

JÚLIA MARIA MARTINS SOUZA

Universidade Federal Fluminense - UFFVR

ALOÍSIO VENTURA DOS SANTOS NETO

Universidade Federal Fluminense - UFFVR

MARIANA PEREIRA BONFIM

Universidade Federal Fluminense - UFFVR

MARIANA AZEVEDO ALVES

Universidade de Brasília - UnB

JOSÉ MAURO MADEIROS VELÔSO SOARES

Universidade Federal Rural da Amazônia - UFRA

Relato Integrado: nível de divulgação do capital humano das empresas do Novo Mercado da B3

RESUMO ESTRUTURADO

Introdução/Problematização: Em virtude da necessidade de divulgação de informações financeiras e não financeiras pelas empresas, foi criado o Relato Integrado, com o intuito de melhorar a qualidade dos reportes, através da publicação da geração de valor das companhias nos diferentes capitais. Um dos importantes capitais apresentado pelas empresas é o capital humano, que consiste na capacidade produtiva dos seres humanos, formado por seus conhecimentos, atitudes e habilidades, que geram resultados em uma economia.

Objetivo/proposta: Analisar o nível de divulgação do indicador-chave (KPI) capital humano, das empresas brasileiras listadas no Novo Mercado, da Brasil, Bolsa, Balcão (B3).

Procedimentos Metodológicos: Foi realizada uma análise de conteúdo nos Relatos Integrados de 73 empresas do Novo Mercado, do ano de 2022. Para encontrar o nível de divulgação, foram analisados os 11 KPI's referente ao capital não financeiro humano.

Principais Resultados: Observou-se que, em média, as empresas apresentaram um nível satisfatório (0,63) de *disclosure* de seus capitais humanos. O indicador-chave mais divulgado pelas empresas foi a quantidade de funcionários, sendo o único indicador com 100% de *disclosure*, seguido pela média de dias de treinamento (92%) e sobre diversidade (81%).

Considerações Finais/Conclusão: A maioria das empresas corresponderam ao nível satisfatório, o que comprova a evolução esperada por Nascimento *et al.* (2015) e Teixeira *et al.* (2021), após os resultados de ambos se mostrarem com nível insatisfatório de divulgação. Essa evolução no *disclosure* das empresas pode demonstrar um avanço nas divulgações de informações não financeiras para o mercado.

Contribuições do Trabalho: Ainda que já existam pesquisas que abordem a respeito do *disclosure* dos KPI no Relato Integrado, essa pesquisa se diferencia das demais, dada a especial

atenção ao capital humano, principalmente em decorrência da Resolução CVM nº 59/2021, que abrange a necessidade de uma maior quantidade de informações a serem divulgadas, relacionadas ao capital humano das empresas, no Formulário de Referência.

Palavras-Chave: Relato Integrado; Capital Humano; Divulgação Voluntária; KPI; Novo Mercado.

1. Introdução

As divulgações corporativas têm sido modificadas ao longo do tempo para atender as necessidades dos usuários e das empresas que reportam as informações (Roychowdhury; Shroff; Verdi, 2019). Sendo o meio de comunicação mais interligado entre as corporações e os *stakeholders*, os relatórios se tornaram as peças-chaves para a eficaz assimilação do atual cenário das organizações.

Os investidores têm atribuído importância não só aos números contábeis, mas também às informações sociais e ambientais incluídas nas divulgações (Mio, 2020). Alinhando-se a esta demanda, surgem novas iniciativas para a melhoria da comunicação com os *stakeholders*, com o intuito de evidenciar a geração de valor das empresas. A divulgação de ações institucionais, por meio de relatórios às partes interessadas, pode ser uma tentativa de obter legitimidade organizacional, bem como de busca à anuência da sociedade quanto à manutenção de suas atividades (Gonçalves; Anjos; Freitas, 2019).

Nesse sentido, os modelos de reporte organizacional sofreram mudanças significativas nos últimos anos em resposta às reflexões trazidas pela crise financeira global ocorrida em 2008, bem como à emergência de questões relacionadas à sustentabilidade e à discussão sobre impactos sociais (Nicolo, Zanellato, Manes-Rossi & Tiron-Tudor, 2021). Isso porque o debate gerou, como reflexo, a demanda das partes interessadas por informações relacionadas à temática ambiental, social e de governança corporativa, cunhada, na literatura internacional, pelo termo ESG – *Environmental, Social and Corporate Governance* (Nicolo *et al.*, 2021).

Buscando responder a essa demanda, foi criado em 2010, o *International Integrated Reporting Council* (IIRC), “uma coalizão global de reguladores, investidores, empresas, normatizadores, profissionais da contabilidade, academia e ONGs” (IIRC, 2010). Sua criação foi capitaneada pelo *The Prince’s Accounting for Sustainability Project* (A4S), em conjunto com o *Global Reporting Initiative* (GRI). A finalidade era elaborar uma estrutura de relatório que integrasse os aspectos financeiro, ambiental, social e informações de governança em um formato consistente e integrado (IIRC, 2010).

Assim, foi publicada, em 2013, a Estrutura Internacional de Relato Integrado, estabelecendo uma proposta de abordagem na construção de relatórios corporativos que propõe conectar informações de natureza financeira e não-financeira, com o objetivo de transmitir uma visão holística e integrada sobre a instituição que está reportando (VRF, 2021). No contexto brasileiro, o Comitê de Pronunciamentos Contábeis (CPC) emitiu, em 2021, a Orientação CPC 9 - Relato Integrado, fornecendo diretrizes para as empresas brasileiras que optam por elaborar seus relatórios na abordagem de Relato Integrado (CPC, 2021).

O Relato Integrado (RI) busca vincular informações financeiras e não financeiras, como as relacionadas à sustentabilidade, visando melhorar a qualidade da divulgação, compreendendo a relação entre os capitais (financeiro, manufaturado, intelectual, humano, social, de relacionamento e natural) e promover, de forma mais coerente, os relatórios corporativos (VRF, 2021). Dentre os diversos capitais, destaca-se o capital humano que, conforme Martins e Monte (2011) descrevem, se refere ao conjunto de capacidades produtivas dos seres humanos, formadas por seus conhecimentos, atitudes e habilidades que geram resultados em uma economia. Mariappanadar & Kairouz (2017) apontaram que os investidores têm sua percepção afetada pela divulgação de capital humano por parte das empresas, na sua decisão de manter, comprar ou vender ações.

A recente divulgação, em 2021, da Resolução CVM nº 59/2021, pela Comissão de Valores Mobiliários (CVM, 2021) reforça a relevância do tema. A Resolução elenca

informações a serem disponibilizadas pelas companhias de capital aberto, incluindo informações de ESG, como, por exemplo, Recursos Humanos.

Dado que o contexto indica a relevância do capital humano, surge o seguinte problema de pesquisa: **Qual o nível de divulgação do indicador-chave não financeiro (KPI) capital humano, das empresas brasileiras listadas no Novo Mercado?** Assim, o objetivo do trabalho é analisar o nível de divulgação do indicador-chave capital humano, das empresas brasileiras listadas no Novo Mercado, da Brasil, Bolsa, Balcão (B3). A escolha das empresas participantes do Novo Mercado se deve ao fato de que esse é o nível de governança onde as companhias se comprometem a um melhor disclosure de suas informações e com boas práticas de governança corporativa (Duarte; Carmo, 2022).

Já existem diversas pesquisas sobre reportes organizacionais e Relato Integrado (e.g., Vitolla; Raimo; Rubino, 2019; Gerwasnki; Kordaschia; Velte, 2019; Ribeiro et al., 2020), focados nas empresas participantes do Projeto Piloto (Abreu *et al.*, 2016; Alves; Kassai; Lucas, 2017); na relação entre o uso do RI e o desempenho financeiro (García-Sanchez; Martínéz-Ferrero; Garcia-Benau, 2019; Gonçalves; Anjos; Freitas, 2019).

Ainda que já existam pesquisas que abordem a respeito do *disclosure* dos KPI no Relato Integrado, como é o caso de Teixeira *et al.* (2021), nas empresas participantes do projeto piloto; ou Nascimento *et al.* (2015), nas companhias do Novo Mercado, essa pesquisa se diferencia das demais, dada a especial atenção ao capital humano, principalmente em decorrência da Resolução CVM nº 59/2021, que abrange a necessidade de uma maior quantidade de informações a serem divulgadas, relacionadas ao capital humano das empresas, no Formulário de Referência.

2. Referencial Teórico

2.1. Histórico e evolução do Relato Integrado

Até a década de 1990, a maior parte do capital das empresas estava concentrado em ativos tangíveis, sendo essa a principal fonte de geração de valor (Mio, 2020). Com o passar dos anos, a questão da sustentabilidade se tornou um alarme mundial e, desde então, as organizações têm ponderado não só os impactos financeiros, mas também os impactos ambientais, sociais e de governança, a fim de atender às partes interessadas, tendo em vista que os valores são acatados de diferentes formas por essas partes (Pereira *et al.*, 2015; Barros *et al.*, 2018).

A comunicação corporativa é de suma importância para a criação de valor de uma organização. Alinhado a isso, uma gestão sustentável concede benefícios em diversos aspectos, possibilitando uma divulgação informacional mais transparente, atraindo investidores e estreitando as relações internas e externas (Eccles; Serafeim, 2015).

Com o crescente interesse dos usuários por informações, o nível de divulgação dos relatórios ultrapassou o âmbito financeiro, demandando também aspectos relacionados à sustentabilidade (Albuquerque *et al.*, 2019). Com o déficit de informações corporativas completas para as tomadas de decisões, no qual somente informações positivas eram expostas, surgiu a demanda de novas abordagens para essas divulgações nos relatórios com o intuito de acompanhar o mercado em evolução (Daub, 2007).

De uma maneira geral, os relatórios produzidos pelas empresas não abordavam as informações organizacionais de um modo inteligível e que pudesse criar valor no longo prazo (Mio, 2020). O desdobramento das críticas induziu à necessidade de melhorias nos relatórios

corporativos, desencadeando iniciativas para assistir às organizações com informações integradas, considerando que informações financeiras e não financeiras, publicadas de maneira conjunta, viabilizam uma visão holística do processo de criação de valor da companhia (Mio, 2020; Zaro, 2021).

Desse modo, em 2004, o então Príncipe de Gales deu início ao projeto A4S, *The Prince's Accounting for Sustainability Project*, um grupo de trabalho que buscava compreender como a contabilidade estava sendo conduzida e gerando valor financeiro e ambiental para as empresas. Com a necessidade de novas abordagens da contabilidade para atender os desafios do século XXI, o A4S em acordo com o GRI, uma organização internacional de normas para relatórios sustentáveis, criou o IIRC, *International Integrated Reporting Council*.

O IIRC, conselho mundial composto por reguladores, empresas, ONG's, investidores e profissionais contábeis, surgiu com o desígnio de suprir a demanda de uma nova abordagem para a integração dos reportes corporativos, através da elaboração de um relatório que divulgasse aspectos ambientais, sociais e econômicos, proporcionando uma comunicação mais eficiente em relação a criação de valor a curto, médio e longo prazo das corporações (VRF, 2021). Posteriormente, o IIRC foi consubstanciado ao *Sustainability Accounting Standards Board* (SASB), organização que estabelecia e mantinha padrões de divulgação de informações de sustentabilidade para fins financeiros, dando origem assim à *Value Reporting Foundation* (VRF), interligando as diretrizes do SASB e a Estrutura do Relato Integrado do IIRC (IFRS, 2021a). Após a aparição do VRF, em novembro de 2021 foi anunciada, na conferência climática COP26, a constituição do *International Sustainability Standards Board* (ISSB), criado pela *International Financial Reporting Standards Foundation* (Fundação IFRS). O ISSB define padrões da temática ambiental, social e de governança nos relatórios corporativos, fornecendo informações completas aos investidores (IFRS, 2021b).

Para atender à necessidade de uma comunicação mais eficiente em relação a criação de valor das corporações, o IIRC elaborou uma Estrutura Internacional para Relato Integrado (VRF, 2021), sendo uma abordagem para adaptação dos relatórios já existentes, abrangendo estratégias, resultados e impactos sociais, ambientais e financeiros que possam afetar a organização e, consequentemente, o processo de tomada de decisão (Barros *et al.*, 2018). O relatório vai além da divulgação de informações integradas, representando também a expansão do pensamento integrado, enfatizando os riscos, as oportunidades e a interligação com o ambiente externo.

Desse modo, o RI pode ser definido como um documento corporativo que integra todas as informações das organizações, financeiras e não financeiras, evidenciando a melhoria na qualidade da informação divulgada, promovendo uma abordagem mais coerente, focando na gestão de capitais, na governança corporativa e na geração de valor ao longo do tempo (VRF, 2021). Assim, o pensamento integrado conecta aspectos operacionais e funcionais, permitindo uma visão mais holística, a qual proporciona clareza do atual cenário da organização e melhora a assimilação dos riscos e oportunidades que os *stakeholders* podem vir a ser expostos (VRF, 2021). Espera-se ainda que o pensamento integrado se estabeleça nas principais práticas comerciais dos setores público e privado, tornando o RI um relatório padrão aceito mundialmente (VRF, 2021).

Inicialmente, o IIRC estabeleceu um programa piloto para desenvolvimento do Relato Integrado, onde empresas de vários países e diferentes setores tiveram a oportunidade de, voluntariamente, colocar em prática as diretrizes prenunciadas para a elaboração e divulgação de informações financeiras e não financeiras em seus relatórios (Abreu *et al.*, 2016). Mais de 100 empresas participaram do projeto piloto que consistia em passar por um período de teste

para um feedback que predispôs o framework do relatório, no período de julho de 2010 a março de 2013 (IIRC, 2013a). A participação voluntária dessas organizações, as tornou pioneiras na implantação de relatórios corporativos integrados, visto que suas experiências foram cruciais para a estruturação final do que viria a ser o Relato Integrado (IIRC, 2011). Dentre as organizações inseridas no projeto piloto, 12 eram brasileiras, sendo elas: AES Brasil (utilitários), BNDES (banco), BRF S.A (alimentos), CCR S.A (transportes), CPFL Energia (energia), Fibria Celulose S.A (silvicultura e celulose), Grupo Segurador Banco do Brasil e MAPFRE (seguros), Itaú Unibanco (banco), Natura (cosméticos), Petrobras S.A. (óleo e gás), Via Gutenberg (serviços) e Votorantim (indústria) (Castanha *et al.*, 2021).

Em dezembro de 2013 foi lançado o Framework <IR> oficial do RI, um documento que discorre sobre a Estrutura Internacional para Relato Integrado, versando sobre a base e elaboração do relatório, documento o qual foi desenvolvido e aprimorado através das experiências, críticas e sugestões das empresas participantes do Projeto Piloto (IIRC, 2013b). No Brasil, o *framework* do RI foi emitido pelo CPC na forma de orientação (OCPC 9), tendo sido aprovada pela Comissão de Valores Mobiliários (CVM), assim, as companhias de capital aberto que queiram elaborar o Relato Integrado, obrigatoriamente precisam seguir as diretrizes estabelecidas na OCPC 9. A Resolução CVM nº 14/2020 estabelece ainda que o devido relatório deverá ser assegurado por auditor independente, registrado na CVM, de acordo com as normas do Conselho Federal de Contabilidade e entrou em vigor em janeiro de 2021 (CVM, 2020).

Os princípios que baseiam a estrutura do Relato Integrado são: a) foco estratégico e orientação para o futuro; b) conectividade da informação; c) relações com partes interessadas; d) materialidade; e) concisão; f) confiabilidade e completude, e; g) coerência e comparabilidade. Estes princípios básicos atestam e norteiam a elaboração do Relato Integrado, sendo aplicados individualmente e coletivamente, preservando a concisão e a completude do relatório (IIRC, 2013).

Além dos referidos princípios, o framework cita oito elementos de conteúdo, não mutuamente excludentes entre si, que fundamentam a elaboração do relatório, sendo eles: a) visão geral organizacional e ambiente externo; b) governança; c) modelo de negócios; d) riscos e oportunidades; e) estratégia e alocação de recursos; f) desempenho; g) perspectiva, e; h) base para apresentação (VRF, 2021). Os elementos de conteúdo não devem aparecer como sequências fixas ou em seções isoladas, mas as informações devem apresentar conexão elas, visto que cada organização possui suas individualidades e circunstâncias particulares (VRF, 2021).

Os capitais adotados pelo *framework* sempre existiram e são recursos operacionais das empresas mas, frequentemente, são mensurados pelas organizações de forma inadequada ou como se fossem infinitos (Carvalho; Kassai, 2014). Eles são classificados conforme demonstrado na Tabela 1.

Tabela 1. Classificação dos capitais presentes no Relato Integrado.

Capital	Definição
Financeiro	Recursos utilizados na produção de bens ou na prestação de serviços, gerado por financiamentos ou investimentos.
Manufaturado	É composto por objetos físicos manufaturados (diferente de objetos físicos naturais) disponíveis a uma organização para uso na produção de bens ou na prestação de serviços, como por exemplo, os equipamentos.
Intelectual	Representado pelos intangíveis organizacionais baseados em conhecimento, como patentes.

Humano	Diz respeito às competências, habilidades e experiências das pessoas e suas motivações para inovar.
Social e de Relacionamento	São as relações com usuários internos e externos e a reputação da empresa.
Natural	São todos os recursos ambientais renováveis e não renováveis de posse da organização.

Fonte: Carvalho e Kassai (2014) e VRF (2021).

Segundo a OCPC 9 (2020), as empresas podem classificar os capitais de maneiras diferentes, não exigindo a adoção das categorias conforme a Estrutura Conceitual, dado que as causas para incluir os capitais servem para sustentar o conceito de geração de valor e direcionar as organizações a considerar todas as formas de capital utilizadas ou afetadas por elas. Além disso, os capitais podem ser considerados pelas organizações de forma individuais ou conjuntas, e as mesmas podem decidir sobre incluir ou não todos os capitais, tendo em vista que alguns podem não ser tão relevantes para seus fins (IIRC, 2013).

Dentre os diversos capitais presentes no RI, destaca-se o capital humano que pode ser considerado como:

as competências, habilidades e experiência das pessoas e suas motivações para inovar, que está incluso o alinhamento e apoio à estrutura de governança, ao gerenciamento de riscos e aos valores éticos, a capacidade de aprender, desenvolver e implementar a estratégia de uma organização e a lealdade e motivação para melhorar processos, bens e serviços, incluindo a capacidade de liderar, gerenciar e colaborar (VRF, 2021).

Um dos principais objetivos do Relato Integrado é informar como as melhorias na gestão do capital humano podem alcançar melhorias no desempenho durante um certo período de tempo (Atkins; Maroun, 2015). Portanto, o RI pode ser considerado um avanço em relação ao capital humano da empresa, pois fornece aos participantes do mercado informações importantes de como a organização investe nesse capital, informação essa que não tem a obrigatoriedade de estar presente nos demais relatórios contábeis.

2.2. Teoria do Capital Humano e sua importância para o RI

A teoria do capital humano teve como principal expoente Theodoro W. Schultz (1902-1998), nos anos de 1950, nos Estados Unidos. Para Schultz (1962), o trabalho humano, quando qualificado pela educação, é um dos principais meios de aumento de produtividade e, por efeito, dos lucros do capital. Capital humano é por ele compreendido como a soma dos investimentos do indivíduo em aquisição de conhecimentos e que a qualquer momento reverte em benefícios econômicos para o próprio indivíduo (Schultz, 1962).

O conceito de capital humano está pautado na ideia de que a melhoria do bem-estar do menos favorecido não dependia apenas da terra, das máquinas ou da energia, mas principalmente do conhecimento. Essa teoria sugere considerar que todas as habilidades são inatas ou adquiridas e devem ser aperfeiçoadas por meio de atitudes específicas que levam ao enriquecimento do capital intelectual (Schultz, 1973).

Deste modo, Schultz (1973) deixa claro em sua teoria que, para ter o crescimento do capital humano, é preciso a iniciativa do poder público, detentor da autoridade necessária para provocar um planejamento educacional que notasse tais objetivos. Ele também acreditava que as iniciativas privadas estariam em segunda ordem, pois atenderiam a um público menor e não estaria disponível para todos (Schultz, 1973).

O termo capital humano refere-se, portanto, ao conjunto de capacidades produtivas dos seres humanos formados pelo conhecimento, atitudes e habilidades e que geram resultados em uma economia (Becker, 1962; Baptiste, 2001). Configura-se como capital porque é fonte de satisfações futuras, ou de futuros rendimentos, ou ambas as coisas; e como humano, porque ele parte do homem e também se torna parte do mesmo. Como os homens são independentes, o capital humano não é um ativo negociável que se adquire no mercado, no sentido de que possa ser adquirido numa venda, mas somente através de um investimento no próprio indivíduo (Schultz, 1973).

A chave da teoria do capital humano é o conceito de que mais conhecimento e habilidade aumentam o valor do capital humano das pessoas, aumentando também sua empregabilidade, produtividade e rendimento potencial. Portanto, o investimento em educação leva a um aumento de renda futura, além de ocupar uma posição destacada no progresso das sociedades, na forma de bem-estar social e inovação tecnológica.

Segundo Calderón e Mousalli (2012), o capital humano é o responsável pela maior parte do valor que o mercado atribui a uma empresa, pois é o elemento mais importante para o crescimento das firmas. Trata-se do conhecimento das pessoas, suas experiências e o “know-how” adquiridos pela experiência e educação. E, para que a empresa possa desenvolver as capacidades para obter vantagem competitiva por meio do capital humano são necessárias práticas de gestão de pessoas, pois estas impulsionam o valor do capital humano (Chadwick, 2017).

Afiouni (2013) divide o capital humano em cinco componentes: o primeiro vai ao encontro com a definição de capital humano de outros autores como o conjunto de conhecimento, competências e habilidades dos funcionários; o segundo é a parte comportamental do funcionário, como a vontade e a capacidade cognitiva aplicada na organização; o terceiro componente é o que interliga os dois primeiros com o intuito de atingir os objetivos estratégicos definidos pela empresa; o quarto tem relação com a flexibilidade, isto é, a capacidade do funcionário a se adaptar a objetivos diferentes; e o quinto e último elemento é a mensuração que avalia a contribuição do capital humano.

De acordo com Olaniyan e Okemakinde (2008), a prosperidade econômica e funcional de uma nação depende, além de outros fatores, do seu estoque de capital humano e físico. Neste caso, enquanto o capital físico é foco de investigação econômica, os fatores que afetam o reforço das competências e talento humano são cada vez mais introduzidos nas investigações das relações sociais e comportamentais (Olaniyan; Okemakinde, 2008).

O capital humano é composto de conhecimentos, habilidades e práticas que auxiliam o ser humano a ter renda e outros benefícios úteis para si mesmo, seus empregadores e a sociedade como um todo (Kuzminov; Sorokin; Froumin, 2019). Deste modo, o ser humano é notado como um bem que gera utilidade econômica superior aos gastos necessários para desenvolvê-lo e mantê-lo. Assim, a riqueza é dada pela capacidade das pessoas acumularem os seus conhecimentos, seja por meio da educação institucionalizada obtida em escolas e universidades (fugindo ao controle das empresas), ou pela educação informal (programas de ensino e aprendizagem ao longo da vida) e também pela formal (profissional ou no trabalho), decorrentes das políticas de investimento das empresas (Angelopoulos; Malley; Philippopoulos, 2017).

Quando uma organização investe em capacitação de seus empregados, os custos incorridos reduzem seu capital financeiro e melhoram o capital humano, refletindo em interações e transformações contínuas entre capitais, embora com impactos diferentes entre estes e outros capitais. Ou seja, o aumento da autoestima do funcionário (capital humano), pode

resultar em melhoria no desempenho das vendas (capital financeiro), incrementando também na gestão de conhecimentos (capital intelectual).

No contexto organizacional, o capital humano é um fator importante, que reflete nos indicadores financeiros, constituindo também, um ativo de importância essencial nas organizações, aumentando até mesmo seu patrimônio (Refatti; Santos, 2013). As empresas buscam, no seu capital humano, as competências que precisam para o seu negócio e para cada função. Os conhecimentos e habilidades obtidos no processo educacional, na escola ou nas organizações são importantes e levam em consideração os objetivos e missão da empresa (Deluiz, 2001).

A percepção dos investidores sobre a divulgação de capital humano por parte das empresas influencia na sua decisão de manter, comprar ou vender ações (Mariappanadar; Kairouz, 2017). Dada a complexidade e a falta de consenso sobre como mensurar, relatar e contabilizar o capital humano, pode existir certo grau de assimetria de informação entre a administração da empresa e os investidores. Deste modo, as divulgações realizadas pelas companhias sobre o seu capital humano devem ser favoráveis aos stakeholders, reduzindo assim, a lacuna da assimetria de informação (Lajili, 2022). A divulgação de informação sobre o capital humano serve como importante canal de comunicação de informações relevantes aos acionistas e reflete em melhorias no desempenho financeiro e operacional das empresas (Lin *et al.*, 2012).

Por afetar o valor das organizações, o capital humano também desperta atenção dos stakeholders por servir tanto para uma análise das políticas de gestão, como para identificar o efeito na produtividade, competitividade e longevidade da firma. Desta forma, divulgar informações sobre o capital humano pode melhorar a avaliação da companhia no mercado de capitais, especialmente se fornecer informações sobre a qualificação e a competência de sua força de trabalho (Gamerschlag, 2013).

Khan e Khan (2010) argumentam que a força de trabalho é considerada não apenas um recurso vital para uma empresa, mas também uma base fundamental de vantagem competitiva num ambiente de negócios em constante mudança. O diferencial entre as empresas são as pessoas que desenvolvem as atividades nelas, assim, o capital humano trata do relacionamento da organização com seus funcionários, bem como o que é feito para o progresso e capacitação deles, envolvendo os seus conhecimentos e habilidades para realizar as atividades na empresa (Bento, 2006).

A importância do capital humano força as empresas a fornecer uma representação adequada dos aspectos relacionados com os recursos humanos para permitir aos *stakeholders* uma real noção das diferentes dinâmicas empresariais e da capacidade das organizações criarem valor a longo prazo (Gamerschlag, 2013). O fato da sociedade estar cada vez mais informada faz com que as organizações respondam às pressões exercidas, levando a uma maior divulgação sobre o capital humano. Assim, as companhias começaram a relatar, de forma voluntária, informações como questões ambientais e questões sociais, em relatórios suplementares, de forma a atender as expectativas dos investidores (Khan; Khan, 2010).

3. Procedimentos Metodológicos

Inicialmente, foi realizada uma busca no site da B3 para a identificação das empresas do Novo Mercado em 2022 e foram encontradas 202 companhias listadas. Em seguida, foram coletados, nos sites das empresas, seus Relatos Integrados, o que reduziu a amostra de pesquisa

para 73 companhias, em virtude da não apresentação do relatório por parte de algumas empresas. A amostra final da pesquisa está presente na Tabela 2.

Tabela 2. População e amostra.

Setor Econômico	População	Amostra	%
Bens industriais	26	12	16%
Comunicação	5	3	4%
Consumo cíclico	59	17	23%
Consumo não cíclico	20	10	14%
Financeiro	22	6	8%
Materiais básicos	9	4	6%
Petróleo, gás e biocombustíveis	10	4	6%
Saúde	20	7	10%
Tecnologia da informação	17	1	1%
Utilidade pública	14	9	12%
Total	202	73	100%

Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Destaca-se que a amostra analisada nesta pesquisa contém 10 empresas a mais do que no trabalho de Nascimento *et al.* (2015), enfatizando a necessidade de atualização da pesquisa, em virtude do aumento das empresas na publicação do RI. Posteriormente, as informações divulgadas nos relatórios foram analisadas com o objetivo de identificar o nível de divulgação dos 11 KPI's referente ao capital não financeiro humano. Os KPI's utilizados como referência estão apresentados na Tabela 3, bem como as palavras que foram utilizadas como indicador de busca nos relatórios.

Tabela 3. Indicadores-Chave (KPI's) do Capital Humano.

Capital Humano	Palavras relacionadas
Número de funcionários	Funcionário, empregado, colaborador, trabalhador
Diversidade	Diversidade, sexo, gênero, faixa, etária, etnia, religião, origem, raça
Investimento em treinamento	Treinamento, capacitação
Funcionários em aprendizagem eletrônica corporativa	Aprendizagem, eletrônica, corporativa, virtual, EAD, on-line, online, e-learning, learning, educação à distância
Faixa etária dos funcionários	Idade, etária
Média de dias de treinamento por funcionário	Treinamento, capacitação
Resultado da pesquisa com funcionários	Pesquisa, clima, organizacional
Acidentes de trabalho	Acidente, lesão, lesões, movimento repetitivo
Absenteísmo dos funcionários	Absenteísmo, frequência, gravidade, ausência, dias perdidos, falta
Demissão dos funcionários	Demissão, desligamento, demitido, deixaram, turnover, turn over, rotatividade, dispensa, corte
Admissão dos funcionários	Admissão, contratação, novos colaboradores, novos funcionários

Fonte: Baseado em IIRC (2013c), Nascimento *et al.* (2015) e Paredes, Besen e Almeida (2022).

Os KPI's de capital humano utilizados nesta pesquisa foram escolhidos com base no trabalho do IIRC (2013c) e também nas pesquisas de Nascimento *et al.* (2015) e Paredes, Besen e Almeida (2022), contudo, ao se iniciar a coleta dos dados, observou-se a necessidade de adequação de alguns KPI's com o intuito de expressar, com maior exatidão, a realidade das empresas atualmente. Por exemplo, o KPI anterior “acidentes com lesão por milhões de horas

trabalhadas” foi substituído pelo KPI “acidentes de trabalho”, pois compreendeu-se que o objetivo deste indicador era expressar tão somente se a empresa divulga ou não dados sobre os acidentes ocorridos em ambiente laboral. Além disso, identificou-se que muitas empresas divulgam a quantidade de acidentes ou o percentual e não necessariamente a relação por milhões de horas trabalhadas. Em virtude disso e entendendo que a própria substância do RI permite mudanças na forma de reporte, a busca foi realizada de maneira mais abrangente, contudo, sempre contendo relação com o tema central.

Para identificar as informações relacionadas aos KPI’s usados pela técnica de análise de conteúdo, foram adotadas palavras e sinônimos relacionados aos indicadores. As palavras adotadas foram selecionadas com base nos termos dos KPI’s, da literatura analisada e com base no estudo de Nascimento *et al.* (2015), sendo alguns adaptados do estudo base, conforme já explicado anteriormente.

Assim, foi estimado o Índice de Divulgação (ID) de acordo com o nível de aderência para cada KPI. Segundo Lemos, Rodrigues e Ariza (2009), o ID é obtido através do quociente entre o total de itens divulgados das empresas analisadas e o somatório do total dos itens que constituem o *checklist*.

$$ID_i = \sum_{j=1}^n \frac{e_j}{e}$$

Em que:

ID_i - Índice de Divulgação da empresa i.

e_j - Variável dicotômica, assumindo valor 0, se o indicador j for ausente e assumindo o valor 1, se o indicador j for divulgado.

e - Número máximo de elementos analisados.

O resultado do ID varia entre 0 e 1 e a classificação dos níveis de divulgação é apresentado na Tabela 4.

Tabela 4. Classificação dos níveis de divulgação considerada no resultado do ID.

Níveis	ID	Classificação
1	0,75 a 1,0	Bom
2	0,50 a 0,74	Satisfatório
3	0,25 a 0,49	Insatisfatório
4	0,00 a 0,24	Ruim

Fonte: Nascimento *et al.* (2015).

A classificação do ID foi efetuada de maneira subjetiva, tendo como base o estudo de Nascimento *et al.* (2015). Dessa forma, a amostra foi segregada em quartis, definindo os extremos como de melhor e pior nível. Assim, o primeiro quartil foi considerado como nível bom de divulgação e o quarto quartil como nível ruim de divulgação.

4. Apresentação e Análise dos Resultados

A análise iniciou-se com a observação do montante de páginas dos relatórios, com o total de 8.536 folhas e uma média geral de 117 páginas por empresa. Esse resultado vai ao

encontro ao preconizado no próprio framework que indica como um princípio da elaboração do RI, a concisão (VRF, 2021). Chaidali e Jones (2017) também identificaram a dificuldade de conciliar todas as informações necessárias para a divulgação do Relato Integrado em um relatório sucinto. A Tabela 5 exibe as informações sobre a quantidade de páginas, média, mediana, mínimo e máximo apresentado por cada setor.

Tabela 5. Quantidade de páginas por setor.

Sector	Média	Mediana	Mínimo	Máximo
Bens industriais	117	109	71	168
Comunicações	106	102	76	140
Consumo cíclico	102	110	58	141
Consumo não cíclico	121	114	79	165
Financeiro	151	146	107	216
Materiais básicos	119	137	95	181
Petróleo, gás e biocombustíveis	88	84	43	139
Saúde	112	109	79	180
Tecnologia da informação	97	97	97	97
Utilidade pública	139	144	73	214

Fonte: Dados da pesquisa (2023).

O setor que apresentou a maior média de páginas foi o Financeiro, com 151, seguido dos setores de Utilidade Pública e Materiais Básicos, com 139 e 119 páginas, respectivamente. Na análise de mínimo e máximo, observou-se que o setor de Petróleo, Gás e Biocombustíveis apresentou o mínimo de 43 páginas, referente à empresa Enauta Participações. Já em relação ao máximo, o Banco do Brasil, do setor Financeiro, expôs o relatório com a maior quantidade de páginas, 216. Como somente uma empresa do setor de Tecnologia da Informação (Enjoei S.A.) divulgou RI, a Tabela 1 apresenta valores análogos de média, mediana, mínima e máxima.

Em seguida, para atingir o objetivo proposto na pesquisa, foram buscadas as palavras presentes na Tabela 3 nos RI's das 73 companhias e foi realizado um *checklist*, atribuindo valor 0, caso a empresa não divulgue determinado KPI, e 1, caso a empresa divulgue. Os dados sumarizados por setor podem ser visualizados na Tabela 6.

Tabela 6. Atendimento aos KPIs Capital Humano.

KPIs Capital Humano	Divulga		Não Divulga		Total	
	N	%	N	%	N	%
Número de funcionários	73	100%	-	0%	73	100%
Diversidade	59	81%	14	19%	73	100%
Investimento em treinamento	19	26%	54	74%	73	100%
Funcionários em aprendizagem eletrônica corporativa	44	60%	29	40%	73	100%
Faixa etária dos funcionários	55	75%	18	25%	73	100%
Média de dias de treinamento por funcionário	67	92%	6	8%	73	100%
Resultado de pesquisa com funcionário	24	33%	49	67%	73	100%
Acidentes de trabalho	55	75%	18	25%	73	100%
Absenteísmo dos funcionários	11	15%	62	85%	73	100%
Demissão dos funcionários	36	49%	37	51%	73	100%
Admissão dos funcionários	54	74%	19	26%	73	100%

Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Na análise dos indicadores verificou-se que o único KPI divulgado por todas as empresas se refere ao número de funcionários, dado que também foi identificado por Nascimento et al. (2015). O segundo indicador mais divulgado se trata da média de dias de treinamento (92%), a qual é apresentada através das horas de treinamento em boa parte das empresas, e o indicador de diversidade se alocou na terceira posição com 81%, que diz respeito ao gênero e sexualidade dos colaboradores. Pesquisas anteriores como a de Nascimento et al. (2015) e Paredes, Besen e Almeida (2022) também constataram esses indicadores do capital natural como os mais presentes nos Relatos Integrados.

Já os indicadores com menor divulgação por parte das empresas são a taxa de absenteísmo dos colaboradores, observado em 15% das companhias analisadas, total investido em treinamento, com divulgação de 26% das entidades, e resultado da pesquisa com funcionários, onde 33% das empresas relataram.

Posteriormente, foi verificado qual setor possuía o melhor nível de divulgação do capital humano e os dados podem ser observados na Figura 1.

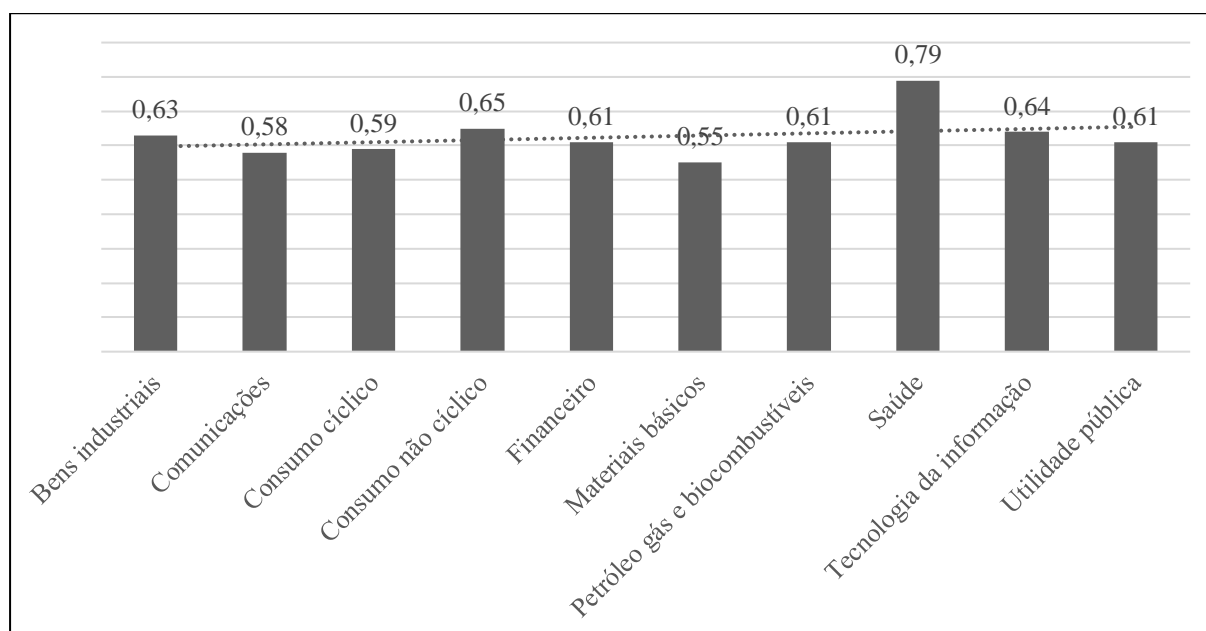


Figura 1. Índice médio de capital humano por setor.

Fonte: Dados da pesquisa (2023).

O nível médio de divulgação das empresas analisadas encontra-se em 0,63 o que pode ser considerado como satisfatório. Além disso, encontra-se também superior ao valor (0,55) identificado por Nascimento *et al.* (2015), o que pode demonstrar o aprendizado dos preparadores dos relatórios, melhorando assim, o nível de divulgação.

Os setores que apresentaram ID mais elevados foram os de Saúde (0,79) e Consumo não Cíclico (0,65), este último composto, basicamente, por empresas do setor de alimentos. Avelar *et al.* (2021) retratam que as companhias desses setores foram impactadas pela crise provocada pela pandemia da Covid-19 e, em resposta às crises, algumas companhias passam a olhar para o capital humano de suas organizações (Myer; Conte; Peterson, 2007; Vardarliier, 2016). Em contrapartida, os setores de Materiais Básicos (0,55) e Comunicações (0,58) se destacaram por apresentar os menores índices. Os demais índices apresentaram resultados semelhantes, variando entre 0,59 e 0,64.

A Tabela 7 relaciona os níveis de aderência ao KPI capital humano com a quantidade de empresas da amostra analisada.

Tabela 7. Níveis de aderência ao KPI capital humano.

Níveis	ID	Quantidade/Empresas	%
Nível 1 - Bom	0,75 - 1,0	9	12%
Nível 2 - Satisfatório	0,50 - 0,74	51	70%
Nível 3 - Insatisfatório	0,25 - 0,49	13	18%
Nível 4 - Ruim	0,00 - 0,24	-	-
Total	-	73	100%

Fonte: Dados da pesquisa (2023).

A Tabela 3 demonstra que a maior parte das empresas (70%) apresentaram nível de satisfatório de divulgação do capital humano, o que evidencia um aumento em relação à pesquisa anterior de Nascimento *et al.* (2015). No maior nível de aderência, considerado como bom, estiverem presentes nove empresas, se destacando a companhia Pague Menos, com todos os KPI's apresentados em seu relatório, seguida das empresas Aeris, Tim, Grupo Pão de Açúcar e Ourofino S.A., com índice 0,91, cada.

Apesar de nenhuma empresa se classificar no Nível 4 como ruim, 13 corporações se alocaram no Nível 3 considerado insatisfatório. As empresas Unifique (0,27) e Ser Educação (0,36) apresentaram as menores aderências. Alguns índices se repetiram com frequência, considerando que 19 empresas apresentaram índice 0,73, 17 empresas apresentaram índice 0,64 e 15 empresas apresentaram índice 0,55.

5. Considerações Finais

Em virtude da crescente discussão acerca do Relato Integrado e sua adesão, o objetivo deste estudo foi analisar o nível de divulgação do indicador-chave capital humano, das empresas brasileiras listadas no Novo Mercado da B3. Verificou-se que, das companhias presentes na listagem de 2022, apenas 73 (36%) divulgaram Relatos Integrados.

Para a análise dos dados, adotou-se a técnica de análise de conteúdo, onde foram identificados os níveis de divulgação dos 11 KPI's relacionados ao capital humano. Assim, verificou-se que o indicador-chave do capital humano mais divulgado pelas empresas foi a quantidade de funcionários, sendo o único indicador com 100% de *disclosure*. Os indicadores de média de dias de treinamento (92%) e sobre diversidade (81%) também foram bastante divulgados pelas empresas analisadas. Por outro lado, os indicadores do capital humano menos atendidos foram taxa de absenteísmo trabalhadas (15%), total investido em treinamento (26%) e resultado da pesquisa com funcionários (33%).

Na análise por setores, observou-se que a área de saúde apresentou o maior índice médio de divulgação (0,79), seguido do setor de consumo não cíclico (0,65), o que pode ter sido ocasionado pela crise da Covid-19. Os menores índices médios foram apresentados pelos setores de materiais básicos (0,55) e comunicações (0,58).

Em relação ao nível de aderência das empresas ao KPI capital humano, das 73 empresas analisadas, apenas 9 se classificaram como Nível 1, considerado bom. A Pague Menos se destacou como única empresa que divulgou todos os indicadores, apresentando o nível máximo de *disclosure* índice. Não houve empresas que se classificaram no nível 4, considerado ruim. A maioria das empresas corresponderam ao nível satisfatório (Nível 2), o que comprova a evolução esperada por Nascimento *et al.* (2015) e Teixeira *et al.* (2021), após os resultados de

ambos se mostrarem com nível insatisfatório de divulgação. Essa evolução no *disclosure* das empresas pode demonstrar um avanço nas divulgações de informações não financeiras para o mercado.

Apesar da maioria das empresas analisadas apresentarem nível satisfatório quanto à divulgação do capital humano, é importante enfatizar que poucas companhias se adequaram ao nível 1, considerado bom. No entanto, os resultados encontrados não podem ser generalizados, visto que se limitou às empresas brasileiras do Novo Mercado da B3, no ano de 2022.

Como limitação da pesquisa, verificou-se que as empresas da amostra atrasaram a publicação dos relatórios, não sendo possível analisar todos os relatórios e, algumas companhias não publicam RI há alguns anos, impossibilitando uma análise mais completa acerca do tema. Outra limitação parte da utilização de apenas o capital humano, que não viabiliza estimar o funcionamento das empresas em relação a divulgação dos demais capitais do Relato Integrado.

Como o Relato Integrado é um tema atual, sugere-se, para futuras pesquisas, realizar um estudo comparativo com os demais capitais propostos no Relato Integrado, bem como a ampliação da quantidade de empresas analisadas. Assim, estudos mais amplos poderão contribuir de forma acadêmica sobre a temática, bem como incentivar a publicação de RI por outras empresas que não fazem parte deste universo, evidenciando a importância de sua divulgação para a geração de valor para as empresas.

6. Referências

Abreu, A. C. S.; Zaro, E. S.; Luiz, G.; Vicente, E. F. R.; Van Bellen, H. M. Governança corporativa na estrutura conceitual do relato integrado: divulgações das empresas brasileiras participantes do projeto piloto. **Revista de Gestão, Finanças e Contabilidade**, v. 6, n. 2, p. 31-49, 2016.

Afiouni, F. Human capital management: a new name for HRM?. **International Journal of Learning and Intellectual Capital**, v. 10, n. 1, p. 18-34, 2013.

Albuquerque, J. R.; Sampaio, Y. S. B.; Rodrigues, R. N.; Sampaio, G. R.; Arruda, R. G. Efeitos da divulgação do Relato Integrado e de Relatórios de Sustentabilidade sobre o desempenho de companhias abertas no Brasil. **Revista Abracicon Saber**, v. 26, p. 55-71, 2019.

Alves, N. J. F.; Kassai, J. R.; Lucas, E. C. Evidence of value creation in the integrated reports of the companies of the Pilot Program in Brazil. **AOS - Amazônia, Organizações e Sustentabilidade**, v. 6, n. 1, p. 155-179, 2017.

Angelopoulos, K; Malley, J; Philippopoulos, A. Human capital accumulation and transition to skilled employment. **Journal of Human Capital**, v. 11, n. 1, p. 72-105, 2017.

Atkins, J.; Maroun, W. Integrated reporting in South Africa in 2012: Perspectives from South African institutional investors. **Meditari Accountancy Research**, v. 23, n. 2, p. 197-221, 2015.

Avelar, E. A.; Ferreira, P. O.; SILVA, B. N. E. R.; Ferreira, C. O. Efeitos da Pandemia de COVID-19 sobre a sustentabilidade econômico-financeira de empresas brasileiras. **Revista Gestão Organizacional**, v. 14, n. 1, p. 131-152, 2021.

Baptiste, I. Educating lone wolves: Pedagogical implications of human capital theory. **Adult Education Quarterly**, v. 51, n. 3, p. 184-201, 2001.

Barros, A. N. F.; Frazão, D. M.; Anjos, L. C. M.; Aquino, J. T. O impacto do Relato Integrado nas empresas participantes do Programa Piloto no Brasil. **Revista de Contabilidade da UFBA**, v. 12, n. 3, p. 43-64, 2018. DOI: <https://doi.org/10.9771/rc-ufba.v12i3.26696>

Becker, G. S. Investment in human capital: A theoretical analysis. **Journal of Political Economy**, v. 70, n. 5, Part 2, p. 9-49, 1962.

Bento, S. D. A importância do capital humano dentro das organizações. In: Anais do Simpósio de Engenharia de Produção, 13., 2006. Bauru: SIMPEP, 2006.

Calderón, J. A.; Mousalli, G. M. Capital humano: elemento de diferenciación entre las organizaciones. **Actualidad Contable Faces**, v.15, p.15-24, 2012.

Carvalho, L. N. G.; Kassai, J. R. Relato Integrado: a nova revolução contábil. **Revista Fipecafi**, n. 1, p. 21-34, 2014.

Castanha, E. T.; Rengel, R.; Koch, A. M.; Gasparetto, V. Relato Integrado: evidenciación de riscos relacionais pelas empresas participantes do Projeto Piloto no Brasil. **Read**, v. 27, n. 3, p. 806-834, set-dez, 2021.

Chadwick, C. Toward a more comprehensive model of firms human capital rents. **Academy of Management Review**, v. 42, n. 3, p. 499-519, 2017.

Chaidali, P. P.; Jones, M. J. Its' a matter of trust: Exploring the perceptions of Integrated Reporting preparers. **Critical Perspectives on Accounting**, v. 48, p. 1-20, 2017.

CPC - Comitê de Pronunciamentos Contábeis. **Orientação Técnica CPC 09 - Relato Integrado**. 2021. Disponível em: http://static.cpc.aatb.com.br/Documentos/591_OCPC%2009.pdf. Acesso em: 13 dez. 2022.

CVM - Comissão de Valores Mobiliários. **Resolução CVM nº 14, de 09 de dezembro de 2020**. Aprova a Orientação Técnica CPC 09 – Relato Integrado. Disponível em: <https://conteudo.cvm.gov.br/legislacao/resolucoes/resol014.html>. Acesso em: 01 fev. 2023.

CVM - Comissão de Valores Mobiliários. **Resolução CVM nº 59, de 22 de dezembro de 2021**, republicada com as alterações decorrentes da edição da Resolução CVM nº 87 e da Resolução CVM Nº 168/22. Altera as Resoluções CVM nº 80 e nº 81, ambas de 29 de março de 2022. Disponível em: <https://conteudo.cvm.gov.br/legislacao/resolucoes/resol059.html>. Acesso em: 13 dez. 2022.

Daub, C. H. Assessing the quality of sustainability reporting: an alternative methodological approach. **Journal of Cleaner Production**, v. 15, p. 75–85, 2007.

Deluiz, N. Qualificação, competências e certificação: visão do mundo do trabalho. **Formação, Brasília**, v. 1, n. 2, p. 5-15, 2001.

Duarte, J. S. S.; Carmo, C. H. S. O relacionamento do disclosure de gestão de riscos corporativos no gerenciamento de resultados em empresas do Novo Mercado na B3. **Contabilometria**, v. 9, n. 1, 2022.

Eccles, R. G; Serafeim, J. Relato corporativo e integrado: uma perspectiva funcional. **Administração Corporativa: Alcançando Eficácia Sustentável**, p. 156-171, jan. 2015.

Gamerschlag, R. Value relevance of human capital information. **Journal of Intellectual Capital**, v. 14, n. 2, p. 325-345, 2013.

García-Sánchez, I.-M.; Martínez-Ferrero, J.; Garcia-Benau, M.-A. Integrated reporting: The mediating role of the board of directors and investor protection on managerial discretion in munificent environments. **Corporate Social Responsibility and Environmental Management**, v. 26, n. 1, p. 29-45, 2019.

Gerwanski, J.; Kordsachia, O.; Velte, P. Determinants of materiality disclosure quality in integrated reporting: Empirical evidence from an international setting. **Business Strategy and the Environment**, v. 28, n. 5, p. 750-770, 2019.

Gonçalves, H. S.; Anjos, L. C. M.; Freitas, M. A. L. Relato integrado e desempenho financeiro das empresas listadas na B3. **RACE: Revista de Administração, Contabilidade e Economia**, v. 18, n. 2, p. 345-362, 2019. DOI: <https://doi.org/10.18593/race.19954>

IFRS – International Financial Reporting Standards Board. **IFRS Foundation announces International Sustainability Standards Board, consolidation with CDSB and VRF, and publication of prototype disclosure requirements**. 2021a. Disponível em: <https://www.ifrs.org/about-us/consolidated-organisations/>. Acesso em: 25 fev. 2023.

IFRS – International Financial Reporting Standards Board. **IFRS Foundation announces International Sustainability Standards Board, International Council on Sustainability Standards**. 2021b. Disponível em: <https://www.ifrs.org/groups/international-sustainability-standards-board/>. Acesso em: 25 fev. 2023.

IIRC – International Integrated Reporting Council. **Press Release**. 2010. Disponível em: <https://www.integratedreporting.org/wp-content/uploads/2011/03/Press-Release1.pdf>. Acesso em: 13 dez. 2022.

IIRC - International Integrated Reporting Council. **Towards Integrated Reporting – Communication Value in the 21 st Century**. 2011. Disponível em: https://www.integratedreporting.org/wp-content/uploads/2011/09/IR-Discussion-Paper-2011_spreads.pdf. Acesso em: 20 mar. 2023.

IIRC – International Integrated Reporting Council. **IIRC Pilot Programme Business Network**. 2013a. Disponível em: <https://www.integratedreporting.org/wp-content/uploads/2013/11/IIRC-Pilot-Programme-Business-Network-background-October-2013.pdf>. Acesso em: 20 mar. 2023.

IIRC – International Integrated Reporting Council. **Estrutura Internacional para Relato Integrado**. 2013b. Disponível em: <https://www.integratedreporting.org/wp-content/uploads/2015/03/13-12-08-THE-INTERNATIONAL-IR-FRAMEWORK-Portuguese-final-1.pdf>. Acesso em: 20 mar. 2023.

IIRC – International Integrated Reporting Council. **Capitals Background paper for <IR>**. 2013c. Disponível em: <https://www.integratedreporting.org/wp-content/uploads/2013/03/IR-Background-Paper-Capitals.pdf>. Acesso em: 03 ago. 2023.

Khan, M. H.; Khan, M. R. Human capital disclosure practices of top Bangladeshi companies. **Journal of Human Resource Costing & Accounting**, v. 14, n. 4, p. 329-349, 2010.

Kuzminov, Y; Sorokin, P; Froumin. Generic and specific skills as components of human capital: New challenges for education theory and practice. **ФОРСАЙТ**, v. 13, n. 2, p. 19-41, 2019.

Lajili, K. Human Capital disclosure and the contingency view. **Personal Review**, 2022.

Lemos, K. M.; Rodrigues, L. L.; Ariza, L. R. Determinantes do nível de divulgação de informação sobre instrumentos derivados. Evidência empírica no mercado de capitais português. **Revista de Estudos Politécnicos**, v. 7, n. 12, p. 145-175, 2009.

Lin, L.; Huang, I.; Du, P.; Lin, T. Human capital disclosure and organizational performance: The moderating effects of knowledge intensity and organizational size. **Management Decision**, v. 50, n. 10, p. 1790-1799, 2012.

Mariappanadar, S.; Kairouz, A. Influence of human resource capital information disclosure on investors' share investment intentions: An Australian study. **Personnel Review**, v. 43, n. 3, p. 551-571, 2017.

Martins, O. S.; Monte, P. A. Variáveis que explicam os desempenhos acadêmico e profissional dos mestres em contabilidade do programa multiinstitucional UNB/UFPB/UFRN. **Revista Universo Contábil**, v. 7, n. 1, p. 68-87, 2011.

Mio, C. Relatórios integrados: o estado da arte dos Relatórios Corporativos. **Revista Contabilidade & Finanças**, v. 31, n. 83, p. 207-211, 2020.

Myer, R. A.; Conte, C.; Peterson, S. E. Human impact issues for crisis management in organizations. **Disaster Prevention and Management: An International Journal**, v. 16, n. 5, p. 761-770, 2007.

Nascimento, M. C.; Rodrigues, R. N.; Araújo, J. G.; Prazeres, R. V. Relato Integrado: Uma Análise do Nível de Aderência das Empresas do Novo Mercado aos Indicadores-Chave (KPIs)

dos Capitais Não Financeiros. *In: Anais do Congresso USP de Controladoria e Contabilidade*, 15., 2015. São Paulo: USP, 2015.

Nicolo, G.; Zanellato, G.; Manes-Rossi, F.; Tiron-Tudor, A. Corporate reporting metamorphosis: Empirical findings from state-owned enterprises. **Public Money & Management**, v. 41, n. 2, p. 138-147, 2021.

Olaniyan, D. A.; Okemakinde, T. Human Capital Theory: Implications for educational Development. **European Journal of Scientific Research**, v. 24, n. 2, p. 157-162, 2008.

Paredes, A. G.; Besen, F. G.; Almeida, R. S. Relato Integrado: nível de aderência dos indicadores-chave dos capitais não financeiros das empresas do setor financeiro. **ConTexto**, Porto Alegre, v. 22, n. 50, p. 80-96, jun/abr. 2022.

Pereira, N. S. P.; Pereira, C. A.; Monteiro, R. P.; Paixão, J. M. Relatórios de Sustentabilidade: ferramenta de interface no desempenho social, econômico e ambiental das organizações. **RAGC**, v. 3, n. 5, p. 55-70, 2015.

Refatti, S.; Santos, J. A. P. A evolução do capital humano nas organizações. **Facider-Revista Científica**, v. 3, n. 3, p. 01-15, 2013.

Ribeiro, C. D. M.; Vieira Neto, J. V.; Cosenza, J. P.; Zotes, L. P. Evidenciação da responsabilidade social corporativa nos estudos sobre relato integrado: uma revisão estruturada da literatura. **Desenvolvimento e Meio Ambiente**, v. 53, 2020.

Roychowdhury, S.; Shroff, N.; Verdi, R. S. The effects of financial reporting and disclosure on corporate investment: A review. **Journal of Accounting and Economics**, v. 68, n. 2-3, p. 101246, 2019.

Schultz, T. W. Investment in human beings. **Journal of Political Economy**, v. 70, 1962.

Schultz, T. W. **O capital humano**: investimento em educação e pesquisa. (Marco Aurélio de Moura Matos, Trad.). Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1973.

Teixeira, A. C.; Rech, I. J.; Zanolla, E.; Couto, M. H. Nível da divulgação das informações não financeiras das empresas brasileiras participantes do projeto piloto de relato integrado. **Revista Contemporânea de Contabilidade**, v. 18, n. 46, p. 16-31, 2021.

Vardarlier, P. Strategic approach to human resources management during crisis. **Procedia-Social and Behavioral Sciences**, v. 235, p. 463-472, 2016.

Vitolla, F.; Raimo, N.; Rubino, M. Appreciations, criticisms, determinants, and effects of integrated reporting: A systematic literature review. **Corporate Social Responsibility and Environmental Management**, v. 26, n. 2, p. 518-528, 2019.

VRF - Value Reporting Foundation. <IR> Framework. 2021. Disponível em: <https://www.integratedreporting.org/resource/international-ir-framework/>. Acesso em 13 dez. 2022.

Zaro, E. S. Relato Integrado e a divulgação corporativa para a sustentabilidade. **Revista Mineira de Contabilidade**, v. 22, n. 1, p. 4-11, 2021.