíduo é uma variável multidimensional, composta por três fatores: produtividade, transmissibilidade e promocionabilidade. Considera que a variável principal é a produtividade, uma vez que influencia os outros elementos.

A probabilidade de o indivíduo se manter na organização é função do grau de satisfação, sendo esta dependente da interação entre ambos. Flamholtz (1972) presume que tal satisfação é provocada pelo mesmo processo que produz o valor condicional do indivíduo.

As pessoas, tal como os outros recursos, possuem valor dado que são capazes de prestar serviços, durante o período de tempo em que se mantêm na organização. Flamholtz, considera que não é possível prever com certeza a quantidade de serviço que o indivíduo prestará à organização, uma vez que esta não detêm a propriedade de tais indivíduos, sendo estes relativamente livres de efetuar os serviços. Perante tal consideração, Flamholtz recorre às probabilidades.

Ogan (1976) – expandiu o modelo de Eric Flamholtz, ao fazer uma abordagem de quantificação orientada para o valor. Considera a quantificação de recursos humanos um subconjunto da CRH, ou seja, um sistema de contabilização de recursos humanos é muito mais do que a sua simples quantificação. A contabilização de recursos humanos poderá utilizar vários fatores ou ser objeto de diversas abordagens, como o custo histórico, o custo de reposição, o custo de oportunidade, o valor económico ou o nível de preços ajustado ao custo histórico, sendo utilizados em exclusividade ou simultaneamente, conforme a necessidade de informação dos utilizadores.

Para Ogan (1976), o seu modelo é inovador devido à conceptualização dos determinantes dos fluxos dos benefícios líquidos de certeza-equivalente gerados por cada funcionário. Os benefícios líquidos, função dos benefícios esperados do empregado e os custos totais, e o fator certeza, que inclui a probabilidade de se manter empregado e a probabilidade de sobrevivência, formam o fluxo de benefícios líquidos de certeza-equivalente.

6.3. Modelos de ênfase monetária

Calculam estimativas descontadas dos rendimentos futuros ou salários:

Hermanson (1964) – para o autor, a definição de ativo deveria permitir a inclusão dos recursos presentes na empresa, mesmo não sendo possuídos por ela. Refere que os recursos humanos são o ativo mais frequentemente ausente das demonstrações financeiras e que a comparabilidade e a plenitude das demonstrações financeiras aumentariam com a inclusão destes recursos. Hermanson é

da opinião de que a grande depressão dos anos vinte esteve na origem da não introdução contabilística do *goodwill*⁵ gerado internamente.

Identifica dois métodos de avaliação de ativos operacionais: o método do *goodwill* não adquirido e o método do valor atual ajustado. Os dois métodos têm por base a relação recursos humanos e resultados. O método do *goodwill* não adquirido, é da preferência do autor, e parte do pressuposto de que o valor dos ativos operacionais deve ser igual ao valor atual potencial dos recursos. O método do valor atual ajustado, modifica o valor atual dos salários que se espera pagar durante os cinco anos subsequentes, utilizando a média ponderada dos últimos cinco anos de desempenho.

Hermanson considera que, quando uma empresa obtêm taxas de resultados superiores às consideradas normais para o setor em que opera, tal se deve ao facto de existirem outros ativos que não figuram no balanço que a empresa apresenta aos seus utilizadores de informação. Tais ativos são precisamente os ativos humanos. Assim, o valor final dos ativos humanos não é mais do que o valor obtido através da capitalização das taxas diferentes dos resultados.

Lev e Schwartz (1971) – os autores classificam como fundamental a dicotomia na contabilidade entre o capital humano e não humano. Para eles a principal diferença entre estes dois tipos de capital relaciona-se com a propriedade. Enquanto que a propriedade do capital humano é intransferível, o capital não humano pode ser transacionado.

Para a determinação do valor do capital humano de determinada organização, Lev e Schwartz (1971) propõe a divisão em pessoal não qualificado, semiquualificado e qualificado. O valor atual do capital humano é calculado com base nos perfis médios de rendimento. A soma dos valores atuais dos três grupos acima enunciados dar-nos-á o valor de capital humano da organização.

O valor económico de um individuo é o valor atual dos seus rendimentos, durante a sua vida útil, ajustada pela probabilidade de morte. O valor do capital humano da organização será a soma dos valores de capital humano dos indivíduos que nela trabalham.

Morse (1973) – o autor vincula o trabalho de Flamholtz com o de Lev e Schwartz, pois considera que são duas formas complementares de ver os recursos humanos, já que a primeira pretende medir o valor dos ativos humanos e a segunda o valor do capital humano. Nesta teoria, um ativo é de valor para a organização apenas quando é valioso para os proprietários da organização.

Friedman e Lev (1974) – propõem uma variante do método de Lev e Schwartz, mediante a qual avaliam os recursos humanos através do diferencial de salários praticados entre a empresa e o mercado. Os autores identificam como fatores de causa das diferenças salariais, os custos de formação a cargo da entidade e as retribuições complementares indiretas, como por exemplo serviços de saúde. Assim, segundo os autores, salários mais baixos são consequência de mais

⁵ *Goodwill*: na NCRF 14, o *goodwill* corresponde a benefícios económicos futuros resultantes de ativos que não são capazes de ser individualmente identificados e separadamente reconhecidos.

gastos em formação e mais retribuições indiretas. Friedman e Lev consideram que os salários praticados no mercado medem o custo de oportunidade da empresa e que qualquer diferença para com os salários de mercado constituem o rendimento do investimento em recursos humanos da empresa.

Embora a publicação de métodos de mensuração do capital humano tenha sido diversa, não se encontrou todavia um método coerente e global.

Brás (2007), alerta para a necessidade de se ter em consideração que a literatura contabilística desta altura não continha fundamentação conceptual rigorosa e defensível para a existência de ativos humanos não registados.

Esta realidade está, no entanto, em fase de mudança, derivada da investigação que tem vindo a ser desenvolvida e que tem demonstrado a importância dos recursos humanos no desempenho das organizações.

7. Estudos de investigação empírica sobre a importância da Contabilidade de Recursos Humanos

Sob a perspectiva de apurar a relação entre a CRH e o comportamento na tomada de decisão dos diversos *stakeholders*, foram realizadas diversas investigações empíricas. Estas investigações podem ser classificadas, de acordo com o tipo de decisão que avaliam, em externas e internas.

7.1. Decisões externas

Nesta classificação, Borreguero (1998) considera as investigações levadas a cabo por Elías (1972), Hendricks (1976) e também Schawn (1976), mas muitas mais podemos considerar, entre as quais Flamholtz (1976), Moreno-Campos (2000) e Ballester, Livnat e Sinha (2000), que iremos, de seguida, descrever de forma sintética:

- Elías (1972) – apurou que as decisões de investimento sofriam alterações perante dados da CRH mas, no entanto, não conseguiu justificar a que fatores atribuir tais alterações;
- Hendricks (1976) – verificou existência de correlação entre os recursos humanos e a rentabilidade futura, concluindo que será espectável que os utilizadores da informação invistam mais nas empresas que invistam mais em recursos humanos. Encontrou também uma correlação significativa entre a idade e a experiência no mundo dos negócios e a opinião que se tenha sobre a CRH;
- Schawn (1976) – incidiu principalmente sobre a questão de se os gastos com os recursos humanos devem ser imediatamente considerados despesa ou afetar a despesa de vários anos. Verificou que um determinado utilizador de informação (*stakeholder*) toma diferentes

decisões de investimento, quando os gastos com os recursos humanos são imputados a vários períodos;

- Flamholtz (1976) – conclui que a presença de informação relativa aos recursos humanos tem impacto significativo na tomada de decisão;
- Moreno-Campos (2000) – avaliou a importância da contabilidade de recursos humanos, na realidade espanhola. Seguiu o estudo de Schawn (1976) e introduziu indicadores não financeiros relacionados com a força laboral da empresa e abordou modelos de valorização de pessoal mais de acordo com os princípios contabilísticos geralmente aceites. Também ela concluiu que os utilizadores da informação decidiam de forma diferente na presença de tal informação.
- Ballester et al. (2000) – averiguam a componente de investimento em capital humano nos gastos declarados pelas organizações com os seus recursos humanos. Constatam que as empresas que divulgam informação acerca dos seus recursos humanos são maiores em termos de ativos totais, volume de negócios e número de empregados e encontram-se mais nas indústrias regulamentadas. Têm mais rentabilidade do capital próprio (ROE – return on equity) e um menor desvio padrão do ROE (durante o período de 5 anos finalizado em 1996).

Estes estudos encontraram, de forma consistente, a relação positiva entre a utilização de práticas de gestão de recursos humanos eficazes e o aumento de desempenho da organização.

Embora não haja, todavia, uma explicação suficientemente esclarecedora da modificação das decisões dos usuários externos quando, além da informação convencional, estão na posse de dados relativos à CRH, é certo que as decisões são significativamente diferentes. Podemos afirmar que a informação cedida pela CRH têm um impacto inequívoco no comportamento de tais usuários.

7.2. Decisões internas

No âmbito das decisões internas e do impacto da CRH em tais decisões, destacam-se Tomassini (1977), Gul (1984) e Ogan (1988), como se explicita a seguir:

- Tomassini (1977) – realizou um estudo utilizando estudantes universitários de contabilidade, para verificar o efeito que os dados de CRH tinham num contexto de tomada de decisão interna, na regulamentação do trabalho temporário. Concluiu haver influência da CRH na adoção de determinadas políticas, relativamente a cada alternativa de prazo de contratação;
- Gul (1984) – avalia a utilidade da aplicação da CRH na rotatividade de pessoal. Este estudo é realizado numa empresa de auditoria, onde se verificam altas taxas de rotatividade voluntária. O objetivo é investigar se a informação sobre os custos de rotatividade de pessoal, compostos por custos de recrutamento, seleção, acolhimento e formação dos possíveis

substitutos, ou seja, o custo de substituição, é útil para a tomada de decisão da direção. Conclui que, efetivamente, tais informações são úteis, uma vez que o seu uso reduz o nível de incerteza, aumentando os níveis de relevância e pertinência.

- Ogan (1988) – fez uma análise idêntica à de Tomassini, mas desta vez os indivíduos que participaram no estudo eram presidentes, vice-presidentes, diretores, etc, de diversas empresas. Estes indivíduos eram experientes na tomada de decisão e estavam muito familiarizados com o papel a desempenhar na investigação, realizada no seu contexto habitual de trabalho. Os resultados desta investigação vêm confirmar os já encontrados por Tomassini e Gul.

As investigações acima apresentadas permitem-nos, também, aceitar a utilidade que a CRH tem nas decisões internas das organizações. Todavia, ainda há lugar a muita investigação neste campo.

8. Considerações sobre a Contabilidade de Recursos Humanos

A importância dos recursos humanos tem sido demonstrada em diversos estudos cujas conclusões têm sido unânimes ao apontarem uma série de vantagens competitivas para as organizações.

Mas, devido à falta de suporte teórico, enquanto não for consensual de que o capital humano satisfaz os requisitos de reconhecimento de ativo segundo o normativo contabilístico, não será possível tratar contabilisticamente este recurso. Os modelos de mensuração de recursos humanos são detentores de grande subjetividade, incerteza e, ao mesmo tempo, de grande afastamento ao normativo contabilístico em vigor.

A normalização contabilística tem encarado os recursos humanos numa perspetiva conservadora, dada a sua relutância em reconhecê-los como um ativo, com exceção para o setor desportivo. Turner (1996) refere que as alterações do sistema contabilístico resultam de pressões exercidas pelos diversos grupos de interesse. Embora alguns organismos internacionais, nomeadamente a OCDE e a União Europeia (UE), tenham já promovido o debate do tema, a pressão é ainda pequena, além de que parece existir alguma resistência por parte de alguns gestores em divulgar este tipo de informação.

Nos dias de hoje, o capital humano é visto como um elemento constitutivo do capital intelectual. O reconhecimento e mensuração dos ativos intangíveis está internacionalmente condicionado pela *International Accounting Standard* (IAS) 38 e a nível nacional foi introduzida através do Sistema de Normalização Contabilística (SNC), em 2010, a Norma Contabilística e de Relato Financeiro (NCRF) 6. De acordo com o parágrafo 12 destas normas, um ativo satisfaz o critério de identificabilidade na definição de um ativo intangível quando: a) for separável, isto é, capaz de ser separado ou dividido da entidade e vendido, transferido, licenciado, alugado ou trocado, seja individualmente ou em conjunto como um contrato, ativo ou passivo relacionado; ou b) resultar de direitos contratuais ou de outros direitos legais, quer esses direitos sejam transferíveis, quer sejam separáveis da entidade ou de

outros direitos e obrigações. E continuam as normas, no parágrafo 21, relativamente ao reconhecimento: um ativo intangível deve ser reconhecido se, e apenas se: a) for provável que benefícios económicos futuros esperados que sejam atribuíveis ao ativo fluam para a entidade; e b) o custo do ativo possa ser fiavelmente mensurado.

Mas, dado que a informação não financeira exigida pelos *stakeholders* é cada vez maior, há necessidade de aprofundamento e desenvolvimento de novas propostas de valorização e mensuração.

A tendência atual aponta para a tentativa de que a informação contabilística externa perca parte do seu carácter patrimonialista, em benefício de conteúdos mais económicos e de responsabilidade social.

A investigação nesta área tem sido desenvolvida por autores na área de gestão de recursos humanos, tendo os mesmos desenvolvido essencialmente medidas de cariz não financeiro (nível de escolaridade, antiguidade na organização, anos de experiência, nível de satisfação e moral do empregado, valor acrescentado e nível de formação do empregado, entre outros).

Bontis e Serenko (2009) apontam como sendo a medição dos recursos ou ativos humanos, o maior desafio colocado à Contabilidade, dado que todos os modelos padecem de subjetividade e de incerteza, carecendo de fiabilidade, dada a insegurança em auditar as suas medições. Efetivamente, é esta a argumentação mais utilizada pelos profissionais de Contabilidade para não reconhecer o capital humano.

Segundo Brás (2004), a evolução nesta área pode passar pelo desenvolvimento de demonstrações onde seja evidenciado o fator humano das organizações, passando pela perspectiva financeira, de modo a ganhar credibilidade e confiança para as estimativas de avaliação de desempenho, no presente e no futuro.

Na literatura, é evidente a limitação da divulgação financeira obrigatória no que ao capital intelectual diz respeito, facto pelo qual a divulgação voluntária se tem tornado cada vez mais relevante e incentivada.

Costa, Oliveira e Rodrigues (2011) mencionam que há países onde já foi implementada a elaboração de uma demonstração de capital intelectual, cuja base assenta em indicadores não financeiros que irão complementar a informação financeira. Este documento é de particular importância na tomada de decisão, dado que permite ter uma visão mais real da organização.

9. As novas exigências externas de informação contabilística

Há uma tentativa atual para que o conteúdo da informação contabilística externa evolua de um carácter patrimonialista para um conteúdo mais económico e social.

As novas necessidades de informação podem, então, ser divididas em dois grandes grupos, as que solicitam dados de conteúdo económico e as que criticam a empresa que se limita a fornecer estritamente dados financeiros e económicos, solicitando outras informações de carácter não financeiro ou social (Borreguero, 1998).

A CRH está relacionada com a satisfação das novas exigências de informação, tanto relativamente à vertente de carácter económico como relativamente ao conteúdo social, uma vez que permite medir e informar acerca da contribuição da organização na criação de capital humano, analisar as políticas de admissão, despedimento, contratação, formação e promoção. Estas informações juntamente com outras de natureza semelhante, permitem avaliar o grau de cumprimento da responsabilidade social da empresa face aos seus recursos humanos.

Como refere Gambling (1976), a CRH é fundamentalmente uma forma de “contabilidade responsável” que pode ser utilizada perante os utilizadores externos para justificar as políticas e programas de pessoal seguidos pela entidade.

10. A divulgação voluntária de informação

Como já anteriormente referido, a informação que as demonstrações financeiras tradicionais fornecem é apenas representativa de uma parte do valor da organização.

Para compensar esta limitação, tornou-se crucial a divulgação voluntária de informação sobre o Capital Intelectual, o que veio permitir aos *stakeholders* a apreensão total dos recursos da empresa, inferindo assim o seu verdadeiro valor.

Existem vários incentivos que poderão explicar o que leva as empresas a optarem pela divulgação voluntária do seu capital intelectual. Petty (2003) identifica como fator determinante “tornar o invisível visível”, em linha de conta como o axioma “o que é medido é gerido”. Se o capital intelectual não é relatado, existe um maior risco a nível de gestão e de deficit de atenção por parte dos *stakeholders*, diluindo assim o valor da empresa (Guthrie & Petty, 2000).

De alguns anos a esta parte, tem-se verificado um aumento do número de empresas que acedem aos mercados de capitais, para as quais se torna crucial uma maior divulgação de informação.

Para atenuar o vazio existente quanto ao reconhecimento dos ativos baseados no conhecimento, a inovação na área de relatórios que complementem as demonstrações financeiras tem sido diversificada, a nível global. Em consequência, diversas investigações têm sido efetuadas por todo o mundo, no sentido de identificar padrões de divulgação e fatores explicativos, bem como de avaliar os impactos de tal divulgação de informação.

Organismos internacionais de harmonização contabilística como o *Financial Accounting Standards Board* (FASB) (2001) têm-se também debruçado sobre este assunto, e elaboraram um relatório onde são identificados os benefícios e desvantagens da divulgação voluntária de informação.

Relativamente à divulgação de informação sobre o capital humano, Lev e Schwartz (1971) realçam a sua ajuda crucial aos utilizadores das demonstrações financeiras, dada a relevância desta informação no retrato das mudanças organizacionais, relativamente à mão de obra utilizada pela empresa. Os autores vão mais longe ao exemplificarem como este tipo de relato pode coligar na tomada de decisão, quer dos investidores quer da própria gestão. Assim, ao determinar o valor do capital humano, pode ser determinado um novo conjunto de rácios financeiros, conhecer-se-ão as mudanças na estrutura da força de trabalho e analisar-se-à o posicionamento da empresa face a outras que operem no mesmo setor, relativamente a salários, políticas de contratação, etc.

11. Diretrizes *MERITUM E DANISH*

Perante tal diversidade, a nível de relatórios de divulgação voluntária sobre capital intelectual, apurou-se a necessidade de serem emitidas diretrizes, no sentido de harmonizar este tipo de informação. Em 1998, começaram a ser desenvolvidas, na Europa, as diretrizes *Meritum e Danish*, representativas de grande contributo para a questão de como apresentar um relatório sobre o capital intelectual.

11.1. *MERITUM*

MERITUM (2002) – resultaram de um projeto de investigação Europeu, com financiamento através do Programa da União Europeia, *Targeted Socio-Economic Research* (TSER). Envolveu instituições de seis países: Espanha, Finlândia, França, Noruega, Suécia e Dinamarca.

O seu objetivo primordial prende-se com a produção de um conjunto de diretrizes para medir e relatar o capital intelectual, com a finalidade de melhorar e intervir no processo de tomada de decisão, quer dos gestores, quer de todos os utilizadores deste tipo de informação, ajudando também os investidores a estimar, de forma eficiente, o retorno e os riscos associados com as suas oportunidades de investimento.

O capital intelectual é aqui definido como a combinação dos recursos humanos, organizacionais e relacionais de uma empresa, resultando a relação destes três elementos na produção de valor. Estas três categorias compreendem o capital humano, o capital estrutural e o capital relacional:

- Capital humano: refere-se ao conhecimento que os funcionários levam consigo quando saem da empresa. Além do conhecimento, das competências e da experiência inclui também as aptidões dos trabalhadores;

- Capital estrutural: engloba as rotinas organizacionais, os processos, os sistemas, a cultura e as bases de dados, ou seja, o conhecimento que fica na empresa no final do dia de trabalho;
- Capital relacional: Fatores como imagem, lealdade e satisfação de clientes, relação com fornecedores, poder comercial e de negociação e atividades de cariz ambiental, bem como todos os recursos com algum tipo de vínculo às relações externas da empresa, quer sejam com clientes, com fornecedores ou outros parceiros. Compreende assim, quer uma parte do capital humano, quer do capital estrutural que, de alguma forma, esteja envolvido com os *stakeholders*.

O modelo propõe que as empresas, ao desenvolver o seu sistema de gestão do capital intelectual, o façam nas três fases seguintes:

- Identificação: partindo da visão da empresa, devem ser identificados os intangíveis cruciais para atingir os seus objetivos estratégicos, ou seja, os principais fatores e os principais impulsionadores, que mais contribuem para a criação de valor. Englobam as competências essenciais que a empresa possui ou precisa desenvolver, para que os seus objetivos sejam alcançados. Para tal identificação, a empresa deve recorrer a discussões internas e sessões de *brainstorming*;
- Medição: após identificação e estabelecida a rede causal de entre os intangíveis identificados, a empresa necessita definir indicadores que irão ser usados como medida *proxy*. Assim, para cada intangível irá ser definido um conjunto de indicadores que deverão ser comparáveis, confiáveis, objetivos, verdadeiros, verificáveis e viáveis;
- Ação: esta fase consolida o sistema de gestão de ativos intangíveis, com a sua integração nas rotinas de gestão da empresa. É esta a fase dinâmica do modelo, uma vez que se trata do culminar do processo de implementação de um sistema de gestão de capital intelectual na empresa. Conforme referido nas diretrizes, quanto mais forte for a integração da fase de ação nas rotinas da organização, mais consolidado será o processo de gestão de capital intelectual e, conseqüentemente, maior será o reconhecimento a nível externo e interno.

Na elaboração do relatório de capital intelectual, as diretrizes *Meritum*, consideram três partes. Inicialmente, é exposta a visão da empresa, identificando os seus objetivos estratégicos. Depois, são identificados os recursos, atividades e diferentes processos que têm sido implementados, e que irão continuar, por forma a garantir o alcance de tais objetivos. Em terceiro lugar, é apresentado o sistema de indicadores, reflexo do que a própria empresa considera ser importante gerir e monitorizar, e que permitirão ao utilizador de tal relatório avaliar as prioridades da empresa e até que ponto os objetivos estão a ser cumpridos.

Como conclusão, o projeto *Meritum*, alerta para o facto de que o aumento da informação sobre o capital intelectual, incluindo uma melhoria na qualidade da mesma, leva a uma afetação mais

eficiente dos recursos, tornando-se um contributo essencial para uma melhor compreensão das atividades de inovação levadas a cabo na economia.

11.2. DANISH

DANISH (2000) – Esta diretriz teve como origem um projeto de pesquisa financiado pelo governo e foi desenvolvida por uma força coordenada pela Agência Dinamarquesa de Comércio e Indústria. Inspirada na experiência de empresas dinamarquesas, descreve como preparar um relatório sobre capital intelectual.

Para a elaboração de tal relatório, a diretriz *Danish* compreende 4 fases, sendo que as três primeiras tratam a componente analítica do processo (narrativa do conhecimento, desafios da gestão e ações e indicadores) e a quarta trata do relatório (relato) propriamente dito:

- Narrativa do conhecimento: tem em conta a missão da empresa. Procura expôr e refletir sobre as capacidades da empresa e as suas aspirações, ou seja, a sua ambição. Explica de que forma a empresa contribui para a criação de valor;
- Desafios de gestão: tendo como objetivo o desenvolvimento e a concretização das ambições definidas na fase anterior, são agora identificadas as tarefas principais a desenvolver;
- Ações e indicadores: desenvolvimento de ações e indicadores específicos de medição do impacto de tais ações. Estas ações, além de envolverem clientes, processos, tecnologias, envolvem também os colaboradores. Os indicadores são importantes neste processo, uma vez que ajudam a verificar se as ações estão a ser postas em prática;
- Relato: o relatório do capital intelectual além de textos e valores, inclui também ilustrações. Com estes três elementos de comunicação, é transmitido de forma mais completa o conhecimento da empresa, os desafios da gestão, as ações, os indicadores, bem como o estilo e a identidade cultural da entidade.

A diretriz *Danish* defende como sendo uma boa prática de qualquer entidade, informar sobre as políticas contabilísticas, bem como a inclusão do relato sobre capital intelectual.

As diretrizes *Meritum* e *Danish*, foram objeto de estudos de comparabilidade, nomeadamente por Nordika Project (2002), Guimon (2002), PRISM (2003), Moutisen, Bukn e Marr (2005) e Douglas J. Skinner (2008).

Embora apontadas algumas diferenças, é certo que estas diretrizes são muito semelhantes. A utilização de uma em detrimento da outra não resulta em diferenças significativas, havendo, no entanto, que ter em consideração as diferenças de linguagem entre elas.

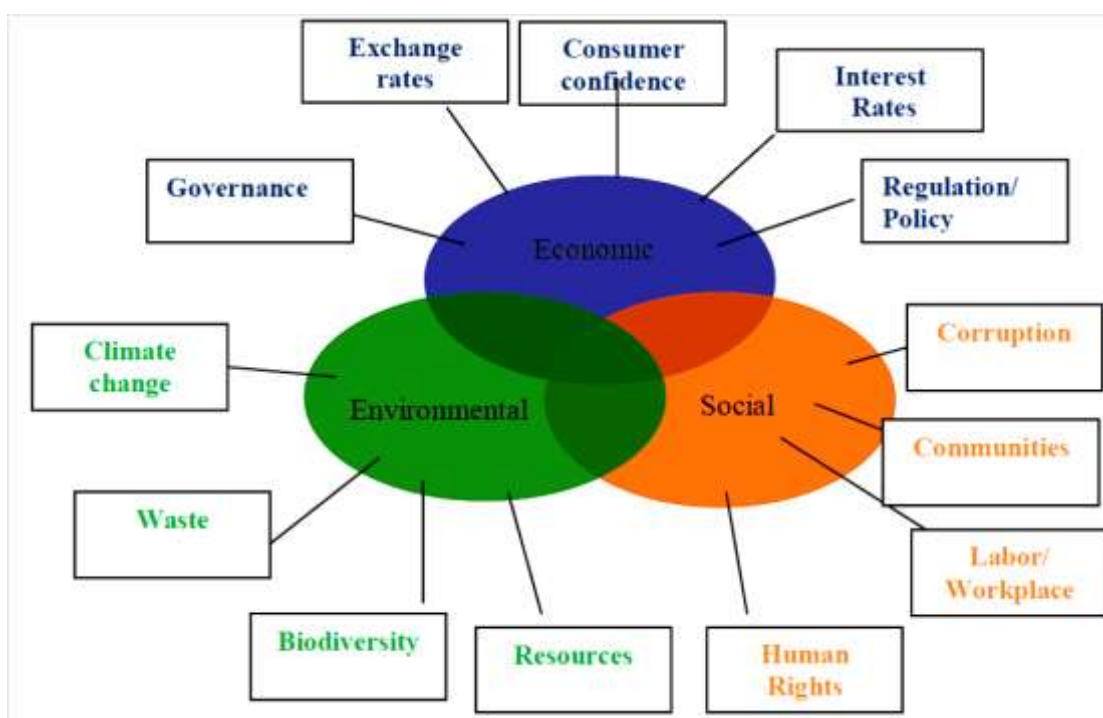
Dado o elevado contributo destas diretrizes na criação de práticas harmonizadas no relato do capital intelectual e, em particular, do capital humano, devem ser aproveitadas no sentido de as empresas divulgarem o seu conhecimento, ainda que utilizadas como padrões voluntários de mensuração e relato do mesmo.

12. A Global Reporting Initiative (GRI)

Ainda no campo da divulgação voluntária de informação, as organizações têm ao seu dispor um importante instrumento de comunicação, onde podem identificar, mensurar e divulgar as ações de carácter sustentável: o relatório de sustentabilidade.

O termo sustentabilidade, conforme figura 4, assenta em três componentes: económica, ambiental e social, representativas da responsabilidade das empresas em consequência das suas decisões, ações e políticas. A componente económica relaciona-se com o desenvolvimento da atividade e com o desempenho financeiro da organização. A componente social abrange os direitos humanos, os direitos dos trabalhadores, o envolvimento com a comunidade, a transparência e a ética. A componente ambiental, concentra-se no respeito pelo meio ambiente, e na gestão de riscos e resíduos. A forma como cada empresa assume voluntariamente estas três responsabilidades representa a sua função na sociedade. Enquanto que o limite inferior é definido pela lei, o limite superior deve levar em conta a competitividade e a rentabilidade, de modo que a sobrevivência da empresa não seja colocada em perigo.

Figura 4 – Dimensões da RSC: económica, ambiental e social



Fonte: International Learning Platform for Accountancy (2015)

A *International Learning Platform for Accountancy* (ILPA, 2015), enumera as diversas iniciativas e instrumentos que as várias organizações internacionais têm desenvolvido no sentido de facilitar o processo de implementação, desempenho, comunicação e avaliação da RSC: os códigos de conduta, normas de gestão e relatórios.

A GRI é a entidade responsável pelo desenvolvimento de um modelo de relatório de sustentabilidade, contribuindo para uma informação harmonizada, através dos princípios, diretrizes e indicadores por ela ditados, de forma a tornar possível a comparabilidade a nível global. A estrutura e princípios, definidos pela GRI, para a elaboração dos relatórios, asseguram a qualidade da informação relatada.

A estrutura do modelo adequa-se a qualquer tipo de empresa, tanto a nível de dimensão, como de setor ou localização, tendo em consideração os variados aspetos práticos mais característicos das empresas, sejam elas micro, médias, grandes e até multinacionais.

As diretrizes que constituem a estrutura de elaboração da GRI (2000) consistem em princípios, orientações e informações padrão que incluem 103 indicadores de desempenho, cujos elementos sejam idênticos em termos de peso e importância.

Cada indicador segue um determinado protocolo de relato e é organizado de acordo com uma estrutura padrão, apresentando explicações sobre a relevância, termos e definições, assim como orientações para a devida compreensão das questões. Os indicadores estão relacionados com o desempenho económico, ambiental ou social.

Os indicadores económicos referem-se aos impactos da organização sobre as condições económicas dos seus *stakeholders* e sobre os sistemas económicos a nível local, nacional e global. Compreendem, entre outros, o valor económico gerado e distribuído, apoios financeiros recebidos do governo, rácio entre salário mais baixo e salário mínimo, procedimentos para contratação e cargos de gestão, etc..

Os impactos da organização nos sistemas naturais vivos e não vivos, incluindo ecossistemas, solos, ar e água, fazem parte dos indicadores ambientais. Abrangem desempenhos relacionados com consumos, produção, biodiversidade, conformidade ambiental, etc..

Os indicadores sociais identificam aspetos de desempenho, no que se refere a práticas laborais, a direitos humanos, à sociedade e à responsabilidade. Relativamente ao desempenho social, disponibiliza informação sobre emprego, relações com trabalhadores, saúde e segurança no trabalho, formação e educação, diversidade e igualdade de oportunidades. É, também, requerida informação sobre a importância dada aos direitos humanos, nomeadamente através de investimentos e práticas de seleção de fornecedores e prestadores de serviços. No que concerne à responsabilidade pelo produto, dá ênfase aos aspetos que afetem diretamente os clientes, nomeadamente, saúde e segurança, informações de rotulagem, marketing e privacidade.

A tendência internacional deste nível de relato é a opção pela utilização das diretrizes da GRI, dado que disponibilizam uma grande variedade de indicadores, podendo a entidade escolher aqueles que melhor se adaptem à sua realidade.

Pelo aqui exposto podemos considerar que também o relatório de sustentabilidade é uma importante ferramenta de comunicação voluntária de informação do capital humano, dada a variedade de indicadores com ele relacionados.

13. Divulgação de informação sobre o capital humano em Portugal

Este tema tem despertado o interesse de investigadores em todo o mundo, e em Portugal não é exceção. A maior parte dos estudos até aqui realizados baseiam-se essencialmente em analisar os conteúdos dos Relatórios e Contas e dos Relatórios de Sustentabilidade, tentando identificar padrões de divulgação e avaliar os impactos de tal divulgação.

De acordo com Lucena (2007), os relatórios de capital intelectual são indicadores importantes, já que evidenciam o verdadeiro potencial da organização, seja a curto ou a longo prazo.

13.1. Estudos relevantes

Com o objetivo de avaliar a abrangência da divulgação de informação sobre capital humano em Portugal, foram efetuados alguns estudos de investigação empírica:

- Brás (2004) – modelo de avaliação do capital humano da organização partindo da análise da relação entre a organização e os detentores de capital humano. Em simultâneo, é apresentada uma forma de relato que sustenta o valor estimado para o *goodwill* e explica os valores encontrados;
- Domingos (2010) - análise à evolução da divulgação voluntária de informação das empresas cotadas na *Euronext* Lisboa, no triénio 2006-2008. Seguindo a estrutura da GRI, apenas 30 dos 79 indicadores são divulgados pelas 53 empresas abrangidas no estudo. Apurou que a dimensão, ao contrário da rendibilidade, é um fator influenciador para a divulgação de informação. Concluiu que a divulgação de informação por parte das empresas cotadas na *Euronext* Lisboa é ainda reduzida, embora se note uma evolução positiva no triénio estudado.
- Martins (2012) – análise de conteúdo aos relatórios das empresas cotadas na *Euronext* Lisboa, ininterruptamente de 2001 a 2009, relativamente a capital intelectual. Identificou os níveis de divulgação, tendo concluído que, embora se registre um aumento no nível de divulgação no período em estudo, são deveras reduzidos. Além disso, conclui que são divulgados menos elementos do capital humano do que do capital interno e do capital externo. Apurou uma relação positiva entre os níveis de divulgação da cada categoria do capital intelectual e a dimensão da empresa.

- Barroso (2013) – análise de conteúdo aos relatórios das empresas cotadas na *Euronext* Lisboa, de 2008 a 2012. Estudo pioneiro, na medida em que é direcionado na sua plenitude para o capital humano como um todo, e não como uma componente do capital intelectual. Conclui que o nível médio de divulgação é de 0,46 considerando estar perante um ótimo resultado relativamente à época analisada. Apresenta os cinco itens mais divulgados: número de colaboradores, descrição da política de remunerações, benefícios e recompensas associados aos colaboradores, as habilitações literárias e o recrutamento. Identifica os setores financeiro, telecomunicações e setor público como os que mais divulgam informação sobre capital humano.

14. Síntese

Neste capítulo apresentou-se uma revisão de literatura, sintetizando os seus aspetos mais relevantes. Há mais de meio século que se procura dar relevância ao capital humano. Foram desenvolvidos vários modelos para o medir, reconhecer e divulgar, sendo notória a complexidade que lhe é inerente, seja devido à natureza intangível deste capital, seja devido à sua especificidade. Após as décadas de setenta e oitenta do século XX, seguiu-se um período de estagnação, devido ao fraco impacto que estes trabalhos tiveram na prática e teoria contabilística.

Wallman (1995) mostrava-se preocupado com o facto da contabilidade e sua divulgação não estarem a acompanhar as rápidas mudanças do mundo empresarial.

Nota-se, nesta era do conhecimento, o ressurgimento de um interesse generalizado na definição de métodos e diretrizes para a divulgação do capital humano. Através dos recentes estudos que têm sido desenvolvidos nesta temática, podemos notar a importância que o capital humano tem vindo a conquistar. Os trabalhos de investigação efetuados demonstram, com clareza, a relevância que este recurso tem no desempenho de qualquer organização. O ponto fulcral está no desenvolvimento de unidades de medição para a obtenção de valores fiáveis dos recursos humanos. A literatura tem demonstrado grande limitação a nível de divulgação obrigatória do capital humano. Como consequência, a divulgação voluntária tem-se tornado cada vez mais relevante e incentivada.

Ao apresentar esta pesquisa bibliográfica dá-se por concretizado um dos objetivos desta dissertação, sintetizando as diferentes contribuições científicas neste tema.

Procura-se, nos próximos capítulos, averiguar se a crescente importância do capital humano e o seu impacto direto, em termos financeiros, dentro da organização, têm contribuído para maior ênfase nos relatórios anuais e na divulgação voluntária de informação a seu respeito.

Capítulo II – Metodologia de Investigação

1. Introdução

Neste capítulo são apresentados os objetivos específicos e questões deste estudo, tendo como suporte a pesquisa bibliográfica e documental e a análise exploratória, e, como meta ou objetivo principal, o cálculo do índice e avaliação do nível de divulgação de informação do capital humano, nas M&M empresas do “Ranking” da Revista Exame (2014), com relatórios disponíveis na internet. Seguidamente são apresentados os métodos de pesquisa e de tratamento dos dados.

2. Objetivos de investigação

Como já acima referido, o objetivo principal deste estudo consiste em:

Op: Fazer uma avaliação ao nível de divulgação de informação do capital humano, nas maiores e melhores empresas do “Ranking” da Revista Exame (Nov 2014), com relatórios disponíveis na internet.

Para tal, é imperativo:

- Analisar, numa amostra significativa e para o período de 2014, até que ponto as M&M empresas portuguesas consideram e relatam o valor, quantitativo ou qualitativo, do seu “ativo mais valioso”, o “Capital Humano”;

Efetivamente, temos visto com frequência afirmações do tipo “os empregados são o nosso ativo mais valioso”. Boudreau (1996), após análises aos relatórios de contas de diversas empresas, conclui que tal valor está omisso, o que o leva a afirmar que a grande mentira da maior parte das organizações reside em tal afirmação.

- Identificar as tendências;
- Avaliar quais as variáveis mais divulgadas;
- Apurar a evidência empírica de que os recursos humanos e seus processos são importantes para o sucesso das organizações;
- Analisar a relação do índice de divulgação encontrado, com outros indicadores/rácios.

Os objetivos secundários, baseados na revisão de literatura, consistiram essencialmente na apresentação de:

- Teorias que poderão motivar empresas e gestores a divulgarem de forma voluntária a informação sobre capital humano;

- Estudos e diretivas sobre fatores explicativos e impactos da divulgação voluntária do capital humano.

3. Questões de investigação

Enuncia-se, a seguir, a questão principal deste estudo, diretamente relacionada com o objetivo principal:

Qp: Qual o índice de divulgação de informação sobre capital humano nas 500 M&M empresas de Portugal, no exercício de 2014?

No entanto, para obter a resposta à questão principal, outras questões, secundárias, tiveram que ser desenvolvidas:

Qs1: Qual o nível de divulgação nas empresas que constituem a amostra?

Qs2: Qual o nível de divulgação para cada um dos indicadores em análise?

Qs3: Qual a relação entre o nível de divulgação e o aumento de atividade da empresa?

Qs4: Qual a relação entre o nível de divulgação e a rentabilidade das vendas?

Qs5: Qual a relação entre o número de indicadores divulgados e o VAB?

4. Método de pesquisa e tratamento de dados

Nesta secção são apresentados os diversos passos seguidos no sentido de alcançar os objetivos propostos. Além da constituição e caracterização da amostra e da referência às fontes dos dados, é aqui apresentado o método de pesquisa, justificando a sua opção e referindo definições dadas por alguns autores. É dada ênfase ao processo de construção do modelo, baseado na lista de itens de capital humano apresentada por Guthrie e Petty (2000), explicando os procedimentos a utilizar na recolha dos dados e na análise dos resultados. Por último, faz-se um resumo da estrutura a que o presente estudo obedeceu.

4.1. Constituição e caracterização da amostra

A amostra foi definida através da publicação anual da revista “Exame”, das 500 M&M empresas de Portugal. Tendo por base os ficheiros gentilmente cedidos pela “Informa D&B”, foram selecionadas as empresas que apresentaram, em 2013, maior taxa de variação de volume de negócios, relativamente ao ano imediatamente anterior. Destas, foram selecionadas as primeiras 50 que se mantinham no ranking de há quatro anos a esta parte.

O rácio considerado como primeiro critério para a seleção da amostra, taxa de variação de volume de negócios, sendo um rácio de atividade, dá-nos uma primeira perspetiva da evolução da empresa em termos de recessão, estagnação, crescimento ou forte expansão (Silva, 2011). Uma vez que esta investigação pretende avaliar a evolução da divulgação de informação sobre capital humano, é de todo o interesse analisar se tal divulgação acompanha o crescimento da organização.

A amostra final é apresentada na tabela 2 e incluiu as seguintes entidades e respetivas taxas de variação de volume de negócios (%):

Tabela 2 – Amostra

| Nº | Nome | Variação de volume de negócios (%) | Nº | Nome | Variação de volume de negócios (%) |
|----|-------------------------------|------------------------------------|----|--------------------------|------------------------------------|
| 1 | CABELTE | 56,12 | 26 | PLURAL - COOP FARM | 15,98 |
| 2 | E.I.P. | 55,71 | 27 | PEUGEOT PORT. AUTOMÓVEIS | 15,89 |
| 3 | REN - REDE ELÉCTRICA NAC | 30,02 | 28 | EUROPA&C KRAFT VIANA | 15,67 |
| 4 | LUSO FINSA | 29,42 | 29 | FORD LUSITANA | 15,42 |
| 5 | LUSOSIDER | 28,88 | 30 | SCHNEIDER ELECTRIC PORT | 15,32 |
| 6 | ITAU | 27,42 | 31 | SYMINGTON - VINHOS | 14,75 |
| 7 | AUTO-SUECO | 26,68 | 32 | SIDUL AÇUCARES | 13,60 |
| 8 | SICASAL | 25,48 | 33 | CPCDI | 13,19 |
| 9 | BUNGE IBÉRICA PORTUGAL | 24,89 | 34 | GERTAL | 13,16 |
| 10 | CAETANO - BAVIERA | 24,70 | 35 | EDP | 13,11 |
| 11 | AFAVIAS | 24,44 | 36 | CENIBRA-INTERNACIONAL | 13,08 |
| 12 | BIAL - PORTELA & CA. | 23,77 | 37 | AUTO-INDUSTRIAL | 12,92 |
| 13 | COFICAB PORTUGAL | 23,45 | 38 | SAPEC - AGRO | 12,91 |
| 14 | PEUGEOT CITRÖEN AUT PORT | 22,99 | 39 | BOTELHO & RODRIGUES | 12,79 |
| 15 | RANDSTAD RECURSOS HUM | 21,67 | 40 | GALLO WORLDWIDE | 12,73 |
| 16 | CARCLASSE | 20,00 | 41 | SUGAL - ALIMENTOS | 12,67 |
| 17 | J.P.SÁ COUTO | 19,85 | 42 | VICTOR GUEDES | 12,63 |
| 18 | SOGENAVE | 19,32 | 43 | SANTOGAL L | 12,13 |
| 19 | COINDU | 19,18 | 44 | MERCEDES-BENZ PORTUGAL | 12,00 |
| 20 | DOMINGOS DA SILVA TEIXEIRA | 19,18 | 45 | VIAGENS ABREU | 11,19 |
| 21 | ALLIANCE HEALTHCARE | 19,10 | 46 | GESTAMP AVEIRO | 11,05 |
| 22 | RENAULT PORTUGAL | 18,59 | 47 | FASHION DIVISION | 10,93 |
| 23 | REPSOL POLÍMEROS | 17,87 | 48 | ESCALA BRAGA | 10,75 |
| 24 | FERPINTA | 17,60 | 49 | AVIPRONGO | 10,51 |
| 25 | IKEA INDUSTRY PORTUGAL | 17,54 | 50 | GALP GÁS NATURAL | 10,26 |

Fonte: elaboração própria, com base nos dados cedidos pela Informa D&B

4.2. Fonte de Dados

Os ficheiros cedidos pela “Informa D&B” permitiram obter os primeiros dados, cruciais para a definição da amostra e posterior desenvolvimento deste estudo.

A medição do nível de divulgação incidu na análise dos seguintes documentos: relatório e contas, relatório de gestão, relatório de sustentabilidade, comunicados e qualquer outro tipo de inserção alusiva ao tema nos *websites* das organizações.

A análise documental favorece a observação do processo de maturação ou de evolução de indivíduos, grupos, conceitos, conhecimentos, comportamentos, mentalidades, práticas, entre outros (Cellard, 2008).

O relatório de gestão é de grande contributo para uma análise deste tipo, dado que nalguns casos é o que conta com mais e melhor informação sobre o capital humano. No entanto, o relatório de sustentabilidade é também, nos dias de hoje, muito utilizado pelas organizações para apresentação de informações que não tenham carácter obrigatório.

O Código das Sociedades Comerciais (2010), no nºs 2 e 3 do art. 508º-C, refere-se ao relatório de gestão como sendo adequado para uma análise equilibrada da evolução dos negócios e do desempenho, tanto sob os aspetos financeiros como relativamente ao desempenho não financeiro, incluindo informações sobre questões ambientais e relativas aos trabalhadores.

A obtenção dos relatórios e contas, foi concretizado com recurso à base de dados SABI “*Sistema de Análisis de Balances Ibéricos*”, ao sítio oficial da Comissão do Mercado de Valores Mobiliários (CMVM), e, nalguns casos, obtido nos próprios *sites* das entidades objeto de estudo.

Os relatórios de gestão e relatórios de sustentabilidade, foram obtidos com recurso aos *sites* das próprias entidades e, nalguns casos, com recurso ao site da CMVM.

A recolha destes relatórios foi a tarefa primordial, já que constituem a principal fonte de dados.

4.3. Método de pesquisa

Para melhor identificação da evolução da divulgação de informação do capital humano, nas M&M empresas de Portugal, usou-se uma abordagem predominantemente do tipo qualitativa e de carácter exploratório.

A recolha de dados é fundamental para qualquer investigação. Como tal, é deveras importante a seleção dos métodos a utilizar, de modo a garantir que os objetivos sejam atingidos. A técnica de recolha de informação utilizada consiste numa metodologia de pesquisa usada para descrever e interpretar o conteúdo de toda a classe de documentos e textos: a análise de conteúdo.

Esta técnica procura determinar a manifestação de conteúdo escrito ou outras formas de comunicações publicadas através de análises sistemáticas, objetivas e fidedignas (Krippendorff, 1980).

A análise de conteúdo é uma técnica de recolha de dados que envolve um processo de codificação de informação qualitativa, permitindo identificar tendências na apresentação e na divulgação da informação (Guthrie, James, Petty, Yongvanich, & Ricceri, 2004).

Stemler (2001) caracteriza este método como sendo de grande utilidade para examinar as tendências e padrões em documentos. É certo que este método pode envolver alguma quota-parte de subjetividade no processo de codificação da informação recolhida. Houve aqui preocupação de grande integridade, no sentido de minimizar a distorção dos resultados.

Essa análise, conduzindo a descrições sistemáticas, qualitativas ou quantitativas, ajuda a reinterpretar as mensagens e a atingir uma compreensão dos seus significados, num nível que vai além de uma leitura comum (Moraes, 1999).

Nos diversos relatórios, foi feita a análise, classificação e codificação de valores, parágrafos, quadros, tabelas, gráficos e outras imagens, tendo por base a lista de itens desenvolvida por Guthrie e Petty (2000).

A unidade “valores” é classificada e codificada quando se refere à divulgação quantitativa de itens de natureza facultativa.

A escolha da unidade de análise “parágrafo”, deve-se à orientação de Guthrie et al (2004), considerando que a utilização do parágrafo é mais apropriada do que a palavra ou frase, uma vez que só neste está claramente definido o significado, evitando assim que diferentes utilizações gramaticais possam conduzir a uma má caracterização e maior volume de divulgação.

A inserção de “quadros, tabelas, gráficos e outras imagens”, vai de encontro à opinião partilhada de que o uso da imagem é cada vez mais importante na transmissão de mensagem na comunicação da Contabilidade das organizações da era do conhecimento.

Já Preston, Wright e Young (1996) referiam que os relatórios funcionam como ferramentas de marketing e como um meio de comunicação de uma particular imagem.

Mais recentemente, Azevedo (2011) dizia ficar impressionado com a quantidade de imagens que embelezam um relatório e contas.

Também Davison e Skerratt (2007) partilham a opinião de que a contabilidade não se resume apenas aos números, dado que as imagens contribuem para a criação de valor, responsabilidade corporativa e capital intelectual. Os autores identificam uma lista de atributos intangíveis divulgados através das imagens, entre os quais se encontra o capital humano.

Seguiu-se o respetivo registo na base de dados, para posterior cálculo do índice que nos permitiu apurar o nível de divulgação do capital humano. Finalmente, foi efetuada a respetiva análise dos resultados obtidos.

O nível de divulgação foi medido através da inserção que as empresas efetuaram nos seus variados relatórios, relativamente às diversas variáveis apresentadas por Guthrie e Petty (2000):

1. *Know-how*;
2. Educação;
3. qualificação profissional;
4. conhecimento relacionado com o trabalho;
5. competências relacionadas com o trabalho;
6. diversidade cultural;
7. espírito empreendedor;
8. evolução da carreira;
9. produtividade dos empregados;
10. benefícios/indemnização aos empregados;
11. envolvimento dos trabalhadores na comunidade;
12. número de trabalhadores;
13. rotatividade dos trabalhadores;
14. segurança dos trabalhadores;
15. igualdades de oportunidades de emprego;
16. plano de remuneração de executivos;
17. programas de treinamento;
18. atividade sindical.

O indicador de inserção é do tipo binário (presença/ausência), sendo que sempre que foi encontrada uma unidade de determinada variável foi-lhe atribuído o valor 1 (um) e, em caso de ausência, atribuiu-se o valor 0 (zero).

O somatório das variáveis divulgadas, dividido pelo número total de variáveis consideradas neste estudo, conduziu-nos a um valor que é representativo da média de divulgação sobre o capital humano da organização em análise, ou seja, o nível de divulgação dessa entidade. Esse valor varia, conseqüentemente, entre 0 e 1, sendo que quanto mais próximo estiver da unidade, maior será o nível de divulgação encontrado.

O índice de divulgação de informação sobre capital humano não é mais do que a média dos níveis de divulgação das diferentes entidades.

5. Limitações ao método de pesquisa e tratamento de dados

Estudos de informação social utilizam, de forma intensiva, o método de análise de conteúdo, embora lhe sejam reconhecidas várias limitações por diversos autores. Reconhece-se, neste estudo, alguma subjetividade de codificação. Se, ao mesmo tempo e com as mesmas fontes, outro codificador fosse envolvido no processo, talvez se chegasse a um resultado algo diferente.

Para Krippendorff (1980), a solução para colmatar tal limitação consiste num mecanismo que demonstre a consistência das codificações, utilizando múltiplos codificadores e em diferentes momentos temporais. Tal solução não foi viável no desenvolvimento deste estudo.

No entanto, conforme atrás referido, este estudo primou por uma boa definição das regras de codificação, pelo que podemos afirmar que, tendo por base os procedimentos seguidos, apresenta resultados fiáveis.

6. Síntese

Neste capítulo foi definido como objetivo principal e específico, a avaliação do nível de divulgação de informação do capital humano. Este objetivo conduziu à formulação da questão principal de investigação e ao desenvolvimento das questões secundárias. A revisão de literatura permitiu a materialização dos objetivos secundários, ou seja a apresentação de teorias, estudos e diretivas relacionadas com a divulgação voluntária do capital humano.

Para concretização dos objetivos, principal e secundários, definiu-se, em primeiro lugar, uma amostra de 50 empresas das 500 M&M empresas de Portugal. Com recurso à análise documental, foram observados os diversos documentos de fonte de dados.

A análise de conteúdo permitiu classificar e codificar as unidades de análise, para posterior registo e tratamento estatístico dos resultados.

No próximo capítulo, são descritos e apresentados os resultados obtidos para as questões formuladas neste estudo.

Capítulo III – Análise e interpretação dos resultados

1. Introdução

Este estudo consistiu na análise de conteúdo dos diversos relatórios, principalmente do relatório de gestão e do relatório de sustentabilidade, tendo por finalidade encontrar o índice de divulgação de capital humano, numa amostra extraída do “ranking” da revista Exame (2014) das 500 M&M empresas de Portugal. Os rácios utilizados foram cedidos pela Informa D&B.

Com base nos resultados obtidos, além da análise descritiva, construíram-se tabelas, quadros e gráficos ilustrativos desses mesmos resultados.

A análise estatística aos dados recolhidos permitiu retirar as devidas conclusões, encontrar as respostas às questões colocadas, analisando as variáveis e relações estatisticamente mais significativas. Para o tratamento dos dados foi utilizado o *software* Excel 2007.

A análise comparativa com alguns dos resultados obtidos por outros autores, embora com diferentes metodologias e diferentes variáveis, foi também efetuada.


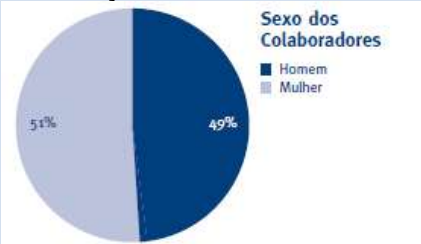
2. Análise descritiva

Começa-se por apresentar, neste segundo ponto deste terceiro capítulo, alguns exemplos de inserções validadas em cada tipo de indicador (tabela 3).

Tabela 3 – Exemplos de validação de indicadores

| Entidade | Publicação | Página nº | § | Indicador |
|----------------------------|------------------------|---|--|---------------------------|
| Gallo | www.jeronimomartins.pt | http://www.jeronimomartins.pt/pe-soas/trabalhar-no-grupo/formacao-e-evolucao.aspx | A maior parte dos nossos mais de 200 formadores são colaboradores, que assim valorizam e perpetuam o seu know-how interno. | Know-how |
| Bial | www.bial.com | https://www.bial.com/pt/bial.1/carreiras_bial.145.html | 75% dos nossos colaboradores possui formação superior, dos quais 5% são doutorados. | Educação |
| Domingos da Silva Teixeira | www.dstgps.com | http://www.dstgps.com/dst-group-pt-pt/employees-pt-pt-2/#/#text | Os nossos colaboradores são cada vez mais qualificados e a quota de mulheres começa já a ser significativa (23%) num conjunto de setores tradicionalmente masculino. | Qualificação Profissional |
| Bial | www.bial.com | https://www.bial.com/pt/bial.1/carreiras_bial.145.html | A equipa Bial é hoje constituída por cerca de 900 colaboradores. Aliamos o nosso conhecimento, experiência, imaginação e dedicação a um objetivo concreto: proporcionar medicamentos de qualidade. | Conhecimento |

| Entidade | Publicação | Página nº | § | Indicador |
|-------------------------|---------------------------------|---|--|---|
| Gallo | www.jeronimomartins.pt | http://www.jeronimomartins.pt/negocios/industria/gallo-worldwide.aspx | Investimos no desenvolvimento dos nossos colaboradores e promovemos a diversificação de competências ao privilegiar a sua mobilidade dentro do Grupo. | Competências |
| Randstad | https://www.randstad.pt | https://www.randstad.pt/sobre-nos/sustentabilidade/ | Para isso contamos com os melhores profissionais e, como tal, apoiamos o desenvolvimento dos nossos colaboradores. E tudo isto com honestidade e integridade, visando promover a diversidade e a inclusão, e respeitando sempre os interesses de todos os envolvidos. | Diversidade Cultural |
| Fashion Division | Relatório Sustentabilidade 2014 | 27 | A capacidade (...) líderes inovadores e empreendedores tem-se revelado chave para o acelerado desenvolvimento e diversificação dos nossos negócios (...) liderança nos vários segmentos de atividade onde estamos. | Espírito empreendedor |
| Repsol | www.repsol | http://www.repsol.com/pt_pt/corporacion/empleo/que-te-ofrecemos/ | Com a formação e a aprendizagem contínua, a Repsol concebe carreiras de longo percurso onde o envolvimento de cada pessoa, tanto na definição dos seus próprios objetivos profissionais como no esforço e interesse para crescer no seu próprio desenvolvimento, é a chave para o seu sucesso. | Evolução na carreira |
| Gallo | www.jeronimomartins.pt | http://www.jeronimomartins.pt/negocios/industria/gallo-worldwide.aspx | Temos uma cultura de avaliação e de reconhecimento do mérito que visa identificar as aptidões individuais, incentivar o exercício da auto-avaliação, promover o diálogo entre chefias e equipas, reconhecer e recompensar com equidade, imparcialidade e transparência, o desempenho de cada colaborador. | Produtividade |
| Escala Braga | Relatório e Contas 2014 | 47 | Numa lógica de redistribuição de valor criado, os colaboradores são os principais destinatários das iniciativas de Responsabilidade Social da empresa. Este investimento tem vindo a aumentar, ano após ano, totalizando o conjunto de benefícios aos colaboradores em 2014 um valor superior a 110 mil euros das quais se destacam os seguintes: bolsa livros escolares (...); cabazes de natal (...); colónia de férias (...). | Benefícios dos empregados/in demnização |

| Entidade | Publicação | Página nº | § | Indicador | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----------------------------------|-----------------------------------|---------------------------------------|--|---------------------------------------|------|------|------------------------|----|-----|----------------------|-----|-----|-----------------|-------|-------|-------------------------|----|-----|--------------------------------|
| Afaviás | www.afa.pt | http://www.afa.pt/Default.aspx?ID=631 | O comité empresa organiza diversas atividades extralaborais, de carácter lúdico, nomeadamente passeios, convívios, atividades desportivas, ações de voluntariado, entre outras. | Envolvimento na comunidade | | | | | | | | | | | | | | | |
| J.P. Sá Couto | Relatório e Contas 2014 | 11 | O número médio mensal de trabalhadores da JP-ik durante o ano de 2014 foi de 243 funcionários (2013: 254). | Número de trabalhadores | | | | | | | | | | | | | | | |
| Domingos da Silva Teixeira | Relatório e Contas 2014 | 35 |  <table border="1"> <thead> <tr> <th>ÍNDICE TURNOVER</th> <th>2013</th> <th>2014</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>ENTRADAS COLABORADORES</td> <td>51</td> <td>243</td> </tr> <tr> <td>SÁIDAS COLABORADORES</td> <td>103</td> <td>118</td> </tr> <tr> <td>ÍNDICE TURNOVER</td> <td>14,2%</td> <td>17,1%</td> </tr> <tr> <td>CRIAÇÃO LÍQUIDA EMPREGO</td> <td>38</td> <td>125</td> </tr> </tbody> </table> | ÍNDICE TURNOVER | 2013 | 2014 | ENTRADAS COLABORADORES | 51 | 243 | SÁIDAS COLABORADORES | 103 | 118 | ÍNDICE TURNOVER | 14,2% | 17,1% | CRIAÇÃO LÍQUIDA EMPREGO | 38 | 125 | Rotatividade dos trabalhadores |
| ÍNDICE TURNOVER | 2013 | 2014 | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ENTRADAS COLABORADORES | 51 | 243 | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| SÁIDAS COLABORADORES | 103 | 118 | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ÍNDICE TURNOVER | 14,2% | 17,1% | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| CRIAÇÃO LÍQUIDA EMPREGO | 38 | 125 | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Auto-Sueco | Relatório e Contas 2014 | 65 | Destaque também para a cerimónia de homenagem aos colaboradores que completaram 10, 20, 30 e 40 anos de antiguidade (...) um momento revelador do nível de atratividade (...) capacidade de reconhecer aqueles que assumem compromissos duradouros com a organização. | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Cenibra | Relatório Sustentabilidade 2014 | 117 | No ano de 2014, a CENIBRA intensificou as práticas de segurança para fortalecimento da cultura de segurança e saúde ocupacional nos processos próprios e nas empresas prestadoras de serviços, visando a integridade física dos empregados e o atingimento do "zero acidentes". | Segurança dos trabalhadores | | | | | | | | | | | | | | | |
| Repsol | Responsabilidade Corporativa 2014 | 131 | A Repsol continua a impulsionar a integração de pessoas com capacidade diferentes em todas as áreas da organização, promovendo a sua inserção laboral direta... | Igualdade de oportunidades de emprego | | | | | | | | | | | | | | | |
| Bial | Relatório e Contas | 7 |  <p>Sexo dos Colaboradores</p> <ul style="list-style-type: none"> Homem (51%) Mulher (49%) | | | | | | | | | | | | | | | | |
| EDP | Relatório e Contas 2014 | 189 | Assim, a declaração sobre a política de remunerações (...) determina o seguinte: ... | Plano de remuneração de executivos | | | | | | | | | | | | | | | |

| Entidade | Publicação | Página nº | § | Indicador |
|---------------|------------------------------|-----------|--|-----------------------|
| J.P. Sá Couto | Relatório e Contas 2014 | 12 | No domínio da política de formação, em 2014 prosseguiu-se com o desenvolvimento de programas específicos de valorização profissional, reforçando a componente técnica, pessoal e social de alguns postos, assim como a aptidão para a utilização de novas tecnologias como forma de incrementar a produtividade e a qualidade dos produtos e serviços oferecidos pela nossa Empresa. | Programas de formação |
| BIAL | Responsabilidade Social 2013 | 7 | O Grupo Bial não utiliza nenhuma prática discriminatória no seu processo de recrutamento, nomeadamente no que concerne (...) e filiação sindical. | Atividade sindical |

Fonte: elaboração própria

Os resultados obtidos permitem concluir que a divulgação de informação sobre capital humano existe. No período analisado, houve divulgação de pelo menos um dos indicadores em todas as empresas que constituíram a amostra.

A seguir, faz-se uma análise detalhada aos resultados obtidos, e estabelecem-se as relações de correspondência com alguns dos rácios cedidos pela Informa D&B (apêndice 1). Esta análise conduz-nos às respostas das questões de investigação.

Qs1: Qual o índice de divulgação para as empresas que constituem a amostra?

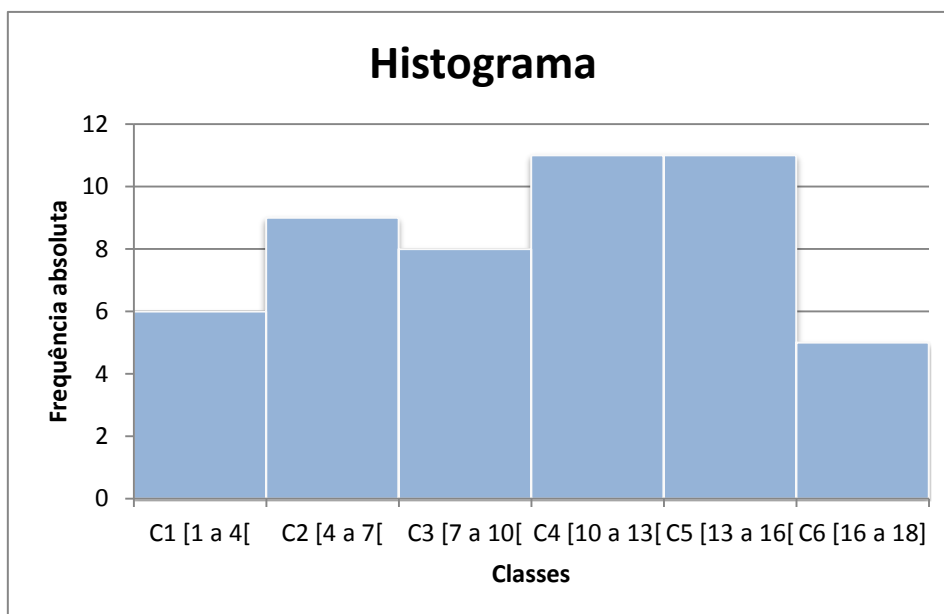
Agruparam-se as 50 empresas em 6 classes, conforme o nº de indicadores divulgados. Os resultados são os que se apresentam na tabela seguinte:

Tabela 4 – Tabela de frequências

| Classes | Frequência absoluta | Frequência relativa (%) | Frequência acumulada (%) |
|--------------|---------------------|-------------------------|--------------------------|
| C1 [1 a 4[| 6 | 12% | 12% |
| C2 [4 a 7[| 9 | 18% | 30% |
| C3 [7 a 10[| 8 | 16% | 46% |
| C4 [10 a 13[| 11 | 22% | 68% |
| C5 [13 a 16[| 11 | 22% | 90% |
| C6 [16 a 18] | 5 | 10% | 100% |

Fonte: elaboração própria

Gráfico 1 – Histograma de frequência absoluta

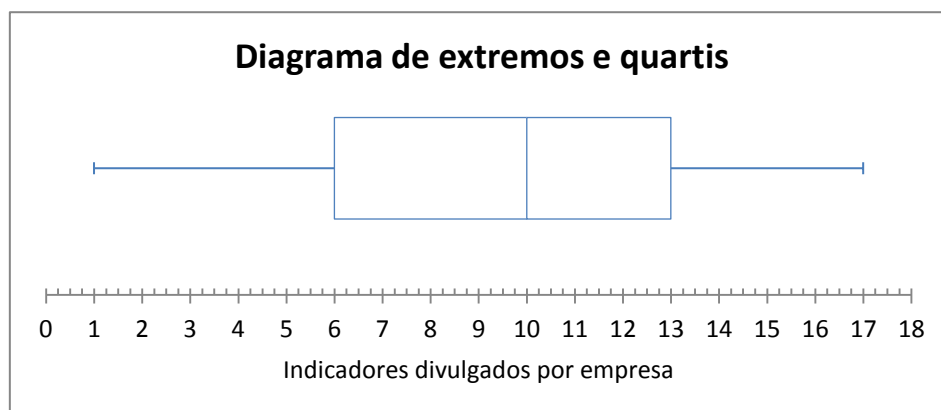


Fonte: elaboração própria

Após análise da tabela de frequências (tabela 4) e da respectiva representação gráfica (gráfico 1) concluímos que, na amostra avaliada, há 6 empresas a divulgar de 1 a 3 indicadores, 46% das empresas divulgam até 9 indicadores, 68% até 12 e 90% da amostra, constituída por 50 empresas, divulga no máximo 15 indicadores.

No diagrama de extremos e quartis que a seguir se apresenta, nota-se um ligeiro enviesamento para a esquerda, tanto na parte inferior como na zona central dos dados, sinal de maior dispersão, apresentando a mediana o valor 10.

Gráfico 2 – Diagrama de extremos e quartis



Fonte: elaboração própria

Qs2: Qual o índice de divulgação para cada um dos indicadores em análise?

Na tabela seguinte, apresenta-se a frequência de divulgação por indicador e respetiva percentagem. Os valores divulgados dão-nos a perceção do número de empresas que divulgaram informação sobre determinado indicador, e também a percentagem relativamente ao número total de divulgações.

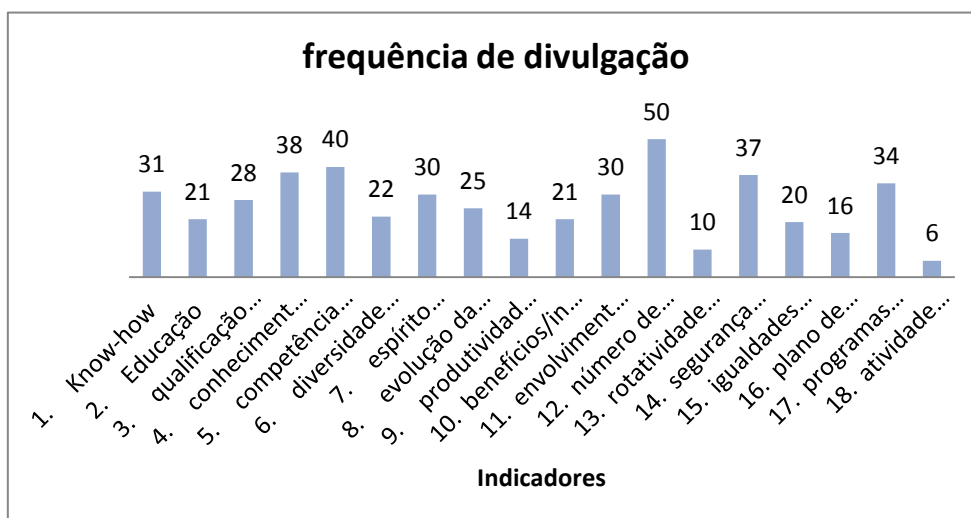
Tabela 5 – Frequência de divulgação por indicador

| Indicador | frequência | % |
|--|-------------------|----------|
| 1. <i>Know-how</i> | 31 | 62% |
| 2. Educação | 21 | 42% |
| 3. qualificação profissional | 28 | 56% |
| 4. conhecimento relacionado com o trabalho | 38 | 76% |
| 5. competências relacionadas com o trabalho | 40 | 80% |
| 6. diversidade cultural | 22 | 44% |
| 7. espírito empreendedor | 30 | 60% |
| 8. evolução da carreira | 25 | 50% |
| 9. produtividade dos empregados | 14 | 28% |
| 10. benefícios/indenização aos empregados | 21 | 42% |
| 11. envolvimento dos trabalhadores na comunidade | 30 | 60% |
| 12. número de trabalhadores | 50 | 100% |
| 13. rotatividade dos trabalhadores | 10 | 20% |
| 14. segurança dos trabalhadores | 37 | 74% |
| 15. igualdades de oportunidades de emprego | 20 | 40% |
| 16. plano de remuneração de executivos | 16 | 32% |
| 17. programas de treinamento | 34 | 68% |
| 18. atividade sindical | 6 | 12% |

Fonte: elaboração própria

Para uma melhor leitura e interpretação, apresenta-se o seguinte gráfico, relativo à frequência de divulgação dos diversos indicadores utilizados:

Gráfico 3 – Frequência de divulgação de indicadores



Fonte: elaboração própria

Verificamos que há um indicador com frequência 50 (100%), representativa das 50 empresas da amostra. Este facto não nos surpreende, nem é de todo relevante, uma vez que abarca além de dados relativos a género/idade e outra informação sobre perfil dos trabalhadores, também o número de trabalhadores ao serviço da empresa em 31 de dezembro do ano em análise, informação esta que é de divulgação obrigatória, por exemplo a nível de Informação Empresarial Simplificada, Relatório Único, Balanço Social, etc..

Relativamente aos indicadores 4 e 5, conhecimento relacionado com o trabalho e competências relacionadas com o trabalho, realça-se terem atingido 76% e 80%, respetivamente. É notória a importância que as empresas dão ao desempenho. Estes dois indicadores fazem o elo entre o “Ter”, “Saber” e “Fazer”. Com diz Bancaleiro (2007), o conhecimento é algo adquirido (ter) que guardamos para nos serem úteis em qualquer altura (saber). As competências são também adquiridas (ter) com objetivo de serem utilizadas em alguma tarefa (fazer).

O indicador 7, espírito empreendedor, atingiu 60%. Tal facto evidencia a valorização que as empresas dão a comportamentos inovadores e empreendedores, permitindo aos seus colaboradores um papel ativo de criatividade, mudança, liderança e apreciando a sua autonomia, autoconfiança e iniciativa. No contexto deste estudo, este indicador é deveras importante. Vem confirmar o que muitos autores têm vindo a considerar sobre a potencial fonte de inovação que o capital humano representa para as organizações. Como referem Bontis et al. (1999), é através das pessoas que existe a criação de novas ideias.

A evolução na carreira, indicador 8, apresenta o valor de 50%. Foram aqui consideradas as menções relacionadas com políticas de remunerações, atração e retenção de talentos, promoções internas por novas competências, ou evolução na função. A perspetiva de evolução de carreira traz motivação, investimento, dedicação e estabilidade.

Nesta análise, dá-se também ênfase ao indicador 11, envolvimento dos trabalhadores na comunidade. Tais práticas desenvolvem as capacidades dos colaboradores, reforçam os seus valores cívicos, e são uma forma de partilha de responsabilidades. Este indicador atingiu 60%.

A segurança dos trabalhadores (indicador 14) obteve o valor de 74%. É evidente o objetivo implícito de melhoria contínua, assente na prevenção e promoção de uma cultura de segurança, no sentido de atingir hábitos de trabalho saudáveis e seguros. Esta cultura de segurança passa por formação, auditorias internas, questionários para melhor identificação e prevenção de riscos, e até implementação de prémios destinados a reconhecer o empenho dos colaboradores.

O indicador 17 é relativo a programas de formação, e atingiu 68%. Neste indicador foram consideradas as referências feitas a formação contínua, ações internas, ações externas, horas de formação, percentagem de trabalhadores atingidos, narrativas sobre a satisfação com a formação, etc.. A empresa, através deste seu investimento, aumenta a sua capacidade de resposta, oferece mais agilidade e vê a sua produtividade aumentar.

Relativamente ao indicador menos divulgado, atividade sindical (18), apenas 6 entidades obtiveram pontuação, nos relatórios analisados. Efetivamente, a atividade sindical não tem sido muito dinâmica nos últimos anos. As mudanças económicas e sociais têm afetado o ciclo do trabalhador, que, por sua vez, afeta a atividade sindical.

Qs3: Qual a relação entre o nível de divulgação e o aumento de atividade da empresa?

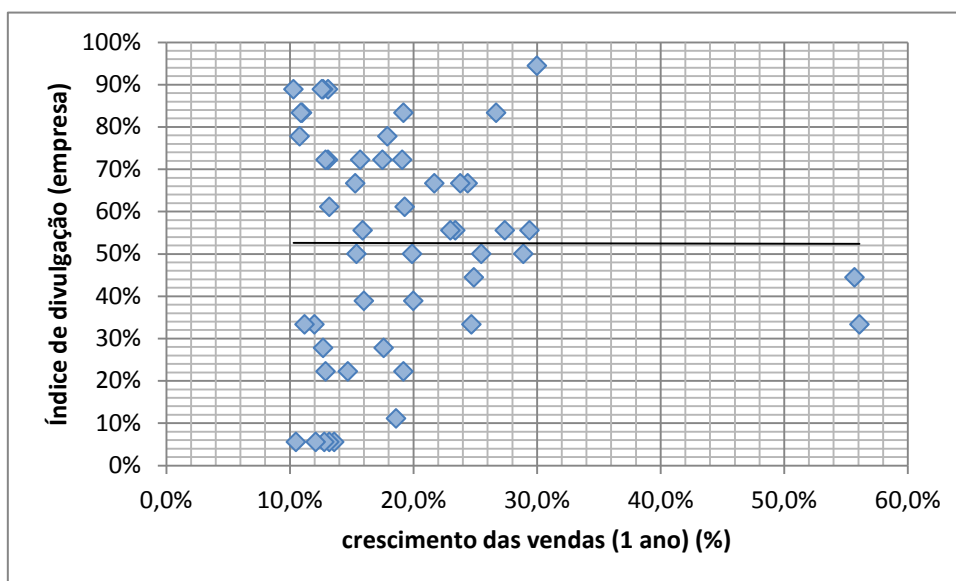
O gráfico de dispersão, a seguir apresentado, sugere a inexistência de relação entre o “crescimento das vendas (1 ano)” e o “índice de divulgação (empresa)”. O cálculo do coeficiente de correlação de Pearson⁶, ao apresentar o valor $r = -0,002$, indica também a ausência de correlação entre as variáveis.

⁶ O coeficiente de correlação de Pearson varia entre os limites +1 e -1.

A sua magnitude indica o grau de associação entre as variáveis. O valor $r=0$ indica que não existe relação entre as variáveis. Uma correlação de +1 significa que há uma correlação perfeita positiva e, em contraste, uma correlação de -1 significa que há uma correlação negativa perfeita entre as duas variáveis (Martins, 2011).

- 0 a 0,3 positivo ou negativo indica uma correlação desprezível;
- 0,3 a 0,5 positivo ou negativo indica uma correlação fraca;
- 0,5 a 0,7 positivo ou negativo indica uma correlação moderada;
- 0,7 a 0,9 positivo ou negativo indica uma correlação forte;
- 0,9 a 1 positivo ou negativo indica uma correlação muito forte.

Gráfico 4 – Correlação crescimento das vendas/índice de divulgação

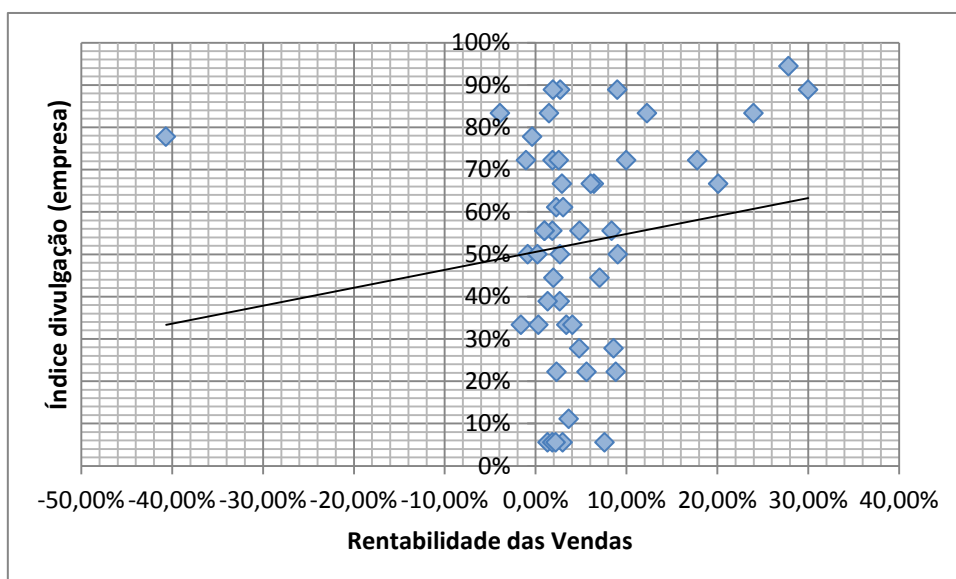


Fonte: elaboração própria

Qs4: Qual a relação entre o índice de divulgação e a rentabilidade das vendas?

Relativamente à correlação entre a “rentabilidade das venda” e o “índice de divulgação (empresa)”, encontrou-se um $r=0,16$. Este valor, tal como o gráfico abaixo, evidenciam uma correlação fraca positiva.

Gráfico 5 – Correlação rentabilidade das vendas/índice de divulgação

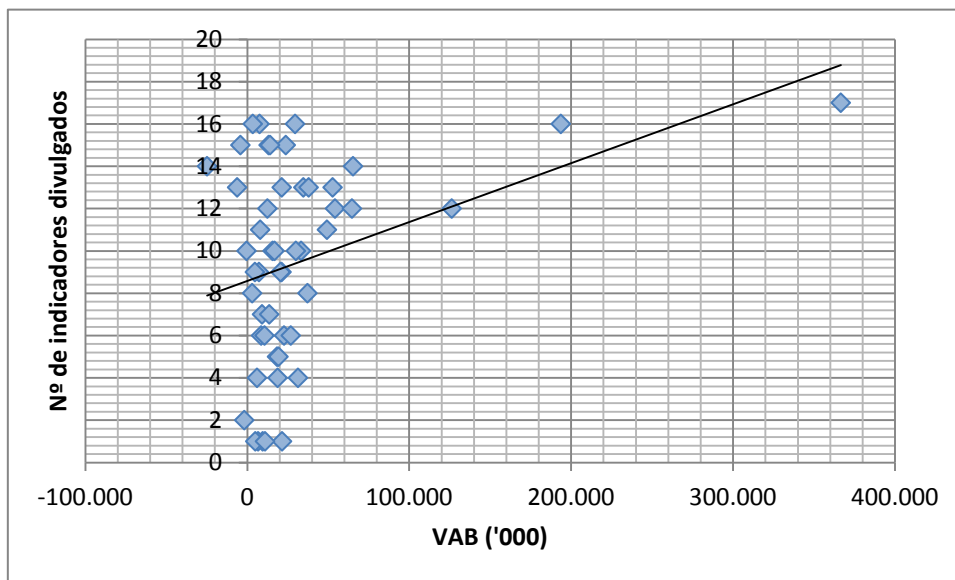


Fonte: elaboração própria

Qs5: Qual a relação entre o número de indicadores divulgados e o VAB?

Desta feita chegou-se a um coeficiente de correlação de Pearson mais positivamente significativo ($r=0,36$), embora ainda evidencie uma correlação fraca.

Gráfico 6 – Correlação VAB/nº de indicadores divulgados



Fonte: elaboração própria

Qp: Qual o índice de divulgação de informação sobre capital humano nas 500 M&M empresas de Portugal, no exercício de 2014?

Tabela 6 – Estatística descritiva – Índice de divulgação

| Estatística descritiva índice de divulgação | |
|---|--------|
| n (amostra) | 50 |
| Desvio Padrão | 26,26% |
| Nível de Confiança | 95% |
| Margem de Erro | 3,71% |
| Limite Inferior | 48,84% |
| Média | 52,56% |
| Limite Superior | 56,27% |

Fonte: elaboração própria

O índice de divulgação, cuja forma de cálculo foi apresentada em 4.3. do Capítulo II, é representativo do nível médio de divulgação de cada uma das entidades da amostra. O índice de divulgação de capital humano atingiu, na amostra, o valor de 52,56%. Pelos cálculos de estatística descritiva apresentados na tabela acima, podemos dizer que existe a probabilidade de 95% de que a média de divulgação de capital humano se situe no intervalo de [48,84%; 56,27%].

3. Comparação com estudos anteriores

Não existem muitos estudos que foquem especificamente o capital humano. A maior parte das investigações estudam-no como componente do capital intelectual.

Domingos (2010) é consistente com esta investigação, ao apurar a ausência de correlação estatisticamente significativa na relação rentabilidade e índice de divulgação.

Barroso (2013) desenvolveu um índice de divulgação voluntária de capital humano, tendo por base os indicadores utilizados por M. Silva, em 2012, na sua tese de doutoramento “Capital Intelectual: sua divulgação no setor bancário em Portugal”, com as necessárias adaptações. O índice encontrado foi de 45,95 %, para um intervalo temporal de 5 anos (2008 a 2012).

4. Síntese

Esta análise e interpretação de dados, partiu da exposição de alguns exemplos de validação de indicadores.

Fez-se a análise detalhada de cada uma das questões secundárias, tendo-se concluído que 46% das empresas divulgam até 9 indicadores e 44% entre 13 e 16. Há indicadores que evidenciam elevada importância para as organizações, dada a grande representatividade na divulgação. Podemos destacar as competências, o conhecimento, a segurança, a formação e o *know-how*, sem esquecer o espírito empreendedor e o envolvimento dos trabalhadores na comunidade.

Os gráficos de correlação apresentados, não vão além da correlação fraca positiva.

Relativamente à questão principal, o índice de divulgação calculado (52,56%) é indicador da importância, já significativa, que as empresas dão ao seu capital humano.

No capítulo seguinte são apresentadas as principais conclusões a que este estudo nos conduziu.

Capítulo IV – Considerações finais

1. Introdução

O desenvolvimento deste estudo prestou um pequeno contributo sobre a temática da divulgação de informação do capital humano. Com base na investigação efetuada e na análise exploratória acerca do posicionamento e divulgação de informação sobre capital humano, nas 500 M&M empresas de Portugal, enunciam-se neste último capítulo as principais conclusões e apresentam-se as limitações do estudo, bem como sugestões para investigações futuras.

2. Principais conclusões

Passamos a enumerar as seguintes conclusões:

1. A CRH assenta nas premissas de que as pessoas são recursos económicos representativos de um determinado valor para a organização, valor este que pode ser expresso em termos monetários. Este valor depende das características intrínsecas de cada pessoa, mas também do estilo e forma como são geridos dentro da organização;
2. O objetivo da CRH consiste no fornecimento de ferramentas apropriadas para a obtenção de dados quantitativos, monetários e não monetários dos recursos humanos que fazem parte de determinada organização, contribuindo para a melhoria na qualidade das decisões, sejam elas externas ou internas;
3. Uma das principais funções da Contabilidade é a mensuração. A literatura sobre CRH conduziu-nos a diversos métodos de mensuração, uns baseados nos gastos e outros baseados no desempenho;
4. As diretrizes *Meritum* e *Danish* são representativas de um importante passo na harmonização de práticas de comunicação sobre o conhecimento das organizações, ao fornecerem orientações práticas, no que respeita ao processo de elaboração dos relatórios, utilizando padrões voluntários de mensuração e relato;
5. A GRI é uma importante ferramenta ao dispor das organizações, com o objetivo de identificar, mensurar e divulgar, de forma harmonizada, as suas ações de carácter sustentável, permitindo a comparabilidade a nível global;
6. Dadas as limitações do normativo contabilístico, a nível nacional e também a nível global, relativamente ao reconhecimento do capital humano e às dificuldades na sua mensuração, a divulgação financeira obrigatória a seu respeito é, por acréscimo, muito limitada, reduzindo-se, no caso português, à elaboração do Relatório Único e Balanço Social;

7. Na economia do séc. XXI, o recurso chave, vai muito além do capital monetário. O conhecimento e a informação ocupam hoje um valor fulcral. É através das pessoas que a organização obtém conhecimento, daí que o capital humano tenha adquirido um nível de importância muito semelhante ao do capital monetário;
8. É notório que as empresas têm vindo a valorizar mais os seus funcionários. O fornecimento de informações precisas, completas e oportunas contribui para uma gestão eficaz. Assim sendo, o registo de informações relacionadas com o capital humano, presente numa organização, auxiliará o gestor na tomada de decisão revelando, ao mesmo tempo, o potencial de geração de resultados;
9. A produtividade empresarial encontra-se cada vez mais ligada às pessoas e menos às coisas, ou seja, mais ao capital intelectual e menos ao capital físico;
10. A divulgação de informação, nomeadamente o relato voluntário do capital humano, tem vindo a ganhar relevância em grande parte das organizações, assumindo, predominantemente a forma descritiva ou narrativa;
11. Existe, atualmente, uma variedade de meios e formatos de comunicação que as empresas têm vindo a utilizar como forma de divulgação de uma das suas fontes de criação de valor mais importantes, o capital humano. Incluem-se os Relatórios e Contas, os Relatórios de Sustentabilidade, os sítios oficiais das empresas, comunicações, entrevistas, etc.;
12. Cerca de 54% das empresas divulgam entre 10 e 18 indicadores, assumindo particular relevância os indicadores relacionados com o conhecimento, as competências, o *know-how* e o espírito empreendedor, sem subestimar a segurança e a formação profissional;
13. Embora o coeficiente de correlação de Pearson não signifique necessariamente uma relação de causa-efeito, os coeficientes encontrados entre o número de indicadores divulgados e a rentabilidade das vendas ou o VAB, apontam para ausência de fator explicativo entre essas variáveis. Tal facto é consistente com estudos anteriores;
14. Embora este estudo não tenha ido além do limite temporal de um ano, o índice calculado, no valor de 52,56%, revela a importância que as organizações têm vindo a dar a este tipo de relato.

3. Limitações do estudo

A principal limitação deste estudo relaciona-se com o limite temporal. Inicialmente estava prevista uma análise de 4 anos (2011 a 2014) mas, dada a grande dificuldade em conseguir os relatórios de sustentabilidade relativos a anos mais distantes, houve necessidade de focalização no último ano, 2014.

O método utilizado, análise de conteúdo, uma vez que implica grande dispêndio de tempo devido à necessidade de leitura e codificação da informação, implicou também limitação no tamanho da amostra. Realço que a codificação foi feita de forma manual, sem recurso a qualquer tipo de ferramenta informática.

Como referido no parágrafo anterior, houve necessidade de codificação da informação recolhida nos diversos relatórios. Tal processo de codificação tem associado um certo grau de subjetividade. No entanto, considera-se que, ao utilizar a codificação manual, se ultrapassou, em parte, o problema de fiabilidade associada à existência de diferentes significados para determinadas palavras.

A análise isolada do ano 2014 não permite avaliar a evolução deste tipo de divulgação nem fazer comparações temporais.

4. Futuras linhas de investigação

Embora já tenham sido efetuados alguns estudos focalizados no tema capital humano, muitos mais poderão vir a ser efetuados de modo a que se possam tirar mais conclusões sobre que fatores poderão estar na base na divulgação de informação do capital humano.

A análise de um maior número de organizações, e de maior número de anos, permitirá que as conclusões possam ser mais abrangentes e, portanto, fundamentadas, o que me proponho fazer no futuro próximo.

Referências Bibliográficas

- AccountAbility. (2008). *AA1000 - Stakeholder Engagement Standard*.
- Association, A. A. (1973). Report of the Committee on Human Resource Accounting. *The Accounting Review*, Suplemento do volume XLIX.
- Association, A. A. (1974). Report of the Committee on Human Resource Accounting. *The Accounting Review*, Suplemento do volume XLVIII.
- Azevedo, P. (2011). *A divulgação voluntária dos intangíveis e as imagens nos relatórios e contas: o caso da EDP: Energias de Portugal, SA*. Tese de Mestrado em Contabilidade: Universidade do Minho - Escola de Economia e Gestão.
- Ballester, M., Livnat, J., & Sinha, N. (2000). Labour Costs and Investments in Human Capital. 23º Congresso anual da European Accounting Association (EAA), 29 a 31 de Março. Munique, Alemanha.
- Bancalheiro, J. (2007). *Scorecard de Capital Humano: como medir o activo mais importante da sua empresa*. Lisboa: Editora RH, Lda.
- Bandeira, A. (2010). *Activos Intangíveis e Actividades de I&D*. Porto: Vida Económica.
- Barney, J. (1991). Firm resources and sustained competitive advantage. *Journal of Management*, Vol. 17, nº 1, 99-120.
- Baron, A., & Armstrong, M. (2007). *Gestão do Capital Humano - Gerar Valor Acrescentado através das Pessoas*. Instituto Piaget.
- Barroso, A. S. (2013). *A Divulgação de Informação sobre o Capital Humano nas empresas cotadas em Portugal. Uma análise empírica de 2008 a 2012*. Dissertação de Mestrado: IPCA.
- Bontis, N., & Serenko, A. (2009). A causal model of human capital antecedents and consequents in the financial services industry. *Journal of Intellectual Capital*, 10 nº 1, 53-69.
- Bontis, N., Dragonetti, N. C., Jacobsen, K., & Roos, G. (1999). The knowledge toolbox: a review of the tools available to measure and manage intangibles resources. *European Management Journal*, August, 391-402.
- Borreguero, M. R. (1998). *La información contable de los recursos humanos*. Madrid: Instituto de Contabilidad y Auditoria de Cuentas.
- Boudreau, J. (1996). The Motivational Impact of Utility Analysis and HR Measurement. *Journal of Human Resource Costing and Accounting*, Autumn, 73-84.

- Brás, M. F. (2004). *Proposta de Relato e Medida do Goodwill Gerado Internamente pelo Capital Humano Organizacional*. Tese de Doutoramento: Universidade do Minho.
- Brás, M. F. (2007). Necessidade e dificuldades em valorizar o capital humano. *Revista de Estudos Politécnicos, Vol IV, nº 7*, 291-319.
- Brummet, L. R., Flamholtz, G. E., & Pyle, C. W. (1968). Human resource management: a challenge for accountants. *The Accounting Review*, 217-224.
- Cabrita, M. R. (2009). *Capital intelectual e desempenho organizacional*. Porto: Lidel Editora.
- Cañibano, L., Covarsí, M. G., & Sánchez, M. P. (1999). La relevancia de los intangibles para valoración y la gestión de empresas: revisión de la literatura. *Revista Española de Financiación Y Contabilidad, Extraordinario, nº 100*, 17-88.
- Cashin, J., & Polimeni, R. (1981). *Cost Accounting*. New York: McGraw Hill.
- Cellard, A. (2008). *A análise documental*. Petrópolis: Vozes.
- Chiavenato, I. (2005). *Gestão de Pessoas (2ª ed.)*. Rio de Janeiro: Elsevier.
- Costa, G., Oliveira, L., & Rodrigues, L. (2011). A carta do Presidente como Meio de Divulgação de Informação: O caso do Capital Intelectual. *WorkingPaper*.
- Crawford, E. (1994). *Na era do capital humano. O talento, a inteligência e o conhecimento como forças econômicas, seu impacto nas empresas e nas decisões de investimento*. São Paulo: Atlas.
- DANISH, A. f. (2000). *A Guideline for intellectual capital statements - a key to knowledge management*. Denmark.
- Davison, J., & Skerratt, L. (2007). *Words, pictures and intangibles in the corporate report*. Edinburgh: Institute of Chartered Accountants of Scotland.
- Domingos, R. M. (2010). A evolução da divulgação voluntária de informação nas empresas cotadas da Euronext Lisboa do ano 2006 e 2008. *Dissertação de Mestrado*. ISCAL.
- Drucker, P. F. (1970). *Uma era de descontinuidade*. Rio de Janeiro: Zahar.
- Drucker, P. F. (2000). *Desafios gerenciais para o século XXI*. São Paulo: Pioneira.
- Edvinsson, L., & Malone, M. (1997). *Intellectual Capital, realizing your Company's true value by finding its hidden brainpower*. New York: Harperbusiness.
- Elias, N. (1972). The Effects of Human Asset Statements on the Investment Decisions: an Experiment. *Empirical Research in Accounting, Selected Studies*, 215-233.
- EXAME. (2014, Nov). Exame 500 Maiores & Melhores. (Impresa, Ed.)

- FASB. (2001). Retrieved 07 20, 2015, from FASB:
http://www.fasb.org/jsp/FASB/FASBContent_C/NewsPage&cid=900000004046
- Fitz-Enz, J. (2001). *Retorno do investimento em capital Humano: medindo o valor económico do desempenho dos funcionários*. São Paulo: Makron Books Ltda.
- Flamholtz, E. (1971). A model for human resource valuation: a stochastic process with service rewards. *The Accounting Review*, April, 253-267.
- Flamholtz, E. (1972). Toward a Theory of Human Resource Value in Formal Organizations. *The Accounting Review*, October, 665-678.
- Flamholtz, E. (1973). Human Resources Accounting: Measuring Positional Replacement Cost. *Human Resource Management*, Spring, 8-16.
- Flamholtz, E. (1976). The impact of human resource valuation on management decisions: a laboratory experiment. *Accounting, Organizations and Society*, 1, 153-165.
- Flamholtz, E. G. (1985). *Human Resource Accounting. Advances in Concepts, Methods and Applications*. California: Publishers San Francisco.
- Flamholtz, E. G. (1999). *Human resource accounting: Advances in Concepts, Methods, and Applications* (Third edition ed.). Boston, USA: Kluwer Academic Publishers.
- Friedman, A., & Lev, B. (1974). A surrogate measure for the firm's investment in Human resources. *Journal of Accounting Research*, Autumn, 235-250.
- Gambling, T. (1976). Systems Dynamics and Human Resource Accounting. *Accounting Organizations and Society*, Vol. 1, nºs 2-3, 167-174.
- Giuliani, M. (2013). Not all sunshine and roses: discovering intellectual capital liabilities in action. *Journal of Intellectual Capital*, 14(1), 127-144.
- Global Reporting Initiative. (2000). Retrieved janeiro 27, 2015, from www.globalreporting.org:
<https://www.globalreporting.org/resource/library/Brazilian-Portuguese-G4-Part-One.pdf>
- Guimon, J. (2002). Recent European models for intellectual capital management and reporting: a comparative study of the MERITUM and Danish Guidelines. *Working Paper*, Autonomous University of Madrid.
- Gul, F. (1984). An Empirical Study of the Usefulness of Human Resources Turnover Cost in Australian Accounting Firms. *Accounting Organizations and Society*, Vol. 9, nºs 3-4, 233-239.
- Guthrie, J., & Petty, R. (2000). Intellectual capital literature review measurement, reporting and management. *Journal of Intellectual Capital*, 1, nº2, 155.

- Guthrie, James, Petty, R., Yongvanich, K., & Ricerri, F. (2004). Using content analysis as a research method to inquire into intellectual capital reporting. *Journal of Intellectual Capital*, 5(2), 282-293.
- Guzzo, R. A., Jette, R. D., & Katzel, R. A. (1985). The effect of psychologically based intervention programs in worker productivity: a meta analysis. *Personnel Psychology*, 38, 275-291.
- Hamermesh, D. S., & Rees, A. (1993). *The Economics of Work and Pay* (5th Edition ed.). New York: HarperCollins College Publishers.
- Heckman, J. (2005). China's Human Capital Investment. *China Economic Review*, 16 (1), 50-70.
- Hekimian, J. S., & Jones, C. (1967). Put people on your balance sheet. *Harvard Business Review*, January-February, 105-113.
- Hendricks, J. A. (1976). The impact of Human Resource Accounting Information on Stock Investment Decisions. *The Accounting Review*, 51, nº 2, 292-305.
- Hermanson, R. H. (1964). Accounting for Human Assets. *Occasional Paper*, 14, Bureau of Business and Economic Research, Graduate School of Business Administration, Michigan State University.
- Hopwood, A. (1976). Human Resource Accounting. *Accounting Organizations and Society*, 1, 2-3.
- ILPA. (2015). International Learning Platform for Accountancy. *Corporate Social Responsibility*. Budapest: Corvinus University.
- Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (1996). *The Balanced Scorecard: translating strategy into action*. Boston, Massachusetts: Harvard Business School Press.
- Knight, D. J. (1999). Performance Measures for Increasing Intellectual Capital. *Strategy & Leadership*, march/april, 22-5.
- Krippendorff, K. (1980). *Content Analysis: An Introduction to its Methodology*. Newbury Park: Sage.Lang.
- Kwasnicka, E. L. (1981). O Impacto da Utilização de Um Sistema de Contabilização de Recursos Humanos na Organização. *Tese de Doutorado apresentada à Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo*.
- Lee, T. (1986). Developments in Company Financial Reporting: a History and an Introduction. *Development in Financial Reporting*, Op. cit., 1-26.
- Lev, B. (2000). Nova Matemática para uma nova economia. *Executive Digest*, fevereiro.
- Lev, B., & Schwartz, A. (1971). On the use of economic concept of human capital in financial statements. *The Accounting Review*, January, 103-112.

- Likert, R. (1967). *The Human Organization: Its management and value*. New York: McGraw-Hill.
- Likert, R. (1969). *El Factou Humano en la Empresa: su dirección Y valoración*. Bilbao: Ed. Deusto.
- Lucena, S. C. (2007). Uma visão de profissionais de contabilidade sobre capital intelectual. (RBC, Ed.) *Revista Brasileira de Contabilidade, jan-fev*, 45.
- Marr, B. (2004). Measuring and benchmarking intellectual capital. *Benchmarking: An International Journal*, 11(6), 559-570.
- Martins, C. (2011). *Manual de análise de dados quantitativos com recurso ao IBM SPSS - Saber decidir, fazer, interpretar e redigir*. Braga: Psiquibrios Edições.
- Martins, M. M. (2012). *Divulgação de informação sobre capital intelectual em Portugal: nível de divulgação e fatores determinantes*. Tese de Doutoramento: ISCTE-IUL.
- MERITUM. (2002). *Guidelines for managing and reporting on intangibles (Intellectual Capital Report)*. Madrid: Airtel Vodafone Foundation.
- Moraes, R. (1999). Análise de conteúdo. *Revista Educação, Vol. 22, nº 37*, 7-32.
- Moreno-Campos, I. (2000). *La información Contable sobre intangibles: El caso del Capital Humanos. Evidencias empíricas*. Departamento de Contabilidad y Economía Financiera: Universidad de Sevilla.
- Morse, W. J. (1973). A Note on the Relationship Between Human Assets and Human Capital". *The Accounting Review, July*, 589-93.
- Moutisen, J., Bukh, P. N., & Marr, B. (2005). A reporting perspective intellectual capital. *Elsevir*.
- Nordika, P. (2002). Intellectual Capital: managing and reporting. In *Nordic Industrial Fund*. Oslo.
- OCDE. (1996). Measuring what people know: Human capital accounting for the knowledge economy. *Organisation for Economic Co-operation and Development*.
- OCDE. (1999). Symposium on Measuring and Reporting of Intellectual Capital. Amsterdam: Paris.
- Ogan, P. (1976). A Human Resource Value Model for Professional Service Organizations. *The Accounting Review, 51, nº 2, April*, 306-320.
- Ogan, P. (1988). Assessing the Impact of Human Resource Accounting Information on Manegerial Decisions: A Field Experiment. *Personnel Review, Vol. 17, 3*, 29-35.
- Petty, R. (2003). The Corretation Between the Voluntary Disclosure of Intellectual Capital Indicators and Financial Success. *Citigroup lobal Consumer and Investment Bank*. Hong Kong: August 2003.
- Polanyi, M. (1966). *The Tacit Dimension*. London: Routledge.

Preston, A., Wright, C., & Young, J. (1996). Imaging annual reports. *Accounting, organizations and society*, 21, nº 1, 113-137.

PRISM. (2003). *The PRISM Report* (Vol. Report nº 2). Information Society Technologies Program, : European Commission.

Rental, S., Shaban, M., & Kavida, V. (2014). Content analysis of reporting intellectual capital in Indian pharmaceutical industry. *Journal of Contemporary Research in Management*, 9(1).

Roos, J., Roos, G., Dragonetti, C., & Edvinsson, L. (1997). *Intellectual Capital: Navigation in the New Business Landscape*. London: Macmillan.

Roslender, R., & Fincher, R. (2001). Thinking critically about intellectual capital accounting. *Accounting, Auditing and Accountability Journal*, 14(4), 383-399.

Sackmann, S. A., Flamholtz, E. G., & Bullen, M. L. (1989). Human Resource Accounting: A State-of-the-Art Review. *Journal of Accounting Literature*.

Schawn, E. (1976). The effects of human resource accounting data and financial decisions: an empirical test. *Accounting, Organizations and Society*, 1, nº 2-3, 219-237.

Silva, E. S. (2011). *Gestão Financeira: Análise de Fluxos Financeiros* (5ª ed.). Porto: Vida Económica.

Skinner, D. J. (2008). Accounting for intangibles - a critical review of policy recommendations. *Accounting and Business Research*, 38, nº 3, 191-204.

Stemler, S. (2001). An overview of content analysis. *Practical Assessment Research & Evaluation*, 7(17), 137-146.

Stewart, T. A. (1996). Human resources bites back. *Fortune*, May, 175.

Stewart, T. A. (1998). *Capital Intelectual - A Nova Vantagem Competitiva das Empresas*. Rio de Janeiro: Campus.

Stewart, T. A. (1999). *Capital Intelectual: A nova riqueza das organizações*. Lisboa: Edições Silabo.

Sveiby, K. (2000). *Capital intelectual: la nueva riqueza de las empresas: como medir e gestionar los activos intangíveis para crear valor*. Barcelona: Gestion 2000.

Sveiby, K.-E. (1997). *The New Organizational Wealth: Managing and Measuring Knowledge-Based Assets*. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers, Inc.

Sveiby, K.-E. (1998). *A Nova Riqueza das Organizações*. Rio de Janeiro: Campus.

Tomassini, L. (1977). Assessing the Impact of Human Resource Accounting: An Experimental Study of Managerial Decision Preferences. *The Accounting Review*, Vol. 52, nº 4, 901-914.

Turner, G. (1996). Human Resource Accounting - Whim or Wisdom? *Journal of Human Resource Costing & Accounting*, Vol. 1 Iss: 1, 63-73.

Ulrich, D. (1998). *Os Campeões de Recursos Humanos: inovando para obter melhores resultados*. São Paulo: Futura.

Wallman, S. M. (1995). The future of Accounting and Disclosure in an Evolving World: The Need for Dramatic Change". *Accounting Horizons*, 9, nº 3, september, 81-91.

LEGISLAÇÃO:

Aviso 15652/2009-EC de 7 de setembro de 2009 – Estrutura Conceptual do Sistema de Normalização Contabilística (2009)

Código das Sociedades Comerciais (2010). Porto Editora. Bloco Gráfico, Lda. (2010)

NORMAS:

IAS 38 - International Accounting Standard 38 - IASB

NCRF 6 – Norma Contabilística e de Relato Financeiro 6 – SNC

NCRF 14 – Norma Contabilística e de Relato Financeiro 14 - SNC

Apêndices

Apêndice 1 – Rácios Informa D&B e Índices/nº de indicadores divulgados por empresa

| Empresas da amostra | Índice divulgação (empresa) | Nº de indicadores divulgados | crescimento das vendas (1 ano) (%) | Rentabilidade das vendas (%) | VAB ('000) |
|--|-----------------------------|------------------------------|------------------------------------|------------------------------|------------|
| CABELTE | 33,33% | 6 | 56,10% | 3,39% | 22.797 |
| E.I.P. | 44,44% | 8 | 55,70% | 7,05% | 37.258 |
| REN - REDE ELÉCTRICA NACIONAL | 94,44% | 17 | 30,00% | 27,84% | 366.585 |
| LUSO FINSA | 55,56% | 10 | 29,40% | 8,38% | 15.725 |
| LUSOSIDER | 50,00% | 9 | 28,90% | -0,86% | 7.309 |
| ITAU | 55,56% | 10 | 27,40% | 1,86% | 33.323 |
| AUTO-SUECO | 83,33% | 15 | 26,70% | 12,27% | 13.269 |
| SICASAL | 50,00% | 9 | 25,50% | 9,05% | 21.257 |
| BUNGE IBÉRICA PORTUGAL | 44,44% | 8 | 24,90% | 1,97% | 3.108 |
| CAETANO - BAVIERA | 33,33% | 6 | 24,70% | -1,60% | 8.643 |
| AFAVIAS | 66,67% | 12 | 24,40% | 6,43% | 54.251 |
| BIAL - PORTELA & CA. | 66,67% | 12 | 23,80% | 20,10% | 64.733 |
| COFICAB PORTUGAL | 55,56% | 10 | 23,40% | 4,85% | 16.934 |
| PEUGEOT CITRÖEN AUTOMÓVEIS PORTUGAL | 55,56% | 10 | 23,00% | 1,00% | 30.092 |
| RANDSTAD RECURSOS HUMANOS | 66,67% | 12 | 21,70% | 6,09% | 126.337 |
| CARCLASSE | 38,89% | 7 | 20,00% | 2,67% | 9.202 |
| J.P.SÁ COUTO | 50,00% | 9 | 19,90% | 2,69% | 20.637 |
| SOGENAVE | 61,11% | 11 | 19,30% | 2,28% | 8.062 |

| Empresas da amostra | Índice divulgação (empresa) | Nº de indicadores divulgados | crescimento das vendas (1 ano) (%) | Rentabilidade das vendas (%) | VAB ('000) |
|--|------------------------------------|-------------------------------------|---|-------------------------------------|-------------------|
| COINDU | 22,22% | 4 | 19,20% | 8,84% | 31.391 |
| DOMINGOS DA SILVA TEIXEIRA | 83,33% | 15 | 19,20% | 1,49% | 23.857 |
| ALLIANCE HEALTHCARE | 72,22% | 13 | 19,10% | 1,88% | 34.720 |
| RENAULT PORTUGAL | 11,11% | 2 | 18,60% | 3,65% | - 1.775 |
| REPSOL POLÍMEROS | 77,78% | 14 | 17,90% | -40,68% | - 24.761 |
| FERPINTA | 27,78% | 5 | 17,60% | 4,81% | 18.463 |
| IKEA INDUSTRY PORTUGAL | 72,22% | 13 | 17,50% | 2,56% | 37.988 |
| PLURAL - COOPERATIVA FARMACÊUTICA | 38,89% | 7 | 16,00% | 1,34% | 13.645 |
| PEUGEOT PORTUGAL AUTOMÓVEIS | 55,56% | 10 | 15,90% | 0,99% | - 367 |
| EUROPA&C KRAFT VIANA | 72,22% | 13 | 15,70% | 17,80% | 52.782 |
| FORD LUSITANA | 50,00% | 9 | 15,40% | 0,22% | 4.806 |
| SCHNEIDER ELECTRIC PORTUGAL | 66,67% | 12 | 15,30% | 2,91% | 12.519 |
| SYMINGTON - VINHOS | 22,22% | 4 | 14,70% | 2,31% | 18.813 |
| SIDUL AÇUCARES | 5,56% | 1 | 13,60% | 7,60% | 21.560 |
| CPCDI | 5,56% | 1 | 13,20% | 2,99% | 9.596 |
| GERTAL | 61,11% | 11 | 13,20% | 3,05% | 49.273 |
| EDP | 88,89% | 16 | 13,10% | 30,00% | 29.615 |
| CENIBRA-INTERNACIONAL | 72,22% | 13 | 13,10% | -1,05% | - 6.164 |
| AUTO-INDUSTRIAL | 22,22% | 4 | 12,90% | 5,62% | 6.110 |
| SAPEC - AGRO | 72,22% | 13 | 12,90% | 9,98% | 21.358 |
| BOTELHO & RODRIGUES | 5,56% | 1 | 12,80% | 1,32% | 6.770 |

| Empresas da amostra | Índice divulgação (empresa) | Nº de indicadores divulgados | crescimento das vendas (1 ano) (%) | Rentabilidade das vendas (%) | VAB ('000) |
|-------------------------------|------------------------------------|-------------------------------------|---|-------------------------------------|-------------------|
| GALLO WORLDWIDE | 88,89% | 16 | 12,70% | 2,72% | 7.671 |
| SUGAL - ALIMENTOS | 27,78% | 5 | 12,70% | 8,59% | 19.371 |
| VICTOR GUEDES | 88,89% | 16 | 12,60% | 1,92% | 3.480 |
| SANTOGAL L | 5,56% | 1 | 12,10% | 1,86% | 5.030 |
| MERCEDES-BENZ PORTUGAL | 33,33% | 6 | 12,00% | 4,06% | 10.739 |
| VIAGENS ABREU | 33,33% | 6 | 11,20% | 0,32% | 26.934 |
| GESTAMP AVEIRO | 83,33% | 15 | 11,00% | 23,99% | 14.162 |
| FASHION DIVISION | 83,33% | 15 | 10,90% | -3,91% | - 4.155 |
| ESCALA BRAGA | 77,78% | 14 | 10,80% | -0,37% | 65.386 |
| AVIPRONGO | 5,56% | 1 | 10,50% | 2,22% | 11.040 |
| GALP GÁS NATURAL | 88,89% | 16 | 10,30% | 9,00% | 193.715 |

Fonte: elaboração própria (Rácios: crescimento das vendas, rentabilidade das vendas e VAB, cedidos pela Informa D&B)