

RELAÇÃO ENTRE O VALOR ADICIONADO DISTRIBUÍDO E A SATISFAÇÃO DOS FUNCIONÁRIOS

Felipe Calas Rosa¹

Thiago Oliveira Mandu²

Marta Cristina Pelucio Grecco³

Fabina Lopes da Silva⁴

Maria Thereza Pompa Antunes⁵

Resumo

As empresas têm buscado melhorar o ambiente organizacional visando promover um melhor clima organizacional e até mesmo o sentimento de felicidade no trabalho, diante disso, este estudo tem como objetivo investigar a relação entre o Valor Adicionado Distribuído aos Empregados (VADE), extraído da Demonstração do Valor Adicionado (DVA), e o Índice de Felicidade no trabalho (IFT), publicado pela Revista Você S/A. A amostra foi constituída a partir da população de empresas listadas pela Revista Você S/A, como as melhores empresas para se trabalhar, foram selecionadas aquelas que tem obrigatoriedade de publicação da DVA, resultando em uma amostra de 21 empresas. Por meio de pesquisa quantitativa foi aplicada regressão linear simples, através do software GRETL, com a finalidade de analisar a relação entre a variável dependente IFT e a variável independente “VADE/VAD”. Não foram encontradas evidências empíricas entre o valor de riqueza distribuído aos funcionários e o IFT.

Palavras-chave: Demonstração do Valor adicionado, Índice de Felicidade no Trabalho, Contabilidade Social.

¹ Mestrando em Controladoria e Finanças na Faculdade Fipecafi.

² Mestrando em Controladoria e Finanças na Faculdade Fipecafi.

³ Doutora em Administração de Empresas pela Universidade Mackenzie e Professora do Mestrado Profissional em Controladoria e Finanças da Faculdade Fipecafi.

⁴ Doutora em Ciências Contábeis pela Universidade de São Paulo e Professora do Mestrado Profissional em Controladoria e Finanças da Faculdade Fipecafi.

⁵ Doutora em Ciências Contábeis pela Universidade de São Paulo.

ABSTRACT

The companies have sought to improve the organizational environment aiming to promote a better organizational climate and even the feeling of happiness at work, considering this, the purpose of this study is to investigate the relationship between the Added Value Distributed to Employees (VADE), extracted from the Value Added Statement (DVA) and the Happiness Index at Work (IFT), published by Você S / A magazine . The sample was constituted from the population of companies listed by Você S / A Magazine, as the best companies to work for, were selected those that are obliged to publish the DVA, resulting in a sample of 21 companies. Through a quantitative research, simple linear regression was applied through GRETL software to analyze the relationship between the dependent variable IFT and the independent variable "VADE / VAD". No empirical evidence was found between the amount of wealth distributed to employees and the IFT.

Keywords: Social Accounting.

1. INTRODUÇÃO

O mundo corporativo moderno, assim como as percepções e interações das sociedades, vem sofrendo significativas mudanças ao longo dos últimos anos, trazendo à tona a discussão sobre diversos temas que até algum tempo atrás eram vistos como utópicos ou improváveis, tais como felicidade, satisfação e bem-estar dos funcionários no ambiente de trabalho.

Segundo Oliveira e Limongi-França (2005), há algumas décadas a competitividade das organizações estavam mais ligadas ao tamanho e complexidade de suas estruturas físicas, mas hoje, aspectos como o desenvolvido e manutenção do conhecimento gerado internamente, a valorização da marca no mercado e principalmente a manutenção e satisfação das pessoas que trabalham nela, podem se tornar diferenciais competitivos mais importantes do que os aspectos tangíveis.

De acordo com Pryce-Jones (2010), uma pessoa que começa a trabalhar aos 20 anos, cumpre uma jornada semanal de quarentas horas e se aposenta aos 65 anos, terá passado no mínimo mais de 90.000 horas de sua vida no trabalho, então a criação de cenários em que o trabalhador possa encontrar algum sentido motivacional e que gere autoestima, autorrealização e satisfação pessoal, se torna fato imprescindível à produção de sentimentos que levem a experiência afetiva de felicidade (SILVA; TOLFO, 2012), que em contrapartida, se revertem em melhores resultados para as próprias empresas, pois em um estudo comparativo entre os funcionários felizes e os infelizes, constatou-se que, os trabalhadores mais felizes no trabalho tem 180% mais energia, são 50% mais motivados, 40% mais confiantes, 108% mais engajados com suas atividades e alcançam 30% mais os seus objetivos (PRYCE-JONES, 2010).

Nesse contexto, para demonstrar aos seus consumidores que a organização se encontra comprometida na resolução de problemas sociais, criou-se um conceito de que as empresas, por representarem um componente fundamental na vida dos indivíduos, afetando-os direta ou indiretamente, tenham significativa parcela de responsabilidade sobre o cotidiano e comportamento da sociedade a qual está inserida (SZYMCZAK; LEÃO, 2012), e nesse sentido, a Contabilidade como ferramenta social, tem o objetivo de transmitir, de forma inteligível e inteligente, informações estruturadas de natureza econômico-financeira, física, de produtividade e social aos vários grupos de usuários da informação (IUDÍCIBUS, MARTINS E CARVALHO; 2005), sendo a Demonstração do Valor Adicionado (DVA) um dos principais artefatos para evidenciação e demonstração da interação da empresa com a sociedade a qual ela

se relaciona, evidenciando não somente a riqueza gerada na operação, mas também a sua distribuição entre os vários elementos que contribuíram para a sua criação (LUCA, 1998, p.27).

Presente no Brasil desde 1950, a editora Abril, publica anualmente, a partir de 1997, o edital **Guia Você S/A – As Melhores Empresas para Trabalhar**, com a missão de valorizar as empresas que melhor cuidam de seus colaboradores⁶, usando uma metodologia que foi se aperfeiçoando ao decorrer dos anos, mas que a partir de 2006, contando com uma parceria com a Fundação Instituto de Administração (FIA), fixou o Índice de Felicidade no Trabalho (IFT) como medida para *ranqueamento* das empresas.

Desse modo, diante dos tópicos abordados acima, a presente pesquisa, por meio dos dados publicados nas demonstrações financeiras do ano de 2016 e no edital de outubro de 2017 da revista **VOCÊ S/A - 150 Melhores Empresas para Trabalhar**, referente ao ano de 2016, tem como objetivo analisar se há correlação entre o Valor Adicionado Distribuído aos Empregados (VADE) e o Índice de Felicidade no Trabalho (IFT).

O trabalho está organizado da seguinte forma: na seção 02 (referencial teórico) é feita uma revisão do conceito de felicidade no ambiente corporativo e uma explanação sobre a metodologia de mensuração do Índice de Felicidade no Trabalho (IFT) e mediante pesquisa bibliográfica, busca-se evidenciar a relevância da Demonstração do Valor Adicionado (DVA) no ambiente econômico e social; na seção 03 (metodologia) são apresentadas as questões de pesquisa e metodologias utilizadas em suas análises; na seção 04 (análises) são efetuadas análises dos dados coletados; e por fim, na seção 05 (conclusão) são tecidas as considerações finais e conclusões decorrentes das análises efetuadas na seção 04.

A escolha do tema se justifica pela baixa quantidade de pesquisas sobre DVA, principalmente sob uma ótica contábil-financeira. Além disso, pouco se tem contribuído no desenvolvimento de temas como satisfação e felicidade das pessoas sob o prisma da contabilidade, sendo as demais pesquisas desse tema tratadas por outras áreas do conhecimento (administração e psicologia, por exemplo).

⁶ VOCÊ S/A, Redação. (2017). Prepare-se para as pesquisas das Melhores Empresas de 2017. *EXAME*. Disponível em: < <https://exame.abril.com.br/carreira/prepare-se-para-as-pesquisas-das-melhores-empresas-de-2017/>>. Acesso em: 05/01/2018.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

Nessa seção serão explorados alguns conceitos teóricos relacionados ao objeto de estudo dessa pesquisa.

Primeiramente, é feito uma revisão bibliográfica da evolução da Contabilidade até a criação do conceito de Contabilidade Social e o seu mais conhecido artefato: a Demonstração do Valor Adicionado (DVA).

Na sequência, são analisadas definições de felicidade e satisfação no trabalho, e por fim, demonstrado a metodologia quantitativa para mensuração dessa felicidade no trabalho.

2.1. EVOLUÇÃO DA CONTABILIDADE

A contabilidade, que se trata de uma ciência social desenvolvida para o fornecimento de informações sobre a realidade palpável, com a finalidade de instituir um controle quantitativo e qualitativo do patrimônio e, em última instância, fornecer subsídios para tomada de decisões de cunho gerencial, vem passando por uma constante evolução através da história humana (SZYMCZAK; LEÃO, 2012).

Conforme Marion (2003, p.30), as primeiras manifestações contábeis podem ser encontradas há aproximadamente 6.000 anos, pelas tentativas dos indivíduos de estabelecerem padrões de contagem e controle de materiais necessários a sua existência, porém, foi apenas em 1494, após publicação do frei Luca Paccioli da primeira obra clarificadora do sistema de escrituração contábil, que a contabilidade se consolidou como uma ciência do saber.

Na sequência, em meados do século XVIII, com o crescimento da necessidade de controle das entidades patrimonialistas, causadas principalmente pelo surgimento do capitalismo industrial, a Contabilidade assumiu definitivamente o papel de fornecedora de informações não somente aos proprietários, mas também aos demais usuários, como governos, sócios investidores e demais empresas relacionadas ao mesmo comércio, potencializando seu uso e aumentando a sua eficácia (IUDICIBUS *apud* SANTOS, 2003, p.13), e assim como outros segmentos de estudos sociais, com a chegada do século XIX, mais precisamente em meados da década de 1830, a contabilidade se firmou como ciência, e dessa forma, teve sua sistemática própria aprofundada, assim como cita Kroetz (2000, p.23).

Em linhas gerais, a Contabilidade extrapolou o conceito de ferramenta de controle patrimonial para usuários internos, se tornando a principal via de interação entre as empresas e a sociedade a qual ela se relaciona (credores, funcionários, governo, etc.), ampliando rapidamente suas subdivisões e finalidades.

Como veremos a seguir, devido a crescente necessidade de transparência das organizações aos seus diversos grupos de usuários das suas informações, as informações públicas divulgadas, que antes tinham o seu conteúdo estritamente financeiro, econômico e patrimonial, passaram a ser complementadas com conteúdo social (REIS, MEDEIROS; 2007), criando uma nova subdivisão conhecida Contabilidade Social.

2.2. CONTABILIDADE SOCIAL

A partir do século XVIII, a Revolução Industrial e o capitalismo impuseram significativas mudanças sociais e econômicas, e após a Segunda Guerra Mundial, se tornou constante a discussão de qual era o verdadeiro papel das empresas na construção da sociedade, de tal maneira que, tanto os Estados Unidos quanto a Europa adotaram sistemas políticos de controle das economias nacionais tendo por finalidade o bem-estar social (SZYMCZAK; LEÃO, 2012), ou como citado por Kroetz (2000), a sociedade clamava pelo da guerra, mas por outro lado, exigia uma postura moral e ética das empresas perante os cidadãos.

Esse modelo de pensamento se consolidou na década de 1960, principalmente após a guerra do Vietnã, em que os grandes conglomerados econômicos que apoiavam os americanos na guerra, tinham sua imagem abalada perante a sociedade, assim, neste período surgirão as primeiras informações relativas ao relacionamento social das empresas publicadas em conjunto com o seu balanço patrimonial, porém, foi na França, a partir de julho de 1977, com a publicação da Lei Federal 77.769, que tornou-se obrigatória a publicação de informações de cunho social, inicialmente para empresas com quadro superior a 700 funcionários (KROETZ, 2000), fato este que, se difundiu-se e se tornou constante por diversos outros países, tornando-se constantes nos dias atuais.

Neste sentido, a Contabilidade Social se destaca como um meio de preenchimento de lacunas que a mera operação de registro patrimonialista deixa, sendo uma metodologia que registra e quantifica agregados macroeconômicos de uma forma coerente e sistemática (MONTORO FILHO apud SANTOS. 2003, p.18).

Conforme conclusão de Neves e Viceconti (2002), tendo em vista que a Demonstração do Resultado do Exercício (DRE) identifica apenas qual é a parcela da riqueza criada e que efetivamente permanecerá na empresa na forma de lucro, e visto que as demais demonstrações financeiras também não são capazes de indicar o quanto de valor (riqueza) a entidade está adicionando ou agregando às suas mercadorias e insumos e por fim, qual a maneira como essa riqueza está sendo distribuída aos demais credores (governo e sociedade), surgiu-se a necessidade de elaborar um demonstrativo que pudesse ser uma ligação entre a visão financeira e a interação social, sendo criada a Demonstração do Valor Agregado (DVA), que veremos no tópico a seguir.

2.3. DEMONSTRAÇÃO DO VALOR ADICIONADO – DVA

Conforme definição dada por Iudícibus *et al.* (2000B, p 31), a Demonstração do Valor Adicionado, conhecida como DVA objetiva evidenciar a contribuição social da empresa para o desenvolvimento econômico-social da região onde está instalada, pois discrimina o que a empresa agrega de riqueza à economia local, e na sequência, demonstra a forma como a destinação resultante dessas riquezas.

Contemplada, dentre outros, pelo Comitê de Pronunciamentos Contábeis (CPC), no pronunciamento técnico CPC 09, pelo Conselho Federal de Contabilidade (CFC) e pelas Normas Brasileiras de Contabilidade (NBC), por meio da NBC TG 09 aprovada pela Resolução do CFC nº 1.138/08, e pela Comissão de Valores Mobiliários (CVM) em sua Deliberação nº 557 de 12 de novembro de 2008 (BRASIL, 2007; CFC, 2008; CPC, 2008; CVM, 2008), a Demonstração do Valor Agregado (DVA), que se tornou obrigatória a todas as empresas de capital aberto partir da publicação da Lei 11.638/07, em conjunto com o Balanço Patrimonial, a Demonstração dos Resultados (DRE), a Demonstração dos Resultados Abrangentes (DRA) e a Demonstração de Fluxo de Caixa (DFC) é um dos principais artefatos usados para análise das informações econômico-financeiras das empresas que a publicam, pois fornece uma visão bem abrangente sobre a real capacidade de uma sociedade produzir riqueza no sentido econômico de adicionar valor ao seu patrimônio, e a forma como distribui essa riqueza no sentido social de distribuir valor aos sócios, empregados e governo (NEVES e VICECONTI, 2000).

Cabe ressaltar que, existe uma grande diferença entre conceito contábil e o conceito econômico de riqueza criada (valor adicionado), pois a contabilidade tem como base a receita das vendas, e a economia parte do valor da produção (CPC, 2008; COSENZA, 2003; SANTOS, 2003), e além disso, a DVA inclui o valor adicionado produzido por terceiros e recebidos em transferência pela empresa (CPC, 2008).

Observa-se que, enquanto a DRE tem o foco de demonstrar o lucro gerado aos sócios e investidores, a DVA destina-se aos demais agentes econômicos geradores da riqueza, como os empregados, os credores financeiros e o governo (COSENZA, 2003; SANTOS; HASHIMOTO, 2003; SANTOS, 2007), sendo uma complementar (e não excludente) da outra, pois demonstram os mesmos dados, sob perspectivas diferentes (COSENZA, 2003; SANTOS, 2001 *apud* CUNHA; RIBEIRO; SANTOS, 2005; SANTOS, 2007).

Conforme destacado por Assis, Teixeira e Dias (2013), o CPC 09 estabelece que a DVA deverá segregar, no mínimo, a distribuição da riqueza de seguinte maneira: “(a) pessoal e encargos; (b) impostos, taxas e contribuições; (c) juros e aluguéis; (d) juros sobre o capital próprio (JCP) e dividendos; (e) lucros retidos/ prejuízos do exercício” (CPC, 2008, p. 2), sendo que, os dois últimos itens são apresentados sob o mesmo grupo na DVA, ficando ao total, quatro grandes grupos: pessoal. Impostos, taxas e contribuições; remuneração de capitais de terceiros; e remuneração de capitais próprios (CPC, 2008).

A primeira parte da DVA detalha a riqueza gerada, e na sequência, demonstra como essa riqueza foi distribuída (CPC, 2008; SANTOS; HASHIMOTO, 2003), sendo o objeto focal desse trabalho o estudo da segunda parte da DVA, mais especificamente no valor distribuído ao pessoal.

De acordo com o CPC 09, temos três modelos diferentes de DVA que podem ser utilizados pelas entidades, porém, em todos os casos, o agrupamento para demonstração da distribuição do valor adicionado aos empregados é igual (ASSIS *et al*, 2013), sendo esse grupo composto pelas rubricas: **remuneração direta, benefícios e Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS)**, conforme exposto abaixo:

Pessoal – valores apropriados ao custo e ao resultado do exercício na forma de:

- *Remuneração direta* - representada pelos valores relativos a salários, 13º salário, honorários da administração (inclusive os pagamentos baseados em ações), férias, comissões, horas extras, participação de empregados nos resultados, etc.

- *Benefícios* - representados pelos valores relativos a assistência médica, alimentação, transporte, planos de aposentadoria etc.
- *FGTS* – representado pelos valores depositados em conta vinculada dos empregados. (CPC, 2008, p. 6)

Na DRE, as rubricas citadas acima são consideradas como custo ou despesa, pois reduzem o lucro do proprietário, enquanto que na DVA, os mesmos itens são demonstrados como a parcela da riqueza recebida pelos empregados, parcela esta que, eles próprios auxiliaram na obtenção (CUNHA; RIBEIRO; SANTOS, 2005; DE LUCA, 1998 *apud* TINOCO, MORAES, 2008; SANTOS, 2007).

2.4. ÍNDICE DE FELICIDADE NO TRABALHO

Definir e mensurar felicidade não são algo simples, pois, por se tratar de um sentimento, a felicidade é intrinsecamente subjetiva e variável de acordo com as percepções cognitivas de cada indivíduo (CSIKSZENTMIHALYI, 2000; LYUBOMIRSKY, 2008).

Falando especificamente de felicidade no trabalho, Pachoal (2008) define que, a felicidade no trabalho é a predominância de emoções positivas e a percepção do trabalhador de que é possível expressar e desenvolver seus potenciais, e seguir no cumprimento de suas metas pessoais.

Visando premiar as empresas que valorizam e cuidam dos seus profissionais, desde 1997, a Revista Você S/A publica o *ranking* anuário sobre As Melhores Empresas Para Você Trabalhar, usando como base, desde a sua parceria com a FIA em 2006, o Índice de Felicidade no Trabalho (IFT) das empresas inscritas (FIA, 2014).

A referida pesquisa realizada pela FIA aborda diversos fatores, como clima organizacional, satisfação, identidade e a motivação dos colaboradores, sendo que, a partir da mensuração desse índice é possível avaliar a presença e qualidade dos fatores nas empresas participantes da pesquisa (GUSKUMA, 2011).

O IFT é composto a partir da mensuração de dois outros índices, o Índice de Qualidade do Ambiente de Trabalho (IQAT), responsável por 70% do IFT, e o Índice de Qualidade de Gestão de Pessoas (IQGP), responsável por 30% da composição do IFT, sendo que, o IQAT é composto por dados informados pelos empregados quanto à visão que os mesmos têm sobre a empresa e o IQGP é formado por dados referentes ao que a empresa oferece aos empregados (FIA, 2014).

Em 2016, em uma versão comemorativa de 10 anos de parceria entre a Revista Você S/A e a Fundação Instituto de Administração (FIA), as composições dos índices IQAT e IQGP foram revisadas e reformuladas, sendo que, o IQAT, que antes era separado em 4 categorias, ganhou mais 3 novas categorias, visando maior coerência com questões psicométricas e de gestão organizacional da atualidade (VOCE S/A, 2016, p.50) e passou de 64 questões para 70, sendo dividido da seguinte forma:

- **Comprometimento organizacional:** Onze questões assertivas que abordam o envolvimento do trabalhador com a organização ligado à experiência de trabalho e resposta as pressões sociais ou de trabalho;
- **Confiança:** Dez questões que abordam a crença do empregado sobre padrões éticos, credibilidade da comunicação, poder econômico e a capacidade da empresa em reconhecer o desempenho do empregado;
- **Desenvolvimento:** Doze questões que abordam o cursos e programas de desenvolvimento, coaching e mentoring;
- **Justiça organizacional:** Oito questões assertivas que abordam a percepção sobre o tratamento da organização com as pessoas e o impacto dessas condutas nos demais funcionários.
- **Participação:** Nove questões assertivas que abordam o envolvimento da força de trabalho nas decisões da organização, em todos os níveis de responsabilidade;
- **Satisfação com a liderança:** Nove questões assertivas que abordam a capacidade da organização de conciliar e coordenar as necessidades e objetivos da empresa com as dos grupos de trabalho
- **Satisfação com o trabalho:** Onze questões assertivas que abordam o sentimento do empregado sobre como é o seu trabalho e de que forma ele é tratado pela empresa.

Já o IQGP, que antes era separado em apenas 4 categorias, ganhou novas 8 categorias, visando contemplar temas que surgiram recentemente e se tornaram constantes nas rotinas da gestão de pessoas, tais como a comunicação, gestão do conhecimento, diversidade e *employer branding* (VOCE S/A, 2016, p.50), sendo dividido da seguinte forma:

- **Employer Branding:** Responsável por 4% do total de pontos do questionário, essa categoria se refere aos processos específicos usados na empresa para gerir a sua marca;
- **Gestão da Comunicação Interna:** Responsável por 8% do total de pontos do questionário, essa categoria se refere aos processos de compartilhamento de informações e mecanismos de escuta dos funcionários;
- **Gestão de Participação e Autonomia:** Responsável por 8% do total de pontos do questionário, essa categoria se refere a forma como a empresa incentiva os seus colaboradores a se tornarem parte das decisões da empresa;
- **Gestão de Sustentabilidade e Diversidade:** Responsável por 4% do total de pontos do questionário, essa categoria se refere aos estímulos a atitudes sustentáveis e a promoção da diversidade (tanto interna, quanto externa);
- **Gestão das Relações Interpessoais:** Responsável por 4% do total de pontos do questionário, essa categoria se refere a forma como a empresa estimula as interações cooperativas no trabalho;
- **Gestão da Carreira:** Responsável por 12% do total de pontos do questionário, essa categoria se refere aos procedimentos institucionais para apoio a liderança e as demais pessoas no planejamento de carreira;
- **Gestão de Processos e Organização:** Responsável por 8% do total de pontos do questionário, essa categoria se refere as práticas que visam o envolvimento dos empregados no aperfeiçoamento permanente nos processos, que aumentem a produtividades;
- **Gestão de Saúde, Segurança e QVT:** Responsável por 8% do total de pontos do questionário, essa categoria se refere ao cuidado preventivo com a integridade dos empregados;
- **Gestão de Conhecimento e Educação Corporativa:** Responsável por 12% do total de pontos do questionário, essa categoria se refere ao modo como a empresa produz, compartilha e promove o desenvolvimento do conhecimento organizacional;

- **Gestão do Perfil da Liderança:** Responsável por 12% do total de pontos do questionário, essa categoria se refere ao modo como a empresa forma o perfil de liderança dos empregados;
- **Gestão de Reconhecimento e Recompensa:** Responsável por 12% do total de pontos do questionário, essa categoria se refere aos projetos que promovem o destaque e valorização das pessoas;
- **Gestão Estratégica e de Objetivos:** Responsável por 8% do total de pontos do questionário, essa categoria se refere aos processos relativos a produção e disseminação das estratégias e objetivos.

3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Este estudo tem por objetivo investigar se há correlação entre o Valor Adicionado Distribuído aos Empregados (VADE) e o Índice de Felicidade no Trabalho (IFT). A metodologia adotada exploratória, em relação ao objeto; bibliográfico e documental, com relação à técnica; e quantitativo, no que tange à abordagem.

Para Gil (1989, p. 45):

pesquisas exploratórias são desenvolvidas com o objetivo de proporcionar visão geral, de tipo aproximativo, acerca de determinado fato. Esse tipo de pesquisa é realizado especialmente quando o tema escolhido é pouco explorado e torna-se difícil sobre ele formular hipóteses precisas e operacionalizáveis.

De acordo com a estratégia definida pelos autores, optou-se por seguir os seguintes passos no estudo apresentado:

- Pesquisa bibliográfica feita a partir de levantamento de referências teóricas sobre o conceito de felicidade no ambiente corporativo e uma explanação sobre a metodologia de mensuração do Índice de Felicidade no Trabalho (IFT), com objetivo de conhecer o que já se estudou recentemente sobre os assuntos.

- Pesquisa documental, em demonstrações financeiras auditadas, publicadas em sites de relacionamento com investidores, das 150 empresas que compõem o índice da VOCÊ S/A - 150 Melhores Empresas para Trabalhar, com objetivo de capturar informações contábeis necessárias às análises;

- Tabulação dados referentes ao valor adicionado à distribuir (VAD) e valor adicionado distribuído à empregados (VADE), obtendo-se a razão entre estes, VADE/VAD, para, em conjunto com o IFT, publicado na revista VOCÊ S/A - 150 Melhores Empresas para Trabalhar, aplicação de regressão linear simples, com objetivo de estimar o valor médio de uma variável dependente em função do valor conhecido de uma variável independente e analisar o grau de correlação entre estas variáveis.

A população era composta por 150 empresas, listadas na revista VOCÊ S/A 150 Melhores Empresas para Trabalhar, no ano de 2016, sendo: 6 em agronegócio, 3 em bancos, 8 em bens de consumo - alimentos e bebidas, 3 em bens de consumo - higiene e beleza, 7 em construção civil, 15 em cooperativas, 4 em e-commerce, 4 em educação, 3 em empresas de benefícios, 11 em energia, 3 em fabricantes de embalagens, 4 em fabricantes de móveis, 4 em farmacêutico, 7 em indústria automotiva, 15 em indústrias diversas, 4 em logística e transporte, 6 em química e petroquímica, 8 em serviços e saúde, 8 em serviços e diversos, 6 em serviços financeiros, 5 em siderurgia, 9 em tecnologia e computação e 7 em varejo.

Entretanto, a maior parte destas empresas são pessoas jurídicas de responsabilidade limitada, sem obrigação de publicação de balanço. Em decorrência disso, foi possível encontrar apenas as demonstrações financeiras de 21 empresas, conforme tabela 1 a seguir:

Tabela 1 – Amostra Final das Empresas Selecionadas

Setor	EMPRESAS
Energia	AES Eletropaulo
Energia	AES Tietê
Bens de Consumo – Alimentos e Bebidas	Ambev
Bancos	Banco do Brasil
Bancos	Bradesco
Serviços Financeiros	Cielo
Energia	CPFL Energia
Tecnologia e Computação	DB1 Global Software
Energia	EDP BRASIL
Energia	Elektro
Indústrias Diversas	Embraer
Construção Civil	Eternit
Energia	Grupo São Martinho
Siderurgia	Grupo Weg

Serviços e Saúde	Hospital Albert Einstein
Bancos	Itaú Unibanco
Varejo	Lojas Renner
Varejo	Magazine Luiza
Indústrias Diversas	Suzano
Cooperativas	Unimed Federação Rio
Logística e Transporte	VLI

Fonte: Elaborado pelos autores

Utilizando o software Microsoft Excel, conforme anteriormente mencionado, foram tabulados os dados referentes à valor adicionado a distribuir (VAD) e valor adicionado distribuído à empregados (VADE), obtendo-se a razão entre estes (VADE/VAD), que representa o percentual do valor adicionado destinado a remuneração dos empregados. Optou-se por fazer as análises com o “VADE/VAD”, visto que a amostra é composta por empresas de diferentes portes.

Por fim, adotou-se o modelo de regressão linear simples, com base no Método dos Mínimos Quadrados Ordinários (MQO) com estimadores robustos, cuja variável dependente foi o IFT e como variável explicativa o percentual de riqueza distribuída aos empregados (“VADE/VAD”).

Assim, o teste se baseia no seguinte modelo de regressão:

$$IFT = \alpha + \beta.VADE/VAD + \varepsilon$$

Onde:

IFT = Índice de Felicidade no Trabalho

VADE/VAD = percentual do valor adicionado destinado a remuneração dos empregados.

Os testes estatísticos foram processados por meio do software livre Gretl e são apresentados no tópico a seguir.

4. RESULTADOS

A Tabela 2 a seguir apresenta o Índice de Felicidade no Trabalho (IFT), o Valor Adicionado Gerado (VAD), o Valor Adicionado destinados aos empregados (VADE) em R\$ mil, bem como o percentual da riqueza total destinada aos empregados (VADE/VAD).

Tabela 2 – Estatística descritiva das empresas

EMPRESAS	IFT	VAD (emR\$ mil)	VADE (em R\$ mil)	VADE/VAD (%)
AES Eletropaulo	71,7	10.045.119	1.111.872	11,07%
AES Tietê	69,5	1.053.758	83.861	7,96%
Ambev	77,8	31.147.431	1.508.762	4,84%
Banco do Brasil	71,8	44.341.698	21.339.572	48,13%
Bradesco	73,8	56.268.451	14.931.392	26,54%
Cielo	81,8	9.529.207	575.667	6,04%
CPFL Energia	73,4	15.830.445	1.073.118	6,78%
DB1 Global Software	69,7	14.134	10.990	77,76%
EDP BRASIL	78,0	7.306.325	393.062	5,38%
Elektro	94,7	3.984.522	262.356	6,58%
Embraer	74,5	4.483.646	2.659.559	59,32%
Eternit	71,9	319.860	147.280	46,05%
Grupo São Martinho	76,0	2.096.674	594.054	28,33%
Grupo Weg	76,6	5.084.683	2.051.066	40,34%
Hospital Albert Einstein	80,5	2.326.673	1.164.006	50,03%
Itaú Unibanco	77,4	70.003.000	20.321.000	29,03%
Lojas Renner	74,8	3.951.975	853.280	21,59%
Magazine Luiza	73,0	2.784.023	941.562	33,82%
Suzano	74,7	3.428.061	989.917	28,88%
Unimed Federação Rio	86,2	297.641	142.315	47,81%
VLI	70,7	717.057	95.763	13,36%
Média	76,1	13.095.923,0	3.392.879	28,55%
Mediana	74,7	3.984.522	941.562	28,33%
Mínimo	69,5	14.134	10.990	4,84%
Máximo	94,7	70.003.000	21.339.572	77,76%
Desvio padrão	5,9	20.007.017	6.596.902	20,77%

Observa-se pela tabela 2, que o percentual médio de valor adicionado total destinado aos empregados foi de 28,55% (VADE/VAD). Dentre os maiores percentuais, destacam-se as empresas DB1 Global Software (77,76%) que atua em tecnologia, a Embraer (59,32%), Hospital Albert Einstein (50,03%), Banco do Brasil (48,13%), Unimed Federação Rio (47,81%) e Eternit (46,05%).

A partir dos dados apresentados, foi realizada a regressão linear simples cujos resultados são apresentados na tabela 3:

Tabela 3 - Regressão Linear Robusta com o IFT como variável dependente

	<i>Coefficientes</i>	<i>Erro-padrão</i>	<i>Razão-t</i>	<i>p-value</i>	
constante	77.7626	2.71166	28.6771	<0.0001	***
VADE_VAD	-5.75593	6.7371	-0.8544	0.4035	

Nota. Níveis de Significância: ***1%. O R ao quadrado ajustado do modelo de regressão acima foi de 0,040515. Utilizou-se o método de Newey-West para correção dos erros do modelo de regressão no que tange a heterocedasticidade e autocorrelação. Elaborado pelos autores.

Assim, pode-se afirmar que a variável VADE/VAD ($p\text{-value}=0,4035$) não foi significativa para explicar o comportamento do Índice de Felicidade Total, dado um nível de confiança de 95%. Além disso, o R^2 foi de 0,040515, o que denota o baixo poder explicativo do modelo.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho se propôs a investigar se há correlação entre o Valor Adicionado Distribuído aos Empregados (VADE) e o Índice de Felicidade no Trabalho (IFT) divulgado pela VOCÊ S/A - VOCÊ S/A - 150 Melhores Empresas para Trabalhar, referente ao ano de 2016, por meio de análise estatística de regressão linear simples, com uma amostra de 21 empresas listadas nesse *ranking*.

Constatou-se que por meio da análise de mínimos quadrados ordinários que, na relação entre IFT (como variável dependente) e “DVAE/DVA” (como variável dependente) o p-valor não é menor do que 5% e o R-quadrado não é representativo. Trata-se de resultado semelhante ao estudo elaborado por Assis, Teixeira e Dias (2013), no qual tiveram por objetivo investigar a relação entre o Valor Adicionado Distribuído aos Empregados (VADE) e o Índice de Felicidade no Trabalho (IFT), bem como a estimativa deste em função daquele, das empresas listadas no Guia Você S/A – As Melhores Empresas para Você Trabalhar 2013. Nas palavras dos autores (2013, p. 12):

Os resultados apresentados são valores representativos do comportamento entre VADE e IFT para a amostra utilizada. Estes resultados, apesar de proporcionarem o alcance do objetivo deste estudo, de natureza exploratória, não apresentam uma relação e uma estimativa efetivas entre VADE e IFT, e podem ser utilizados como referência de futuros estudos.

Tendo em vista que o tema “DVA” tem sido pouco explorado na literatura acadêmica, o presente trabalho mostra-se relevante quanto a sua documentação bibliográfica, resgatando que há de atual no assunto. Entretanto, destaca-se a necessidade de elaborar outros estudos que ampliem o conhecimento sobre tema. Por sua vez, com relação à correlação entre o IFT e a “DVAE/DVA”, recomenda-se que outros estudos sejam feitos, utilizando diferentes métricas estatísticas e ampliando a base de dados para análise, de modo que seja mais extensa e acurada.

REFERÊNCIAS

- ASSIS, Wanderson Miranda, TEIXEIRA, Fabrícia Souza, & DIAS, Fabrício Moura. (2013). Relação Entre o Valor Adicionado Distribuído aos Empregados e o Índice de Felicidade no Trabalho das Empresas Listadas no Guia Você S/A 2013: um Estudo Exploratório. In: Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia, 12, 2015, Resende. *Anais...* Rio de Janeiro: SEGET, 2015. P. 1-14.
- BRASIL. Lei n. 11.638, de 28 de dezembro de 2007. Altera e revoga dispositivos da Lei no 6.404, de 15 de dezembro de 1976, e da Lei no 6.385, de 7 de dezembro de 1976, e estende às sociedades de grande porte disposições relativas à elaboração e divulgação de demonstrações financeiras. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 28 dez. 2007. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2007/lei/111638.htm. Acesso em: 16 jan. 2018.
- COMISSÃO DE VALORES MOBILIÁRIOS(CVM).. Deliberação CVM nº 557, de 12 de novembro de 2008. Aprova o Pronunciamento Técnico CPC 09 do Comitê de Pronunciamentos Contábeis, que trata da Demonstração do Valor Adicionado. Disponível em: <http://www.cvm.gov.br/legislacao/deliberacoes/deli0500/deli557.html>. Acesso em: 16 jan. 2018.
- COMITÊ DE PRONUNCIAMENTOS CONTÁBEIS – CPC. Pronunciamento técnico CPC 09: Demonstração do Valor Adicionado. Brasília, out. 2008. Disponível em: http://static.cpc.mediagroup.com.br/Documentos/175_CPC_09.pdf . Acesso em: 16 jan. 2018.
- CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE – CFC.. Resolução CFC n. 1.138/08, de 21 de novembro de 2008. Aprova a NBC TG 09 – Demonstração do Valor Adicionado. Disponível em: <http://www.cfc.org.br/sisweb/SRE/docs/RES_1138.doc>. Acesso em: 16 jan. 2018.
- COSENZA, José Paulo. Eficácia Informativa da Demonstração do Valor Adicionado. *Revista Contabilidade & Finanças – USP*, São Paulo, vol. 14, n. especial, pp. 07-29, 2003.
- CRAWFORD, Richard. *Na era do capital humano: o talento, a inteligência e o conhecimento como forças econômicas. Seu impacto nas empresas e nas decisões de investimento.* São Paulo: Atlas, 1994.
- CSIKSZENTMIHALYI, Mihaly. . *Fluir (flow): una psicología de la felicidad.* 8. ed. Barcelona: Editorial Kairós, 2000.

GIL, Antônio C. Métodos e técnicas de pesquisa social. 2. ed. São Paulo: Editora Atlas S.A, 1989.

GUSKUMA, Edilmar Arakaki. **Evidências da satisfação no trabalho com base nas demonstrações financeiras publicadas**. 2009. Dissertação (Mestrado em Controladoria e Contabilidade: Contabilidade) - Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2009.

IUDÍCIBUS, Sérgio., MARTINS, Eliseu., CARVALHO, Luiz N. G. Contabilidade: aspectos relevantes da epopéia de sua evolução. *Revista Contabilidade & Finanças*, v. 16, n. 38, pp. 7-19, 2005.

IUDÍCIBUS, Sérgio. *Teoria da contabilidade*. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

KROETZ, Cesar. E. S. *Balanço Social: teoria e prática*. São Paulo: Atlas, 2000.

LYUBOMIRSKY, Sonja. . *The how of happiness: a scientific approach to getting the life you want*. New York: The Penguin Press, 2008.

MARION, José Carlos. *Análise das demonstrações contábeis*. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

NEVES, Silvério; VICECONTI, Paulo Eduardo . *Contabilidade Avançada e análise das Demonstrações Financeiras*. 11ª edição, São Paulo: Frase Editora, 2002.

DE OLIVEIRA, Patrícia Morilha; LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. Avaliação da gestão de programas de qualidade de vida no trabalho. **RAE-eletrônica**, v. 4, n. 1, 2005.

PRYCE-JONES, Jessica. . *Happiness at work: Maximizing your psychological capital for success*. John Wiley & Sons, 2011.

REIS, Carlos Nelson dos; MEDEIROS, Luiz Edgar . *Responsabilidade social das empresas e balanço social: meios propulsores do desenvolvimento econômico e social*. São Paulo: Atlas, 2007.

RODRIGUES, Wagner Rafael; JOST, Rossana Cristini Floriano. A concepção de Homem em Tragtenberg: compreensão necessária para problematizar a felicidade no trabalho. **Caderno PAIC**, v. 14, n. 1, p. 73-88, 2013.



SANTOS, Ariovaldo. DVA-Uma demonstração que veio para ficar. *Revista Contabilidade & Finanças*, v. 16, n. 38, p. 3-3, 2005.

SILVA, Narbal; TOLFO, Suzana da Rosa. Trabalho significativo e felicidade humana: explorando aproximações. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, v. 12, n. 3, p. 341-354, 2012.

SZYMCZAK, Márcio; LEÃO, Sandro Everton. A importância da demonstração do valor adicionado (DVA) no ambiente econômico e social brasileiro. *Contabilidade & Amazônia*, v. 2, n. 1, p. 67-77, 2012.

VOCÊ S/A, Redação. (2017). Prepare-se para as pesquisas das Melhores Empresas de 2017. EXAME. Disponível em: < <https://exame.abril.com.br/carreira/prepare-se-para-as-pesquisas-das-melhores-empresas-de-2017/>>. Acesso em: 05/01/2018.