

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM
CONTABILIDADE**

STEPHANIE KALYNKA ROCHA SILVEIRA

**EVIDENCIAÇÃO VOLUNTÁRIA DE RECURSOS
INTANGÍVEIS E A RELAÇÃO COM AS CARACTERÍSTICAS
DOS GESTORES**

View metadata in Web of Science®

COBE

COBE



**FLORIANÓPOLIS
2017**

STEPHANIE KALYNKA ROCHA SILVEIRA

**EVIDENCIAÇÃO VOLUNTÁRIA DE RECURSOS
INTANGÍVEIS E A RELAÇÃO COM AS CARACTERÍSTICAS
DOS GESTORES**

Dissertação submetida ao Programa de Pós-Graduação em Contabilidade da Universidade Federal de Santa Catarina como requisito parcial para obtenção do grau de mestra em Contabilidade.

Orientador: Prof. Dr. Darci Schnorrenberger.

**FLORIANÓPOLIS
2017**

Ficha de identificação da obra elaborada pelo autor,
através do Programa de Geração Automática da Biblioteca Universitária da UFSC.

Silveira, Stephanie Kalynka Rocha
Evidenciação voluntária de recursos intangíveis e a
relação com as características dos gestores / Stephanie
Kalynka Rocha Silveira ; orientador, Darci Schnorrenberger
- Florianópolis, SC, 2017.
134 p.

Dissertação (mestrado) - Universidade Federal de Santa
Catarina, Centro Sócio-Econômico. Programa de Pós-Graduação em
Contabilidade.

Inclui referências

1. Contabilidade. 2. Recursos intangíveis. 3.
Evidenciação voluntária. 4. Teoria dos Escalões Superiores.
I. Schnorrenberger, Darci. II. Universidade Federal de
Santa Catarina. Programa de Pós-Graduação em Contabilidade.
III. Título.

Stephanie Kalynka Rocha Silveira

**EVIDENCIAÇÃO VOLUNTÁRIA DE RECURSOS
INTANGÍVEIS E A RELAÇÃO COM AS CARACTERÍSTICAS
DOS GESTORES**

Esta dissertação foi julgada adequada para obtenção do Título de Mestra em Contabilidade e aprovada em sua forma final pelo Programa de Pós-Graduação em Contabilidade na Universidade Federal de Santa Catarina.

Florianópolis, 10 de março de 2017

Prof. José Alonso Borba, Dr.
Coordenador do Programa

Banca Examinadora:

Prof. Darci Schnorrenberger, Dr.
Orientador
Universidade Federal de Santa Catarina

Prof. Rogério João Lunkes, Dr.
Universidade Federal de Santa Catarina

Prof.^a. Sandra Rolim Ensslin, Dra.
Universidade Federal de Santa Catarina

Prof. Vinícius Costa da Silva Zonato, Dr.
Fundação Universidade Regional de Blumenau

AGRADECIMENTOS

Inicialmente agradeço a Deus, pela força e coragem a mim concedida, me auxiliado em minha caminhada até aqui, não me deixando desistir, mesmo nos momentos mais difíceis em que o sentimento de desespero tornou-se constante.

Agradeço ao meu orientador professor Darci, que aceitou o desafio de me orientar e me ensinou com paciência e sabedoria os caminhos a seguir, contribuindo de forma significativa na minha formação.

Também agradeço todos os professores do programa de pós-graduação que me ensinaram muitas coisas e me fizeram enxergar as coisas sob outros olhares. Um agradecimento especial aos professores que compuseram a banca examinadora dessa dissertação, que contribuíram incessantemente para que eu a pudesse concluir.

Agradeço ainda, a minha amiga, Ana Cristina Oliveira da Silva Hoffmann, que esteve na condição de minha chefe e me liberou das atividades profissionais para assistir as aulas do mestrado. Agradeço, além disso, os professores Sergio Luiz Curti e Hubert Chamone Gesser pelas explicações e conselhos referente a parte estatística e a minha irmã Alexandra e meu marido Adriano pelo auxílio na coleta dos dados.

Um agradecimento especial também à minha família, por toda a paciência em compreender a minha ausência nesse tempo dedicado ao mestrado. Por fim, agradeço meus amigos que de alguma forma contribuíram para que este sonho pudesse se transformar em realidade.

RESUMO

O estudo teve como objetivo identificar a relação entre o nível de evidenciação voluntária de recursos intangíveis e as características dos gestores. Para tanto, foram analisados os relatórios anuais e os relatórios de sustentabilidade das empresas do segmento novo mercado. A população da pesquisa compreendeu as empresas do segmento novo mercado listadas na BM&FBovespa e a amostra final abrangeu todas que divulgaram relatório anual ou de sustentabilidade, totalizando 37 empresas. A metodologia utilizada para identificação do nível de evidenciação originou-se de análise de conteúdo e posteriormente à coleta dos dados dos gestores realizou-se uma correlação de *Pearson*. Os achados demonstraram que o nível médio de evidenciação voluntária de recursos intangíveis das empresas da amostra constituiu-se em 59%, ou seja, dos 1.221 itens possíveis de evidenciação, constatou-se que 718 foram evidenciados. Observou-se ainda que, os itens de capital humano foram os mais relatados, seguido de capital estrutural e capital relacional. Constatou-se além disso, que a natureza da divulgação voluntária de recursos intangíveis prevaleceu-se de forma qualitativa, verificando-se que 63% das sentenças foram evidenciadas dessa forma, no entanto, destaca-se que os itens relacionados ao capital humano prevaleceram-se de forma quantitativa. Apurou-se também a existência de relação negativa moderada entre o nível de evidenciação voluntária de recursos intangíveis e a educação dos gestores da diretoria executiva. Os resultados apontaram ainda, que a educação, representada pela variável formação em finanças ou contabilidade, é responsável por 16,2% da variação do nível de evidenciação voluntária de recursos intangíveis. As demais características pesquisadas não foram significativas.

Palavras-Chave: Evidenciação voluntária. Recursos intangíveis. Características dos gestores.

ABSTRACT

The objective of this study was to identify the relationship between the level of voluntary disclosure of intangible resources and the characteristics of managers. For that, we analyzed the annual reports and sustainability reports of the companies in the new market segment. The research population comprised the companies in the new market segment listed on the BM&FBovespa and the final sample covered all of them that reported an annual or sustainability report, totaling 37 companies. The methodology used to identify the level of evidence originated from content analysis and after the collection of the managers' data a Pearson correlation was performed. The findings showed that the average level of voluntary disclosure of intangible resources of the sample companies constituted 59%, that is, of the 1,221 possible items of evidence, it was found that 718 were evidenced. It was also observed that the items of human capital were the most reported, followed by structural capital and relational capital. It was also found that the nature of voluntary disclosure of intangible resources prevailed in a qualitative way, and it was verified that 63% of the sentences were evidenced in this way, however, it is noteworthy that the items related to human capital prevailed, If quantitative. The existence of a moderate negative relationship between the level of voluntary disclosure of intangible assets and the education of managers of the executive board was also found. The results also pointed out that education, represented by the variable education in finance or accounting, is responsible for 16.2% of the variation in the level of voluntary disclosure of intangible resources. The other characteristics were not significant.

Keywords: Voluntary evidence. Intangible assets. Characteristics of managers.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Estrutura da Dissertação.....	18
Figura 2 - Teoria dos Escalões Superiores.....	56
Figura 3 - Construto da pesquisa.....	61
Figura 4 - Relacionamento das variáveis de evidenciação voluntária de recursos intangíveis e as características dos gestores.....	80
Figura 5 - Características da evidenciação voluntária de recursos intangíveis	86
Figura 6 - Relacionamento entre o nível de evidenciação voluntária de recursos intangíveis e a formação na área de finanças e contabilidade.....	100
Figura 7 - Resumo dos Resultados encontrados na pesquisa	103
Figura 8 - Relação entre o nível de evidenciação voluntária de recursos intangíveis e a formação em finanças ou contabilidade dos gestores da diretoria executiva.....	104

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Evolução histórica dos recursos intangíveis.....	20
Quadro 2 - Termos e Definições de Intangíveis.....	31
Quadro 3 - Categorização dos Intangíveis	36
Quadro 4 - Variáveis estudadas sobre a evidenciação voluntária de recursos intangíveis	49
Quadro 5 - Estudos sobre TES e evidenciação voluntária.....	58
Quadro 6 - Empresas da amostra.....	65
Quadro 7 - Portfólio Bibliográfico	68
Quadro 8 - Itens sobre os recursos intangíveis a analisar.....	71
Quadro 9 - Características da pesquisa.....	77
Quadro 10 - Interpretação do coeficiente de correlação.....	79
Quadro 11 - Relação entre as variáveis	98

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - População, amostra e setor econômico.	64
Tabela 2 - Resultado das empresas investigadas.....	81
Tabela 3 - Divulgação de recursos intangíveis por itens, categorias e natureza de evidenciação	83
Tabela 4 - Experiência dos gestores no cargo.....	87
Tabela 5 - Características dos gestores relacionadas à educação.....	88
Tabela 6 - Análise descritiva da idade dos gestores.....	89
Tabela 7 - Distribuição por gênero.....	90
Tabela 8 - Análise cruzada das características com o gênero dos gestores	90
Tabela 9 - Correlação de Pearson com o nível de evidenciação voluntária de recursos intangíveis e as características dos gestores.....	92
Tabela 10 - Resultados da análise de regressão	101

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	13
1.1 CONTEXTUALIZAÇÃO	13
1.2 TEMA E PROBLEMA	15
1.3 OBJETIVOS	16
1.3.1 Objetivo Geral	16
1.3.2 Objetivos Específicos	16
1.4 JUSTIFICATIVA	16
1.5 DELIMITAÇÃO DA PESQUISA	17
1.6 ESTRUTURA DA DISSERTAÇÃO	17
2. REFERENCIAL TEÓRICO	19
2.1 RECURSOS INTANGÍVEIS	19
2.1.1 Evolução dos recursos intangíveis	19
2.1.2 Terminologias	30
2.1.3 Categorias	36
2.2 EVIDENCIAÇÃO VOLUNTÁRIA DOS RECURSOS INTANGÍVEIS	40
2.2.1 Argumentos a favor da evidenciação voluntária dos recursos intangíveis	41
2.2.2 Argumentos contra a evidenciação voluntária dos recursos intangíveis	42
2.3 ESTUDOS SOBRE EVIDENCIAÇÃO VOLUNTÁRIA DE INTANGÍVEIS	43
2.4 TEORIA DOS ESCALÕES SUPERIORES	55
2.5 ESTUDOS SOBRE TES E EVIDENCIAÇÃO VOLUNTÁRIA	57
2.6 MODELO DA PESQUISA	60
3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	63
3.1 ENQUADRAMENTO METODOLÓGICO	63
3.2 POPULAÇÃO E AMOSTRA	64
3.3 PROCEDIMENTOS PARA REVISÃO DA LITERATURA	67
3.4 PROCEDIMENTOS PARA A COLETA DE DADOS	71
3.5 PROCEDIMENTOS DE ANÁLISE DOS DADOS	78
4. DESCRIÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS	81
4.1 ANÁLISE DA DIVULGAÇÃO VOLUNTÁRIA DOS RECURSOS INTANGÍVEIS	81
4.2 CARACTERÍSTICAS DOS GESTORES	87
4.2.1 Experiência	87
4.2.2 Educação	88

4.2.3	Idade.....	89
4.2.4	Gênero.....	89
4.3	CORRELAÇÃO DE PEARSON	91
4.3.1	Nível de evidenciação voluntária de recursos intangíveis e a experiência dos gestores.....	95
4.3.2	Nível de evidenciação voluntária de recursos intangíveis e a educação dos gestores	95
4.3.3	Nível de evidenciação voluntária de recursos intangíveis e a idade dos gestores	97
4.3.4	Nível de evidenciação voluntária de recursos intangíveis e o gênero dos gestores	97
4.4	DISCUSSÕES	102
5.	CONCLUSÕES E CONSIDERAÇÕES FINAIS	107
	REFERÊNCIAS	111
	APÊNDICES	115
	APÊNDICE A – Nível de evidenciação voluntária das empresas	115
	APÊNDICE B – Características dos gestores	120

1. INTRODUÇÃO

1.1 CONTEXTUALIZAÇÃO

Nas últimas décadas ocorreu uma mudança na estrutura dos investimentos realizados pelas empresas, que até então se baseava em recursos tangíveis. Essa mudança permitiu que os recursos intangíveis passassem a exercer um papel central nas organizações (ZÉGHAL; MAALOUOL, 2011). Atribui-se essa mudança na estrutura dos investimentos a duas forças conexas: (i) a intensificação da concorrência de negócios, provocada pela globalização do comércio e desregulamentação em setores chave da economia, como por exemplo, telecomunicações, energia, transportes, serviços financeiros; e (ii) o advento das tecnologias de informação, mais recentemente, exemplificada pela internet, promovendo a ascensão dos recursos intangíveis a partir da década em 1980, ao qual, passou a considerar componentes intangíveis como impulsionadores do valor dos negócios (LEV, 2001).

Ao investigar a literatura sobre o tema, constatou-se que diversas são as terminologias utilizadas para identificar os recursos intangíveis, tais como, capital intelectual, ativo intangível, propriedade intelectual, valores imateriais, dentre outros. Além das terminologias, vários grupos ou categorizações de intangíveis são apontados nas pesquisas anteriores, tais como, capital humano, estrutural, organizacional, relacional, estrutura interna, estrutura externa, competência do pessoal, criatividade, conhecimento, identidades dos indivíduos, capital de inovação, capital de clientes, capital de fornecedores, capital de investidores, capital de processos, capital de localização, dentre outros. Constatou-se ainda que as pesquisas sobre esses recursos se dividem em duas dimensões: (i) estudos centrados sobre os fatores explicativos por trás da divulgação de recursos intangíveis, que analisam a predisposição para divulgar informações a partir de um ponto de vista teórico, considerando um número de variáveis e objetivos; e (ii) estudos sobre a implementação das decisões de divulgar, no sentido de como tais decisões têm sido geridos por empresas (CASTILLA-POLO; GALLARDO-VÁZQUEZ, 2016).

Neste contexto, cumpre estabelecer a filiação do presente estudo em termos de: (i) terminologia – será adotada a expressão recursos intangíveis, para se referir ao tema e os demais termos utilizados na literatura serão considerados intercambiáveis; (ii) conceito – entende-se, no contexto desta pesquisa, que recursos intangíveis são fatores sem

substância física, apoiados pela gestão, que contribuem para os processos geradores de valor das empresas; (iii) categorias – para fins dessa pesquisa, utiliza-se os recursos intangíveis divididos em três categorias: capital humano; estrutural e relacional; (iv) dimensão – a pesquisa enquadra-se como um estudo centrado sobre os fatores explicativos por trás da divulgação de recursos intangíveis, que analisam a predisposição para divulgar informações a partir de um ponto de vista teórico, considerando um número de variáveis e objetivos.

Nesse seguimento, independente do termo, conceito, categoria ou dimensão utilizada, a literatura tem salientado que os recursos intangíveis aumentam o valor das empresas, desde que, as informações sobre esses recursos sejam evidenciadas ao mercado, a fim de sinalizarem aos usuários que a companhia realmente sabe quanto valem seus intangíveis. No entanto, apesar de a contabilidade fornecer informações ao mercado, o desenvolvimento de novos setores de atividades e o avanço tecnológico tem gerado algumas lacunas sobre as demonstrações financeiras obrigatórias, por sofrerem com a falta de pontualidade, imprecisão e capacidade limitada de transmitir riscos que a empresa enfrenta, levantando vários problemas na avaliação de recursos intangíveis relacionados com sua identificação, medição e controle (GARCÍA-MECA; MARTÍNEZ, 2007; ZÉGHAL; MAALOUOL, 2011).

Com a finalidade de minimizar a falta de avaliação dos intangíveis por parte da contabilidade, estudiosos estão analisando e encontrando novas abordagens de decisão relatando informações úteis, como informações relacionadas aos recursos intangíveis, de forma voluntária, em relatórios anuais, por exemplo, (YAU; CHUN; BALARAMAN, 2009). Nesse contexto, o termo divulgação voluntária descreve a divulgação fora das demonstrações financeiras, que não necessitam explicitar padrões contábeis obrigatórios. A divulgação voluntária, por conseguinte, é considerada como uma solução para mitigar as consequências negativas do não reconhecimento dos recursos intangíveis nas demonstrações contábeis (ZÉGHAL; MAALOUOL, 2011).

São destacados pela literatura benefícios relacionados à evidenciação voluntária de recursos intangíveis, como em menores custos de financiamento para a organização, aditivo para aumentar a relevância e o valor das empresas, minimizar a assimetria de informações, aumentar o preço das ações das empresas, implicando em maior transparência do mercado e atraindo investimentos globais (VERGAUWEN; ALEM, 2005; YAU; CHUN; BALARAMAN, 2009).

Contudo, como a divulgação de grande parte dessas informações são feitas de forma voluntária, a gestão empresarial precisa decidir, após pesar os custos e benefícios, a extensão e a natureza dos elementos das informações a serem divulgadas (YAU; CHUN; BALARAMAN, 2009). No entanto, as decisões dos gestores são influenciadas pelas suas características pessoais, que por sua vez, influenciam suas escolhas estratégicas (HAMBRICK; MASON, 1984).

Dito isso, cumpre agora, identificar e definir a problemática desse estudo, apresentar a questão de pesquisa, seu objetivo geral e seus objetivos específicos, assim como a justificativa, a delimitação e a estrutura da presente dissertação.

1.2 TEMA E PROBLEMA

Observou-se em pesquisas anteriores, focadas em evidencição voluntária de recursos intangíveis, (OLIVEIRA; RODRIGUES; CRAIG, 2006; WHITE; LEE; TOWER, 2007; YAU; CHUN; BALARAMAN, 2009; MACAGNAM 2009; OLIVEIRA; RODRIGUES; CRAIG, 2010; HIDALGO; GARCÍA-MECA; MARTÍNEZ, 2011; KANG; GRAY, 2011; SINGH; KANSAL, 2011; KUMAR, 2013) que diferentes características já foram pesquisadas para tentar explicar o nível de evidencição voluntária dos recursos intangíveis, dentre elas, características relacionadas ao desempenho empresarial, características estruturais, de mercado, e de mecanismos internos de governança corporativa, dentre outras. No entanto, não identificou-se estudos que pesquisasse sobre o nível de evidencição voluntária de recursos intangíveis e a relação com as características dos gestores empresariais, que são os que decidem a amplitude e natureza das informações divulgadas.

Essa pesquisa centra-se, portanto, em contribuir com os estudos que abordam os fatores explicativos por trás da divulgação de recursos intangíveis, utilizando os fatores relacionados as características dos gestores. Destarte, aborda-se a evidencição voluntária de recursos intangíveis como tema central dessa pesquisa e a Teoria dos Escalões Superiores como tema secundário, que dentre suas categorias, centram-se em investigar a influência dos escalões superiores na extensão e frequência de decisões de divulgação, principalmente, voluntária.

Considerando, portanto, que os gestores necessitam decidir a extensão e a natureza dos elementos das informações a serem divulgadas e que essas decisões são influenciadas pelas suas características pessoais, que por sua vez, influenciam suas escolhas estratégicas,

propõe-se, por conseguinte, a seguinte questão de pesquisa: **Qual a relação entre o nível de evidenciação voluntária dos recursos intangíveis e as características dos gestores?**

1.3 OBJETIVOS

Na sequência, são apresentados os objetivos geral e específicos da dissertação, decorrentes do problema de pesquisa.

1.3.1 Objetivo Geral

O objetivo geral da pesquisa consiste em identificar a relação entre o nível de evidenciação voluntária de recursos intangíveis e as características dos gestores de empresas listadas na BM&FBovespa pertencentes ao segmento novo mercado.

1.3.2 Objetivos Específicos

Assim, para atingir o objetivo geral se pretende alcançar os seguintes objetivos específicos:

- a) Apresentar a natureza da divulgação voluntária dos recursos intangíveis divulgados pelas empresas listadas na BM&FBovespa no segmento novo mercado;
- b) Identificar o nível de evidenciação voluntária dos recursos intangíveis dessas empresas;
- c) Descrever as características dos gestores; e
- d) Correlacionar estatisticamente, por meio do coeficiente de correlação de *Pearson*, o nível de evidenciação voluntária dos recursos intangíveis com as características dos gestores.

1.4 JUSTIFICATIVA

Justifica-se o estudo porque as pesquisas sobre divulgação voluntária de recursos intangíveis têm crescido nos últimos anos (CASTILLA-POLO; GALLARDO-VÁZQUEZ, 2016), no entanto, a maioria dos estudos focam em identificar a extensão das informações divulgadas sobre os recursos intangíveis nos relatórios anuais das empresas, mas poucos procuram identificar características específicas que determinam a variação entre as empresas (HIDALGO, GARCÍA-MECA; MARTÍNEZ, 2011).

Justifica-se ainda o estudo por contribuir com as pesquisas relacionadas à Teoria dos Escalões Superiores no que tange os estudos centrados na qualidade da divulgação, representada pela extensão e frequência de decisões de divulgação, pois não se encontrou nessa linha, pesquisas quanto à evidenciação voluntária de recursos intangíveis, de forma específica.

1.5 DELIMITAÇÃO DA PESQUISA

Como delimitação da pesquisa pode-se destacar que a coleta e análise das informações referem-se apenas ao ano de 2015 e a pesquisa delimitou-se quanto à escolha das empresas a serem analisadas, focando nas empresas listadas na BM&FBovespa do segmento novo mercado, por ser considerado o segmento que adota uma política de divulgação de informações mais transparente e abrangente.

1.6 ESTRUTURA DA DISSERTAÇÃO

A pesquisa dispõe-se de forma a levar o leitor a identificar a relação entre o nível de evidenciação voluntária de recursos intangíveis e as características dos gestores. Para tanto, estrutura-se da seguinte maneira: neste primeiro capítulo apresenta-se a introdução, abordando a contextualização, o tema e o problema de pesquisa, os objetivos, a justificativa, e as delimitações do estudo.

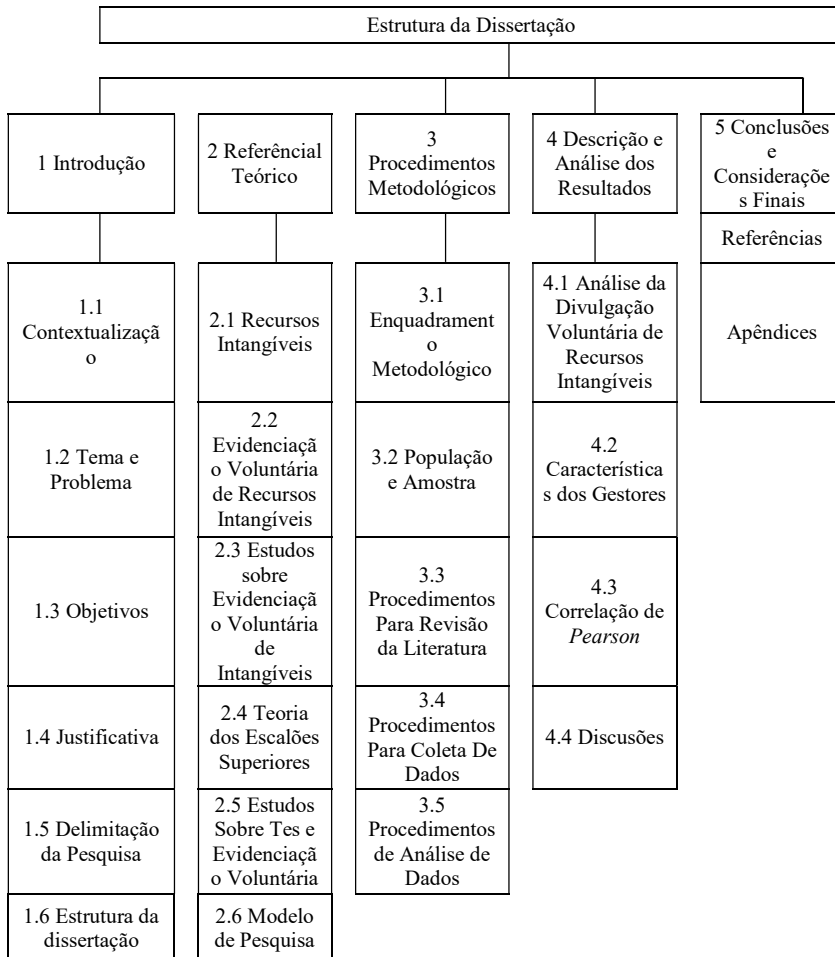
No segundo capítulo apresenta-se o referencial teórico, abordando sobre os recursos intangíveis, sua evolução, terminologias e categorias. Apresenta-se ainda, um tópico sobre evidenciação voluntária de recursos intangíveis, apontando argumentos a favor e contra à evidenciação voluntária, bem como estudos anteriores sobre esse tema. Exibe-se também, nesse capítulo, um tópico sobre a Teoria dos Escalões Superiores, apontando os estudos anteriores sobre o tema. E por fim, nesse capítulo apresenta-se o modelo de pesquisa.

No terceiro capítulo, busca-se apresentar os procedimentos metodológicos, expondo o enquadramento metodológico da pesquisa, a população e amostra, os procedimentos para revisão da literatura, os procedimentos para coleta de dados, e os procedimentos de análise de dados.

No quarto capítulo, apresenta-se a descrição e análise dos resultados, dividido em análise da divulgação voluntária de recursos intangíveis, as características dos gestores, a correlação de *Pearson* e um tópico com a discussão dos principais achados. No quinto capítulo as

conclusões e considerações finais. E por fim, após os capítulos, elencam-se as referências utilizadas na pesquisa e os apêndices. Na sequência apresenta-se uma estrutura gráfica da dissertação.

Figura 1 - Estrutura da Dissertação



Fonte: Dados da pesquisa (2017).

Nessa estrutura, obtém-se um panorama geral do desenvolvimento da pesquisa e observa-se o encadeamento das ideias, buscando-se alcançar os objetivos propostos.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 RECURSOS INTANGÍVEIS

Esse capítulo aborda a evolução dos recursos intangíveis, suas terminologias e categorias discutidas pela literatura atual.

2.1.1 Evolução dos recursos intangíveis

A estrutura dos investimentos feitos pelas empresas vem sendo alterada durante as últimas décadas, expressando a transição da economia industrial para uma economia baseada em conhecimento (ZÉGHAL; MAALOUOL, 2011). Essa transição já era percebida por Lev (2001), apontando que a integração vertical das empresas da era industrial, estava sendo substituída por uma rede de colaborações estreitas e alianças com fornecedores, clientes e empregados.

Lev (2001) atribui essa mudança de investimento por parte das empresas a duas forças conexas: (i) a intensificação da concorrência de negócios, provocada pela globalização do comércio e desregulamentação em setores chave da economia, como por exemplo, telecomunicações, eletricidade, transportes, serviços financeiros; e (ii) o advento das tecnologias de informação, mais recentemente, exemplificada pela internet, promovendo a ascensão dos intangíveis a partir da década em 1980.

No entanto, vale destacar que, apesar da elevação dos intangíveis ocorrerem na década de 1980, as investigações sobre esses recursos não se constituem nenhuma novidade, sendo o termo utilizado desde 1571 (SCHNORRENBARGER, 2005), conforme evolução histórica apresentada no Quadro 1. Lev (2001) aponta ainda, a existência de intangíveis desde o início da civilização.

Quadro 1 - Evolução histórica dos recursos intangíveis

1571	O termo <i>Goodwill</i> é utilizado pela primeira vez em decisões judiciais resolvendo questões ligadas à terra.
1884	William Harris publica primeiro trabalho na área contábil na <i>The Accountant</i> , intitulado: <i>Goodwill</i> . O artigo aborda o aumento da sua importância com o advento das Sociedades Por Ações.
1888	J. H. Bourne publica na <i>The accountantum</i> artigo sobre os aspectos conceituais do <i>Goodwill</i> .
1891	Francis More publica um artigo na <i>The Accountant</i> abordando de forma sistemática a questão de sua avaliação.
1897	Lawrence R. Dicksee publica <i>Goodwill and its treatment in accounts</i> , em Londres. O autor alerta sobre o perigo de sua contabilização e propõe que nos casos em que for obrigatório seu registro, seja feito diretamente para o Patrimônio Líquido. Propõe também, a necessidade da inclusão da remuneração dos acionistas no cálculo.

1898	Edwin Guthrie, em palestras e artigo na <i>The Accountant</i> , defende as ideias de Dicksee onde propõe que o lucro líquido seja ajustado corretamente para obter uma base apropriada para a avaliação de <i>goodwill</i> .
1902	E.A. Browne publica <i>Goodwill: its ascertainment in accounts</i> , na <i>The accountant</i> . Defende que o <i>Goodwill</i> deveria ser registrado em uma conta de capital e não aparecer no Balanço Patrimonial.
1909	Henry Rand Hatfield, publica a obra <i>Modern Accounting: its principles and some of its problems</i> , em Nova Iorque, introduzindo uma nova forma de cálculo do <i>Goodwill</i> .
1914	Percy Dew Leake, publica a obra <i>The Accountant Goodwill: its nature and how to value it</i> . O estudo apresenta sua evolução na tentativa de seu tratamento contábil.
1927	J.M. Yang faz uma retrospectiva histórica ao publicar <i>Goodwill and Other Intangibles</i> .

<p>John B. Canning, no estudo <i>The economics of accountancy</i>, demonstra a importância do <i>Goodwill</i>, função das inúmeras manifestações sobre o tema sem conseguir grandes avanços.</p>	<p>1929</p>
<p>Gabriel A. D. Preinreich, elabora estudo publicado posteriormente (1966), na <i>Accounting Review</i>. O autor faz uma evolução das decisões judiciais sobre <i>Goodwill</i> abordando que inicialmente era sobre a terra, evoluindo para inclusão da localização do negócio, a clientela, a marca e continuidade do negócio.</p>	<p>1936</p>
<p>James C. Bonbright, em <i>The valuation of property</i>, fala sobre a peculiaridade do <i>Goodwill</i> e que ele não é justificado em termos históricos e sim pelas crenças dos investidores.</p>	<p>1937</p>
<p>Walter A. Staub, na obra <i>Intangible Assets, Contemporary accounting</i>, aborda a natureza do <i>Goodwill</i> e o tratamento contábil a lhe ser dispensado na escrituração e amortização.</p>	<p>1945</p>
<p>Roy B. Kester, na obra <i>Advanced accounting</i>, discute sobre o excesso de ganhos no caso da boa administração de uma entidade (<i>Goodwill</i> latente).</p>	<p>1946</p>

1952	<p>William A. Paton e Paton Jr., publicaram a obra <i>Assetaccounting</i> discutem a natureza do <i>Goodwill</i>.</p>
1953	<p>George T. Walker, em <i>WhypurchasedGoodwillshouldbeamortizedon a systematicbasis</i>, publicado no <i>Journalofaccountancy</i>, defende que o valor do <i>Goodwill</i> decorre da capacidade de ganhos acima dos obtidos por empreendimentos similares.</p>
1958	<p>Dois analistas financeiros utilizaram o termo "capital intelectual" pela primeira vez ao constatarem que a diferença entre o valor patrimonial e o valor de mercado , das ações era decorrente de ativos que não estavam nas demonstrações contábeis.</p>
1963	<p>Maurice Moonitz publica <i>Accounting: onanalysisof it problems</i>, e aborda o problema da mensuração do <i>Goodwill</i>, em especial no que tange a capitalização de ganhos futuros. Arthur R. Whattpblica no <i>AccountantResearchStudy</i> nº 5, "A criticalstudyofaccounting for bussinesscombination", abordando, principalmente, o tratamento contábil dado ao <i>Goodwill</i> adquirido de 192 empresas. J. E. Sands, em <i>Wealth, incomeandintangibles</i>, discute o conceito do custo de oportunidade sobre a provável riqueza futura do empreendimento e afirma que o mesmo só existirá se os investidores estiverem dispostos a pagar por ele.</p>
1966	<p>Raymond J. Chambers , em <i>Accounting: evaluationandeconomicbehavior</i> , defende que <i>Goodwill</i> é um ativo do acionista e não da empresa. Bryan V. Carsberg, elabora um estudo sobre <i>the contributions of P.D. Leake to the theory of Goodwill</i> , e o publica no <i>Journal of Accountancy Research</i>.</p>

<p>Catlet e Olson, em 1968, publicam , na AICPA, em Nova Iorque, estudo considerado um marco no estudo contábil do <i>Goodwill</i> sob o título <i>Accounting for Goodwill</i> .</p>	<p>1968</p>
<p>Deam S. Eiteman, publica no <i>JournalAccountancyda AICPA</i>, em Nova Iorque, trabalho denominado <i>CriticalProblems in Accounting for Goodwill</i>.</p>	<p>1971</p>
<p>Eliseu Martins, em sua tese de doutoramento intitulada "Contribuição à avaliação do ativointangível", defendida na FEA-USP, lança o que é considerado marco de referência na literatura brasileira sobre o tema.</p>	<p>1972</p>
<p>Lei 6.404/76 determina que gastos com P&D e outros ativos intangíveis que contribuam com a geração de receitas por mais de um ano devam ser ativados no diferido e amortizados no mínimo 5 e máximo 10 anos.</p>	<p>1976</p>
<p>O presidente do maior banco americano (Citicorp) reconhece que sua empresa possui um valioso capital intelectual não considerado em suas demonstrações contábeis.</p>	<p>1980</p>

<p>1986</p>	<p>Karl E. Sveiby, consultor sueco, publica <i>The know-how company</i>, sobre a gestão de ativos intangíveis. Em abril, David Teece publica o artigo <i>Profiting from technological innovation</i>. Massanori Monobe defende sua tese na USP "contribuição à mensuração e contabilização do <i>goodwill</i> não adquirido".</p>
<p>1988</p>	<p>Karl E. Sveiby publica <i>The new annual report</i>.</p>
<p>1989</p>	<p>Karl E. Sveiby publica <i>The invisible Balance Sheet</i>. Patrick Sullivan inicia pesquisa sobre "comercialização e inovação".</p>
<p>1990</p>	<p>Peter Senge publica o livro <i>The fifth discipline - the art & practice of the learning organization</i>.</p>
<p>1991</p>	<p>Thomas Stewart publica ensaio do artigo <i>Brainpower</i>, na revista Fortune. Thomas Stewart e Patrick Sullivan se comunicam por teleconferência e discutem o tema "extração de valor". A Skandia AFS, seguradora sueca, cria o 1º cargo corporativo para Capital Intelectual. Leif Edvinsson é designado vice-presidente.</p>

<p>Thomas Stewart publica artigo completo <i>Brainpower</i> na revista Fortune. Thomas Stewart e Patrick Sullivan encontram-se com LeifEdvinsson e discutem sobre Capital Intelectual.</p>	<p>1992</p>
<p>W. J. Hudson publica o livro <i>Intellectual Capital: How to build it, enhance it, use it.</i></p>	<p>1993</p>
<p>Thomas E. Stewart publica matéria de capa da Fortune "<i>Intellectual Capital!</i>" Patrick Sullivan, LeifEdvinsson e Gordon Pettrash promovem 1º encontro de gestores de Capital Intelectual.</p>	<p>1994</p>
<p>Nonaka e H. Takeuchi publicam o livro <i>The Knowledge-creating: how japanese companies create the dynamics of innovation.</i> A Skandia publica 1º relatório sobre Capital Intelectual.</p>	<p>1995</p>
<p>A. Brooking publica o livro <i>Intellectual Capital: core asset for the third milenium enterprise.</i> SEC realiza simpósio sobre Capital Intelectual /Ativo intangíveis . Baruch Lev, professor de Contabilidade e Finaças da <i>New York University</i>, cria projeto de pesquisa de intangíveis.</p>	<p>1996</p>

<p>1997</p>	<p>Edvinsson e Malone, publicam livro <i>Intellectual Capital: realizing your company's true value by finding hidden brainpower</i>. Thomas Stewart publica o livro <i>Intellectual Capital: The new wealth of organizations</i>. Karl E. Sveiby publica o livro <i>The new organization wealth: managing and measuring knowledge-based assets</i>.</p>
<p>1998</p>	<p>Patrick Sullivan publica o livro <i>Profiting from intellectual capital: extracting value from innovation</i>. T. Davenport e L. Prusak publicam o livro <i>Working Knowledge: how organizations manage what they know</i>.</p>
<p>1999</p>	<p>O valor de mercado muito acima do patrimonial, das ações das empresas ponto.com, acirra a discussão sobre Ativos intangíveis.</p>
<p>2000</p>	<p>Começam a ser publicados inúmeros artigos e livros sobre ativos intangíveis.</p>
<p>2001</p>	<p>Criada a SBGC - Sociedade brasileira de Gestão do Conhecimento. Escândalos Contábeis com empresas americanas (Enron, World.Com.). Ativos intangíveis ganham destaque e relevância mundial. Baruch Lev publica livro <i>Intangibles</i>. FASB, inicia estudo sobre formas de registros dos Ativos intangíveis.</p>

<p>Thomas A. Stewart publica "A riqueza do conhecimento". Realizado a 1ª edição do Congresso Brasileiro de Gestão do Conhecimento - KMBRASIL - 2002.</p>	<p>2002</p>
<p>FASB está em estágio final no estudo sobre Ativos intangíveis. Realizado a 2ª edição do Congresso Brasileiro de Gestão do Conhecimento - KMBRASIL - 2003.</p>	<p>2003</p>
<p>Realizado a 3ª edição do Congresso Brasileiro de Gestão do Conhecimento - KMBRASIL - 2004.</p>	<p>2004</p>
<p>Realizado a 4ª Edição do Congresso Brasileiro de Gestão do Conhecimento - KMBRASIL - 2005.</p>	<p>2005</p>
<p>Realizado a 5ª Edição do Congresso Brasileiro de Gestão do Conhecimento - KMBRASIL - 2006.</p>	<p>2006</p>

2007	Realizado a 6ª Edição do Congresso Brasileiro de Gestão do Conhecimento - KMBRASIL - 2007.
2008	<p>A Coordenadoria Técnica do Comitê de Pronunciamentos Contábeis (CPC) torna pública, em outubro de 2008, a aprovação do Pronunciamento Técnico CPC 04 - Ativo Intangível.</p> <p>O Pronunciamento estabelece que uma entidade deve reconhecer um ativo intangível apenas se determinados critérios forem atendidos. O Pronunciamento também especifica como mensurar o valor contábil dos ativos intangíveis, exigindo divulgações específicas sobre esses ativos. Realizado a 7ª Edição do Congresso Brasileiro de Gestão do Conhecimento - KMBRASIL - 2008.</p>
2009	Realizado a 8ª Edição do Congresso Brasileiro de Gestão do Conhecimento - KMBRASIL - 2009.
2010	<p>A Coordenadoria Técnica do Comitê de Pronunciamentos Contábeis (CPC) torna pública, em novembro de 2010, a aprovação do Pronunciamento Técnico CPC 04 (R1) - Ativo Intangível, revogando o anterior. Realizado a 9ª Edição do Congresso Brasileiro de Gestão do Conhecimento - KMBRASIL - 2010.</p>
2011	Realizado a 10ª Edição do Congresso Brasileiro de Gestão do Conhecimento - KMBRASIL - 2011.

2012	2014	2016		
Realizado a 1ª Edição do Congresso Brasileiro de Gestão do Conhecimento - KMBRASIL - 2012.	Realizado a 12ª Edição do Congresso Brasileiro de Gestão do Conhecimento - KMBRASIL - 2014.	Realizado a 13ª Edição do Congresso Brasileiro de Gestão do Conhecimento - KMBRASIL - 2016		

Fonte: Adaptado de Schnorrenberger (2005).

Destaca-se com a evolução histórica apresentada, que o primeiro marco encontrado sobre o tema em 1571 foi à utilização do termo *Goodwill* em decisões judiciais, resolvendo questões ligadas a terra (SCHNORRENBERGER, 2005). No Brasil, no entanto, a primeira obra considerada referência na literatura sobre o tema foi à tese de doutoramento do Prof. Eliseu Martins, intitulada “Contribuição à avaliação do ativo intangível” defendida em 1972.

Levando em consideração que o Brasil foi descoberto em 1500 e que em 1571 já se discutia em outros países questões sobre os recursos intangíveis, percebe-se, que ainda devem existir várias oportunidades para linhas de estudos sobre o tema, visto que ele somente começou a ser tratado no Brasil a 45 anos atrás.

2.1.2 Terminologias

Outro ponto em destaque refere-se à existência de muitos termos intercambiáveis para tratar de recursos intangíveis, abrangendo várias noções complementares, mas que não são diferentes na sua forma e conteúdo. Em 1958 dois analistas financeiros utilizaram o termo capital intelectual pela primeira vez ao constatarem que a diferença entre o valor patrimonial e o valor de mercado das ações era decorrente de ativos que não estavam nas demonstrações contábeis. As publicações

sobre o tema, até então, utilizavam o termo ativo intangível com foco em *Goodwill*. Outros termos começaram a serem utilizados ao longo dos anos, tais como recursos intangíveis, propriedade intelectual, intangíveis e valores imateriais, conforme demonstração e definição no Quadro 2.

Quadro 2 - Termos e Definições de Intangíveis

Termo	Autor	Definição
Ativo intangível	Sveiby, K.E.(1997); Gu, F.; Lev, B. (2001); N.N. (2001); Yang, S.; Brynjolfsson, E. (2001); Gray, Kanga (2011a); Gray, Kang(2011b);Kumar (2013)	Define-se com base em suas três categorias, todas derivadas dos recursos humanos organizacionais; são definidos por suas principais forças impulsores, tais como, pesquisa e desenvolvimento, propaganda, tecnologia da informação e práticas de recursos humanos; são declarações - não financeira, não atuais - de benefícios futuros que não tem uma forma física ou financeira; é uma reivindicação de benefícios futuros que não possui substância física (por exemplo, edifício ou equipamento) ou modalidade financeira (por exemplo, ações ou títulos); Sem definição; Não conceitua, apenas chama de uma classe de ativos.

Intangíveis	<p>Canibano, L.; Sanchez, P.; Chaminade, C.; Olea, M.; Escobar, C.G.; Garcia-Ayuso, M. (1999); Sanchez, P.; Chaminade, C.; Olea, M. (2000); Johanson, U.; Martensson, M.; Skoog, M.I. (2001); Lev, B. (2001); Bonfour, A. (2003); Funk, K. (2003); Garcia-Ayuso, M. (2003)</p>	<p>Adjetivo que acompanha vários conceitos, como recursos e investimentos; Os autores apresentam diferenciação entre recursos intangíveis, que podem ser medidos em um determinado momento e atividades imateriais que podem surgir durante um período de tempo; Não define. Os autores comparam as definições já existentes; é uma declaração de benefícios futuros que não tem uma corporação física ou financeira - ação ou dividendo; Nenhuma definição, apenas afirma que a definição tem uma forte influência sobre a medição e avaliação dos intangíveis; Sem definição, porém menciona credibilidade do gerenciamento, inovação, identidade da marca, capacidade de atrair talentos, liderança na pesquisa, responsabilidade ambiental e social; Sem definição.</p>
Recursos intangíveis	<p>Michalisin, M.I D.; Kline, D.M.; Smith, R.D. (2000); Macagnan (2009)</p>	<p>Não definem claramente, apenas diferenciam os termos e afirmar que os intangíveis não podem ser copiados; Reconhecidos como diferencial na criação de valor da empresa, uma vez que a riqueza e o</p>

		crescimento da economia seriam determinados por eles.
Capital Intelectual	<p>Stewart, T.A.(1998); Guthrie et al (1999); Sullivan, P.H.(2000); Wood, J.(2003); White, Gregory; Lee, Alina; Tower, Greg (2007); Ensslin; Carvalho (2007); Kamath, G. Bharathi (2008); Yau, Foong Soon; Chun, Loo Sin; Balaraman, Rajeswary (2009); Oliveira, Lídia;Rodrigues, Lúcia Lima; Craig, Russell (2010); Hidalgo, Ruth L.; García-Meca,Emma; Martínez, Isabel (2011); Singh, Sukhdev; Kansal, Monika (2011); Lino Cinquini, Emilio Passetti, Andrea Tenucciand Marco Frey (2012)</p>	<p>É material intelectual - Conhecimento, informação, propriedade intelectual, a experiência - que pode ser aproveitada para criar riqueza = inteligência coletiva; É o conhecimento que pode ser convertido em lucro; Nenhuma definição, apenas afirma que são as informações que estão na mente das pessoas; Sem definição; Sem definição; Refere-se à descrição das atividades de gestão que os gestores iniciam e apoiam em busca de valor agregado organizacional e encorajamento de sua continuidade; Refere-se a recursos intelectuais como o conhecimento, experiências aplicadas, tecnologia organizacional, relacionamento com clientes e habilidades profissionais que podem criar e sustentar uma vantagem competitiva para uma empresa; É usado como sinônimo de "intangíveis": ambos são de fonte não físicas de futuros benefícios econômicos que podem ou não podem aparecer nos relatórios financeiros das empresas;</p>

		Não conceitua, apenas divide em: Capital Estrutural, Humano e Relacional; Usado como sinônimo de intangíveis, conhecimento ou de recursos de conhecimento e definido como o conhecimento transformado em algo de valor para uma organização; Sem definição.
Ativos intangíveis e Capital Intelectual	Daum, J.H.(2002)	Os autores não definem, apenas apresentam diferentes tipos, tais como, capital humano e conhecimento.
Intangível e Capital Intelectual	Oliveira, Lídia; Rodrigues, Lúcia Lima ; Craig, Russell (2006)	Sem definição
Recursos intangíveis, Capital intelectual com uma subcategoria	Bontis, N.; Dragonetti, N.C.; Jacobsen, K.; Roos, G. (1999)	Capital intelectual é de maneira simples, os recursos intangíveis e seus fluxos; Recursos intangíveis é qualquer fator que contribui para os processos geradores de valor da empresa.
Propriedade Intelectual	Granstrand, O. (1999)	É diretamente relacionada com a criatividade, o conhecimento e a identidade de um indivíduo.

Valores imateriais	<p>Gunther, T. (2001); Kriegbaum, C. (2001); AK “Immaterielle Wert einRechnungswesen” der SG (2001)</p>	<p>Não apresenta definição, o autor apenas apresenta tipos de intangíveis, como marcas e patentes; O autor declara que os valores imateriais não são bens financeiros incorporados como entidades físicas. Sua natureza não é monetária. Constituem uma vantagem econômica para a empresa; Descrição negativa: valores não monetários, sem aparência física.</p>
Não abordam termo	<p>Grant, R.M. (1997); Kaplan, R.S.; Norton, D.P. (2001); Chan, L.K.; Lakonishok, J.; Sougiannis, T. (2001)</p>	<p>Sem definição, autor abrange apenas conhecimento; Sem definição, autores apenas separam medidas de desempenho financeiras e não financeiras; Sem definição, os autores abrangem apenas pesquisa e desenvolvimento e propaganda.</p>

Fonte: Adaptado de Kaufmann e Schneider (2004).

Dos termos apresentados no Quadro 2, destaca-se a utilização de capital intelectual e intangíveis como os termos mais utilizados entre os autores. Destaca-se ainda, quanto às definições, que a maioria dos autores, independente do termo utilizado, abordam os intangíveis como recursos geradores de benefícios futuros e incluem em suas definições o conhecimento como fazendo parte desses recursos. Lev (2001) aborda ainda, que os termos intangíveis, ativos de conhecimento e capital intelectual são termos intercambiáveis, sendo os intangíveis utilizados na literatura contábil, ativos de conhecimento por economistas, e capital intelectual na gestão e literatura legal, mas que se referem essencialmente à mesma coisa: bens sem substância física que geram benefícios futuros.

Vale destacar que para fins dessa pesquisa utiliza-se o termo recursos intangíveis, para se referir ao tema e os demais termos

utilizados na literatura serão considerados intercambiáveis. Entende-se ainda, no contexto desta pesquisa, que recursos intangíveis são fatores sem substância física, apoiados pela gestão, que contribuem para os processos geradores de valor das empresas.

2.1.3 Categorias

Semelhante à diversidade de termos e definições para representação adequada dos intangíveis, surge na literatura discussão sobre como estruturá-los ou categorizá-los (KAUFMANN; SCHNEIDER, 2004). Vários grupos ou categorizações de intangíveis são apontados, conforme demonstração no Quadro 3, no entanto, apresentam semelhanças entre as categorias.

Quadro 3 - Categorização dos Intangíveis

Categorização	Autor
Capital Humano e Capital Estrutural	Edvinsson, L.; Malone, M.S. (1997); Bontis, N.; Dragonetti, N.C.; Jacobsen, K.; Roos, G. (1999)
Capital Humano, Capital do Cliente e Capital Estrutural	Stewart, T.A. (1998); Kamath, G. Bharathi (2008)
Capital Humano, Capital Estrutural e Capital Relacional	Canibano, L.; Sanchez, P.; Chaminade, C.;Olea, M.; Escobar, C.G.; Garcia-Ayuso, M. (1999); Sanchez, P.; Chaminade, C.; Olea, M. (2000); Oliveira, Lídia; Rodrigues, Lúcia Lima ; Craig, Russell (2006); Yau, Foong Soon; Chun, Loo Sin; Balaraman, Rajeswary (2009); Oliveira, Lídia;Rodrigues, Lúcia Lima; Craig, Russell (2010); Hidalgo, Ruth L.; García-Meca,Emma; Martínez, Isabel (2011); Kumar (2013)
Capital Humano, Capital Organizacional e Capital de Clientela	Mouritsen, J.; Bukh, P.N.; Larsen, H.T.; Johansen, M.R. (2002)
Capital Humano, Capital Organizacional e Capital Relacional	Ordonez de Pablos, P. (2003); Singh, Sukhdev; Kansal, Monika (2011); Lino Cinquini, Emilio Passeti, Andrea Tenucciand Marco Frey (2012)
Capital Organizacional	Petty, R.; Guthrie, J. (2002)

(Estrutural) e Capital Humano	
Capital humano; Capital estrutural tecnológico; Capital estrutural organizativo; Capital relacional do negócio; e Capital relacional social.	Macagnan (2009)
Capital Humano e Ativo Intelectual, que inclui propriedade intelectual	Harrison, S.; Sullivan Sr, P.H. (2000)
Criatividade, Conhecimento e identidades dos indivíduos	Granstrand, O. (1999)
Capital de Inovação, Capital Humano, Capital de Clientes, Capital de Fornecedores, Capital de Investidores, Capital de Processos, e Capital de Localização	AK “Immaterielle Werte im Rechnungswesen” der SG (2001)
Descoberta e Aprendizagem; Implementação e Comercialização	Gray, Kang* (2011); Gray, Kang** (2011)
Descoberta, Práticas Organizacionais e Recursos Humanos	Lev, B. (2001)
Empregados, clientes, tecnologia da informação, processos, pesquisa e desenvolvimento, e declaração estratégica	White, Gregory; Lee, Alina; Tower, Greg (2007)
Estrutura Externa, Estrutura Interna e Competência dos empregados	Gunther, T. (2001)
Estrutura Interna, Estrutura Externa e Capital Humano	Brennan, N.; Connell, B. (2000); Ensslin; Carvalho (2007); Guthrie et al (1999)
Estrutura Interna, Estrutura Externa e Competência do Pessoal	Sveiby, K.E. (1997)

Pesquisa e desenvolvimento, Publicidade, dispêndios de Capital, Sistema de Informação e Aquisição de Tecnologia.	Gu, F.; Lev, B. (2001)
Reputação, Know-How e Cultura organizacional	Michalisin, M.I D.; Kline, D.M.; Smith, R.D. (2000)
Sete categorias FASB	N.N. (2001)
Valores Imateriais de Diferenciação: valores passíveis de proteção e não-passíveis de proteção ou valores identificáveis e não identificáveis	Kriegbaum, C. (2001)
Autor afirma que Capital Humano conduz à Ativos Intelectuais, que inclui propriedade intelectual	Sullivan, P.H. (2000)
Autor afirma que nenhuma categorização explícita é possível, porém o Capital Intelectual é influenciado por Capital Humano, Capital Social e o Conhecimento da Gestão	Rastogi, P.N. (2003)
Autores apenas apontam diferentes categorizações existentes, e afirmam que não há uma única	Bukh, P.N.; Larsen, H.T.; Mouritsen, J. (2001)
Autores apenas citam categorizações de pesquisas anteriores	Bonfour, A. (2003); Bukh, P.N.; Johanson, U. (2003)
Autores apenas comparam categorizações de pesquisas anteriores	Heisig, P.; Vorbeck, J.; Niebuhr, J. (2001)
Autores apenas resumem categorizações de pesquisas anteriores	Johanson, U.; Martensson, M.; Skoog, M.I (2001)
Autores não categorizam, apenas citam Pesquisa e	Chan, L.K.; Lakonishok, J.; Sougiannis, T. (2001)

Desenvolvimento e Propaganda	
Autores não categorizam, porém apresentam quatro perspectivas: Financeira, Cliente, Negócios Internos e de Inovação e Aprendizado	Kaplan, R.S.; Norton, D.P. (2001)
Autores não categorizam, porém citam exemplos: Novos Processos de Negócios, Capital Humano Específico da empresa e Know-how de gestão	Yang, S.; Brynjolfsson, E. (2001)
Não categorizam	Edvinsson, L. (1997); Grant, R.M. (1997); Petty, R.; Guthrie, J. (1999); Daum, J.H. (2002); Funk, K. (2003); Garcia-Ayuso, M. (2003); Wood, J. (2003)

Fonte: Adaptado de Kaufmann e Schneider (2004).

Percebe-se com o Quadro 3 que as pesquisas abordam várias maneiras de categorizar os intangíveis, porém destaca-se a divisão em capital humano, capital estrutural e capital relacional, como as categorias mais comuns entre os autores e as que também serão utilizadas para fins dessa pesquisa.

Capital humano refere-se ao valor de todas as pessoas dentro da organização e os benefícios que pode ser obtida através da utilização de suas habilidades e conhecimentos, e também pode ser definido como o conhecimento que os funcionários levam consigo quando saem da empresa e inclui os conhecimentos, habilidades, experiências e capacidades das pessoas (VERGAUWEN; ALEM, 2005; OLIVEIRA; RODRIGUES; CRAIG, 2010).

Capital estrutural refere-se às estruturas e procedimentos dentro da organização que podem ser usados pelos funcionários a colocar os seus conhecimentos e habilidades para trabalhar. Também inclui cultura de apoio e eficiência e pode ser definido como o conhecimento que permanece dentro da empresa, no final do dia de trabalho. São constituídos pelas rotinas organizacionais, procedimentos, sistemas, culturas, bancos de dados, processos e sistemas organizacionais, software e bancos de dados e processos de negócios, etc.,

(VERGAUWEN; ALEM, 2005; OLIVEIRA; RODRIGUES; CRAIG, 2010).

Capital relacional refere-se a todos os recursos ligados às relações externas da empresa, como, investidores, credores, clientes, fornecedores, etc., além das percepções que eles têm sobre a empresa (VERGAUWEN; ALEM, 2005; OLIVEIRA; RODRIGUES; CRAIG, 2010).

2.2 EVIDENCIAÇÃO VOLUNTÁRIA DOS RECURSOS INTANGÍVEIS

A divulgação de informações pode pertencer a uma das três Categorias (HEALY; PALEPU, 2001): demonstração financeira obrigatória; divulgação voluntária por administradores; e informações de terceiros.

No entanto, com o aumento da concorrência, o desenvolvimento de novos setores de atividades e o avanço tecnológico tem gerado lacunas sobre as demonstrações financeiras obrigatórias, pois elas sofrem com a falta de pontualidade, imprecisão e uma capacidade limitada para transmitir dados e riscos que a empresa potencialmente enfrenta (GARCÍA-MECA; MARTÍNEZ, 2007).

A avaliação dos intangíveis pela contabilidade levanta vários problemas relacionados com a sua identificação, medição e controle. Estes problemas esbarram no modelo tradicional de contabilidade, que é baseado em ativos tangíveis, custos históricos, e conservadorismo contábil, que são insuficientes para avaliar plenamente as empresas da nova economia (ZÉGHAL; MAALOUOL, 2011).

Porém destaca-se que, os analistas financeiros, como intermediários da informação, estão cada vez mais conscientes da importância das informações das empresas que não estão refletidas diretamente nas demonstrações financeiras (GARCÍA-MECA; MARTÍNEZ, 2007). Portanto, os investigadores estão a analisar e encontrar novas abordagens de decisão relatando informações úteis, como informações relacionadas aos recursos intangíveis, em relatórios anuais, por exemplo (YAU; CHUN; BALARAMAN, 2009).

Nesse contexto, o termo divulgação voluntária descreve a divulgação fora das demonstrações financeiras, que não necessitam explicitar padrões contábeis obrigatórios. Portanto, as empresas que divulgam informações de negócios de maneira voluntária podem se diferenciar-se e proporcionar um maior nível de informações que

possam ajudar investidores e credores a entender melhor a empresa (KANG; GRAY, 2011).

A divulgação voluntária, por conseguinte, é considerada como uma solução para mitigar as consequências negativas do não reconhecimento de intangíveis nas demonstrações financeiras (ZÉGHAL; MAALOUOL, 2011). Contudo, como a divulgação dessas informações é feita de forma voluntária, a gestão empresarial precisa identificar os custos e benefícios relativos à divulgação antes de decidirem a extensão e a natureza dos elementos das informações a serem divulgadas (YAU; CHUN; BALARAMAN, 2009).

Diante dos fatos, percebe-se que a gestão empresarial precisa se posicionar quanto às informações que serão geradas ao mercado, afim de, reduzir as consequências negativas que podem surgir pelo não conhecimento dos usuários externos sobre a empresa.

2.2.1 Argumentos a favor da evidenciação voluntária dos recursos intangíveis

Arvidsson (2011) destaca alguns incentivos para a divulgação das informações não financeiras, como: (i) a evidenciação de informações não financeiras é importante para a compreensão da empresa; (ii) transmite informações completas e justas; passa uma imagem equilibrada e clara sobre a empresa; e (iii) descreve os valores menos tangíveis das organizações.

Três fatores favoráveis relativos à divulgação voluntária também são expostos por Vergauwen e Alem (2005): (i) custos de empréstimos; (ii) maior relevância de valor; e (iii) diminuição da assimetria de informação. Com o aumento da transparência, as partes interessadas estão mais bem equipadas para estimar o risco aplicável associado com a empresa, resultando em menores custos de financiamento para a organização (VERGAUWEN; ALEM, 2005). Os autores também supõem que a divulgação de informações não financeiras sobre os intangíveis serve como um aditivo para aumentar a relevância e o valor das empresas e que a divulgação de informações sobre esses recursos, beneficiam as organizações e minimizam a assimetria das informações.

Zéghal e Maalouol (2011) abordam que a divulgação voluntária sobre os recursos intangíveis (i) é vista pelos gestores como uma solução para compensar a perda de relevância da informação financeira; (ii) reduzir a assimetria de informações entre empresa e investidores, contribuindo para uma melhoria da eficiência do mercado, e ao nível empresa permitir uma alocação mais eficiente dos recursos no mercado de capitais; (iii) é considerada como um processo para comunicar aos

investidores alguma informação sobre intangíveis não reconhecidos nas demonstrações financeiras, através de relatórios anuais, site de imprensa, teleconferência, etc.; e (iv) pode aumentar o preço das ações das empresas.

Yau, Chun e Balaraman (2009) apresentam ainda, que além da divulgação de informações credíveis e úteis reduzir a assimetria de informações entre a gestão e os investidores e melhorar a eficiência do mercado, também é importante para a alocação eficiente de recursos econômicos no mercado de capitais. Os autores argumentam, além disso, que uma maior extensão da divulgação voluntária de informações relevantes sobre a organização, implica numa maior transparência do mercado e atrai investimentos globais.

Visto que, a divulgação das informações voluntárias sobre os recursos intangíveis pode trazer consequências positiva, como aumentar o valor das empresas, os gestores podem encarar esse fato como uma situação objetivo, ou seja, objetivarem aumentar o valor da empresa por meio da divulgação dos recursos intangíveis, considerando, portanto, a evidenciação voluntária de recursos intangíveis, uma escolha estratégica.

2.2.2 Argumentos contra a evidenciação voluntária dos recursos intangíveis

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

Um dos custos relacionados com a evidenciação dos recursos intangíveis diz respeito à revelação de informações estratégicas aos seus concorrentes. Os gerentes corporativos podem ter medo de evidenciar as informações aos seus concorrentes que possivelmente pode sinalizar aspectos fracos da organização ou revelar vantagens corporativas (VERGAUWEN; ALEM, 2005).

Além disso, a divulgação voluntária de informações é também sujeita à regulamentação de auditoria, exigindo do auditor determinar a inconsistência de tais divulgações com a informação contida nas demonstrações auditadas (VERGAUWEN; ALEM, 2005). O conservadorismo do auditor também é considerado desfavorável na revelação de informações relacionadas a recursos intangíveis, pois as

empresas de auditoria conservadoras possuem o comportamento de proteger seu capital e sua reputação para evitar o risco de litígio.

Por conseguinte, a gestão empresarial necessita pesar os custos e benefícios relativos à divulgação antes de decidir a extensão e a natureza dos elementos das informações a serem divulgadas.

2.3 ESTUDOS SOBRE EVIDENCIAÇÃO VOLUNTÁRIA DE INTANGÍVEIS

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

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

Considerando o objetivo da pesquisa atual, esse estudo enquadra-se na primeira categoria e, portanto, buscou-se artigos que focassem em relacionar o nível de evidenciação voluntária de intangíveis com diversas características. Aponta-se a seguir alguns estudos relacionados ao tema.

Oliveira; Rodrigues e Craig (2006) identificaram os fatores que influenciam a divulgação voluntária de intangíveis nos relatórios anuais – em particular relatório da administração e carta do presidente - das empresas cotadas na Bolsa de Lisboa em 31.12.2003. Observaram como resultados que a maioria das empresas relatam suas informações sobre os intangíveis de forma qualitativa, sendo os itens mais frequentemente relatados “processo de gestão”; “investidores”; e “funcionários”. Os itens menos relatados foram “patentes, direitos autorais e marcas comerciais”; “flexibilidade”; e “Know-how empresarial”. Constaram ainda, que os itens de capital relacional foram os mais relatados, uma média de 33,29, seguido de itens de capital estrutural, média de 30,13 e itens de capital humano com uma média de 26,6. A Pontuação referente ao nível de evidenciação voluntária de intangíveis variou de 5,75 a 72,22 por cento. Os autores encontraram uma influência significativa utilizando análise univariada nas variáveis tamanho; concentração de propriedade, tipo de auditoria, tipo de empresa e o status da listagem na bolsa de valores. E uma influência significativa nas variáveis tamanho,

tipo de auditoria e concentração de propriedade e em menor valor para status da listagem na bolsa de valores, utilizando análise multivariada.

White, Lee e Tower (2007) investigaram os principais motores e o nível de divulgações voluntárias de capital intelectual em relatórios anuais de 2005 das empresas de biotecnologia da Austrália. O nível médio de divulgação do capital intelectual para as empresas de biotecnologia australianas estudadas foi de 14,96 por cento, com o nível máximo e mínimo de 38,5 por cento e 1,3 por cento, respectivamente. Os níveis médios de divulgação para as seis medidas de capital intelectual foi 2,96 por cento, 1,44 por cento, 0,15 por cento, 1,67 por cento, 3,99 por cento e 4,78 por cento, respectivamente. Divulgações de capital intelectual relativos aos funcionários, pesquisa e desenvolvimento e declaração estratégica foram as mais elevadas e cliente e itens de tecnologia da informação foram os menores. Os principais motores das divulgações de capital intelectual de forma voluntária foram o nível de independência do conselho, idade da empresa, nível de alavancagem e tamanho da empresa. A análise de regressão múltipla demonstrou que a independência do conselho, alavancagem e tamanho tem uma relação significativa com o nível de divulgação voluntária de capital intelectual. A regressão separada controlando para as empresas de grande e de pequeno porte demonstraram que a divulgação voluntária do capital intelectual só foi impulsionada pela independência do conselho e os níveis de alavancagem em grandes empresas. As pequenas empresas não demonstraram essa relação.

Yau, Chun e Balaraman (2009) examinaram a extensão e natureza da divulgação voluntária do capital intelectual em relatórios anuais de 2003 das empresas listadas na Malásia e identificaram como a divulgação pode ser explicada pela economia ou outra lógica de divulgação corporativa. A pontuação média de divulgação de capital intelectual foi de 46,58. Os setores comércio e serviços acumularam a maior pontuação de divulgação. Quase 57% das divulgações de capital intelectual estão relacionados com o componente de capital estrutural, enquanto as relativas ao capital relacional e os componentes de capital humano são responsável por 30% e 13% das divulgações, respectivamente. A grande maioria das empresas forneceram descrições narrativas de seu capital intelectual em vez de apresentar as informações quantitativas (9,1%). Apenas 6,8% e 2,3% das pontuações foram derivados de divulgação numérica e monetária, respectivamente. Canal de Distribuição, registrou o maior número de divulgações numéricas e a divulgação mais comum nesse atributo foi sob a forma de "número de

pontos de atendimento" ou "número de distribuição de força tarefa". Divulgações monetárias foram expressas sob a forma de despesas totais incorridas em um determinado atributo, tais como sistemas de rede (capital estrutural) e educação (capital humano). Os três atributos mais relatados de Capital estrutural foram “gestão de processos”; “processos de informação”; e “sistema de rede”. No capital relacional, os três atributos mais relatados foram “canal de distribuição”; “cliente”; e “colaboração empresarial”. Os atributos mais relatados de Capital humano foram “educação”; “competências de trabalho”; e “conhecimento sobre o trabalho”. Os atributos menos relatados foram “know-how”; “nome da empresa”; “relação financeira”; e “espírito empreendedor”. Os resultados com base na totalidade das 60 empresas mostraram que as relações entre o tamanho da empresa e o nível de evidenciação de cada componente são todos positivos e altamente significativos. Os resultados também mostraram que as empresas mais visíveis e politicamente mais sensíveis estão associadas positivamente com maiores divulgações gerais e, em particular, com as divulgações de atributos de capital estrutural e de capital humano. Os autores não encontraram uma relação positiva entre o potencial e crescimento corporativo e a extensão da divulgação voluntária de capital intelectual, assim como não se encontrou uma relação positiva entre a rentabilidade das empresas e a extensão.

Macagman (2009) examinou os fatores que influenciam a extensão da evidenciação de informação voluntária, sobre os recursos intangíveis em relatórios anuais, de 94 empresas listadas no Mercado Contínuo da Bolsa Espanhola em 2002. A pesquisa foi realizada utilizando como variáveis dependentes índices que representaram a extensão da evidenciação do capital humano, capital estrutural tecnológico, capital estrutural organizativo, capital relacional do negócio e capital relacional social e como variáveis explicativas utilizou (i) tamanho; (ii) rentabilidade; (iii) setor; (iv) endividamento; (v) dividendos; (vi) internacionalização; (vii) fluxo de caixa operacional; (viii) anos de constituição; (ix) monopólio; (x) capital fluante; (xi) volatilidade; e (xii) preço da ação/ valor contábil da ação. Os resultados apontaram que fatores como: o tamanho, o setor, o endividamento, o grau de internacionalização, os anos de existência e a diferença entre o preço da ação sobre o valor contábil da empresa explicam a maior extensão da evidenciação de informação de recursos intangíveis. Já, fatores tais como a rentabilidade, o grau de monopólio e o capital fluante da empresa, explicam a menor extensão da evidenciação dessas informações.

Oliveira, Rodrigues e Craig (2010) analisaram as divulgações voluntárias de capital intelectual em 42 relatórios de sustentabilidade de empresas portuguesas no ano de 2006. Além de realçar o nível, padrão e determinantes de divulgação do capital intelectual e o potencial do relatório de sustentabilidade como meio de divulgação. Identificaram na pesquisa que os itens mais relatados foram: (1) Estratégia: “responsabilidade social corporativa e objetiva”; “envolvimento da comunidade”; e “visão de negócios, objetivos e consistência da estratégia”. (2) Processos: “utilização de energia, matérias-primas e outros bens de entrada”; e “aprovações e declarações ambientais / políticas”. (3) Inovação, pesquisa e desenvolvimento: “Política, estratégia e / ou objetivos das atividades de inovação, pesquisa e desenvolvimento”. (4) Tecnologia: “Sistemas de informação e instalações de tecnologia”. (5) Clientes: “Relações com o consumidor”. (6) Capital humano: “política de educação e formação”; e “Saúde e segurança do pessoal”. Contataram ainda que a divulgação média de capital intelectual foi de 47%, variando de 0,307 a 0,67. Os dois itens mais altos foram de Estratégia (67 por cento) e processos (61 por cento), seguido de Capital Humano (47 por cento); e os dois menores níveis médios foram para clientes (23 por cento), e Inovação, Investigação e Desenvolvimento (26 por cento). Os resultados apontaram ainda que, as empresas que adotam níveis mais elevados de adesão ao GRI nas suas estruturas de relatórios, e são cotadas em bolsa, fornecem uma quantidade substancial de informação de capital intelectual em relatórios de sustentabilidade.

Hidalgo, Garcia-Meca e Martínez (2011) analisaram os mecanismos internos de governança corporativa, que influenciam a divulgação voluntária de bens intangíveis. Os resultados apontaram que a divulgação média de capital intelectual foi de 39,36%. Os achados mostraram também que o tamanho do conselho de administração é um fator estatisticamente significativo na divulgação de intangíveis, ou seja, quanto maior o conselho de administração, maior será a sua divulgação de intangíveis. Os resultados obtidos indicaram que até 15 membros no conselho, tem um efeito benéfico à divulgação de bens intangíveis. No entanto, quando este número aumenta, o efeito é invertido e se torna adverso para a melhoria da capacidade de supervisão e controle no processo de tomada de decisões sobre a divulgação voluntária de intangíveis. Mostraram ainda que, um aumento na participação acionária por parte dos investidores institucionais, torna-se um obstáculo para a divulgação voluntária de intangíveis.

Kang e Gray (2011a) examinaram as práticas de divulgação voluntária de intangíveis de empresas de mercados emergentes utilizando 181 Relatórios Anuais do ano de 2002. Além de avaliar alguns fatores prováveis que podem influenciar o nível de divulgação de intangíveis. Constataram que a maioria das empresas divulgaram informações quantitativas, sendo que, 61,05% das empresas divulgaram informações quantitativas para a fase de descoberta e aprendizagem; 63,93% divulgaram informações quantitativas na fase de implementação; e 70,59% decorrente da fase de comercialização. Fatores específicos de cada empresa, tais como a adoção do IFRS / U.S. GAAP, tipo de indústria, e índice *price-to-book*, são influências principais significativamente associados com o nível de divulgação voluntária de informações intangíveis. Além disso, fatores específicos de cada país, incluindo os riscos associados com as políticas econômicas e os sistemas legais, também são encontrados como significativamente associada com o nível de divulgação.

Kang e Gray (2011b) analisaram o conteúdo das divulgações voluntárias de ativos intangíveis nas informações comunicadas pelas principais empresas de mercados emergentes do mundo. Identificaram que 98,34% das empresas de mercado emergentes possuíam informações sobre intangíveis em seus relatórios anuais. A pontuação média de divulgação das empresas foi de 9,2%. Os resultados indicaram ainda que a variedade, a natureza e extensão de divulgações voluntárias de intangíveis diferem de acordo com o tipo de padrão contábil adotado e tipo de empresa, mas não o tamanho ou relação exterior. Observaram que a maioria das empresas divulgam informações sobre intangíveis decorrente da fase de descoberta e aprendizagem, enquanto significativamente menos empresas divulgam informações sobre intangíveis a partir da fase de implementação. Descobriram que a maioria das empresas divulgou informação quantitativa sobre os intangíveis, com ambos os componentes financeiros e não financeiros, em vez de qualitativa. Ao comparar as informações dos relatórios de 2002 com 2007, observaram que, a tendência geral de divulgações de intangíveis em 2007 é superior em comparação a 2002. No geral, todas as empresas da amostra, com exceção de uma, envolvida em práticas de divulgação voluntária de intangíveis em 2007, e o número de empresas que divulgam informações das três fases também foram maiores em 2007. Deve-se notar, contudo, que a implementação ainda é a fase que menos tem item divulgado.

Singh e Kansal (2011) investigaram a divulgação de capital intelectual nos relatórios anuais e suas variações nas 20 maiores

empresas farmacêuticas no ano de 2009, além de estudar suas categorias, elementos, descobrir o impacto da divulgação sobre sua criação em termos monetários, descobrir a correlação entre a avaliação de Capital intelectual e sua divulgação. O nível de evidenciação foi baixo, narrativos e variando significativamente entre as empresas. A pontuação de divulgação variou na faixa de 4 a 36 contra o resultado esperado de 96. O capital externo com pontuação média de 18,78 foi a categoria mais divulgada. Marcas e colaborações de negócios foi o elemento mais divulgado, seguido de competência do empregado e do capital organizacional interno, respectivamente. A correlação geral entre a avaliação do capital intelectual e a divulgação de capital intelectual foi negativo, fraco e insignificante.

Kumar (2013) mediu o total de divulgações voluntárias de intangíveis de 74 empresas de nove países asiáticos listadas nos EUA em seus relatórios anuais no ano de 2007. O autor também analisou os efeitos do tamanho da empresa, a concentração da propriedade, a proporção de dívida e receita estrangeira, utilização de normas internacionais, distância do poder e da cultura nacional sobre a disseminação voluntária de informações intangíveis. Os resultados indicaram que aproximadamente 38% das empresas da amostra eram de indústrias de manufatura, enquanto 23% eram do setor de transporte e comunicação. As empresas do comércio de atacado e varejo apresentaram a maior pontuação média de evidenciação voluntária e o setor de imobiliário, de seguros e investimento apresentaram o menor índice. O autor identificou também que as grandes empresas, as empresas com maior dispersão da propriedade e as empresas com menor alavancagem fornecem mais divulgação voluntária de informações intangíveis. Além disso, a pesquisa aborda que as empresas de países que são mais individualistas fornecerem mais divulgação voluntária de informações intangíveis do que as empresas de países que são coletivistas.

De maneira resumida, observou-se que as pesquisas anteriores apresentaram nível de evidenciação voluntária de recursos intangíveis variando de 1,3% a 72,2%. No entanto, não foi possível diagnosticar a natureza da divulgação predominante entre as empresas das pesquisas anteriores, pois dos estudos que as revelaram, 50% mostraram que as informações foram relatadas de forma qualitativa e 50% de forma quantitativa. As pesquisas não apresentaram ainda, um consenso sobre os termos utilizados para categorizar os recursos intangíveis e por isso, não foi possível encontrar uma categoria relatada com maior frequência, no entanto, dois estudos apontaram a categoria capital humano como

sendo relatada com menos frequência entre as empresas pesquisadas. Outro ponto a destacar refere-se aos itens utilizados nas pesquisas anteriores, sendo que os estudos que utilizaram itens similares identificaram o item funcionários sendo o mais relatado e know-how empresarial o menos relatado.

Observou-se ainda com as pesquisas, que muitos estudos foram realizados na última década para tentar explicar o nível de evidenciação voluntária de recursos intangíveis, relacionando o nível de evidenciação voluntária dos intangíveis com várias variáveis, dentre elas, de desempenho, características estruturais, de mercado, e de mecanismos internos de governança corporativa, dentre outras, conforme demonstração no Quadro 4.

Quadro 4 - Variáveis estudadas sobre a evidenciação voluntária de recursos intangíveis

Variáveis pesquisadas	Autor	Localidade
Adesão as diretrizes da GRI	Lídia Oliveira; Lúcia Lima Rodrigues; Russell Craig (2010)	Portugal
Adoção IFRS / U.S. GAAP	Helen Kang and Sidney J. Gray (2011); Helen Kang and Sidney J. Gray (2011)	Países emergentes
Alavancagem	Lídia Oliveira; Lúcia Lima Rodrigues; Russell Craig (2006); Gregory White; Alina Lee; Greg Tower (2007); Helen Kang and Sidney J. Gray (2011); Gaurav Kumar (2013)	Portugal; Austrália; Países emergentes; Nove países asiáticos: China; Hong Kong; Índia; Indonésia; Japão; Filipinas; Singapura; Coreia do Sul; Taiwan

Atividade estrangeira	Lídia Oliveira; Lúcia Lima Rodrigues; Russell Craig (2006)	Portugal
Avaliação do Capital Intelectual: diferença do valor de mercado e valor contábil.	Sukhdev Singh; Monika Kansal (2011)	Índia
Capital Flutuante	Macagnan (2009)	Portugal
Concentração de propriedade	Lídia Oliveira; Lúcia Lima Rodrigues; Russell Craig (2006); Gregory White; Alina Lee; Greg Tower (2007); Ruth L. Hidalgo; Emma García-Meca; Isabel Martínez (2011); Helen Kang and Sidney J. Gray (2011); Gaurav Kumar (2013)	Portugal; Austrália; México; Países emergentes; Nove países asiáticos: China; Hong Kong; Índia; Indonésia; Japão; Filipinas; Singapura; Coreia do Sul; Taiwan
Controle familiar	Ruth L. Hidalgo; Emma García- Meca; Isabel Martínez (2011)	México
Cotação em bolsa	Lídia Oliveira; Lúcia Lima Rodrigues; Russell Craig (2010)	Portugal
Dividendos	Macagnan (2009)	Portugal
Dualidade do CEO	Ruth L. Hidalgo; Emma García- Meca; Isabel Martínez (2011)	México

Endividamento	Macagnan (2009)	Portugal
Extensão da independência dos diretores do conselho de administração	Ruth L. Hidalgo; Emma García-Meca; Isabel Martínez (2011)	México
Fluxo de caixa operacional	Macagnan (2009)	Portugal
Idade da empresa	Gregory White; Alina Lee; Greg Tower (2007)	Austrália
Independência do conselho	Gregory White; Alina Lee; Greg Tower (2007)	Austrália
Índice <i>price-to-book</i>	Helen Kang and Sidney J. Gray (2011)	Países emergentes
Internacionalização	Macagnan (2009)	Portugal
Ligação com o governo	Foong Soon Yau; Loo Sin Chun; Rajeswary Balaraman (2009)	Malásia
Monopólio	Macagnan (2009)	Portugal
Nível de reconhecimento de ativo intangível	Helen Kang and Sidney J. Gray (2011)	Países emergentes
O efeito da cultura nacional e mundial	Gaurav Kumar (2013)	Nove países asiáticos: China; Hong Kong; Índia; Indonésia; Japão; Filipinas; Singapura; Coreia do Sul; Taiwan
Participação institucional	Ruth L. Hidalgo; Emma García-Meca; Isabel Martínez (2011)	México

Posse de informação privilegiada	Ruth L. Hidalgo; Emma García-Meca; Isabel Martínez (2011)	México
Potencial e crescimento corporativo	Foong Soon Yau; Loo Sin Chun; RajeswaryBalaraman (2009)	Malásia
Preço da ação/valor contábil da ação	Macagnan (2009)	Portugal
Proporção da receita estrangeira	Gaurav Kumar (2013)	Nove países asiáticos: China; Hong Kong; Índia; Indonésia; Japão; Filipinas; Singapura; Coreia do Sul; Taiwan
Relações exteriores	Helen Kang and Sidney J. Gray (2011)	Países emergentes
Rentabilidade	Lídia Oliveira; Lúcia Lima Rodrigues; Russell Craig (2006); Foong Soon Yau; Loo Sin Chun; RajeswaryBalaraman (2009); Macagnan (2009)	Portugal; Malásia
Riscos econômicos	Helen Kang and Sidney J. Gray (2011)	Países emergentes
Riscos regulados	Helen Kang and Sidney J. Gray (2011)	Países emergentes
Sistema legal de risco	Helen Kang and	Países

	Sidney J. Gray (2011)	emergentes
Status de listagem em bolsa de valores	Lídia Oliveira; Lúcia Lima Rodrigues; Russell Craig (2006); Helen Kang and Sidney J. Gray (2011)	Portugal; Países emergentes
Tamanho da empresa	Lídia Oliveira; Lúcia Lima Rodrigues; Russell Craig (2006); Gregory White; Alina Lee; Greg Tower (2007); Foong Soon Yau; Loo Sin Chun; Rajeswary Balaraman (2009); Macagnan (2009); Lídia Oliveira; Lúcia Lima Rodrigues; Russell Craig (2010); Helen Kang and Sidney J. Gray (2011); Helen Kang and Sidney J. Gray (2011); Gaurav Kumar (2013)	Portugal; Austrália; Malásia; Países emergentes; Nove países asiáticos: China; Hong Kong; Índia; Indonésia; Japão; Filipinas; Singapura; Coreia do Sul; Taiwan
Tamanho do comitê de auditoria	Ruth L. Hidalgo; Emma García-Meca; Isabel Martínez (2011)	México
Tamanho do conselho de administração	Ruth L. Hidalgo; Emma García-Meca; Isabel	México

	Martínez (2011)	
Tempo da empresa	Macagnan (2009); Helen Kang and Sidney J. Gray (2011)	Países emergentes
Tipo de auditoria	Lídia Oliveira; Lúcia Lima Rodrigues; Russell Craig (2006)	Portugal
Tipo de empresa	Lídia Oliveira; Lúcia Lima Rodrigues; Russell Craig (2006); Macagnan (2009); Lídia Oliveira; Lúcia Lima Rodrigues; Russell Craig (2010); Helen Kang and Sidney J. Gray (2011); Helen Kang and Sidney J. Gray (2011)	Portugal; Países emergentes
Utilização de normas internacionais	Gaurav Kumar (2013)	Nove países asiáticos: China; Hong Kong; Índia; Indonésia; Japão; Filipinas; Singapura; Coreia do Sul; Taiwan
Volatilidade	Macagnan (2009)	Portugal

Fonte: Dados da pesquisa (2017).

Observa-se, de acordo com a apresentação no Quadro 4, que a característica tamanho da empresa foi utilizada em oito estudos, sendo possível encontrar uma relação entre o nível de evidenciação de recursos intangíveis em quase todas as pesquisas, com exceção nas pesquisas de Kang e Gray (2011), desenvolvidas em países emergentes. Outra característica em destaque entre os estudos foi concentração de propriedade, utilizada em cinco pesquisas, porém apresentando relação em apenas dois estudos, Oliveira; Rodrigues; Craig (2006) e Kumar (2013). A característica tipo de empresa foi utilizada em cinco estudos Oliveira; Rodrigues; Craig (2006); Macagnan (2009); Oliveira; Rodrigues; Craig (2010); e nos dois de Kang e Gray (2011), apresentando relação com o nível de evidenciação de recursos intangíveis em todas as pesquisas. Destaca-se ainda, a utilização entre as pesquisas, da característica alavancagem, utilizada em quatro estudos, apresentando relação, no entanto, apenas nas pesquisas de White; Lee; Tower (2007) e Kumar (2013).

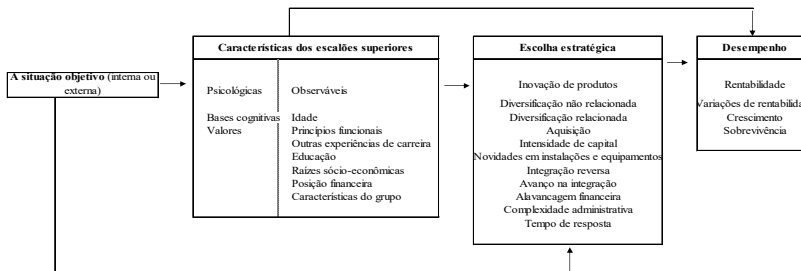
Ressalta-se ainda, que os estudos sobre o nível de evidenciação de recursos intangíveis estão focados em relacionar o nível com características empresariais, ignorando as características dos gestores que estão a frente dessas organizações. As características dos gestores e as suas estratégias são discutidas pela Teoria dos Escalões Superiores (TES), ao qual defende que os executivos agem em suas decisões estratégicas, em função das experiências, valores e personalidades (HAMBRICK, 2007).

2.4 TEORIA DOS ESCALÕES SUPERIORES

A Teoria dos Escalões Superiores (TES) teve o marco inicial na publicação de Hambrick e Mason (1984), que afirmaram que as decisões dos gestores são influenciadas pelas características pessoais, que por sua vez, influenciam nas escolhas estratégicas das empresas e no desempenho organizacional.

Por conseguinte, a ideia central da TES possui duas partes interligadas: (i) os executivos agem em suas interpretações com base nas situações estratégicas que enfrentam, e (ii) essas interpretações são em função de suas experiências, valores e personalidades (HAMBRICK; MASON 1984), conforme demonstração na Figura 2.

Figura 2 - Teoria dos Escalões Superiores



Fonte: Hambrick e Mason (1984, p.198).

Em decorrência da dificuldade de buscar características psíquicas dos gestores, Hambrick e Mason (1984) defendem que os atributos demográficos observáveis, como, tempo no cargo, idade, nível de formação, gênero e experiência, moldam os valores e crenças dos gestores individuais e podem ser vistos como aproximações válidas para habilidades cognitivas subjacentes, valores e conhecimentos.

Carpenter, Geletkanyez e Sanders (2004), ressaltam ainda, que para analisar a influência das características dos executivos é necessário identificar os membros executivos com maior probabilidade de estarem envolvidos com a decisão específica. Hambrick (2007) defende que não apenas as características individuais dos executivos influenciam as escolhas, mas também as experiências, valores e personalidades da equipe de gestão afetam seu campo de visão, percepção seletiva e a interpretação.

De acordo com Plockinger *et al* (2016), as pesquisas sobre a TES e as áreas de finanças e contabilidade tem sido observada mais recentemente, destacando parecer mais provável que à primeira vista, o estilo gerencial e sua influência serem mais proeminentes no campo menos regulamentado de decisões estratégicas das empresas do que no campo altamente regulamentado de relatórios financeiros.

Esses estudos relacionados à contabilidade e a TES dividem-se em cinco categorias distintas (PLOCKINGER *et al* 2016). Em primeiro lugar, a grande maioria das pesquisas investiga a influência dos escalões superiores na gestão de lucros e qualidade dos ganhos. O segundo maior fluxo de investigação centra-se em diferentes tipos de irregularidades contábeis, incluindo distorções, reformulações e fraude. Em seguida, vêm os estudos que se centram na qualidade da divulgação, representada pela extensão e frequência de decisões de divulgação, principalmente,

voluntária. A quarta corrente de pesquisas investigam a influência da direção geral no conservadorismo contábil. Por fim, a quinta e última categoria de estudos abordam escolhas contábeis financeiras específicas, como depreciação de ativos e relacionados aos relatórios de auditoria.

2.5 ESTUDOS SOBRE TES E EVIDENCIAÇÃO VOLUNTÁRIA

Quanto às pesquisas relacionadas à TES e a divulgação voluntária de informações de forma geral, identificou-se a utilização de características relacionadas à origem cultural, formação, experiência, idade, tempo no cargo e gênero. Bamber, Jiang e Wang, 2010, por exemplo, argumentam que os executivos com experiência na área jurídica são mais sensíveis ao risco de litígio, e assim provavelmente favorecer estilos de comunicação que não comprometem a empresa. Bamber, Jiang e Wang (2010) sugerem ainda, que executivos com experiência na área de finanças ou contabilidade podem desenvolver um estilo de comunicação mais precisa. Os autores complementam ainda, que o serviço militar é uma forma diferente de experiência profissional que afeta o estilo de divulgação dos executivos. Sugerem que os executivos com experiência militar podem favorecer estilos que tendem a uma divulgação imediata e imparcial de informações desfavoráveis.

Lewis, Walls e Dowell (2014) alegam que as empresas lideradas por um CEO com formação na área jurídica é menos receptivo à pressão institucional para divulgar informações sobre seu desempenho. Sugerem também que as empresas lideradas por executivos com MBA possuem maior probabilidade de divulgar voluntariamente informações. Os autores encontraram em pesquisa que as empresas onde os CEOs possuem MBA, são mais propensas a divulgar informações ambientais voluntariamente.

Pesquisas abordam ainda, que os executivos nascidos antes da Segunda Guerra Mundial podem desenvolver estilos de comunicação mais conservadores, como ser menos propensos a publicar declarações prospectivas, por medo de que tais divulgações possam revelar-se imprecisas, por exemplo, (BAMBER; JIANG; WANG, 2010). Liao; Luo; Tang 2015, apresentam ainda, que a presença de mulheres no conselho de administração aumenta a propensão para a divulgação voluntária.

Além disso, Haniffa e Cooke (2004) argumentam que a etnia da maioria dos acionistas de uma empresa influencia as estratégias de divulgação e defendem que a etnia dos tomadores de decisão dentro da organização é importante em alguns países porque as tradições de uma

nação fazem parte de seu povo e podem ajudar a explicar por que as coisas são feitas desta maneira.

O Quadro 5 apresenta os estudos sobre evidenciação voluntária e características dos gestores identificados na literatura, observa-se, no entanto, que o estudo de Plockinger *et al.* (2016), apresenta outras características além das apresentadas no Quadro 5, porém por entender não fazer parte da TES, não foram incluídas nessa pesquisa.

Quadro 5 - Estudos sobre TES e evidenciação voluntária

Características	Autor	Posição
Origem Cultural da diretoria executiva	Hanifa; Cooke (2005)	CFO; Diretoria executiva e Conselho de administração.
Formação em finanças ou contabilidade	Bamber; Jiang e Wang (2010)	CEO; CFO; CLO.
Gestores nascido antes da segunda guerra mundial		
Experiência militar		
Diploma de MBA		
Tempo no cargo	Lewis e Walls (2014)	CEO
Diploma de MBA		
Formação na área jurídica	Bamber; Jiang e Wang (2010); Lewis e Walls (2014)	CEO; CFO; CLO.
Gênero	Liao; Luo; Tang (2015)	Conselho de administração

Dados: Adaptado por Plockinger *et al.* (2016).

Haniffa e Cooke (2005) examinaram os efeitos potenciais da cultura e da governança corporativa sobre a divulgação social nos relatórios anuais de 139 empresas da Malásia no ano de 1996 e 2002. Como variável dependente utilizaram um índice composto por 41 itens para medir a transparência das empresas e como variáveis independentes utilizaram a origem étnica dos diretores e dos acionistas, além do tamanho, rentabilidade, alavancagem, listagem múltipla e tipo de indústria como variáveis de controle. Os resultados indicaram uma relação significativa entre a divulgação corporativa social e o conselho

de administração dominados por diretores Malaianos, conselhos dominados por diretores executivos, presidente com várias diretorias e participação acionária estrangeira. No entanto, constataram não existir relação entre a cultura do diretor financeiro e o nível de evidenciação nos relatórios. Quatro das variáveis de controle, tamanho, rentabilidade, listagem múltipla e tipo de indústria foram significativamente relacionadas à divulgação social das empresas, com exceção da alavancagem. Os autores alegam que seus resultados podem ter implicações para outros países em desenvolvimento.

Bamber, Jiang e Wang (2010) investigaram se os gestores individuais desempenham um papel economicamente significativa na divulgação voluntária. Construíram um conjunto de dados em painel que controla gestores do escalão superior no período de 1995 a 2005. Os autores encontraram que os altos executivos exercem uma influência única e economicamente significativa sobre a divulgação voluntária de suas empresas. Estilos de divulgação exclusivos dos gestores são associados com características demográficas observáveis: gestores com formação em finanças, contabilidade e em área jurídica; gerentes nascido antes da Segunda Guerra Mundial e aqueles com experiência militar desenvolvem estilos de divulgação exibindo determinada característica conservadora; e os gestores com formação na área de finanças ou contabilidade e aqueles com experiência militar favorecem estilos de divulgação mais precisas.

Lewis e Walls (2014) pesquisaram sobre as pressões institucionais e a divulgação de informações ambientais em 589 empresas norte-americanas no período de 2002 a 2008. Os autores utilizaram como variável dependente uma variável binária codificada em “1” se a empresa respondeu o questionário com informações sobre a emissão de carbono e 0, caso contrário. Como variáveis independentes utilizaram-se características relacionadas à educação e ao tempo no cargo dos CEOs. Os autores verificaram que as empresas lideradas por CEOs recém-nomeados e CEOs com diplomas de MBA são mais propensos a divulgação das informações, enquanto, aqueles conduzidos por advogados são menos propensos.

Liao, Luo e Tang (2015) examinam o impacto das características do conselho corporativo sobre a divulgação voluntária de gases de efeito estufa. Os dados sobre governança corporativa foram retirados dos relatórios anuais de 2010 e os dados sobre as informações de carbono foram dos relatórios do Projeto de Divulgação de Carbono (CDP) de 2011. O estudo desenvolveu-se sobre a análise de regressão com uma amostra de 329 empresas do Reino Unido. Encontraram uma associação

positiva significativa entre a diversidade de gênero e a propensão para divulgar informações, bem como a amplitude dessa divulgação. Além disso, um conselho com os diretores mais independentes ou a existência de uma Comissão de Meio Ambiente mostraram uma maior tendência para a empresa ser ecologicamente transparente. No entanto, se a comissão não for suficientemente grande, independente ou ativa, o seu efeito parece insignificante.

De maneira resumida, as pesquisas têm apontado a existência de relação entre as características dos gestores assinaladas pela TES e a evidenciação voluntária de informações. Destaca-se a existência de relação com a cultura, a formação em finanças ou contabilidade e áreas jurídicas. Aponta-se ainda relação com a experiência militar, formação em MBA e gênero dos gestores. Percebe-se, no entanto, que as pesquisas sobre TES não buscaram até o presente momento identificar a existência de relação das características dos gestores com a evidenciação voluntária de recursos intangíveis, de maneira específica, defendendo, portanto, a pesquisa proposta.

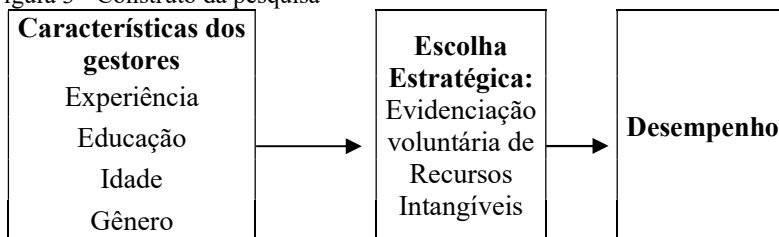
2.6 MODELO DA PESQUISA

Ao longo deste capítulo constatou-se que as pesquisas buscam identificar o porquê da diferenciação entre os níveis de evidenciação de recursos intangíveis nas empresas e utilizam características relacionadas ao desempenho empresarial, características estruturais, de mercado, e de mecanismos internos de governança para explicar o fato. No entanto, observou-se que as pesquisas não estão considerando as características dos gestores empresariais, que são quem decidem a extensão e a natureza das informações divulgadas.

As características dos gestores e as suas estratégias são discutidas pela TES, constando que, os gestores agem nas decisões estratégicas por meio de suas experiências, valores e personalidades. As pesquisas relacionadas à TES e divulgação voluntária como um todo, apresentam que características da diretoria executiva e características coletivas do conselho de administração exercem influência na divulgação de informações voluntárias como um todo. As pesquisas anteriores utilizaram características dos gestores relacionadas à experiência, educação, idade, origem cultural e gênero.

Diante do fato, essa pesquisa visa identificar qual a relação entre o nível de evidenciação voluntária de recursos intangíveis e as características dos gestores, conforme apresentação na Figura 3.

Figura 3 - Construto da pesquisa



Fonte: Dados da pesquisa (2017).

Conforme demonstração na Figura 3, a presente dissertação considera que as decisões dos gestores podem ser influenciadas por suas características, que por sua vez, influenciam em suas escolhas estratégicas. Portanto, considerando que os gestores queiram transmitir uma imagem equilibrada e clara da empresa; aumentar a relevância e o valor; minimizar a assimetria das informações; e aumentar o preço das ações, suas características podem influenciar na escolha da evidenciação de informações.

3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Os procedimentos metodológicos para consecução deste estudo estão divididos em cinco subseções: Enquadramento metodológico; População e amostra; Procedimentos para revisão da literatura, Procedimentos para a coleta de dados e Procedimentos de Análise dos dados.

3.1 ENQUADRAMENTO METODOLÓGICO

Esta pesquisa tem o objetivo de identificar a relação entre o nível de evidenciação voluntária de recursos intangíveis e as características dos gestores de empresas listadas na BM&FBovespa no segmento novo mercado no ano de 2015. Para tanto, o delineamento da presente pesquisa é caracterizado quanto aos objetivos como de cunho descritivo e quanto a abordagem do problema classifica-se como de natureza qualitativa e quantitativa. Utilizou-se ainda, quanto aos procedimentos técnicos, de pesquisa bibliográfica e documental.

De acordo com Gil (2002 p. 42), as pesquisas descritivas têm o objetivo descrever as características de determinada população ou fenômeno ou, então, o estabelecimento de relações entre as variáveis. Portanto, o estudo classifica-se como descritivo, tendo em vista que descreve sobre a evidenciação voluntária de recursos intangíveis de empresas brasileiras e as características dos gestores, bem como a relação entre eles.

A pesquisa classifica-se como qualitativa referente à análise de conteúdo utilizada para identificação das informações sobre os recursos intangíveis evidenciados pelas empresas e de forma quantitativa pela correlação de *Pearson* utilizada para identificação da relação existente entre o nível de evidenciação voluntária de recursos intangíveis e as características dos gestores.

Utiliza-se como fontes bibliográficas, material já elaborado (GIL, 2002, p. 44) constituído principalmente de artigos científicos sobre o tema da dissertação. Além disso, utiliza-se no desenvolvimento dessa pesquisa, os relatórios anuais e de sustentabilidade das empresas da amostra, classificados como sendo de fonte documental de segunda mão por Gil (2002 p. 46).

3.2 POPULAÇÃO E AMOSTRA

A população da pesquisa atual compõe 130 empresas listadas na BM&FBovespa pertencentes ao Segmento novo mercado em junho de 2016 e a amostra compõe todas as empresas que divulgaram relatório anual ou de sustentabilidade no ano de 2015, totalizando 37 empresas, conforme Tabela 1.

Tabela 1 - População, amostra e setor econômico.

Setor econômico	População	Amostra	% da amostra em relação à população
Construção e Transporte	30	8	27%
Consumo Cíclico	23	4	17%
Consumo não cíclico	23	5	22%
Financeiro e Outros	19	8	42%
Bens Industriais	10	4	40%
Utilidade Pública	9	3	33%
Materiais Básicos	7	3	43%
Tecnologia da Informação	4	0	0%
Petróleo, Gás e Biocombustíveis	4	1	25%
Telecomunicações	1	1	100%
Total	130	37	28%

Fonte: Dados da pesquisa (2017).

Verifica-se que 28% das empresas divulgaram relatório anual ou de sustentabilidade no período analisado, mesmo estando inseridas no segmento novo mercado, considerado um segmento conduzido por empresas com mais elevado padrão de governança corporativa.

Para a amostragem final buscou-se, no período de julho a outubro de 2016, nos sites de relações com investidores, com auxílio do *google*, as empresas que publicaram relatórios anuais ou relatórios de sustentabilidade referente aos anos de 2015. As empresas que compõe a amostra estão divulgadas no Quadro 6.

Quadro 6 - Empresas da amostra

Setor econômico	Nº	Empresa	Setor econômico	Nº	Empresa
Financeiro e Outros	1	ALIANSCESHOPPING CENTERS S.A.	Consumo não Cíclico	20	BRF S.A.
	2	BMFBOVESPA S.A. BOLSA VALORES MERC FUT		21	JBS S.A.
	3	BR MALLS PARTICIPACOES S.A.		22	M.DIAS BRANCO S.A. IND COM DE ALIMENTOS
	4	BRASILAGRO - CIA BRAS DE PROP AGRICOLAS		23	NATURA COSMETICOS S.A.
	5	CIELO S.A.		24	OURO FINO SAUDE ANIMAL PARTICIPACOES S.A.
	6	CYRELA COMMERCIAL PROPERT S.A. EMPR PART	Bens Industriais	25	CSU CARDSYSTEM S.A.
	7	SAO CARLOS EMPREENDE PARTICIPACOES S.A.		26	EMBRAER S.A.
	8	ULTRAPAR PARTICIPACOES S.A.		27	MAHLE-METAL LEVE S.A.

Construção e Transporte	9	ARTERIS S.A.	Consumo Cíclico	28	WEG S.A.
	10	CCR S.A.		29	B2W - COMPANHIA DIGITAL
	11	ECORODOVI AS INFRAESTRU TURA E LOGÍSTICA S.A.		30	CIA HERING
	12	ETERNIT S.A.		31	ESTACIO PARTICIPACO ES S.A.
	13	EVEN CONSTRUTO RA E INCORPORA DORA S.A.		32	MULTIPLUS S.A.
	14	JSL S.A.	Materiais Básicos	33	DURATEX S.A.
	15	MRV ENGENHARI A E PARTICIPAC OES S.A.		34	FIBRIA CELULOSE S.A.
	16	TECNISA S.A.		35	PARANAPANE MA S.A.
Utilidade Pública	17	CIA SANEAMENT O DE MINAS GERAIS- COPASA MG	Petróleo, Gás e Biocombu stíveis	36	QGEP PARTICIPAÇÕ ES S.A.
	18	CPFL ENERGIA S.A.	Telecomun icações	37	TIM PARTICIPACO ES S.A.
	19	EDP - ENERGIAS DO BRASIL S.A.			

Fonte: Dados da pesquisa (2017).

As empresas divulgadas no Quadro 6 serão analisadas, utilizando uma análise de conteúdo em seus relatórios anuais ou relatórios de sustentabilidade. No item 3.4 apresenta-se a técnica utilizada para desenvolvimento da pesquisa.

3.3 PROCEDIMENTOS PARA REVISÃO DA LITERATURA

Para desenvolvimento da pesquisa fez-se necessário à seleção de um Portfólio Bibliográfico (PB) levantado a partir das pesquisas científicas disponíveis via *internet*.

Para composição do Portfólio Bibliográfico buscou-se artigos que contivessem as palavras “*voluntary disclosure*” e “*intangible*” em seus títulos, resumos e/ou palavras-chave, utilizando as bases de dados *EBSCO*, *SCOPUS*, *SCIENCE DIRECT*, *EMERALD* e *WILLEY*. A busca foi realizada no período de 7 a 11 de maio de 2016. Na busca encontrou-se o total de 60 artigos. As referências dos artigos foram exportadas para o Excel para iniciar a análise e leitura. Observou-se que dos 60 artigos, 10 apareceram em duas bases de dados e 1 apareceu em três bases de dados, ou seja, eram repetidos, diminuindo assim, a quantidade de artigos para análise em 48.

Em seguida, verificou-se o número de citações que cada um dos 48 artigos possuía por meio do *google* acadêmico. Assim, selecionou-se para leitura dos resumos todos os que possuíam 10 citações ou mais, o que representou o total de 24 artigos. Ao efetuar a leitura dos resumos dos 24 artigos, observou-se que 15 abordavam ideias alinhadas com a proposta da pesquisa em questão. Verificou-se ainda, as referências dos artigos e observou-se que 3 estavam alinhados com a pesquisa.

Também buscou-se conhecer a literatura relacionada à TES e a divulgação voluntária de informações. Para tanto, buscou-se em outubro de 2016 artigos que contivessem as palavras “*voluntary disclosure*” e “*upper echelons theory*” em seus títulos, resumos e/ou palavras-chave, nas bases de dados *EBSCO*, *SCOPUS*, *SCIENCE DIRECT*, *EMERALD* e *WILLEY*. Na busca encontrou-se apenas 2 artigos. Os 2 artigos foram considerados alinhados à pesquisa e na análise das referências dos artigos, selecionou-se mais 6 artigos para compor o PB.

No cenário nacional, realizou-se uma busca em periódicos da área Administração, Ciências Contábeis e Turismo - Quadriênio 2013-2016 classificados nos estratos A1, A2, B1 e B2. Identificou-se apenas um artigo que contivesse as palavras “evidenciação voluntária” e “intangíveis” em seus títulos, resumos e/ou palavras-chave e nenhum

artigo que abordasse “evidenciação voluntária” e “teoria dos escalões superiores”.

Buscou-se ainda teses e livros que abordassem o tema da pesquisa para contribuir com o material bibliográfico. Selecionou-se uma tese e um livro para auxiliar no entendimento de recursos intangíveis.

O portfólio bibliográfico selecionado de acordo com os critérios estabelecidos, apresenta-se no Quadro 7.

Quadro 7 - Portfólio Bibliográfico

Ano	Autores	Título	Revista
1984	Hambrick; Mason	Upper Echelons: The Organization as a Refletction of Its Top Managers	Academy of Management Review
1999	Guthrie; Petty; Ferrier; Wells	There is no accounting for intellectual capital in Australia: review of annual reporting practices and internal measurement of intangibles	Symposium on Measuring and Reporting of Intellectual Capital
2001	Healy; Palepu	Information asymmetry, corporate disclosure, and capital markets: A review of the voluntary disclosure literature	Journal of Accounting and Economics
2001	Lev	Intangibles: Management, measurement, and reporting.	Livro
2004	Carpente; Geletkany cz; Sanders	Upper Echelons Research Revisited: Antecedents, Elements, and Consequences of Top Management Team Composition	Journal of Management
2004	Kaufmann ; Schneider	Intangibles: a synthesis of current research	Journal of Intellectual Capital
2005	Schonorre nberger	Identificando e avaliando os ativos tangíveis e intangíveis de uma organização visando seu gerenciamento: uma ilustração na área econômico-financeira.	Tese de doutorado
2005	Haniffa; Cooke	The impact of culture and governance on corporate social reporting	Journal of Accounting and Public Policy

2005	Vergauwen; Alem	Annual report IC disclosures in The Netherlands, France and Germany	Journal of Intellectual Capital
2006	Oliveira; Rodrigues ; Craig	Firm-specific determinants of intangibles reporting: evidence from the Portuguese stock Market	Journal of Human Resource Costing & Accounting
2007	Ensslin; Carvalho	Voluntary disclosure of intellectual capital in the Brazilian context: an investigation informed by the international contexto	Int. J. Accounting, Auditing and Performance Evaluation
2007	García-Meca; Masrtínez	The use of intellectual capital information in investment decisions: An empirical study using analyst reports	The International Journal of Accounting
2007	Hambrick	Upper Echelons Theory: An Update	Academy of Management Review
2007	White; Lee; Tower	Drivers of voluntary intellectual capital disclosure in listed biotechnology companies	Journal of Intellectual Capital
2009	Yau; Chun; Balaraman	Intellectual Capital Reporting and Corporate Characteristics of Public Listed Companies in Malaysia	Journal of Financial Reporting and Accounting
2009	Macagnan	Evidenciação Voluntária: fatores explicativos da extensão da informação sobre recursos intangíveis	Revista Contabilidade & Finanças
2010	Oliveira; Rodrigues ; Craig	Intellectual capital reporting in sustainability reports	Journal of Intellectual Capital
2010	Bamber; Jiang; Wang	What's My Style? The influence of Top Managers on Voluntary Corporate Financial Disclosure	American Accounting Association
2011	Arvidsson	Disclosure of non-financial information in the anual report	Journal of Intellectual Capital

2011	Hidalgo; García-Meca; Martínez	Corporate Governance and Intellectual Capital Disclosure	Journal of Business Ethics
2011	Kang; Gray	Reporting intangible assets: Voluntary disclosure practices of top emerging market companies	International Journal of Accounting
2011	Kang; Gray	The content of voluntary intangible asset disclosures: Evidence from emerging market companies	Journal of International Accounting Research
2011	Singh; Kansal	Voluntary disclosure of intellectual capital	Journal of Intellectual Capital
2011	Zéghal; Maaloul	The accounting treatment of intangibles—A critical review of the literature.	Accounting Forum
2013	Kumar	Voluntary disclosures of intangibles information by U.S.-listed Asian companies	Journal of International Accounting, Auditing and Taxation
2014	Lewis; Walls; Dowell	Difference in degree: CEO characteristics and firm environmental disclosure	Strategic Management Journal
2015	Liao; Luo; Tang	Gender diversity, board Independence, environmental committee and greenhouse gas disclosure	The British Accounting Review
2016	Castilla-Poolo; Gallardo-Vázquez	The main topics of research on disclosure of intangible assets: a critical review	Accounting, Auditing & Accountability Journal
2016	Plockinger; Aschauer; Rohatschek	The influence of individual executives on corporate financial reporting: A review and outlook from the perspective of upper echelons theory	Journal of Accounting Literature

Fonte: Dados da pesquisa (2017).

Por fim, a leitura na íntegra desse portfólio bibliográfico resultou no material que contribuiu na construção do referencial teórico, bem como, serviu de apoio para as demais seções.

3.4 PROCEDIMENTOS PARA A COLETA DE DADOS

Para cumprir o objetivo da pesquisa, buscou-se inicialmente os relatórios anuais e de sustentabilidade, nos sites de relações com investidores de cada empresa. Optou-se por utilizar os relatórios anuais e de sustentabilidade porque as pesquisas empíricas, como de Oliveira; Rodrigues; Craig (2006); White; Lee; Tower (2007); Yau; Chun; Balaraman (2009); Macagnan (2009); Oliveira; Rodrigues; Craig (2010); Hidalgo; Garcia-Meca; Martínez (2011); Kang; Gray (2011); Kang; Gray, (2011); Singh; Kansal (2011); Kumar (2013), também os utilizaram para avaliar a extensão das informações de natureza voluntária de intangíveis por meio do cálculo de índices. Índices de evidenciação é uma lista de itens selecionados para medir o grau de divulgação (OLIVEIRA; RODRIGUES; CRAIG, 2006).

Trinta e três itens serão examinados nesse estudo, com base nos itens utilizados por Oliveira; Rodrigues; Craig (2006); Yau; Chun; Balaraman (2009); Singh e Kansal (2011) e Kumar (2013), divididos em capital humano, estrutural e relacional, conforme apresentado no Quadro 8.

Quadro 8 - Itens sobre os recursos intangíveis a analisar

Numero/Código	Categorias/Itens	O que buscar
1		Capital Humano
1.1	Funcionários	Informações que envolvem os colaboradores, como quantidade e gênero
1.2	Know-how e experiência	Informações que evidencie o Know-How e a experiência dos funcionários, como formação e experiências anteriores, ou programas desenvolvidos pela empresa que capta profissionais pelo seu Know-how e experiência
1.3	Educação	Incentivo a educação, formação escolar/acadêmica

1.4	Treinamento formal	Informações sobre treinamentos concedidos pela empresa voltados à função ocupada pelo colaborador
1.5	Incentivos e remuneração	Informações sobre os incentivos que as organizações oferecem ao seu capital humano, seja através de ajuda financeira, prêmios ou gratificações
1.6	Capacidade de trabalho e espírito de equipe	Estratégias adotadas pelas empresas/ou pelo funcionário com a intenção de melhorar a capacidade de trabalho e o espírito de equipe
1.7	Saúde e segurança ocupacional	Envolve tudo aquilo que é levado em conta para a proteção do capital humano para proporcionar um ambiente de trabalho mais seguro
1.8	Conhecimento relacionado ao trabalho	Preocupações ou incentivos com relação à formação de lideranças
1.9	Competência relacionada ao trabalho	Política de gestão com intuito de reconhecer os colaboradores, atrelado aos seus desempenhos e capacidades
1.10	Espírito empreendedor	Promoção de atividade para desenvolvimento de projetos empreendedores
2	Capital Estrutural	
2.1	Filosofia de gestão	Informações relacionadas missão, visão e valores organizacionais
2.2	Cultura corporativa	Crenças, costumes, hábitos organizacionais. Promoção de eventos, ou distribuição de informativos para disseminar a cultura organizacional
2.3	Processos Gerenciais	Formas de gestão da empresa, como implantação de algum sistema de gestão

2.4	Sistemas de informação	Infraestrutura de informática e telecomunicações, como monitoramento das atividades operacionais, banco de dados e domínios na internet
2.5	Sistema de relacionamento	Sistemas utilizados pela empresa para manter relacionamento com funcionários, investidores, fornecedores, clientes. Utilização de sistemas informatizados para comunicação entre setores da empresa, segurança na transmissão de mensagens e dados
2.6	Atividades de investigação e desenvolvimento	Divulgação de projetos que estão em investigação ou em desenvolvimento
2.7	Patentes, direitos autorais e marcas comerciais	Divulgação de suas patentes, direitos autorais ou marcas comerciais
2.8	Know-how Corporativo	Incluem todos os segredos comerciais, todo o saber na fabricação do produto da empresa. Pode ser representado também por prêmios recebidos pela empresa pelo reconhecimento do saber
3	Capital Relacional	
3.1	Marcas e percepção sobre os produtos e serviços da empresa	Relaciona-se às observações em que as empresas apresentam a sua marca reconhecida no mercado e da mesma forma, se esta marca é reconhecida perante a sociedade por meio de prêmios
3.2	Clientes	Informações sobre a carteira de clientes da empresa ou do tratamento e reconhecimento destes

3.3	Fidelização de Clientes	Informações sobre programas ou pesquisas de fidelização de clientes
3.4	Carteira de encomendas	Observar se a empresa apresenta sua carteira de encomendas
3.5	Imagem da empresa	Informações referentes à caracterização ou perfil da empresa.
3.6	Canal de distribuição e estrutura	Informações relativas à cadeia de suprimentos e logística
3.7	Colaborações de negócios	Desenvolvimento de parcerias com outras empresas
3.8	Acordos licenciados e contratos favoráveis	Informações relativas a licitações, acordos com autorização de outra empresa ou contratos de concessão
3.9	Fornecedores	Relacionadas a todas as informações divulgadas sobre fornecedores, além das suas relações com eles
3.10	Concorrentes	Relacionadas à todas as informações divulgadas sobre concorrente, além das suas relações com eles
3.11	Investidores	Relacionadas à todas as informações divulgadas sobre investidores, além das suas relações com eles
3.12	Envolvimento da comunidade	Relaciona-se com as preocupações sociais e culturais que a empresa tem com a comunidade
3.13	Atividades ambientais	Está relacionada aos acordos e parceria que a empresa firme em prol as suas preocupações ambientais

3.14	Relações financeiras	Relacionadas a todas as informações divulgadas sobre empréstimos e financiamentos adquiridos pelas empresas, além da descrição das suas relações com as instituições financeiras
3.15	Acordo de franchising	Observam-se informações sobre franquias adquiridas ou fornecidas pela empresa

Fonte: Adaptado de Oliveira; Rodrigues; Craig (2006); Yau; Chun; Balaraman (2009); Kumar (2013).

Para a análise de conteúdo, realizou-se a leitura dos relatórios e registrou-se as informações relacionadas a cada item, utilizando uma planilha em Excel, levando em consideração as informações apresentadas no Quadro 8, utilizando a metodologia de Guthrie et al (1999), também utilizada por Ensslin e Carvalho (2007) em estudo com empresas brasileiras. Os autores utilizaram um código de quatro números para apontar a existência ou não da divulgação de elementos de capital intelectual, identificando ainda como os elementos estavam sendo divulgados: 0 – se o item não apareceu no relatório; 1- se o item apareceu de forma narrativa; 2 – se o item recebeu um valor numérico; e 3 – se o item recebeu um valor monetário no relatório.

No entanto, Guthrie et al (1999) verificaram que os itens referentes à capital intelectual foram relatados de forma narrativa, em quase todos os casos, aplicando apenas o sistema de códigos de 0 e 1. Observou-se que o mesmo ocorreu com as empresas da amostra desta pesquisa, conforme demonstração na seção 4.1, limitando, portanto, o código numérico desta dissertação, também em 0 e 1. Deste modo, sempre que o elemento foi mencionado nos relatórios anuais e de sustentabilidade, este foi assinalado com o número 1, caso contrário, foi marcado 0. Após a busca de todos os itens nas empresas da amostra, calculou-se a frequência, em termos percentuais, com que cada item foi divulgado.

Em seguida da identificação do nível de evidência voluntária de intangíveis, buscou-se as características dos gestores das empresas. Nessa pesquisa utilizou-se as características coletivas da diretoria executiva e do Conselho de administração para posteriormente relacionar essas características com o nível de evidência.

Optou-se por relacionar o nível de evidência voluntária de recursos intangíveis com as características coletivas da diretoria e do

conselho de administração, pois de acordo com o Pronunciamento de Orientações nº 13 de 15 de junho de 2012 do Comitê de Orientação para Divulgação de Informação ao Mercado (CODIM), “a responsabilidade pelas informações constantes nos relatórios anuais é da Administração”. O CODIM argumenta ainda que,

[...] cada administrador deverá validar as informações pertinentes a sua área de atuação e responsabilidade de forma a assegurar a veracidade das informações a serem divulgadas. [...] Logo no início dos Relatórios Anuais há uma mensagem da administração assinada pelo próprio presidente do Conselho de Administração e pelo presidente da diretoria da companhia, garantindo suas opiniões e atestando a divulgação das informações, em demonstração de que a Administração da companhia tem uma harmonia e que todos são responsáveis pelo conteúdo.

Argumenta-se ainda em utilizar as características coletivas da diretoria executiva e do conselho de administração porque as pesquisas empíricas (HANIFA; COOKE, 2005; BAMBER; JIANG; WANG, 2010; LEWIS; WALLS, 2014; LIAO; LUO; TANG, 2015) têm apresentado relação entre as características desses executivos e as divulgações voluntárias. Gul e Leung (2004) argumentam que a divulgação corporativa é principalmente uma decisão que provém do conselho de administração e tem sido realizado para reduzir a assimetria de informações, reduzir o custo do capital social e geralmente afetam os acionistas. Haniffa e Cooke (2005) contribuem alegando que a diretoria executiva supervisiona a divulgação de informações em relatórios anuais.

O Quadro 9, portanto, apresenta as características utilizadas para fim dessa pesquisa e as formas de mensuração. Constata-se que não se utilizou as características dos gestores no que tange à experiência militar e origem cultural, empregadas em pesquisas anteriores, por não ter sido encontrado nenhuma base de dados para identificação desses dados referente aos gestores das empresas listadas na BM&FBovespa.

Quadro 9 - Características da pesquisa

Características	Variáveis	Mensuração	Posição
Nível de Evidenciação Voluntária de recursos Intangíveis	V.1	% de itens de recursos intangíveis relatados	-
Tempo no cargo	V.2	% de gestores no cargo a menos de três anos.	Conselho de administração
	V.3		Diretoria executiva
Pós-Graduação	V.4	% de gestores com Pós-Graduação	Conselho de administração
	V.5		Diretoria executiva
Formação na área jurídica	V.6	% de gestores com formação na área jurídica	Conselho de administração
	V.7		Diretoria executiva
Formação na área de finanças e contabilidade	V.8	% de gestores com formação na área finanças ou contabilidade	Conselho de administração
	V.9		Diretoria executiva
Idade	V.10	% de gestores que nasceram antes da Segunda Guerra Mundial	Conselho de administração
	V.11		Diretoria executiva
Gênero	V.12	% de gestores do sexo feminino	Conselho de administração
	V.13		Diretoria executiva

Fonte: Dados da pesquisa (2017).

Percebe-se, portanto, que essa pesquisa utilizará 13 variáveis para cumprimento de seu objetivo de identificar a relação entre o nível de evidenciação voluntária de recursos intangíveis e as características dos gestores. A primeira variável apresenta o nível de evidenciação voluntária dos recursos intangíveis representada pelo % de itens de recursos intangíveis relatados pelas empresas. As demais variáveis representam as características dos gestores do conselho de administração e da diretoria executiva.

As variáveis 2 e 3 representam a experiência, medidas pelo % de gestores que estão no mesmo cargo a menos de três anos. As variáveis 4, 5, 6, 7, 8 e 9 representam a educação, avaliadas pelo % de gestores que possuem pós-graduação, formação na área jurídica e em finanças ou contabilidade.

Já as variáveis 10 e 11 representam a idade dos gestores, encontradas pelo % de gestores que nasceram antes da Segunda Guerra Mundial e por fim, as variáveis 12 e 13 representam o gênero, medidas pelo % de gestores do sexo feminino. A seguir apresenta-se os procedimentos de análise dos dados.

3.5 PROCEDIMENTOS DE ANÁLISE DOS DADOS

Após a coleta, procedeu-se a análise dos dados com o intuito de atender cada um dos objetivos específicos da pesquisa. Foram utilizadas estatísticas descritivas e o coeficiente de correlação de *Pearson* calculada com o auxílio do *Software SPSS Statistics* versão 23.

A estatística descritiva, segundo *Barbetta* (2010), consiste em técnicas que permitam organizar, resumir e apresentar os dados, de forma que seja possível interpretá-los à luz dos objetivos da pesquisa. Já, o coeficiente de correlação de *Pearson*, r , segundo *Barbetta* (2010), é apropriado para descrever a correlação linear dos dados de duas variáveis quantitativas.

O coeficiente de correlação de *Pearson*, r , é definido, segundo *Crespo* (2009), pela seguinte expressão, onde n é o número de observações.

$$r = \frac{n \sum X_i Y_i - (\sum X_i) \cdot (\sum Y_i)}{\sqrt{[n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2]} \sqrt{[n \sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2]}}$$

De acordo com *Barbetta* (2010), para qualquer conjunto de dados, o valor de r , estará no intervalo de -1 a 1. Quanto mais próximo de 1 ou -1, mais forte será a correlação existente entre as variáveis. Assim, teremos uma correlação positiva perfeita, quando r for igual a +1, pois os pontos estariam exatamente sobre uma reta ascendente. Por outro lado, haverá uma correlação negativa quando r for igual a -1, pois os pontos estariam exatamente sobre uma reta descendente (*BARBETTA*, 2010).

Segundo *Bisquerra*, *Sarriera* e *Martínez* (2004), o coeficiente de correlação pode ser interpretado de acordo com demonstração no

Quadro 10, sendo que para os coeficientes negativos, a interpretação é idêntica.

Quadro 10 - Interpretação do coeficiente de correlação

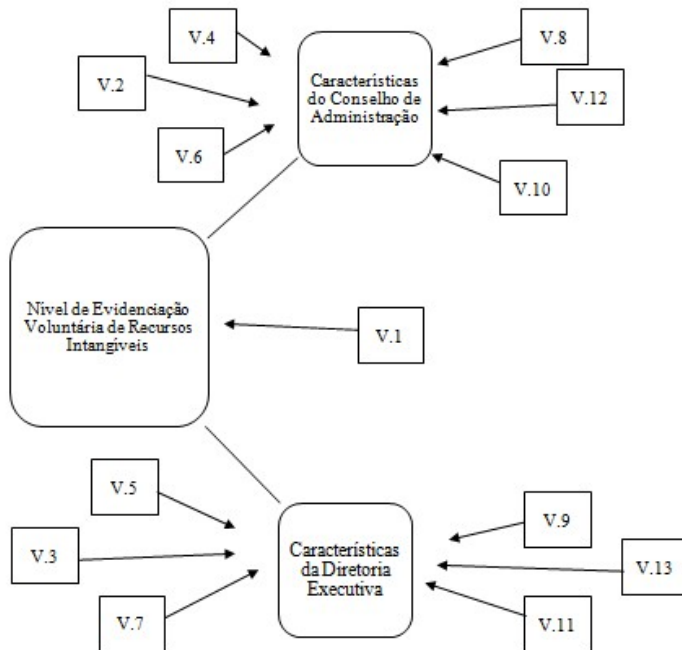
Coeficiente	Interpretação
$r = 1$	Correlação perfeita
$0,80 < r < 1$	Muito alta
$0,60 < r < 0,80$	Alta
$0,40 < r < 0,60$	Moderada
$0,20 < r < 0,40$	Baixa
$0 < r < 0,20$	Muito baixa
$r = 0$	Nula

Fonte: Bisquerra; Sarriera; Martínez (2014, p. 147).

Bisquerra, Sarriera e Martínez (2004) argumentam que a correlação de *Pearson* pretende ser uma estimacão da correlacão da populacão, contudo é possível que elas não coincidam exatamente. Dentro desse contexto, existe na estatística o erro-padrão, que pode estabelecer o intervalo de confianca de r , ou seja, entre quais valores r poderá oscilar na populacão, para um determinado nível de significacão. Nessa pesquisa, o nível de significacão é 5% ($p = 0,05$).

A Figura 4 apresenta a relacão entre as variáveis estudadas para realizacão da correlacão de *Pearson*.

Figura 4 - Relacionamento das variáveis de evidência voluntária de recursos intangíveis e as características dos gestores



Fonte: Dados da pesquisa (2017).

Assim, observa-se na Figura 4 que na correlação de *Pearson*, o nível de evidenciação voluntária de recursos intangíveis das empresas pesquisadas é representado pela variável 1. As características dos gestores do conselho de administração são representadas pelas variáveis 2,4,6,8,10 e 12. Já as características dos gestores da diretoria executiva são representadas pelas variáveis 3,5,7,9,11 e 13.

4. DESCRIÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

Conforme descrito nos procedimentos metodológicos, são objetos do estudo as empresas listadas na BM&FBovespa pertencentes ao segmento novo mercado que divulgaram relatório anual ou de sustentabilidade no ano de 2015. Nesse capítulo será demonstrado a evidenciação voluntária de recursos intangíveis das empresas da amostra, bem como as características dos gestores que compõem o conselho de administração e a diretoria executiva. Além disso, será demonstrado nesse capítulo, os resultados do coeficiente de correlação de *Pearson* com as variáveis pesquisadas.

4.1 ANÁLISE DA DIVULGAÇÃO VOLUNTÁRIA DOS RECURSOS INTANGÍVEIS

A Tabela 2 apresenta a quantidade de itens evidenciados pelas empresas da amostra, bem como o percentual de itens evidenciados por cada empresa.

Tabela 2 - Resultado das empresas investigadas

Empresas	Quantidade de Itens evidenciados	% de itens evidenciados
1	21	64%
2	16	48%
3	8	24%
4	18	55%
5	19	58%
6	5	15%
7	14	42%
8	18	55%
9	16	48%
10	18	55%
11	21	64%
12	25	76%
13	22	67%
14	24	73%

15	19	58%
16	23	70%
17	17	52%
18	22	67%
19	23	70%
20	28	85%
21	21	64%
22	25	76%
23	19	58%
24	22	67%
25	18	55%
26	20	61%
27	13	39%
28	19	58%
29	23	70%
30	20	61%
31	22	67%
32	14	42%
33	23	70%
34	21	64%
35	19	58%
36	18	55%
37	24	73%
Total	718	59%
Média	19	59%
Máximo	28	85%
Mínimo	5	15%

Fonte: Dados da pesquisa (2017).

A primeira coluna da Tabela 2 apresenta as empresas da amostra, a segunda coluna, apresenta, o número de itens evidenciados por cada empresa da amostra, sendo que o total de itens possíveis é de 33, conforme mencionado na seção 3.4. Na terceira coluna, encontra-se o

percentual de evidenciação de cada empresa. O percentual foi encontrado dividindo a evidenciação de cada empresa por 33.

Observa-se que no ano analisado, as 37 empresas que compõem a amostra, evidenciaram um total de 718 itens relacionados à recursos intangíveis. Constata-se, portanto, que no geral, dos 1.221 itens possíveis de evidenciação (33 itens vezes 37 empresas), constata-se que 718, ou seja, 59%, dos itens de recursos intangíveis foram evidenciados. Logo, conclui-se que o nível médio de evidenciação voluntária de recursos intangíveis das empresas da amostra é de 59%.

Dentre as organizações investigadas, a empresa 20 apresenta-se como a organização que se destaca em termos de evidenciação voluntária de recursos intangíveis, ao representar 85% dos itens. Dentre as organizações investigadas, a empresa 6, no extremo oposto, apresenta-se como a organização que se destaca como aquela que menos apresentou evidenciação voluntária de recursos intangíveis, representando 15% dos itens.

A Tabela 3 apresenta a quantidade de empresas que divulgaram as informações referente aos recursos intangíveis de maneira voluntária divididas por categorias e itens, apontando também a natureza da divulgação.

Tabela 3 - Divulgação de recursos intangíveis por itens, categorias e natureza de evidenciação

Categorias	Itens	Número de empresas que evidenciaram por itens e categorias	Natureza da divulgação	
			Qualitativa	Quantitativa
1	1.1	36	-	36
	1.2	11	8	3
	1.3	16	7	9
	1.4	32	6	26
	1.5	29	7	22
	1.6	22	15	7
	1.7	30	23	7
	1.8	20	11	9
	1.9	30	15	15
	1.10	6	4	2

	Total	232	96	136
2	2.1	32	32	-
	2.2	32	32	-
	2.3	24	24	-
	2.4	20	19	1
	2.5	23	23	-
	2.6	16	3	13
	2.7	10	6	4
	2.8	22	22	-
	Total	179	161	18
3	3.1	31	31	-
	3.2	26	17	9
	3.3	16	16	-
	3.4	1	-	1
	3.5	35	35	-
	3.6	17	6	11
	3.7	27	25	2
	3.8	10	7	3
	3.9	27	9	18
	3.10	4	4	-
	3.11	22	18	4
	3.12	34	10	24
	3.13	34	15	19
	3.14	22	3	19
	3.15	1	-	1
Total	307	196	111	
Total	718	453	265	

Fonte: Dados da pesquisa (2017).

Observa-se que no ano analisado, as 37 empresas que compõem a amostra, evidenciaram um total de 718 itens relacionadas à recursos intangíveis, sendo 232 relacionados à capital humano, 179 à capital estrutural e 307 ao capital relacional.

Com base na Tabela 3, é possível verificar que os itens de capital humano foram os mais relatados (63%, ou seja, 232 itens relatados num total possível de 370), seguido de capital estrutural (60%, ou seja, 179 itens relatados num total possível de 296) e por último, capital relacional (55%, ou seja, 307 itens relatados num total possível de 555).

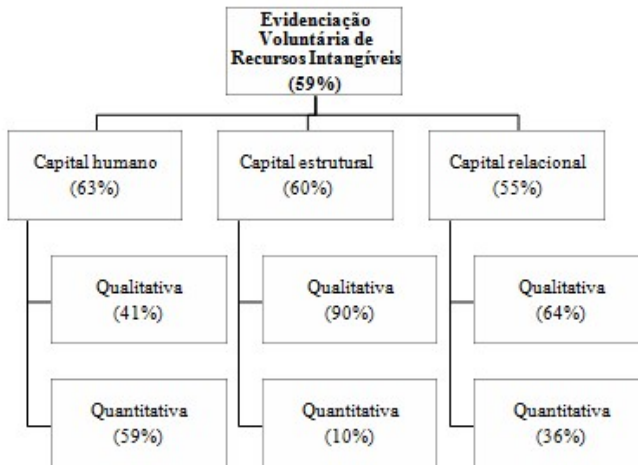
Comparando os itens de cada uma das categorias observa-se que os itens mais frequentemente relatados foram “funcionários” (n=36); “imagem da empresa”(n=35); “envolvimento da comunidade” (n=34); e “atividades ambientais” (n=34). Os itens menos relatados foram “carteira de encomendas” (n=1); “acordo de *franchising*” (n=1); “concorrentes” (n=4); e “espírito empreendedor” (n=6).

Evidencia-se o item “funcionários”, que só não foi mencionado por uma empresa da amostra, sendo o item mais frequentemente relatado, corroborando com as pesquisas de Oliveira; Rodrigues; Craig (2006) e White; Lee; Tower (2007), que apontaram esse item como sendo os mais declarados também nas empresas listadas na Bolsa de Lisboa e nas empresas de biotecnologia da Austrália. Ratifica-se também que o item “espírito empreendedor” foi relatado com menos frequência pelas empresas listadas na Malásia, conforme identificado pela pesquisa de Yau; Chun; Balaraman (2009).

No que se refere à natureza da divulgação voluntária de recursos intangíveis, verifica-se que 63% das sentenças evidenciadas são declarações reportadas de forma narrativa, ou seja, de forma qualitativa. Este resultado é condizente com as empresas listadas na Bolsa de Lisboa e Malásia, apresentadas nas pesquisas de Oliveira; Rodrigues; Craig (2006) e Yau; Chun; Balaraman (2009) e ao contrário dos resultados encontrados nas empresas de mercados emergentes apresentadas nas pesquisas de Kang e Gray (2011a) e Kang e Gray (2011b), onde a natureza quantitativa prevaleceu. Cabe ressaltar, portanto, que mesmo o Brasil estando inserido como um país de mercado emergente, não foi possível encontrar evidenciação predominante de forma quantitativa.

No entanto, vale ressaltar que os itens de capital humano foram mais evidenciados de forma quantitativa, apresentando sentenças sobre o número de funcionários existentes nas organizações e o valor pago de benefícios, por exemplo. A Figura 5 apresenta de maneira resumida, as características da evidenciação voluntária dos recursos intangíveis das empresas listadas na BM&Fbovespa no ano de 2015.

Figura 5 - Características da evidência voluntária de recursos intangíveis



Fonte: Dados da pesquisa (2017).

Comparando com os resultados da dissertação com pesquisas anteriores, percebe-se que a pontuação média de evidência voluntária de recursos intangíveis encontrada nas empresas listadas na BM&FBovespa foi superior aos das empresas listadas nas bolsas de Lisboa (33,29), Austrália (14,96), Malásia (46,58), Portugal (47) e México (39,38).

Contrariando os resultados desta dissertação, citam-se os trabalhos de Oliveira; Rodrigues; Craig (2006) e Yau; Chun; Balaraman (2009) que investigaram empresas da Bolsa de Lisboa e da Malásia, respectivamente, e concluíram que os itens de capital humano foram os menos relatados, com índices médios de 26,6% e 13%, respectivamente.

Condizente com as pesquisas de Oliveira; Rodrigues; Craig (2006) e Yau; Chun; Balaraman (2009) e ao contrário das pesquisas de Kang e Gray (2011a) e Kang e Gray (2011b) a natureza da divulgação dos recursos intangíveis identifica-se de forma qualitativa. No entanto, os itens de capital humano predominam-se de forma quantitativa.

Após a identificação do nível de evidência das empresas, buscou-se as características dos gestores apresentados nos relatórios anuais e de sustentabilidade como fazendo parte do conselho de administração e da diretoria executiva. Os dados referentes às características dos gestores foram pesquisados nos formulários de referências e nos relatórios anuais e de sustentabilidade e serão apresentados no capítulo 4.2 a seguir.

4.2 CARACTERÍSTICAS DOS GESTORES

Para desenvolvimento da pesquisa, utilizou-se as características dos gestores relacionadas à experiência, educação, idade e gênero. Observou-se que as 37 empresas que compõem a amostra possuem o total de 521 gestores nas posições de conselho de administração e diretoria executiva. Desses 521 gestores, 15 ocupam cargos no conselho de administração e diretoria executiva da mesma empresa ao mesmo tempo; 8 gestores ocupam posições em duas empresas distintas; e 1 gestor ocupa posições em três empresas diferentes, totalizando 545 cargos distribuídas entre as 37 empresas. Desses 545 cargos, 310 estão distribuídos nos conselhos de administração e 235 nas diretorias executivas. A seguir apresenta-se as características dos gestores.

4.2.1 Experiência

A experiência foi medida nessa dissertação pelo tempo que os gestores ocupam os cargos, analisando se estes estão no cargo mais ou menos de três anos. O resultado é evidenciado na Tabela 4.

Tabela 4 - Experiência dos gestores no cargo

Tempo no cargo	Conselho de Administração	Diretoria Executiva	Total	%
Mais de três anos	180	142	322	59%
Menos de três anos	130	93	223	41%
Total	310	235	545	100%

Fonte: Dados da pesquisa (2017).

Observa-se que, nas empresas analisadas o conselho de administração é ocupado por 310 cargos, sendo que 180 cargos estão ocupados mais de três anos pelos mesmos executivos. Já na diretoria executiva existem o total de 235 cargos, sendo 142 ocupados mais de três anos. Conclui-se, portanto, que 59% de todos os cargos existentes no conselho de administração e na diretoria executiva estão ocupados mais de três anos pelos mesmos executivos.

Ao analisar o conselho de administração e a diretoria executiva de maneira separada, percebe-se que ambos possuem mais da metade dos executivos no cargo a mais de três anos e observa-se ainda percentuais muito parecido entre eles, ou seja, 58% (180 do total de

310) dos executivos do conselho de administração estão no cargo a mais de três anos frente a 60% (142 do total de 235) na diretoria executiva.

Constata-se, portanto, que mais da metade dos executivos do conselho de administração e da diretoria executiva possuem experiência nos cargos ocupados.

4.2.2 Educação

A educação dos gestores foi avaliada sob três perfis, identificando os gestores que possuem pós-graduação; formação na área jurídica; e em finanças ou contabilidade.

Tabela 5 - Características dos gestores relacionadas à educação

Características		Conselho de Administração	Diretoria Executiva	Total
Pós-Graduação	Sim	175	156	331
	Não	135	79	214
Total		310	235	545
Formação Jurídica	Sim	44	21	65
	Não	266	214	480
Total		310	235	545
Formação em Finanças ou Contabilidade	Sim	45	45	90
	Não	265	190	455
Total		310	235	545

Fonte: Dados da pesquisa (2017).

Identificou-se com os dados coletados, que 61% (331 do total de 545) dos cargos das empresas são ocupados por gestores que possuem pós-graduação, ou seja, mais da metade dos executivos possuem alto nível de formação. Dos cargos que compõem as empresas listadas na BM&Fbovespa pertencentes ao segmento novo mercado, 12% (65 do total de 545) são ocupados por gestores que possuem formação jurídica e 17% (90 do total de 545) por gestores que possuem formação em finanças ou contabilidade.

Na análise separada percebe-se que de maneira proporcional a diretoria executiva possui mais executivos com pós-graduação, representando 66% (156 do total de 235) frente a 56% (175 do total de 310) no conselho de administração. No entanto, o conselho de

administração possui proporcionalmente mais executivos formados na área jurídica, somando 14% (44 do total de 310) frente a 9% (21 do total de 235) na diretoria executiva. Já quanto à formação em finanças ou contabilidade, a diretoria executiva se destaca, com 19% (45 do total de 235) dos executivos contra 15% (45 do total de 310) no conselho de administração.

4.2.3 Idade

A Tabela 6 apresenta os dados referente às idades mínima, máxima e média dos gestores pertencentes ao conselho de administração e à diretoria executiva.

Tabela 6 - Análise descritiva da idade dos gestores

Idade	Conselho de Administração	Diretoria Executiva
Mínima	27	32
Máxima	83	70
Média	57	50

Fonte: Dados da pesquisa (2017).

Observou-se, de acordo com os dados da Tabela 6, que a idade média dos gestores ocupantes dos cargos do conselho de administração é de 57 anos, sendo que o gestor mais jovem possui 27 anos e o mais velho 83 anos de idade. Constatou-se ainda que, a idade média dos gestores ocupantes dos cargos da diretoria executiva é de 50 anos, sendo o gestor mais novo com 32 anos e o mais velho com 70 anos de idade.

Quanto a idade dos gestores, avaliou-se ainda o percentual dos nascidos antes e depois da segunda guerra mundial. Percebeu-se que, 17 gestores do conselho de administração nasceram antes da Segunda Guerra Mundial, ou seja, antes de 1939. Na diretoria executiva, no entanto, nenhum gestor é nascido antes da Segunda Guerra Mundial. Portanto, percebe-se que apenas 3% de todos os gestores das empresas da amostra possuem igual ou mais de 76 anos de idade.

4.2.4 Gênero

A Tabela 7 apresenta a distribuição dos gestores por gênero.

Tabela 7 - Distribuição por gênero

Gênero	Conselho de Administração	Diretoria Executiva	Total	%
Masculino	288	216	504	92%
Feminino	22	19	41	8%
Total	310	235	545	100%

Fonte: Dados da pesquisa (2017).

Identificou-se que 92% dos cargos no conselho de administração e diretoria executiva são ocupados por gestores do sexo masculino, portanto, apenas 8% dos gestores são do sexo feminino. Esse resultado mostra a desigualdade de gênero nos cargos executivos nas empresas listadas na BM&FBovespa pertencentes ao segmento novo mercado.

Após a identificação das características dos gestores iniciou-se uma análise cruzada dos dados para melhor entendimento do perfil dos executivos, conforme Tabela 8.

Tabela 8 - Análise cruzada das características com o gênero dos gestores

Características por Gênero	Tempo no cargo			Pós-Graduação			Formação Jurídica			Formação em Finanças ou Contabilidade		
	Mais de três anos	Menos de três anos	Total	Sim	Não	Total	Sim	Não	Total	Sim	Não	Total
Feminino	18	23	41	26	15	41	14	27	41	8	33	41
Masculino	304	200	504	305	199	504	51	453	504	82	422	504
Total	322	223	545	331	214	545	65	480	545	90	455	545

Fonte: Dados da pesquisa (2017).

Observou-se com a análise cruzada da Tabela 8 que, proporcionalmente os gestores do sexo masculino estão no mesmo cargo a mais tempo que as gestoras do sexo feminino, ou seja, 60% (304 do total de 504) dos gestores masculinos estão no cargo a mais de três anos, sendo que, 44% (18 do total de 41) das gestoras do sexo feminino estão no cargo a mais de três anos. No entanto, constatou-se que as mulheres

possuem proporcionalmente mais formação em nível de pós-graduação que os gestores de sexo masculino. Assim, como também se constatou que as gestoras mulheres possuem uma formação proporcionalmente superior aos homens nas áreas jurídicas e em finanças ou contabilidade. Observou-se ainda que as gestoras do sexo feminino são mais jovens que os gestores do sexo masculino. As gestoras possuem idade entre 27 e 81 anos, sendo que os gestores do sexo masculino possuem idade entre 28 e 83 anos.

Para identificar a relação entre o nível de evidenciação voluntária dos recursos intangíveis e as características dos gestores das empresas listadas na BM&FBovespa pertencentes ao segmento novo mercado, apresenta-se no capítulo 4.3 as correlações estatísticas entre as variáveis estudadas.

4.3 CORRELAÇÃO DE *PEARSON*

A Tabela 9 apresenta a correlação de *Pearson* entre as variáveis estudadas para identificação da relação existente entre o nível de evidenciação voluntária dos recursos intangíveis e as características dos gestores.

V.10	Pearson Correlation	,034	-,112	-,198	-,102	-,094	,086	,329*	-,232	-,135	1	,b	,439**	,249
	Sig. (2-tailed)	,843	,509	,240	,547	,578	,615	,047	,167	,427		.	,007	,137
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
V.11	Pearson Correlation	,b	,b	,b	,b	,b	,b	,b	,b	,b	,b	,b	,b	,b
	Sig. (2-tailed)
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
V.12	Pearson Correlation	,099	,001	-,285	,052	,146	,100	,278	-,087	-,111	,439**	,b	1	,259
	Sig. (2-tailed)	,559	,994	,088	,762	,389	,554	,096	,610	,513	,007	.		,122
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
V.13	Pearson Correlation	-,082	-,213	-,273	-,227	,093	-,275	,354*	-,025	,041	,249	,b	,259	1
	Sig. (2-tailed)	,628	,206	,102	,177	,583	,100	,032	,882	,811	,137	.	,122	
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

b. Cannot be computed because at least one of the variables is constant.

Fonte: Dados da pesquisa (2017).

Para calcular o coeficiente de correlação de *Pearson*, r , utilizouse o total de 13 variáveis identificadas como V.1, V.2, V.3, V.4, V.5, V.6, V.7, V.8, V.9, V.10, V.11, V.11, V.12 e V.13. Para todas as

variáveis foram utilizadas a mesma unidade de medida, ou seja, todas as variáveis representaram termos percentuais. Apresenta-se na sequência os resultados entre a correlação do nível de evidenciação voluntária de recursos intangíveis e as características dos gestores.

4.3.1 Nível de evidenciação voluntária de recursos intangíveis e a experiência dos gestores

Conforme observado na Tabela 9, a combinação entre a V.1 e a V.2, apresentou coeficiente de correlação positiva de 18,3%. Para Bisquerra, Sarriera e Martínez (2004) esse percentual encontrado representa uma associação muito baixa. Além da associação ser considerada muito baixa, ao consultar a tabela da significação do coeficiente de correlação para o nível de significação 0,05, obteve-se um valor de 0,280, ou seja, a probabilidade de se obter a relação das duas variáveis por mero acaso é de 28%, sendo um valor superior a 5%, aceitável por essa pesquisa.

Consta-se ainda que, a combinação entre a V.1 e a V.3 apresentou coeficiente de correlação de 1,1%. Para Bisquerra, Sarriera e Martínez (2004) esse percentual encontrado representa uma associação negativa muito baixa. Além da associação ser considerada muita baixa, ao consultar a tabela da significação do coeficiente de correlação para o nível de 0,05, obteve-se um valor de 0,950, ou seja, a probabilidade de se obter a associação das duas variáveis por mero acaso é de 95%, sendo um valor muito superior a 5%, aceito por essa pesquisa.

Conclui-se, portanto, que a relação entre o nível de evidenciação voluntária de recursos intangíveis e a experiência dos gestores do conselho de administração possuem uma relação positiva muito baixa. Já a relação entre o nível de evidenciação voluntária de recursos intangíveis e a experiência dos gestores da diretoria executiva apresentam uma relação negativa também considerada muito baixa. Destaca-se ainda que as relações encontradas são consideradas não significantes de acordo com os critérios adotados na pesquisa.

4.3.2 Nível de evidenciação voluntária de recursos intangíveis e a educação dos gestores

Os resultados da Tabela 9 mostram que a combinação entre a V.1 e V.4 apresentou um coeficiente de correlação positiva de 16%, considerada como muito baixa. A significação do coeficiente de correlação também obteve um valor superior ao aceito nessa pesquisa.

A combinação entre V.1 e V.5 apresentou coeficiente de correlação de 5,2%. Desta forma, de acordo com Bisquerra, Sarriera e

Martínez (2004) representa uma forma de associação positiva muito baixa. Por conseguinte, verifica-se que a combinação não apresentou p significante ao nível de 5%.

Verifica-se ainda na Tabela 9 que a combinação entre V.1 e V.6 apresentou um coeficiente de correlação negativa de 5,8%, considerada por Bisquerra; Sarriera e Martínez (2004) como uma associação muito baixa. A correlação entre V.1 e V.6 também apresentou um grau de significação de $p = 0,344$, não confirmando, portanto, a associação entre a variáveis.

Os resultados mostram que a combinação entre V.1 e V.7 apresentou um coeficiente de correlação positiva de 6,9%. Para Bisquerra, Sarriera e Martínez (2004) o percentual encontrado representa uma associação muito baixa, e não foi possível observar grau significante ao nível de 5%.

Observa-se também na Tabela 9, que a combinação entre V.1 e V.8 apresentou um coeficiente de correlação negativa de 27,9%, considerado uma associação baixa. O grau de significação de p é igual a 95% entre essas duas variáveis.

Verifica-se ainda que a combinação entre V.1 e V.9 apresentou um coeficiente de correlação negativa de 40,3%. Bisquerra; Sarriera e Martínez (2004) mencionam que este percentual representa uma associação moderada. Além disso, a combinação se demonstrou significante ao nível de 5%.

De acordo com os resultados encontrados, percebe-se que nessa dissertação, a educação foi avaliada sobre três perfis, sendo, a formação em pós-graduação, em área jurídica e em finanças ou contabilidade.

Constatou-se, por conseguinte, que o nível de evidenciação voluntária de recursos intangíveis possui uma relação positiva muito baixa com a formação em pós-graduação dos gestores ocupantes de cargos no conselho de administração e na diretoria executiva, no entanto, essas relações não foram consideradas significativas.

Observou-se ainda que o nível de evidenciação voluntária de recursos intangíveis possui uma relação muito baixa com a formação na área jurídica dos gestores do conselho de administração e da diretoria executiva, no entanto, a relação com a formação dos gestores do conselho de administração foi negativa e a relação com os gestores da diretoria executiva foi positiva. Apesar das relações encontradas, elas não foram consideradas significativas.

Os dados obtidos possibilitaram ainda constatar que o nível de evidenciação voluntária de recursos intangíveis possui uma relação negativa com a formação dos gestores na área de finanças ou

contabilidade. A relação encontrada com a formação dos gestores do conselho de administração foi baixa e não significativa, no entanto, a relação com a formação dos gestores da diretoria executiva foi moderada e significativa ao nível de 5%, sendo, portanto, possível afirmar a existência de relação entre o nível de evidenciação voluntária de recursos intangíveis e a educação dos gestores.

4.3.3 Nível de evidenciação voluntária de recursos intangíveis e a idade dos gestores

Constata-se que a combinação entre a V.1 e a V. 10 apresentou um coeficiente de correlação de positiva de 3,4%, com grau de significação de 84,3%, não sendo possível aceitar uma associação para o nível de significância de 0,05.

Observa-se ainda que não foi possível realizar a combinação entre a V.1 e a V.11, pois nenhum gestor nasceu antes da segunda Guerra mundial, critério esse, utilizado para realizar a associação entre as variáveis.

Conclui-se, portanto, que o nível de evidenciação voluntária de recursos intangíveis e a idade dos gestores possui uma relação positiva muito baixa constatada para os gestores do conselho de administração, porém, essa relação encontrada não se representa significativa.

4.3.4 Nível de evidenciação voluntária de recursos intangíveis e o gênero dos gestores

Os resultados revelam que a combinação entre a V.1 e a V. 12 apresentou um coeficiente de correlação positiva de 9,9%. Bisquerra, Sarriera e Martínez (2004) consideram essa associação muito baixa, sendo, o grau de significação da associação entre as duas variáveis é de 55,9%, ou seja, a probabilidade de se obter a relação das duas variáveis por mero acaso é de 55,9%, sendo um valor bem maior que o aceito nessa dissertação.

A Tabela 9 demonstra ainda que a correlação realizada entre a V.1 e a V.3 indicou que a combinação não foi significativa ao nível de 5%. Além disso, a combinação entre as variáveis apresentou uma correlação de 8,2%, que de acordo com Bisquerra, Sarriera e Martínez (2004) é muito baixa.

Percebe-se, portanto, que o nível de evidenciação voluntária de recursos intangíveis possui uma relação muito baixa com o gênero dos gestores do conselho de administração e da diretoria executiva, sendo uma relação positiva com o gênero dos gestores do conselho de

administração e uma relação negativa com os gestores da diretoria executiva. No entanto, as relações não foram significativas.

Diante dos dados encontrados apresenta-se um resumo no Quadro 11 para melhor compreensão dos resultados.

Quadro 11 - Relação entre as variáveis

Variáveis		Posição	Relação		Significante
Nível de evidenciação voluntária de Recursos intangíveis	X	Conselho de Administração	Positiva	Muito baixa	Não
		Diretoria Executiva	Negativa	Muito baixa	Não
	Pós-Graduação	Conselho de Administração	Positiva	Muito baixa	Não
		Diretoria Executiva	Positiva	Muito baixa	Não
	Formação na área Jurídica	Conselho de Administração	Negativa	Muito baixa	Não
		Diretoria Executiva	Positiva	Muito baixa	Não
	Formação na área de finanças ou contabilidade	Conselho de Administração	Negativa	Baixa	Não

		Diretoria Executiva	Negativa	Moderada	Sim
	Idade	Conselho de Administração	Positiva	Muito baixa	Não
		Diretoria Executiva	-	-	-
	Gênero	Conselho de Administração	Positiva	Muito baixa	Não
		Diretoria Executiva	Negativa	Muito baixa	Não

Fonte: Dados da pesquisa (2017).

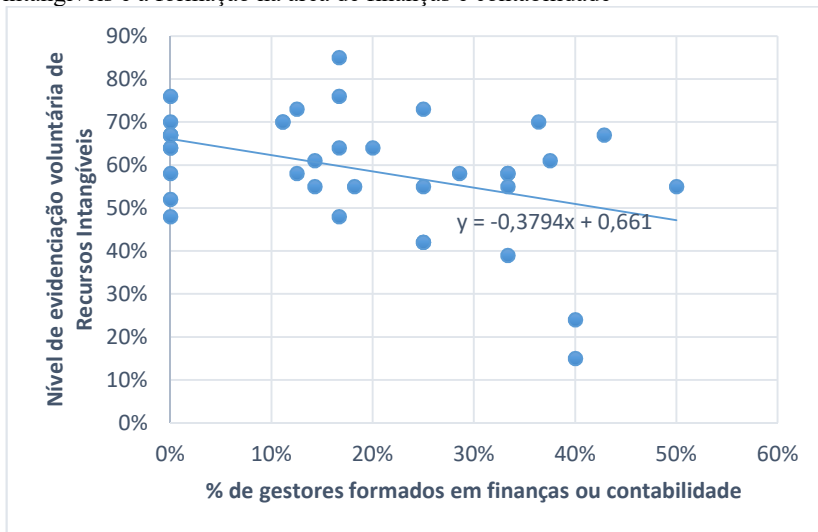
Além das relações entre o nível de evidenciação voluntária de recursos intangíveis e as características dos gestores, observou-se na Tabela 9, com a correlação de *Pearson*, a existência de relação entre algumas variáveis relacionando as características dos gestores. Constatou-se a existência de relação baixa positiva em 32,9% entre a formação jurídica dos gestores da diretoria executiva e os gestores que nasceram antes da Segunda Guerra Mundial no conselho de administração. Ou seja, quanto maior a proporção de gestores no conselho de administração nascido antes da Segunda Guerra Mundial, maior a proporção de gestores na diretoria executiva com formação jurídica e vice-versa.

Observou-se ainda uma relação positiva baixa em 35,4% entre as variáveis formação jurídica e o sexo dos gestores da diretoria executiva. Ou seja, constatou-se que quanto maior a proporção de gestoras do sexo feminino na diretoria executiva, maior a proporção de gestores com formação na área jurídica na diretoria executiva e vice-versa.

Constatou também, a existência de relação moderada positiva em 43,9% entre as variáveis idade dos gestores do conselho de administração e gênero. Observou-se que quanto maior a proporção de gestores nascidos antes da Segunda Guerra Mundial no conselho de administração, maior a proporção de gestores do sexo feminino e vice-versa.

Por fim, de acordo com os parâmetros estabelecidos na pesquisa, identificou-se que não foi possível verificar uma associação válida entre o nível de evidenciação voluntária de recursos intangíveis e as características dos gestores do conselho de administração das empresas listadas na BM&FBovespa pertencentes ao segmento novo mercado. No entanto, observa-se a partir dos resultados a existência de relação entre o nível de evidenciação voluntária de recursos intangíveis e as características dos gestores da diretoria executiva. Essa relação foi percebida por meio da variável formação em finanças ou contabilidade, apontando que quanto maior a formação dos gestores em finanças ou contabilidade, menor é o nível de evidenciação voluntária de recursos intangíveis das empresas da amostra. Esse relacionamento pode ser percebido na Figura 6.

Figura 6 - Relacionamento entre o nível de evidenciação voluntária de recursos intangíveis e a formação na área de finanças e contabilidade



Fonte: Dados da pesquisa (2017).

Percebe-se na Figura 6 que, de maneira moderada, quanto maior o percentual de gestores formados em finanças ou contabilidade, menor é o nível de evidenciação voluntária de recursos intangíveis. A Tabela 10 mostra algumas estatísticas referente a essa relação encontrada.

Tabela 10 - Resultados da análise de regressão

Resumo do modelo				
Modelo	R	R quadrado	R-quadrado ajustado	Erro típico de estimação
1	,403 ^a	,162	,138	,12953

a. variáveis predictoras: (Constante), Formação na área jurídica ou contabilidade

Coefficientes (a)						
Modelo		Coefficientes não-padronizados		Coefficientes padronizados	t	Sig.
		B	Erro típico	Beta		
1	(Constant)	,661	,034		19,188	,000
	Formação na área jurídica ou contabilidade	-,3794	,145	-,403	-2,603	,013

a. variável dependente: Nível de evidenciação voluntária de recursos intangíveis

Fonte: Dados da pesquisa (2017).

A Tabela 10 mostra algumas estatísticas, em particular, o R² (R-quadrado) igual a 0,162. Esse resultado indica que na amostra, cerca de 16,2% da variação do valor no nível de evidenciação voluntária de recursos intangíveis pode ser explicada por uma relação linear com a formação dos gestores da diretoria executiva em finanças ou contabilidade.

De acordo com os dados encontrados foi possível identificar uma equação de regressão resultante da relação entre o nível de evidenciação voluntária e a formação dos gestores em finanças ou contabilidade, sendo possível fazer uma predição estatística. A equação encontrada na pesquisa foi $y = -0,3794x + 0,661$. Portanto, sabendo que uma empresa tenha, um percentual x de gestores na diretoria executiva formandos em finanças ou contabilidade, pode multiplicar esse percentual à -0,3794 e somar o resultado da multiplicação com o número 0,661 e assim, se identificará o nível de evidenciação voluntária de recursos intangíveis, com probabilidade de 95% de significação.

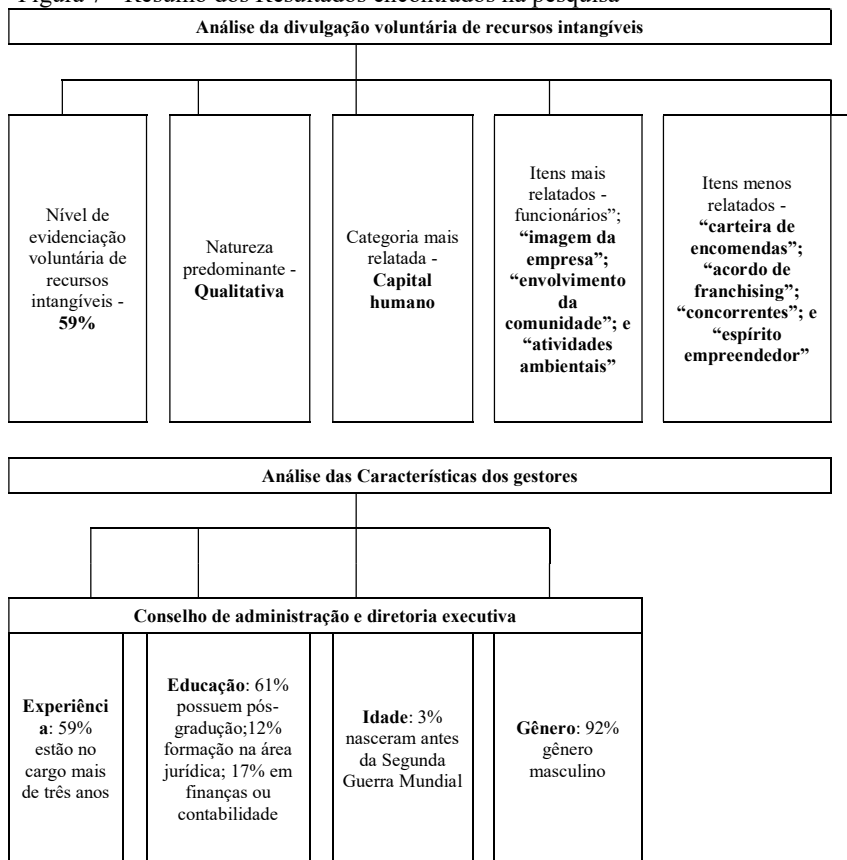
4.4 DISCUSSÕES

De maneira resumida, constatou-se com a pesquisa que o nível de evidenciação voluntária de recursos intangíveis das empresas listadas na BM&FBovespa do segmento novo mercado é de 59%, destacando-se predominantemente de maneira qualitativa. A categoria de capital humano destacou-se entre as divulgações, no entanto, predominante de forma quantitativa. As categorias de capital estrutural e relacional apresentam-se na sequência referente à frequência de divulgação. Os itens mais relatados nas divulgações foram “funcionários”; “imagem da empresa”; “envolvimento da comunidade”; e “atividades ambientais”. Já, os itens menos relatados foram “carteira de encomendas”; “acordo de *franchising*”; “concorrentes”; e “espírito empreendedor”.

A pesquisa constatou ainda as características dos executivos. Os resultados apontaram a existência de 521 gestores distribuídos em 545 cargos no conselho de administração e na diretoria executiva. Identificou-se na análise dos dados que, 59% dos dos cargos são ocupados por mais de três anos pelos mesmos gestores, apontando a experiência dos gestores. Contatou-se ainda informações relacionadas à educação, divididas em nível de formação em pós-graduação, formação na área jurídica e em finanças ou contabilidade. Os dados apontaram que, 61% dos cargos são ocupados por gestores que possuem pós-graduação, 12% por gestores que possuem formação na área jurídica e 17% por profissionais com formação em finanças ou contabilidade. Quanto à idade dos gestores, identificou-se que apenas 3% nasceram antes da Segunda Guerra Mundial e 92% são sexo masculino.

A Figura 7 - apresenta o resumo dos resultados encontrados para melhor compreensão.

Figura 7 - Resumo dos Resultados encontrados na pesquisa

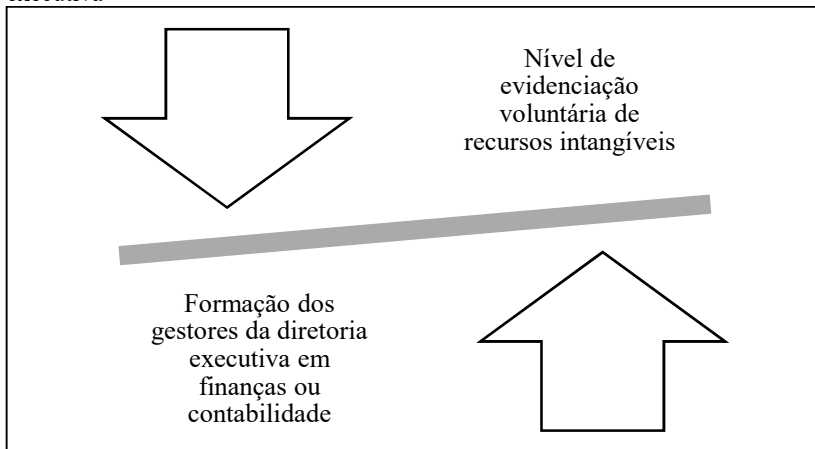


Fonte: Dados da pesquisa (2017).

Após identificar a divulgação voluntária de recursos intangíveis e as características dos gestores, realizou-se a relação entre as variáveis. Os resultados apontaram a existência de relação do nível de evidência voluntária de recursos intangíveis com uma característica dos gestores relacionada à educação.

Constatou-se que cerca de 16,2% da variação do valor no nível de evidência voluntária de recursos intangíveis pode ser explicada por uma relação linear com a formação dos gestores da diretoria executiva em finanças ou contabilidade. A Figura 8 representa a relação encontrada entre as variáveis.

Figura 8 - Relação entre o nível de evidenciação voluntária de recursos intangíveis e a formação em finanças ou contabilidade dos gestores da diretoria executiva



Fonte: Dados da pesquisa (2017).

Constatou-se, portanto, que quanto maior a proporção de gestores na diretoria executiva formados em finanças ou contabilidade, menor é o nível de evidenciação voluntária de recursos intangíveis. Os achados identificam, por conseguinte, que não apenas os gestores individuais exercem uma influência significativa sobre a divulgação voluntária, como identificado na pesquisa de Bamber, Jiang e Wang (2010), mas também a equipe diretiva possui uma relação significativa.

Observa-se portanto, que a pesquisa contribui com estudos anteriores relacionados à evidenciação voluntária de recursos intangíveis, identificando que a variação no nível de evidenciação voluntária de recursos intangíveis pode ser explicada pelas características relacionadas à desempenho empresarial, características estruturais, de mercado e de mecanismo de governança corporativa, como também pode ser explicada pelas características dos gestores.

Colaborando ainda com os estudos anteriores relacionados à TES, observou-se que não apenas a experiência dos gestores individuais na área de finanças ou contabilidade podem desenvolver um estilo de comunicação mais precisa, mas também a experiência da equipe diretiva nessa área pode resultar em menor frequência de informações relacionadas à recursos intangíveis.

Essa pesquisa, consequentemente, contribui com os estudos centrados sobre os fatores explicativos por trás da divulgação de

recursos intangíveis, apontando que as características dos gestores podem ser responsáveis, em parte, pela variação no nível de evidenciação voluntária de recursos intangíveis. Contribui ainda, com as pesquisas da TES centradas na qualidade da divulgação, representada pela extensão e frequência de decisões, principalmente a voluntária.

5. CONCLUSÕES E CONSIDERAÇÕES FINAIS

A evidenciação voluntária dos recursos intangíveis pode auxiliar as organizações a aumentar a relevância e o valor das empresas, minimizar a assimetria das informações, aumentar o preço das ações, implicar em maior transparência e atrair investimentos. Contudo, como a divulgação é feita de forma voluntária, a gestão empresarial necessita decidir a extensão e a natureza dos elementos a serem divulgados ao mercado. No entanto, as decisões da gestão empresarial são influenciadas pelas suas características pessoais. Neste contexto, o estudo objetivou identificar a relação entre o nível de evidenciação voluntária de recursos intangíveis e as características dos gestores das empresas listadas na BM&FBovespa pertencentes ao segmento novo mercado.

Assim sendo, essa pesquisa, inicialmente, apresentou a evolução dos recursos intangíveis, os termos e as definições utilizadas para descrever os recursos intangíveis, bem como, as categorias relacionadas a esses recursos. Observou-se com o estudo a utilização de vários termos para elencar os recursos intangíveis, com destaque para os termos capital intelectual e intangíveis, como sendo os mais citados entre as pesquisas. As pesquisas abordam ainda várias maneiras de categorizar os recursos intangíveis, porém destaca-se a divisão em capital humano, capital estrutural e capital relacional,

como as categorias mais comuns entre os autores.

Após, identificou-se as pesquisas envolvendo a evidenciação voluntária de recursos intangíveis, destacando a utilização de várias características para tentar explicar o nível de evidenciação voluntária de recursos intangíveis, sobressaindo as características, relacionadas ao tamanho da empresa; concentração de propriedade; tipo de empresa; e alavancagem. Observou-se, portanto, uma tendência de as pesquisas relacionarem o nível de evidenciação com características empresariais, ignorando as características dos gestores, que são quem decidem a extensão dessas informações.

Posteriormente a esses achados, buscou-se conhecer as pesquisas sobre a Teoria dos Escalões Superiores (TES), ao qual defende que as decisões dos gestores são influenciadas por suas características pessoais. Identificou-se que os estudos sobre a TES se dividem em 5 categorias, dentre elas, estudos que se centram na qualidade da divulgação, representada pela extensão e frequência de decisões de divulgação, principalmente, voluntária. Constatou-se pesquisas relacionadas à TES e a divulgação voluntária de forma geral, entretanto, nenhuma pesquisa

que abrangesse a divulgação voluntária de recursos intangíveis de maneira específica. Diante do fato, formulou-se a seguinte questão para ser discutida de maneira preliminar: Qual a relação entre o nível de evidenciação voluntária de recursos intangíveis e as características dos gestores?

Para solucionar esta pergunta destaca-se a utilização de análise de conteúdo dos relatórios anuais e de sustentabilidade do ano de 2015 de acordo com as pesquisas de Guthrie et al (1999) e Ensslin e Carvalho (2007), com o emprego de 33 itens de recursos intangíveis adaptados das pesquisas de Oliveira; Rodrigues e Craig (2006); Yau; Chun; Balaraman (2009); Singh e Kansal (2011) e Kumar (2013), divididos em capital humano, estrutural e relacional. Buscou-se ainda as características dos gestores do conselho de administração e da diretoria executiva, por serem responsáveis pelas informações constantes nos relatórios das empresas. Para identificar a relação do nível de evidenciação dos recursos intangíveis com as características dos gestores utilizou-se a correlação estatística de *Pearson*, utilizando 13 variáveis.

Os resultados evidenciaram que as empresas em média obtiveram um nível de evidenciação voluntária de recursos intangíveis de 59%. Comparando aos resultados do presente estudo com os achados de Oliveira; Rodrigues e Craig (2006); White; Lee; Tower (2007); Yau; Chun; Balaraman (2009); Oliveira; Rodrigues e Craig (2010); e Hidalgo; Garcia-Meca; Martínez (2011) observa-se uma tendência de maior evidenciação voluntária neste estudo. Ressalta-se que esses estudos foram realizados em anos anteriores e em países distintos, ao qual alguns fatores podem ter contribuídos para a menor evidenciação, como a desvantagem da transparência, as barreiras regulamentares e o conservadorismo dos auditores. Por outro lado, um fator que pode ter contribuído para o aumento no índice de evidenciação voluntária de recursos intangíveis foi o reconhecimento por parte das empresas que esses recursos aumentam o valor das empresas, desde que as informações sobre eles sejam evidenciadas ao mercado. Corroborando com os estudos de Oliveira; Rodrigues e Craig (2006) e Yau; Chun; Balaraman (2009) observou-se uma maior divulgação voluntária de recursos intangíveis reportada de forma qualitativa, representando 63% de todas as sentenças evidenciadas.

Com relação às categorias de recursos intangíveis, constatou-se que os níveis médios mais altos de evidenciação voluntária de recursos intangíveis foram os de itens de capital humano, seguido de capital estrutural e por último, capital relacional. Esse resultado difere dos

estudos de Oliveira; Rodrigues e Craig (2006) e Yau; Chun; Balaraman (2009), que concluíram que os itens de capital humano foram os menos relatados pelas empresas listadas na Bolsa de Lisboa e na Malásia no ano 2003. Essa mudança na estrutura de divulgação das empresas pode ter sido alterada por um provável reconhecimento por parte das empresas do valor das pessoas dentro da organização e os benefícios que podem ser obtidos por meio da utilização de suas habilidades e conhecimento.

Com relação as características dos gestores constataram-se o total de 521 gestores distribuídos em 545 cargos entre o conselho de administração e a diretoria executiva, nos quais 59% estão sendo ocupados mais de três anos pelos mesmos gestores, evidenciando a experiência dos executivos. Constatou-se ainda que, 61% dos cargos estão ocupados por gestores que possuem pós-graduação, sendo que 12% possuem formação na área jurídica e 17% em finanças ou contabilidade. As idades dos gestores variaram de 27 a 83 anos e constatou-se que 3% dos cargos são ocupados por executivos com mais de 76 anos. Por fim, a verificação das características dos gestores das empresas listadas na BM&FBovespa verificou-se que apenas 8% dos cargos do conselho de administração e da diretoria executiva são ocupados por mulheres, evidenciando a desigualdade nos cargos executivos.

Verificou ainda a correlação do nível de evidenciação voluntária dos recursos intangíveis com as características dos gestores. Os resultados do estudo encontram uma relação significativa negativa moderada entre o nível de evidenciação de recursos intangíveis e a formação dos gestores da diretoria na área de finanças e contabilidade. Constatou-se que a proporção de gestores com formação em finanças ou contabilidade contribuem para a queda no nível de evidenciação voluntária, corroborando com os achados de Bamber; Jiang; Wang (2010).

Analisando a correlação encontrada, traçou-se uma equação igual a $y = -0,3794x + 0,661$, onde sabendo que uma empresa tenha um percentual X de gestores na diretoria executiva formados em finanças ou contabilidade, basta multiplicar esse percentual por -0,3794 e somar com 0,661 que se encontra o nível de evidenciação voluntária de recursos intangíveis, com probabilidade de 95% de acerto. Não foi possível, no entanto, encontrar uma relação significativa entre o nível de evidenciação voluntária de recursos intangíveis e as demais características dos gestores.

Os achados da pesquisa contribuem, portanto, com os estudos sobre evidenciação voluntária de recursos intangíveis centrados sobre os fatores explicativos por trás da divulgação de recursos intangíveis que analisam a predisposição para divulgar as informações a partir de um ponto de vista teórico, considerando um número de variáveis e objetivos. A pesquisa, por conseguinte, utilizou variáveis relacionadas aos gestores que ainda não tinham sido testadas para verificar se estas são responsáveis pela variação no nível de evidenciação voluntária de recursos intangíveis.

Os achados contribuem ainda para as pesquisas da TES no que tange as pesquisas centradas na qualidade da divulgação, representada pela extensão e frequência de decisões das informações voluntárias. A TES, dentro dessa categoria defende que as características dos gestores influenciam nas escolhas estratégias relacionadas à evidenciação. No entanto, a TES ainda não havia abordado à evidenciação de recursos intangíveis, de forma específica.

Salienta-se que o estudo possui algumas limitações e que os resultados não podem ser generalizados, restringindo-se, portanto, a amostra pesquisada. Destaca-se ainda a subjetividade da coleta de dados como uma limitação, visto que se identificou apenas se as informações eram ou não evidenciadas, não observando, no entanto, a qualidade das informações divulgadas. Observa-se ainda, que não realizou-se a análise por setor econômico, considerando que todas as empresas poderiam apresentar a mesma frequência de recursos intangíveis.

Por fim, como recomendação para futuros estudos, sugere-se avaliar a correlação entre o nível de evidenciação voluntária de recursos intangíveis com as características individuais dos gestores, ao qual não foi realizado nessa pesquisa, por focar em características coletivas. Sugere-se ainda utilizar as características relacionadas à origem cultural e experiência militar, não utilizadas nessa pesquisa, porém apontadas pelas pesquisas anteriores. Recomenda-se, também, que se realize pesquisas avaliando as empresas por setor de atuação, separando, ainda, as empresas tangíveis das intangíveis.

REFERÊNCIAS

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

BAMBER, Linda Smith; JIANG, John; WANG, Isabel Yanyan. What's my style? The influence of top managers on voluntary corporate financial disclosure. **American Accounting Association**, v. 85, n. 4, p. 1131 – 1162, 2010.

BARBETTA, Pedro Alberto. **Estatística aplicada às Ciências Sociais**. 7. ed. Florianópolis: Ed. da UFSC, 2010.

BISQUERRA, Rafael; SARRIERA, Jorge Castellá; MARTÍNEZ, Francesc. **Introdução à Estatística: Enfoque informático com o pacote estatístico SPSS**. Porto Alegre: Artmed, 2004.

CARPENTE, Mason A.; GELETKANYCZ, Marta A.; SANDERS, Wm. Gerard. Upper Echelons Research Revisited: Antecedents, Elements, and Consequences of Top Management Team Composition. *Journal of Management*, v. 30, n. 6, p. 749 – 778, 2004.

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

COMITÊ DE ORIENTAÇÕES PARA DIVULGAÇÃO DE INFORMAÇÕES AO MERCADO. **Pronunciamento de orientação N° 13, de 15 de junho de 2012**. Disponível em: <
http://www.codim.org.br/downloads/Melhores_Praticas_para_a_elaboracao_e_divulgacao_do_relatorio_anual.pdf>

CRESPO, Antônio Arnot. **Estatística fácil**. 19. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

ENSSLIN, Sandra Rolim; CARVALHO, Fernando Nitz de. Voluntary disclosure of intellectual capital in the Brazilian context: an investigation informed by the international context. **Internation**

Journal of Accounting, Auditing and Performance Evaluation, Vol. 4, p. 478-500, 2007.

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

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

GUL, Ferdinand A.; LEUNG, Sidney. Board leadership, outside directors' expertise and voluntary corporate disclosure. **Journal of Accounting and Public Policy**, v. 23, p. 351 – 379, 2004.

GUTHRIE, James; PETTY, Richard.; FERRIER, Fran.; WELLS, Rob. There is no accounting for intellectual capital in Australia: review of annual reporting practices and internal measurement of intangibles. **Symposium on Measuring and Reporting of Intellectual Capital, Amsterdam**, 1999.

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

HAMBRICK, Donald C.; MASON, Phyllis A. Upper Echelons: The Organization as a Reflection of Its Top Managers. **Academy of Management Review**, v. 9, n.2, p. 193-206, 1984.

HANIFFA, R. M.; COOKE, T. E. The impact of culture and governance on corporate social reporting. **Journal of Accounting and Public Policy**, v. 24, n. 5, p.391 – 430, 2005.

HEALY, Paul M.; PALEPU, Krishna. Information asymmetry, corporate disclosure, and capital markets: A review of the voluntary disclosure literature. **Journal of Accounting and Economics**, vol. 31, p. 405-440, 2001.

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

KANG, Helen; GRAY, Sidney J. The content of voluntary intangible asset disclosure: evidence from emerging market companies. **American Accounting Association**, v. 10, n. 1, p. 109-125, 2011.

KANG, Helen; GRAY, Sidney J. Reporting intangible assets: voluntary disclosure practices of top emerging market companies. **The International Journal of Accounting**, v. 46, p. 402 – 423, 2011.

KAUFMANN, L.; SCHNEIDER, Y. Intangibles: a synthesis of current research. **Journal of Intellectual Capital. Bradford**, v. 5, n. 3, p. 366-388, 2004.

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

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

LEWIS, Ben W.; WALLS, Judith L.; DOWELL, Glen W. S.. Difference in degree: CEO characteristics and firm environmental disclosure. **Strategic Management Journal**, v. 35, p. 712 -722, 2014.

LIAO, Lin; LUO, Le; TANG, Qingliang. Gender diversity, board Independence, environmental committee and greenhouse gas disclosure. **The British Accounting Review**, v. 47, p. 409 – 424, 2015.

MACAGNAN, Clea Beatriz. Evidenciação voluntária: fatores explicativos da extensão da informação sobre recursos intangíveis. **Revista Contabilidade & Finanças, USP, São Paulo**, v. 20, n. 50, p. 46-61, maio/agosto 2009.

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

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

PLOCKINGER, Martin; ASCHAUER, Ewald; HIEBL, Martin R. W.; ROHATSCHKEK, Roman. The influence of individual executives on corporative financial reporting: A review and outlook from the perspective of upper echelons theory. **Journal of Accounting Literature**, Available online 15 October 2016, ISSN 0737-4607, <http://dx.doi.org/10.1016/j.acclit.2016.09.002>. Disponível em <<http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0737460716300088>>

SCHNORRENBERGER, Darci. **Identificando e avaliando os ativos tangíveis e intangíveis de uma organização visando seu gerenciamento: uma ilustração na área econômico-financeira**. Tese do doutorado do Programa de Pós-graduação da Engenharia de Produção - Florianópolis, 2005.

SINGH, Sukhdev; KANSAL, Monika. Voluntary disclosure of intellectual capital. **Journal of Intellectual Capital**, v. 12, n. 2, p. 301-318, 2011.

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

WHITE, Gregory; LEE, Alina; TOWER, Greg. Drives of voluntary intellectual capital disclosure in listed biotechnology companies. **Journal of Intellectual Capital**, v. 8, n. 3, p. 517-537, 2007.

YAU, Foong Soon; CHUN, Loo Sin; BALARAMAN, Rajeswary. Intellectual Capital Reporting and Corporate Characteristics of Public-Listed Companies in Malaysia. **Journal of Financial Reporting & Accounting**, v. 7, n. 1, p. 17-35, 2009.

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

APÊNDICES

APÊNDICE A – Nível de evidenciação voluntária das empresas

1.6	1.5	1.4	1.3	1.2	1.1	1	Número/Código
	1	1	0	1	1	8	1
0	1	1	1	0	1	6	2
1	0	0	1	0	1	3	3
1	1	1	1	0	1	7	4
1	1	1	1	0	1	7	5
0	0	0	1	0	0	6	6
0	0	1	1	0	0	6	7
1	1	1	1	0	1	7	8
0	1	0	1	1	1	6	9
1	1	1	0	1	1	6	10
1	0	1	0	0	1	6	11
1	1	1	0	1	1	7	12
1	1	1	1	0	1	8	13
1	1	1	0	1	1	7	14
0	1	1	1	0	1	6	15
1	0	1	0	0	1	7	16
0	1	1	1	0	1	6	17
0	0	1	0	0	1	5	18
1	1	1	1	1	1	9	19
1	1	1	1	1	1	9	20
1	1	0	1	0	1	7	21
1	1	1	0	1	1	8	22
0	1	0	0	0	1	3	23
1	1	1	0	0	1	6	24
0	1	1	0	0	1	6	25
1	1	1	1	0	1	8	26
1	1	1	1	0	1	5	27
1	1	1	1	0	1	7	28
0	1	1	1	1	1	9	29
0	0	1	0	0	1	5	30
0	0	0	0	1	1	6	31
0	1	1	0	0	1	4	32
0	1	1	0	0	1	6	33
0	1	1	0	0	1	6	34
1	1	1	0	0	1	6	35
0	1	1	0	1	1	6	36
1	1	1	1	0	1	8	37
22	29	32	16	11	36	232	Total

2.3	2.2	2.1	2	1.10	1.9	1.8	1.7
0	1	1	3	0	1	1	1
1	1	1	6	0	1	0	1
1	1	1	2	0	1	0	0
1	1	1	3	0	1	0	1
0	1	1	5	0	1	1	0
0	0	1	1	0	0	0	0
1	1	1	3	1	1	1	1
1	1	1	5	0	1	1	0
0	1	1	5	0	1	1	1
1	1	0	5	0	0	0	1
1	1	1	5	0	1	1	1
1	1	1	7	0	1	1	1
1	1	1	5	0	1	1	1
0	1	1	6	0	1	1	1
1	1	1	4	0	0	1	1
1	1	1	7	1	1	1	1
0	1	0	2	0	1	0	1
1	1	0	7	0	1	1	1
1	1	0	3	1	1	0	1
1	1	1	8	0	1	1	1
1	1	1	5	1	1	1	1
1	1	1	7	0	1	1	1
1	1	1	6	0	0	1	0
1	1	1	6	0	0	1	1
1	1	1	5	0	1	0	1
1	1	1	4	1	1	0	1
0	0	0	2	0	0	0	0
0	1	1	5	0	1	0	1
0	1	1	5	1	1	1	1
1	1	1	5	0	1	1	1
0	1	1	7	0	1	1	1
1	1	1	6	0	0	1	0
1	1	1	6	0	0	1	1
1	1	1	5	0	1	0	1
1	1	1	4	1	1	0	1
0	0	0	2	0	0	0	0
0	1	1	5	0	1	0	1
0	1	1	5	1	1	1	1
1	1	1	5	0	1	1	1
0	0	1	7	0	1	1	1
0	0	1	3	0	1	0	0
1	1	1	7	0	1	0	1
0	1	1	5	1	1	0	1
0	1	1	4	0	1	0	1
1	1	1	6	0	1	0	1
1	1	1	5	1	1	1	1
24	32	32	179	6	30	20	30

Exatidão	Pontos Possíveis	Pontos alcançados	3.15	3.14	3.13	3.12	3.11
64%	33	21	0	0	1	1	1
48%	33	16	0	0	1	1	0
24%	33	8	0	0	1	0	0
55%	33	18	0	1	1	1	1
58%	33	19	0	0	1	1	0
15%	33	5	0	1	0	0	0
42%	33	14	0	1	0	0	0
55%	33	18	0	1	0	1	0
48%	33	16	0	1	1	1	0
55%	33	18	0	0	1	1	0
64%	33	21	0	1	1	1	0
76%	33	25	0	1	1	1	1
67%	33	22	0	1	1	1	1
73%	33	24	0	1	1	1	1
58%	33	19	0	0	1	1	1
70%	33	23	0	1	1	1	1
52%	33	17	0	0	1	1	0
67%	33	22	0	0	1	1	0
70%	33	23	0	1	1	1	1
85%	33	28	0	1	1	1	1
64%	33	21	0	1	1	1	1
76%	33	25	0	1	1	1	1
58%	33	19	0	0	1	1	1
67%	33	22	0	1	1	1	1
55%	33	18	0	0	1	1	1
61%	33	20	0	0	1	1	1
39%	33	13	0	1	1	1	1
58%	33	19	0	1	1	1	0
70%	33	23	0	0	1	1	0
61%	33	20	1	0	1	1	1
67%	33	22	0	0	1	1	1
42%	33	14	0	0	0	1	0
70%	33	23	0	1	1	1	1
64%	33	21	0	1	1	1	1
58%	33	19	0	1	1	1	1
55%	33	18	0	1	1	1	0
73%	33	24	0	1	1	1	1
59%	121	718	1	22	34	34	22

Fonte: dados da pesquisa (2017).

APÊNDICE B – Características dos gestores

Empresa	Nome	Posição	Tempo no Cargo	Pós-Graduação	Formação Jurídica	Formação em finanças contábil	Idade	Gênero
1	Graeme Mcallister Eadie	Conselho de administração	Menos de três anos	Sim	Não	Sim	63	Masculino
	Peter Ballon	Conselho de administração	Menos de três anos	Sim	Não	Não	50	Masculino
	Carlos Alberto Vieira	Conselho de administração	Mais de três anos	Sim	Não	Sim	82	Masculino
	Bruno De Godoy Garcia	Conselho de administração	Menos de três anos	Não	Não	Não	38	Masculino
	Rafael Sales Guimarães	Conselho de administração	Menos de três anos	Não	Sim	Não	37	Masculino
	Henrique Christino Cordeiro Guerra Neto	Diretoria executiva	Mais de três anos	Não	Sim	Não	45	Masculino
	Renato Ribeiro De Andrade Botelho	Diretoria executiva	Mais de três anos	Não	Não	Não	57	Masculino
	Paula Guimarães Fonseca	Diretoria executiva	Mais de três anos	Não	Sim	Não	48	Feminino
	Ewerton Espinola Visco	Diretoria executiva	Mais de três anos	Não	Não	Não	58	Masculino
	Delcio Mendes	Conselho de administração	Menos de três anos	Sim	Não	Não	70	Masculino
	Delcio Mendes	Diretoria executiva	Mais de três anos	Sim	Não	Não	70	Masculino
	Renato Feitosa Rique	Conselho de administração	Mais de três anos	Não	Não	Não	58	Masculino
	Renato Feitosa Rique	Diretoria executiva	Mais de três anos	Não	Não	Não	58	Masculino
	2	Pedro Pullen Parente	Conselho de administração	Mais de três anos	Não	Não	Não	61
Claudio Luiz Da Silva Haddad		Conselho de administração	Mais de três anos	Sim	Não	Não	68	Masculino
Antônio Quintela		Conselho de administração	Menos de três anos	Sim	Não	Não	49	Masculino
Luiz Antônio De Sampaio Campos		Conselho de administração	Menos de três anos	Não	Sim	Não	44	Masculino
Luiz Fernando Figueiredo		Conselho de administração	Menos de três anos	Sim	Não	Sim	51	Masculino
Luiz Nelson Guedes De Carvalho		Conselho de administração	Menos de três anos	Sim	Não	Sim	69	Masculino
Denise Pauli Pavarina		Conselho de administração	Menos de três anos	Sim	Sim	Sim	51	Feminino
Eduardo Mazzilli De Vassimon		Conselho de administração	Menos de três anos	Sim	Não	Não	57	Masculino
José Berenguer Neto		Conselho de administração	Menos de três anos	Não	Sim	Não	48	Masculino
Charles Peter Carey		Conselho de administração	Mais de três anos	Não	Não	Não	58	Masculino
Edemir Pinto		Diretoria executiva	Mais de três anos	Não	Não	Não	61	Masculino
Cícero Augusto Vieira Neto		Diretoria executiva	Mais de três anos	Sim	Não	Não	42	Masculino
Daniel Sonder		Diretoria executiva	Menos de três anos	Sim	Não	Não	38	Masculino
Eduardo Refinetti Guardia		Diretoria executiva	Mais de três anos	Sim	Não	Não	49	Masculino
Luiz Otávio Saliba Furtado	Diretoria executiva	Mais de três anos	Não	Não	Não	48	Masculino	
3	Richard Paul Matheson	Conselho de administração	Mais de três anos	Não	Não	Não	76	Masculino
	Luiz Alberto Quinta	Conselho de administração	Mais de três anos	Sim	Não	Não	56	Masculino
	José Marcio Camargo	Conselho de administração	Mais de três anos	Sim	Não	Não	67	Masculino
	Ricardo Dias Da Cruz Afonso Ferreira	Conselho de administração	Mais de três anos	Não	Não	Não	68	Masculino
	Gonçalo Cristovam Meirelles De Araújo Dias	Conselho de administração	Mais de três anos	Não	Não	Não	68	Masculino
	Fabio Bieudo	Conselho de administração	Menos de três anos	Sim	Não	Sim	41	Masculino
	Frederico Villa	Diretoria executiva	Menos de três anos	Não	Não	Sim	42	Masculino
	André Ryfer	Diretoria executiva	Mais de três anos	Sim	Não	Não	38	Masculino

	Claudia Rosa Cortes De Lacerda	Diretoria executiva	Menos de três anos	Não	Sim	Não	47	Feminino
	Marco Aurelio Cardoso	Diretoria executiva	Menos de três anos	Sim	Não	Não	43	Masculino
	Carlos Medeiros	Conselho de administração	Mais de três anos	Sim	Não	Sim	43	Masculino
	Carlos Medeiros	Diretoria executiva	Mais de três anos	Sim	Não	Sim	43	Masculino
4	Eduardo S. Elsztain	Conselho de administração	Mais de três anos	Não	Não	Não	55	Masculino
	Alejandro G. Elsztain	Conselho de administração	Mais de três anos	Não	Não	Não	49	Masculino
	David Alberto Perednik	Conselho de administração	Menos de três anos	Não	Não	Sim	57	Masculino
	Gabriel Pablo Blasi	Conselho de administração	Mais de três anos	Sim	Não	Sim	54	Masculino
	Saul Zang	Conselho de administração	Mais de três anos	Não	Sim	Não	69	Masculino
	Fábio Schuler Medeiros	Conselho de administração	Menos de três anos	Sim	Não	Não	36	Masculino
	Isaac Selim Sutton	Conselho de administração	Mais de três anos	Não	Não	Não	54	Masculino
	João De Almeida Sampaio Filho	Conselho de administração	Mais de três anos	Não	Não	Não	50	Masculino
	Ricardo De Santos Freitas	Conselho de administração	Menos de três anos	Não	Sim	Não	48	Masculino
	André Guillaumon	Diretoria executiva	Menos de três anos	Não	Não	Não	41	Masculino
	Gustavo Javier Lopez	Diretoria executiva	Menos de três anos	Não	Não	Sim	48	Masculino
	5	Alexandre Rappaport	Conselho de administração	Mais de três anos	Sim	Não	Não	42
Antonio Mauricio Maurano		Conselho de administração	Menos de três anos	Sim	Sim	Não	54	Masculino
Cesario Narihito Nakamura		Conselho de administração	Menos de três anos	Sim	Não	Não	53	Masculino
Eurico Ramos Fabri		Conselho de administração	Menos de três anos	Sim	Não	Sim	44	Masculino
Francisco Augusto Da Costa E Silva		Conselho de administração	Mais de três anos	Sim	Sim	Não	68	Masculino
Gilberto Mifano		Conselho de administração	Mais de três anos	Não	Não	Não	66	Masculino
Marcelo De Araújo Noronha		Conselho de administração	Mais de três anos	Sim	Não	Sim	51	Masculino
Milton Almirac Silva Vargas		Conselho de administração	Mais de três anos	Não	Não	Não	60	Masculino
Raul Francisco Moreira		Conselho de administração	Mais de três anos	Não	Não	Não	45	Masculino
Rogério Magno Panca		Conselho de administração	Menos de três anos	Sim	Não	Não	45	Masculino
Eduardo Campozana Gouveia		Diretoria executiva	Menos de três anos	Sim	Não	Sim	52	Masculino
Clovis Poggetti Junior		Diretoria executiva	Mais de três anos	Sim	Não	Não	44	Masculino
Adriano Navarini		Diretoria executiva	Menos de três anos	Sim	Não	Não	43	Masculino
Renata B. De Paiva Greco		Diretoria executiva	Menos de três anos	Sim	Não	Não	47	Feminino
Danilo Aleixo Caffaro		Diretoria executiva	Menos de três anos	Sim	Não	Não	34	Masculino
Claudio Costa Vieira Amorim		Diretoria executiva	Menos de três anos	Sim	Não	Não	58	Masculino
Luiz Fernando Oliveira Barrichelo		Diretoria executiva	Menos de três anos	Sim	Não	Não	45	Masculino
Luciano Daniel Simões Caurim	Diretoria executiva	Menos de três anos	Sim	Não	Não	42	Masculino	
6	José Mauricio Pereira Coelho	Conselho de administração	Mais de três anos	Sim	Não	Sim	50	Masculino
	Elie Horn	Conselho de administração	Mais de três anos	Não	Sim	Não	71	Masculino
	Leo Krakowiak	Conselho de administração	Mais de três anos	Sim	Sim	Não	68	Masculino
	George Zausner	Conselho de administração	Mais de três anos	Não	Não	Não	67	Masculino

	Rafael Novellino	Conselho de administração	Mais de três anos	Não	Não	Sim	76	Masculino	
	Adalberto De Moraes Schettert	Conselho de administração	Menos de três anos	Não	Não	Não	68	Masculino	
	Antonio Carlos Quintella	Conselho de administração	Menos de três anos	Sim	Não	Não	50	Masculino	
	Pedro Franco Sales	Conselho de administração	Mais de três anos	Não	Não	Não	38	Masculino	
	José Florêncio Rodrigues Neto	Diretoria executiva	Menos de três anos	Sim	Não	Não	49	Masculino	
	Nessim Daniel Sarfati	Diretoria executiva	Mais de três anos	Sim	Não	Sim	51	Masculino	
	José Roberto Voso	Diretoria executiva	Mais de três anos	Não	Não	Não	64	Masculino	
	Dani Ajbeszyc	Diretoria executiva	Mais de três anos	Sim	Não	Sim	43	Masculino	
	Hilton Rejman	Diretoria executiva	Mais de três anos	Sim	Não	Não	50	Masculino	
7	Rolando Miñano	Conselho de administração	Mais de três anos	Não	Não	Não	68	Masculino	
	Riccardo Arduini	Conselho de administração	Mais de três anos	Sim	Não	Não	66	Masculino	
	Jorge Felipe Lemann	Conselho de administração	Mais de três anos	Não	Não	Não	43	Masculino	
	Roberto Thompson	Conselho de administração	Mais de três anos	Sim	Não	Não	57	Masculino	
	Abram Szajman	Conselho de administração	Mais de três anos	Não	Não	Sim	75	Masculino	
	Cecilia Scupira	Conselho de administração	Mais de três anos	Não	Não	Não	34	Feminino	
	Claudio Szajman	Conselho de administração	Mais de três anos	Não	Não	Não	45	Masculino	
	Felipe Góes	Diretoria executiva	Mais de três anos	Sim	Não	Não	41	Masculino	
	Fabio Itikawa	Diretoria executiva	Mais de três anos	Sim	Não	Sim	40	Masculino	
	Marcelo Scarabotolo	Diretoria executiva	Mais de três anos	Sim	Não	Não	48	Masculino	
	Fernanda Fontes	Diretoria executiva	Menos de três anos	Sim	Não	Não	42	Feminino	
	8	Alexandre Gonçalves Silva	Conselho de administração	Menos de três anos	Não	Não	Não	71	Masculino
		Paulo Guilherme Aguiar Cunha	Conselho de administração	Mais de três anos	Não	Não	Não	76	Masculino
Lucio De Castro Andrade Filho		Conselho de administração	Mais de três anos	Não	Não	Não	71	Masculino	
Carlos Tadeu Da Costa		Conselho de administração	Menos de três anos	Não	Não	Não	58	Masculino	
Jorge Marques De Toledo Camargo		Conselho de administração	Menos de três anos	Sim	Não	Não	61	Masculino	
Nildemar Secches		Conselho de administração	Mais de três anos	Sim	Não	Sim	67	Masculino	
Olavo Egydio Monteiro De Carvalho		Conselho de administração	Mais de três anos	Não	Não	Não	74	Masculino	
Thilo Mannhardt		Diretoria executiva	Menos de três anos	Sim	Não	Não	61	Masculino	
André Covre		Diretoria executiva	Menos de três anos	Sim	Não	Não	45	Masculino	
André Pires De Oliveira Dias		Diretoria executiva	Menos de três anos	Não	Não	Sim	49	Masculino	
João Benjamin Parolin		Diretoria executiva	Mais de três anos	Sim	Não	Não	57	Masculino	
Leocadio De Almeida Antunes Filho		Diretoria executiva	Mais de três anos	Sim	Não	Não	65	Masculino	
Pedro Jorge Filho		Diretoria executiva	Mais de três anos	Não	Não	Não	62	Masculino	
Ricardo Isaac Catran		Diretoria executiva	Mais de três anos	Sim	Não	Não	61	Masculino	
José Maurício Pereira Coelho		Conselho de administração	Menos de três anos	Sim	Não	Sim	50	Masculino	
Pedro Wongtschowski		Conselho de administração	Menos de três anos	Sim	Não	Não	70	Masculino	
9	David Diaz	Conselho de administração	Mais de três anos	Sim	Não	Não	45	Masculino	

	David Díaz	Diretoria executiva	Mais de três anos	Sim	Não	Não	45	Masculino
	Benjamin Michael Vaughan	Conselho de administração	Menos de três anos	Não	Não	Sim	44	Masculino
	Eduardo De Salles Bartolomeo	Conselho de administração	Menos de três anos	Sim	Não	Não	50	Masculino
	Fernando Martínez Caro	Conselho de administração	Menos de três anos	Sim	Não	Não	50	Masculino
	Francisco José Aljaro Navarro	Conselho de administração	Mais de três anos	Não	Não	Não	54	Masculino
	Francisco Miguel Reynés Massanet	Conselho de administração	Menos de três anos	Sim	Não	Não	50	Masculino
	Josep Lluís Gimenez Sevilla	Conselho de administração	Menos de três anos	Sim	Não	Sim	59	Masculino
	Luiz Ildefonso Simões Lopes	Conselho de administração	Menos de três anos	Sim	Não	Não	66	Masculino
	Marcos Pinto Almeida	Conselho de administração	Menos de três anos	Sim	Não	Não	45	Masculino
	Marta Casas Caba	Conselho de administração	Mais de três anos	Não	Sim	Não	56	Feminino
	Sérgio Silva De Freitas	Conselho de administração	Mais de três anos	Sim	Não	Não	73	Masculino
	Felipe Ezquerria	Diretoria executiva	Mais de três anos	Não	Não	Não	54	Masculino
	Maria Michelin	Diretoria executiva	Mais de três anos	Sim	Sim	Não	51	Feminino
	Ângelo Lodi	Diretoria executiva	Menos de três anos	Sim	Não	Não	50	Masculino
	Paulo Pacheco	Diretoria executiva	Mais de três anos	Não	Não	Não	49	Masculino
	Alessandro Levy	Diretoria executiva	Mais de três anos	Não	Não	Sim	38	Masculino
10	Albrecht Curt Reuter Domenech	Conselho de administração	Menos de três anos	Sim	Não	Não	69	Masculino
	Ana Maria Marcondes Penido Sant'anna	Conselho de administração	Mais de três anos	Não	Não	Não	60	Feminino
	Eduardo Borges De Andrade	Conselho de administração	Mais de três anos	Não	Não	Não	77	Masculino
	Paulo Márcio De Oliveira Monteiro	Conselho de administração	Mais de três anos	Sim	Não	Sim	57	Masculino
	Paulo Roberto Reckeziegel Guedes	Conselho de administração	Mais de três anos	Sim	Não	Não	54	Masculino
	Francisco Caprino Neto	Conselho de administração	Mais de três anos	Sim	Não	Não	55	Masculino
	Henrique Sutton De Sousa Neves	Conselho de administração	Mais de três anos	Não	Sim	Não	61	Masculino
	Ana Dolores Moura Carneiro Novaes	Conselho de administração	Mais de três anos	Sim	Não	Não	54	Feminino
	Luiz Alberto Colonna Rosman	Conselho de administração	Mais de três anos	Sim	Sim	Não	60	Masculino
	Luiz Carlos Vieira Da Silva	Conselho de administração	Mais de três anos	Não	Não	Não	78	Masculino
	Renato Alves Vale	Diretoria executiva	Mais de três anos	Não	Não	Não	67	Masculino
	Italo Roppa	Diretoria executiva	Mais de três anos	Não	Não	Não	61	Masculino
	Ricardo Antônio Mello Castanheira	Diretoria executiva	Mais de três anos	Sim	Não	Não	60	Masculino
	Marcus Rodrigo De Senna	Diretoria executiva	Mais de três anos	Não	Sim	Não	55	Masculino
	Antonio Linhares Da Cunha	Diretoria executiva	Mais de três anos	Não	Não	Não	57	Masculino
	Ricardo Bisordi De Oliveira Lima	Diretoria executiva	Menos de três anos	Sim	Não	Sim	49	Masculino
	José Braz Cioffi	Diretoria executiva	Mais de três anos	Sim	Não	Não	55	Masculino
	Arthur Piotto Filho	Diretoria executiva	Mais de três anos	Não	Não	Não	57	Masculino
	Leonardo Couto Vianna	Diretoria executiva	Mais de três anos	Não	Sim	Não	62	Masculino
	Paulo Yukio Fukuzaki	Diretoria executiva	Mais de três anos	Sim	Não	Sim	52	Masculino
Francisco Bulhões	Diretoria executiva	Menos de três anos	Sim	Não	Não	50	Masculino	

	Murilo Cesar Lemos Dos Santos Passos	Conselho de administração	Menos de três anos	Não	Não	Não	68	Masculino
	Eduardo Rath Fingerl	Conselho de administração	Menos de três anos	Sim	Não	Não	62	Masculino
	Marco Antônio Cassou	Conselho de administração	Mais de três anos	Sim	Não	Não	59	Masculino
	Cesar Beltrão De Almeida	Conselho de administração	Mais de três anos	Sim	Não	Não	53	Masculino
	João Alberto Gomes Bernacchio	Conselho de administração	Mais de três anos	Não	Não	Não	60	Masculino
	Eduardo Bunker Gentil	Conselho de administração	Mais de três anos	Sim	Não	Sim	59	Masculino
	Geraldo José Carbone	Conselho de administração	Mais de três anos	Não	Não	Não	58	Masculino
11	Raimundo L. M. Christians	Conselho de administração	Menos de três anos	Não	Não	Sim	58	Masculino
	Eros Gradowski Junior	Conselho de administração	Mais de três anos	Sim	Sim	Não	53	Masculino
	Marcelino Rafart De Seras	Diretoria executiva	Menos de três anos	Não	Não	Não	58	Masculino
	Marcello Guidotti	Diretoria executiva	Mais de três anos	Sim	Não	Não	46	Masculino
	Claudio Da Costa	Diretoria executiva	Mais de três anos	Sim	Não	Não	47	Masculino
	Marcelo Lucon	Diretoria executiva	Mais de três anos	Sim	Sim	Não	39	Masculino
	Valter Luis Arruda Lana	Diretoria executiva	Menos de três anos	Não	Não	Não	62	Masculino
	Luis Terepíns	Conselho de administração	Mais de três anos	Sim	Não	Sim	61	Masculino
	Lirio Albino Parisotto	Conselho de administração	Mais de três anos	Não	Não	Não	63	Masculino
	Marcelo Munhoz Auricchio	Conselho de administração	Mais de três anos	Não	Não	Não	46	Masculino
	Leonardo Deeke Boguszewski	Conselho de administração	Menos de três anos	Sim	Não	Não	29	Masculino
	Marcelo Gasparino Da Silva	Conselho de administração	Menos de três anos	Sim	Sim	Não	45	Masculino
	Luiz Barsi Filho	Conselho de administração	Menos de três anos	Não	Sim	Não	77	Masculino
12	Raphael Manhães Martins	Conselho de administração	Menos de três anos	Não	Sim	Não	33	Masculino
	Nelson Pazikas	Diretoria executiva	Menos de três anos	Não	Não	Não	67	Masculino
	Flávio Grisi	Diretoria executiva	Mais de três anos	Sim	Não	Não	64	Masculino
	Marcelo Ferreira Vinhola	Diretoria executiva	Mais de três anos	Não	Não	Não	63	Masculino
	Rubens Rela Filho	Diretoria executiva	Mais de três anos	Não	Não	Não	67	Masculino
	Rodrigo Lopes Da Luz	Diretoria executiva	Menos de três anos	Sim	Não	Sim	36	Masculino
	Welney De Souza Paiva	Diretoria executiva	Menos de três anos	Sim	Não	Não	41	Masculino
	Leandro Melnick	Conselho de administração	Menos de três anos	Não	Não	Não	39	Masculino
	Hermes Gazzola	Conselho de administração	Menos de três anos	Não	Não	Não	58	Masculino
	John Harris	Conselho de administração	Menos de três anos	Não	Não	Não	39	Masculino
	Nicolau Ferreira Chacur	Conselho de administração	Mais de três anos	Não	Sim	Não	51	Masculino
13	Rodrigo Geraldi Array	Conselho de administração	Menos de três anos	Sim	Não	Não	37	Masculino
	Dany Muszkat	Diretoria executiva	Mais de três anos	Sim	Não	Não	42	Masculino
	João Eduardo De Azevedo Silva	Diretoria executiva	Mais de três anos	Sim	Não	Não	41	Masculino
	Daniella Sasson De Figueira	Diretoria executiva	Menos de três anos	Não	Não	Não	42	Feminino
	Sílvio Luiz Gava	Diretoria executiva	Mais de três anos	Sim	Não	Não	43	Masculino
14	Paulo Eduardo Sorge	Diretoria executiva	Menos de três anos	Sim	Não	Não	43	Masculino

	Alexandre Rafael Merlin	Diretoria executiva	Menos de três anos	Sim	Não	Não	38	Masculino
	Denys Marc Ferrez	Diretoria executiva	Mais de três anos	Sim	Não	Sim	44	Masculino
	Fabio Albuquerque Marques Velloso	Diretoria executiva	Mais de três anos	Sim	Não	Não	54	Masculino
	Adriano Thiele	Diretoria executiva	Mais de três anos	Sim	Não	Sim	42	Masculino
	Eduardo Pereira	Diretoria executiva	Mais de três anos	Não	Não	Não	42	Masculino
	Flávio José Sales	Diretoria executiva	Menos de três anos	Não	Não	Não	40	Masculino
	Alvaro Pereira Novis	Conselho de administração	Mais de três anos	Não	Não	Não	71	Masculino
	Fernando Antonio Simões Filho	Conselho de administração	Mais de três anos	Não	Não	Não	28	Masculino
	Adalberto Calil	Conselho de administração	Mais de três anos	Não	Sim	Não	64	Masculino
	Augusto Marques Da Cruz Filho	Conselho de administração	Mais de três anos	Sim	Não	Não	60	Masculino
	Fernando Antonio Simões	Diretoria executiva	Mais de três anos	Não	Não	Não	47	Masculino
	Fernando Antonio Simões	Conselho de administração	Mais de três anos	Não	Não	Não	47	Masculino
15	Marcos Alberto Cabaleiro Fenandez	Conselho de administração	Mais de três anos	Não	Sim	Não	63	Masculino
	Rubens Menin	Conselho de administração	Mais de três anos	Não	Não	Não	59	Masculino
	Marco Aurélio De Vasconcelos Cançado	Conselho de administração	Mais de três anos	Sim	Não	Não	64	Masculino
	Fernando Henrique Da Fonseca	Conselho de administração	Mais de três anos	Sim	Não	Sim	75	Masculino
	João Batista De Abreu	Conselho de administração	Mais de três anos	Sim	Não	Não	71	Masculino
	Levi Henrique	Conselho de administração	Mais de três anos	Não	Não	Não	74	Masculino
	Eduardo Fischer	Diretoria executiva	Mais de três anos	Não	Não	Sim	41	Masculino
	Junia Galvão	Diretoria executiva	Mais de três anos	Sim	Não	Sim	44	Feminino
	Leonardo Corrêa	Diretoria executiva	Mais de três anos	Sim	Não	Sim	56	Masculino
	Homero Paiva	Diretoria executiva	Mais de três anos	Sim	Não	Não	54	Masculino
	Maria Fernanda Menin	Diretoria executiva	Mais de três anos	Sim	Sim	Não	35	Feminino
	Hudson Gonçalves	Diretoria executiva	Mais de três anos	Não	Não	Não	55	Masculino
	Eduardo Barretto	Diretoria executiva	Mais de três anos	Sim	Não	Não	57	Masculino
	José Adib	Diretoria executiva	Mais de três anos	Não	Não	Não	68	Masculino
	Rafael Menin	Conselho de administração	Mais de três anos	Não	Não	Não	34	Masculino
Rafael Menin	Diretoria executiva	Mais de três anos	Não	Não	Não	34	Masculino	
16	Ricardo Barbosa Leonardos	Conselho de administração	Mais de três anos	Sim	Não	Não	58	Masculino
	Luiz Antonio Nogueira De França	Conselho de administração	Menos de três anos	Não	Não	Não	53	Masculino
	Luis Felipe Teixeira Do Amaral	Conselho de administração	Menos de três anos	Sim	Não	Não	43	Masculino
	Roberto Bernardes Monteiro	Conselho de administração	Menos de três anos	Sim	Não	Não	41	Masculino
	Joseph Meyer Nigri	Diretoria executiva	Mais de três anos	Não	Não	Não	34	Masculino
	Douglas Duarte	Diretoria executiva	Mais de três anos	Não	Não	Não	51	Masculino
	Enzo Biagio Riccetti	Diretoria executiva	Mais de três anos	Sim	Não	Não	46	Masculino
	Fabio Villas Bóas	Diretoria executiva	Mais de três anos	Não	Não	Não	58	Masculino
José Carlos Lazaretti Júnior	Diretoria executiva	Mais de três anos	Sim	Sim	Não	49	Masculino	

	Romeo Deon Busarello	Diretoria executiva	Mais de três anos	Sim	Não	Não	50	Masculino
	Tomás Laszlo Banlaky	Diretoria executiva	Mais de três anos	Sim	Não	Sim	58	Masculino
	Vasco De Freitas Barcellos Neto	Diretoria executiva	Mais de três anos	Sim	Não	Não	48	Masculino
	Meyer Joseph Nigri	Conselho de administração	Mais de três anos	Não	Não	Não	61	Masculino
	Meyer Joseph Nigri	Diretoria executiva	Mais de três anos	Não	Não	Não	61	Masculino
17	Marco Antônio De Rezende Teixeira	Conselho de administração	Menos de três anos	Não	Sim	Não	58	Masculino
	Alexandre Pedercini Issa	Conselho de administração	Mais de três anos	Sim	Não	Não	30	Masculino
	João Bosco Calais Filho	Conselho de administração	Menos de três anos	Não	Não	Não	58	Masculino
	Marco Antonio Soares Da Cunha Castello Branco	Conselho de administração	Menos de três anos	Não	Não	Não	54	Masculino
	Murilo De Campos Valadares	Conselho de administração	Menos de três anos	Não	Não	Não	64	Masculino
	Paulo De Souza Duarte	Conselho de administração	Menos de três anos	Não	Sim	Não	59	Masculino
	Remulo Borges De Azevedo Lemos	Conselho de administração	Menos de três anos	Sim	Não	Não	67	Masculino
	Rubens Coelho De Mello	Conselho de administração	Menos de três anos	Não	Não	Não	79	Masculino
	Antonio Cesar Pires De Miranda Junior	Diretoria executiva	Menos de três anos	Não	Não	Não	48	Masculino
	Alex Moura De Souza Aguiar	Diretoria executiva	Menos de três anos	Sim	Não	Não	53	Masculino
	Edson Machado Monteiro	Diretoria executiva	Menos de três anos	Sim	Não	Não	60	Masculino
	Francisco Eduardo De Queiroz Cançado	Diretoria executiva	Menos de três anos	Sim	Sim	Não	49	Masculino
	Frederico Lourenço Ferreira Delfino	Diretoria executiva	Menos de três anos	Não	Não	Não	32	Masculino
	Gilson De Carvalho Queiroz Filho	Diretoria executiva	Menos de três anos	Não	Não	Não	59	Masculino
	Rômulo Thomaz Perilli	Diretoria executiva	Menos de três anos	Não	Não	Não	64	Masculino
	Sinara Inácio Meireles Chenna	Conselho de administração	Menos de três anos	Sim	Não	Não	47	Feminino
	Sinara Inácio Meireles Chenna	Diretoria executiva	Menos de três anos	Sim	Não	Não	47	Feminino
18	Albrecht Curt Reuter Domenech	Conselho de administração	Menos de três anos	Sim	Não	Não	69	Masculino
	Décio Bottechia Júnior	Conselho de administração	Menos de três anos	Sim	Não	Sim	49	Masculino
	Ana Maria Elorrieta	Conselho de administração	Menos de três anos	Não	Não	Sim	59	Feminino
	Francisco Caprino Neto	Conselho de administração	Mais de três anos	Sim	Não	Não	55	Masculino
	Deli Soares Pereira	Conselho de administração	Mais de três anos	Sim	Não	Não	66	Masculino
	Licio Da Costa Raimundo	Conselho de administração	Menos de três anos	Sim	Não	Não	46	Masculino
	Wilson Ferreira Júnior	Diretoria executiva	Mais de três anos	Sim	Não	Não	54	Masculino
	Carlos Da Costa Parcias Júnior	Diretoria executiva	Mais de três anos	Sim	Não	Não	53	Masculino
	Wagner Luiz Schneider De Freitas	Diretoria executiva	Menos de três anos	Sim	Não	Não	43	Masculino
	Gustavo Estrella	Diretoria executiva	Mais de três anos	Sim	Não	Sim	39	Masculino
	Karin Regina Luchesi	Diretoria executiva	Menos de três anos	Sim	Não	Sim	38	Feminino
	Luis Henrique Ferreira Pinto	Diretoria executiva	Menos de três anos	Sim	Não	Sim	54	Masculino
Luiz Eduardo F. Do Amaral Osorio	Diretoria executiva	Menos de três anos	Sim	Sim	Não	40	Masculino	
19	Murilo Cesar Lemos Dos Santos Passos	Conselho de administração	Mais de três anos	Não	Não	Não	68	Masculino
	José Luiz Alquéres	Conselho de administração	Menos de três anos	Sim	Não	Não	72	Masculino

	Antônio Mexia	Conselho de administração	Menos de três anos	Sim	Não	Não	57	Masculino
	Nuno Alves	Conselho de administração	Mais de três anos	Sim	Não	Não	57	Masculino
	Miguel Setas	Conselho de administração	Menos de três anos	Sim	Não	Não	45	Masculino
	Francisco Carlos	Conselho de administração	Mais de três anos	Não	Não	Não	63	Masculino
	Modesto Souza Barros Carvalhosa	Conselho de administração	Mais de três anos	Sim	Sim	Não	83	Masculino
	Pedro Sampaio Malan	Conselho de administração	Mais de três anos	Sim	Não	Não	72	Masculino
	Miguel Setas	Diretoria executiva	Mais de três anos	Sim	Não	Não	45	Masculino
	Carlos Andrade	Diretoria executiva	Menos de três anos	Não	Não	Não	53	Masculino
	Henrique Freire	Diretoria executiva	Menos de três anos	Sim	Não	Não	46	Masculino
	Luiz Otavio Henriques	Diretoria executiva	Mais de três anos	Sim	Não	Não	57	Masculino
	Miguel Itkes	Diretoria executiva	Mais de três anos	Sim	Não	Não	46	Masculino
20	ABILIO Diniz	Conselho de administração	Menos de três anos	Não	Não	Não	79	Masculino
	Henri PHILIPPE Reichstul	Conselho de administração	Menos de três anos	Sim	Não	Não	65	Masculino
	Luiz Fernando Furlan	Conselho de administração	Mais de três anos	Sim	Não	Não	68	Masculino
	Renato Proença Lopes	Conselho de administração	Menos de três anos	Sim	Não	Não	44	Masculino
	José Carlos REIS De Magalhães Neto	Conselho de administração	Mais de três anos	Não	Não	Não	36	Masculino
	Vicente Falconi Campos	Conselho de administração	Menos de três anos	Sim	Não	Não	69	Masculino
	Manoel Cordeiro Silva FILHO	Conselho de administração	Mais de três anos	Sim	Não	Sim	61	Masculino
	Paulo Guilherme FARAH CORREA	Conselho de administração	Menos de três anos	Sim	Não	Não	47	Masculino
	Walter Fontana FILHO	Conselho de administração	Mais de três anos	Sim	Não	Não	61	Masculino
	Pedro De Andrade FARIA	Diretoria executiva	Menos de três anos	Sim	Não	Não	39	Masculino
	Gilberto Antônio Orsato	Diretoria executiva	Mais de três anos	Sim	Não	Não	53	Masculino
	Augusto Ribeiro JR.	Diretoria executiva	Menos de três anos	Sim	Não	Sim	45	Masculino
	Hélio Rubens Mendes Dos Santos Junior	Diretoria executiva	Menos de três anos	Sim	Não	Não	50	Masculino
	José Roberto Pernomian Rodrigues	Diretoria executiva	Menos de três anos	Sim	Sim	Não	46	Masculino
Rodrigo Reghini VIEIRA	Diretoria executiva	Menos de três anos	Sim	Não	Não	42	Masculino	
21	Wesley Batista	Diretoria executiva	Mais de três anos	Não	Não	Não	44	Masculino
	Russ Colaco	Diretoria executiva	Menos de três anos	Sim	Não	Sim	43	Masculino
	Gilberto Tomazoni	Diretoria executiva	Menos de três anos	Sim	Não	Não	57	Masculino
	Vincent Trius	Diretoria executiva	Menos de três anos	Sim	Não	Não	59	Masculino
	Joesley Mendonça Batista	Conselho de administração	Mais de três anos	Não	Não	Não	41	Masculino
	Wesley Mendonça Batista	Conselho de administração	Mais de três anos	Não	Não	Não	44	Masculino
	José Batista Sobrinho	Conselho de administração	Mais de três anos	Não	Não	Não	81	Masculino
	Humberto Junqueira De Farias	Conselho de administração	Menos de três anos	Sim	Não	Não	45	Masculino
	João Carlos Ferraz	Conselho de administração	Menos de três anos	Sim	Não	Não	60	Masculino
	Carlos Alberto Caser	Conselho de administração	Mais de três anos	Não	Sim	Não	53	Masculino
	Márcio Percival Alves Pinto	Conselho de administração	Menos de três anos	Sim	Não	Não	63	Masculino

	Tarek Farahat	Diretoria executiva	Menos de três anos	Sim	Não	Não	49	Masculino
	Tarek Farahat	Conselho de administração	Menos de três anos	Sim	Não	Não	49	Masculino
22	Maria Das Graças Dias Branco Da Escóssia	Conselho de administração	Mais de três anos	Sim	Sim	Não	56	Feminino
	Maria Das Graças Dias Branco Da Escóssia	Diretoria executiva	Mais de três anos	Sim	Sim	Não	56	Feminino
	Francisco Ivens De Sá Dias Branco	Conselho de administração	Mais de três anos	Não	Não	Não	80	Masculino
	Maria Consuelo Saraiva Leão Dias Branco	Conselho de administração	Mais de três anos	Não	Não	Não	81	Feminino
	Affonso Celso Pastore	Conselho de administração	Mais de três anos	Sim	Não	Não	76	Masculino
	Francisco Queiroz Maia Júnior	Conselho de administração	Menos de três anos	Não	Não	Não	58	Masculino
	Francisco Ivens De Sá Dias Branco Júnior	Diretoria executiva	Mais de três anos	Não	Não	Não	55	Masculino
	Francisco Cláudio S. Leão Dias Branco	Diretoria executiva	Mais de três anos	Sim	Não	Não	49	Masculino
	Francisco Marcos Saraiva L. Dias Branco	Diretoria executiva	Mais de três anos	Não	Não	Não	51	Masculino
	Geraldo Luciano Mattos Júnior	Diretoria executiva	Mais de três anos	Sim	Sim	Não	53	Masculino
	Maria Regina Saraiva L. D. B. Ximenes	Diretoria executiva	Mais de três anos	Sim	Não	Não	54	Feminino
23	Plinio Villares Musetti	Conselho de administração	Mais de três anos	Não	Não	Não	62	Masculino
	Giovanni Giovannelli	Conselho de administração	Menos de três anos	Sim	Não	Não	43	Masculino
	Marcos De Barros Lisboa	Conselho de administração	Mais de três anos	Sim	Não	Não	51	Masculino
	Luiz Ernesto Gemigani	Conselho de administração	Mais de três anos	Sim	Não	Sim	68	Masculino
	Pedro Luiz Barreiros Passos	Conselho de administração	Mais de três anos	Não	Não	Não	64	Masculino
	Antonio Luiz Da Cunha Seabra	Conselho de administração	Mais de três anos	Não	Não	Não	73	Masculino
	Sílvia Lagnado	Conselho de administração	Menos de três anos	Não	Não	Não	52	Feminino
	Guilherme Peirão Leal	Conselho de administração	Mais de três anos	Não	Não	Não	66	Masculino
	Agenor Leão De Almeida Júnior	Diretoria executiva	Mais de três anos	Sim	Não	Não	42	Masculino
	José Roberto Lettiere	Diretoria executiva	Menos de três anos	Sim	Não	Sim	52	Masculino
	Robert Claus Chatwin	Diretoria executiva	Mais de três anos	Sim	Não	Sim	45	Masculino
	Roberta Salvador	Diretoria executiva	Menos de três anos	Sim	Sim	Não	42	Feminino
	Roberto Oliveira De Lima	Diretoria executiva	Menos de três anos	Sim	Não	Sim	64	Masculino
	João Paulo Ferreira	Diretoria executiva	Mais de três anos	Sim	Não	Não	47	Masculino
	Fátima Rossetto	Diretoria executiva	Menos de três anos	Sim	Não	Não	45	Feminino
	Andrea Alves	Diretoria executiva	Menos de três anos	Não	Não	Não	44	Feminino
Gerson Valença Pinto	Diretoria executiva	Mais de três anos	Não	Não	Não	51	Masculino	
24	Norival Bonamichi	Conselho de administração	Mais de três anos	Não	Não	Não	60	Masculino
	Jardel Massari	Conselho de administração	Mais de três anos	Não	Não	Não	58	Masculino
	Martín Emiliano Escobari Lifchitz	Conselho de administração	Menos de três anos	Sim	Não	Não	43	Masculino
	Pedro Augusto Ribeiro Novis	Conselho de administração	Menos de três anos	Não	Sim	Não	67	Masculino
	Luiz Antônio Do Souto Gonçalves	Conselho de administração	Menos de três anos	Sim	Não	Não	58	Masculino
	Dolivar Coraucci Neto	Diretoria executiva	Mais de três anos	Sim	Não	Não	46	Masculino
	Fábio Lopes Júnior	Diretoria executiva	Menos de três anos	Não	Não	Não	39	Masculino

25	Marcos Ribeiro Leite	Conselho de administração	Mais de três anos	Não	Não	Não	56	Masculino
	Marcos Ribeiro Leite	Diretoria executiva	Mais de três anos	Não	Não	Não	56	Masculino
	Antonio Kandir	Conselho de administração	Menos de três anos	Sim	Não	Não	63	Masculino
	Antonio Martins Fadiga	Conselho de administração	Mais de três anos	Sim	Não	Não	61	Masculino
	Rubens Antonio Barbosa	Conselho de administração	Mais de três anos	Não	Não	Não	77	Masculino
	Susana Hanna Stíphan Jabra	Conselho de administração	Menos de três anos	Sim	Não	Sim	57	Feminino
	Ricardo José Ribeiro Leite	Diretoria executiva	Mais de três anos	Sim	Não	Sim	59	Masculino
	João Carlos Matias	Diretoria executiva	Menos de três anos	Não	Não	Não	67	Masculino
26	Alexandre Gonçalves Silva	Conselho de administração	Mais de três anos	Não	Não	Não	71	Masculino
	João Cox Neto	Conselho de administração	Mais de três anos	Sim	Não	Não	53	Masculino
	Marco Tulio Pellegrini	Diretoria executiva	Menos de três anos	Sim	Não	Não	57	Masculino
	Jackson Medeiros De Farias Schneider	Diretoria executiva	Mais de três anos	Sim	Sim	Não	50	Masculino
	José Antonio De Almeida Filippo	Diretoria executiva	Mais de três anos	Não	Não	Não	54	Masculino
	Frederico Pinheiro Fleury Curado	Diretoria executiva	Mais de três anos	Sim	Não	Não	53	Masculino
	Mauro Kern Junior	Diretoria executiva	Mais de três anos	Não	Não	Não	54	Masculino
	Paulo Cesar De Souza E Silva	Diretoria executiva	Mais de três anos	Sim	Não	Sim	59	Masculino
	Terena Penteado Rodrigues	Diretoria executiva	Mais de três anos	Não	Sim	Não	41	Feminino
	Samir Zraick	Conselho de administração	Mais de três anos	Não	Não	Não	74	Masculino
	Sergio Eraldo De Salles Pinto	Conselho de administração	Mais de três anos	Sim	Não	Não	50	Masculino
	Cecilia Mendes Garcez Siqueira	Conselho de administração	Menos de três anos	Sim	Não	Não	57	Feminino
	Israel Vainboim	Conselho de administração	Mais de três anos	Sim	Não	Não	70	Masculino
	Herbert Claros Da Silva	Conselho de administração	Menos de três anos	Não	Não	Não	33	Masculino
	Alexandre Magalhães Filho	Conselho de administração	Mais de três anos	Sim	Não	Sim	62	Masculino
	José Magno Resende De Araújo	Conselho de administração	Mais de três anos	Não	Não	Não	55	Masculino
	André Luis Gonçalves	Conselho de administração	Menos de três anos	Não	Não	Não	33	Masculino
	Maria Antonieta Rosina Tedesco Oliveira	Conselho de administração	Menos de três anos	Não	Não	Não	52	Feminino
Josué Christiano Gomes Da Silva	Conselho de administração	Mais de três anos	Sim	Sim	Não	51	Masculino	
Pedro Wongtschowski	Conselho de administração	Menos de três anos	Sim	Não	Não	70	Masculino	
27	Claus Hoppen	Conselho de administração	Mais de três anos	Não	Não	Não	61	Masculino
	Claus Hoppen	Diretoria executiva	Mais de três anos	Não	Não	Não	61	Masculino
	Peter Paul Wilhelm Grunow	Conselho de administração	Mais de três anos	Não	Não	Não	67	Masculino
	Heinz Konrad Junker	Conselho de administração	Mais de três anos	Sim	Não	Não	67	Masculino
	Bernhard Volkman	Conselho de administração	Mais de três anos	Sim	Não	Não	66	Masculino
	Mauro Gentile Rodrigues Da Cunha	Conselho de administração	Mais de três anos	Sim	Não	Não	45	Masculino
	Liliana Faccio Novaretti	Conselho de administração	Mais de três anos	Não	Sim	Não	58	Feminino
	Vicente Roberto De Andrade Vietri	Conselho de administração	Mais de três anos	Não	Sim	Não	76	Masculino
	Márcio De Oliveira Santos	Conselho de administração	Mais de três anos	Sim	Sim	Não	73	Masculino

	Ari Marcelo Solon	Conselho de administração	Menos de três anos	Sim	Sim	Não	55	Masculino
	Reginaldo Ferreira Alexandre	Conselho de administração	Menos de três anos	Não	Não	Não	57	Masculino
	Caio Gonçalves De Moraes	Diretoria executiva	Menos de três anos	Sim	Não	Sim	43	Masculino
	Heiko Pott	Diretoria executiva	Mais de três anos	Não	Não	Não	47	Masculino
28	Décio Da Silva	Conselho de administração	Mais de três anos	Sim	Não	Não	59	Masculino
	Nildemar Secches	Conselho de administração	Mais de três anos	Sim	Não	Sim	67	Masculino
	Umberto Gobatto	Conselho de administração	Mais de três anos	Sim	Não	Não	64	Masculino
	Sérgio Luiz Silva Schwartz	Conselho de administração	Mais de três anos	Sim	Não	Sim	55	Masculino
	Dan Ioschpe	Conselho de administração	Mais de três anos	Sim	Não	Não	51	Masculino
	Douglas Conrado Stange	Conselho de administração	Mais de três anos	Sim	Não	Não	69	Masculino
	Wilson Pinto FERREIRA Junior	Conselho de administração	Mais de três anos	Sim	Não	Não	56	Masculino
	Martin Werninghaus	Conselho de administração	Mais de três anos	Sim	Não	Não	55	Masculino
	Harry Schmelzer JR	Diretoria executiva	Mais de três anos	Sim	Não	Não	55	Masculino
	André Luis Rodrigues	Diretoria executiva	Menos de três anos	Sim	Não	Sim	45	Masculino
	Paulo Geraldo Polezi	Diretoria executiva	Menos de três anos	Sim	Não	Sim	43	Masculino
	Antonio Cesar Da Silva	Diretoria executiva	Mais de três anos	Sim	Não	Não	59	Masculino
	Carlos Diether Prinz	Diretoria executiva	Mais de três anos	Sim	Não	Não	53	Masculino
	Eduardo De Nóbrega	Diretoria executiva	Menos de três anos	Sim	Não	Não	57	Masculino
	Hilton José Da Veiga FARIA	Diretoria executiva	Mais de três anos	Sim	Não	Não	56	Masculino
	Luis Alberto Tiefensee	Diretoria executiva	Menos de três anos	Sim	Não	Não	58	Masculino
	Luis Gustavo Lopes Iensen	Diretoria executiva	Mais de três anos	Sim	Não	Não	56	Masculino
	Manfred PETER Johann	Diretoria executiva	Menos de três anos	Sim	Não	Não	50	Masculino
	Reinaldo Richter	Diretoria executiva	Mais de três anos	Sim	Não	Sim	57	Masculino
	Siegfried Kreuzfeld	Diretoria executiva	Mais de três anos	Sim	Não	Não	58	Masculino
	Wandair José Garcia	Diretoria executiva	Mais de três anos	Sim	Não	Não	55	Masculino
	Wilson José WATZKO	Diretoria executiva	Mais de três anos	Sim	Não	Sim	55	Masculino
29	Luiz Carlos Di Sessa Filippetti	Conselho de administração	Mais de três anos	Sim	Não	Sim	69	Masculino
	Mauro Muratorio Not	Conselho de administração	Mais de três anos	Sim	Não	Não	55	Masculino
	Paulo Antunes Veras	Conselho de administração	Mais de três anos	Sim	Não	Não	42	Masculino
	Celso Alves Ferreira Louro	Conselho de administração	Mais de três anos	Não	Não	Não	62	Masculino
	Jorge Felipe Lemann	Conselho de administração	Mais de três anos	Não	Não	Não	43	Masculino
	Miguel Gomes Pereira Sarmiento Gutierrez	Conselho de administração	Mais de três anos	Sim	Não	Não	55	Masculino
	André Street De Aguiar	Conselho de administração	Menos de três anos	Não	Não	Não	31	Masculino
	Anna Christina Ramos Saicali	Diretoria executiva	Mais de três anos	Não	Não	Não	50	Feminino
	Carlos Eduardo Rosalba Padilha	Diretoria executiva	Mais de três anos	Não	Não	Sim	40	Masculino
	Carlos Henrique De Lucca Fortes Gatto	Diretoria executiva	Menos de três anos	Não	Não	Não	37	Masculino
Flávio De Almeida Serapião	Diretoria executiva	Mais de três anos	Não	Não	Não	44	Masculino	

	Fabio Da Silva Abrate	Diretoria executiva	Mais de três anos	Não	Não	Não	33	Masculino
	Jean Pierre Lessa E Santos Ferreira	Diretoria executiva	Menos de três anos	Não	Não	Não	41	Masculino
	José Timotheo Barros	Diretoria executiva	Mais de três anos	Não	Não	Não	44	Masculino
	Marcio Cruz Meirelles	Diretoria executiva	Mais de três anos	Não	Não	Não	43	Masculino
	Thiago Mendes Barreira	Diretoria executiva	Mais de três anos	Não	Não	Não	40	Masculino
30	Fabio Hering	Conselho de administração	Mais de três anos	Sim	Não	Sim	56	Masculino
	Fabio Hering	Diretoria executiva	Mais de três anos	Sim	Não	Sim	56	Masculino
	Ivo Hering	Conselho de administração	Mais de três anos	Sim	Sim	Não	72	Masculino
	Andrea Mota Baril	Conselho de administração	Menos de três anos	Sim	Não	Não	46	Feminino
	Anderson Lemos Birman	Conselho de administração	Menos de três anos	Não	Não	Não	61	Masculino
	Marcio Guedes Pereira Junior	Conselho de administração	Mais de três anos	Sim	Não	Não	53	Masculino
	Nei Schilling Zelmanovits	Conselho de administração	Menos de três anos	Não	Sim	Não	49	Masculino
	Patrick Charles Morin Junior	Conselho de administração	Mais de três anos	Sim	Não	Sim	68	Masculino
	Alessandra Morrison	Diretoria executiva	Menos de três anos	Sim	Não	Não	43	Feminino
	Edgar De Oliveira Filho	Diretoria executiva	Mais de três anos	Sim	Não	Não	59	Masculino
	Edson Amaro	Diretoria executiva	Menos de três anos	Sim	Não	Não	34	Masculino
	Frederico De A. Oldani	Diretoria executiva	Mais de três anos	Sim	Não	Sim	39	Masculino
	Marciel Eder Costa	Diretoria executiva	Menos de três anos	Sim	Sim	Sim	45	Masculino
	Moacyr J. Matheussi	Diretoria executiva	Mais de três anos	Sim	Não	Não	59	Masculino
	Ronaldo Loos	Diretoria executiva	Mais de três anos	Sim	Não	Não	55	Masculino
	31	João Cox Neto	Conselho de administração	Mais de três anos	Sim	Não	Não	53
Eduardo Alcalay		Conselho de administração	Mais de três anos	Não	Sim	Não	46	Masculino
Chaim Zaher		Conselho de administração	Menos de três anos	Não	Não	Não	61	Masculino
Thamila Cefali Zaher		Conselho de administração	Menos de três anos	Sim	Sim	Não	27	Feminino
Alexandre Hohagen		Conselho de administração	Menos de três anos	Sim	Não	Não	47	Masculino
Ronaldo Iabrudi Dos Santos Pereira		Conselho de administração	Mais de três anos	Sim	Não	Não	59	Masculino
Maria Silvia Bastos Marques		Conselho de administração	Menos de três anos	Sim	Não	Não	59	Feminino
Maria Helena Guimarães De Castro		Conselho de administração	Menos de três anos	Sim	Não	Não	69	Feminino
Maurício Luis Luchetti		Conselho de administração	Mais de três anos	Sim	Não	Sim	57	Masculino
Rogério Frota Melzi		Diretoria executiva	Mais de três anos	Sim	Não	Não	43	Masculino
Marcos De Oliveira Lemos		Diretoria executiva	Mais de três anos	Sim	Não	Não	52	Masculino
Virgílio Deloy Capobianco Gibbon		Diretoria executiva	Mais de três anos	Sim	Não	Não	41	Masculino
Miguel Filibino Pereira De Paula		Diretoria executiva	Mais de três anos	Sim	Não	Não	54	Masculino
Gilberto Teixeira De Castro		Diretoria executiva	Mais de três anos	Sim	Não	Não	51	Masculino
Pedro Jorge Guterres Quintans Graça	Diretoria executiva	Mais de três anos	Sim	Não	Não	47	Masculino	
32	João Luis Tenreiro Barroso	Diretoria executiva	Mais de três anos	Sim	Não	Não	57	Masculino
	Ricardo Birtel Mendes De Freitas	Diretoria executiva	Menos de três anos	Sim	Não	Não	43	Masculino

	Roberto José Maris De Medeiros	Diretoria executiva	Menos de três anos	Não	Não	Não	55	Masculino
	Ricardo Gazetta	Diretoria executiva	Menos de três anos	Não	Sim	Não	38	Masculino
	Ronald Domingues	Diretoria executiva	Menos de três anos	Sim	Não	Sim	38	Masculino
	Armando Federico Valdivieso Montes	Conselho de administração	Menos de três anos	Sim	Não	Não	53	Masculino
	Roberto Alvo Milosawlewitsch	Conselho de administração	Mais de três anos	Não	Não	Não	48	Masculino
	Mauricio Rolim Amaro	Conselho de administração	Mais de três anos	Não	Não	Não	46	Masculino
	Elcio Anibal De Lucca	Conselho de administração	Menos de três anos	Sim	Não	Não	69	Masculino
	José Edson Carreiro	Conselho de administração	Mais de três anos	Não	Sim	Não	64	Masculino
	Antonio Luiz Rios Da Silva	Conselho de administração	Mais de três anos	Sim	Não	Sim	55	Masculino
	Marco Antonio Bologna	Conselho de administração	Menos de três anos	Não	Não	Não	61	Masculino
	Raul Calfat	Conselho de administração	Menos de três anos	Sim	Não	Não	63	Masculino
	Maria Julieta Pinto Rodrigues Nogueira	Diretoria executiva	Menos de três anos	Não	Não	Não	61	Masculino
	Marco Antonio Milleo	Diretoria executiva	Menos de três anos	Sim	Não	Não	57	Masculino
	Alexandre Coelho Neto Do Nascimento	Diretoria executiva	Menos de três anos	Não	Não	Sim	54	Masculino
	Flavio Marassi Donatelli	Diretoria executiva	Mais de três anos	Sim	Não	Sim	61	Masculino
	José Ricardo Paraiso Ferraz	Diretoria executiva	Menos de três anos	Não	Não	Não	56	Masculino
	Antonio Joaquim De Oliveira	Diretoria executiva	Menos de três anos	Sim	Não	Não	55	Masculino
	Bruno Basile Antonaccio	Diretoria executiva	Menos de três anos	Sim	Não	Não	37	Masculino
	Nelson Ricardo Teixeira	Diretoria executiva	Menos de três anos	Sim	Não	Não	50	Masculino
	Raul Penteado De Oliveira Neto	Diretoria executiva	Menos de três anos	Não	Sim	Não	58	Masculino
	Daverson Furlan	Diretoria executiva	Menos de três anos	Sim	Não	Sim	47	Masculino
	Paulo Cesar Maróstica	Diretoria executiva	Menos de três anos	Sim	Não	Sim	56	Masculino
	Alfredo Eglydio Arruda Villela Filho	Conselho de administração	Mais de três anos	Sim	Não	Não	46	Masculino
	Alfredo Eglydio Setubal	Conselho de administração	Menos de três anos	Sim	Não	Não	57	Masculino
	Andrea Laserna Seibel	Conselho de administração	Mais de três anos	Sim	Sim	Não	40	Feminino
	Francisco Amauri Olsen	Conselho de administração	Menos de três anos	Não	Não	Não	66	Masculino
	Helio Seibel	Conselho de administração	Mais de três anos	Não	Não	Não	63	Masculino
	Olavo Eglydio Setubal Júnior	Conselho de administração	Mais de três anos	Não	Não	Não	63	Masculino
	Ricardo Eglydio Setubal	Conselho de administração	Mais de três anos	Sim	Sim	Não	54	Masculino
	Ricardo Villela Marino	Conselho de administração	Mais de três anos	Sim	Não	Não	42	Masculino
	Rodolfo Villela Marino	Conselho de administração	Mais de três anos	Sim	Não	Não	40	Masculino
	Salo Davi Seibel	Conselho de administração	Mais de três anos	Sim	Não	Não	70	Masculino
	Alexandre Gonçalves Silva	Conselho de administração	Mais de três anos	Não	Não	Não	71	Masculino
	Eduardo Rath Fingerl	Conselho de administração	Mais de três anos	Sim	Não	Não	62	Masculino
	Raul Calfat	Conselho de administração	Mais de três anos	Sim	Não	Não	63	Masculino
	Paulo Ricardo Pereira Da Silveira	Diretoria executiva	Menos de três anos	Sim	Não	Sim	52	Masculino
	Henri Philippe Van Keer	Diretoria executiva	Mais de três anos	Sim	Não	Não	47	Masculino

	Marcelo Strufaldi Castelli	Diretoria executiva	Mais de três anos	Não	Não	Não	51	Masculino
	Guilherme Perboyre Cavalcanti	Diretoria executiva	Mais de três anos	Sim	Não	Não	46	Masculino
	Aires Galhardo	Diretoria executiva	Mais de três anos	Sim	Não	Não	37	Masculino
	Luiz Fernando Torres Pinto	Diretoria executiva	Mais de três anos	Sim	Não	Não	61	Masculino
	João Henrique Batista De Souza Schmidt	Conselho de administração	Menos de três anos	Não	Não	Não	36	Masculino
	Sergio José Suarez Pompeo	Conselho de administração	Menos de três anos	Sim	Não	Não	32	Masculino
	Victor Guilherme Tito	Conselho de administração	Menos de três anos	Sim	Não	Não	35	Masculino
	João Carvalho De Miranda	Conselho de administração	Mais de três anos	Sim	Não	Não	52	Masculino
	Arminio Fraga Neto	Conselho de administração	Menos de três anos	Sim	Não	Não	57	Masculino
	José Luciano Duarte Penido	Conselho de administração	Mais de três anos	Não	Não	Não	67	Masculino
	Paulo Henrique De Oliveira Santos	Conselho de administração	Mais de três anos	Sim	Não	Não	56	Masculino
	Julio Sergio De Souza Cardozo	Conselho de administração	Menos de três anos	Sim	Não	Sim	70	Masculino
	Carlos Augusto Lira Aguiar	Conselho de administração	Mais de três anos	Sim	Não	Não	69	Masculino
	Julio Cesar Maciel Ramundo	Conselho de administração	Mais de três anos	Sim	Não	Sim	70	Masculino
	Francisco Fernandes Campos Valério	Conselho de administração	Menos de três anos	Não	Não	Não	67	Masculino
	José Ecio Pereira Da Costa Júnior	Conselho de administração	Menos de três anos	Não	Não	Sim	63	Masculino
	Maria Paula Soares Aranha	Conselho de administração	Menos de três anos	Sim	Não	Sim	58	Feminino
	Marcos Barbosa Pinto	Conselho de administração	Menos de três anos	Sim	Sim	Não	37	Masculino
	Sergio Augusto Malacrida Jr.	Conselho de administração	Menos de três anos	Sim	Não	Não	41	Masculino
35	Antônio Carlos Da Rosa Pereira	Diretoria executiva	Mais de três anos	Sim	Não	Não	53	Masculino
	Christophe Malik Akli	Diretoria executiva	Menos de três anos	Sim	Não	Não	52	Masculino
	Hélio Baptista Novaes	Diretoria executiva	Menos de três anos	Sim	Não	Não	52	Masculino
	Albano Chagas Vieira	Conselho de administração	Menos de três anos	Não	Não	Não	63	Masculino
	Ary Joel De Abreu Lanzarin	Conselho de administração	Menos de três anos	Sim	Não	Não	59	Masculino
	Valéria Maria De Paula Rezende	Conselho de administração	Menos de três anos	Sim	Não	Sim	61	Feminino
	Augusto Brauna Pinheiro	Conselho de administração	Menos de três anos	Sim	Não	Não	54	Masculino
	Luiz Carlos Siqueira Aguiar	Conselho de administração	Menos de três anos	Sim	Não	Não	53	Masculino
	Rubens Cardoso Da Silva	Conselho de administração	Menos de três anos	Sim	Não	Sim	45	Masculino
	Paulo Amador Thomaz Alves Da Cunha Bueno	Conselho de administração	Mais de três anos	Sim	Sim	Não	42	Masculino
	Henrique Jäger	Conselho de administração	Menos de três anos	Sim	Não	Sim	51	Masculino
	Endrigo De Pieri Perfetti	Conselho de administração	Menos de três anos	Sim	Sim	Não	35	Masculino
	Thiago Freitas Rodrigues	Conselho de administração	Menos de três anos	Sim	Não	Sim	29	Masculino
	Dannyel Lopes De Assis	Conselho de administração	Menos de três anos	Sim	Não	Sim	37	Masculino
	Oswaldo Bruno Brasil Cavalcante	Conselho de administração	Menos de três anos	Sim	Não	Não	38	Masculino
Pedro José Rodrigues	Conselho de administração	Menos de três anos	Não	Não	Não	63	Masculino	
Walter Luis Bernardes Albertoni	Conselho de administração	Menos de três anos	Sim	Sim	Não	48	Masculino	
36	José Luiz Alquéres	Conselho de administração	Mais de três anos	Sim	Não	Não	72	Masculino

	Antônio Augusto De Queiroz Galvão	Conselho de administração	Mais de três anos	Não	Não	Não	62	Masculino
	Ricardo De Queiroz Galvão	Conselho de administração	Mais de três anos	Não	Não	Não	55	Masculino
	Maurício José De Queiroz Galvão	Conselho de administração	Mais de três anos	Não	Não	Não	60	Masculino
	José Augusto Fernandes Filho	Conselho de administração	Mais de três anos	Sim	Não	Não	77	Masculino
	Leduvy De Pina Gouvêa Filho	Conselho de administração	Mais de três anos	Sim	Não	Não	61	Masculino
	Luiz Carlos De Lemos Costamilan	Conselho de administração	Mais de três anos	Sim	Não	Não	64	Masculino
	Lincoln Rumenos Guardado	Diretoria executiva	Mais de três anos	Não	Não	Não	68	Masculino
	Sergio Michelucci	Diretoria executiva	Mais de três anos	Sim	Não	Não	64	Masculino
	Paula Costa Côte-Real	Diretoria executiva	Mais de três anos	Sim	Não	Sim	39	Feminino
	Daniilo Oliveira	Diretoria executiva	Mais de três anos	Sim	Não	Não	64	Masculino
37	Stefano De Angelis	Diretoria executiva	Menos de três anos	Sim	Não	Não	48	Masculino
	Stefano De Angelis	Conselho de administração	Menos de três anos	Sim	Não	Não	48	Masculino
	Jaques Horn	Diretoria executiva	Mais de três anos	Não	Sim	Não	51	Masculino
	Guglielmo Noya	Diretoria executiva	Menos de três anos	Não	Não	Não	52	Masculino
	Rogério Tostes Lima	Diretoria executiva	Mais de três anos	Não	Não	Não	44	Masculino
	Pietro Labriola	Diretoria executiva	Menos de três anos	Não	Não	Não	47	Masculino
	Mario Girasole	Diretoria executiva	Mais de três anos	Sim	Não	Sim	46	Masculino
	Leonardo De Carvalho Capdeville	Diretoria executiva	Menos de três anos	Sim	Não	Não	45	Masculino
	Daniel Junqueira Pinto Hermeto	Diretoria executiva	Mais de três anos	Sim	Não	Não	43	Masculino
	Alberto Emmanuel Carvalho Whitaker	Conselho de administração	Menos de três anos	Não	Não	Não	74	Masculino
	Mario Di Mauro	Conselho de administração	Menos de três anos	Não	Não	Não	43	Masculino
	Adhemar Gabriel Bahadian	Conselho de administração	Mais de três anos	Não	Sim	Não	74	Masculino
	Manoel Horacio Francisco Da Silva	Conselho de administração	Mais de três anos	Não	Não	Não	69	Masculino
	Francesca Petralia	Conselho de administração	Mais de três anos	Não	Sim	Não	61	Feminino
	Oscar Cicchetti	Conselho de administração	Mais de três anos	Não	Não	Não	63	Masculino
	Franco Bertone	Conselho de administração	Mais de três anos	Sim	Não	Não	63	Masculino
	Piergiorgio Peluso	Conselho de administração	Mais de três anos	Não	Não	Não	47	Masculino
Herculano Anibal Alves	Conselho de administração	Menos de três anos	Não	Não	Não	62	Masculino	

Fonte: Dados da pesquisa (2017).