

A DIVULGAÇÃO DA INFORMAÇÃO FINANCEIRA SOBRE RECURSOS
HUMANOS E A SUA INFLUÊNCIA NO DESEMPENHO.

- O CASO DAS EMPRESAS PORTUGUESAS COTADAS NO EURONEXT
LISBOA-

Fábio Ferreira

Tese de Mestrado em Contabilidade e Fiscalidade Empresarial

Orientadora: Dr.^a Guilhermina Maria de Silva Freitas
Instituto Superior de Contabilidade e Administração de Coimbra



Instituto Politécnico de Coimbra

Instituto Superior de Contabilidade de Administração de Coimbra

Coimbra

2014

“Todos os homens, por natureza, desejam conhecimento”

(Aristóteles)

NOTA PRÉVIA

Esta Dissertação segue a ortografia do novo acordo ortográfico.

AGRADECIMENTOS

A professora doutora Guilhermina Maria de Silva Freitas, pela dedicação e disponibilidade que sempre mostrou, bem como pelas valiosas críticas e sugestões.

A todos os meus amigos e família, pela compreensão, paciência e apoio que sempre me transmitiram ao longo deste percurso.

ÍNDICE

ÍNDICE DE QUADROS	VI
ÍNDICE DE FIGURAS	VII
ÍNDICE DE TABELAS	VIII
LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS	IX
RESUMO	X
ABSTRACT	XI
1 INTRODUÇÃO.....	1
1.1 OBJETIVOS DO ESTUDO	4
1.2 ESTRUTURA DO TRABALHO	5
2 OS ATIVOS INTANGÍVEIS.....	7
2.1 CONCEITO DE ATIVO.....	8
2.2 A IMPORTÂNCIA DOS ATIVOS INTANGÍVEIS	8
2.3 CONCEITO DE ATIVO INTANGÍVEL	9
2.4 CRITÉRIOS DE RECONHECIMENTO E MENSURAÇÃO	11
2.4.1 ATIVOS GERADOS INTERNAMENTE.....	13
2.4.2 ATIVOS ADQUIRIDOS SEPARADAMENTE	15
2.4.3 TROCA DE ATIVOS	16
2.4.4 ATIVOS INTANGÍVEIS ADQUIRIDOS POR MEIO DE SUBSÍDIO GOVERNAMENTAL.....	17
2.4.5 ATIVOS INTANGÍVEIS ADQUIRIDOS NUMA CONCENTRAÇÃO DE ATIVIDADE EMPRESARIAIS	17
2.5 O <i>GOODWILL</i>	18
2.5.1 A CLASSIFICAÇÃO DO <i>GOODWILL</i>	19
2.6 O <i>GOODWILL</i> GERADO INTERNAMENTE	20

2.7	A MENSURAÇÃO DOS ATIVOS INTANGÍVEIS APOS O RECONHECIMENTO.....	21
2.8	DIVULGAÇÕES	24
3	CAPITAL INTELECTUAL	27
3.1	O CAPITAL INTELECTUAL	28
3.2	CONCEITO DE CAPITAL INTELECTUAL	31
3.3	COMPONENTES DO CAPITAL INTELECTUAL.....	34
3.3.1	O CAPITAL HUMANO	35
3.3.2	O CAPITAL ESTRUTURAL.....	36
3.3.3	O CAPITAL RELACIONAL	37
3.4	O CAPITAL INTELECTUAL E O GOODWILL	38
3.4.1	O <i>GOODWILL</i> Vs. O CAPITAL INTELECTUAL	38
4	O CAPITAL HUMANO E A CONTABILIDADE.....	41
4.1	O CAPITAL HUMANO Vs. ATIVOS HUMANOS Vs. RECURSOS HUMANOS.....	42
4.2	A IMPORTÂNCIA DE UMA CONTABILIDADE PARA O CAPITAL HUMANO	42
4.3	MODELOS DE MENSURAÇÃO E AVALIAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS	46
4.4	A CONTABILIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS.....	48
4.4.1	A DEMONSTRAÇÃO DE VALOR ADICIONADO	49
4.4.2	INDICADORES DE DESEMPENHO DE RECURSOS HUMANOS.....	50
5	A IMPORTÂNCIA DA DIVULGAÇÃO DE INFORMAÇÃO.....	55
5.1	A TEORIA POSITIVA DA CONTABILIDADE	57
5.1.1	A TEORIA DA SINALIZAÇÃO	58
5.1.2	ENQUADRAMENTO CUSTO BENEFICIO	58
5.1.3	TEORIA DA LEGITIMIDADE.....	59
5.1.4	TEORIA DOS <i>STAKEHOLDERS</i>	60
6	A DIVULGAÇÃO DE INFORMAÇÃO FINANCEIRA SOBRE RECURSOS HUMANOS: UMA ANÁLISE EXPLORATÓRIA	61
6.1	QUADRO CONCEPTUAL DA INVESTIGAÇÃO.....	62
6.2	Estabelecimento da técnica de pesquisa	63

6.3	Hipóteses de Investigação.....	63
6.4	Metodologia Utilizada	70
6.5	Caracterização da Amostra	71
6.6	Escolha das Variáveis	75
6.6.1	VARIÁVEL DEPENDENTE	75
6.6.2	VARIÁVEIS INDEPENDENTES	78
7	RESULTADOS E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	82
7.1	Testes de Normalidade.....	83
7.2	O coeficiente de Spearman	84
7.3	Análise das Correlações	85
8	CONCLUSÕES E LIMITAÇÕES	95
9	REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	99

ÍNDICE DE QUADROS

Quadro 1 Balanço de uma economia de Conhecimento, segundo Crawford	46
Quadro 2. Vantagens de Desvantagens da Divulgação	56
Quadro 3: Descrição do Índice de Divulgação	77

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura. 1 Reconhecimento de Ativos Gerados Internamente	15
Figura. 2 Critérios de Reconhecimento dos Ativos Intangíveis	24
Figura. 3 O Capital Intelectual	32
Figura. 4 Estrutura do Capital Intelectual.....	34
Figura 5. Idade das Organizações.....	72
Figura 6. Número de colaboradores das empresas	73
Figura 7. Número de anos dos <i>Ceo</i> 's no cargo.....	74
Figura 8. Idade dos <i>Ceo</i> 's	75

ÍNDICE DE TABELAS

Tabela 1: Cronologia dos estudos sobre Capital Intelectual	29
Tabela 2: Estatísticas descritivas variáveis contínuas	72
Tabela 3: Tempo dos Ceo's no cargo	74
Tabela 4: Habilitações literárias dos Ceo's	74
Tabela 5: Teste de normalidade <i>Shapiro-Wilk</i>	83
Tabela 6: Correlação de <i>Spearman</i> para a H1	85
Tabela 7: Correlação de <i>Spearman</i> para H2	86
Tabela 8: Correlação de <i>Spearman</i> para H3	87
Tabela 9: Correlação de <i>Spearman</i> para H4	88
Tabela 10: Correlação de <i>Spearman</i> para H5	89
Tabela 11: Correlação de <i>Spearman</i> para H6	90
Tabela 12: Correlação de <i>Spearman</i> para H7	91
Tabela 13: Correlação de <i>Spearman</i> para H8	92
Tabela 14: Correlação de <i>Spearman</i> para H9	93
Tabela 15; Correlação de <i>Spearman</i> para H10	94

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ASB	<i>Accounting Standards Board</i>
ACE	Agrupamento Complementar de Empresas
CE	Capital Estrutural
CE	Comissão Europeia
CH	Capital Humanos
CR	Centro de Resultados
CR	Capital Relacional
DVA	Demonstração de Valor Adicionado
FASB	<i>Financial Accounting Standards Board</i>
FRS	<i>Financial Reporting Standards</i>
IAS	<i>International Accounting Standards</i>
IASB	<i>International Accounting Standard Board</i>
I.E	Isto é
NCRF	Norma de Contabilidade e Relato Financeiro
PIB	Produto Interno Bruto
POC	Plano Oficial de Contas
SNC	Sistema de Normalização Contabilística
RH	Recursos Humanos
UE	União Europeia
§	Parágrafo

RESUMO

A presente investigação tem como principal objetivo contribuir para a explicação de um fator. Em que medida a divulgação de informação sobre recursos humanos é afetada pelas características das empresas. Para a execução do presente estudo foram utilizadas as empresas não financeiras da *Euronext* Lisboa.

Do ponto de vista da relação entre a divulgação de informação sobre recursos humanos e as características das empresas pretendemos determinar a existência de relações plausíveis, entre o índice de divulgação sobre recursos humanos e o desempenho das empresas, para o efeito foram utilizados vários indicadores financeiros, como o nível de endividamento, liquidez geral, autonomia financeira, etc.

Do ponto de vista, estritamente teórico, os resultados sugerem que o valor dos ativos intangíveis são o principal responsável pela diferença entre o valor contabilístico e o valor de mercado das empresas. Pelo que utilização de modelos e indicadores que considerem a informação não financeira é fundamental para o desenvolvimento da contabilidade.

Palavras – Chave: Recursos Humanos, Desempenho, Desempenho Financeiro, Indicadores.

ABSTRACT

The main goal of the present investigation is to contribute to the explanation of one factor. How is the disclosure of information about human resources affected by the company's? In order to proceed with the present study, we selected the non-financial companies from Euronext "Lisboa".

Form the point of view of the relationship between the disclosure of information about Human Resources and companies characteristics we intend to determine the existence of plausible relationships among the index of disclosures about human resources, and some company's characteristics.

In a strictly theoretical view, results suggest that the value of the intangible assets is the main reason, for the gap between the book value and the market value of the companies. The use of models and indicators the take into consideration the non-financial information is fundamental to development of accounting.

Key words: *Human Resources, Performance, Financial Performance, Indicators*

1 INTRODUÇÃO

O rumo da economia atual e do próprio mundo baseia-se cada vez mais em conhecimento. Cada vez mais o número de pessoas envolvidas em processos de pesquisa, em materializar ideias e técnicas inovadoras, ultrapassa as pessoas envolvidas na produção física de produtos. De acordo com Teixeira Filho (2000:170), “o conhecimento – em todos os seus tipos e formas – tem sido importante há muito tempo. Ao longo da história, a supremacia nos conflitos, mais cedo ou mais tarde, foi daqueles que detinham maior conhecimento”. Os últimos anos têm sido de grandes mudanças a nível económico, com graves crises económico-financeiras, em que vários especialistas afirmam que estamos numa era de mudança, de uma sociedade industrial, para uma sociedade de conhecimento¹.

A aplicação do conhecimento nas empresas é cada vez mais elevado. A sua utilização em conjunto com as tecnologias disponíveis é cada vez mais essencial para o desenvolvimento sustentável das empresas.

As pessoas são cada vez mais o Ativo mais importante das empresas.

Para Crawford (1994:15), “nesta nova economia, informação e conhecimento substituem o capital físico e financeiro, tornando-se uma das maiores vantagens competitiva nos negócios, e a inteligência criadora constitui-se na riqueza da nova sociedade.”

Os Recursos Humanos são enquadrados, na parte do capital humano das empresas, sendo esta uma das áreas abrangidas pelo Capital Intelectual², (conceito a desenvolver em maior detalhe mais afrente), o que origina novas estratégias de gestão, e novas filosofias de administração.

Edvinson e Malone (1997:23) referem que o Capital Humano se refere a “combinação de conhecimento, competência, capacidade inovadora, habilidade e experiência que os funcionários e gerentes de uma companhia detêm para realizar as suas atividades”

¹Mendes (2001:24) Afirma que “ O conceito de sociedade de conhecimento assenta em pessoas inteligentes, dinâmicas e versáteis com capacidade de recorrer a informação e conhecimento que necessitam para desenvolver a sua atividade.”

²Valor dos Ativos Intangíveis, baseados em conhecimento em que se integram, Capital Humano (CH), Estrutural (CE) e Relacional (CR) de uma organização.

No que diz respeito a contabilidade empresarial tradicional, o seu principal objetivo é apurar o resultado económico e financeiro das empresas, continuando esse a ser o maior objetivo nos dias de hoje. Mas atualmente já muitos estudiosos que defendem que os relatórios fornecidos pela contabilidade não retratam algumas realidades das empresas, o que sugere uma “falha” da contabilidade.

Os novos valores a que nos referimos são os ativos intangíveis, no seu geral, sendo que pretendemos estudar mais detalhadamente o Capital Intelectual. Capital Intelectual que no mundo atual tem cada vez maior importância para o valor das empresas. Para que seja possível a contabilidade atingir os objetivos a que se propõe, é necessário que consiga perceber o valor do capital intelectual e de cada um dos seus componentes, sendo que para o nosso trabalho o mais importante passa pela parte do capital humano.

Isto porque no mundo atual os investidores investem em conhecimento, ou seja nos recursos humanos das empresas. Pelo que tanto gestores como investidores acreditam que os recursos humanos são a peça fundamental para uma maior produtividade e para a criação de valor nas empresas, contribuindo também para uma maior confiança por parte dos investidores e por parte dos clientes nas empresas.

De facto hoje todos nós investimos em conhecimento nas suas várias formas. Quer seja quando pagamos as propinas, quando compramos um jornal ou numa simples ida ao cinema, fazemo-lo porque acreditamos que nos vai acrescentar “valor”, porque este conhecimento nos vai permitir evoluir como pessoas.

Conseguimos entender que é necessário que a contabilidade seja capaz de dar resposta e estes novos desafios que o mundo atual lhe proporciona. É de extrema importância que a informação financeira divulgada abranja todas as áreas das empresas, e que transmita o que é pretendido, uma imagem verdadeira e apropriada, da realidade das empresas.

Pedro (2001:45) refere que, “é urgente rever a contabilidade de modo a considerar a parte Intangível do valor da empresa, capital conhecimento, tratando-o como um ativo e não apenas como uma parcela do goodwill a amortizar e fazer desaparecer do rapidamente das contas.”

Neste sentido é referido por Lev, Baruch (2003) “ Um dos principais problemas da contabilidade é o de se basear em transações.”

Ao longo dos últimos anos têm surgido vários estudos que indicam a necessidade de aumentar o volume de informação divulgada pelas empresas, de modo a que a mesma abranja todas as áreas das empresas. Evidencia-se cada vez mais a maior relevância dos ativos intangíveis na composição do património, em relação aos ativos tangíveis.

Não podemos deixar de reconhecer a necessidade de mudanças nos sistemas e práticas contabilísticas, para que esta nova realidade seja apresentada nos registos contabilísticos.

1.1 OBJETIVOS DO ESTUDO

A presente dissertação aborda a divulgação de Informação Financeira sobre recursos humanos, abordando a sua incorporação no Capital Intelectual, que constitui como grande motivação deste trabalho:

- Entender como é que as empresas Portuguesas abordam a divulgação de informação financeira sobre os Recursos Humanos, se a abordam, perceber se esta valorização do seu capital humano se reflete em vários aspetos da vida das empresas;
- Perceber a importância dos Recursos Humanos nas empresas portuguesas;
- Perceber o fenómeno do Capital Intelectual como um todo e a sua influência nas empresas.

Mais concretamente este estudo tem como principais objetivos:

- Perceber o Conceito de Intangível
- Entender como a contabilidade reconhece os recursos humanos;
- Entender a relação existente entre as divulgações de informação sobre Recursos Humanos e certas características das empresas;

Os aspetos relacionados com os objetivos referidos analisam-se em duas fases. Uma primeira fase qualitativa, que basicamente consiste na revisão bibliográfica, que permite que a informação seja mais sistematizada. Nesta fase pretende-se analisar as teorias que abrangem os ativos intangíveis no seu todo. Pretende-se explicitar o conceito de capital intelectual e os seus componentes. Entender a importância que o capital humano tem nas empresas. Evidenciar se existe alguma relação entre o capital humano e a contabilidade. Consideramos também essencial a análise a mudanças adjacentes a introdução do conceito de capital intelectual.

A segunda fase tem um âmbito mais quantitativo, em que pretendemos concretizar a investigação desenvolvida, demonstrando nexos causais entre, o índice de divulgação sobre recursos humanos e vários aspetos fundamentais da vida das empresas.

1.2 ESTRUTURA DO TRABALHO

Iniciou-se, no presente capítulo, com um enquadramento temático, introduzindo o tema e justificando a sua importância no mundo atual, é apresentado o problema de investigação, os seus objetivos, contributos e limitações.

De seguida avançamos com a Revisão da Literatura, onde pretendemos fazer o enquadramento teórico do tema objeto de investigação.

No capítulo segundo começamos por uma abordagem sobre o conceito de ativo, a sua definição, importância, e todos os aspetos que se relacionem com a sua mensuração e reconhecimento.

No terceiro abordamos o capital intelectual, o seu conceito, os componentes, abordamos também as diferenças e semelhanças entre o capital intelectual e o *goodwill*.

No quarto capítulo, referindo alguns modelos de valorização do capital humano, e a importância de uma contabilidade para o capital humano.

De seguida no capítulo cinco, abordamos a importância da divulgação de informação através de várias teorias.

No sexto capítulo iniciamos a análise exploratória do presente estudo, estabelecemos a metodologia de pesquisa e as hipóteses, fazemos a caracterização da amostra e apresentamos as variáveis dependentes e independentes.

No capítulo sétimo, analisamos os resultados obtidos, são também descritos os testes realizados para a obtenção dos resultados.

No capítulo oitavo apresentamos as conclusões e as limitações do estudo.

Por último no nono capítulo são apresentadas as referências bibliográficas do estudo.

2 OS ATIVOS INTANGÍVEIS

2.1 CONCEITO DE ATIVO

Antes de abordarmos o conceito de Ativo Intangível, é necessário de abordar o conceito de Ativo na sua globalidade. De acordo com Iudicibus (2000:129) o estudo do conceito de ativo é fundamental, "É tão importante o estudo do ativo que poderíamos dizer que é o capítulo fundamental da contabilidade, porque à sua definição e avaliação estão ligadas a multiplicidade de relacionamentos contabilísticos que envolvem receitas e despesas".

Hendriksen e *Van Breda* (1999:286); afirmam que os ativos devem ser definidos como potenciais fluxos de serviços ou como direitos a benefícios futuros sobre o controlo da organização. Afirmam que os ativos devem ser reconhecidos, sempre que preencham os seguintes requisitos:

- a) **Relevância** – a informação é capaz de fazer diferença na tomada de decisões;
- b) **Mensurabilidade** – capacidade de determinar a quantia pela qual o ativo deve ser reconhecido;
- c) **Fiabilidade** – que o seu custo ou valor possa ser mensurado com fiabilidade.

2.2 A IMPORTÂNCIA DOS ATIVOS INTANGÍVEIS

De acordo com Daum, Juergen H, (2003:3); “ Nas últimas duas décadas do século XX, aconteceu uma revolução no mundo empresarial (quase invisível para o público). A transição de uma indústria onde os negócios eram baseados em bens tangíveis, para uma nova economia em que a produção de bens e serviços e a criação de valor depende dos ativos invisíveis, os ativos intangíveis.”

Para demonstrar de uma maneira mais explícita esta situação *Sveiby* (2000), indica o exemplo da *Microsoft*, em que as suas ações foram negociadas ao valor médio de 70\$ durante o ano de 1995, sendo que o seu valor contabilístico era apenas de 7\$. Ou seja por cada 1\$ de valor de registo o mercado reconhecia 9\$ de valor adicional, para o qual não havia registo nas demonstrações financeiras da *Microsoft*.

Pelo que podemos concluir, que o valor da *Microsoft* advém dos seus ativos intangíveis, como o desenvolvimento de *software*, e pelo seu próprio envolvimento num ambiente e cultura que estimulam o desenvolvimento de produtos superiores.

2.3 CONCEITO DE ATIVO INTANGÍVEL

Ao longo dos anos não tem sido fácil chegar a um consenso sobre a definição de ativo intangível, este tema tem sido alvo de vários debates e sobre o qual ainda não se chegou a uma conclusão definitiva. O que leva Hendriksen e Van Breda (1999) a considerar esta temática “uma das áreas mais complexas da teoria da contabilidade” *in* Scherer *et al*, (2004:79).

Para Iudícibus (2004:225), a caracterização de intangível foi definida por Kohler como “um ativo de capital que não tem existência física, cujo valor é limitado pelos direitos e benefícios que antecipadamente sua posse confere ao proprietário.”

Nesta linha de pensamento, esta também inserida a definição de Ativo Intangível concebida por Edvinsson e Arne (1999) definem ativo intangível (ou “ativo oculto”) como “um ativo que não é visível num balanço contabilístico tradicional, mas que apesar disso acrescenta valor à empresa” *in* (Almeida, 2003: 12)

De igual modo, Niswonger e Fess (1973) definem ativos intangíveis reportando-se à falta de existência física, enfatizando que esses ativos “são ativos de vida longa aproveitáveis nas operações de uma empresa e que não são adquiridos para venda” *in* França de Sá, (2010: 7).

De acordo com Lopes (2005:2) “procura de uma definição para ativo intangível não se tem revelado tarefa fácil, pelo que qualquer abordagem carece de certificação e precisão”.

Mesmo para as várias organizações reguladoras da Contabilidade, este é um tema muito complexo, pois continuam a existir abordagens distintas. De acordo com a *Accounting Standards Board (ASB), no Financial Reporting Standards (FRS) 10 “Goodwill and Intangible Assets”*, os ativos intangíveis são encarados “como ativos fixos de carácter não monetário, identificáveis e controláveis pela empresa através da custódia ou direitos legais” (ASB, 1997: §2).

Enquanto para, o *Financial Accounting Standards Board (FASB), no Statement of Financial Accounting Standards (FAS) 142 “Goodwill and Other Intangible Assets”*, considera intangível “aquele ativo não monetário identificável, sem substância física,

controlado pela entidade e mantido para uso na produção ou suprimento de bens ou serviços, para aluguer a outras partes, ou para uso da administração” *in* (FAS 142:105).

O IASB também abordou o assunto, através da IAS 38 “Ativos Intangíveis”, publicada no Regulamento n.º 1126/2008/CE da Comissão, de 3 de Novembro, que define Ativo Intangível como: “Um Ativo não monetário identificável sem substância física”. Definição que foi a base da adotada para o normativo em vigor em Portugal SNC³, na NCRF 6 “Ativos Intangíveis.” Em todos os casos que a NCRF 6, faça alguma remissão para as normas internacionais, refere-se às normas adotadas pela UE, nos termos do Regulamento n.º 1606/2002/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 19 de Julho, em conformidade com o texto original do Regulamento n.º 1126/2008/CE da Comissão, de 3 de Novembro.

Relativamente ao conceito preconizado pelo IAS e em vigor em Portugal através da NCRF 6. Crisóstomo (2009:55) considera que “no conjunto de definições, esta parece ser efetivamente, até agora, a que melhor elucida a questão conceitual dos intangíveis”.

É de extrema importância salientar que no Plano Oficial de Contabilidade (POC), revogado, em 1 de Janeiro de 2010, pelo Decreto-Lei n.º 158/2009, de 13 de Julho, considerava os ativos intangíveis, com Imobilizações Incorpóreas, e eram reconhecidos na conta 43 “Imobilizações Incorpóreas” que tinha por objetivo o registo dos Imobilizados Incorpóreas, tais como: despesa de investigação e desenvolvimento, de constituição, arranque e expansão, propriedade industrial, trespasse, entre outros. Sendo que no POC, não era apresentada qualquer definição sobre o que era considerada como intangível, nem existia nenhuma indicação sobre qual o entendimento ao nível dos Intangíveis.

³ Sistema de Normalização Contabilística

2.4 CRITÉRIOS DE RECONHECIMENTO E MENSURAÇÃO

A NCRF 6 “Ativos Intangíveis” identifica os critérios de reconhecimento dos ativos intangíveis, sendo que para algo ser reconhecido com um ativo intangível tem de respeitar os vários critérios presentes na definição de Ativo.

Esses critérios são: Identificabilidade, Controlo, e a expectativa que o item gere benefícios económicos futuros. No caso de um destes critérios não ser cumprido, o item não pode ser reconhecido como um ativo intangível.

Pelo que, nem todos os itens podem ser reconhecidos com ativos intangíveis, só “os itens que atendem aos critérios de reconhecimento da norma: identificabilidade, controlabilidade e existência de benefícios económicos futuros esperados” Carvalho *et al.*, (2009: 267). Contudo é preciso perceber que não é por um item não preencher um destes critérios, que deixa de ser considerado um intangível, apenas não pode ser reconhecido como tal.

- a) Ser Identificável;
- b) Existência de Controlo sobre o recurso;
- c) Ter a capacidade de gerar benefícios económicos futuros;
- d) Ser mensurável com fiabilidade.

Identificabilidade: “O ativo tem de ser separável, i.e. capaz de ser separado ou dividido da entidade, transferido, licenciado, alugado ou trocado, seja individualmente ou em conjunto com um contrato ativo ou passivo relacionado; ou 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.” (NCRF 6 §12)

Controlo: “Se tiver o poder de obter benefícios económicos futuros que fluam do recurso subjacente e puder restringir o acesso de outros a esses benefícios” (NCRF 6 §13).

Pra além do seu sentido legal, o controlo é visto do seu lado económico como a capacidade que uma entidade tem para exercer os seus direitos. Sendo interpretado como o direito de usar ou de controlar Gomes *et al.*, (2005).

Uma entidade controla um ativo se “tiver o poder de obter benefícios económicos futuros que fluam do recurso subjacente, e puder restringir o acesso de outros a esses benefícios. A capacidade de uma entidade controlar os benefícios económicos futuros de um ativo intangível enraíza-se nos direitos legais que sejam impuníveis num tribunal” (CE, 2008 §13).

Benefícios económicos futuros: “Os benefícios económicos que fluam de um ativo intangível podem incluir renditos⁴ de venda, de produtos ou serviços, ou outros benefícios resultantes do uso do ativo pela entidade.” (NCRF 6 § 17).

Segundo o parágrafo (§) 14 da IAS 38, “o mercado e o conhecimento técnico podem dar origem a benefícios económicos futuros. Uma entidade controla esses benefícios se por exemplo, o conhecimento estiver protegido por direitos legais tais como *copyrights*, uma restrição de acordos de comércio (quando permitido) ou por deveres legais dos empregados de manter a confidencialidade”.

Temos ainda que considerar que o ativo intangível deve ser reconhecido se, e apenas se, “for provável que os benefícios económicos futuros esperados que sejam atribuíveis ao ativo e fluam para a entidade, e o custo de um ativo possa ser fiavelmente mensurado” (CE, 2008 §21).

Ao abordar o caso específico, de componentes do Capital Relacional⁵, como carteiras de clientes, ou quotas de mercado, é complicado provar que a entidade detém controlo sobre os benefícios económicos futuros derivados destes itens. Pelo que à luz do IASB não vão ser considerados ativos, como defende Gomes *et al* (2005: 17-18) “dado que verificam um controlo incipiente sobre os benefícios económicos futuros, porque não possuem direitos legais ou contratuais associados aos mesmos”

Apesar do acima referido a IAS 38, afirma que “na ausência de direitos legais para proteger os relacionamentos com os clientes, as transações de troca para os mesmos relacionamentos com os clientes ou outros semelhantes (que não sejam como parte de uma concentração de atividades empresariais) constituem prova de que a

⁴ Ver NCRF 20 Rédito

⁵ Aspeto do Capital Intelectual a abordar mais a frente

entidade está, não obstante capacitada para controlar os benefícios económicos futuros esperados que fluam dos relacionamentos com os clientes. Dado que essas transações de troca também constituem prova de que os relacionamentos com os clientes são separáveis, esses relacionamentos com os clientes satisfazem a definição de ativo intangível” (CE, 2008 §16).

Mas existem autores que afirmam que, apesar de existirem ativos que satisfaçam a definição de ativos, não cumprem os critérios de reconhecimento, pelo que não devem ser reconhecidos. Um exemplo, desta situação é dado por *Sanchidrián* (2007: 53) “marcas, gastos de investigação e capital intelectual”, dado que “não é possível mensurar com fiabilidade nem identificar separadamente os benefícios económicos futuros.

Hendriksen e Van Breda (1999) afirmam ainda que, para ser reconhecido, “o ativo intangível deve corresponder à definição de um ativo, ser relevante, mensurável e ter um valor preciso” in Schnorrenberger, (2004: 87).

Desta forma os Ativos intangíveis podem ser adquiridos externamente ou formados internamente. Contudo só devem ser reconhecidos caso cumpram os critérios de reconhecimento acima referidos.

O reconhecimento feito pela aquisição de ativos intangíveis é feito de modos distintos, consoante a forma de aquisição. A aquisição pode ser efetuada como uma aquisição separada, como parte de uma Concentração de Atividades Empresariais (ACE), por meio de um subsídio governamental, ou por troca de ativos.

2.4.1 ATIVOS GERADOS INTERNAMENTE

No caso dos ativos gerados internamente, devem ser distinguidas duas fases, a fase de pesquisa e a fase de desenvolvimento.

No caso do Ativo Intangível estar em fase de pesquisa, o dispêndio com a pesquisa deve ser reconhecido como um gasto, isto porque não é possível a empresa demonstrar que existe um ativo intangível que irá originar benefícios económicos futuros prováveis NCRF 6 (§§ 54 55).

Quando um ativo atingir a sua fase de desenvolvimento este deve ser reconhecido, apenas quando a entidade tiver a capacidade de demonstrar os seguintes requisitos

- a) A sua viabilidade técnica de concluir o ativo intangível a fim de que o mesmo esteja disponível para uso ou venda;
- b) A sua intenção de concluir o ativo intangível e usá-lo ou vendê-lo;
- c) A sua capacidade de o usar ou vender;
- d) A forma como o ativo intangível irá gerar benefícios económicos futuros. Entre outras coisas a entidade deve demonstrar a existência de um mercado para a produção do ativo intangível ou para o próprio ativo intangível, ou se for para ser usado internamente, a sua utilidade;
- e) A disponibilidade e adequados recursos técnicos, financeiros e outros para concluir o desenvolvimento e usar ou vender o ativo intangível;
- f) A sua capacidade para mensurar fiavelmente o dispêndio atribuível ao ativo intangível durante a sua fase de desenvolvimento. NCRF 6: (§ 57).

Podemos então concluir que a possibilidade de as despesas de investigação e desenvolvimento serem consideradas como um ativo são bastante restritivas.

Para Cañibano *et al*; (2009) esta separação entre fase de pesquisa e fase de desenvolvimento é essencial, isto porque a IAS 38, considera que na fase de pesquisa a entidade não consegue provar a existência de um ativo intangível, que cumpra com os critérios de reconhecimento.

Payá (2004:9) afirma que do ponto de vista teórico, esta separação de conceitos é clara, contudo refere que a realidade empresarial é bastante complexa, sendo uma tarefa bastante difícil fazer uma divisão entre as atividades em fase de pesquisa e as atividades em fase de desenvolvimento.

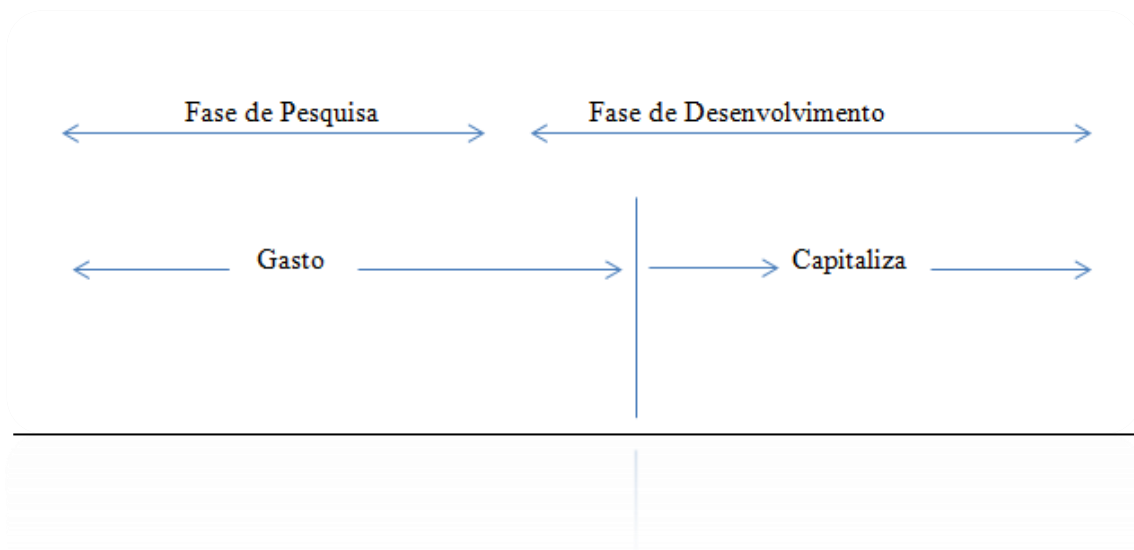


Figura. 1 Reconhecimento de Ativos Gerados Internamente

Fonte: Autoria Própria

2.4.2 ATIVOS ADQUIRIDOS SEPARADAMENTE

De acordo com a NCRF 6 (§25).” O preço que uma entidade paga para adquirir separadamente um intangível, reflete as expectativas acerca da probabilidade de que os benefícios económicos futuros incorporados no ativo venham a fluir para a entidade.”

Em consonância com o § 26 da NCRF 6 o custo de um ativo intangível adquirido separadamente pode ser determinado com fiabilidade. Sendo que de acordo com Schmidt e Santos (2003: 4) “particularmente, quando a compra é efetuada em dinheiro ou em outros ativos monetários”.

O §27 da NCRF 6 estabelece, o que é incluído no custo de um intangível adquirido separadamente:

- a) O seu preço de compra, incluindo os direitos de importação, os impostos sobre as compras não reembolsáveis após a dedução dos descontos comerciais e abatimentos;

- b) Qualquer custo, diretamente atribuível de preparação do ativo para o uso pretendido.

O §28 enquadra alguns dos custos diretamente atribuíveis:

- a) Custos dos benefícios dos empregados, diretamente resultantes de levar o ativo a sua condição de funcionamento;
- b) Honorários, resultantes de levar diretamente o ativo a sua condição de funcionamento;
- c) Custo de testes, para concluir se o ativo funciona corretamente.

O §29 enquadra os custos que não são diretamente atribuíveis:

- a) Custos de introdução de um novo produto ou serviço, incluindo custos de publicidade e promocionais;
- b) Custos de condução do negócio numa nova localização, ou com uma nova classe de clientes;
- c) Custos de Administração e outros custos gerais.

Outra questão de extrema importância é de quando o pagamento de um ativo intangível é estendido no tempo, para além do prazo normal de crédito. Nestes casos o seu custo vai ser o equivalente ao seu preço a dinheiro. A diferença é reconhecida como um gasto de juros durante o período do crédito a não ser que seja capitalizada de acordo com o tratamento de capitalização permitido na NCRF 10 “Custos de Empréstimos Obtidos”.

2.4.3 TROCA DE ATIVOS

No caso da troca de ativos a NCRF 6 preconiza que, o custo de tal ativo é mensurado pelo justo valor a não ser que a troca careça de substância comercial, ou o justo valor do ativo recebido e do ativo cedido sejam fiavelmente mensuráveis.

De acordo com a NCRF 6 (§46) uma transação tem substância comercial quando:

- a) A Configuração (i. é. risco, tempestividade e quantia) dos fluxos de caixa do ativo recebido, diferir da configuração dos fluxos de caixa do ativo transferido; ou
- b) O valor específico para a entidade, relativo à parte das operações da entidade afetada pela transação se altera como resultado da troca;
- c) A diferença identificada nas alíneas (a ou (b for significativa em relação ao justo valor dos ativos trocados.

2.4.4 ATIVOS INTANGÍVEIS ADQUIRIDOS POR MEIO DE SUBSÍDIO GOVERNAMENTAL

Quando um ativo é adquirido através de um subsídio governamental, o mesmo pode ser livre de encargos, ou através de uma retribuição nominal. Isto acontece quando um governo “ transfere ou imputa a uma entidade ativos intangíveis, como licenças para operar estações de radio ou de televisão, licenças de importação ou quotas para aceder a outros recursos restritos.” (NCRF 6 §44)

No que diz respeito a mensuração dos ativos intangíveis, adquiridos por meio de subsídio governamental a NCRF 6 considera a possibilidade da sua mensuração em consonância com a NCRF 22 – Contabilização de Subsídios Governamentais.

Pelo que uma entidade pode optar por inicialmente reconhecer tanto o ativo como o subsídio pelo justo valor. Caso não seja esta a opção, a entidade vai reconhecer inicialmente o ativo por uma quantia nominal, mais qualquer dispêndio que seja diretamente atribuível, para preparar o ativo para o uso pretendido (NCRF 6 §44).

2.4.5 ATIVOS INTANGÍVEIS ADQUIRIDOS NUMA CONCENTRAÇÃO DE ATIVIDADE EMPRESARIAIS

Neste especto a NCRF 14 Concentrações de Atividades empresariais, estabelece que “se um ativo intangível for adquirido numa concentração de atividades empresariais, o custo desse ativo intangível é o seu justo valor à data da aquisição “ (NCRF 6 §33).

Um adquirente reconhece na data de aquisição, separadamente do *goodwill*⁶, um ativo intangível se o justo valor do mesmo puder ser determinado com fiabilidade.

As condições em que o justo valor, não pode ser determinado com fiabilidade, será quando o mesmo for resultado de direito legal e ou contratual e /ou não for separável, ou seja não existem dados históricos ou alguma evidencia de transação para o mesmo ativo ou para um ativo similar.

Deste modo, o justo valor dos ativos intangíveis normalmente pode ser mensurado com fiabilidade suficiente para ser reconhecido separadamente do *goodwill*, mas, apenas se formar um conjunto com um ativo tangível ou intangível relacionado. Por exemplo “ O título de publicação de uma revista pode não ser capaz de ser vendido separadamente da respetiva base de dados de assinantes.” (NCRF 6 §36) Nestes casos, a adquirente reconhece o grupo de ativos como um único ativo separadamente do *goodwill* se os justos valores individuais do grupo não forem fiavelmente mensuráveis.

2.5 O GOODWILL

Desde 1884 que se realizam estudos em relação ao goodwill, tentando encontrar uma definição plausível e no decorrer dos anos muitos autores somaram seus conhecimentos no intuito de definir o goodwill, mas isso não aconteceu até hoje.

Essa situação ocorre porque o valor do goodwill está intimamente relacionado a outros intangíveis, existindo uma tênue linha que o separa de outros intangíveis.

De acordo com o IASB, o *goodwill* é definido como qualquer excesso do custo de aquisição, sobre o interesse do adquirente, no justo valor dos ativos e passivos identificáveis adquiridos à data da troca. Corresponde à diferença entre o valor de um negócio como um todo e a soma dos ativos individuais avaliados pelo seu justo valor.

O *goodwill* é o “ conjuntos dos fatores e condições intangíveis que contribuem para a capacidade de um negócio gerar lucro, afetando o valor global desse negócio” Martins, (1972)

⁶ Tema a abordar em maior detalhe no presente estudo

Uma das características, mais relevantes do *goodwill* é a incerteza em relação aos benefícios futuros que pode originar, pois geralmente os benefícios futuros que lhes estão associados são mais difíceis de identificar, do que os benefícios futuros associados aos ativos tangíveis.

Tendo em atenção as características do *goodwill* é um elemento de complexa definição e mensuração, principalmente quando não é adquirido a terceiros, pois a contabilidade financeira apenas reconhece e contabiliza o *goodwill* quando ocorre a sua compra e não quando é gerado internamente.

Iudícibus (2006: 234) define *goodwill* como “aquele ‘algo a mais’ pago sobre o valor de mercado do patrimônio líquido das entidades adquiridas, a refletir uma expectativa (subjéctiva) de lucros futuros em excesso de seus custos de oportunidade.”

Santos e Schmidt (2003:3) afirmam que o conceito de *goodwill*, a sua natureza e o facto de não ser “separável do negócio como um todo”, aliado ao seu tratamento contabilístico o torna um dos objetos de estudo mais difíceis e controversos da Teoria da Contabilidade. Justificando, que “o *goodwill* está intimamente relacionado com outros intangíveis, existindo uma ténue linha que o separa dos outros intangíveis”.

2.5.1 A CLASSIFICAÇÃO DO GOODWILL

Como vimos anteriormente o *goodwill* ainda não tem uma classificação definida, mas vários autores fizeram estudos para o esclarecimento de sua classificação. Para Conyngton (in MARTINS, 1972:74), o *goodwill* assume a seguinte divisão:

- a) *Goodwill* comercial - criado exclusivamente em função de toda a empresa;
- b) *Goodwill* pessoal - decorrente de várias pessoas que fazem parte da empresa;
- c) *Goodwill* profissional - desenvolvido por uma classe profissional que se destingue dentro da sociedade;
- d) *Goodwill* evanescente - característico de produto de moda com curta duração;

e) *Goodwill* de nome ou marca comercial - ocasionado pela imagem ou marca do produto que é comercializado. Distingue-se do anterior pela durabilidade.

Paton e Paton (in MARTINS,p.73) classificam o *goodwill* em três grupos.

- a) *Goodwill* comercial - decorrente da prestação de serviço de toda empresa, desde equipa de vendas, diagnóstico das necessidades dos consumidores, facilidade nas negociações, investimento em propaganda e outros;
- b) *Goodwill* industrial - decorrente dos benefícios dados aos funcionários e melhores condições de trabalho, aumentado assim produção com redução de custo para a empresa;
- c) *Goodwill* financeiro - derivado da atitude da empresa, ao tentar captar investidores.

2.6 O *GOODWILL* GERADO INTERNAMENTE

De acordo com a (NCRF 6 §48), “o *Goodwill* gerado internamente não deve ser reconhecido como um ativo”

O *goodwill* gerado internamente é difícil de ser mensurado sem que haja uma transação que defina um valor objetivo. Esta dificuldade resulta da impossibilidade de lhe ser atribuído um custo histórico.

O §48 da NCRF 6, justifica o porque de o *goodwill* gerado internamente não ser reconhecido como um ativo “ O *trespasse (goodwill)* gerado internamente, não e reconhecido como um ativo porque, não é um recurso identificável (i.e. não é separável nem resulta de direitos contratuais ou de outros direitos legais) controlado pela entidade que possa ser fiavelmente mensurável pelo custo.”

2.7 A MENSURAÇÃO DOS ATIVOS INTANGÍVEIS APOS O RECONHECIMENTO

Neste aspeto a NCRF 6 estabelece dois modelos alternativos, cuja escolha recai sobre a entidade, o Modelo do Custo ou o Modelo de Revalorização. Contudo caso a entidade opte pelo modelo de revalorização, todos os outros ativos intangíveis devem ser contabilizados usando o mesmo modelo, a não ser que não exista um mercado ativo para esses ativos.

De acordo com a NCRF 6 §8, um mercado ativo é um mercado no qual se verificarem cumulativamente as seguintes condições:

- a) Os itens negociados no mercado são homogêneos;
- b) Compradores e vendedores dispostos a negociar podem ser encontrados em qualquer momento; e,
- c) Os preços estão disponíveis ao público”.

Neste aspeto surge outro problema, pois como é referido pela NCRF 6 §78, não é vulgar que exista um mercado ativo para um ativo intangível. A norma refere a existência de um mercado ativo para licenças de pesca, ou quotas de produção. Mas poderá não existir para marcas, patentes, ou marcas comerciais, pois “cada um de tais ativos é único” (NCRF 6§78).

No modelo do custo “após o reconhecimento inicial, um ativo intangível deve ser escriturado pelo seu custo menos qualquer amortização acumulada e quaisquer perdas por imparidade acumuladas⁷.” (NCRF 6 §74).

Enquanto o modelo de revalorização, segundo o §75 da NCRF 6 determina que apos o reconhecimento inicial, “um ativo intangível deve ser escriturado por uma quantia revalorizada, que seja o seu justo valor à data da revalorização menos qualquer amortização acumulada subsequente e qualquer perda por imparidade acumulada subsequentemente”. Sendo o justo valor determinado com base no mercado ativo.

O modelo de revalorização permite dois aspetos bastante importantes.

⁷ Perda por imparidade é o é o excedente da quantia escriturada de um ativo, ou de uma unidade geradora de caixa, em relação à sua quantia recuperável, Ver NCRF 12 Imparidade de ativos

- a) A revalorização de ativos intangíveis, que não tenham sido previamente reconhecidos como ativos; ou
- b) O reconhecimento inicial de ativos intangíveis por quantias que não sejam o custo.

Outro aspeto de grande importância, é no caso de” apenas parte do custo de um ativo ser reconhecido como um ativo, porque o ativo apenas satisfaz os critérios de reconhecimento a meio do processo produtivo, o modelo de revalorização pode ser aplicado ao total desse ativo.” (NCRF 6 §78)

Quando um ativo intangível é revalorizado, um aspecto bastante importante é o das amortizações. No momento dessa revalorização valor das amortizações acumuladas é:

- a) Reexpressa proporcionalmente, com a alteração da quantia bruta escriturada do ativo para que a quantia escriturada do ativo após a revalorização iguale a sua quantia revalorizada; ou
- b) Eliminada contra a quantia bruta escriturada do ativo e a quantia líquida reexpressa como quantia revalorizada do ativo. (NCRF 6 §80).

O aspeto das depreciações dos ativos é também uma realidade no modelo do custo, sendo apenas aplicado para os ativos intangíveis com uma vida útil finita. Estando também sujeitos a testes de imparidade.

É referido no § 88 da Norma, que a entidade deve avaliar se a vida útil de um ativo intangível é finita ou indefinida, no caso de ser finita, deve definir a sua duração, ou o número de produção ou de unidades similares que constituem essa vida útil.

Existem vários fatores-chaves que tem de ser tidos em consideração na determinação da vida útil de um ativo intangível de acordo, com o §90 da NCRF 6:

- a) “O uso esperado do ativo por parte da entidade;
- b) Os ciclos de vida típicos para o ativo e a informação pública sobre estimativas de vida útil de ativos semelhantes que sejam usados de forma semelhante;
- c) Obsolescência técnica, tecnológica, comercial ou de outro tipo;

- d) A estabilidade do sector em que o ativo opera e alterações na procura do mercado para os produtos ou serviços produzidos pelo ativo;
- e) Ações esperadas dos concorrentes ou potenciais concorrentes;
- f) O nível de dispêndio de manutenção exigido para obter os benefícios económicos futuros esperados do ativo e a capacidade e intenção da entidade para atingir tal nível;
- g) O período de controlo sobre o ativo e limites legais ou semelhantes sobre o uso do ativo, tais como as datas de extinção de locações relacionadas; e,
- h) Se a vida útil do ativo está dependente da vida útil de outros ativos da entidade”.

Outro aspeto fundamental abordado pela norma é de o termo indefinida, não significar, infinita. “ A vida útil de um ativo intangível reflete apenas o nível de dispêndio de manutenção futuro exigido para manter o ativo no seu padrão de desempenho avaliado no momento de estimativa da sua vida útil, e a capacidade e intenção para manter esse nível” (NCRF 6 § 91).

No que diz respeito ao procedimento a adotar no aspeto das amortizações a NCRF 6, define claramente os procedimentos a adotar no seu registo contabilístico. Como definir o valor da amortização como determinar o método da amortização⁸, como se dever proceder a revisão do valor residual⁹.

Os métodos de depreciação preconizados pelo normativo em vigor são:

- a) De imputação linear ou de linha reta – baseado no tempo, sendo constante a imputação dos gastos de amortização durante a vida útil do ativo (quotas constantes);

⁸ O método de amortização a seleccionar deve ser o que melhor reflete o padrão de consumo dos benefícios económicos do ativo. Esse método é aplicado consistentemente a menos que ocorra uma alteração no padrão esperado de consumo dos benefícios económicos do ativo. Se não for possível identificar esse padrão deve ser utilizado o Método de linha reta.

⁹ O valor residual de um ativo intangível é a quantia estimada que uma entidade obteria correntemente pela alienação do ativo, após dedução dos custos de alienação estimados, se o ativo já tivesse na idade e nas condições esperadas no final da sua vida útil. Deve ser revisto pelo menos no final de cada ano financeiro.

- b) De imputação decrescente (saldo decrescente) -a imputação dos gastos de depreciação é decrescente ao longo da vida útil do ativo.
- c) Das unidades de produção (imputação variável) – São métodos cujo fundamento assenta na perceção da amortização como um gasto variável, isto é em função da utilização do ativo. Baseados na atividade ou uso (ex. horas/máquina, km.).

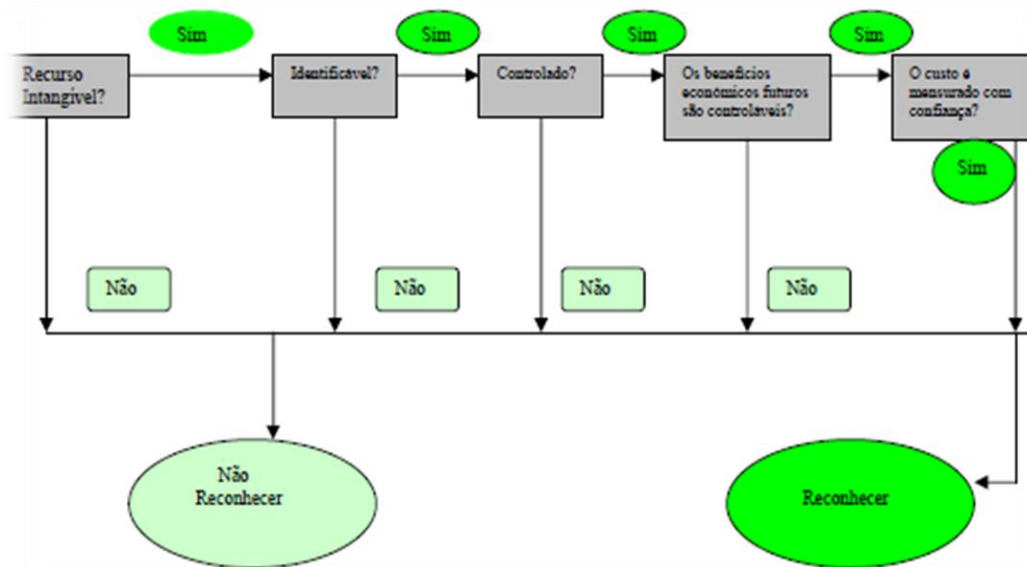


Figura. 2 Critérios de Reconhecimento dos Ativos Intangíveis

Fonte: Rodrigues (2003:92)

2.8 DIVULGAÇÕES

No aspeto das divulgações a NCRF 6 indica as divulgações a serem feitas pelas entidades no que diz respeito aos ativos intangíveis.

Assim o § 118, indica que para cada classe de ativos intangíveis, diferenciando entres os gerados internamente e outros ativos intangíveis a entidade deve divulgar.

- a) “Se a vida útil é indefinida ou finita e, se for finita, o seu período vida útil ou a taxa de amortização usada;

- b)** Os métodos de amortização usados para ativos intangíveis com vidas úteis finitas;
- c)** A quantia bruta escriturada e qualquer amortização acumulada (agregada com as perdas por imparidade acumuladas) no começo e fim do período;
- d)** Os itens de cada linha da demonstração dos resultados em que qualquer amortização de ativos intangíveis esteja incluída;
- e)** Uma reconciliação da quantia escriturada no começo e fim do período”, que mostre separadamente as adições, as alienações, os ativos classificados como detidos para venda, as amortizações, as perdas por imparidade e outras alterações.

Uma entidade deve ainda divulgar a quantia escriturada de cada ativo intangível avaliado como tendo uma vida útil indefinida e as razões que apoiam a avaliação de uma vida útil indefinida, (a descrição do (s) fator (es) que desempenhou (aram) um papel significativo na determinação de que o ativo tem uma vida útil indefinida). Bem como, uma descrição da quantia escriturada e do período de amortização restante, de qualquer ativo intangível individual materialmente relevante para as demonstrações financeiras.

Quando se tratam de ativos intangíveis adquiridos por meio de um subsídio do governo e inicialmente reconhecidos pelo justo valor, a indicação:

- a)** Do justo valor inicialmente reconhecido;
- b)** Da sua quantia escriturada;
- c)** Se são mensurados após o reconhecimento segundo o modelo de custo ou o modelo de revalorização.

No caso dos ativos intangíveis contabilizados por quantias revalorizadas, a entidade deve proceder à indicação (NCRF 6 §121):

- a) “Por classe de ativos intangíveis:
 - I.** Data de eficácia da revalorização;
 - II.** Quantia escriturada de ativos intangíveis revalorizados;
 - III.** Quantia escriturada que teria sido reconhecida se a classe revalorizada de ativos intangíveis tivesse sido

mensurada após o reconhecimento usando o modelo de custo.

- b) A quantia do excedente de revalorização relacionada com ativos intangíveis no início e no final do período, indicando as alterações durante o período e quaisquer restrições na distribuição do saldo aos acionistas;
- c) Os métodos e pressupostos significativos aplicados na estimativa do justo valor dos ativos”.

No que diz respeito aos dispêndios de investigação e desenvolvimento, a entidade deve divulgar a quantia agregada do dispêndio de pesquisa e desenvolvimento reconhecido como um gasto durante o período (incluindo todos os gastos por natureza que foram, face ao seu destino, classificados como gastos de investigação e desenvolvimento, bem como os gastos de investigação e desenvolvimento que foram capitalizados).

3 CAPITAL INTELECTUAL

3.1 O CAPITAL INTELECTUAL

Ao longo dos últimos anos houve grandes mudanças ao nível do funcionamento das empresas. É possível observar que os ativos intangíveis estão a substituir os ativos tangíveis, ou seja o conhecimento está a substituir o capital. Esta situação culmina com o desenvolvimento de uma nova administração, a “ economia de conhecimento” ou “sociedade de conhecimento”. Estamos numa nova era em que o conhecimento é o ativo mais importante no ambiente organizacional.

Thomas A. Stewart (1997:19); refere que, “ A informação e o conhecimento são as armas termonucleares do nosso tempo. O conhecimento é mais valioso do que recursos naturais, grandes fábricas, ou grandes contas bancárias. Em indústria atrás de indústria, o sucesso está ligado a empresas que investem em informação ou a utilizam de melhor forma, não necessariamente as empresas com maior capacidade financeira”

Neste seguimento é referido por, Thomas A. Stewart (1997), que os contabilistas não conseguiam avaliar o capital intelectual. Usou para justificar o mesmo um exemplo de uma empresa produtora de vinhos, onde afirmou ser mais fácil contar as garrafas produzidas do que descrever a qualidade do vinho. Neste ponto ele tem razão, é verdade, mas, por outro lado, qual das duas situações acima é mais importante para esta empresa? É provável que se ela produzir muitas garrafas de baixa qualidade esteja fadada ao fracasso, ao passo que produzindo poucas garrafas de grande qualidade o mesmo não aconteça. Ainda há muita controvérsia sobre a capacidade da contabilidade em medir o capital intelectual, porém apostar na incapacidade não é o correto.

O estudo do Capital Intelectual tem tido uma evolução gradual ao longo dos anos. Evolução essa estudada por, Sullivan, Patrick (1998:104), que é aqui apresentada para facilitar a percepção da sua evolução.

Cronologia Eventos Ligados ao Capital Intelectual (CI)

Tabela 1: Cronologia dos estudos sobre Capital Intelectual

1986	Karl E. Sveiby, consultor sueco, publica The Know-How Company, sobre Gestão de ativos intangíveis.
Abril 1986	David Teece publica o artigo Profiting from Technological Innovation.
1988	Sveiby publica The New Annual Report.
1989	Sveiby publica The Invisible Balance Sheet.
Verão 1989	Patrick Sullivan inicia pesquisa sobre “comercialização de inovação”
1990	Peter Senge publica o livro The Fifth Discipline – The Art & Practice of the learning Organization.
Outono 1990	O termo “capital Intelectual” é cunhado na presença de Thomas Stewart, membro do conselho de editores da revista Fortune e um dos pioneiros na pesquisa do CI.
Janeiro 1991	Stewart publica um breve artigo, intitulado Brainpower, na revista Fortune.
Primavera 1991	Sullivan e Stewart comunicam-se por teleconferência e discutem o tema da extração de valor.
Setembro 1991	A. Skandia AFS, uma seguradora sueca, cria o primeiro cargo corporativo com responsabilidades sobre CI, designando Leif Edvinsson para vice-presidente.
Primavera 1992	Stewart publica um artigo mais longo, Brainpower, na revista Fortune
Verão 1992	Stewart encontra-se com Edvinsson.
Outono 1992	Sullivan encontra-se com Edvinsson.
1993	W.J. Hudson publica o livro Intellectual Capital: How to Build it, Enhance it, Use it.
Primavera 1993	Edvinsson visita Sullivan em Berkeley.
Outono 1993	Sullivan encontra-se com Gordon Petrash, Diretor de Capital Intelectual/Gestão do Conhecimento da Dow.
Janeiro 1994	Stewart entrevista Sullivan visando um próximo artigo sobre “medição do CI”.
Outubro 1994	Stewart é o autor da matéria de capa da Fortune, intelectual Capital.
Novembro 1994	Sullivan, Petrash e Edvinsson decidem promover o Encontro de Gestores de CI, ou ICM (Intellectual Capital Managers) Gathering, convidando empresas como Dow Chemical, DU Pont, Hewlett-Packard, Hughes Space and Communications, Hoffman LaRoche e Skandia.
Janeiro 1995	Primeira reunião do ICM Gathering.

1995	Dorothy Leonardo publica o livro <i>Wellsprings of Knowledge – Building and Sustaining The Sources of Innovation</i> .
1995	I. Nonaka e H. Takeuchi publicam o livro <i>The Knowledge-Creating Company – How Japanese Companies Create the Dynamics of innovation</i> .
Mai 1995	A Skandia leva a público o seu primeiro relatório sobre CI.
1996	A. Brooking publica o livro <i>Intellectual Capital: Core Asset for the Third Millennium Enterprise</i> .
Abril 1996	Simpósio da Securities and Exchange Commission-SEC sobre medição de ativos intelectuais/Intangíveis.
Setembro 1996	Sullivan e Parr publicam <i>Licensing Strategies</i> .
Outubro 1996	Baruch Lev, professor de contabilidade e Finanças, cria o projeto de pesquisa de Intangíveis, na New York University.
Março 1997	Edvinsson e M. Malone, publicam o livro <i>Intellectual Capital: Realizing Your Company's True Value by Finding its Hidden Brainpower</i> .
Abril 1997	Stewart publica o livro <i>Intellectual Capital: The New Wealth of Organizations</i> .
1997	Sveiby publica o livro <i>The New Organizational Wealth: Managing and Measuring Knowledge-Based Assets</i> .
1998	Sullivan publica o livro <i>Profiting from Intellectual Capital – Extracting Value from innovation</i> .
1998	T. Davenport e L. Prusak publicam o livro <i>Working Knowledge – How Organizations Manage What They Know</i> .

Fonte: Sullivan, Patrick – *Rentabilizar el Capital Intelectual* (1998:104)

Edvinsson e Malone (1998:11) consideram que o Capital Intelectual pode apresentar-se como uma nova teoria, mas que ele esteve sempre presente na forma de bom senso (considerado um dos elementos do *Goodwill*), e que o interesse em entender a diferença entre o valor de mercado de uma empresa e seu valor contabilístico sempre existiu. O que se modificou foi a forma de entender esse diferencial. Antes o mesmo era atribuído a fatores inteiramente subjetivos e que portanto, jamais poderiam ser medidos empiricamente.

Para Rodrigues e Ribeiro (2003:290) “o crescimento da economia deu-se na era industrial que foi suplantada pela era da informação e vivemos agora na era da sociedade do conhecimento.”

Pelo que podemos concluir que o Capital Intelectual é o elemento fundamental da economia de conhecimento. E o elemento fundamental para o crescimento futuro das empresas.

3.2 CONCEITO DE CAPITAL INTELECTUAL

Como definir Capital Intelectual? Esta é uma questão que tem originado vários debates, ao longo dos anos, pelo que é importante referir a visão de alguns autores sobre este tema.

Annie Brooking (1996:12) define capital intelectual como “ o termo dado aos ativos intangíveis combinados que permitem à empresa funcionar. O capital intelectual de uma empresa pode ser dividido em quatro categorias: Ativos de mercado, ativos de propriedade intelectual ativos humanos e os ativos de infraestrutura.”¹⁰

A autora define cada grupo do seguinte modo:

Ativos de Mercado: Potencial que a empresa possui em função dos intangíveis que estão relacionados com o mercado, como: marcas, clientes, lealdade dos clientes, negócios, entre outros.

Ativos Humanos: Os benefícios que cada individuo pode proporcionar a organização, devido aos seus conhecimentos, a sua perícia, criatividade, habilidade para resolver os problemas com que se confrontam, tudo visto de uma forma coletiva e dinâmica.

Ativos de Propriedade Intelectual: Os ativos que precisam de proteção legal, para poderem proporcionar as organizações benefícios. São exemplos desta situação o Know-How, direitos de autor, patentes, entre outros.

Ativos de Infraestrutura: São as tecnologias, processos e metodologias utilizadas como cultura da organização. Sistemas de informação listas de clientes.

Concluimos então, que cada vez mais a criação de valor nas empresas assenta nos seus ativos intangíveis. Como a gestão eficiente e a capacidade e conjunto de competências dos seus colaboradores.

¹⁰ Tradução Livre

Já Roos *et al.* (2001), estabelecem uma estrutura do capital intelectual dividida em, capital humano, capital organizacional e capital relacional¹¹. O capital humano representa a capacidade individual e intelectual dos indivíduos, o capital organizacional representa a estrutura interna da empresa, o capital relacional, compreende a relações externas das empresas.

Para Edvinsson e Malone (1997), o modo mais correto de definir capital intelectual é através do uso de uma metáfora. Consideramos a organização como uma árvore, em que o que é apresentado nas demonstrações financeiras são o tronco e os galhos e as folhas, mas não se presume que essa é a árvore inteira, apenas por representar tudo o que é visível. Isto porque o maior conteúdo dessas árvores encontra-se a abaixo da superfície na raiz da árvore.

Como se pode perceber na imagem de seguida apresentada.

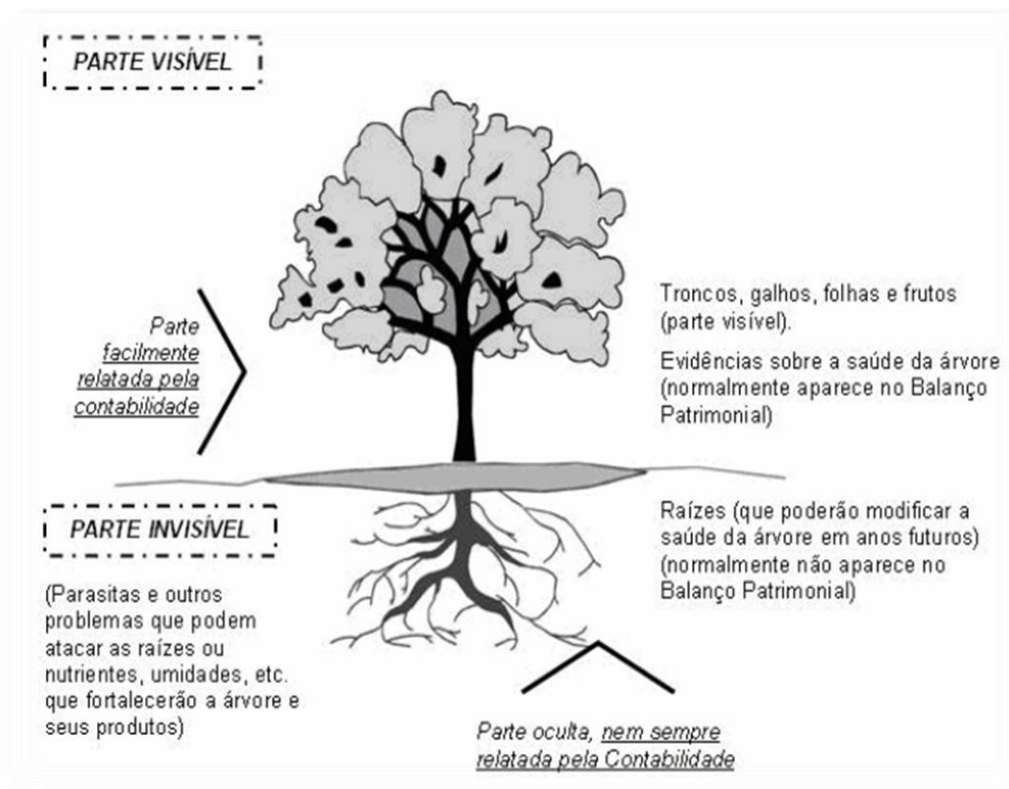


Figura. 3 O Capital Intelectual

Fonte: Edvinsson (1988:28), *apud* Marion, (2007:03)

Os autores dividem os fatores ocultos em dois grupos:

¹¹ Estes três aspetos serão abordados em maior detalhe no presente estudo.

Capital Humano: Composto pelo conhecimento, perícia, habilidade dos empregados, mais os valores e a filosofia da organização.

Capital Estrutural: Formado pelos equipamentos de informática, *software*, patentes, bases de dados, relacionamentos com os clientes, tudo o que apoia a capacidade produtiva dos colaboradores da organização.

É referido ainda que o Capital estrutural pode ser desdobrado numa categoria separada, para o relacionamento dos clientes, O Capital Relacional

Para Stewart (1997:13) “Capital intelectual é a soma dos conhecimentos de todos numa empresa o que lhe proporciona uma vantagem competitiva. Ao contrário dos ativos, com os quais empresários e contabilistas estão familiarizados – propriedade, fábrica, equipamentos, dinheiro – constituem a matéria intelectual: conhecimento, informação, propriedade intelectual, experiência, que pode ser utilizada para gerar riqueza.”

Ao analisar as várias definições, concluímos que existem uma diferença digna de registo, quanto a classificação utilizada. Para Edvinsoon e Malone, no capital estrutural estão incluídos os ativos de mercado, de propriedade intelectual e de infraestrutura, referidos por Brooking.

Edvinsoon e Malone defendem ainda que o capital intelectual esta contido no *goodwill*, e consideram que o capital intelectual e o *goodwil*, são valores semelhantes num determinado momento da vida das organizações.

Podemos então concluir que o Capital Intelectual é visto como material intelectual, conhecimento, informação que pode ser posto em uso para a criação de valor nas organizações.

Apresentamos de seguida a estrutura do Capital Intelectual de acordo com Edvisson e Malone.

3.3 COMPONENTES DO CAPITAL INTELECTUAL

Podemos de seguida observar o quadro 4 onde é apresentada a estrutura do capital intelectual com os seus componentes.

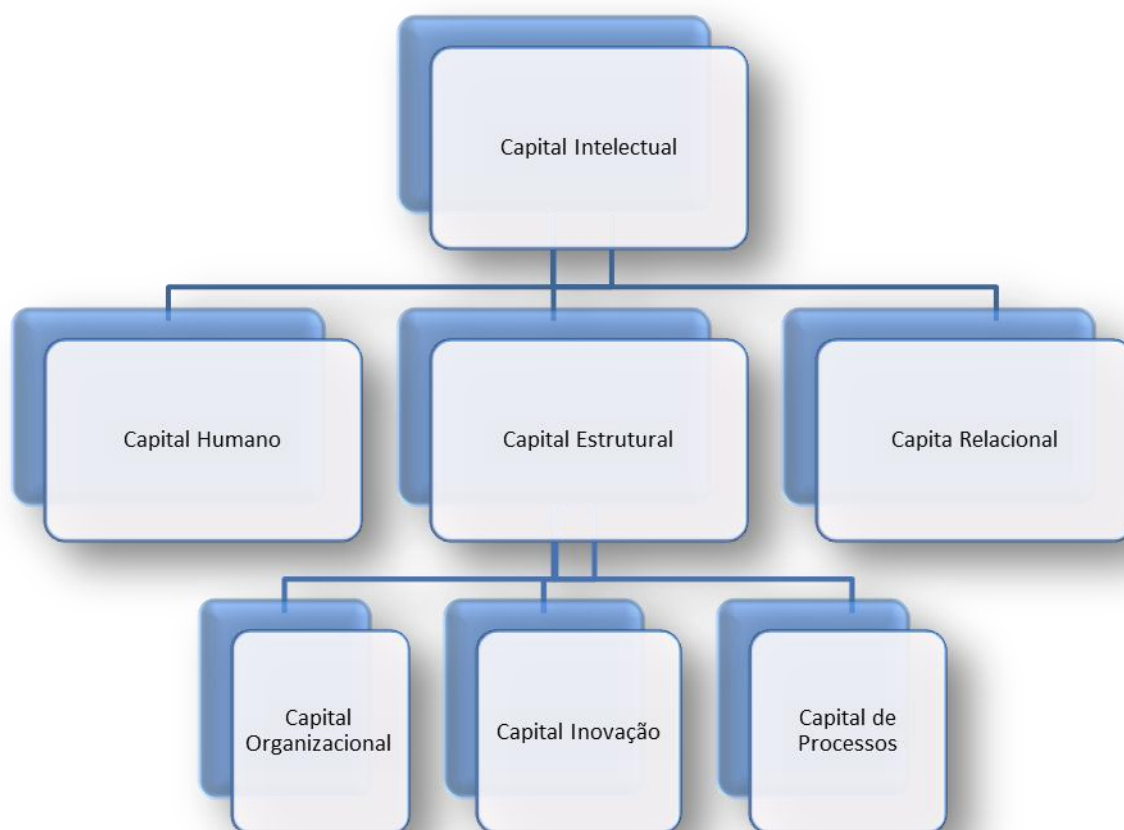


Figura. 4 Estrutura do Capital Intelectual

Fonte: Edvinsson e Malone (1998:47)

Tendo por base a estrutura acima apresentada, em seguida caracterizamos de forma mais detalhada cada um dos componentes do capital intelectual.

3.3.1 O CAPITAL HUMANO

Este componente do Capital intelectual é composto pelos funcionários das empresas, todas as pessoas que estão envolvidas no funcionamento da mesma. São os funcionários que geram grande parte do capital intelectual através das suas competências e das suas atitudes. É através da atitude dos funcionários perante os problemas que se lhes colocam que funcionam como motores, impulsionando o desenvolvimento de práticas inovadoras na resolução desses problemas.

De acordo com Edvinsson e Malone (1997: 123) o capital humano é o fator mais dinâmico do capital intelectual, mas também o mais complexo de ser estudado. Isto porque “ Só o capital humano interage com os outros componentes do capital intelectual, servindo como um agente ativo, ao funcionar em simultâneo com todos os outros componentes”.

De acordo com Bontis *et al* (2000) o capital humano representa o conhecimento individual que se pode encontrar dentro de uma organização nas pessoas que aí trabalham.

Para Edvinsson e Malone (1997:11) O capital humano engloba, todas as capacidades, conhecimentos, habilidades, criatividade, capacidade de trabalhar em grupo, capacidade de criar sinergias e experiência dos funcionários da empresa. Referem ainda que o capital humano não pode ser propriedade da empresa.

Bontis (1998) refere o que o capital humano é a capacidade coletiva da empresa de extrair melhores soluções do conhecimento detido pelo seu pessoal.

Edvinsson e Malone (1997:34) afirmam que o capital humano tem de ser mais do que a simples soma de todos os seus componentes, tem de ter as dinâmicas de uma organização inteligente, num ambiente competitivo e em mudança constante.”

Hubert in Edvinsson e Malone (1997:35, refere que a relação entre o Capital Humano e o Capital Estrutural tem de ter uma “ dinâmica dupla”. Pois é o “Capital Humano que constrói o Capital Estrutural, mas quanto melhor for o Capital Estrutural, maior é a probabilidade de o Capital Humano ser.”

O capital Humano é constituído pelo conhecimento acumulado, experiência, valores e cultura, capacidade e aprendizagem e inovação dos colaboradores.

Ou seja se o capital humano depende do conhecimento que cada indivíduo possui, se este aumentar, o Capital Humano irá aumentar, o que irá originar que a vantagem competitiva também aumente.

De acordo com Lopez e Criado, (2002:71/163) quanto maior for a satisfação dos colaboradores, maior será a sua motivação e desde logo, o seu desempenho e criatividade.

Pelo que podemos concluir que é de cada vez maior importância que as empresas desenvolvam o capital humano, apostando na formação contínua dos seus funcionários. Isto para que a partir do capital humano possível criar valor para a empresa.

3.3.2 O CAPITAL ESTRUTURAL

Para Edvinsson e Malone (1997:11), o capital estrutural compreende tudo o que suporta e torna possível o desenvolvimento e aplicação do capital humano dentro da empresa. Como bases de dados, programas de computador, estrutura organizacional. Ao contrário do capital humano o capital estrutural pode ser propriedade da empresa.

Sendo que o capital estrutural pode ainda estar subdividido em capital organizacional, capital inovação e capital de processos.

O Capital organizacional consiste, em todo o investimento em sistemas e ferramentas e filosofia operacional, que tornem o curso de conhecimento mais lesto dentro da empresa. É a sistematização e codificação das competências das organizações.

O Capital inovação, relaciona-se com o que abrange a capacidade de renovação e inovação das empresas, que podem ter a forma de propriedade intelectual, direitos comerciais, ou outros ativos intangíveis e talentos usados para criar e inserir rapidamente no mercado novos produtos e serviços.

O capital de processos compreende todos os processos, técnicas de trabalho e procedimentos (como os sistemas de gestão de qualidade nos termos da ISO 9000), realizados dentro da empresa, assim como a tecnologia utilizada para os poder utilizar. De acordo com Edvinsson e Malone (1997:36) “ É o tipo de conhecimento prático utilizado numa criação de valor contínua”.

De acordo com Bontis *et al* (2000), o capital estrutural inclui “todas as bases de conhecimento não humano” que podem ser bases de dados, estrutura funcional, manual de procedimentos, estratégias.

Também sobre este tema Bontis (1998), refere que sem o capital estrutural o Capital Intelectual seria apenas o capital humano. Pois é o conceito de capital estrutural que permite que permite mensurar e desenvolver o capital intelectual dentro de uma organização.

Assim se uma empresa, tiver processos e procedimentos de fraca qualidade, o capital intelectual não atingira todo o seu potencial.

É ainda referido que empresas com um capital estrutural forte e bem suportado, terão uma cultura de apoio aos seus funcionários bastante forte, o que lhes permitira proceder a experiencias e a poder falhar aprender e tentar de novo.

3.3.3 O CAPITAL RELACIONAL

Este componente do Capital Intelectual, abrange a qualidade dos relacionamentos com os seus colaboradores e com todos elementos com que a empresa se relacionar, e tudo o que influenciar esses relacionamentos.

De acordo com Bontis *et al* (2000), neste componente é considerado, o conhecimento incorporado nos canais de distribuição e o relacionamento com os clientes, que a empresa desenvolve durante o curso da sua atividade.

Para Edvinsson e Malone (1997) é interessante que a relação com os clientes esteja separada da relação com os funcionários e parceiros estratégicos.

Para existir um desenvolvimento do capital relacional, as empresas tem a necessidade de promover o bom relacionamento quer com os clientes quer com os funcionários, tentando alcançar uma melhoria continua na satisfação dos seus clientes.

3.4 O CAPITAL INTELECTUAL E O GOODWILL

3.4.1 O *GOODWILL* VS. O CAPITAL INTELECTUAL

Como foi visto anteriormente tanto o Capital intelectual como o *goodwill* relacionam-se com os ativos intangíveis o que pode originar alguma confusão entre os dois conceitos. Pelo que é bastante relevante identificar os pontos em comum entre os dois conceitos.

De acordo com Leif Edvinsson e Michael S. Malone, o Capital Intelectual (definido como capital não financeiro, diferença entre valor contabilístico e valor de mercado da empresa) e o *goodwill* são valores idênticos num determinado momento. Contudo a visão contabilística do goodwill é temporária enquanto o capital intelectual é progressivo e esta em constante evolução.

Como referem Iudicibus e Marion (1999:155) que afirmam que o capital intelectual está contido no goodwill “Capital Intelectual e *Goodwill* são valores idênticos num determinado momento, todavia a visão contabilística do *goodwill* é temporal e limitada, enquanto o Capital Intelectual é progressivo e em constante renovação. Enquanto no *Goodwill* existe a ideia de amortização, no capital intelectual existe a ideia de vantagens em relação ao futuro”.

Outra semelhança entre os dois conceitos é de o valor do *goodwill* de uma empresa ser aquele que esta relacionado com a sua capacidade de gerar lucros. O capital intelectual tende a estar relacionado com gerar lucros no longo prazo.

Apesar de tudo o Capital Intelectual não se confunde com o conceito de goodwill, uma vez que nem toda a produção intelectual é gerada internamente, muita da produção intelectual é gerada através da interação com outras empresas.

O *goodwill* apenas num dado momento é igual ao capital intelectual, geralmente esse momento é o início da atividade.

De seguida elencamos os vários fatores que geram o capital intelectual e os que geram goodwill.

Fatores que geram *goodwill*:

- a) Administração superior;
- b) Departamentos comerciais proeminentes;
- c) Fraqueza na Administração do concorrente;
- d) Marketing eficaz;
- e) Processos secretos de fabrico;
- f) Boas relações com os empregados;
- g) Boa linha de crédito com resultado de uma solida reputação;
- h) Formação excelente;
- i) Desenvolvimento desfavorável nas operações do concorrente;
- j) Associações favoráveis com outras empresas;
- k) Localização estratégica;
- l) Descoberta de talentos ou recursos;
- m) Condições favoráveis em relação aos impostos;
- n) Legislação favorável.

(Davis, 1992; Pimpão 1997; Johnson e Petrone, 1998; Santos, 2000; entre outros)

Fatores que geram capital intelectual:

- a) Conhecimento por parte do funcionário, do que representa o seu trabalho para o objetivo global da empresa;
- b) Funcionário tratado como um ativo raro;
- c) Esforço da Administração em fixar a pessoa certa na função certa, considerando as suas competências;
- d) Existência de oportunidade para desenvolvimento pessoal e profissional;
- e) Avaliação do retorno sobre o investimento realizado em Investigação e Desenvolvimento (I&D);
- f) Identificação do *Know-How* gerado pela (I&D);
- g) Identificação dos clientes recorrentes;
- h) Existência de uma estratégia proactiva, para tratar da propriedade intelectual;

- i) Mensuração do valor da marca;
- j) Avaliação do retorno sobre o investimento realizado em canais de distribuição;
- k) Sinergia entre os programas de formação e os objetivos corporativos;
- l) Valorização das opiniões dos funcionários sobre aspetos do trabalho;
- m) Participação dos funcionários na elaboração dos objetivos de trabalho;
- n) Encorajamento dos funcionários para inovar;
- o) Valorização da cultura organizacional.

(Brooking, 1996; Bontis, 1998; Edvisson e Malone, 1998; Caddy, 2000; enter outros)

Como se pode observar alguns dos itens acima referidos apresentam uma correspondência de sentido, enquanto outros não. O que torna ainda mais complexa a distinção entre capital intelectual e *goodwill*.

É também de grande importância salientar o “nascimento” do capital intelectual. Para Brooking (1996) o capital intelectual surge pela primeira vez quando o primeiro vendedor consegue estabelecer com o seu cliente uma boa relação, ao que se denominou *goodwill*.

Portanto o Capital Intelectual é um conceito que pretende identificar e agrupar elementos intangíveis que antes pertenciam ao goodwill, considerando o goodwill como resultante da não-aceitação pela contabilidade financeira de vários componentes do ativo.

Pelo que o *goodwill* se apresenta como um conceito mais abrangente do que o capital intelectual.

4 O CAPITAL HUMANO E A CONTABILIDADE

4.1 O CAPITAL HUMANO VS. ATIVOS HUMANOS VS. RECURSOS HUMANOS

Antes de abordarmos a relação entre a contabilidade e o capital humano, é necessário estabelecer as diferenças entre o capital humano, os ativos humanos e os recursos humanos.

Todos estes termos têm significados diferentes embora possa não ser essa a primeira ideia. Um exemplo desta situação acontece com Edvinsson e Sullivan (1996); que aplicam o termo recursos humanos, para definir as capacidades coletivas dos colaboradores, para resolver os problemas dos clientes, quando essas capacidades se enquadram melhor na definição de capital humano.

Os recursos humanos, são o conjunto de seres humanos que trabalham no seio da organização, que pela sua força física ou mental contribuem para a sobrevivência dessa organização.

O capital humano, consiste nas características específicas e únicas dos indivíduos, como por exemplo o seu nível de escolaridade. O capital humano, não é mais do que o somatório das características individuais do seu pessoal. Stevens (1999) estabelece o conceito de capital humano como as características que são intrínsecas as pessoas e podem gerar valor.

O aspeto dos ativos humanos é o tema mais polémico, pois são vários os autores que defendem que os seres humanos não podem ser considerados um ativo, por não serem propriedade da organização. Para *Coff* (1997); os ativos humanos são uma forma muito especial de ativos estratégicos. Pois são o capital humano sob o controlo limitado da organização que tem o potencial de gerar rendas económicas (o termo renda económica refere-se aos lucros em excesso dos retorno económicos normais); não é apenas lucros, mas lucros invulgarmente altos.

4.2 A IMPORTÂNCIA DE UMA CONTABILIDADE PARA O CAPITAL HUMANO

Atualmente são vários os estudiosos da área da contabilidade que consideram os funcionários da empresa como o seu mais importante ativo e consideram que o mais valioso dos capitais é o investido na formação do pessoal.

Pelo que estudiosos como Armstrong (1988), que refere que a forma como são encontradas falhas no tratamento contabilístico tradicional dos recursos humanos, especialmente os investimentos em formação que contribuíram para o ímpeto inicial da contabilidade de recursos humanos.

Edvinsson (1997) expressa que a relação existente entre o fator humano e o sistema contabilístico, ao observar que quanto mais a organização investe na atualização do conhecimento, menos vale a empresa, a acreditar nas demonstrações financeiras

A apresentação do valor do capital humano nos relatórios anuais apresenta duas grandes dificuldades:

- O desconhecimento da forma de mensuração da força de trabalho;
- O desconhecimento de métodos de amortização dos investimentos em recursos humanos.

A contabilidade atual trata todos os gastos relacionados com recursos humanos como gastos, em vez de os reconhecer como ativos.

Klein (1998:10) afirma que o capital humano deve ser reconhecido, como os ativos intangíveis.” Para apoiar a valorização e o registo do capital humano a gerência precisa de sistemas e processos que deem suporte à contabilidade do conhecimento, um rigor comparável ao dos tradicionais sistemas de gestão dos ativos tangíveis.”

Para Kaplan e Norton (1996), a situação ideal seria que o modelo de contabilidade financeira fosse mais abrangente, de forma a incluir a avaliação dos ativos intelectuais da empresa, como a alta qualidade dos produtos, os colaboradores motivados e especializados, os clientes satisfeitos e leais.

Subbano e Zéghal (1997) elaboraram um estudo de comparação internacional em relação aos itens relacionados com o pessoal que eram apresentados nos relatórios anuais. Da análise comparativa entre os países, os autores observaram que as pensões e os benefícios dos empregados são os itens mais mencionados nos relatórios, e o valor acrescentado pelos recursos humanos o menos divulgado. Sendo que a principal razão desta situação seja de o primeiro estar referido nos estatutos. Concluíram também que as empresas europeias divulgam mais informação que as norte-americanas e as asiáticas.

Brummet *et al* (1968); observam algo que é referido por vários autores que investigam este campo e que é bastante frequente, o Presidente da organização em carta dirigida aos *stakeholders*, ou nas assembleias gerais afirmar algo parecido com “Os empregados são o nosso ativo mais valioso”. Mas ao analisar os relatórios anuais pode-se perguntar, onde está esse ativo tao importante? Pelo que Baudreau (1996:73); afirma que “ a grande mentira dita pela maioria das organizações é afirmar que as pessoas são o nosso grande ativo”.

Gutschelhofer e Koenigsmauer (1999); consideram que ainda existem muitas dificuldades para o tratamento dos recursos humanos na contabilidade. As maiores barreiras referem-se a objetividade e a atribuição de valor aos recursos humanos e ao facto de os recursos humanos não serem propriedade da empresa.

É defendido por Roslender e Dyson que a importância da contabilidade de recursos humanos sai valorizada devido alteração de nome que ocorreu na área de gestão de pessoal, que se passou a denominar, Gestão de Recursos Humanos, pois esta não foi somente uma alteração de terminologia, foi também uma alteração de filosofia. A maior preocupação incide agora sobre os funcionários individualmente.

Um fator que origina com maior veemência, a necessidade de uma contabilidade de recursos humanos é o “aparecimento” do trabalhador do conhecimento. Como é referido por Flamholtz ao afirmar que a maior característica desta nova economia é a maior importância dada ao Capital Humano.

Outra das razões para a necessidade de um contabilidade de RH, esta relacionada com o crescente interesse pela gestão de RH, a constante procura pela vantagem competitiva.

Brummet *et al.* (1968) afirmam que a informação relativa aos recursos humanos é essencial para todo o processo de planeamento e controlo da estratégia e da atividade, das empresas. De acordo com os autores existe uma relação entre a rentabilidade das empresas e as despesas na aquisição, formação e retenção dos recursos humanos. Sendo que esta situação indica que as empresas com um maior investimento em recursos humanos tem um maior potencial para gerar maiores resultados.

Os mesmos autores referem também o papel da contabilidade dos recursos humanos na gestão orçamental e na avaliação de projetos, isto porque sendo a informação relativa

a estes recursos de carácter qualitativa é normalmente ignorada, apesar das inovações introduzidas na gestão orçamental, os efeitos nos recursos humanos são geralmente considerados nulos. “Ainda pior” é a situação de estes recursos serem incluídos na base de ativos usados para calcular o retorno do investimento como se tratassem de um produto grátis, mas como estes recursos tem um custo associado, este deve ser quantificado. É de grande importância que a contabilidade de recursos humanos torne possível a avaliação de investimentos nos próprios recursos humanos. Uma das situações que se enquadra na observação feita em cima, é a de quando existem empresas a investirem em programas de formação, sem terem a possibilidade de avaliar o reembolso que advém dessa situação.

De acordo com Pyle (1990); os investidores também têm interesse na informação relacionada com os recursos humanos. Pois permite-lhe saber se estão a ser bem geridos. É do interesse dos investidores saberem:

- Onde estão a ser aplicados os fundos? A empresa está a aumentar ou a diminuir o seu investimento em pessoas qualificadas;
- Será o investimento em recursos humanos excessivo;
- Existem valores ocultos nos recursos humanos;
- Os lucros obtidos estão de acordo com os ativos disponíveis pela gestão?

Através da análise feita podemos concluir que a contabilidade de recursos humanos está programada para identificar, medir e comunicar sobre os dados dos recursos humanos da empresa. O grande objetivo da contabilidade de recursos humanos passa por aumentar a eficiência do processo de gestão de recursos humanos e permitir a avaliação dos recursos despendidos com os recursos humanos.

Turner (1996); apresenta vários benefícios relacionados com a existência de uma contabilidade de recursos humanos.

- Fornecer aos investidores informação sobre os recursos humanos da empresa;
- Fornecer informação que possibilite a responsabilidade social da empresa;
- Fornecer informação sobre o custo e valor dos funcionários da empresa;
- Fornecer métodos de medida de custos e da eficácia das políticas dos recursos humanos.

Crawford (1994:156); desenvolveu o balanço de uma economia baseada no conhecimento, que é o resultado de uma pesquisa realizada para 100 grandes empresas, onde capitalizou o capital humano nas indústrias de manufaturas e empresas de serviços nos Estados Unidos.

Quadro 1 Balanço de uma economia de Conhecimento, segundo Crawford

Ativo	Passivo
Ativo financeiros: Caixa Contas a receber Títulos	Passivos de curto prazo: Contas a pagar Empréstimos em bancos Títulos comerciais, débitos longo prazo devidos no período de um ano
Ativos físicos: Estoque, fábrica, equipamento	Passivo de longo prazo: Títulos, empréstimos bancários, perdas de equipamentos capitalizados
Ativos intangíveis: Patentes e <i>copyrights</i> , licenças	Patrimônio Líquido: Ações preferenciais, ações ordinárias e lucros retidos Patrimônio líquido não reconhecido em ativos intangíveis fora do balanço e ativos de Capital Humano
Fórmulas: <i>Know-how</i> Fundo de comércio	
Ativos de Capital Humano: Salários capitalizados, benefícios E direitos de pensões	
Total Ativo	Total Passivo e P. Líquido

Fonte: Crawford (1994:156)

4.3 MODELOS DE MENSURAÇÃO E AVALIAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS

Ao Longo dos anos foram vários os estudiosos que abordaram este tema, e que apresentaram modelos para se poder mensurar e avaliar os recursos humanos.

Flamholtz (1984) e Spencer (1986) descrevem os seguintes métodos para a avaliação das pessoas nas organizações.

- **Custo Histórico:** método de simples aplicação, no contexto da avaliação de valores de entrada e que esta de acordo com os princípios fundamentais da contabilidade.

- **Custo Corrente ou de valor de mercado:** avaliação corrente de mercado de um indivíduo, os gastos com as pessoas e as receitas que se estima obter com o trabalho humano.
- **Custo de Reposição ou Custo de Reprodução:** similar ao custo corrente, exceto na representação do que a entidade assume para substituir um indivíduo que deixe o emprego.
- Valor corrente do futuro custo de remuneração de um funcionário.
- ***Attitude and organization dimension methods:*** originário de vários métodos de calcular o valor de um indivíduo, tendo por base atitudes ou estimativas subjetivas de produtividade.
- **Custo alternativo:** o valor de um empregado numa posição alternativa da entidade
- ***Economic or unpurchased goodwill valuation methods:*** o valor das estimativas futuras de lucros, multiplicadas pelos ativos humanos, como uma percentagem dos ativos totais.

Johansson & Johrén (1989) apresentam os seguintes modelos para a avaliar o cargo de um empregado numa organização

- **O Custo Direto da Posição:** Consiste inicialmente de salário e contribuições sociais obrigatórias e voluntárias aos empregados, juntamente com outros custos que possam ser diretamente atribuídos ao cargo.
- A Taxa Horaria por Trabalhador.
- **Custo alternativo:** O valor do funcionário na melhor alternativa possível de emprego.
- **A Contribuição do Funcionário para os Negócios:** Receitas menos os custos específicos relativos ao emprego.
- **Custo de Aquisição:** Todos os custos diretos e indiretos históricos relativos a recrutamento e ao treinamento.

Hopwood (1976) apresenta os seguintes modelos:

- **Contabilidade e Ativos Humanos:** a avaliação é feita de acordo com os princípios fundamentais da contabilidade. O custo histórico atual de contratar e treinar um funcionário é calculado e reconhecido como um ativo, a depreciação

é aplicada quando o funcionário deixa o emprego ou em bases anuais, para um período estimado de emprego.

- **Contabilidade e Capital Humano:** O valor obtido pela capitalização antecipada dos salários futuros.
- **Contabilidade de Goodwill humano:** O valor dos funcionários é calculado como sendo equivalente a 90% do valor do goodwill estimado para a empresa. O último item é calculado pela diferença entre o valor de mercado das ações e o valor líquido dos ativos da empresa evidenciados no balanço.

4.4 A CONTABILIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS

Esta é uma área da contabilidade bastante recente, com especial desenvolvimento nos Estados Unidos da América. Onde pesquisadores evidenciaram a importância dos relatórios financeiros apresentarem os recursos humanos como um aspeto que influencia o resultado das empresas.

Foram postas em prática algumas experiências, mas foram poucas as empresas que vieram a contabilizar os seus recursos humanos.

Tinoco (2005:84); refere que “ Tal como aos ativos físicos (imobilizados) aos indivíduos ou grupos de indivíduos deve-se atribuir valor, pois possuem a capacidade de prestar serviços futuros, gerando bens e serviços para uma entidade”.

Fitz-Enz (1994:57); descreve, a necessidade e a importância de uma contabilidade os recursos humanos, através de uma só frase: “Cria valor mediante as pessoas e com elas”.

Na economia atual as empresas já tendem a valorizar mais os seus recursos humanos. A valorização destes valores pode dar um contributo decisivo para o sucesso dos negócios, permitindo aos investidores e aos próprios colaboradores, terem conhecimento do potencial de geração de resultados dos recursos humanos.

Para Pacheco (1996:9); a contabilidade de recursos humanos é uma ferramenta que permite identificar, registar e demonstrar os gastos com investimento em recursos humanos, calculando o seu justo valor.

Para a possível implementação da contabilidade de recursos humanos é necessário o envolvimento e interesse das empresas e seus empregados, os quais precisam colaborar para o desenvolvimento do sistema. Além disso, elas precisam interessar-se em gerar e evidenciar informações relativas ao valor de seus recursos humanos.

Pacheco (1996:36); propõe “demonstrações financeiras suplementares onde o balanço incluiria o registro de ativos denominado valor dos recursos humanos, e a demonstração do resultado incluiria, também, uma amortização do valor dos recursos humanos, o relatório de origem e aplicações de recursos incluiria investimentos em recursos humanos. Em adição, as notas explicativas a essas demonstrações financeiras adicionais, descreveriam e justificariam os métodos de avaliação e de amortização utilizados, identificariam o valor dos gastos que foram registrados com investimento em recursos humanos e se foram auditados ou não”.

Através destas alterações os relatórios financeiros passariam também a evidenciar, informação relevante sobre os recursos humanos, o que auxilia todos os seus utentes, para uma melhor perspectiva global das empresas.

4.4.1 A DEMONSTRAÇÃO DE VALOR ADICIONADO

A demonstração de valor adicionado, consiste no valor económico agregado pelos recursos humanos, aos bens e serviços adquiridos a terceiros, sendo este valor denominado de adicionado, ou seja é o valor total da produção de bens e serviços de um período, menos o custo dos recursos adquiridos a terceiros necessários a produção, e também a forma como esta distribuído entre os diferentes grupos que que interagem com as suas atividades.

Segundo De Luca (1998:28); “ a demonstração de valor adicionado é um conjunto de informações de natureza económica. É um relatório contábil, que visa demonstrar o valor da riqueza gerada pela empresa e a distribuição para os elementos que contribuíram para a sua geração.”

Iudícibus (1990); refere que “ A demonstração de valor adicionado, a qual já é uma realidade em países como a Alemanha, ampliaria bastante a gama de informações contábeis relevantes, não somente para finalidades macroeconómicas (...), mas

enquadrando-se no cenário mais amplo da contabilidade social. Basicamente a demonstração de valor adicionado procura comparar o valor das vendas (mais rigorosamente da produção, segundo os economistas) de uma entidade com o custo dos insumos adquiridos fora da empresa, tanto em forma de produtos como serviços, em cima dos quais a nossa entidade adicionou valor. (...), Se todas as atividades que económicas desenvolvidas no país fossem desenroladas em entidades que levantassem demonstrações a valor adicionado (...), A consolidação de tais demonstrações, excluídas as duplas contagens, já seria o próprio PIB, muito mais corretamente estimado do que atualmente.”

4.4.2 INDICADORES DE DESEMPENHO DE RECURSOS HUMANOS

A contabilidade é capaz de fornecer uma variedade de indicadores físicos e financeiros sobre os recursos humanos, que permitem o acompanhamento do desempenho das entidades.

Tais indicadores de desempenho dos recursos humanos são de acordo com Tinoco (1996):

- Produção, produtividade e qualidade;
- Valor adicionado bruto;
- Rentabilidade;
- Gestão de Pessoas.

Podendo estes indicadores ser subdivididos em:

a) Indicadores de produção física

- **Relação produção/pessoal**
 - Fórmula: produção/pessoal da produção
 - Significado: Indica a produção média de unidades físicas de produto por funcionário, em determinado centro de resultados¹².

¹² Centro de Resultados, é uma unidade organizacional em que a sua performance é analisada em função dos seus proveitos e custos.

- **Taxa de Variação da produção**
 - Fórmula: $(\text{produção em } n1 / \text{produção em } n0) - 1$
 - Significado: Informa a variação da produção em termos físicos, realizada num determinado período de tempo, por centro de resultados.
- **Horas alocados versus planejados, por CR:**
 - Fórmula: Total de horas efetivamente trabalhadas/horas previstas de trabalho.
 - Significado: Informa sobre o desempenho alcançado, das horas reais trabalhadas comparativamente com as horas previstas, este indicador relaciona-se diretamente com o indicador de absentismo.

b) Indicadores de produção avaliados monetariamente

- **Relação produto/Horas de mão-de-obra direta**
 - Fórmula: Valor da produção/horas/ pessoas
 - Significado: Indica o valor da produção média realizada em determinado período de tempo, por centro de resultado.

c) Indicadores de produtividade

- **Produtividade do trabalho**
 - Fórmula: $(\text{Valor da produção em } n1/n0) / (\text{volume de horas consumidas em } n1/n0)$.
 - Significado: Mede a relação entre o valor da produção obtida e as horas de mão-de-obra utilizada.
- **Produtividade de valor adicionado ao trabalho**
 - Fórmula: $(\text{valor adicionado bruto}) / (\text{quadro de pessoal medio})$
 - Significado: mede o valor adicionado bruto, por funcionário na empresa, no período.

- **Desempenho Social**

- Fórmula: (resultados obtidos por uma pessoa, um grupo) / (tempo ou custo necessário à obtenção do resultado).
- Significado: Especifica a relação entre resultados obtidos do trabalho de um pessoa, grupo ou uma empresa, no tempo, inerentes ao trabalho.

d) Indicadores de Qualidade

- **Peças defeituosas**

- Fórmula: peças defeituosas/peças produzidas
- Significado: Especifica o número de peças defeituosas que devem ser retrabalhadas, redesenhadas etc., em certo centro de resultados.

- **Custos de Qualidade**

- Fórmula: Custos de qualidade/vendas incrementais
- Significado: Mede os gastos realizados por uma entidade, na melhoria da qualidade, com base nas vendas dos produtos

e) Indicadores de valor adicionado bruto

- **Valor adicionado por hora e por centro de resultado**

- Fórmula: (valor das vendas – compras de outros centros – compras externas) / (volume de horas trabalhadas no centro de resultados).
- Significado: Mede o valor adicional bruto gerado em determinado centro de resultado.

f) Indicadores de rentabilidade

- **Vendas por empregado**

- Fórmula: (vendas do período) / (número medio de empregados no período)
- Significado: É uma medida de produtividade dos trabalhadores da empresa.

g) Indicadores de gestão (operacionais) de pessoas.

- **Media dos salários por emprego**
 - Fórmula: Massa salarial anual da empresa/quadro de pessoal medio
 - Significado: Especifica o salario medio de cada funcionário.
- **Carga Salarial**
 - Fórmula: Despesas com o pessoal/valor adicionado bruto
 - Significado: Mede a participação das despesas com o pessoal, em relação ao valor adicionado bruto gerado por uma entidade, centro de resultado, em determinado período.
- **Custos de Supervisão**
 - Fórmula: Remuneração da direção/remuneração total da empresa
 - Significado: Mede a participação da despesa com a remuneração, inclusive de cargos sociais, da direção da empresa, em relação as despesas com o pessoal.
- **Indicador de estrutura do pessoal**
 - Fórmula: Quadro efetivo de técnicos/efetivo total da empresa
 - Significado: Apresenta a participação do pessoal por nível de qualificação.
- **Indicador de mão-de-obra direta**
 - Fórmula: Quadro efetivo de mão-de-obra direta/efetivo total da empresa.
 - Significado: Mede a participação percentual da mão-de-obra direta, no total de efetivos da empresa em certo ano.
- **Indicador de antiguidade relativa**
 - Fórmula: Tempo médio de permanência no emprego/tempo médio de permanência na empresa.
 - Significado: Indica o tempo médio que os funcionários permanecem na empresa.

- **Indicador de recrutamento por vaga**
 - Fórmula: Número de candidatos admitidos/candidatos examinados
 - Significado: Indica a percentagem de candidatos examinados e admitidos, em relação a candidatos examinados para preenchimento de vagas.
- **Indicador de investimento por empregado**
 - Fórmula: Investimento na geração de empregos/empregos gerados
 - Significado: Representa o total de gastos com o treinamento e formação de pessoal da empresa, visando o aumento da produtividade.
- **Indicador de Treinamento**
 - Fórmula: Custos de treinamento/custos de recursos humanos
 - Significado: Representa os gastos com o treinamento e formação de pessoal da empresa, visando o aumento de produtividade
- **Indicador de desenvolvimento**
 - Fórmula: Gastos de formação/gastos de exploração
 - Significado: Relaciona os gastos investidos em treino e melhoria das capacidades dos funcionários, em relação as despesas operacionais com o pessoal.
- **Indicador de rotatividade**
 - Fórmula: Número de empregos desligados/total de empregados na empresa.
 - Significado: Medir o grau de rotatividade da mão-de-obra, num determinado período, por centro de resultados
- **Indicador de Absentismo**
 - Fórmula: Horas por pessoas não trabalhadas/ horas por pessoa previstas
 - Significado: Mede a taxa de horas produtivas perdidas, por ausência ao trabalho.

5 A IMPORTÂNCIA DA DIVULGAÇÃO DE INFORMAÇÃO

Na sociedade atual, existem vários motivos que levam a divulgação voluntária de informação. Existem vários estudos em que os autores, tentam explicar estes motivos através de teorias, como a Teoria Positiva da Contabilidade, a Teoria da Sinalização, o Enquadramento Custo Benefício e a perspectiva baseada nos recursos, sendo estas teorias fundamentalmente económicas. Outras são as teorias de cariz social, entre as quais se destacam a Teoria da Legitimidade, a Teoria dos *Stakeholders* e a perspectiva Político-económica da Contabilidade. De seguida apresentamos os contributos de cada uma destas teorias para explicação da divulgação voluntária.

De Seguida apresentamos um quadro com as vantagens e desvantagens, da divulgação de informação.

Quadro 2. Vantagens de Desvantagens da Divulgação

	Vantagens	Desvantagens
Divulgação Total	<ul style="list-style-type: none"> • Máxima Transparência. • Boas Relações com os Investidores. • Baixo Custo de Capital. 	<ul style="list-style-type: none"> • Sobrecarga de Informação. • Perda de Vantagem Competitiva.
Divulgação Parcial	<ul style="list-style-type: none"> • Seletividade de informação • Difícil de distinguir da divulgação total. • Ausência de Custos de Divulgação 	<ul style="list-style-type: none"> • Possibilidade de um elevado custo de capital. • Possível perda de vantagem competitiva.
Sem Divulgação	<ul style="list-style-type: none"> • Proteção da Vantagem competitiva. • Oculta as más notícias. 	<ul style="list-style-type: none"> • Elevado Custo de Capital. • Reputação negativa nos mercados. • Possível reação das entidades reguladoras.

Fonte: Trombetta Marco ; (2002:5)

5.1 A TEORIA POSITIVA DA CONTABILIDADE

A Teoria Positiva da Contabilidade Watts e Zimmerman, (1987,1979, 1990), permite perceber as motivações que levam os gestores a adotar certas políticas contabilísticas em detrimento de outras, oferece uma possibilidade de enquadramento aos incentivos que conduzem a divulgação de informação financeira. *Watts e Zimmerman* (1987:113) assumem que “ os indivíduos atuam para maximizar a sua própria utilidade.”

Os pressupostos inerentes à Teoria Positiva da Contabilidade permitem perceber três hipóteses sintetizadoras do comportamento dos gestores, que segundo *Watts e Zimmerman* (1986, 1990) são as seguintes:

- **A Hipótese dos Planos de Compensação**, Os gestores com planos de remuneração indexados a elementos contabilísticos têm incentivos a adotar política que antecipem resultados do período seguinte.
- **A hipótese do contrato de dívida**, estipula que perante a iminência da violação de cláusulas dos contratos de dívidas indexadas à informação contabilística, os gestores tem incentivos em adotar políticas contabilísticas que antecipem os resultados.
- **Hipótese dos custos políticos**, considera que na presença destes custos, os gestores têm incentivos em adotar políticas contabilísticas que difiram os resultados para os períodos seguintes.

A Teoria Positiva da Contabilidade baseia-se no conceito de que a informação contabilística é determinada pelos incentivos que movem os gestores.

Podemos observar que a divulgação de informação é influenciada por dois tipos de incentivos. A existência de assimetria de informação e de custos de agência entre gestores e acionistas e entre as empresas e os seus credores constitui um desses incentivos. Neste caso o gestor divulga voluntariamente a informação para reduzir a assimetria entre as partes e assim permitir uma melhor avaliação da empresa. *Botosan*, (1997).

Outro incentivo está associado à existência de custos políticos. Perante os elevados custos políticos os gestores tem o incentivo de divulgar informação de que sobressaia os

aspectos sociais da empresa. Desta forma os gestores têm o incentivo de divulgar voluntariamente a informação de forma a minimizar os custos de agência e os custos políticos

De acordo com a Teoria Positiva da Contabilidade, é expectável que as empresas que tenham, maior volume de dívida e que estejam sujeitas a maior visibilidade social divulguem voluntariamente mais informação do que as restantes empresas.

5.1.1 A TEORIA DA SINALIZAÇÃO

A Teoria da Sinalização parte do pressuposto, que existem dois tipos de empresas, as empresas boas e as empresas más. Sendo que o mercado não tem como distinguir estas empresas, pelo que as suas decisões baseiam-se na qualidade média do conjunto. O que pode originar que as boas empresas sejam subavaliadas e as más beneficiadas pois podem ser sobreavaliadas. Segundo Ross, (1977) e Spence (1973).

Desta forma as boas empresas têm benefício em divulgar informação pois assim podem se distinguir das más empresas o que permite que tanto os investidores como os credores avaliem melhor a sua capacidade de criação de valor.

Mas de acordo com Spence (1973) o sinal enviado ao mercado só será credível quando as hipóteses de imitação por parte das empresas más forem mínimas. Spence (1973), demonstra que no caso de o custo do sinal ser superior para as más empresas, deixa de haver incentivo a imitação. Ou seja a existência de custos associado, e a capacidade de confirmação da informação divulgada são essências para assegurar a credibilidade do sinal enviado ao mercado.

5.1.2 ENQUADRAMENTO CUSTO BENEFICIO

A teoria do Enquadramento Custo – Benefício é explicada por Oliveira *et al*, (2006), como a forma de explicar a divulgação voluntária de informação.

Os benefícios que advém da divulgação voluntária de informação são essencialmente a redução da assimetria de informação entre as empresas do mercado, a possibilidade dos acionistas estarem mais informados o que lhes permite fazerem uma melhor previsão dos resultados futuros das empresas, e uma melhor avaliação. Garante também interesse adicional por parte dos analistas e aumenta a liquidez das ações das

empresas. Li *et al*, (2007); Healy e Palepu, (1993); Healy *et al*, (1999). Sengupta (1998), afirma que uma melhor qualidade de divulgação permite reduzir o custo do endividamento.

Apesar de todos os benefícios referidos, existe o outro lado da balança, ou seja diversos custos. Podemos começar por referir o custo da preparação da informação, aos quais se podem adicionar custos inerentes a falta de credibilidade da informação. Os conflitos de interesses, podem originar que os investidores desconfiem do caráter voluntário da informação.

O grande custo origina da teoria dos *Proprietary Cost*, teoria que afirma que a divulgação de informação tem impacto negativo na posição competitiva da empresa. A empresa ao divulgar informação ao mercado, esta a transferir para os seus concorrentes, informação sensível sobre a sua criação de valor, o que leva a que perca algumas vantagens competitivas, para os seus concorrentes. Estes custos dependem bastante da natureza competitiva do mercado, do tipo de informação divulgada e da possibilidade da entrada de novas empresas no mercado. Verrecchia (1983).

5.1.3 TEORIA DA LEGITIMIDADE

De acordo com Suchman, (1995). A Teoria da Legitimidade baseia-se na ideia generalizada que as ações praticadas por uma entidade são desejáveis, adequadas ou apropriadas dentro de um qualquer conjunto social de normas, valores, crenças e definições.

A Teoria da Legitimidade afirma que, a divulgação voluntaria é utilizada para demonstrar que a empresa é socialmente responsável, e que desenvolve a sua atividade de forma aceitável, de acordo com os valores que lhe são impostos.

5.1.4 TEORIA DOS *STAKEHOLDERS*

De acordo com a Teoria dos *Stakeholders*, a empresa vai desenvolver a sua atividade e divulgar as informação que são esperadas pelos seus *Stakeholders*, Guthrie *et al*, (2004). Ou seja a empresa divulga informação para satisfazer as necessidades dos seus *stakeholders*.

Esta é uma teoria que assenta em duas áreas, a Positivista e a ética.

- **A área positivista**, sugere que a visão da gestão sobre cada um dos *stakeholders* é influenciada pelo controlo que tem sobre os recursos, ou seja quanto mais recursos um *stakeholder* controlar, mais provável é que a empresa influencie a sua informação de acordo com as suas expetativas.
- **O ramo ético**, indica que todos os *stakeholders* têm o direito de ser tratados da mesma forma, independentemente dos recursos que controlem. Os gestores devem divulgar informação para benefício de todos os seus utilizadores

6 A DIVULGAÇÃO DE INFORMAÇÃO FINANCEIRA SOBRE RECURSOS HUMANOS: UMA ANÁLISE EXPLORATÓRIA

6.1 QUADRO CONCEPTUAL DA INVESTIGAÇÃO

No presente ponto, apresentamos as grandes linhas de investigação empírica já realizadas, que tem por base fundamentação teórica apresentada. Pretendemos demonstrar quais os fatores determinantes da divulgação de informação sobre recursos humanos nas empresas portuguesas cotadas na *Euronext* Lisboa.

Não se pretende, na presente pesquisa, estudar e explicar em profundidade a formação, as tipologias e a caracterização dos recursos humanos das empresas da Euronext Lisboa, mas sim analisar de que forma as empresas tratam a divulgação de informação sobre recursos humanos.

Avançamos então para a definição dos objetivos e hipóteses de estudo, bem como para a apresentação da metodologia utilizada.

Foram estabelecidos vários objetivos para esta análise. Assim pretendemos:

- Entender como é que as empresas Portuguesas abordam a divulgação de informação financeira sobre os Recursos Humanos, se a abordam, perceber se esta valorização do seu capital humano se reflete em aspetos da vida das empresas;
- Perceber a importância dos Recursos Humanos nas empresas portuguesas.

Mais concretamente este estudo tem como principais objetivos:

- Entender como a contabilidade reconhece os recursos humanos;
- Entender a relação existente entre as divulgações de informação sobre Recursos Humanos e o desempenho das empresas;
- Perceber que fatores influenciam a divulgação de informação sobre recursos humanos;

6.2 Estabelecimento da técnica de pesquisa

O primeiro passo na elaboração do presente estudo, foi a recolha dos relatórios de contas das empresas da amostra.

Depois de recolhidos todos os relatórios de contas necessários, procedeu-se a pesquisa dos dados necessários para o desenvolvimento do estudo.

De seguida, os dados recolhidos foram compilados e tratados com *software* adequado, neste caso (o *software* SPSS – *Statistical Package for Social Sciences*), onde se construiu uma base de dados.

Na parte relativa aos testes de hipóteses, foi escolhido como variável dependente, o índice de divulgação sobre recursos humanos e para as variáveis independentes foram escolhidos os seguintes indicadores: rentabilidade dos capitais próprios, liquidez geral, nível de endividamento, o grau de autonomia financeira, o resultado líquido. Foram também utilizados outros dados que, não indicadores financeiros. O nível de capital intelectual, e a dimensão de cada empresa, sendo esta analisada através do ativo líquido, a idade dos *Ceo's* e a capitalização bolsista.

6.3 Hipóteses de Investigação

Antes de avançarmos para as hipóteses do presente estudo, vamos fazer algumas considerações sobre o termo hipótese.

A palavra hipótese é uma palavra de origem grega, dos termos *hypo* (debaixo) e *thesis* (tese), cujo significado na língua grega era de o que ficava como base ou princípios de sustentação das leis.

Na língua portuguesa hipótese, designa qualquer suposição de algo verosímil, possível de ser verificado e a partir da qual se extrai uma conclusão. Uma hipótese científica é uma preposição especulativa que se aceita de forma provisória como ponto de partida de uma investigação.

As hipóteses científicas são em geral premissas dentro de uma teoria, que podem ser validadas tendo por base um método científico.

De acordo com Pedrosa e Gama (2004:442) um teste de hipóteses é definido como, “o processo estatístico usado para se tirar uma conclusão do tipo sim ou não sobre uma ou mais populações, a partir de uma ou mais amostras dessas populações”.

— Área Financeira e Desempenho

H1: Existe uma relação entre a Liquidez Geral e o Índice de Divulgação sobre Recursos Humanos;

H2: Existe uma relação entre o grau de Autonomia Financeira o Índice de Divulgação sobre Recursos Humanos;

H3: Existe uma relação entre o Nível de Endividamento e o Índice de Divulgação sobre Recursos Humanos;

H4: Existe uma relação entre a Rendibilidade dos Capitais Próprios e o Índice de Divulgação sobre Recursos Humanos;

H5: Existe uma relação valor o Resultado Líquido e o Índice de Divulgação sobre Recursos Humanos;

H6: Existe uma relação entre a Dimensão da Empresa (Analisada através do Ativo Corrente) e o Índice de Divulgação sobre Recursos Humanos;

— Área não Financeira

H7: Existe uma relação entre a Capitalização Bolsista e o Índice de Divulgação sobre Recursos Humanos.

H8: Existe uma relação entre a Idade dos *Ceo's* e o Índice de Divulgação sobre Recursos Humanos;

H9: Existe uma relação entre o Número de Colaboradores e o Índice de Divulgação sobre Recursos Humanos;

H10: Existe uma relação entre o Nível de Capital Intelectual e o Índice de Divulgação sobre Recursos Humanos.

H1: Existe uma relação entre a Liquidez Geral e o Índice de Divulgação sobre Recursos Humanos.

O rácio da liquidez pretende demonstrar a capacidade das empresas fazer face às suas obrigações no curto prazo.

A capacidade que uma empresa tem de liquidar as suas obrigações financeiras, de curto prazo sem perder os seus ativos de longo prazo é um fator importante na avaliação das empresas pelos *stakeholders*. Wallace e Naser, (1995); Barako (2007).

Sendo a liquidez um indicador de desempenho, as empresas com maior liquidez têm uma maior propensão a divulgar informação, do que as empresas com menor liquidez, de forma a mostrar ao mercado o seu bom desempenho. Cooke (1989).

Com uma perspetiva contrária, Wallace *et al* (1994), afirmam que as empresas com um nível de liquidez mais reduzido, são motivadas a aumentar o seu nível de divulgação de modo a transmitir a imagem de que estão cientes do seu problema.

Em estudos anteriores tem sido utilizado sobretudo o rácio de liquidez geral. Wallace e Naser (1994); Naser (1998) e Barako *et al* (2006b).

Em relação aos resultados dos estudos anteriores, Wallace e Naser (1995) e Barako *et al* (2006b), demonstram que não existe uma relação significativa entre o índice de divulgação das empresas e a liquidez geral.

Ao contrário Wallace *et al* (1994) e Barako (2007) demonstram a existência de uma relação significativa entre a liquidez geral e o índice de divulgação das empresas.

Na presente hipótese pretendemos perceber, se empresas com maior liquidez ao serem empresas com uma maior capacidade financeira, são empresas que disponibilizam mais recursos para a divulgação de informação sobre recursos humanos, ou se pelo contrário são as empresas com menor liquidez que prestam uma maior atenção à divulgação de informação sobre recursos humanos.

H2: Existe uma relação entre o grau de Autonomia Financeira e o Índice de Divulgação sobre Recursos Humanos.

Ao estabelecermos H2, pretendemos perceber se as empresas com uma maior autonomia financeira, são as empresas que dedicam mais atenção à divulgação de

informação sobre recursos humanos, ou se pelo contrário as empresas com uma menor autonomia financeira são empresas com um maior índice de divulgação.

H3: Existe uma relação entre o Nível de Endividamento e o Índice de Divulgação sobre Recursos Humanos.

Com H3, pretendemos perceber se as empresas com um maior nível de endividamento, são as empresas com um maior índice de divulgação, tendo por objetivo de fazer transparecer uma melhor imagem e também para a reduzir a potencial assimetria de informação entre os acionistas e os financiadores e assim reduzir o custo do endividamento que lhes está associado.

De acordo com Sengupta (1998) a existência de assimetria na informação transferida entre credores e acionistas, conduz a um risco adicional ao da concessão da dívida, pelo que é natural que os credores exijam a prestação de informação de várias áreas de forma a avaliar o risco de transferência de riqueza entre os credores e os acionistas, o que permite uma diminuição do custo de financiamento.

Em relação a resultados de estudos anteriores, Ho e Wonf (2001) e Oliveira *et al* (2006a) não encontraram nenhuma relação entre o nível de endividamento e o índice de divulgação sobre recursos humanos.

Sendo que este resultado contraria os resultados obtidos por Ho e Wong (2001).

H4: Existe uma relação entre a Rendibilidade dos Capitais Próprios e o Índice de Divulgação sobre Recursos Humanos.

Com H4, pretendemos entender se empresas com uma maior rendabilidade dos capitais próprios são também empresas com um maior índice de divulgação sobre recursos humanos.

A teoria da Sinalização diz que as boas empresas têm benefícios em indicar ao mercado os seus aspetos positivos de forma a diferenciar-se das restantes empresas, o que permite que o mercado avalie melhor a sua capacidade de criação de valor. Isto leva a que os próprios gestores tenham incentivos em divulgar informação de forma a justificar a sua posição atual.

Em relação a estudos anteriores, Oliveira *et al* (2006); Barako *et al* (2006), concluem que não existe nenhuma relação entre a rentabilidade dos capitais próprios e o índice de divulgação sobre recursos humanos.

Já Verrecchia (1983), considera que na presença de custos de divulgação existe um nível de rentabilidade a partir do qual as empresas passam a divulgar informação.

H5: Existe uma relação entre o valor do Resultado Líquido e o Índice de Divulgação sobre Recursos Humanos.

Ao estabelecermos H5, pretendemos perceber se as empresas com um maior resultado líquido são também empresas que dão uma maior preponderância, divulgação de informação.

Isto porque são empresas que apresentam lucros e tem capacidade de alocar parte desses lucros em melhorar a sua capacidade de divulgação de informação sobre recursos humanos.

H6: Existe uma relação entre a Dimensão da Empresa (Analisada através do Ativo Corrente) e o Índice de Divulgação sobre Recursos Humanos.

Em relação a H6, pretendemos perceber se a dimensão das empresas tem alguma relação com o nível de divulgação de informação.

A variável da dimensão da empresa é uma das mais utilizadas nos estudos sobre divulgação de informação.

Empresas com maior dimensão tendem a divulgar mais do que empresas com menor dimensão por diversas razões.

As empresas de maior dimensão tem uma maior probabilidade de operar em diversos mercados ou setores o que origina que divulguem mais informação. Botosan (1997); Ahmed e Courtis (1999); e Depoers (2000).

As empresas de maior dimensão que trabalhem em vários mercados, com o objetivo de obter financiamento em vários países necessitam de divulgar mais informação para os *stakeholders* e para os analistas financeiros. Depoers (2000); Lang e Lundholm (1993).

Outro dos motivos é de as empresas de maior dimensão estarem mais expostas ao escrutínio público, sendo por isso necessário divulgar mais informação. Alsaed (2006); e Camfferman e Cook (2002).

As grandes empresas tem tendência para empregar colaboradores altamente qualificados e terem sistemas de relato financeiro bastante sofisticados. Depoers (2000); e Buzby (1975).

As grandes empresas são observadas de forma mais rigorosa pelas entidades governamentais e estão mais expostas a custos políticos. Watts e Zimmerman (1987).

Foram diversas as medidas utilizadas para caracterizar a dimensão da empresa.

O valor dos ativos, foi utilizado por exemplo por: Singvi e Desai (1971); Buzby (1975); Chew e Wong – Boren (1987); e Hidalgo et al (2011).

Outra das medidas utilizadas para caracterizar a dimensão da empresas é a capitalização bolsista, pois é uma variável determinada de forma externa a empresa e mede a importância da empresa para os investidores. Wallace e Naser (1995). Enquanto que Malone et al (1993), rejeitam esta variável devido a sua volatilidade. A capitalização bolsista foi utilizada em vários estudos. Wong e Boren (1997); Mitchell et al (1995); Wallace e Naser (1995); Lang e Lundhalm (1993).

Outra variável utilizada é o número de colaboradores, tendo sido utilizada por, Bukh *et al* (2005); Boessa e Kumar (2007); Branco e Rodriguez (2008).

Em grande parte dos estudos efetuados a dimensão da empresas foi encontrada com um fator determinante da divulgação, no entanto Stanga (1976); e Naser (1998), não encontraram de relação quando utilizaram a variável volume de negócios. Malcom *et al* (1993); Patton e Zelenka (1997); e Ferguson *et al* (2002), não encontram evidência de relação quando utilizavam o total do ativo (log). Naser *et al* (2002); e Bukh *et al* (2005); não encontraram evidência utilizando o número de colaboradores.

H7: Existe uma relação a Capitalização Bolsista e o índice de divulgação sobre recursos humanos.

Ao estabelecer H7, pretendemos perceber se a Capitalização Bolsista é um fator determinante para o índice de divulgação sobre recursos humanos.

Naser (1998), utiliza esta variável como forma de medira a dimensão das empresas e conclui que a capitalização bolsista esta relacionada com o índice de divulgação.

Abdolmhamadi (2005), conclui que a frequência de divulgação de informação sobre capital intelectual tem um efeito positivo na capitalização bolsista.

Lajili e Zéghal (2006), determinaram alguma influência positiva da divulgação de informação sobre capital humano no valor de mercado das empresas.

H8: Existe uma relação entre a idade dos *Ceo*'s e o Índice de Divulgação sobre Recursos Humanos.

Ao estabelecermos H8, pretendemos perceber se a idade dos *Ceo*'s das empresas é um fator determinante para o índice de divulgação sobre recursos humanos.

H9: Existe uma relação entre o número de colaboradores e o Índice de Divulgação sobre Recursos Humanos.

Ao estabelecermos esta hipótese pretendemos perceber se o número de colaboradores de uma empresa é um fator determinante para o índice de divulgação sobre recursos humanos.

Naser et al (1992); Bukh et al (2005); e Ghazali e Weetman (2006), utilizaram esta variável com uma forma de medir a dimensão das empresas e não encontram qualquer relação entra as duas variáveis.

H10: Existe uma relação entre o Nível de Capital Intelectual e o Índice de Divulgação sobre Recursos Humanos.

Através de H10, pretendemos perceber se o nível de capital intelectual é um fator determinante para o índice de divulgação sobre recursos humanos.

A referida hipótese enquadra-se na teoria da legitimidade que sugere que as empresas com elevados níveis de capital intelectual têm mais incentivos para divulgar mais informação sobre o capital intelectual. Guthrie *et al* (2004)

Miller e Whiting (2005) e Brennan (2001), não encontraram qualquer relação entre o nível de capital intelectual e o índice de divulgação.

6.4 Metodologia Utilizada

O estudo apresentado pretende ser um estudo exploratório, e também um estudo Descritivo. Na medida em que se propõe a explorar os temas apresentados e a conseguir Identificar um conjunto de relações dentro da análise elaborada.

Mattar (1994) define uma pesquisa descritiva como aquela que pretende determinar se um fenómeno existe ou não, seja pela explicação do fenómeno em si ou pela sua correlação com algo. Gil (1996) entende que uma pesquisa exploratória visa proporcionar uma maior familiaridade com o problema, procurando torna-lo explícito, ou ainda construir hipóteses sobre o tema pesquisado.

A parte teórica deste estudo, baseia-se, em artigos, livro e projetos de investigação de referência dentro da área abordada. Através dos quais se pretende abordar as teorias dos ativos intangíveis evidenciando o *stock* de conhecimento existente até a data.

A metodologia a ser utilizada segue as linha orientadoras dadas por, Bontis, (1998); Bontis, *et al* (2000) na investigação sobre a importância do capital intelectual.

A amostra deste estudo é baseada em empresas portuguesas, mais concretamente as empresas portuguesas, não financeiras contadas na EuroNext Lisboa. A informação foi recolhida através de análises aos relatórios de contas das várias empresas integrantes da amostra.

A informação foi recolhida através da análise ao relatório de contas, pois o relatório de contas é anualmente divulgado pelas empresas e tem sido o documento preferencialmente escolhido nos estudos de investigação sobre divulgação de informação sobre Capital Intelectual, Guthrie e Petty, (2000); Abeysekera e Guthrie, (2005); Bozzolan *et al.*, (2003), Oliveira *et al.*, (2006a) e Williams, (2001). Para Unerman (2000), é justificada pelo fato de o relatório de contas ser a principal fonte de comunicação da entidade, ser amplamente divulgada, conter informação que é considerada relevante pela administração e ser produzida de forma regular e visto ser impossível garantir que se utiliza toda a informação divulgada pela empresas o relatório de contas é considerado um bom substituto.

O Relatório e Contas é constituído pelos seguintes componentes: Relatório de Gestão, Balanço, Demonstrações dos Resultados, Demonstração dos Fluxos de Caixa e notas com o resumo das principais políticas contabilísticas utilizadas e outras notas explicativas. Alguns relatórios comportam ainda um capítulo sobre o Governo das Sociedades e um Relatório de Sustentabilidade.

6.5 Caracterização da Amostra

A escolha de uma amostra implica a recolha e análise da informação necessária ao estudo em questão, devido á dificuldade de estudar a totalidade da população.

É óbvio que a qualidade e viabilidade do resultado de um estudo dependem da dimensão da amostra. Logicamente se amostra fosse igual à população o erro da amostragem seria, nulo. No entanto é quase impossível analisar as empresas portuguesas na sua totalidade.

Quando as amostras são aleatórias existem vários métodos para o cálculo da sua dimensão, no entanto estes métodos não podem ser aplicado para amostras não aleatórias, que é o caso do presente estudo.

Devido impossibilidade de aplicar um mecanismo rigoroso na escolha da amostra, essa escolha foi efetuada através do julgamento humano. Pelo que a população alvo deste estudo são as empresas não financeiras cotadas na *Euronext*, Lisboa.

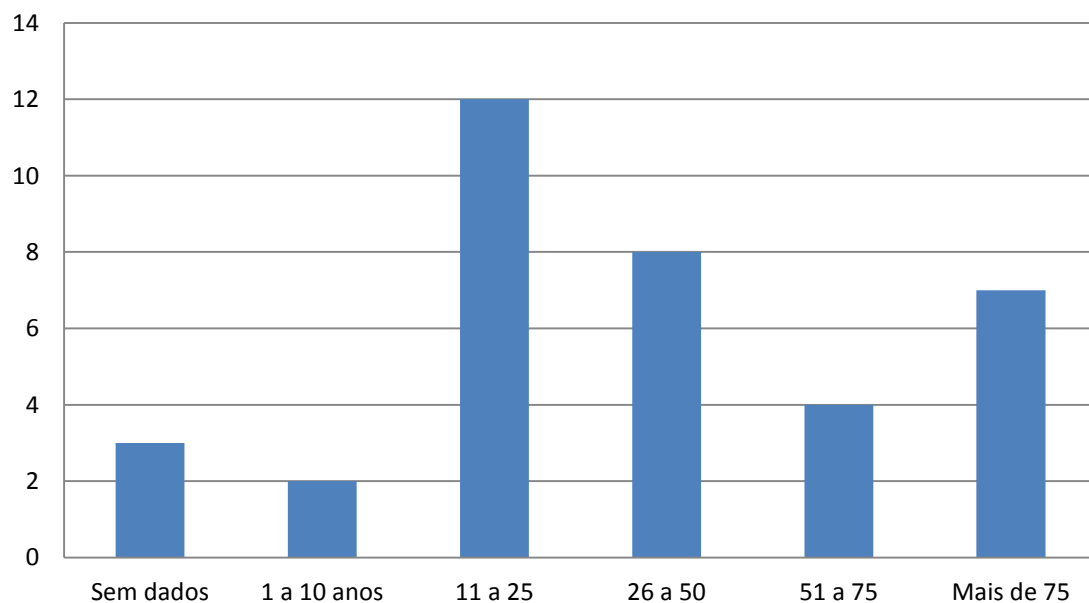
As empresas da amostra deste estudo apresentam características bastante diversificadas. A amostra é composta por 36 empresas, cotadas na *EuroNext* Lisboa, dos mais diversos setores de atividade. Neste seguimento apresentamos algumas das estatísticas descritivas mais relevantes.

Tabela 2: Estatísticas descritivas variáveis contínuas

	Estatísticas descritivas						
	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio padrão	Assimetria	Kurtosis
	Estatística	Estatística	Estatística	Estatística	Estatística	Estatística	Estatística
Autonomia Financeira	34	-90,78%	70,40%	24,89%	26,32%	-2,47	10,91
Anos de Constituição	33	4	221	52,58	50,10	2,02	4,19
Capitalização Bolsista	30	\$420.000,00	\$9,44E+009	\$1,37E+009	\$2,66E+009	2,29	4,19
Idade dos Ceo's	24	42	75	54,00	8,46	,58	,11
Liquidez Geral	34	,10	3,00	1,09	,65	1,41	2,83
Nível de Endividamento	35	-24,23	33,12	3,96	8,58	,66	6,91
Nível de Capital Intelectual	30	-,33	10,86	1,57	2,42	2,53	7,10
Número de Colaboradores	35	0	72347	8087,11	17058,31	3,07	8,99
Rentabilidade dos Capitais Próprios	35	-,69	1,16	,08	,33	,82	4,35
Resultado Líquido	34	-175617000,00	\$1,33E+009	\$9,10E+007	\$2,52E+008	3,92	18,33

Ao analisarmos a tabela 2, observamos que o índice de divulgação de com uma média de 26.64%, o que indica que em média 26.64% dos itens de recursos humanos forma divulgados. Temos também de salientar, que os valores mínimos das variáveis, nível de endividamento, rentabilidade dos capitais próprios, resultado líquido e nível de capital intelectual, autonomia financeira são valores negativos. Observamos também que a idade média dos *ceo's* das empresas é de 54 anos e que as empresas têm em média 52,58 anos de constituição. De salientar também o máximo do valor da capitalização bolsista no valor de 9.437.000.000,00 € e o minino de 420.000,00 €.

Idade das Organizações

**Figura 5.** Idade das Organizações

Na Figura 5 observamos, o número de anos de existência das empresas. Conseguimos observar que o maior número de empresa se situa entre os 11 e os 25 anos de existência, com 12 empresas, 8 empresas com 26 a 50 anos de existência e 7 com mais de 75 anos. É importante também referir o número de empresas sobre as quais não temos dados, que são 3 empresas.

Número de colaboradores das Empresas

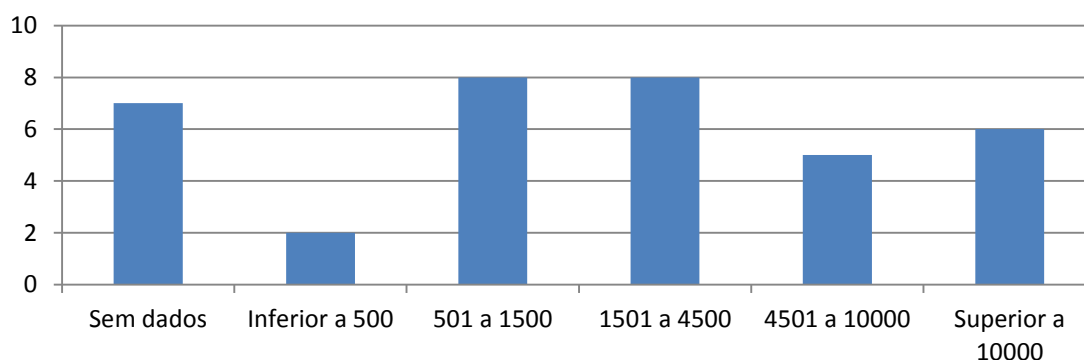


Figura 6. Número de colaboradores das empresas

Na análise da figura 6, observamos ao número de colaboradores das empresas, observamos que existe um número de um grande equilíbrio entre o número de colaboradores na grande maioria as empresas, entre os 500 e os 4500 colaboradores, temos 23 empresas, temos ainda 6 com mais de 10000, e ainda temos 7 sem dados disponibilizados.

Número de anos dos *Ceo's* no cargo

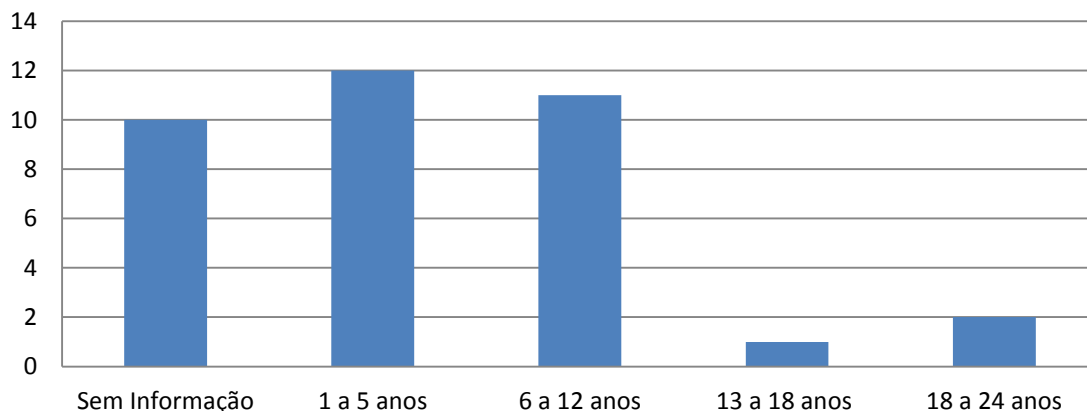


Figura 7. Número de anos dos *Ceo's* no cargo

Na figura 7, observamos o número de anos a que os *Ceo's* está no cargo. Observamos que não existem dados disponíveis para 10 empresas. Sendo que na grande parte das empresas os *Ceo's* estão em funções há entre 1 a 5 anos e 6 e 12 anos com 12 e 11 empresas respectivamente.

Na tabela 5 reconfiguramos a informação sobre tempo de CEO no cargo em duas classes:

Tabela 3: Tempo dos *Ceo's* no cargo

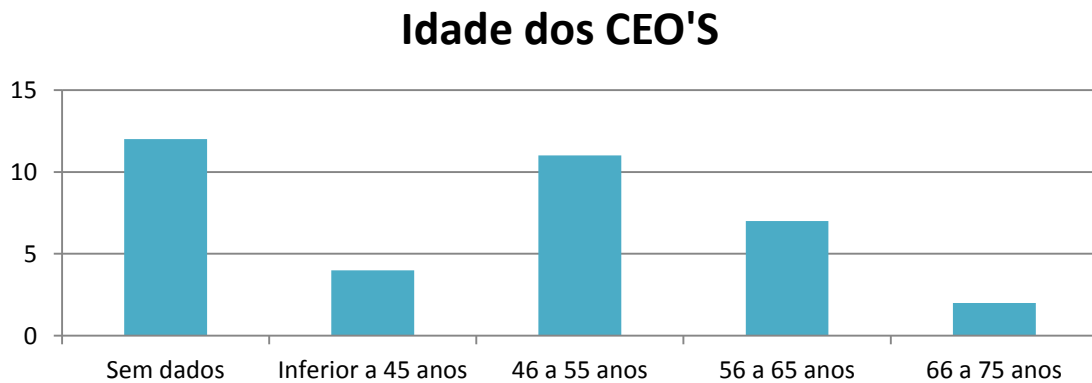
	Frequência	Percentagem
Até 10 Anos	18	50.00%
Mais de 10 Anos	9	25.00%
Total	36	100.00%
Ausente	9	25.00%

Tabela 4: Habilitações literárias dos *Ceo's*

	Frequência	Percentagem
Sem Licenciatura	2	5.55%
Bacharelato	1	2.77%
Licenciatura	16	44.44%
Mestrado	2	5.55%
MBA	7	19.44%
Doutoramento	2	5.55%
Total	36	100%
Sem Dados	6	16.66%

Na tabela 6 observamos o número as habilitações do *Ceo's* das empresas. Observamos que o maior número de *Ceo's* tem uma licenciatura com 16, em seguida a maioria tem MBA com 7, temos também de salientar os *Ceo's* sobre os quais não temos dados com 6 ocorrências.

Figura 8. Idade dos *Ceo's*



Na figura 8 observamos a idade dos *Ceo's* das empresas pertencentes a amostra, vemos que existe uma grande número sobre os quais não foi possível recolher informação. A grande maioria dos *Ceo's* estão enquadrados entre os 46 e os 60 anos com 18 ocorrências é também importante salientar a existência de 4 *Ceo's* com idades inferiores a 45 anos.

6.6 Escolha das Variáveis

6.6.1 Variável dependente

Como variável dependente escolhemos o índice de divulgação sobre recursos humanos.

Vários estudos sobre divulgação de informação, tem utilizado a ferramenta de análise de conteúdo como método de pesquisas para capturar e organizar os dados empíricos, Brennan, (2001); Bozzolan et al., (2003); Oliveira et al., (2006a).

A análise de conteúdo é uma técnica de recolha de dados que envolve a codificação da informação em categorias predefinidas, para identificar tendências na

divulgação de informação, Guthrie *et al* (2004). Para certo documento, é enumerado o número de vezes que dado item aparece, ou a dimensão de espaço que ocupa sendo cada aspeto classificado numa determinada categoria. Ou seja quanto mais vezes um certo item aparecer, ou mais espaço ocupar, maior é a sua relevância Unerman, (2000).

Uma das escolhas mais importantes em relação ao método de análise de conteúdo é a escolha da unidade de análise. São várias as unidades disponíveis, sendo qua as mais utilizadas são, a frase o parágrafo, a proporção de página ou presença ou ausência de determinado indicador.

A utilização da palavra explicasse pelo detalhe com a informação é recolhida. Em relação ao uso da frase, é referido que é de maior facilidade contar uma frase do que contar palavras e que a frase contem um significado, algo que as palavras de forma isolada não têm. Guthrie *et al.*, (2004);Unerman, (2000).

Outra técnica utilizada é o uso do parágrafo, que é considerado por Guthrie *et al.* (2004), como uma técnica mais apropriada do que a palavra ou a frase, porque só no parágrafo é que o significado se encontra claramente explicito.

Para Unerman (2000) nenhuma das técnicas antes referidas abrange a divulgação em formatos não narrativos, como fotografias, gráficos, e somente a quantidade de página utilizada permite a sua consideração.

Por último, a presença ou ausência de dado item, é tido como sendo a forma mais simples de efetuar uma análise de conteúdo, por permitir que se apreenda a variedade da divulgação mas não o seu volume. Haniffa e Cooke, (2005).

No presente estudo optamos por utilizar a técnica da análise da presença ou ausência de certo indicador. A sua utilização é justificada pela natureza explorativa do estudo e pelos objetivos a que nos propusemos. Pretendemos ainda analisar padrões de divulgação e não a quantidade de informação divulgada. Somando ainda o facto de ser a forma mais simples de processar uma análise de conteúdo. Haniffa e Cooke, (2005). E por ter sido utilizada com sucesso em vários estudo da mesma natureza. Guthrie e Petty, (2000); Brennan, (2001); April *et al.*, (2003); Bukh *et al.*, (2005).

A utilização desta técnica necessita de um índice de divulgação, o qual é baseado na construção de um lista predefinida de possíveis indicadores a serem

divulgados Bukh *et al.*, (2005). Através de uma análise aos índices utilizados em estudos anteriores, concluímos que através da inclusão ou não de um item na lista é possível calcular um índice de divulgação para cada empresa.

Quanto mais elevado for este rácio, maior é a divulgação.

A criação deste índice supõe a definição dos itens a serem divulgados, através da literatura analisada podemos afirmar que a lista de indicadores mais utilizados é definida por Guthrie e Petty (2000). Estes autores definiram uma lista de 24 subcategorias que cobrem as três categorias de Capital Intelectual, o Capital Estrutural, o Capital Relacional e o Capital Humanos, desde então esta lista tem sido utilizada por vários autores, como, Bozzolan *et al.* (2003) na Itália, Brennan (2001) na Irlanda, Guthrie *et al.* (2006) em Hong-Kong.

Tendo em atenção os vários estudos que utilizaram esta listagem e a simplicidade desta lista é referido por Milne e Adler (1999); que a medida que o número de categoria aumenta, aumenta também a propensão a cometer erros. Iremos utilizar a listagem de indicadores, apresentada pelos autores referidos. No caso do presente estudo em que apenas nos focamos nos Recursos humanos, vamos utilizar apenas a listagem referente ao Capital Humano. A tabela em seguida apresentada, contém os indicadores utilizados.

Quadro 3: Descrição do Índice de Divulgação

Capital Humano	Descrição
<i>Know-How</i>	Conhecimentos e Habilidades do Trabalhador
Educação/Formação	Educação ou programas de formação desenvolvidos pela Empresa
Colaboradores	Informação referente aos colaboradores
Conhecimento relacionado com o trabalho	Conhecimentos obtidos pelo trabalho ou formação dos empregados
Conhecimento relacionado com o trabalhador	Competências dos trabalhadores (saber fazer)
Espirito Empreendedor	Inovação assunção de riscos

Após definirmos os constituintes do índice é agora necessário, definir a sua forma de cálculo.

$$Di = \sum_{i=1}^n di/N$$

$di = 1$, se o indicador i for divulgado

$di = 0$, se o indicador i não for divulgado

$i = 1 \dots n$, referindo-se a cada uma das subcategorias, num total de $N=6$

Para cada empresa da amostra serão analisados os seus relatórios de contas, verificando se são mencionadas as categorias definidas na tabela, sempre que for encontrada qualquer referência ao indicador ser-lhe-á atribuída o valor 1, quando não for encontrada qualquer referência atribui-se o valor 0. O uso de uma escala de 0 a 1 em vez de escalas mais amplas é justificado por Brennan (2001); por os itens do Capital Intelectual serem divulgados essencialmente sob forma narrativa e não quantitativa. No caso de o mesmo indicador ser divulgado várias vezes na mesma empresa o mesmo apenas será considerado apenas uma vez.

6.6.2 Variáveis independentes

A escolha das variáveis independentes, para medir a influência da divulgação de informação sobre Recursos Humanos teve como principais critérios a) a possibilidade de se obtida de forma simples e rápida para todas as empresas da amostra b) estar relacionada com o setor financeiro ou o com o desempenho da empresa.

Pretendemos que as variáveis escolhidas traduzam o desempenho das empresas em causa, apesar de existirem diversas formas de analisar o desempenho das empresas.

6.6.2.1 Cálculo das Variáveis Independentes

Para medir o desempenho financeiro, das empresas foram utilizados alguns dos indicadores mais comuns, quando se trata de analisar o desempenho financeiro das empresas.

Existem diversos indicadores que permitem analisar a rentabilidade das empresas, no presente estudo vamos utilizar a Rentabilidade dos Capitais próprios. Que de acordo com Menezes, H. (2001), consiste em:

$$\text{Rentabilidade dos Capitais Próprios} = \frac{\text{Resultado Líquido}}{\text{Capital Próprio}}$$

A Rentabilidade dos Capitais Próprios é um rácio que permite relacionar os resultados líquidos gerados em função do capital investido pelos acionistas e pelo próprios resultados gerados pela empresa, ou seja permite avaliar o retorno do capital próprio. De acordo com Menezes, H. (2001) a Rentabilidade do Capital próprio apresenta algumas limitações:

- O RCP como um indicador contabilístico, tem todas as limitações que este género de indicadores tem;
- É um método particularmente sensível ao endividamento.

Apear das suas limitações, as mesmas não inviabilizam a sua utilização no presente estudo.

Outro indicador bastante utilizado é a Liquidez Geral, que pode ser apurado da seguinte forma:

$$\text{Liquidez Geral} = \frac{\text{Ativo Circulante}}{\text{Passivo Circulante}}$$

De acordo com Neves, (2012), a liquidez significa ter disponibilidade ou facilidade de obter dinheiro, para satisfazer os compromissos imediatos.

De acordo com Neves, (2012), a liquidez geral é um rácio que indica em que medida o passivo de curto prazo está coberto por ativos que se esperam ser convertidos em meios financeiros líquidos num período correspondente ao das dívidas de curto prazo. O valor deste rácio deve ser superior a 1, para que a empresa se apresente financeiramente equilibrada.

- **Liquidez geral <1:** o valor dos Ativos Circulantes é inferior ao Passivo de Curto Prazo. Esta situação pode refletir dificuldades de tesouraria.
- **Liquidez geral = 1:** o valor dos Ativos Circulantes é igual ao Passivo de Curto Prazo, ou seja, a empresa cumpre a regra do Equilíbrio Financeiro Mínimo, mas a Margem de Segurança é nula.
- **Liquidez Geral > 1:** o valor dos Ativos Circulantes é superior ao Passivo de Curto Prazo. Esta situação reflete baixo risco para os credores da empresa, dado que a realização dos ativos circulantes em liquidez é suficiente para fazer face às Dívidas a Terceiros de Curto Prazo e a empresa ainda detém alguma margem de segurança.

Outro indicador escolhido para este estudo foi Autonomia Financeira, que pode ser apurado através da seguinte fórmula:

$$\text{Autonomia Financeira} = \frac{\text{Capital Próprio}}{\text{Ativo Total}}$$

Este rácio é um dos mais populares, no que diz respeito ao endividamento, exprime em que medida o ativo esta a ser financiado por capitais próprios e por capitais alheios. Pelo que se o valor for significativamente baixo, pode indicar que existe perigo de falência.

- Um valor inferior a 0.2, envolve riscos acrescidos.
- Um valor maior ou igual a 0.5, indica uma grande solidez de uma empresa, o que implica um risco mais reduzido. (Finibolsa.com)

Temos ainda o grau de endividamento que é apresentado através da seguinte fórmula:

$$\text{Nível de Endividamento} = \frac{\text{Passivo}}{\text{Capital Próprio}}$$

O nível de endividamento é um rácio financeiro, que compara a dívida total de uma empresa com o seu capital próprio. O nível de endividamento mostra a percentagem de financiamento obtida através do financiamento externo.

É importante salientar que, se a relação for superior a 1, a maioria dos recursos são obtidos através de endividamento.

Por último apresentamos o nível de capital intelectual, calculado pela seguinte fórmula:

$$\text{Nível de Capital Intelectual} = \frac{\text{Capitalização Bolsista}}{\text{Capital Próprio}}$$

7 RESULTADOS E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

7.1 Testes de Normalidade

Antes de se proceder a análise estatística da amostra convém definir que tipo de teste pode ser aplicado, isto porque podemos utilizar testes paramétricos ou não paramétricos. Segundo Martins e Ferreira, (2007) os testes não paramétricos são procedimentos mais simples para testar hipóteses pré-estabelecidas. Utilizam-se quando não estão reunidas as condições de aplicabilidade para os testes paramétricos. As variáveis envolvidas são tipicamente qualitativas (nominais ou ordinais) ou, no caso de variáveis quantitativas, estamos geralmente na presença de distribuições afastadas da normalidade e/ou amostras pequenas.

Para a aplicação de testes estatísticos paramétrico ou não paramétricos é necessário verificar o pressuposto da normalidade das distribuições das variáveis, o que pode ser realizado com o teste de Kolomogorov-Smirnov ou com o teste de Shapiro Wilk. Neste caso vamos utilizar o teste de Shapiro Wilk, pois a amostra é inferior a 50.

O teste de Shapiro Wilk coloca as seguintes hipóteses:

- **H0:** A amostra provém de uma população com distribuição normal
- **H1:** A amostra não provém de uma população com distribuição normal

Tabela 5: Teste de normalidade *Shapiro-Wilk*

	Shapiro-Wilk		
	Estatística	df	Sig.
Autonomia Financeira	,953	21	,386
Idade dos Ceo's	,950	21	,343
Nível de Endividamento	,644	21	,000
Liquidez Geral	,863	21	,007
Rentabilidade dos Capitais Próprios	,759	21	,000
Anos de Constituição	,758	21	,000
Dimensão de Empresa	,622	21	,000
Número de Colaboradores	,529	21	,000
Resultado Líquido	,615	21	,000
Índice de Divulgação	,810	21	,001
Nível de Capital Intelectual	,653	21	,000
Capitalização Bolsista	,664	21	,000

*. Este é um limite inferior da significância verdadeira.

a. Lilliefors Significance Correction

Ao analisarmos os valores de significância presentes na tabela 7 (assinalados a negrito), com os testes de normalidade de *Shapiro-Wilk*, para as variáveis do presente estudo, podemos concluir que para um $\rho=0.05$ Apenas as variáveis autonomia financeira, liquidez geral e a Idade dos *Ceo's* pertencem à região de aceitação de H_0 , ou seja tem distribuição normal. As restantes variáveis apresentam valores superiores a $\rho=0.05$, pelo que temos de rejeitar H_0 e podemos afirmar que as restantes variáveis não seguem uma distribuição normal.

Pelo que para estudarmos as correlações necessárias no presente estudo, não podemos utilizar o coeficiente paramétrico de *Pearson*, temos de utilizar o coeficiente, não paramétrico de *Spearman*.

7.2 O coeficiente de Spearman

Para analisar, as hipóteses anteriormente apresentamos no presente estudo, vamos utilizar uma técnica não paramétrica, o coeficiente de correlação de Spearman, que é uma alternativa ao coeficiente de Pearson, que é uma técnica paramétrica.

O coeficiente de correlação de Spearman, mede o grau de associação ou de relação linear mutua entre duas variáveis.

O coeficiente de correlação situa-se entre $-1 \leq R_s \leq 1$. A validade estatística do coeficiente de correlação pressupõe que as duas variáveis são aleatórias e provêm de uma população normal bivariada.

Sendo o R_s o coeficiente de correlação.

De uma forma geral podemos afirmar que:

- $R_s > 0$ Implica uma correlação positiva, indica que as duas variáveis em estudo variam no mesmo sentido, ou seja quando uma variável aumenta de valor a outra variável também aumenta.
- $R_s < 0$ Implica uma correlação negativa, indica que as duas variáveis variam em sentido oposto, quando um aumenta de valor a outra diminui.
- $R_s = 0$ Significa que as duas variáveis não dependem linearmente uma da outra. No entanto, pode existir uma outra dependência que seja "não linear". Assim, o resultado $r=0$ deve ser investigado por outros meios.

A significância do coeficiente de regressão, isto é, o teste de hipóteses:

H 0: X e Y não estão correlacionadas;

H 1: X e Y estão correlacionadas.

Equivalente a:

H0: $R_s = 0$

H1: $R_s \neq 0$

A força da correlação pode ser observada através do seguinte guia:

- 0.00 – 0.19 “Negligenciável”
- 0.20 – 0.39 “Fraca”
- 0.40 – 0.59 “Moderada”
- 0.60 -0.79 “Forte”
- 0.80 – 1.0 “ Muito Forte”

Franzlbau (1958)

7.3 Análise das Correlações

Tabela 6: Correlação de *Spearman* para a H1

Correlações			
Rô de Spearman	Liquidez Geral	Correlações de coeficiente	1,000
		Sig. (2 extremidades)	.
		N	34
	Índice de Divulgação	Correlações de coeficiente	-,332
		Sig. (2 extremidades)	,055
		N	34

H1: Existe uma relação entre o Liquidez Geral e o Índice de Divulgação sobre Recursos Humanos

Os resultados empíricos, sobre H1, obtidos através da correlação de *Spearman*, apresentados na tabela 6 demonstram a existência de uma relação negativa entre as duas variáveis com o valor de $R_s = -0.332$, sendo este um valor negativo, indica que as

variáveis variam em sentido contrário, quando um variável aumenta a outra variável diminui. Ou seja quando a liquidez geral aumenta o índice divulgação diminui ou vice-versa.

Como o valor de $R_s \neq 0$ temos de perceber se o presente coeficiente, tem significância estatística

Como $\rho=0.055$, ou seja é superior a $\alpha=0.05$, podemos afirmar que o presente coeficiente não tem significância estatística, concluímos que as duas variáveis não estão relacionadas. A liquidez geral não é um fator determinante para a divulgação de informação sobre recursos humanos.

Sendo estes resultados consonantes com os estudos anteriores de Naser (1998); Barako *et al* (2006b) e Nurumbi *et al* (2011), onde se determina que não existe relação entre a liquidez geral e o índice de divulgação sobre recursos humanos.

H2: Existe uma relação entre o Grau de Autonomia Financeira o Índice de Divulgação sobre Recursos Humanos.

Tabela 7: Correlação de Spearman para H2

Correlações			
Rô de Spearman	Autonomia Financeira	Correlações de coeficiente	1,000
		Sig. (2 extremidades)	.
		N	34
	Índice de Divulgação	Correlações de coeficiente	-,023
		Sig. (2 extremidades)	,899
		N	34

Os resultados obtidos para H2 indicam a inexistência de uma relação entre o grau de autonomia financeira e o índice de divulgação. Ao analisarmos a tabela 7, observamos que o nosso $R_s=-0.23$ o que indica a existência relação negativa, mas como o nosso $\rho=0.899$, ou seja superior ao $\alpha=0.05$ podemos afirmar que o coeficiente apresentado não tem significância estatística, pelo que a autonomia financeira e o índice de divulgação não esta relacionados.

Podemos concluir que o grau de autonomia financeira não é um fator determinante para o índice de divulgação.

H3: Existe uma relação entre o Nível de Endividamento e o Índice de Divulgação.**Tabela 8:** Correlação de *Spearman* para H3

Correlações			
			Nível de Endividamento
Rô de Spearman	Nível de Endividamento	Correlações de coeficiente	1,000
		Sig. (2 extremidades)	.
		N	36
	Índice de Divulgação	Correlações de coeficiente	,359*
		Sig. (2 extremidades)	,032
		N	36

*. A correlação é significativa no nível 0,05 (2 extremidades).

A hipótese 3 sugere uma relação entre nível de endividamento e o índice de divulgação sobre recursos humanos

Ao analisarmos os resultados apresentados na tabela 8, verificamos a que $R_s=0.359$ o que indica a existência de uma relação fraca entre as duas variáveis.

Podemos também afirmar que o presente coeficiente possui significância estatística, pois sendo $\rho=0.032$, é inferior a $\alpha=0.05$. o que nos leva a afirmar que as variáveis estão relacionadas. Podemos concluir que as duas variáveis estão relacionadas. Concluimos que o nível de endividamento é um fator determinante, para o índice de divulgação de informação sobre recursos humanos

Sendo que este resultado contraria os resultados obtidos por Ho e Wong (2001) e Oliveira *et al* (2006a).

H4: Existe uma relação entre a Rentabilidade dos Capitais Próprios e o Índice de Divulgação sobre Recursos Humanos.

Tabela 9: Correlação de Spearman para H4

Correlações			Rentabilidade dos Capitais Próprios
Rô de Spearman	Rentabilidade dos Capitais Próprios	Correlações de coeficiente	1,000
		Sig. (2 extremidades)	.
		N	35
	Índice de Divulgação	Correlações de coeficiente	,109
		Sig. (2 extremidades)	,532
		N	35

Os resultados empíricos para H4 apresentados na tabela 9 indicam a inexistência de uma relação entre a rentabilidade dos capitais próprios e o índice de divulgação.

O valor de $R_s=0.109$ o que indica uma relação negligenciável entre as duas variáveis, mas a correlação não é estatisticamente significativa, pois $\rho=0.532$, ou seja superior a $\alpha=0.05$. Podemos afirmar que as duas variáveis não estão relacionadas, ou seja a rentabilidade dos capitais próprios não é um fator determinante para o índice de divulgação de informação.

Este resultado vai de encontro aos resultados apresentados por Oliveira *et al* (2006) e Barako *et al* (2006). Podemos também considerar que vai de encontro ao que é afirmado por Verracchia (1993) que considera que só a partir de um nível de rentabilidade é que as empresas passam a divulgar informação.

Observando os resultados obtidos e o afirmado por Verracchia (1993), a ausência de relação entre as duas variáveis pode ficar-se a dever ao fato de os níveis de rentabilidade em Portugal serem inferiores ao nível a partir do qual existem incentivos a efetuar divulgação.

H5: Existe uma relação entre o valor do Resultado Líquido e o Índice de Divulgação sobre Recursos Humanos.

Tabela 10: Correlação de *Spearman* para H5

Correlações			Resultado Líquido
Rô de Spearman	Resultado Líquido	Correlações de coeficiente	1,000
		Sig. (2 extremidades)	.
		N	34
	Índice de Divulgação	Correlações de coeficiente	,543**
		Sig. (2 extremidades)	,001
		N	34

** . A correlação é significativa no nível 0,01 (2 extremidades).

Os resultados empíricos apresentados para H5, apresentados na tabela 10, indicam a existência de uma relação e o resultado líquido e o índice de divulgação.

O valor de $R_s=0.543$, o que nos indica uma relação moderada. Para esta correlação ser considerada válida temos de analisar a significância estatística do coeficiente apresentado.

Sendo o nosso $p=0.001$, ou seja inferior a $\alpha=0.05$, podemos afirmar que o coeficiente apresentado tem significância estatística e que existe uma relação moderada entre o resultado líquido e o índice de divulgação sobre recursos humanos.

Através dos resultados apresentados podemos concluir que o resultado líquido é um fator determinante para o índice de divulgação sobre recursos humanos.

H6: Existe uma relação entre a Dimensão da Empresa (Analisada através do Ativo Corrente) e o Índice de Divulgação sobre Recursos Humanos.

Tabela 11: Correlação de *Spearman* para H6

Correlações			
Rô de Spearman	Dimensão de Empresa	Correlações de coeficiente	1,000
		Sig. (2 extremidades)	.
		N	34
	Índice de Divulgação	Correlações de coeficiente	,472**
		Sig. (2 extremidades)	,005
		N	34

** A correlação é significativa no nível 0,01 (2 extremidades).

Os resultados empíricos apresentados para H5, na tabela 11, indicam a existência de uma relação moderada entre a dimensão das empresas e o índice de divulgação.

Sendo o nosso $R_s=0.472$, concluímos que as duas variáveis apresentam uma relação moderada entre si, pelo que temos de analisar a significância estatística do presente coeficiente. Sendo $\rho=0.005$, ou seja igual a $\alpha=0.05$, podemos considerar que o presente coeficiente tem significância estatística.

Estes resultados são coincidentes com os dos estudos realizados por, Guthrie *et al.* (2006); García-Meca *et al.* (2005); Li *et al.* (2007); e Oliveira *et al.* (2006a).

Podemos considerar a dimensão da empresas um fator determinante, para o índice de divulgação sobre recursos.

H7: Existe uma relação entre a Capitalização Bolsista e o Índice de Divulgação sobre Recursos Humanos.

Tabela 12: Correlação de Spearman para H7

Correlações			Índice de Divulgação
Rô de Spearman	Índice de Divulgação	Correlações de coeficiente	1,000
		Sig. (2 extremidades)	.
		N	36
	Capitalização Bolsista	Correlações de coeficiente	,551**
		Sig. (2 extremidades)	,002
		N	30

** . A correlação é significativa no nível 0,01 (2 extremidades).

Os resultados apresentados na tabela 12 indicam a existência de uma relação moderada entre a capitalização bolsista e o índice de divulgação sobre recursos humanos, com $R_s=0.551$

Sendo $\rho=0.002$, ou seja inferior a $\alpha=0.05$, podemos afirmar que o presente coeficiente tem significância estatística.

Podemos afirmar que o valor da capitalização bolsista é um fator determinante para o índice de divulgação sobre recursos humanos. Quanto mais elevado é o valor da capitalização bolsista, mais elevado é o índice de divulgação sobre recursos humanos.

Este resultado vai de encontro aos resultados apresentado por Naser (1998), Abdolmhammdi (2005) e Lajili e Zéghal (2006).

H8: Existe uma relação entre a Idade dos *Ceo's* e o Índice de Divulgação sobre Recursos Humanos.

Tabela 13: Correlação de *Spearman* para H8

Correlações			
			Idade dos <i>Ceo's</i>
Rô de Spearman	Idade dos <i>Ceo's</i>	Correlações de coeficiente	1,000
		Sig. (2 extremidades)	.
		N	24
	Índice de Divulgação	Correlações de coeficiente	,447*
		Sig. (2 extremidades)	,028
		N	24

*. A correlação é significativa no nível 0,05 (2 extremidades).

Ao analisarmos os resultados apresentados na tabela 13, podemos concluir que existe uma relação moderada entre a Idade dos *Ceo's* e o índice de divulgação com $R_s=0.447$.

Sendo que o nosso $\rho=0.028$, sou seja inferior a $\alpha=0.05$, podemos afirmar que o presente coeficiente tem significância estatística.

Pelo que concluímos que a idade dos *Ceo's* é um fator determinante da divulgação de informação sobre recursos humanos.

H9: Existe uma relação entre o Número de Colaboradores e o Índice de Divulgação sobre Recursos Humanos.

Tabela 14: Correlação de *Spearman* para H9

Correlações			
			Número de Colaboradores
Rô de Spearman	Número de Colaboradores	Correlações de coeficiente	1,000
		Sig. (2 extremidades)	.
		N	35
	Índice de Divulgação	Correlações de coeficiente	,339*
		Sig. (2 extremidades)	,046
		N	35

*. A correlação é significativa no nível 0,05 (2 extremidades).

Ao analisarmos os resultados apresentados na tabela 14 sobre a H9, podemos concluir que existe uma relação fraca entre as duas variáveis com $R_s=0.339$.

O teste apresentado tem um $\rho=0.046$ ou seja inferior a $\alpha=0.05$, o que indica que o coeficiente tem significância estatística.

Pelo que podemos concluir que o número de colaboradores é um fator determinante para o índice de divulgação sobre recursos humanos.

Este resultado vai contra os resultados apresentados por, Naser *et al* (1992); Bukh *et al* (2005); e Ghazali e Weetman (2006), utilizaram esta variável com uma forma de medir a dimensão das empresas e não encontram nenhuma relação entre as duas variáveis.

H10: Existe uma relação entre o Nível de Capital Intelectual e o Índice de Divulgação sobre Recursos Humanos.

Tabela 15; Correlação de Spearman para H10

Correlações			
		Nível de Capital Intelectual	
Rô de Spearman	Nível de Capital Intelectual	Correlações de coeficiente	1,000
		Sig. (2 extremidades)	.
		N	30
	Índice de Divulgação	Correlações de coeficiente	,451*
		Sig. (2 extremidades)	,012
		N	30

*. A correlação é significativa no nível 0,05 (2 extremidades).

Ao analisarmos a tabela 15 sobre H10, concluímos que existe uma relação moderada entre o nível de capital intelectual e o índice de divulgação sobre recursos humanos, pois $R_s=0.451$

O coeficiente apresentado tem um $\rho=0.012$, ou seja superior ao $\alpha=0.05$, pelo que apresenta significância estatística

Pelo que podemos concluir que o nível de capital intelectual é um fator determinante para o índice de divulgação sobre recursos humanos. O que nos leva a concluir que este resultado se enquadra com a teoria da legitimidade, que sugere que as empresas com níveis mais elevados de capital intelectual, tem uma tendência a divulgar mais informação. O que suportado pelo resultado desta hipótese.

Este resultado contraria os resultados apresentados por Miller e Whiting (2005) e Brennan (2001).

8 CONCLUSÕES E LIMITAÇÕES

O presente estudo teve por base a economia Portuguesa, uma pequena economia pertencente a zona euro e pretende dar novos contributos ao estudo da divulgação de informação sobre Recursos Humanos.

Tem o presente estudo o objetivo de identificar tendência e fatores explicativos para a divulgação de informação sobre recursos humanos em Portugal. Procedemos a uma análise dos relatórios de contas das empresas constituintes da amostra, empresas portuguesas com ações emitidas a cotação na Bolas de Valores do mercado oficial da *Euronext* Lisboa em 31 de Dezembro de 2012, mediante a adaptação de um índice de divulgação apenas sobre recursos humanos. Tendo por suporte vários estudos anteriores, formulamos um conjunto de hipóteses com o objetivo de identificar quais os fatores que determinam a divulgação de informação sobre recursos humanos em Portugal.

Os resultados permitem em grande parte confirmar as tendências de divulgação obtidas em estudos anteriores. Ainda que de forma irregular as empresas portuguesas divulgam informação sobre recursos humanos nos seus relatórios de contas. Ao analisarmos o índice de divulgação sobre recursos humanos, concluímos que o perfil do trabalhador e os dados referentes a educação e formação, são os mais divulgados sendo divulgados por 15 empresas num total de 36 empresas da amostra.

A realização do coeficiente de correlação de *Spearman* revelou que os fatores explicativos de divulgação de informação sobre recursos humanos, são o número de colaboradores, o resultado líquido, a dimensão das empresas e o nível de endividamento, a capitalização bolsista e o nível de capital intelectual. Os resultados indicam que as empresas de maior dimensão divulgam mais informação de forma a diminuir as assimetrias da informação e diminuir os custos de agência. Sendo que as empresas com um maior número de colaboradores, são também das que mais divulgam informação. Também as empresas com um resultado líquido mais elevado divulgam mais informação sobre recursos humanos, o que nos indica que as empresas. O nível de endividamento é outro fator determinante para a divulgação de informação sobre recursos humanos. É natural que os credores exijam a prestação de informação de varias áreas de forma a avaliar o risco de transferência de riqueza entre os credores e os acionistas, o que permite uma diminuição do custo de financiamento. A capitalização bolsista é outro fator determinante da divulgação de informação sobre recursos humanos,

o que nos indica que as empresas com uma maior capitalização bolsista são as empresas que divulgam mais informação sobre recursos humanos. Por último o nível de capital intelectual, que também é um fator determinante para a divulgação de informação sobre recursos humanos.

A rentabilidade do capital próprio, a idade dos *Ceo's*, a liquidez geral e o grau de autonomia financeira, não se revelam como fatores explicativos da divulgação de informação sobre recursos humanos. Podemos considerar que a ausência de significância das referidas variáveis poderá estar relacionada com especificidades inerentes á economia portuguesa.

O presente estudo fornece contributos para o estudo de divulgação de informação sobre recursos humanos. Para além de confirmar os resultados de alguns estudos anteriores realizados nacional e internacionalmente, quanto à importância de vários fatores explicativo da divulgação de informação sobre recursos humanos. É ainda sugerido que, apesar das especificidades que caracterizam a economia portuguesa, a divulgação segue as tendências internacionais. Pelo que podemos concluir que o fenómeno de globalização existe também no que respeita a divulgação de informação sobre recursos humanos, pelo menos nas empresas cotadas em bolsa.

Contudo as conclusões retiradas devem ser interpretadas tendo em conta as limitações inerentes a esta investigação. Uma das principais limitações é a utilização de uma amostra de reduzida dimensão, a qual esta intrinsecamente relacionada com o método de análise escolhido. A análise de conteúdo tem a si inerente a leitura e codificação em categorias predefinidas o que se assume como um fator bastante trabalhoso e consumidor de tempo, o que impossibilita o uso de amostras de grande dimensão.

Outra limitação é a subjetividade inerente a codificação da informação pelo investigador, o uso de uma ferramenta informática de pesquisa de expressões, relacionadas com os recursos humanos poderia eliminar esta subjetividade, mas os vários sinónimos e ou palavra relacionadas com recursos humanos e a existência de diferentes significados para uma mesma palavra, ao ser usada em contextos diferentes, introduziria problemas de confiança na informação recolhida. Consideramos que a pesquisa manual da informação é a melhor forma de compreender o significado das palavras.

Outra limitação está relacionada com as comunicações das empresas, não serem feitas apenas através dos relatórios de contas. Pois existe uma grande variedade de formas de comunicação utilizadas para divulgar informação, nos quais se incluem a preparação de relatórios direcionados para conjuntos específicos de utilizadores, comunicações feitas no sítios oficiais das empresas, ou até entrevistas concedidas a comunicação social, ou seja o uso do relatório de contas como único documento de análise é uma das limitações deste estudo

Por último, a limitação que consideramos mais importante, a incapacidade de avaliar a progressão ou regressão da divulgação de informação sobre recursos humanos, ao longo dos anos. O uso de uma amostra apenas referente a um ano, não possibilita que se perceba se existe uma evolução ou regressão da informação divulgada sobre recursos humanos.

9 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABDOLMOHAMMADI, M - Intellectual Capital Disclosure and Market Capitalization, *Journal of Intellectual Capital*, Vol.6, Nº 3 (2005), p. 397-416.

ABEYSEKERA, I. e GUTHRIE, J - An Empirical Investigation of Annual Reporting, Trends of Intellectual Capital in Sri Lanka, *Critical Perspectives on Accounting*, Nº 16, (2005), p. 151-163.

ACCOUNTING STANDARDS BOARD, Financial Reporting Standards (FRS) 10 Goodwill and Intangible Assets, (1997). Disponível em: <http://www.frc.org.uk/asb/>.

AHME, K. e COURTIS, J.K - Associations between corporate characteristics and disclosure levels in annual reports: A meta-analysis, (1999). *The British Accounting Review* p. 35-61.

ALJIFRI, K - Annual report disclosure in a developing country: The case of UAE, *Advances in Accounting*, (2008), 24 (1), p. 93-100.

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

ANTUNES, M.T.P - Capital Intelectual, (2000) São Paulo, Atlas, p.139

APRIL, K., BOSMA, P. e DEGLON, D - IC Measurement and Reporting: Establishing a Practice in SA Mining, *Journal of Intellectual Capital*. Vol. 4, nº 2, (2003), p. 165-180.

ARMSTRONG, P - "The Personnel Profession in the Age of Management Accountancy", *Personal Review*. Volº17 nº1, (1988), p.25-40.

BARAKO, D.G - Determinates of voluntary disclosures in Kenyan companies annual reports. *African Journal of Business Management*. (2007), p.113-128.

BARAKO, D.G., P. Hancock e H.Y. Izan - Relationship between corporate governance attributes and voluntary disclosures in annual reports: The Kenyan experience, *Financial Reporting, regulation and Governance*. (2006a), 5(1).

BARAKO, D.G. - Factors influencing voluntary corporate disclosure by Kenyan companies, *Corporate Governance: An International Review*. (2006b), p.107-125.

BOESSO, G. e K. Kumar - Drivers of corporate voluntary disclosure: A framework and empirical evidence from Italy and the United States, *Accounting, Auditing & Accountability Journal* 20(2), (2007), p. 269-296

BONTIS, Nick - Intellectual Capital: an exploratory study that develops measures and models, *Management Decision*, 36 (2), (1998), p.36-76.

BONTIS, Nick, KEOW, Willian Chua Chong e RICHARDSON, Stanley - Intellectual Capital and Business Performance in Malaysian Industry's, *Journal of Intellectual Capital*. Vol.1, nº1, (2000), p.85-100.

BOUDROU, Jhon W. - The Motivational Impact of Utility Analysis and HR Measurement *Journal of Human Resource Costing and Accounting*. Volº3, nº2, (1996), autumn, p. 21-40.

BOTOSAN, C.A. - Disclosure Level and the Cost of Equity Capital. *The Accounting Review*, Vol. 72, n º3, (1997), p. 323-350.

BOZZOLAN, S. FAVOTTO, F. e RICCERI, F. - Italian Annual Intellectual Capital Disclosure – An Empirical Analysis, *Journal of Intellectual Capital*, Vol.4, nº4, (2003) p. 543-558.

BRANCO, C.M. - A definição de Ativos nas estruturas conceptuais da informação financeira. *Revista de Contabilidade e Finanças – Universidade de São Paulo*, São Paulo, (2005) nº 39, p. 93 – 102, Set./Dez.

BRANCO, M.C. e L.L. Rodrigues - Social responsibility disclosure: A study of proxies for the public visibility of Portuguese banks, *The British Accounting Review*. (2008), 402(2), 161-181.

BRENNAN, N. - Reporting Intellectual Capital in Annual Reports: Evidence from Ireland, *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, Vol. 14, nº 4, (2001), p. 423-436.

BROOKING, Annie - Intellectual Capital: Core asset for the third millennium enterprise. (1996), London, Thomson.

BRUMMET, R. L., FLAMHOLTZ, E. G., PYLE, W. C. - Human Resource Management: a challenge for accountants, *The Accounting Review*, April, (1968), p. 217-225.

BUKH, N., NIELSEN, C., GORMSEN, P., E MOURITSEN, J. - Disclosure of Information on Intellectual Capital in Danish IPO Prospectuses, *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, Vol.18, nº 6,(2005), p. 713-732.

BUZBY, S.L. - Company size, listed versus unlisted stocks and the extent of financial disclosure, *Journal of Accounting Research* 13(1), (1975), p. 16-37.

CAMFFERMAN, K. e T.E.Cooke - An analysis of disclosure in the annual reports of U.K: and Dutch companies, *Journal of International Accounting Research* 1. (2002), p. 3-30.

CAÑIBANO, L., GARCIA-AYUSO, M. e SÁNCHEZ, P. - Accounting for Intangibles: A Literature Review. *Journal of Accounting Literature*, vol. 19, (2000), p. 30-102.

CAÑIBANO, L., MECA, E. G., OSMA, B. G. e CLEMENTE, A. G. - Los activos intangibles en la nueva regulación contable. *Cuadernos de Gestión del Conocimiento Empresarial*. Nº 10, Março, 2009.

CARVALHO, L. N., Lemes, S. e COSTA, F. M. - *Contabilidade Internacional: Aplicação das IFRS 2005*. (2009), São Paulo: Editora Atlas.

COFF, R. -Human Assets and Management Dilemmas Coping with Hazards on the Road to Resource Base Theory.” *Academy of Management Review*. Volº22 nº2, (1997), p.374-402.

COOK, T.E. - Disclosure in the corporate annual reports of the Swedish companies. *Accounting & Business Research*, (1989a), p. 113-124.

Cooke, T.E. - Voluntary corporate disclosure by Swedish companies, *Journal of International Financial Management & Accounting*, 1(2), (1989b), p. 717-195.

CHEN, M., CHENG, S. e HAWNG, Y. - An Empirical Investigation of the Relationship between Intellectual Capital and Firms Market Value and Financial Performance. *Journal of Intellectual Capital*, Vol. 6 n°2, (2005), p.159-176.

CHOW, C.W. e A. Wong-Boren - Voluntary financial disclosure by Mexican corporations, *Accounting Review* 62(3), (1987) p.533-541.

COMISSÃO EUROPEIA: Regulamento n.º 1126/2008/CE da Comissão, de 3 de Novembro de 2008: adota determinadas normas internacionais nos termos do Regulamento (CE) n.º 1606/2002 do Parlamento Europeu e do Conselho. *Jornal Oficial da União Europeia* L 320, de 29 de Novembro de 2008.

COOKE, T.E, (1989) - Disclosure in the Corporate Annual Reports of Swedish Companies. *Accounting and Business Research*. Vol.19, n° 74, (1989), p.113-124.

COOKE, T.E. - The impact of size, stock market listing and industry type on disclosure in the annual reports of Japanese listed corporations. *Accounting and Business Research*. Vol.22, n° 87, (1992), p. 229-237.

CRAWFORD, Richard - Na era do Capital Humano o talento, a inteligência e o conhecimento como forças econômicas, seu impacto nas empresas e nas decisões de investimento. (1994), São Paulo: Atlas.

CRISÓSTOMO, V. L. - Ativos Intangíveis: Estudo Comparativo dos Critérios de Reconhecimento, Mensuração e Evidenciação Adotados no Brasil e em Outros Países. *Contabilidade, Gestão e Governança*,” Vol. 12, n.º 1, (2009), p. 50-68. Disponível em: cgg-amg.unb.br/index.php/contabil/article/download/69/63. (Acesso: Nov 2012).

DAUM, Juergen H. - *Intangible Assets and Value Creation*. (2003).

DAVIS, Michael - Goodwill Accounting: Time for an overhaul. *Journal of Accountancy*. Junho, (1992), p.75-85.

DE LUCA, MÁRCIA M.M - Demonstração do valor adicionado: do cálculo da riqueza criada pela empresa ao valor do PIB. (1998), São Paulo, Atlas.

DEPOIRS, F. - A cost benefit study of voluntary disclosure: some empirical evidence from French listed companies, *European Accounting Review*. (2000), p.245-263.

EDVINSON, Leif; MALONE, Michael S. - Intellectual Capital – Realizing your company's true value by Finding its Hidden Brainpower. (1997), New York: Ed. Harper Business.

EDVINSSON, L.; MALONE, M. S. - Capital intellectual. (1998) São Paulo: Makron Books.

FERGUSON, M.J., K.C.K. Lam e G.M. lee - Voluntary disclosure by state-owned enterprises listed on the stock exchange of Hong Kong, Journal of International Financial Management and Accounting 13(2), (2002), p. 125-152.

FINANCIAL ACCOUNTING STANDARDS BOARD - Statement of Financial Accounting Standards (SFAS) 142 Goodwill and Other Intangible Assets. (2001), Disponível em: <http://www.fasb.org>

FITZ-ENZ, Jac - El valor añadido la direcciona de recursos humanos. Una nueva estratégia para los 90". (1994), Ediciones Deusto, Bilbao.

FLAMHOLTZ, E. G. - Human resource accounting. Dikenson Publishing Company Inc. (1974) California, USA.

FLAMHOLTZ, E. G. - Human Resource Accounting."Dikenson Publishing Company Inc. (1984), California USA.

FLAMHOLTZ, E. G. - Valuation of Human Assets in a Securities Brokerage Firm: an Empirical Study, Accounting, Organizations and Society; vol°12, n°4, (1987), p. 300.

FLAMHOLTZ, E. G – Human Resource Accounting: Advances in Concepts Methods. Third Edition, Kluwer Academic Publishers, Boston, US. (1999), p.318.

FORKER, J.J. - Corporate governance and disclosure quality, Accounting & Business Research 22(86), (1992), p.111-124.

FRANZBLAU, Abraham - A primer of statistics for non-statisticians. Oxford, England: Harcourt, Brace, (1958) Cap. 7.

GALLARDO, D.; CASTILLA, F. - La Comunicación de información sobre intangibles. Evidencias empíricas que avalan la predisposición del directivo.” In: congreso contabilidade, 10, (2004)

GARCÍA-MECA, E., PARRA, I., LÁRRAN, M. E MARTÍNEZ, I. - The Explanatory Factors of Intellectual Capital Disclosure to Financial Analysts, *European Accounting Review*, vol. 14, nº 1, (2005), p. 63-94

GARCÍA-MECA, E. E MARTÍNEZ, I. (2005), Assessing the Quality of Disclosure on Intangibles in the Spanish Capital Market. *European Business Review*, vol.17, nº 4, (2005), p. 305-313.

GHAZALI, N.A.M. e P. WEETMAN - Perpetuating traditional influences: Voluntary disclosure in Malaysia following the economic crisis, *Journal of International Accounting, Auditing and Taxation* 15(2), (2006), p. 226-248.

GOMES, P., SERRA, S. e FERREIRA, E. - Ativos Intangíveis: o Grau de Adaptação das Empresas Portuguesas Cotadas na Euronext Relativamente à IAS 38.” *Contabilidade e Gestão*, nº 2, (2005), p. 11-49.

GUTHRIE, J. e PETTY, R. - Intellectual Capital: Australian Annual Reporting Practices, *Journal of Intellectual Capital*, Vol.1, nº 3, (2000), p. 241-251.

GUTHRIE, J., PETTY, R., YONGVANICH, K. E RICCERI, F. - Using Content Analysis as a Research Method to Inquire into Intellectual Capital Reporting, *Journal of Intellectual Capital*, vol.5, nº 2, (2004), p. 282-293.

GUTHRIE, J., PETTY, R. e RICCERI, F. - The Voluntary Reporting of Intellectual Capital: Comparing Evidence from Hong Kong and Australia, *Journal of Intellectual Capital*, Vol.7, Nº 2, (2006), p. 254-271.

GUTSCHELHOFER, Alfred e KOENISGSMAIER, Heinz (1999); “The Need for and the possibilities of Human Resource Accounting in Austria: Some Empirical Evidence”: 22 Congresso Annual da European Accounting Association.

HANIFFA, R.M. e T.E. Cooke - Culture corporate governance and disclosure Malaysian corporations, *Abacus* 38(3), (2002), p. 317-349.

HANIFFA, M.R. e Cooke, T.E. - The Impact of Culture and Governance on Corporate Social Reporting”, *Journal of Accounting and Public Policy*, 24, (2005), p. 391-430.

HEALY, P. E PALEPU, K. - The Effect of Firm’s Financial Disclosure Strategies on Stock Prices., *Accounting Horizons*, vol.7, nº 1, (1993), p. 1 - 11.

HEALY, P., HUTTON, A. E PALEPU, K. - Stock Performance and Intermediation Changes Surrounding Sustained Increases in Disclosure. *Contemporary Accounting Research*, vol.16 nº 3, (1999), p. 485-520.

HENDRIKSEN, S. Eldon; BREDA, Michael F. Van - *Teoria da Contabilidade*. (1999), São Paulo: Atlas.

HIDALGO, R., E. GARCÍA-MECA e I. Martinez - Corporate governance and intellectual capital disclosure, *Journal of Business Ethics* 100(3), (2011), p. 483-495

HILL, Magalhães, M., HILL, Andrew - *Investigação por Questionário 2º Edição*, (2012) Edições Sílabo, Lisboa.

HOPWOOD, A.- *Accounting and Human Behavior*. (1976), New Jersey USA.

HO, S.S.M. E WONG, K.S. - A Study of the Relationship between Corporate Governance Structures and the Extent of Voluntary Disclosure. *Journal of International Accounting, Auditing & Taxation*, vol.10; nº 2, (2001), p.139-156.

IUDÍCIBUS, Sérgio de - *Utilização de informações contábeis para finalidades económicas*. (1990), São Paulo: Boletim do contador, nº145 Ibracon.

IUDÍCIBUS, Sérgio - *Teoria da Contabilidade*, (2000) 6.ed. São Paulo: Atlas.

IUDÍCIBUS, Sérgio de, MARTINS, ELISEU, GELBCKE, ERNESTO Rubens, - *Manual de Contabilidade das Sociedades por Ações*. 5ºed. São Paulo: Atlas. (2000)

IUDÍCIBUS, Sérgio; MARION, JOSÉ Carlos, - *Introdução à de Teoria da Contabilidade Para o Nível de Graduação*. São Paulo: Atlas, (1999), p. 286

JOHNSON, L. Todd, PETRONE, KIMBERLY, R. - Is Goodwill an Asset? *Accounting Horizons*, American Accounting Association, vol. 12 nº3, September, (1998), p.293 - 315.

JOHANSSON, U; JOHRÉN, (1989); A Human Resource Costing and Accounting TBV. (1989)

KAPLAN, R.S. E NORTON David P. - The Balance Scorecard: translating strategy into action. Harvard Business School Press, Boston Massachusetts. (1996)

KLEIN, David A. - A estratégia do capital intelectual: recursos para a económica baseada no conhecimento”. Rio de Janeiro: Qualitymark. (1998)

LAJILI, K. e ZÉGHAL, D - Market Performance Impacts of Human Capital Disclosures, Journal of Accounting and Public Policy, Nº 25, (2006) p.171-194.

LANG, M.H. e LUNDHOLM, R.J. - Cross-sectional Determinants of Analyst Ratings of Corporate Disclosures, Journal of Accounting Research, Nº 31, (1993) pp. 246-271.

LEV, B. E PENMAN, S. - Voluntary Forecast Disclosure, Nondisclosure, and Stock Prices. Journal of Accounting Research, vol. 28, nº 1, (1990) pp. 49-76.

LEVENTIS, S. e P. Weetman - Voluntary disclosures in an emerging capital market some evidence form Athens Stock Exchange, Advances in International Accounting 17, (2004), p. 227-250.

LI, J., PIKE, R. E HANIFFA, R. (2007), Intellectual Capital Disclosures in Knowledge Rich Firms: The Impact of Market and Corporate Governance Factors. Working Paper Series, nº 7, Bradford University School of Management. (2007)

LOPES, I. T. - A Gestão dos Intangíveis enquanto Fator de Criação de Valor. (2005) Disponível em: http://repositorio.ipsantarem.pt/bitstream/10400.15/71/1/IlidioLopesCNE_Porto2005.pdf f. (Acesso: Nov. 2012).

LOPES I, E RODRIGUES A. M. G. - Intangible Assets Identification and Valuation – a Theoretical Framework Approach to the Portuguese Airlines Companies. The Electronic Journal of Knowledge Management vol 5 Issue 2, (2007),p. 193 - 202, available online at www.ejkm.com. (Acesso: Nov 2012).

LOPES, I. T. - A Problemática dos Intangíveis – Análise do Sector da Avaliação Civil em Portugal. Dissertação de Doutoramento em Gestão de Empresas – Especialidade em Contabilidade. Faculdade de Economia – Universidade de Coimbra. (2008)

- LÓPEZ, N. CRIADO, U. - El Capital Intelectual en la Empresa. Análisis de Criterios Y Clasificación Multidimensional. Economía industrial. Bimestral, (2002), vol. 346.
- LOW, JONATHAN, COHEN, PAM - Invisible Advantage How Intangibles are Driving Business Performance. Persus Publishing. (2002)
- MALONE, D., C. FRIES e T. Jones - An empirical investigation of the extent of corporate financial disclosure in the oil and gas industry, Journal of Accounting Auditing Finance 8(3), (1993) p.249-275.
- MARION, José Carlos. - Reflexões sobre Ativo Intangível. Disponível” em: <http://www.marion.pro.br/portal/modules/wfdownloads/visit.php?cid=2&lid=7> Acesso: 20/12/2012
- MARTINS, E. - Contribuição a Avaliação do Ativo Intangível. Tese (Doutorado em Contabilidade e Controladoria). Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo. (1972), Tese de Doutorado.
- MARTINS, J.L.P (2004); “ **Capital Intelectual: Uma Análise exploratória**”. Dissertação (Mestrado) – Faculdade de Economia – Universidade do Porto, Porto.
- MCNALLY, G.M., E.L. HOCK e C.R. HASSELDINE - Corporate financial reporting in New Zeland: An analysis of user preferences, corporate characteristics and disclosure practices for discretionary information. Accounting & Business Research 13(49), (1982) p. 11-20.
- MEEKS, G.; ROBERTS, C; GRAY, S - Factors Influencing voluntary annual reports disclosures by US, UK and Continental Europe Multinational Business Corporations. Journal of International Business Studies, (1995), p.557-571.
- MENDES, A.S. - Sociedade da Informação ou Sociedade de Conhecimento? , Revista Portuguesa de Gestão, vol. 16, Out-Dez., nº4, (2001), p.16-25.
- MILLER, J. e H. WHITING, R. - Voluntary Disclosure of Intellectual Capital and the «Hidden Value», Comunicação apresentada na 2005 Accounting and Finance Association of Australia and New Zealand Conference, Melbourne, 3-5 July (2005).

MILNE, M. e ADLER, R. (1999), Exploring the Reliability of Social and Environmental Disclosures Content Analysis, Accounting, Auditing and Accountability Journal, Nº 12, (1999), p. 237-256.

MITCHEL, J.D., C.W.L. CHIA e A.S. LOH - Voluntary disclosure of segment information: Further Australian evidence. Accounting & Finance. (1996), p.1-16.

NASER, K. - Comprehensiveness of disclosure of non-financial companies: Listed on the Amman financial market, International Journal of Commerce & Management 8(1), (1998) 88-119.

NASER, K., K. AL-KHATIB e Y. KARBHARI - Empirical evidence on the depth of corporate information disclosure in developing countries: the case of Jordan international Journal of Commerce & Management 212(3/4), (2002), p.122-155.

NURUNNABI. M., M. HOSSAIN e Md HOSSAIN - Intellectual capital reporting in a South Asian Country: evidence from Bangladesh. Journal of Human Resource Costing & Accounting. (2011), p.196-231.

OLIVEIRA, L., RODRIGUES, L. E CRAIG, R. (2006a), Firm-specific Determinants of Intangibles Reporting: Evidence from the Portuguese Stock Market, Journal of Human Resource Costing and Accounting, vol. 10, nº 1, (2006a), p. 11-33.

OLIVEIRA, L., RODRIGUES, L. e CRAIG, R. (2006b), “The Value Relevance of Financial Reporting and Intangible Assets: Evidence from the Portuguese Stock Market. Comunicação apresentada na Financial Reporting and Business Communications Research Unit Tenth Annual Conference. (2006),Cardiff, 6-7 Julho.

OWUSU-ANSH, S. - The impact of corporate attributes on the extent of mandatory disclosure and reporting by listed companies in Zimbabwe, The International Journal of Accounting 33(5), (1998), p. 605-631.

PACHECO Vicente. - Uma contribuição ao estudo da contabilidade de recursos humanos e seu poder de informação. Dissertação de Mestrado. São Paulo, FEA/USP. (1996), Dissertação de Mestrado

PAYÁ, M. M. - I+D Competitividad: Reconocimiento Contable y Valoración en las NIIF. (2004) Disponível em: <http://www.akurat.biz/web%20%20I+D%20Y%20COMPETITIVIDAD.pdf>. (Acesso: Nov. 2012).

PATTON, J. e I. ZELENKA (1997). An empirical analysis of the determinates of the extent of disclosure in annual reports of joint stock companies in the Czech Republic, *The European accounting Review* 6(4), (1997), p. 605-626.

PEDRO, J.M. - Capital Conhecimento: a Importância dos Ativos Intangíveis” *Revista da Camara dos Técnicos Oficiais de Contas*, nº15, Junho de (2001), p.44 – 46.

PEDROSA, António e GAMA, Sílvio (2004) *Introdução Computacional á Probabilidade Estatística*, Porto Editora

PEÑA, D; Ruiz, V. - *El Capital Intelectual: Valoración y Medición – Modelos,informes, desarrollos y aplicacione’s* – Editora Prentice Hall – España. (2002)

PENMAN, S. - An Empirical Investigation of the Voluntary Disclosure of Corporate Earnings Forecasts, *Journal of Accounting Research*, vol. 18, nº 1, (1980) p. 132-60.

PETTY, Richard E GUTHRIE, James - Intellectual Capital Literature Review Measurement Reporting and Management, *Journal of Intellectual Capital*, vol. 1 nº2, (2000), p.155-176.

PIMPÃO, MARIA Guia S.A.M. - *Contabilização do Goodwill – Um Tema Controverso*. Dissertação de Mestrado em contabilidade e Finanças Empresariais, Universidade Aberta. (1997) Dissertação de Mestrado

PYLE, William C. - Human Resource Accounting; *Financial Analysts Journal*; Setembro/Outubro, (1970), p. 69-78.

RODRIGUES, João - *Sistema de Normalização Contabilística Explicado*. Porto Editora (2009)

RODRIGUES, LÚCIA Lima e Ribeiro, VERÓNICA Lima - Será a contabilidade Gestão do Capital Intelectual possível em termos conceptuais e práticos? *Revista de Contabilidade e Comercio*, nº234/235, Junho (2003),pp.288-313.

RODRIGUES, J. - Adoção em Portugal das Normas Internacionais de Relato Financeiro.” Áreas Editora – Portugal bilidade e Comercio, nº234/235, vol. LIX, Junho, (2003), p. 287-314.

ROOS, GÖRAN, PIKE, STEVE E RYLANDER, ANNA - Intellectual Capital Management and Disclosure. Strategic Management of Intellectual Capital and Organization Knowledge – A selection of readings, Oxford University Press, New York. (2001).

ROSS, S. - The Determination of Financial Structure: the Incentive-Signaling Approach , Bell Journal of Economics, vol.8, nº 1, (1977), pp. 23-40.

SÁ França; C.S.V. - Ativos Intangíveis: Impacto da Adoção das IAS ao nível das Despesas de I&D. Dissertação (Mestrado) - Instituto Superior de Administração e Contabilidade de Aveiro – Universidade de Aveiro. (2010) Dissertação de Mestrado

SALICRU, SEBASTIAN, PERRYER, CHRIS E HANCOCK, PHIL - Intellectual Capital and Company Performance-Literature review and Research Opportunities in Australia”. (2007)

SANTOS, ANA ISABEL, L.T. - A Contabilização do Goodwill – Processos Atuais e Tendências Futuras. Jornal de Contabilidade, Janeiro nº247 (2000), p.4-17

SANTOS, J. L. e SCHMIDT, P. - Ativos Intangíveis - Análise das Principais Alterações Introduzidas pelos FAS 141 e 142. ConTexto, Porto Alegre, v. 3, nº 4 (2003), p. 1-18. Disponível em:<http://seer.ufrgs.br/index.php/ConTexto/article/viewArticle/11639>. (Acesso: Nov.2012).

SANCHIDRIÁN, J. P. - Factores que Inciden en el Valor de una Empresa. Bolsa, nº 169, (2007) p. 50-57. Disponível em <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2485305>. (Acesso: Nov. 2012).

SENGUPTA, P - Corporate Disclosure Quality and the Cost of Debt. Accounting Review, vol. 73, (1998), pp. 459-474.

SCHERER, L. M., SOARES, M., NASCIMENTO, E. B. E SERRANO, E. A. - O Atual Estágio da Contabilização de Ativos Intangíveis no Mercado Norte-Americano.”

Revista da FAE, v. 7, n.º 1, (2004), Pág. 77-87. Disponível em: <http://www.fae.edu/>. (Acesso: Nov. 2012).

SCHNORRENBERGER, D - Considerações Gerais sobre Ativos Intangíveis. Revista Contemporânea de Contabilidade, n.º 2, (2004), p. 85-107. Disponível em: <http://www.rcc.ufsc.br/>. (Acesso: Nov. 2012)

SINGHVI, S.S. e H.B. DEBAI - An empirical analysis of the quality of corporate financial disclosure, Accounting Review 46(1) (1971), p. 129-138.

SKINNER, D - Why Firms Voluntarily Disclose Bad News.” Journal of Accounting Research, vol. 32, (1994), p. 38–60.

SPENCE, M - Job Market Signaling. Quarterly Journal of Economics, Vol.87, nº 3,(1973), p. 355-374.

SUAREZ, A - Decisiones óptimas de inversión y financiocion en la empresa. 20. Ed Madrid: Pirámid. (2003)

SUCHMAN, M. C - Managing Legitimacy: Strategic and Institutional Approaches. Academy of Management Review, vol. 20, nº 3, (1995), p. 571-610.

SPENCER, M - Calculating human resource costs and benefits. John Wiley New York. (1986)

SUBBARAO, A. V. E ZÉGHAL, DANIEL - Human Resources information Disclosure in Annual Reports: An International Comparison; Journal of Human Resource Costing and Accounting; volº2 nº2 (1997), Autumn, p. 5 3-73

SULLIVAN, P. H - Rentabilizar el Capital Intelectual. Técnicas para Optimizar el Valor de la Innovación. Editora Paidós. España. (1999).

STANGA, K.G. (1976), Disclosure in published annual reports, Financial Management 5(4), (1976), p. 42-52.

STEWART, T - Intellectual Capital – The New Wealth of Organizations. Ed.Doubleday. 1ª Edition. (1997)

SVEIBY, K.E. - The New Organizational Wealth: Managing and Measuring Knowledge based Assets. San Francisco: Barrett-Kohler Publishers. (1997)

SVEIBY, K.E - Capital Intelectual – La Nueva Riqueza de las Empresas”, Máxima Éditeur, Paris. (2000).

TEIXEIRA FILHO, JAYME - Gerenciando conhecimento. Rio de Janeiro: SENAC Rio. (2000)

TINOCO, J.E.P (1996); Contribuição ao estudo da contabilidade estratégica de recursos humanos. Tese (Doutoramento em controladoria e contabilidade) – Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo, São Paulo. (1996) Tese de Doutorado.

TROMBETTA MARCO- "a decisión de revelar voluntariamente información de la empresa: desde el análisis teórico a una propuesta metodológica. Departamento de Economía de la Empresa. (2000)

TURNER, GEOFF - Human Resource Accounting – Whim or Wisdom? Journal of Human Resource Costing and Accounting; Spring, volº1; vº1 (1996) p. 63-73.

UNERMAN, J - Methodological Issues - Reflections on Quantification in Corporate Social Reporting Content Analysis, Accounting, Auditing & Accountability Journal, Vol.13, Nº 5, (2000), p. 667-680.

VERRECCHIA, R - Discretionary Disclosure”, Journal of Accounting and Economics.” vol.5, (1983), pp. 179-194.

WAGENHOFER, A - Voluntary Disclosure with a strategic opponent. Journal of Accounting and Economics. V. nº4, (1990), p.341-363

WALLACE, R.S.O.; NASER, K.; MORA, A. The Relationship Between the Comprehensiveness of corporate annual reports and firms Characteristics in Spain. Accounting and Business Research. V 25, nº97 (1994), p.41-53.

WALLACE, R.S.O: e K. NASER - Firm-specific determinants of the comprehensiveness of mandatory disclosure in the corporate annual reports of firms listed in the stock exchange of Hong Kong. Journal of Accounting and Public Policy. 14(4), (1995), p.311-368.

WATTS, R. e ZIMMERMAN, J - Towards a Positive Theory of the Determination of Accounting Standards, *The Accounting Review*, Vol. 53, N° 1,(1978), p. 112-134.

WATTS, R. E ZIMMERMAN, J - Positive Accounting Theory: A Ten Year Perspective, *The Accounting Review*, vol. 65, v° 1, (1990), p. 131-156.

WILLIAMS, S - Are Intellectual Capital Performance and Disclosure Practices Related? *Journal of Intellectual Capital*. vol.2, n° 3, (2001) p. 192-203.