

## Avaliação financeira do capital humano: comparação entre o IBASE e a GRI como fontes de informação contábil

### AUTORES

SILAS FERREIRA REIS DE OLIVEIRA; UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS - UNICAMP;  
[ferreira\\_silas@hotmail.com](mailto:ferreira_silas@hotmail.com)

JANAINA SARTORELLI; Universidade Estadual de Campinas – UNICAMP  
[janaina.sartorelli@gmail.com](mailto:janaina.sartorelli@gmail.com)

JOHAN HENDRIK JR. POKER; UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS - UNICAMP  
FACULDADE DE CIÊNCIAS APLICADAS - FCA;  
[johan.poker@fca.unicamp.br](mailto:johan.poker@fca.unicamp.br)

Artigo recebido em 14/12/2015  
Artigo aprovado em: 10/01/2016

### RESUMO

O capital humano pode ser entendido como um componente do capital intelectual que representa o potencial do conhecimento presente na organização que conduz a inovação e a geração de vantagens competitivas. Assim é necessária a mensuração do capital humano para avaliar a eficiência da organização no investimento e gestão do capital humano na criação de valor. Uma das maneiras para sua mensuração ocorre pela utilização de dados contábeis sobre a decomposição dos custos trabalhistas. Essas informações podem ser obtidas pelos balanços sociais e relatórios de sustentabilidade. Porém há dificuldade na utilização desses tipos de dados contábeis para mensuração, uma vez que os modelos atuais de relatórios de sustentabilidade não abordam esses tipos dados. Assim a pesquisa se propôs a comparar a capacidade informativa de mensuração do capital humano propiciada pelos indicadores do modelo do Balanço Social IBASE e do Relatório de Sustentabilidade GRI. Como resultado o estudo concluiu que o modelo do IBASE apresenta uma melhor capacidade informativa que permite a utilização de métodos para mensuração do capital humano, e propicia o entendimento que o modelo apresentado pela GRI tem o potencial de incluir informações acerca da decomposição dos custos trabalhistas, para possibilitar o uso desses dados por usuários externos e expor dados que podem ser utilizados pelos gestores da organização.

**Palavras-chave:** Capital Humano; Balanço social; Relatório de sustentabilidade.

### ABSTRACT

Human capital can be understood as a component of intellectual capital that represents the potential of the knowledge in the organization that leads in innovation and generation of competitive advantages. Thus, the measurement of human capital is necessary to assess the organization's efficiency in investment and management of human capital in creating value. One of the ways for its measurement occurs by the use of accounting data about the decomposition of labor costs. This information can be obtained by social balance and sustainability reports. But there is some difficulty in using these types of accounting data for measurement, since current models of sustainability reports do not disclosure these types of

data. So this research proposed to compare the informational capacity to measure human capital by indicators of the model of Social Balance IBASE and Sustainability Report GRI. As a result, the study found that the model of IBASE has a better capacity to provide information that allows the use of methods for the measurement of human capital, and provides the understanding that the model presented by GRI has the potential to include information about the decomposition of labor costs, to enable the use of such data by external users and expose data that can be used by managers of the organization.

**Keywords:** Human Capital; Social balance; Sustainability report.

## 1 INTRODUÇÃO

O capital intelectual é conceituado como um tipo de recurso intangível presente na organização que pode conduzir a geração de vantagens competitivas sustentáveis em relação aos concorrentes (BARNEY, 1991; PETERAF, 1993). Segundo Pulic, Kolakovic e Jelcic (2009), o capital intelectual corresponde ao potencial da soma do conhecimento presente na organização que permite a criação de valor. Dessa maneira, segundo Lin e Huang (2011), é possível mensurar a criação de valor em uma organização pela diferença entre o retorno de um investimento e o seu custo total de capital, ou seja, a diferença entre o ROIC (retorno sobre o capital investido) e o WACC (custo médio ponderado de capital). Assim quando uma empresa possui um retorno sobre o investimento (ROIC) maior que o custo total de capital (WACC), é considerado que a empresa possui uma grande eficiência na utilização de seus recursos para a geração de vantagens competitivas.

Portanto, segundo a medida de criação de valor econômico apresentada por Lin e Huang (2011), o capital intelectual pode ser um recurso intangível que conduz a geração de vantagens competitivas quando há um retorno maior que o custo total de capital. Porém apesar da importância estratégica do capital intelectual na geração de vantagens competitivas, destacada pelos autores da área, o capital intelectual, assim como outros recursos intangíveis, não é contabilizado como um ativo da empresa em seu balanço (PULIC, 2004).

Para o auxílio à tomada de decisão nas organizações em questão dos investimentos no capital intelectual, é necessária a mensuração da eficiência do investimento nesses recursos intangíveis na criação de valor (PULIC, 2004). Dessa maneira, na economia atual baseada no conhecimento, em que os recursos intangíveis têm maior importância na estratégia organizacional, o capital intelectual é um elemento preponderante para o desenvolvimento organizacional, tendo forte impacto no sucesso de uma empresa em um determinado mercado (PULIC, KOLAKOVIC e JELCIC, 2009).

O capital intelectual pode ser dividido em três componentes: capital estrutural, capital humano e capital relacional. O capital humano pode ser definido como o conhecimento, as habilidades e motivação dos indivíduos que atuam na organização e que permitem a construção de vantagens competitivas sustentáveis (BENAVIDES, 2012). O capital humano, ou seja, o conhecimento das pessoas presentes na organização é um fator conduz a inovação na organização, sendo um elemento para o desenvolvimento do capital intelectual (STEWART, 1998). A informação referente ao capital humano pode ser utilizada tanto pelos gestores de uma empresa, para o auxílio à tomada de decisão sobre investimentos no capital humano, como também por usuários externos na produção de pesquisas científicas ou mesmo por investidores na avaliação de empresas.

Portanto, é importante a mensuração do capital humano tanto para os usuários internos como para os usuários externos. Segundo Pulic (2004), o capital humano pode ser mensurado por meio da utilização de informações contábeis sobre os recursos humanos da organização. Essas informações podem ser obtidas através de um conjunto de informações contábeis divulgadas pela elaboração de balanços sociais pelas empresas e também por demonstrativos de valor adicionado.

Porém, há certa dificuldade na utilização de dados contábeis para a mensuração do capital intelectual e do capital humano no Brasil, devido à falta de meios de divulgação para as empresas desses tipos de dados. Apenas o modelo de balanço social do IBASE compreende os dados que são necessários para o detalhamento das alternativas de investimento entre os componentes do investimento em capital humano. No entanto, esse modelo tem sido preterido

em relação a outros modelos, como o relatório de sustentabilidade do GRI, que apresenta em sua maioria, dados qualitativos sobre as empresas.

Dessa maneira os modelos dos balanços sociais e relatórios de sustentabilidade divergem entre si nos indicadores utilizados e sobre os dados que serão disponibilizados, podendo ter foco maior em dados quantitativos ou dados qualitativos (FERREIRA et al 2009). Isso faz com que ocorra certa dificuldade na utilização de modelos de mensuração do capital humano pelos dados disponibilizados das empresas no Brasil, perdendo assim um potencial informativo sobre o capital humano.

Portanto, este artigo tem como tema a relação entre as informações necessárias para a mensuração do capital humano e as informações divulgadas pelos balanços sociais e relatórios de sustentabilidade. Para a elaboração do estudo foram utilizados os modelos do Balanço Social IBASE e do Relatório de Sustentabilidade GRI. Esses modelos foram escolhidos pela diferença nos tipos de divulgação dos dados sobre o corpo funcional da organização.

Assim a pesquisa compara as diferenças na qualidade das informações sobre o capital humano, disponibilizadas pelos indicadores do Balanço Social IBASE e do Relatório de Sustentabilidade GRI na avaliação pelo método proposto por Pulic (2004) do capital humano dentro da fórmula do VAIC.

Desse modo a pesquisa tem como objetivo principal comparar a capacidade informativa de mensuração do capital humano propiciada pelos indicadores do modelo do Balanço Social IBASE e do Relatório de Sustentabilidade GRI. Como base para elaboração desse estudo foi utilizada a pesquisa publicada por Ferreira et al (2009), que traçou um paralelo sobre os indicadores de maneira geral entre os dois modelos. Assim para atingir o objetivo principal, o estudo teve como objetivos secundários:

- Levantamento bibliográfico acerca das demonstrações contábeis sobre capital humano.
- Comparação entre a relevância das informações de capital humano para os stakeholders no tocante às perspectivas quantitativas e qualitativas dos modelos de demonstrações.
- Comparação com as conclusões do estudo de Ferreira et al (2009).

Esse estudo tem relevância por buscar compreender dentre as diferentes perspectivas de elaboração dos relatórios de sustentabilidades pelas empresas, qual possui melhor capacidade na divulgação de informações para mensuração do capital humano, mostrando o potencial de utilizar os meios de divulgação desses dados com o objetivo de melhorar o desempenho organizacional em relação ao investimento no capital humano para criação de vantagens competitivas sustentáveis.

Para a realização do estudo foi utilizada uma metodologia aplicada qualitativa descritiva documental e bibliográfica a fim de atingir os objetivos propostos. A seguir é apresentado o referencial sobre as demonstrações contábeis e o capital humano, após a metodologia utilizada na pesquisa, a análise entre os modelos do IBASE e do GRI e por fim a conclusão do estudo.

## **2 REFERENCIAL**

### **2.1 Informação Contábil**

A contabilidade é uma ciência social, que possui um processo sistemático para registrar alterações e analisar os acontecimentos que interferem no patrimônio de uma entidade (BRUNI, FAMÁ, 2009). Ribeiro (2009) complementa a definição por entender que a

contabilidade permite o controle permanente do patrimônio das organizações, ou seja, o controle sobre o conjunto de bens, direitos e obrigações da organização.

Assim a contabilidade tem como finalidade, a obtenção de informações patrimoniais, financeiras e econômicas para o auxílio na tomada de decisão nas organizações, podendo ser utilizada por diferentes usuários que possuem diferentes interesses no uso dessa informação (BRUNI, FAMÁ, 2009). Dessa forma a informação contábil é utilizada tanto internamente na organização, para decisões em questão de planejamento e controle da organização, como também externamente, sendo utilizada para decisões de investimento em relação à sustentabilidade financeira da empresa (HORNGREN, SUNDEM, STRATTON, 2004). Para Barros (2005), essa utilização por diferentes usuários da informação contábil, provocou a divisão de enfoque e objetivo entre a contabilidade gerencial e a contabilidade financeira.

Contabilidade gerencial pode ser entendida como a parte da contabilidade que proporciona informações para os gestores internos da organização, que utilizam as informações contábeis para auxílio na tomada de decisão, visando atingir os objetivos organizacionais. Com relação a contabilidade financeira, essa procura prover informações para os usuários externos, permitindo uma avaliação econômica e financeira da empresa e possibilitando para esses usuários inferir sobre tendências futuras daquela organização (FREZATTI, AGUIAR, GUERREIRO, 2007).

Portanto, a informação contábil, seja da contabilidade gerencial ou financeira, é utilizada para a tomada de decisão. Assim é necessário que essa informação seja de qualidade, permitindo um melhor retorno e benefício na tomada de decisão interna e externa à organização, em relação ao custo para obtenção dessa informação (BRUNI e FAMÁ, 2009; BARROS, 2005).

## **2.2 Ativos Intangíveis**

Devido a crescente competitividade no ambiente de negócios, as empresas necessitam cada vez mais de informações que sejam claras e precisas, para fundamentar o processo decisório na organização. Assim a contabilidade tem papel fundamental nesse novo ambiente econômico em todas as etapas do processo decisório, seja de planejamento, execução ou controle (BARROS, 2005). Uma informação pertinente para a tomada de decisão nas organizações se refere aos ativos intangíveis. Isso ocorre porque esses ativos são fatores de diferenciação em relação aos concorrentes, conferindo vantagens competitivas, uma vez que os ativos intangíveis são de propriedade de uma organização, sendo difíceis de serem copiados (KAYO et al, 2006).

É possível definir ativos intangíveis como bens imateriais e não financeiros, do qual se espera retornos futuros. São gerados por inovação, práticas organizacionais e recursos humanos, e podem interagir com os ativos tangíveis da organização, para criação de vantagens competitivas (LEV, 2001). A teoria da visão baseada em recursos (RBV), segundo Kayo et al (2006), utiliza a explicação sobre os ativos intangíveis para a definição de recursos. Para Barney (1991), recursos são entendidos como todos os ativos, os processos organizacionais, o conhecimento e demais fatores que são controlados pela empresa.

Por meio dos recursos organizacionais, as empresas têm a capacidade de criar vantagens competitivas no mercado de atuação, obtendo maior eficiência e eficácia perante os concorrentes, desde que os recursos sejam valiosos, raros, inimitáveis e que a organização tenha processos que permitam explorar esses recursos (BARNEY, HESTERLY, 2010). Assim as empresas precisam gerir os recursos estratégicos para garantir uma utilização eficaz e

eficiente desses recursos a fim de que possa obter o melhor retorno em relação à criação de valor (BARNEY, HESTERLY, 2010).

### 2.3 Capital Intelectual

Um tipo de recurso estratégico para as organizações é o capital intelectual. Capital intelectual pode ser definido como o conhecimento das pessoas pertencentes à organização, que foi formalizado e que conduz a inovação na empresa para conferir vantagem competitiva no mercado (KLEIN, 1998; STEWART, 1998). Pelo uso do capital intelectual, a organização consegue utilizar os fatores de capital e trabalho para garantir uma sustentabilidade econômica. Isso ocorre porque na atualidade, devido ao ambiente complexo de atuação das organizações, o conhecimento presente na organização adquiriu maior destaque na gestão estratégica por ser um recurso de diferenciação organizacional.

Embora exista uma divergência em relação à composição do capital intelectual pelos autores da área, é possível adotar uma tendência do capital intelectual como composto pelo capital estrutural, capital relacional e o capital humano (BENAVIDES, 2012). As definições dos componentes do capital humano podem ser vistas em Benavides (2012), Marti (2004) e Aguiar (2009), para esses autores é possível definir capital estrutural como os elementos tecnológicos e organizacionais que permitem a utilização estratégica do conhecimento para a geração de vantagens competitivas. São exemplos do capital estrutural: sistemas de informações gerenciais, marcas e cultura organizacional.

O capital relacional corresponde ao valor dos recursos gerados pelas relações da organização com os atores do ambiente externo, como os fornecedores, clientes, governo, os acionistas e os concorrentes. Por fim o capital humano está relacionado ao conhecimento, habilidades, motivação, iniciativa, capacidade de liderança e habilidade de comunicação que existe nos indivíduos atuantes na organização, que permite a construção de vantagens competitivas sustentáveis e criação de valor.

Portanto o capital intelectual é um fator de destaque na gestão estratégica organizacional por conduzir a inovação na organização e gerar vantagens competitivas. Assim é necessário avaliar a criação de valor pelo capital intelectual bem como de outros recursos estratégicos.

### 2.4 Mensuração da Geração de Vantagens Competitivas

Para avaliar a criação de valor pela eficiência no uso dos recursos organizacionais, segundo Lin e Huang (2011), pode ser utilizada a medida da diferença entre o retorno do capital investido (*return on invested capital* – ROIC) e o custo médio ponderado de capital (*weighted average cost of capital* – WACC). O ROIC pode ser entendido como uma ferramenta analítica para compreender o desempenho operacional efetivo de uma organização. Para o cálculo do ROIC pode ser utilizada a equação (1), ou seja, a divisão entre o lucro operacional líquido menos os impostos ajustados (NOPLAT) e o capital investido (CI). Para o cálculo do CI é utilizada a equação (2) (COPELAND, KOLLER, MURRIN, 2002).

$$\text{ROIC} = \frac{\text{NOPLAT}}{\text{IC}} \quad (1)$$

$$\text{CI} = \text{Capital de giro operacional} + \text{Instalações e equipamentos} + \text{Outros ativos} \quad (2)$$

Segundo Copeland, Koller e Murrin (2002), o ROIC tem melhor representação sobre o desempenho de uma empresa que a medida do retorno sobre o patrimônio líquido (ROE) e o retorno sobre o ativo (ROA). Isso ocorre porque o ROE mistura o desempenho operacional com a estrutura financeira, o que prejudica a análise do desempenho operacional. Com relação ao ROA, há inconsistências entre o numerador e o denominador no seu cálculo. Um exemplo dado por Copeland, Koller e Murrin (2002), é o passivo livre de juros que não é deduzido do ativo total (denominador), porém é deduzido do numerador, uma vez que o custo implícito do passivo livre de juros consta das despesas da empresa. Assim o ROIC pode ser utilizado na análise do desempenho de uma empresa.

O WACC representa o custo total de capital, de acordo com a fonte de financiamento própria e de terceiro, indicando a remuneração mínima na alocação de capital. Dessa maneira o WACC orienta decisões financeiras nas organizações (ASSAF, 2012). O WACC pode ser calculado pela equação (3) com base nas fórmulas apresentadas por Laponi (2007) e Assaf (2012).

$$WACC = \frac{E}{D+E} \times k_e + \frac{D}{D+E} \times k_d \quad (3)$$

Na equação (3),  $E$  significa o capital próprio da empresa, enquanto que  $D$  significa o capital de terceiros. Os custos são representados por  $k_d$  (custo do capital de terceiros) e  $k_e$  (custo do capital próprio). Para a obtenção de  $k_d$  é utilizada a equação (4) apresentada por Assaf (2012).

$$k_d = \frac{\text{Desp. Financeiras Líquidas do Imposto de Renda}}{\text{Passivo Gerador das despesas financeiras}} \quad (4)$$

O resultado de  $k_e$  é obtido por meio da fórmula do modelo de precificação de ativos (CAPM). Segundo Assaf (2012) a equação de CAPM, para ser utilizada no contexto brasileiro, mas com uma amplitude global, deve considerar informações de mercados financeiros globalizados, como o mercado norte-americano. Assim para obter o CAPM é utilizada a equação (5).

$$k_e = [R_F + \beta \times (R_M - R_F)] + \text{RISCO}_{BR} + \text{INF}_{BR} - \text{INF}_{USA} \quad (5)$$

Onde:

- $R_F$  = taxa livre de risco – obtida pela taxa média dos títulos públicos de longo prazo do governo norte-americano (*treasury bonds*) com maturidade de dez anos.
- $R_M$  = retorno da carteira de mercado – pode ser utilizado o índice *Nyse (New York Stock Exchange)* do mercado dos EUA.
- $\text{RISCO}_{BR}$  = risco país do Brasil.
- $\text{INF}_{BR}$  = inflação brasileira.
- $\text{INF}_{USA}$  = inflação norte-americana.
- $\beta$  = coeficiente beta que representa a medida do risco da empresa em avaliação

Para o cálculo do  $\beta$ , segundo Assaf (2012), deve ser utilizado o conceito de beta alavancado e beta não alavancado. Beta alavancado ( $\beta_L$ ) pode ser entendido como o beta do patrimônio líquido, ou seja, determinado tanto pelo risco do negócio como também pelo risco

do endividamento. Já o beta não alavancado ( $\beta_U$ ) corresponde ao beta dos ativos da empresa, e é determinado pelo seu grau de alavancagem operacional além do setor da empresa. Assim é utilizada a equação (6) para o cálculo do beta alavancado ( $\beta_L$ ).

$$\beta_L = \beta_U \times [1 + (P/PL) \times (1 - IR)] \quad (6)$$

Na equação (6),  $P$  significa os passivos onerosos,  $PL$  o patrimônio líquido e  $IR$  a alíquota do imposto de renda. Assim, segundo Assaf (2012), o coeficiente do beta utilizado para o cálculo do CAPM no Brasil deve ser calculado com base nessa formulação apresentada. Portanto após o cálculo do custo do capital de terceiros ( $k_d$ ) e do custo do capital próprio ( $k_e$ ) é possível estimar o WACC e assim comparar com o resultado do ROIC. Quando o resultado do ROIC é maior que o WACC, a empresa tem eficiência na utilização de seus recursos, e no caso contrário quando o ROIC é menor que o WACC a empresa tem fraca eficiência (LIN, HUANG, 2011).

Desse modo, é possível entender que para a criação de valor em uma organização é necessário que o retorno do investimento em um recurso, seja maior que o custo médio ponderado de capital. Assim a empresa tem uma remuneração sobre o investimento criando valor (ASSAF, 2012). Para a análise da geração de vantagens competitivas por meio de recursos organizacionais, a empresa pode utilizar a comparação entre o ROIC e o WACC. Dessa maneira é importante a mensuração do capital intelectual e do capital humano para avaliar a eficiência da organização na geração de vantagens competitivas pelo uso do capital intelectual.

## 2.5 Mensuração do Capital Intelectual

O capital intelectual pode ser mensurado por meio da utilização de dados contábeis (PULIC, 2004). Isso ocorre porque o capital humano, um dos componentes do capital intelectual, pode ser mensurado a partir da sua indissociabilidade com os recursos humanos. Por esse entendimento, o ato da organização remunerar o trabalho ocorre concomitantemente com o investimento no aumento do capital humano na empresa (POKER, 2014).

Assim as informações contábeis podem ser utilizadas para a mensuração do capital intelectual, e assim possibilitar a comparação do resultado do desempenho organizacional na geração de vantagens competitivas com o investimento no capital humano (PULIC, 2004). Um exemplo do uso de informações contábeis para mensuração de capital humano pode ser vista em Pulic (2004) através de seu modelo VAICTM (*Value Added Intellectual Coefficient*), que serve como um indicador para ser utilizado pelos gestores com o objetivo de analisar a eficiência do capital intelectual na organização.

No modelo VAICTM a eficiência do capital intelectual é obtida por meio dos índices eficiência do capital humano, eficiência do capital estrutural e eficiência do capital empregado. Os três índices são calculados com a utilização do indicador “valor adicionado”. Esse indicador é composto por elementos que representam a capacidade da organização em criar valor no ambiente de negócios (PULIC, 2004).

Para o cálculo do modelo VAICTM são necessárias informações contábeis e financeiras sobre gastos com os funcionários. Essas informações podem ser obtidas através de balanços sociais. Isso ocorre porque as informações sobre os ativos intangíveis, dentre eles o capital humano, têm limitações nas demonstrações contábeis das empresas, e dessa maneira é necessário utilizar outros meios de coleta dos dados por investidores e pesquisadores, como o



balanço social, GRI ou as demonstrações de valor adicionado (BASSO, MARTIN, RICHIERI, 2006).

Porém uma das grandes dificuldades na mensuração do capital intelectual pela utilização de dados contábeis para a comparação do desempenho das empresas pelos institutos de pesquisa e investidores ocorre pela falta de divulgação de dados sobre a descrição do custo em recursos humanos. Isso ocorre pela ausência de mecanismos contábeis para divulgação da descrição dos gastos com investimentos em recursos humanos, uma vez que os relatórios de sustentabilidade focam em aspectos externos da atuação sustentável da organização. O Balanço Social desenvolvido pelo IBASE apresenta esses dados, porém não se pode dizer o mesmo do GRI. Contudo o modelo do IBASE tem sido preterido ao longo dos anos em relação aos modelos de relatórios de sustentabilidade como o GRI, devido o entendimento dos gestores que as variações nos gastos com recursos humanos serem vistas como uma redução de eficiência organizacional. Dessa maneira os gestores procuram não divulgar esses dados, o que prejudica a análise sobre o capital humano e o capital intelectual (POKER, 2014).

Assim é importante destacar a diferença entre o balanço social e o relatório de sustentabilidade. Balanço social pode ser definido como a demonstração que evidencia as informações financeiras, econômicas, ambientais e sociais, demonstrando a contribuição da organização para com o desenvolvimento econômico, social e ambiental (TINOCO, KRAEMER, 2004; SILVA et al, 2013; TREVISAN, 2002).

Com relação ao relatório de sustentabilidade, segundo Ferreira et al (2009), são apresentados dados qualitativos e quantitativos sobre a gestão socioambiental da organização. Desta forma, o relatório de sustentabilidade tem maior abrangência que o balanço social, uma vez que o balanço social demonstra em sua maioria dados quantitativos. Porém os dados contábeis apresentados pelo relatório de sustentabilidade sobre o corpo funcional da organização dificultam o uso modelos, como o de Pulic (2004), para a mensuração do capital intelectual, uma vez que são necessários dados separados sobre os custos trabalhistas.

Ballester, Livnat e Sinha (2002), realizaram um estudo nos Estados Unidos sobre as diferenças entre as empresas que divulgam voluntariamente os custos com recursos humanos separados em categorias e identificados, das empresas que não fazem essa divulgação. Os autores utilizaram a base de dados *Compustat* nos anos de 1978 até 1997, em que menos de 10% das empresas divulgaram os custos de recursos humanos separadamente. Na base de dados era exposto os salários, planos de benefícios, gastos com pensão e participação nos lucros entre outros dados sobre o capital humano. Foi possível avaliar que as organizações que divulgaram constantemente os dados sobre custos trabalhistas ao longo do período utilizado na pesquisa, obtiveram uma taxa anual de crescimento de 5,8% na média dos custos trabalhistas, taxa anual de 6,4% na média de vendas por funcionário, redução na média de custo trabalhista por dólar vendido.

Também os autores analisaram que as empresas que divulgaram voluntariamente dados sobre os custos trabalhistas em comparação com as empresas que não divulgaram, têm maior total de ativos, vendas e número de empregados, além de possuir melhor retorno sobre o patrimônio (ROE) e um desvio padrão do ROE menor. Outro ponto abordado por Ballester, Livnat e Sinha (2002), foi que as empresas que divulgaram esses dados possuem uma rentabilidade e estabilidade maiores, e captam recursos no mercado de capitais com menor frequência que as empresas que não divulgam os dados. Dessa maneira os autores concluem que a divulgação constante dos dados sobre custos trabalhistas separadamente, beneficia na melhoria da eficiência do trabalho e do capital humano nas organizações.

Portanto não há um costume na divulgação e análise dos dados sobre o capital intelectual no ambiente organizacional, apesar dos benefícios nessa divulgação tanto para a gestão da organização como para análises pelos investidores, conforme abordado anteriormente. Assim as empresas tem a oportunidade de utilizar meios de divulgação dos dados sobre o capital humano gerando informações, com o objetivo de melhorar o desempenho organizacional em relação ao investimento no capital intelectual para criação de vantagens competitivas sustentáveis.

### **3 METODOLOGIA**

O estudo é uma pesquisa aplicada qualitativa descritiva documental e bibliográfica para comparação entre os indicadores que se relacionam ao conceito de capital humano no modelo de balanço social IBASE e o relatório de sustentabilidade do GRI. Foi utilizado como base para a análise o estudo publicado por Ferreira et al (2009), que traçou um paralelo de maneira geral entre os indicadores dos dois modelos.

Dessa maneira foi empregada metodologia semelhante do estudo conduzido Ferreira et al (2009), para permitir uma comparação entre a conclusão da pesquisa desses autores com o resultado da análise específica acerca das demonstrações contábeis sobre o capital humano, avaliando as particularidades entre os enfoques.

Segundo Silva e Menezes (2005) a pesquisa aplicada busca a geração de conhecimento para solucionar problemas específicos. Assim, esse tipo de pesquisa objetiva uma aplicação prática do conhecimento. Portanto o estudo pode ser classificado como uma pesquisa aplicada, uma vez que compara dois modelos de relatórios de sustentabilidade, ou seja, procura responder um problema de pesquisa prático e aplicado.

Sob o ponto da abordagem do problema, o estudo foi classificado como qualitativo. Segundo Silva e Menezes (2005), a pesquisa qualitativa busca a geração de conhecimento para interpretação de fenômenos e atribuição de significados sem a utilização de métodos estatísticos, com o objetivo de entender o processo e o significado do fenômeno.

Assim o estudo buscou utilizar sob o ponto de vista dos procedimentos técnicos, a pesquisa bibliográfica e documental. Conforme Gil (2002), pesquisa bibliográfica é aquela que usa para análise materiais publicados, como livros e artigos de periódicos. Com relação a pesquisa documental, são utilizados dados secundários que não receberam um tratamento analítico sobre o assunto estudado (GIL, 2002).

Desse modo o estudo procurou fazer a análise com base em artigos, como o artigo de Ferreira et al (2009), e dados sobre os modelos disponibilizados pelo IBASE e o GRI em seus sítios eletrônicos, específicos sobre os indicadores que se relacionam com o conceito de capital humano.

O estudo realizado por Ferreira et al (2009) foi classificado como um estudo exploratório, por contribuir com explicações sobre os relatórios de sustentabilidade. Porém para essa pesquisa, optou-se por realizar um estudo descritivo.

Segundo Gil (2002), a pesquisa descritiva procura descrever características de um fenômeno para proporcionar uma nova visão sobre aquele fenômeno já conhecido. Assim a pesquisa descritiva se difere da pesquisa exploratória por analisar um fenômeno que já foi objeto de outros estudos anteriores.

Portanto como a pesquisa aborda a comparação entre o IBASE e o GRI sob um novo enfoque, uma vez que procura responder sobre as diferenças na qualidade das informações dos indicadores do IBASE e do GRI para mensuração do capital humano, o estudo pode ser classificado como um estudo descritivo.

Assim por meio de uma metodologia aplicada qualitativa descritiva documental e bibliográfica, o estudo procurou comparar a capacidade informativa para mensuração do capital humano propiciada pelos indicadores do modelo do Balanço Social IBASE e do Relatório de Sustentabilidade GRI.

## **4 ANÁLISE**

### **4.1 Balanço Social IBASE**

O IBASE (Instituto Brasileiro de Análises Sociais e Econômicas) é um instituto fundado em 1981 com o objetivo de radicalização da democracia. Assim atua por meio de seis estratégias que dimensionam seus projetos: alternativas ao desenvolvimento e criação de novos paradigmas; combate ao racismo e ao patriarcalismo; direitos humanos; estratégias de comunicação; estratégias de gestão e sustentabilidade política e financeira; e Fórum Social Mundial (IBASE, 2014).

O instituto ao longo de sua história possuiu diversos projetos como: Pacto pela cidadania, Alternex, Diálogos contra o racismo, debate público sobre indústrias extrativistas e o Balanço Social (IBASE, 2014). O Balanço Social foi criado em 1997 como um modelo único e simplificado de demonstrativo a ser divulgado voluntariamente pelas empresas, que apresenta informações sobre projetos, benefícios e ações sociais dirigidas aos stakeholders (IBASE, 2003).

A utilização do Balanço Social permite as empresas, segundo o IBASE (2003), avaliar a estratégia de responsabilidade social corporativa, sendo um instrumento para gestão estratégica, e oferecendo transparência para os stakeholders sobre as ações da organização, por torna-las públicas.

Desde 2010 o IBASE, segundo seu sítio eletrônico, não atualizou mais o modelo do Balanço Social, por entender que a metodologia já está difundida e que a maioria das empresas no Brasil já realiza algum tipo de balanço ou relatório social (IBASE, 2009a). O modelo de balanço social do IBASE a partir de seu primeiro ano de atuação teve um rápido crescimento das empresas que divulgaram seus dados até atingir em 2002 a maior quantidade de empresas utilizando o modelo, cerca de 160 empresas. A partir de 2003 a quantidade de empresas utilizando o modelo começou a decrescer a cada ano.

De forma resumida o modelo apresenta dados: financeiros, indicadores sociais internos, indicadores sociais externos, indicadores ambientais, indicadores do corpo funcional e informações quanto ao exercício da cidadania empresarial (IBASE, 2009b).

### **4.2 Relatório de Sustentabilidade GRI**

A *Global Reporting Initiative* (GRI) é uma organização não-governamental fundada em 1997, com o objetivo de promover a elaboração do relatório de sustentabilidade por todas as organizações, fornecendo a orientação e suporte por meio de uma estrutura de relatórios de sustentabilidade (GRI, 2014). A GRI possui parceria, segundo seu sítio eletrônico, com a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OECD), o Programa das Nações Unidas para o Meio Ambiente (UNEP), e também com o Pacto Global das Nações Unidas (UNGC).

Essa estrutura contém as diretrizes para a elaboração do relatório, estabelecendo os indicadores para organizações apresentarem seus dados sobre desempenho e informações sobre suas ações ambientais e sociais (GRI, 2014). Segundo a GRI (2006), o seu modelo pode ser utilizado por organizações de qualquer porte ou setor, por abordar questões gerais que são

aplicáveis a qualquer tipo de organização. Também o relatório da GRI apresenta diretrizes específicas por setor, para complementar as informações gerais dos indicadores de desempenho.

O relatório possui três categorias de conteúdo: perfil com o contexto geral sobre a organização, a forma de gestão da organização, e os indicadores de desempenho social, ambiental e econômico (GRI, 2006).

O guia da GRI (2013) versão G4 divide o relatório nas seguintes categorias:

- Econômica
  - Práticas Trabalhistas e trabalho decente
  - Direitos Humanos
  - Sociedade
  - Responsabilidade pelo produto

### 4.3 Comparação entre Balanço Social IBASE e Relatório de Sustentabilidade GRI

A seguir é apresentado na figura 1 um paralelo dos principais indicadores que abordam aspectos sobre o trabalho na organização do modelo do Balanço Social IBASE e do relatório de sustentabilidade da GRI.

Para a elaboração do quadro, foram utilizadas as diretrizes presentes no último modelo do balanço social divulgado pelo IBASE (2009b) e do guia da GRI versão G4 de 2013.

**Figura 1 - Comparação entre IBASE e GRI**

<b>COMPARAÇÃO ENTRE OS RELATÓRIOS</b>			
<b>BALANÇO SOCIAL</b>	<b>Categoria</b>	<b>GRI</b>	
<b>Indicador</b>		<b>Código</b>	<b>Indicador</b>
<b>BASE DE CÁLCULO</b>	Econômica	<b>DESEMPENHO ECONÔMICO</b>	
Receita Líquida		EC1	Valor econômico direto gerado e distribuído.
		EC3	Cobertura das obrigações previstas no plano de pensão de benefício definido da organização.
Resultado Operacional		<b>PRESENCIA DE MERCADO</b>	
		EC5	Variação da proporção do salário mais baixo, discriminado por gênero, comparado ao salário mínimo local e unidades operacionais importantes.
Folha de Pagamento Bruta		EC6	Proporção de membros da alta direção contratados na comunidade local em unidades.
<b>INDICADORES SOCIAIS INTERNOS</b>	Social	<b>EMPREGO</b>	
Alimentação		LA1	Número total e taxa de novas contratações de empregados e rotatividade por faixa etária, gênero e região.

## COMPARAÇÃO ENTRE OS RELATÓRIOS

Encargos Sociais Compulsórios		LA2	Benefícios concedidos a empregados de tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou em regime de meio período, discriminados por unidades operacionais importantes da organização.
Previdência Privada		LA3	Taxa de retorno ao trabalho e retenção após licença maternidade/paternidade, discriminadas por gênero.
Saúde		<b>RELAÇÕES TRABALHISTAS</b>	
Segurança e saúde no trabalho		LA4	Prazo mínimo de notificação sobre mudanças operacionais e se elas são especificadas em acordos de negociação coletiva.
Educação		<b>SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO</b>	
Cultura		LA5	Percentual dos empregados representados em comitês formais de saúde e segurança, compostos por empregados de diferentes níveis hierárquicos, que ajudam a monitorar e orientar programas de saúde e segurança.
Capacitação e Desenvolvimento Profissional		LA6	Tipos e taxas de lesões, doenças ocupacionais, dias perdidos, absenteísmo e óbitos relacionados ao trabalho, discriminados por região.
Creches ou Auxílio-creche	LA7	Empregados com alta incidência ou alto risco de doenças relacionadas a sua ocupação.	
Participação nos lucros ou resultados	Social	LA8	Tópicos relativos a segurança e saúde cobertos por acordos formais com sindicatos.
Outros		<b>TREINAMENTO E EDUCAÇÃO</b>	
<b>INDICADORES DO CORPO FUNCIONAL</b>		LA9	Número de horas de treinamento por ano, por empregado, discriminadas por gênero e categoria funcional.
Nº de empregados ao final do período		LA10	Programas para gestão de competências e aprendizagem contínua que contribuem para a continuidade da empregabilidade dos funcionários em período de preparação para aposentadoria.
Nº de admissões durante o período		LA11	Percentual de empregados que recebem regularmente análises de desempenho e de desenvolvimento de carreira.
Nº de empregados terceirizados	<b>DIVERSIDADE E IGUALDADE DE OPORTUNIDADES</b>		

## COMPARAÇÃO ENTRE OS RELATÓRIOS

Nº de estagiários	LA12	Composição dos grupos responsáveis pela governança e discriminação de empregados por categoria funcional, de acordo com gênero, faixa etária, minorias e outros indicadores de diversidade.
Nº de empregados acima de 45 anos	IGUALDADE DE REMUNERAÇÃO ENTRE HOMENS E MULHERES	
Nº de mulheres que trabalham na empresa	LA13	Razão matemática do salário e remuneração entre homens e mulheres, por categoria funcional.
	AVALIAÇÃO DE FORNECEDORES E PRÁTICAS TRABALHISTAS	
Porcentagem dos cargos de chefia ocupados por mulheres	LA14	Percentual de novos fornecedores selecionados com base em critérios relativos a práticas trabalhistas.
	LA15	Impactos negativos significativos reais e potenciais para as práticas trabalhistas na cadeia de fornecedores e medidas tomadas a esse respeito.
Nº de negros que trabalham na empresa	MECANISMOS DE QUEIXAS RELACIONADAS A PRÁTICAS TRABALHISTAS	
	LA16	Número de queixas e reclamações relacionadas a práticas trabalhistas registradas, processadas e solucionadas por meio de mecanismo formal.
Porcentagem dos cargos de chefia ocupados por negros	INVESTIMENTOS	
	HR2	Total de horas de treinamento para empregados em políticas direitos humanos relevantes para as operações, incluindo o percentual de empregados treinados.
Nº de pessoas com deficiência ou necessidades especiais	PRÁTICAS DE SEGURANÇA	
	HR7	Percentual do pessoal de segurança que recebeu treinamento nas políticas de direitos humanos que sejam relevantes às operações.

Fonte: Adaptado a partir do modelo IBASE (2009b) e GRI G4 (2013).

Por meio do quadro 1 é possível visualizar que o modelo do Balanço Social divulga dados quantitativos sobre o trabalho na organização enquanto que o relatório de sustentabilidade GRI apresenta em sua maioria dados qualitativos sobre os funcionários e os programas relacionados ao trabalho na organização. Isso foi observado também pelo estudo de Ferreira et al (2009) na análise entre os dois relatórios, em que os autores concluíram que o relatório de sustentabilidade da GRI apresenta maiores informações sobre questões socioambientais que o do IBASE. Dessa maneira, segundo os autores, as empresas deveriam

agregar os indicadores descritos pela GRI para divulgar informações referentes aos projetos socioambientais, tanto internos como externos, promovidos pela organização.

Porém a utilização apenas dos indicadores sugeridos pelo modelo da GRI para divulgação de dados sobre os funcionários nas empresas dificulta a mensuração do capital humano e do capital intelectual, uma vez que não é divulgada a decomposição dos custos trabalhistas nas empresas. No Balanço Social do IBASE essa descrição ocorre na categoria dos indicadores sociais internos, em que a folha de pagamento da empresa é descrita de acordo com o tipo de custo, enquanto que no relatório da GRI, essa informação é apresentada de modo sumarizado apenas no indicador EC1 na categoria desempenho econômico.

Um exemplo da utilização da divulgação dos custos contábeis trabalhistas pelo modelo da GRI pode ser vista no relatório divulgado pela empresa Ambev do ano de 2013, empresa brasileira do setor de bebidas, que utilizou a versão do manual G3.1 da GRI. Segundo o relatório da Ambev referente ao ano de 2013, a remuneração dos funcionários, item que faz parte do indicador EC1, é apresentada conforme a tabela 1.

**Tabela 1 - Remuneração do Corpo Funcional AMBEV**

<b>Custos Trabalhistas (em milhares de reais)</b>	<b>2013</b>	<b>2012</b>
Pessoal	3.023.625	2.892.380
Remuneração Direta	2.590.359	2.433.714
Benefícios	221.510	224.035
Fundo de garantia por tempo de serviço	86.164	72.764
Outros	125.572	151.867

Fonte: Adaptado a partir do Relatório Anual 2013 da AMBEV

É possível perceber pela tabela 1 que a os dados sobre custos trabalhistas não são separados de acordo com o tipo de investimento no funcionário, o que dificulta a mensuração do capital intelectual e do capital humano. Também alguns indicadores da GRI que poderiam ser utilizados para a mensuração do capital intelectual, apresentam apenas informações sobre os projetos e benefícios aos funcionários ao invés dos custos assumidos pela organização. Um exemplo seriam os indicadores específicos sobre treinamento na organização (LA9, LA10, LA11) em que são apresentados apenas dados relativos às horas de treinamento e programas de aprendizagem realizados na organização.

É importante destacar que os dados qualitativos divulgados nos relatórios de sustentabilidade são importantes para avaliação dos processos internos e externos das organizações referentes às questões socioambientais. Porém a não inclusão de dados quantitativos sobre a decomposição dos custos contábeis trabalhistas, dificulta a elaboração de estudos sobre a mensuração do capital humano por usuários externos à organização, bem como a avaliação do capital humano por investidores.

## 5 CONCLUSÃO

O balanço social e o relatório de sustentabilidade apresentam informações socioambientais sobre as organizações que não são abrangidos pela contabilidade tradicional. Assim são elaborados de acordo com a abordagem de desenvolvimento sustentável (FERREIRA et al, 2009). Dessa maneira, as organizações, ao utilizar o balanço social e o relatório de sustentabilidade, divulgam informações sobre os funcionários da organização, que pertencem ao grupo de stakeholders internos.

Assim é criado um potencial no uso de informações sobre os funcionários, para estudos por universidades e institutos de pesquisa, e para avaliação das empresas por investidores. Também a divulgação desses dados pode ser utilizada pelos gestores da organização, como um instrumento de gestão estratégica, conforme foi apresentado anteriormente. Um tipo de uso dos dados sobre os funcionários das organizações por usuários externos é a mensuração do capital intelectual e do capital humano, ou seja, do conhecimento das pessoas pertencentes à organização que são recursos que podem ser fontes de vantagem competitiva sustentável nas organizações.

Portanto o estudo procurou analisar o modelo do balanço social IBASE e do relatório de sustentabilidade da GRI para comparar a capacidade informativa entre os dois modelos que permite a mensuração do capital humano. O modelo IBASE apresenta dados quantitativos sobre a decomposição dos custos contábeis trabalhistas da organização, enquanto que o modelo da GRI apresenta os custos trabalhistas compilados, focando em dados qualitativos sobre os benefícios e projetos aos funcionários. Também pelo modelo da GRI, a organização divulga dados quantitativos em questão trabalhista, como os treinamentos realizados na organização, mas sem a divulgação de dados contábeis.

Assim a preferência das empresas pela utilização do modelo da GRI para divulgação dos dados socioambientais dificulta o uso desses dados por usuários externos para a mensuração do capital humano, uma vez que não é divulgada a decomposição dos custos trabalhistas. Dessa maneira o estudo conclui que o modelo do IBASE, em comparação com o modelo da GRI, apresenta uma melhor capacidade informativa que permite a utilização de métodos para mensuração do capital humano.

Portanto o estudo atinge o seu objetivo proposto na comparação dos dois modelos e propicia o entendimento que o modelo apresentado pela GRI tem o potencial de incluir informações acerca da decomposição dos custos trabalhistas, para possibilitar o uso desses dados por usuários externos e expor dados que podem ser utilizados pelos gestores da organização.

## REFERÊNCIAS

- AGUIAR, J. F.; BASSO, L. F. C.; KIMURA, H. Capital Intelectual e criação de valor no setor de fabricação de produtos de metal. **Future Studies Research Journal**. São Paulo, v. 1, n. 2, p. 191-212, jul./dez. 2009.
- AMBEV. **Relatório Anual 2013**. Disponível em: <<http://www.ambev.com.br/relatorio-anual-2013/port/index.htm>>. Acesso em: 20 ago. 2014.
- ASSAF NETO, A. **Finanças corporativas e valor**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2012.
- BELLESTER, M.; LIVNAT, J.; SINHA, N. Labor costs and investment in human capital. **Journal of Accounting, Auditing & Finance**. v. 17, p. 351-373, 2002.
- BARNEY, J. Firm resource and sustained competitive advantage. **Journal of management**. v. 17, p. 99-120, mar. 1991.
- BARNEY, J. B.; HESTERLY, W. S. **Administração estratégica e vantagem competitiva**. 4ª reimp. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2010.
- BARROS, V. de M. O novo velho enfoque da informação contábil. **Rev. contab. finanças**. São Paulo, v. 16, n. 38, p. 102-112, maio/ago. 2005.
- BASSO, L. F. C.; MARTIN, D. L.; RICHERI, F. O Impacto do Capital Intelectual no Desempenho Financeiro das Empresas Brasileiras. In: Congresso USP de Controladoria e Contabilidade, 2006, São Paulo. **Anais...** São Paulo, 2006.



- BENAVIDES, L. E. Medición, valoración y determinación del impacto del capital intelectual en la generación de valor en la empresa. **Rev. Tendencias**. Pasto, v. 13, n. 1, p. 100-115, 2012.
- BRUNI, A. L.; FAMÁ, R. **Gestão de custos e formação de preços**: com aplicações na calculadora HP 12c e Excel. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2009.
- COPELAND, T.; KOLLER, T.; MURRIN, J. **Avaliação de empresas – Valuation**: calculando e gerenciando o valor das empresas. 3. ed. São Paulo: Pearson Makron Books, 2002.
- FERREIRA, L. F. et al. Indicadores de sustentabilidade empresarial: uma comparação entre os indicadores do balanço social IBASE e relatório de sustentabilidade segundo as diretrizes da global reporting initiative GRI. In: SIMPÓSIO DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO E TECNOLOGIA, 2009, Resende. **Anais...** Resende, 2009.
- FREZATTI, F.; AGUIAR, A. B. de; GUERREIRO, R. Diferenciações entre a contabilidade financeira e a contabilidade gerencial: uma pesquisa empírica a partir de pesquisadores de vários países. **Rev. contab. finanças**. São Paulo, v. 18, n. 44, p. 9-22, maio/ago. 2007.
- GIL, A. C. **Como elaborar um projeto de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.
- GLOBAL REPORTING INITIATIVE. **Diretrizes para elaboração de relatórios de sustentabilidade G3**. São Paulo. 2006. Disponível em: <<https://www.globalreporting.org/resourcelibrary/Portuguese-G3-Reporting-Guidelines.pdf>>. Acesso em: 18 ago. 2014.
- \_\_\_\_\_. **Diretrizes para relatórios de sustentabilidade G4**. Amsterdã. 2013. Disponível em: <<https://www.globalreporting.org/resourcelibrary/Brazilian-Portuguese-G4-Part-One.pdf>>. Acesso em: 18 ago. 2014.
- \_\_\_\_\_. **Introdução Global Reporting Initiative**. 2014. Disponível em: <<https://www.globalreporting.org/languages/Portuguesebrazil/Pages/default.aspx>>. Acesso em: 17. Ago. 2014.
- HORNGREN, C. T.; SUNDEM, G. L.; STRATTON, W. O. **Contabilidade gerencial**. 12. ed. São Paulo: Prentice Hall, 2004.
- INSTITUTO BRASILEIRO DE ANALISES SOCIAIS E ECONÔMICAS. **Publique seu balanço social**. Rio de Janeiro. 2003. Disponível em: <<http://www.balancosocial.org.br/cgi/cgilua.exe/sys/start.htm?infoid=1&sid=2&tpl=printerview>>. Acesso em: 17 Ago. 2014.
- \_\_\_\_\_. **Mensagem do IBASE**. Rio de Janeiro. 2009a. Disponível em: <<http://www.balancosocial.org.br/cgi/cgilua.exe/sys/start.htm?infoid=166&sid=12&tpl=printerview>>. Acesso em: 17 Ago. 2014.
- \_\_\_\_\_. **Modelo do Balanço Social**. Rio de Janeiro. 2009b. Disponível em: <[http://www.balancosocial.org.br/media/BS\\_Empresas2009.pdf](http://www.balancosocial.org.br/media/BS_Empresas2009.pdf)>. Acesso em: 17 Ago. 2014.
- \_\_\_\_\_. **Quem somos**. Rio de Janeiro. 2014. Disponível em: <<http://www.ibase.br/pt/quem-somos/>>. Acesso em: 18 Ago. 2014.
- KAYO, E. K. et al. Ativos intangíveis, ciclo de vida e criação de valor. **Rev. adm. contemp.** Rio de Janeiro, v. 10, n. 3, p. 73-90, jul./set. 2006.
- KLEIN, D. A. **A gestão estratégica do capital intelectual**: recursos para a economia baseada em conhecimento. 1. ed. Rio de Janeiro: Qualitymark, 1998.
- LAPPONI, J. C. **Projetos de investimento na empresa**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2007.
- LEV, B. **Intangibles**: management, measurement, and reporting. Washington: Brookings, 2001.
- LIN, C.; HUANG, C. Measuring competitive advantage with an asset-light valuation model. **African Journal of Business Management**. v. 5, n. 13, p. 5100-5108, 2011.

- MARTI, J. M. V. Social capital benchmarking system: profiting from social capital when building network organizations. **Journal of Intellectual Capital**. v. 5, n. 3, p. 426-442, 2004.
- PETERAF, M. A. The cornerstones of competitive advantage: a resource-based view. **Strategic Management Journal**. v. 14, p. 179-191, 1993.
- POKER, J. H. Valor do conhecimento e o conhecimento do valor. In: SILVEIRA, M. A. (Ed.) **Inovação para desenvolvimento de organizações sustentáveis: trabalho, fatores psicossociais**. Campinas: Centro de Tecnologia da Informação “Renato Archer”, 2013. p. 63-76.
- \_\_\_\_\_. Proposições para superar os desafios para identificar a relação entre o capital humano e a performance organizacional. In: SILVEIRA, M. A. (Ed.) **Aspectos psicossociais e sustentabilidade em organizações: saúde, segurança, e qualidade de vida no trabalho**. Campinas: Centro de Tecnologia da Informação “Renato Archer”, 2014. p. 79-89.
- PULIC, A. Intellectual capital – does it create or destroy value? **Measuring Business Excellence**. Bingley, v. 8, n. 1, p. 62-68, 2004.
- PULIC, A.; KOLAKOVIC, M.; JELCIC, K. Efficiency of intellectual capital in hotel business. **Tourism and Hospitality Management**. Opatija, v. 15, n. 1, p. 129-138, jun. 2009.
- RIBEIRO, O. M. **Contabilidade básica fácil**. 26. ed. ampl. e atual. São Paulo: Saraiva, 2009.
- SILVA, E. L. da.; MENEZES, E. M. **Metodologia da pesquisa e elaboração da dissertação**. 4. ed. rev. atual. Florianópolis: UFSC, 2005.
- SILVA, A. F. et al. Uma análise da relação entre o faturamento e os indicadores socioambientais do balanço social evidenciados em 2010 pelos bancos associados à Federação Brasileira de Bancos. In: X Congresso Online de Administração (CONVIBRA), 2013, [S.I.]. **Anais...** [S.I.], 2013.
- STEWART, T. A. **Capital Intelectual: a nova vantagem competitiva das empresas**. 1. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 1998.
- TINOCO, J. E. P., KRAEMER, M. E. P. **Contabilidade e gestão ambiental**. São Paulo: Atlas, 2004.
- TREVISAN, F. A. Balanço social como instrumento de marketing. **Rev. de administração de empresas**. São Paulo, v. 1, n. 2, jul./dez. 2002.