



Encontro Internacional sobre Gestão
Empresarial e Meio Ambiente

ISSN: 2359-1048
Dezembro 2016

Recursos intangíveis: práticas de divulgação voluntária e a relação com as características dos diretores

STEPHANIE KALYNKA ROCHA
stephaniekrocha@gmail.com

DARCI SCHNORREBERGER
darcisc@gmail.com

Recursos intangíveis: práticas de divulgação voluntária e a relação com as características dos diretores

Resumo

Este estudo teve por objetivo identificar a existência de relação entre o nível de evidenciação voluntária de recursos intangíveis e as características dos gestores das empresas brasileiras. Para avaliação do nível de evidenciação voluntária de recursos intangíveis, calculou-se o índice de evidenciação voluntária apresentado nas pesquisas empíricas anteriores, construído com base na análise de conteúdo de relatórios anuais e de sustentabilidade do período de 2015 das empresas listadas na BM&FBovespa pertencentes ao segmento Novo Mercado. Quatro características observáveis dos diretores de relações com investidores, apontadas pela Teoria dos Escalões Superiores, foram testadas para verificar a existência de relação com o nível de evidenciação voluntária. Dessa forma, constatou-se uma variância de 24 a 76 por cento no nível de evidenciação das empresas brasileiras, uma predominância de diretores do sexo masculino de idade entre 38 a 67 anos, com pós-graduação e com formações, na grande maioria, em áreas distintas de gestão. No entanto, não foi possível a constatação de relação estatística entre as variáveis pesquisadas, porém, constatações que auxiliam no processo de continuidade das pesquisas empíricas são apontadas.

Palavras-chave: Evidenciação voluntária. Recursos Intangíveis. Características dos diretores.

Intangible assets: voluntary disclosure practices and the relationship with the characteristics of directors

Abstract

This study aimed to identify the existence of a relationship between the level of voluntary disclosure of intangible assets and the characteristics of the managers of Brazilian companies. To evaluate the level of voluntary disclosure of intangible assets, calculated the voluntary disclosure index presented in previous empirical research, built on the annual reports of the content analysis and period of sustainability 2015 companies listed on the BM & FBovespa belonging to the segment new Market. Four observable characteristics of investor relations directors, appointed by the Theory of the Higher earners were tested to check relationship to the level of voluntary disclosure. Thus, there was a variance 24-76 percent in the disclosure level of Brazilian companies, a predominance of male directors aged 38-67 years, graduate and training, in most cases, in different areas of management. However, it was not the finding of statistical relationship between the variables studied, however, findings that help in the process of continuity of empirical research are pointed out.

Keywords: Voluntary Disclosure. Intangible resources. Characteristics of directors.

1 Introdução

Os aspectos intangíveis organizacionais, em detrimento dos tangíveis, tornam-se mais relevantes. Essa relevância passou a existir perante a intensificação da concorrência de negócios, provocada pela globalização do comércio e desregulamentação de setores chaves da economia e pelo advento das tecnologias de informação, ao qual, passou a considerar componentes intangíveis como impulsionadores do valor dos negócios (LEV, 2001; SANTOS, 2002; SANTOS; SCHMIDT, 2003; WERNKE; BORNIA, 2003; KAYO; KIMURA; BASSO; KRAUTER, 2008).

A relevância dos intangíveis também é reconhecida por muitos investidores, ao defenderem que a falha ou ineficiência de mercado é consequência da má evidenciação de informações sobre os intangíveis nas empresas. Portanto, para que os intangíveis sejam reconhecidos como vantagem competitiva e para contribuir para o aumento do valor da empresa, é necessário que as informações sobre esses fatores sejam evidenciadas ao mercado, a fim de sinalizarem aos usuários que a companhia realmente sabe quanto valem seus intangíveis (LEV; RADHAKRISHNAN, 2003; MOURA; VARELA; BEUREN, 2014).

No entanto, a decisão de se deve ou não evidenciar será o resultado de uma análise de custo-benefício, o que significa que a divulgação só terá lugar quando os benefícios da divulgação superarem os custos dos mesmos (DEPOERS, 2000). As organizações, portanto, não devem ignorar os custos para evidenciação dos recursos intangíveis. Três fatores são apontados como contra a evidenciação de informações sobre os recursos intangíveis: (i) a desvantagem da transparência; (ii) as barreiras regulamentares; e (iii) o conservadorismo do auditor (VERGAUWEN; ALEM, 2005).

A relação dos intangíveis com a área contábil ainda não está esclarecida. As Demonstrações Financeiras, por serem elaboradas segundo os princípios que norteiam a ciência contábil, têm dificuldades para expressar os fatores intangíveis (GELB, 2002; WERNKE; BORNIA, 2003). Estudos anteriores argumentam que ao não reconhecer o valor gerado pelos recursos intangíveis, a contabilidade elaborada segundo seus princípios, prejudica severamente a utilidade dos relatórios contábeis (GELB, 2002). Portanto, por razão da incompletude do seu reconhecimento contábil, entidades interessadas na divulgação do valor e composição de seus intangíveis devem fazê-lo em uma base voluntária (CASTILLA-POLO; GALLARDO-VÁZQUEZ, 2016).

Estudos relacionados à evidenciação voluntária de recursos intangíveis na última década (VERGAUWEN; ALEM, 2005; OLIVEIRA ET AL 2006; GARCÍA-MECA; MARTÍNEZ, 2007; MACAGNAN, 2009; OLIVEIRA ET AL. 2010; HIDALGO; GARCÍA-MECA; MARTÍNEZ, 2011; KUMAR, 2013) tem se preocupado em identificar o nível de evidenciação das empresas e os fatores que os influenciam. Muitas variáveis foram pesquisadas para tentar explicar o nível de evidenciação voluntária de recursos intangíveis, dentre elas, variáveis de desempenho, variáveis estruturais, variáveis de mercado, e mecanismos internos de governança corporativa, no entanto, nenhum estudo testou variáveis relacionadas às características dos gestores.

Diante do exposto, busca-se responder ao seguinte problema de pesquisa: Existe relação entre o nível de evidenciação voluntária de recursos intangíveis e as características dos gestores?

Portanto, este estudo tem por objetivo geral identificar a existência de relação entre o nível de evidenciação voluntária de recursos intangíveis e as características dos gestores nas empresas brasileiras. Utilizou-se para a pesquisa, as empresas listadas na BM&FBovespa pertencentes ao segmento Novo Mercado e as características dos diretores de Relações com Investidores, pois segundo Arvidsson (2011) são eles os responsáveis por comunicar ao mercado as informações não financeiras e/ou desempenham papel ativo nesse processo.

Ademais, o artigo visa contribuir com as pesquisas empíricas da área, dando continuidade no processo de identificação de variáveis relacionadas com a divulgação voluntária de recursos intangíveis e contribuir, de forma embrionária, para o entendimento prático se as experiências dos executivos, valores e personalidade influenciam as suas interpretações das situações que enfrentam e, por sua vez, afetam suas escolhas.

2 Revisão Bibliográfica

2.1 Recursos intangíveis e a evidenciação voluntária

A estrutura dos investimentos feitos pelas empresas tem mudado durante as últimas décadas expressando a transição da economia industrial para uma economia baseada em conhecimento (ZÉGHAL; MAALOUOL, 2011). Com a transformação da economia, além dos investimentos em recursos tangíveis, tais como materiais, máquinas e equipamentos, tornaram-se cada vez mais relevantes os investimentos em recursos intangíveis como marcas, clientes e relações com fornecedores, know-how, redes e patentes. (ZÉGHAL; MAALOUOL, 2011; LEV, 2001; SANTOS, 2002; SANTOS, SCHMIDT, 2003; WERNKE, BORNIA, 2003; KAYO, KIMURA, BASSO, KRAUTER, 2008; GUNTHER, 2010).

O termo intangível abrange várias noções complementares, que não são diferentes na forma e conteúdo, tais como investimentos intangíveis, ativos intangíveis e capital intangível (ZÉGHAL; MAALOUOL, 2011). Além disso, a revisão da literatura destaca vários outros conceitos que podem ser considerados sinônimo do termo recursos intangíveis, ou seja capital intangível, capital intelectual, capital imaterial, capital de conhecimento, bens intangíveis.

Nessa pesquisa, utiliza-se o termo “recursos intangíveis” dividindo-os em: Capital Humano, Estrutural e Relacional, conforme definição no Quadro 1.

Quadro 1 - Tipos de recursos intangíveis

Tipos	Definição
Capital Humano	Refere-se ao valor de todas as pessoas dentro da organização e os benefícios que pode ser obtida através da utilização de suas habilidades e conhecimentos. É definido como o conhecimento que os funcionários levam consigo quando saem da empresa. Ele inclui os conhecimentos, habilidades, experiências e capacidades das pessoas; (capacidade habilidades, experiência, competência e inovação de pessoal).
Capital Estrutural	Refere-se às estruturas e procedimentos dentro da organização que podem ser usados pelos funcionários a colocar os seus conhecimentos e habilidades para trabalhar. Também inclui cultura de apoio e eficiência. É definido como o conhecimento que permanece dentro da empresa, no final do dia de trabalho. É constituído pelas rotinas organizacionais, procedimentos, sistemas, culturas, bancos de dados, etc. (processos e sistemas organizacionais, software e bancos de dados e processos de negócios).
Capital Relacional	Refere-se ao conhecimento dos circuitos de comercialização e o valor do relacionamento com os clientes. É definido como todos os recursos ligados às relações externas da empresa, com clientes e fornecedores. Ele compreende que parte do capital humano e estrutural envolvido com as relações da empresa com as partes interessadas (investidores, credores, clientes, fornecedores, etc.), além das percepções que eles têm sobre a empresa. (todos os recursos ligados às relações externas da firma com as partes interessadas, tais como, clientes, credores, investidores, fornecedores, etc.).

Fonte: adaptado de Vergauwen; Alem, 2005; Macagnan, 2009; Oliveira; Lima; Craig, 2010

Independente do termo utilizado, necessita-se que as informações sobre esses recursos sejam evidenciadas ao mercado, a fim de sinalizarem aos usuários que a companhia realmente sabe quanto valem seus intangíveis (LEV; RADHAKRISHNAN, 2003; MOURA; VARELA; BEUREN, 2014).

A divulgação de informações pode pertencer a uma das três Categorias (Healy & Palepu 1999): demonstração financeira obrigatória; divulgação voluntária por administradores; e informações de terceiros. A informação é um dos fatores mais importantes para a eficiência do mercado e, na medida em que um administrador considera este comportamento verdadeiro, ele pode divulgar voluntariamente informações (MACAGNAN, 2009).

Para cumprir os regulamentos contábeis, as empresas têm de divulgar apenas os ativos intangíveis identificáveis, controlados e geradores de benefícios econômicos futuros (CPC 4 R1), portanto, outros motivos de divulgação precisam estar presentes, tais como benefícios esperados da divulgação ou demandas de partes interessadas, como acionistas, credores ou empregados (VERGAUWEN; ALEM, 2005).

Algumas justificativas são destacadas por Arvidsson (2011) para a divulgação das informações não financeiras, como: (i) para a compreensão da empresa; (ii) para transmissão de informações completas e justas; (iii) para passar uma imagem equilibrada e clara sobre a empresa; e (iv) para descrever os valores menos tangíveis das empresas.

Algumas teorias organizacionais também apontam justificativas para divulgação voluntária das informações sobre os intangíveis, como (i) Teoria da sinalização; (ii) Teoria da Agência; (iii) Teoria dos *Stakeholder*; e (iv) Teoria Institucional, conforme apontamento no Quadro 3.

Quadro 2 - Justificativa para a divulgação voluntária dos intangíveis

Teoria	Justificativa
Teoria da Sinalização	Os sinais são uma maneira de mudar as opiniões dos indivíduos e grupos que operam no mercado. A divulgação dos intangíveis é um sinal que permite a comunicação de informações sobre a empresa.
Teoria da Agência	Esta teoria diz respeito à divulgação de intangíveis como uma ferramenta para reduzir os custos de agência, ou os custos associados com a separação entre propriedade e controle na firma, porque contribui para a redução de assimetrias de informação entre os participantes e a relação de agência.
Teoria dos <i>Stakeholder</i>	Esta perspectiva considera a busca e estabelecimento de relações adequadas com os diferentes grupos aos quais uma empresa se relaciona como uma questão indispensável para a obtenção de vantagem competitiva no mercado. A divulgação de intangíveis pode melhorar estes relacionamentos, porque isso é muito exigente das informações atuais.
Teoria Institucional	Nesta abordagem, a divulgação de intangíveis é um formulário de legitimação para a empresa e para a sociedade em que reside.
Teoria da Legitimidade	A divulgação voluntária de intangíveis ajuda as empresas a aumentar sua legitimidade e sobreviver.

Fonte: adaptado de Castilla-Polo e Gallardo-Vázquez (2016); Oliveira; Lima; Craig (2010); Fontana; Macagnan (2013)

No entanto, a decisão de se deve ou não evidenciar será o resultado de uma análise de custo-benefício, o que significa que a divulgação só terá lugar quando os benefícios da divulgação superarem os custos dos mesmos (DEPOERS, 2000).

As organizações não devem ignorar os custos para evidenciação dos recursos intangíveis. Três fatores são apontados como contra a evidenciação de informações sobre os recursos intangíveis: (i) a desvantagem da transparência; (ii) as barreiras regulamentares; e (iii) o conservadorismo do auditor (VERGAUWEN; ALEM, 2005).

De acordo com Castilla-Polo e Gallardo-Vázquez (2016) as pesquisas sobre evidenciação voluntária de recursos intangíveis divide-se em duas categorias:

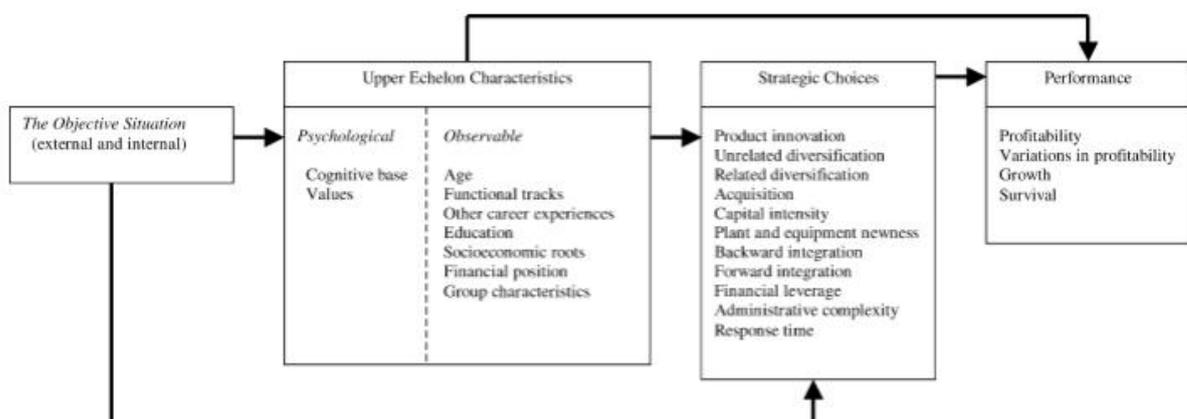
- Estudos centrados sobre os fatores explicativos por trás da divulgação de bens intangíveis, que analisam a predisposição para divulgar informações a partir de um ponto de vista teórico, considerando um número de variáveis e objetivos; e
- Estudos sobre a implementação das decisões de divulgar, no sentido de como tais decisões têm sido geridos por empresas.

Destaca-se que esta pesquisa se enquadra no primeiro tipo de estudo, com foco na evidenciação voluntária de recursos intangíveis utilizando como variáveis, as características dos gestores observáveis apontadas pela Teoria dos Escalões Superiores.

2.2 Teoria dos Escalões Superiores

A Teoria dos Escalões Superiores possui como premissa principal que as experiências dos executivos, valores e personalidade influenciam as suas interpretações das situações que enfrentam e, por sua vez, afetam suas escolhas (HAMBRICK, 2007). Esse conceito fica melhor representado na Figura 1.

Figura 1 - Teoria dos Escalões Superiores



Fonte: Hambrick; Mason's (1984)

A ideia central da Teoria dos Escalões Superiores possui duas partes interligadas: (i) os executivos agem em suas interpretações com base nas situações estratégicas que enfrentam, e (ii) essas interpretações são em função de suas experiências, valores e personalidades (HAMBRICK; MASON'S 1984).

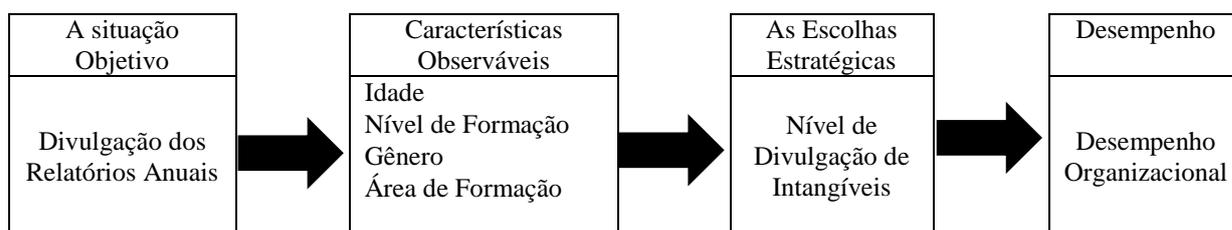
Constatou-se em pesquisas aplicando os dados da Teoria, que as características observáveis dos executivos podem ser usadas como válida, embora *proxies* incompletas e imprecisas, de estruturas cognitivas dos executivos (HAMBRICK, 2007).

3 Metodologia

O artigo tem a proposta de iniciar uma discussão entre o nível de evidencição voluntária de recursos intangíveis e a Teoria dos Escalões Superiores, que defende que as experiências dos executivos, valores e personalidade influenciam as suas interpretações das situações que enfrentam e, por sua vez, afetam suas escolhas, influenciando o desempenho organizacional.

A pesquisa, no entanto, é preliminar e busca apenas verificar a existência de relação entre a evidencição voluntária de recursos intangíveis e as características observáveis dos gestores para a partir da confirmação de existência de relação ser possível trabalhar dentro da ideia apresentada pela Teoria dos Escalões Superiores, conforme demonstração na Figura 2.

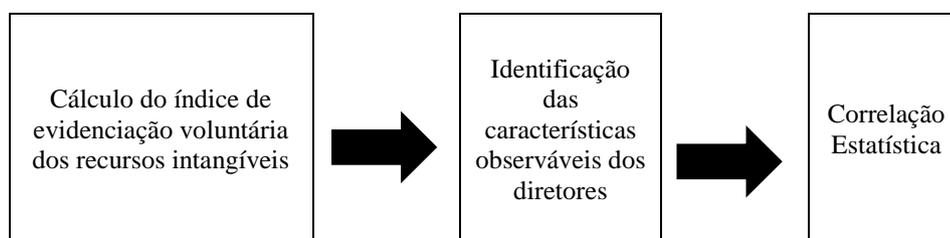
Figura 2 - Sequência lógica para discussão posterior



Fonte: elaborado pelos autores

Para tanto, a pesquisa passa por etapas, conforme apresentado na Figura 3. Inicialmente calcula-se o nível de evidencição voluntária de recursos intangíveis das empresas. Na sequência, identifica-se as características dos gestores das organizações pesquisadas e por último, realiza-se a correlação estatística entre as variáveis.

Figura 3 - Etapas da pesquisa



Fonte: elaborado pelos autores

A população da pesquisa atual compõe 130 empresas brasileiras listadas na B&MFBovespa pertencentes ao Segmento Novo Mercado em junho de 2016 e a amostra compõe todas as empresas que divulgaram relatório anual ou de sustentabilidade no ano de 2015 e informaram as características dos gestores nos seus Formulários de Referência, totalizando 21 empresas, excluindo as empresas do setor financeiro e de bens de utilidade pública, assim como demais pesquisas da área, por apresentarem particularidades específicas do setor.

Optou-se por utilizar os relatórios anuais e de sustentabilidade porque as pesquisas empíricas têm os utilizados para avaliar a extensão das informações de natureza voluntária por meio de cálculo de índices. Índices de evidencição são lista de itens selecionados para medir o grau de divulgação (OLIVEIRA et. al., 2006).

Para avaliar a relação entre o nível de evidencição de recursos intangíveis e as características dos gestores, realiza-se inicialmente uma análise de conteúdo com os itens apresentado no Quadro 3.

Quadro 3 - Itens de Recursos Intangíveis

Capital Estrutural	Capital Relacional	Capital Humano
Filosofia de gestão	Marcas e percepção sobre os produtos e serviços da empresa	Funcionários
Cultura corporativa	Clientes	Educação
Processo de gestão	Imagem da empresa	Treinamento formal
As atividades de investigação e desenvolvimento	Acordos e contratos favoráveis	Incentivos e remuneração
Patentes, direitos autorais e marcas comerciais	Fornecedores	Flexibilidade
Know-how Corporativo	Investidores	Produtividade
	Envolvimento da comunidade	Saúde e segurança ocupacional
	Atividades ambientais	

Fonte: adaptado de Kumar 2013; Olivera *et. al* 2006

Após análise de conteúdo efetuou-se o cálculo do índice de evidenciação voluntária de recursos intangíveis (IEVRI) utilizando a fórmula apresentada nas pesquisas de Oliveira *et al.* (2006); Macagnan (2009); Oliveira *et al.* (2010); e Kumar (2013):

$$IEVRI = \frac{\sum_{i=1}^n di}{n}$$

Onde $di = 0$ ou 1 , como segue:

$di = 0$ se o item de divulgação não é encontrado;

$di = 1$ se o item de divulgação é encontrado; e

$n = é$ o número máximo de itens que a empresa pode divulgar (21 itens)

Após o cálculo do índice de evidenciação voluntária de recursos intangíveis, buscou-se as características observáveis dos diretores de relações com investidores. Optou-se por relacionar o nível de divulgação das informações relacionadas à intangíveis com as características dos diretores de relações com investidores pois Arvidsson (2011) constatou após questionar 22 diretores de relações com investidores de quem seriam os responsáveis por comunicar ao mercado as informações não financeiras e 73% dos diretores consideraram-se a pessoa responsável, 18,2% consideraram ser o CEO e 9,1 o CFO, no entanto, aqueles que consideraram o CEO ou o CFO como responsáveis, enfatizaram que eles também desempenham um papel ativo nesse processo.

Para encontrar as características dos diretores, utilizou-se os Formulários de Referência, buscando as seguintes características observáveis: (i) Idade; (ii) Nível de Formação; (iii) Gênero e (iv) Área de Formação, considerando-os como variáveis, conforme Quadro 4.

Quadro 4 - Variáveis relacionadas às características dos diretores

Variáveis	Definição operacionalizada
Idade	Número total de idade.
Nível de Formação	Variável <i>dummy</i> considerando o valor 1 se possui pós-graduação e 0 se graduação.
Gênero	Variável <i>dummy</i> considerando o valor 1 se feminino e 0 se masculino.

Área de Formação	Variável <i>dummy</i> considerando o valor 1 se possui formação na área de gestão e 0 se a formação não é na área de gestão.
------------------	--

Fonte: elaborado pelos autores

Para identificar a relação existente entre as variáveis apresentadas utilizou-se a Correlação de *Pearson* por meio do Sistema SPSS versão 23.

4 Apresentação e Análise dos Resultados

Pesquisas empíricas anteriores sobre evidenciação dos recursos intangíveis não apontam divergência entre o termo utilizado nos relatórios das empresas, no entanto, verifica-se que as empresas brasileiras ainda não adotam um termo único para os seus relatórios divulgados aos *stakeholders*, utilizando os termos relatório anual, relatório de sustentabilidade, relatório anual de sustentabilidade e relatório de sustentabilidade integrado. Observa-se, no entanto, que mesmo havendo diferença em suas nomenclaturas, todos os relatórios apresentam a mesma essência em conteúdo, porém, acabe ressaltar a quantidade pequena de empresas brasileiras que publicaram seus relatórios referente ao ano de 2015. Apresenta-se na Tabela 1, os itens por tipo de recursos intangíveis e o número de empresas que os evidenciaram.

Tabela 1: número de empresas que evidenciaram voluntariamente os recursos intangíveis por itens

	Item	Número de Empresas	%
CE	Filosofia de gestão	18	6,9
CE	Cultura corporativa	14	5,3
CE	Processo de gestão	16	6,1
CE	As atividades de investigação e desenvolvimento	13	5,0
CE	Patentes, direitos autorais e marcas comerciais	7	2,7
CE	Know-how Corporativo	12	4,6
CR	Marcas e percepção sobre os produtos e serviços da empresa	7	2,7
CR	Clientes	12	4,6
CR	Imagem da empresa	7	2,7
CR	Acordos e contratos favoráveis	2	0,8
CR	Fornecedores	15	5,7
CR	Investidores	12	4,6
CR	Envolvimento da comunidade	20	7,6
CR	Atividades ambientais	20	7,6
CH	Funcionários	18	6,9
CH	Educação	6	2,3
CH	Treinamento formal	21	8,0
CH	Incentivos e remuneração	9	3,4
CH	Flexibilidade	2	0,8
CH	Produtividade	14	5,3
CH	Saúde e segurança ocupacional	17	6,5

Notas: CE: Capital Estrutural; CR: Capital Relacional; CH: Capital Humano.

Fonte: elaborado pelos autores

Constata-se que os itens mais frequentemente relatados foram “treinamento formal” (n = 21); “envolvimento da comunidade” (n = 20); e “atividades ambientais” (n = 20), diferentemente do que constatado nas empresas de Portugal com a pesquisa de Oliveira *et al*

(2006), sendo os itens mais frequentemente relatados “processo de gestão”; “investidores” e “colaboradores”.

Ademais, observa-se que os itens menos relatados foram “acordos e contratos favoráveis” (n = 2); e “flexibilidade” (n = 2), corroborando com a pesquisa de Oliveira *et. al* (2006) que também apontou o item “flexibilidade” como um dos itens menos relatado pelas empresas de Portugal, ficando atrás apenas de “patentes, direitos autorais e marcas”, seguido de “know-how empresarial”.

Destaca-se, contudo, que os itens de Capital Relacional são os mais relatados pelas empresas brasileiras, representando 36% do total de divulgação, seguido do Capital Humano (33%) e Capital Estrutural (31%).

Observa-se ainda, uma variação de 24 a 76 por cento no nível de evidenciação voluntária de recursos intangíveis nas empresas brasileiras, conforme demonstração na Tabela 2, a qual também aponta as características dos diretores de relações com investidores, constatando uma predominância de 95,2% de diretores do sexo masculino e idades entre 38 e 67 anos.

Tabela 2: Estatística descritiva

	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio Padrão
Painel A: Variáveis Contínuas					
IEVRI	21	0,24	0,76	0,5938	0,12472
Idade	21	38,00	67,00	48,0952	8,88766
Painel B: Variáveis Dummy					
		Frequência	Porcentagem		
Sexo	0	20	95,2		
	1	1	4,8		
Nível de Formação	0	5	23,8		
	1	16	76,2		
Área de Formação	0	13	61,9		
	1	8	38,1		

Fonte: elaborado pelos autores

Verifica-se, ainda, na tabela 2 uma predominância de 76,2% de diretores com pós-graduação, no entanto, apenas 38,1% dos diretores possuem área de formação em Gestão.

A partir do índice de evidenciação voluntária de recursos intangíveis e das características dos diretores de relações com investidores, constata-se, conforme apresentação na Tabela 3, a não confirmação da relação entre as variáveis.

Tabela 3: Correlação de *Pearson*

		Sexo	Nível de Formação	Área de Formação	Idade	Nível de Evidenciação
Sexo	Pearson Correlation	1	0,125	-0,175	-0,234	0,140
	Sig. (2-tailed)		0,589	0,447	0,306	0,545
Nível de Formação	Pearson Correlation	0,125	1	-0,022	-0,265	-0,157
	Sig. (2-tailed)	0,589		0,925	0,246	0,497

Área de Formação	Pearson	-0,175	-0,022	1	-0,122	-0,065
	Correlation					
	Sig. (2-tailed)	0,447	0,925		0,599	0,780
Idade	Pearson	-0,234	-0,265	-0,122	1	0,199
	Correlation					
	Sig. (2-tailed)	0,306	0,246	0,599		0,386
Nível de Evidenciação	Pearson	0,140	-0,157	-0,065	0,199	1
	Correlation					
	Sig. (2-tailed)	0,545	0,497	0,780	0,386	

Fonte: elaborado pelos autores

5 Considerações Finais

O objetivo da pesquisa foi identificar a existência de relação entre o nível de evidenciação voluntária de recursos intangíveis e as características dos gestores nas empresas brasileiras. Utilizando dados das empresas listadas na BM&FBovespa pertencentes ao segmento Novo Mercado, este estudo estende conhecimento para as pesquisas empíricas sobre evidenciação voluntária de recursos intangíveis.

Primeiramente procedeu-se a avaliação do índice de evidenciação voluntária de recursos intangíveis, sendo possível seu cálculo após análise de conteúdo nos relatórios anuais e de sustentabilidade do período de 2015. Com a análise de conteúdo dos relatórios, constatou-se a falta de homogeneidade no tratamento do nome desses relatórios pelas empresas brasileiras, no entanto, uma semelhança referente ao teor dos relatórios.

Observou-se que os índices de evidenciação voluntária de recursos intangíveis das empresas brasileiras variaram de 24 a 76 por cento e que o item mais frequentemente relatado foi “treinamento formal”, destacando uma evidenciação de 100% por partes das empresas. Constatou-se, ainda, que o Capital Relacional foi o tipo de recurso intangível mais evidenciados pelas empresas, corroborando com pesquisa empírica em Portugal.

Ademais, verificou-se as características dos diretores de relações com investidores, apontando uma predominância de diretores do sexo masculino entre as empresas brasileiras e uma idade média de 48 anos, variando de 38 a 67 anos. As empresas brasileiras apresentaram 76,2% de diretores com Pós-graduação, no entanto, com predominância de não formação na área de gestão. A relação das variáveis foi testada utilizando a correlação de *Pearson*, porém não foi confirmada.

Como limitação do estudo aponta-se que a pesquisa foi realizada com dados de um único ano, portanto sugere-se para futuras pesquisas aumentar a quantidade de anos estudados, bem como o número de características observáveis, utilizando outras fontes para busca das informações sobre os diretores.

Referências

ARVIDSSON, Susanne. Disclosure of non-financial information in the annual report. *Journal of Intellectual Capital*, vol. 12, n. 2, p.277-300, 2011.

CASTILLA-POOLO, Francisca. GALLARDO-VÁZQUEZ, Dolores. The main topics of research on disclosure of intangible assets: a critical review. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, vol. 29, n. 2, p. 323-356, 2016.

COMITÊ DE PRONUNCIAMENTOS CONTÁBEIS. **Pronunciamento Técnico CPC 04 (R1)**. Ativo Intangível. 2010.

DEPOERS, F. A cost-benefit study of voluntary disclosure: some empirical evidence from French listed companies. **The European Accounting Review**, v. 9, n. 2, p. 245-63, 2000.

FONTANA, Fernando Batista; MACAGNAN, Clea Beatriz. Factors explaining the level of voluntary human capital disclosure in the Brazilian capital market. **Intangible Capital**, v. 9, n 1, p. 305-321, 2013.

GARCÍA-MECA, Emma; MARTÍNEZ, Isabel. The use of intellectual capital information in investment decisions: An empirical study using analyst reports. **The International Journal of Accounting**, v. 42, n. 1, p. 57-81, 2007.

GELB, D.S. Intangible assets and firms disclosures: an empirical investigation. **Journal of Business Finance & Accounting**, v. 29, n.. 3, p. 457-76, 2002.

GUNTHER, Thomas. Accounting for Innovation: Lessons Learnt from Mandatory and Voluntary Disclosure. **Innovation and International Corporate Growth**. P. 319-332, 2010.

HAMBRICK, DONALD C. Upper Echelons Theory: An Update. **Academy of Management Review**, v. 32, n. 2, p.334-343, 2007.

HAMBRICK, DONALD C.; MASON, Phyllis A. Upper Echelons: The Organization as a Refletction of Its Top Managers. **Academy of Management Review**, v. 9, n.2, p. 193-2016, 1984.

HIDALGO, Ruth L.; GARCÍA-MECA, Emma; MARTÍNEZ, Isabel. Corporate governance and intellectual capital disclosure. **Journal of Business Ethics**, v. 100, n. 3, p. 483-495, 2011.

KAYO, Eduardo Kazuo; KIMURA, Herbert; BASSO, Leonardo Fernando Cruz; KRAUTER, Elizabeth. Os fatores determinantes da intangibilidade. **Revista de Administração Mackenzie**, São Paulo, v.7, n. 3, p. 112-130, 2006.

KUMAR, Gaurav. Voluntary disclosures of intangibles information by US-listed Asian companies. **Journal of International Accounting, Auditing and Taxation**, v. 22, n. 2, p. 109-118, 2013.

LEV, Baruch. **Intangibles: Management, measurement, and reporting**. Brookings Institution Press, Washington, D.C.. 2001.

LEV Baruch.; RADHAKRISHNAN Suresh. The Measurement of Firm-Specific Organization Capita. **NBER Working Paper Series, Massachusetts Avenue**, Cambridge, March 2003, Disponível em < <http://www.nber.org/papers/w9581.pdf> >. Acesso em 2016.

MACAGNAN, Clea Beatriz; FONTANA, Fernando Batista. Factors explaining the level of voluntary human capital disclosure in the Brazilian capital market. **Intangible Capital**, 2013.

MOURA, Geovanne Dias de; VARELA, Patrícia Siqueira; BEUREN, Ilse Maria. Conformidade do *disclosure* obrigatório dos ativos intangíveis e práticas de governança corporativa. **Revista de Administração Mackenzie**, São Paulo, v. 15, nº 5, p. 140-170, set./out. 2014.

OLIVEIRA, Lídia; LIMA RODRIGUES, Lúcia; CRAIG, Russell. Firm-specific determinants of intangibles reporting: evidence from the Portuguese stock market. **Journal of Human Resource Costing & Accounting**, v. 10, n. 1, p. 11-33, 2006.

OLIVEIRA, Lidia; LIMA RODRIGUES, Lúcia; CRAIG, Russell. Intellectual capital reporting in sustainability reports. **Journal of Intellectual Capital**, v. 11, n. 4, p. 575-594, 2010.

SANTOS, José Luiz dos; SCHMIDT, Paulo. Ativos intangíveis – análise das principais alterações introduzidas pelos FAS 141 e 142. **ConTexto**, Porto Alegre, v. 3, nº 4, p. 1-18, jan. 2003.

SANTOS, José Luiz dos. Ativos intangíveis. **ConTexto**, Porto Alegre, v. 2, nº 2, p. 1-14, jan. 2002.

VERGAUWEN, Philip GMC; VAN ALEM, Frits JC. Annual report IC disclosures in the Netherlands, France and Germany. **Journal of Intellectual Capital**, v. 6, n. 1, p. 89-104, 2005.

WERNKE, Rodney; BORNIA, Antonio Cezar. Estudo de caso aplicando modelo para identificação de potenciais geradores de intangíveis. **Revista Contabilidade & Finanças**, São Paulo, v. 14, nº 33, p. 45-64, dez. 2003.

ZÉGHAL, Daniel; MAALOUL, Anis. The accounting treatment of intangibles–A critical review of the literature. In: **Accounting Forum**. Elsevier, 2011. p. 262-274.