

Universidade de Brasília

Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade

Departamento de Administração

GUILHERME SAVANHAGO MACHADO

**SER UMA BOA EMPRESA PARA SE TRABALHAR GERA
BENEFÍCIOS FINANCEIROS?**

**Comparação entre o desempenho financeiro das empresas
reconhecidas como melhores para se trabalhar e as
demais**

Brasília – DF

2014

GUILHERME SAVANHAGO MACHADO

**SER UMA BOA EMPRESA PARA SE TRABALHAR GERA
BENEFÍCIOS FINANCEIROS?**

**Comparação entre o desempenho financeiro das empresas
reconhecidas como melhores para se trabalhar e as
demais**

Monografia apresentada ao
Departamento de Administração como
requisito parcial à obtenção do título de
Bacharel em Administração.

Professor Orientador: Dr. Cecílio Elias
Daher

Brasília – DF

2014

GUILHERME SAVANHAGO MACHADO

**SER UMA BOA EMPRESA PARA SE TRABALHAR GERA
BENEFÍCIOS FINANCEIROS?
Comparação entre o desempenho financeiro das empresas
reconhecidas como melhores para se trabalhar e as
demais**

A Comissão Examinadora, abaixo identificada, aprova o Trabalho de
Conclusão do Curso de Administração da Universidade de Brasília do
(a) aluno (a)

GUILHERME SAVANHAGO MACHADO

Dr. Cecílio Elias Daher
Professor-Orientador

Especialista, Bianca Fellet
Professor-Examinador

Doutor, Otávio Ribeiro de Medeiros
Professor-Examinador

Brasília, 28 de novembro de 2014

Dedico este trabalho à minha família e amigos que sempre me apoiaram em todas as fases da minha vida.

AGRADECIMENTOS

Aos meus pais, por estarem sempre do meu lado nos momentos mais difíceis.

À minha irmã por estar presente na minha vida.

Aos colegas do Banco do Brasil pelo carinho e compreensão durante esse desafio.

Ao professor Cecílio Elias Daher pela ajuda e paciência, sem a qual esse trabalho não teria sido concluído.

“Nem sempre uma boa empresa é um bom investimento”.

(Matheus Villares)

RESUMO

Fazer parte das melhores empresas para se trabalhar é tido como um dos objetivos de muitos gestores. Entretanto, o valor esperado gerado pelos investimentos nas políticas de recursos humanos da empresa para torná-la uma das melhores pode estar abaixo do que desejam os investidores. Este estudo buscou verificar se existem diferenças significativas no desempenho financeiro das empresas vistas como as melhores para se trabalhar quando comparadas às demais. Inicialmente, abordou-se as diferentes teorias sobre motivação e satisfação no trabalho; em seguida, a contabilidade financeira e gerencial, assim como, avaliação de desempenho, ativos intangíveis e indicadores financeiros. Para atingir o objetivo proposto fez-se uma pesquisa quantitativa, com dados secundário, fornecidos pelas revistas VOCÊ S/A e EXAME, comparando-se dois grupos de 47 empresas, sendo o primeiro composto por aquelas empresas presentes simultaneamente nos guias das “Melhores Empresas para se Trabalhar” e das “Melhores e Maiores”, ambos de 2013, e o segundo composto somente por empresas do guia “Melhores e Maiores”. Em posse dos indicadores financeiros das empresas foi realizado um teste t entre as médias de alguns indicadores dos dois grupos. Concluiu-se que não há diferença significativa entre o desempenho financeiro das empresas analisadas.

Palavras-chave: 1.Motivação 2.Indicadores financeiros 3.Desempenho financeiro

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 - Modelo de Comportamento.....	18
Figura 2 - Modelo da Teoria das Expectativas	19
Figura 3 - Hierarquia das Necessidades de Maslow	24
Figura 4- Comparação entre as visões de satisfação e insatisfação.....	25
Figura 5 - EBITDA.....	33

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Indicadores estatísticos do grupo A	43
Tabela 2 - Indicadores estatísticos do grupo B	44
Tabela 3 - Test t entre médias.....	45

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Teorias sobre motivação	17
Quadro 2 - Modelo de Motivação de Herzberg.....	26
Quadro 3 - Contabilidade Financeira e Gerencial	27
Quadro 4 - Critérios MME.....	37
Quadro 5 - Indicadores.....	38

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

COFINS - Contribuição para o financiamento da seguridade social

EBITDA – Lucro antes de Juros, Impostos, Depreciação e Amortização

ERH – Escola das Relações Humanas

FIA - Fundação Instituto de Administração

GL – Grau de liberdade

GPTW - *Great Places to Work Institute*

ICMS - Imposto sobre circulação de mercadorias e sobre prestações de serviços de transporte interestadual, intermunicipal e de comunicação

IPI - Imposto sobre Produtos Industrializados

IQAT – Índice de Qualidade do Ambiente de Trabalho

IQGP - Índice de Qualidade na Gestão de Pessoas

ISS - Imposto sobre serviços de qualquer natureza

MEPT - Guia das melhores empresas para se trabalhar

MME - Guia das melhores e maiores empresas

PIB - Produto Interno Bruto

PIS - Programa de integração social

RH – Recursos Humanos

ROE – Retorno sobre o Patrimônio Líquido

USP - Universidade de São Paulo

SUMÁRIO

1	Introdução	11
1.1	Formulação do problema	12
1.2	Objetivo Geral	13
1.3	Objetivos Específicos	13
1.4	Justificativa	13
2	Referencial Teórico	14
2.1	Motivação e Satisfação no Trabalho	14
2.2	Teorias Motivacionais de Processo.....	17
2.2.1	Modelo de comportamento	17
2.2.2	Teoria da expectativa	18
2.2.3	Behaviorismo	20
2.2.4	Teoria da equidade.....	21
2.3	Teorias de Conteúdo.....	22
2.3.1	Teoria das necessidades.....	23
2.3.2	Teoria dos dois fatores (ou bifatorial)	25
2.4	Contabilidade Financeira e Gerencial	26
2.5	Avaliação de Desempenho	28
2.6	Ativos intangíveis	29
2.7	Indicadores financeiros	31
3	Métodos e Técnicas de Pesquisa	35
3.1	Tipo e descrição geral da pesquisa.....	35
3.2	População e amostra	35
3.3	Caracterização dos instrumentos de pesquisa	36
3.3.1	Guia VOCÊ S/A - As Melhores Empresas para Você Trabalhar	36
3.3.2	Guia EXAME - Melhores e Maiores.....	37
3.4	Procedimentos de coleta e de análise de dados.....	39
4	Resultados e Discussão.....	42
5	Conclusões e Recomendações.....	48
	REFERÊNCIAS.....	51
	APÊNDICES.....	57
	Apêndice A – Grupos A e B.....	57
	ANEXOS	59
	Anexo A – Distribuição T-student.....	59

1 INTRODUÇÃO

Ao longo da história da Escola das Relações Humanas (ERH) certos temas têm ganhado ênfase e não é nenhuma surpresa que o estudo da motivação faça parte deles. Afinal, esta é geralmente associada à produtividade e ao desempenho dos empregados, tanto que manter os empregados motivados e agindo de acordo com as expectativas da organização é o desejo de todo gestor (TADIN, et al. 2005).

Para valorizar o esforço das empresas que melhor tratam seus funcionários, surge em 1997 o primeiro Guia da Revista EXAME e VOCÊ S/A. Nove anos depois, esse trabalho aperfeiçoa-se e torna-se mais criterioso com a entrada de um novo parceiro: a Fundação Instituto de Administração (FIA). Atualmente, o Guia VOCÊ S/A — As Melhores Empresas para Você Trabalhar, doravante denominado, nesse trabalho acadêmico, MEPT, é considerado a pesquisa de clima organizacional de maior abrangência do país (REVISTA EXAME, 2014a). Similarmente, existem outros institutos que realizam este mesmo tipo de levantamento fora do Brasil, sendo que o mais famoso deles é o Great Places to Work Institute (GPTW), pioneiro desse tipo de pesquisa no mundo.

Há pesquisas de conteúdo semelhante ao deste estudo, que buscam verificar se existe realmente um desempenho financeiro superior nas empresas que são consideradas as melhores para se trabalhar quando comparadas às melhores do país, como no caso de Corrar e Lima (2009) e Sousa (2010). Outras que valem ser mencionadas são: Junqueira, Bispo e Calijuri (2007), que avalia se as melhores empresas para o empregado possuem um retorno sobre o patrimônio líquido superior às demais; Wright et al. (2004), que estuda a relação entre a performance da empresa e suas práticas de RH; Anderson e Smith (2006), que analisa se as empresas mais admiradas são bons investimentos; Faleye e Trahan (2011), que verifica se as práticas de RH que melhoram o bem estar dos empregados são bons investimentos para os acionistas; Edmans (2012), que investiga a relação da satisfação no trabalho com o valor de mercado das empresas.

Contudo, os resultados desses estudos não indicam uma convergência para uma reposta absoluta. Assim, assumir que o desempenho financeiro superior apresentado por uma empresa possui uma relação de causalidade com suas práticas de RH, pode ser bastante arriscado (WRIGHT et al., 2004).

Analisar o desempenho de uma empresa é uma tarefa bastante complexa, ainda mais quando necessita-se consolidar indicadores para isto (MACEDO; SILVA; SANTOS, 2006). No entanto, as dificuldades não se esgotam neste ponto, pois no cenário atual as empresas estão investindo cada vez mais em ativos intangíveis, por exemplo, o capital intelectual, que diferentemente dos ativos tangíveis, não é incorporado rapidamente pelo mercado, logo, possui uma difícil mensuração. (EDMANS, 2012).

Assim, o presente trabalho buscou comparar os indicadores de desempenho financeiro das empresas presentes no MEPT com o das empresas que não fazem parte dele, extraídas da revista EXAME, do guia Melhores e Maiores, que daqui pra frente foi denominado pela sigla MME.

1.1 FORMULAÇÃO DO PROBLEMA

Como saber se os investimentos efetuados para tornar a empresa um lugar melhor para se trabalhar produzem resultados financeiros positivos? A fim de responder esta pergunta, buscou-se comparar o desempenho financeiro apresentado pelas empresas presentes no guia MEPT da revista VOCÊ S/A com o desempenho daquelas que não foram mencionadas no mesmo, mas que fazem parte das MME.

Aprofundando-se um pouco mais no tema, chega-se ao problema deste estudo: os investimentos feitos no capital humano da empresa, que as possibilitam estarem entre as melhores do país para se trabalhar, produzem benefícios financeiros significativos ao ponto de gerarem desempenhos financeiros superiores, quando comparados com as empresas que não se encontram entre as melhores para se trabalhar?

1.2 OBJETIVO GERAL

Identificar a existência de diferenças significativas no desempenho financeiro das empresas presentes no guia das MEPT quando comparadas às demais.

1.3 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Selecionar um grupo de empresas que pertence tanto ao MEPT, como ao MME, em 2013.
- Selecionar outro grupo de empresas no Guia das Melhores e Maiores, que não fazem parte do grupo anterior.
- Comparar os dois grupos com base na média de cada indicador de desempenho.
- Analisar os resultados dessa comparação.
- Verificar a existência de diferenças significativas de desempenho financeiro.

1.4 JUSTIFICATIVA

Apesar de grande parte dos trabalhos acadêmicos sustentarem a teoria de que as políticas de RH trazem benefícios financeiros para as organizações, isto não é um consenso. Buscou-se com este estudo verificar se as empresas vistas como melhores para se trabalhar possuem um diferencial em seu desempenho financeiro quando comparadas às demais empresas, com o objetivo de fornecer informações que auxiliem os gestores responsáveis por ditar o rumo de condução dos negócios dessas companhias a manter ou não programas de investimento nestas áreas, visto que estes podem não produzir o valor esperado (JUNQUEIRA, BISPO, CALIJURI, 2007).

Por fim, espera-se que os resultados aqui apresentados possam ser utilizados na expansão desse tema em estudos futuros.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

O estudo sobre o impacto financeiro que as melhores empresas para se trabalhar possuem em relação às demais é um tema que já foi abordado por estudos nacionais e internacionais. Os artigos de conteúdo semelhantes aqui utilizados serviram como base para a elaboração deste trabalho e seus resultados não devem ser generalizados, visto que a grande maioria utiliza empresas e indicadores de desempenho diferentes.

O referencial foi dividido de maneira que o leitor se familiarize com o tema motivação e satisfação, apresentando as principais teorias sobre o assunto. Concluída essa parte, abordou-se a contabilidade gerencial e as avaliações de desempenho, ressaltando-se a importância desses tópicos para as decisões do público interno e externo à empresa. Mais adiante, destacou-se o que são os ativos intangíveis. Por fim, apresentou-se os indicadores financeiros utilizados neste trabalho.

2.1 MOTIVAÇÃO E SATISFAÇÃO NO TRABALHO

A importância dos aspectos psicossociais do trabalho evoluiu no campo da administração com a famosa experiência de Hawthorne, realizada no fim da década de vinte e início da década de trinta do século passado, na fábrica da Western Electric. Esse experimento, coordenado pelo professor Elton Mayo, buscava verificar se a produção dos empregados era influenciada pelos aspectos físicos e biológicos do ambiente de trabalho, principalmente, a luminosidade. Após anos de estudo, diferentemente do que se esperava, concluiu-se que a iluminação não tinha grande influência sobre a produtividade, mas a liderança, o trabalho em equipe e a motivação eram os grandes responsáveis por influenciar a produtividade dos funcionários. Este foi o divisor de águas do pensamento administrativo e o grande influenciador da Escola das Relações Humanas - ERH (GURGEL; RODRIGUEZ, 2014).

A palavra motivação vem do latim *motivus* e significa aquilo que movimenta (MAXIMIANO, 2012). Para Robbins (2005), motivação é o processo

responsável pela intensidade, direção e persistência dos esforços do indivíduo para conseguir seu objetivo, portanto, varia de pessoa para pessoa e até na mesma pessoa quando se tem objetivos diferentes. Portanto, motivação é a consequência da interação do indivíduo com a situação.

Similarmente, para Maximiano (2012) a motivação é a força capaz de movimentar o comportamento e possui três prioridades: direção, intensidade e permanência. Direção refere-se ao objetivo do comportamento, pois a motivação é específica, logo é orientada para algo, por sua vez, a intensidade trata do poder de motivação que se possui, por fim, a permanência aborda a duração desse estado motivacional no indivíduo.

De acordo com Gil (2007), a motivação é o combustível que alimenta a produtividade das empresas e está fortemente relacionado ao comprometimento do empregado com a empresa, atributo este bastante valorizado pelas companhias.

A motivação é o estímulo que as pessoas necessitam para terem seus desejos e necessidades realizados. Do ponto de vista administrativo, a realização desses objetivos pessoais influencia na maneira como o funcionário atua dentro da organização, portanto, influencia os objetivos dessa organização (TADIN et al., 2005).

O cenário atual mostra que as empresas têm atribuído cada vez mais importância à motivação e satisfação de seus funcionários com o trabalho. Acredita-se que os funcionários mais motivados e satisfeitos possuem uma produtividade média maior do que os outros. Entretanto, os investimentos nessa área precisam estar alinhados com os interesses dos acionistas, porque no momento em que esses investimentos superarem o retorno obtido não serão mais aceitos pelos acionistas (JUNQUEIRA; BISPO; CALIJURI, 2007).

Além disso, envolver o funcionário com a companhia faz com que ele tenha maior responsabilidade e envolvimento com a empresa, tornando-a mais propícia a sobreviver no mercado, conforme estudo feito com 136 companhias não financeiras que iniciaram suas ofertas no mercado acionário americano em 1988. (WELBOURNE; ANDREWS, 1996)

Para Gil (2007), as empresas se mostram cada vez mais propícias a tratar seus funcionários como parceiros, buscando uma participação mais ativa dessas pessoas nas decisões organizacionais e valendo-se do talento delas para obter a sinergia necessária ao desenvolvimento da companhia.

Com o fortalecimento da ERH, as empresas começaram a adotar práticas *labor-friendly*, que são atividades na qual utilizam-se recursos significativos para melhorar o bem estar dos funcionários e ajudá-los a manter sua vida profissional e familiar balanceada. Acredita-se que essas práticas possam gerar retornos positivos anormais e aumento na produtividade e rentabilidade. Ao mesmo tempo, podem trazer prejuízo financeiro para as organizações, se o benefício gerado por elas não for superior ao seu custo. (FALEYE; TRAHAN, 2011).

Para Pfeffer e Veiga (1999), o rumo atual das práticas de gerenciamento está se movendo na direção oposta ao que prescreve o conjunto de teorias. Em seu estudo sobre as organizações de sucesso, eles identificaram sete práticas gerais desse tipo de organizações: segurança do emprego, contratação seletiva, equipe auto gerenciáveis e descentralização, melhores salários, treinamento intensivo, redução das diferenças entre os empregados e compartilhamento de informação. Essas práticas permeiam tanto os fatores motivacionais quanto os fatores higiênicos da teoria de Herzberg, que serão abordados mais adiante. Por fim, os autores ressaltam que a chave para se gerenciar as pessoas de modo a buscar o lucro, produtividade, inovação e aprendizado organizacional depende fortemente da capacidade do gestor por trás de cada organização.

Ainda conforme Pfeffer e Veiga (1999), somente 12,5% das organizações que adotam esse tipo de práticas colhem os benefícios financeiros proporcionados por elas. Isso seria explicado pela teoria chamada de *A one in eight chance*, que afirma que 50% das organizações não acreditam que a forma como gerenciam seus empregados afeta no seu desempenho financeiro. Metade dos outros 50% tentam fazer uma única mudança para resolver os problemas financeiros. Das firmas que fazem mudanças efetivas, somente 50% continuam com essas práticas e colhem os benefícios financeiros proporcionados.

Maximiano (2012) apresenta dois grupos de teorias sobre motivação, conforme o **Quadro 1**, que procuram explicar o desempenho das pessoas nas situações de trabalho: teorias de processo e teorias de conteúdo. O primeiro busca esclarecer o funcionamento da motivação, enquanto, o segundo busca esclarecer quais os fatores ou estímulos capazes de motivar as pessoas.

Teorias de Processo	Teorias de Conteúdo
<ul style="list-style-type: none"> • Modelo do Comportamento • Teoria da expectativa • Behaviorismo • Teoria da equidade 	<ul style="list-style-type: none"> • Teoria das necessidades • Teorias dos dois fatores

Quadro 1 - Teorias sobre motivação
Fonte: Adaptada de Maximiano, (2012).

2.2 TEORIAS MOTIVACIONAIS DE PROCESSO

As teorias motivacionais de processo buscam explicar o processo da motivação, através de seu início, meio e fim. Tais teorias atuam com variáveis maiores de processo e explanam a função de cada variável, assim como, a natureza da interação existente entre elas (LOBOS, 1975; MAXIMIANO, 2012).

2.2.1 Modelo de comportamento

O modelo de comportamento é uma simplificação do que motiva as pessoas a agirem, sendo esta a teoria mais simples das apresentadas neste estudo. Conforme a **Figura 1** entende-se que as pessoas recebem um estímulo para alcançar seus objetivos.

Segundo Maximiano (2012), esses estímulos possuem importâncias diferentes para cada pessoa. O modelo baseia-se em três hipóteses principais: todo

comportamento é motivado; o comportamento é dirigido à realização de um objetivo; o comportamento pode ser atrapalhado pelos conflitos, frustrações e ansiedades.

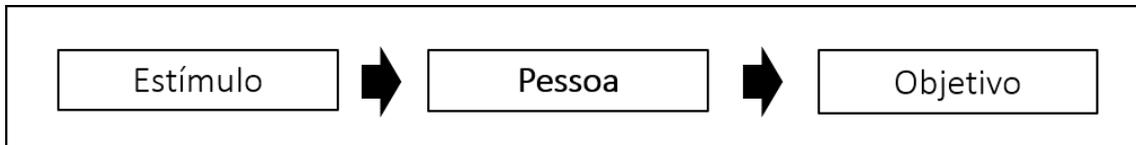


Figura 1 - Modelo de Comportamento
Fonte: Adaptada de Maximiano, (2012).

Para se compreender este modelo, deve-se conceituar os termos: comportamento, motivação e objetivo. O primeiro refere-se à ação propriamente dita. Por sua vez, o segundo denota a relação de causa e efeito, assim, a motivação seria a causa e o comportamento o efeito. Por fim, o terceiro termo trata-se do resultado almejado, entretanto, este pode ser dificultado por três obstáculos: 1) Frustração - corresponde a emoção de não se conseguir aquilo que se desejava. 2) Conflito – refere-se à incompatibilidade de escolhas, onde uma alternativa impossibilita a outra. 3) Ansiedade – trata-se da ausência de tranquilidade, caracterizada por situações de nervosismo e até mesmo medo (MAXIMIANO, 2012).

2.2.2 Teoria da expectativa

A Teoria da expectativa foi apresentada ao mundo por Victor Vroom (1964), na década de 60 do século passado. De acordo com ela, a motivação seria o produto da valência pela expectativa, ou seja, seria o produto da intensidade da preferência individual de um resultado com a probabilidade de uma certa ação proporcionar o resultado almejado (FREITAS, 2006).

$$\text{Motivação} = \text{Valência} \times \text{Expectativa} \quad (1)$$

Conforme a **Equação 1**, só há motivação se as outras variáveis, valência e expectativa, não forem nulas. Logo, quanto maior for o valor destas variáveis maior será a motivação (FREITAS, 2006).

Para Gurgel e Rodrigues (2014), a teoria das expectativas faz basicamente a relação entre o desempenho das pessoas e as recompensas esperadas por elas. Do ponto de vista do administrador, desta relação surge a

necessidade de se administrar as expectativas dos funcionários para que não ocorram frustrações.

Em outras palavras, as pessoas se sentirão motivadas se elas acreditarem que seus esforços conduzirão a bons resultados e bons resultados conduzirão às recompensas almejadas. (LUNENBURG, 2011).

De acordo com Robbins (2005) a teoria das expectativas é baseada em três relações medidas por níveis (ver **Figura 2**): 1) Relação esforço-desempenho: nível de esforço que acredita-se que levará ao resultado esperado. 2) Relação desempenho-recompensa: o nível de desempenho que acredita-se ser necessário para conseguir o resultado. 3) Relação recompensas-metas pessoais: trata-se do nível de satisfação das metas pessoais proporcionado pelas recompensas organizacionais.

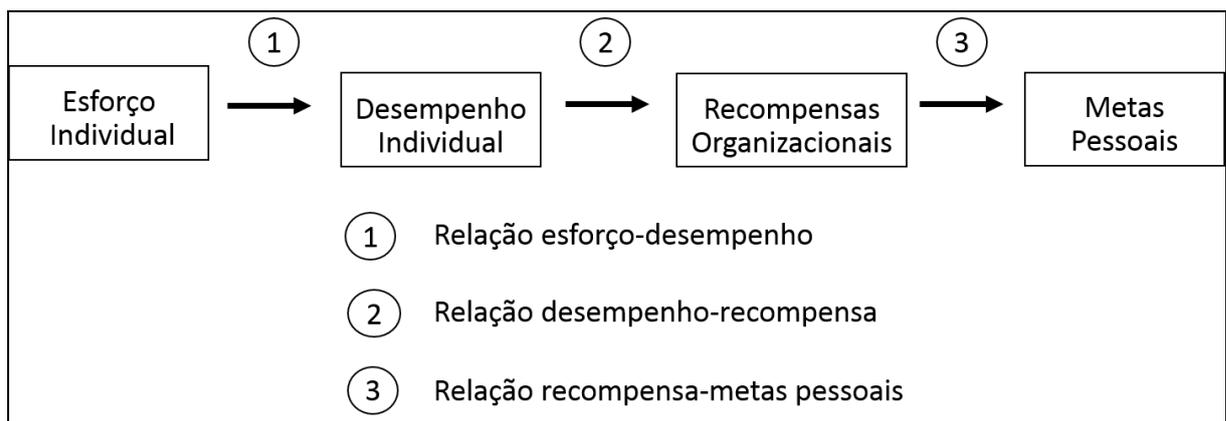


Figura 2 - Modelo da Teoria das Expectativas
 Fonte: Adaptado de Robbins, (2005).

Este modelo de incertezas deixa claro que não existe um princípio universal capaz de explicar a motivação de todas as pessoas. Além disso, a teoria caracteriza-se como idealista, devido à dificuldade de identificar a relação desempenho e recompensa no dia a dia, e à dificuldade de validação metodológica, por critérios e medidas (ROBBINS, 2005).

Cabe ressaltar que a teoria de Vroom foi aperfeiçoada posteriormente por Porter e Lawler (1968), sendo ainda de grande valia para os estudiosos modernos. Não só isso, mas diferentemente das teorias de Maslow, Herzberg e McClelland, a teoria de Vroom não sugere nenhum direcionamento específico sobre o que motiva

as pessoas nas organizações, mas proporciona um processo de variáveis cognitivas que refletem as diferenças individuais na motivação para o trabalho, pois nela as pessoas são consideradas racionais e suas crenças e percepções são levadas em consideração na influência de seus comportamentos (LUNENBURG, 2011).

2.2.3 Behaviorismo

Principal autor do behaviorismo, Burrhus Frederic Skinner (1963/1969) define o behaviorismo como sendo a filosofia da ciência preocupada com os objetos e métodos da psicologia. Sendo popularmente conhecida pelos experimentos de laboratório, que utilizam animais.

Esta filosofia destina-se ao estudo do comportamento na relação que possui com o ambiente onde acontece. Todavia, os psicólogos consideram os termos comportamento e meio muito vastos para serem usados em análises descritivas, por isso, utilizam os conceitos de estímulo e resposta em suas análises, sendo estes a unidade básica da descrição e o ponto de partida da ciência do comportamento (BOCK; FURTADO; TEIXEIRA, 1992)

Segundo Maximiano (2012), apesar de ser uma área controversa do enfoque comportamental e não voltada especificamente para o comportamento humano, o behaviorismo utiliza-se de conceitos que devem ser conhecidos pelos administradores, principalmente, os relativos à recompensa, são eles:

- Condicionamento operante: Tipo de condicionamento voluntário que acontece devido ao comportamento obter o resultado esperado, sendo condicionado à repetição quando a situação exigir.
- Reforço positivo: Recompensas ou resultados que geram satisfação e ocasionam a repetição do comportamento. Opostamente, se o comportamento gera um resultado negativo, tende a não ser repetido.
- Punição: Consequência negativa resultante de um certo comportamento. Ressalta-se que apesar da recompensa aumentar a chance de se repetir o comportamento, a punição não parece aumentar a chance de evitar tal comportamento.
- Programação de estímulos: Trata da frequência de aplicação do reforço, este pode ser contínuo ou intermitente. Entende-se por reforço contínuo

aquele proporcionado todas as vezes que o comportamento esperado acontecer, diferentemente, o reforço intermitente pode ou não ser proporcionado quando o comportamento acontecer, criando um efeito de expectativa.

- Extinção: Processo de desaparecimento de certo comportamento, normalmente, indesejáveis ou inadequados.

Por fim, aplicar o behaviorismo no contexto organizacional pode ser uma ferramenta de controle valiosa na mão de um administrador capacitado, seja pela eliminação de comportamentos indesejáveis ou pelo reforço de comportamentos almejados.

2.2.4 Teoria da equidade

A teoria da equidade baseia-se na busca das pessoas por um tratamento igualitário. Segundo ela, as pessoas comparam as recompensas que recebem por seu desempenho com o que foi recebido por outras, semelhantes a elas (FERREIRA et al., 2006). Vale ressaltar que a busca por essa equidade é na distribuição das recompensas organizacionais, não somente na remuneração (ROBBINS, 2005).

Segundo Bergue (2010), a equidade pode ser expressa por:

$$[R/D]_p = [R/D]_c \quad (2)$$

Onde, $[R/D]_p$ é relação entre a remuneração e o desempenho de certa pessoa e $[R/D]_c$ a relação entre a remuneração e o desempenho dos colegas ou grupo comparado.

Basicamente, ainda segundo Bergue (2010), se a relação for de desigualdade, ou seja, quando $[R/D]_p < [R/D]_c$, haverá uma desvalorização da pessoa em relação ao colega ou grupo. Opostamente, quando $[R/D]_p > [R/D]_c$ continuará existindo uma desigualdade, mas dessa vez, do grupo em relação à pessoa. Por fim, se $[R/D]_p = [R/D]_c$ temos uma situação de equidade, podendo-se dizer que o grupo não terá prejuízos motivacionais devido à remuneração, entretanto, não se pode afirmar que essa equidade, sozinha, é um elemento de motivação.

A percepção de uma injustiça faz com que a pessoa tenha uma reação, contudo, nem sempre essa reação é benéfica para a empresa (TADEUCCI, 2011). Como destaca Robbins (2005, p.146):

De acordo com a teoria da equidade, quando o trabalhador percebe uma injustiça, espera-se que ele faça uma destas seis coisas:

1. Modificar suas entradas (fazer menos esforço)
2. Modificar seus resultados (por exemplo, funcionários que recebem por peça produzida podem aumentar seus rendimentos produzindo mais peças com menos qualidade)
3. Distorcer sua auto-imagem (por exemplo: “eu achava que trabalhava em um ritmo moderado, mas agora percebo que trabalho muito mais do que os outros”)
4. Distorcer a imagem dos outros (por exemplo: “o trabalho de Mike não é tão interessante quanto pensei que fosse”).
5. Buscar outro ponto de referência (por exemplo: “posso não estar ganhando tão bem quanto meu cunhado, mas certamente mais do que meu pai ganhava quando tinha minha idade”.)
6. Abandonar o terreno (por exemplo, deixar o cargo).

Assim, entende-se que a má condução dos processos de recompensa dentro das organizações pode provocar uma desorganização do clima social, criando um ambiente marcado pelas injustiças e sem estímulos motivacionais, prejudicando a produção e a cooperação dentro da empresa (FERREIRA et al., 2006; TADIN et al., 2005). Portanto, as organizações devem recompensar seus funcionários igualmente, levando em conta o desempenho apresentado por cada um.

2.3 TEORIAS DE CONTEÚDO

Diferentemente das teorias de processo que buscam explicar o processo da motivação, as teorias motivacionais de conteúdo explicam as variáveis individuais e situacionais, consideradas motivadoras do comportamento humano (LOBOS, 1975; MAXIMIANO, 2012).

Essas teorias são baseadas nas ideias dos filósofos gregos de que a motivação deriva do ganho material, do reconhecimento social e da realização pessoal. Outra hipótese mais atual que serve de base, assim como as outras, para as teorias é a de que a motivação humana é complexa demais para ser explicada por somente um motivo (MAXIMIANO, 2012). Elas pecam ao não explicar as

condições nem o processo no qual as variáveis individuais ou situacionais atuam (LOBOS, 1975).

2.3.1 Teoria das necessidades

Criada por Abraham Maslow, psicólogo americano e professor universitário, a teoria das necessidades baseia-se na ideia de que a motivação humana deriva das necessidades, estas por sua vez, podem ser hierarquizadas. Ressalta-se que esta é a teoria motivacional e comportamental com maior aceitação no mundo.

Como indica a **Figura 3**, para Maslow (2008) as necessidades humanas são hierarquizadas em cinco categorias:

- 1) Fisiológicas: necessidades fundamentais para se viver (fome, sede, sexo, sono).
- 2) Segurança: necessidades de segurança e proteção (estabilidade no emprego, moradia, segurança física).
- 3) Sociais: necessidades sociais ou de pertencimento (amor, afeto, pertencimento à um grupo).
- 4) Estima: necessidades de reconhecimento (o ser humano busca ser valorizado e respeitado).
- 5) Realização Pessoal: necessidades de desenvolvimento pessoal pleno (competências e talentos).

As necessidades fisiológicas e de segurança são consideradas de nível mais baixo ou primárias, podendo, na maioria das vezes, ser satisfeitas externamente, diferentemente, as demais necessidades são classificadas como de nível mais alto ou secundárias, por sua vez, estas são satisfeitas internamente (ROBBINS, 2005).

Segundo Freitas (2006), a teoria de Maslow baseia-se em três princípios: Princípio da dominância - as pessoas são influenciadas pelas necessidades que ainda não conseguiram saciar; Princípio da hierarquia - as necessidades humanas seguem uma ordem de importância; Princípio da emergência - a motivação para atingir um nível superior somente é possível se os níveis abaixo estiverem satisfeitos.

Em outras palavras, as pessoas somente buscam atingir os níveis superiores da hierarquia se os níveis abaixo estiverem minimamente satisfeitos, ao ponto que ao passar de um nível para o outro, este novo nível torna-se mais importante, por exemplo, não seria aceitável se buscar afeto quando se está passando fome ou sede.

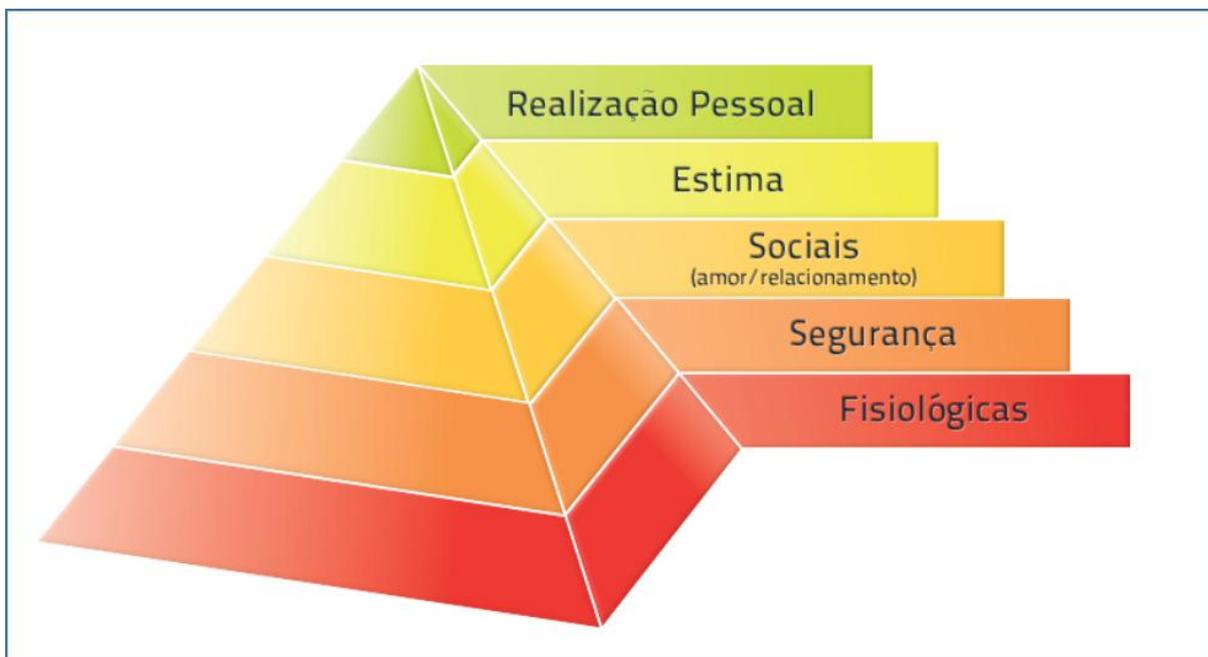


Figura 3 - Hierarquia das Necessidades de Maslow

Fonte: Disponível em: www.divaempresarial.com.br. Acesso em: 07/06/2014.

Gil (2007) reconhece o valor dessa teoria, afirmando que esta é valiosa dentro da organização, pois mostra aos gestores que os funcionários buscam mais do que recompensas financeiras, mas também reconhecimento, respeito e atenção.

Diferentemente de Vroom (1964), Maslow não considera as diferenças individuais, mas ele próprio sabia que sua teoria possuía algumas limitações, tanto que chegou a modificar a teoria em trabalhos posteriores.

A teoria das necessidades foi aprimorada por Clayton Alderfer, dando origem à teoria ERG, que significa existência, relacionamento e crescimento. Para Alderfer e Schneider (1973), essas são as três categorias principais de necessidades, mas diferentemente de Maslow, ele propõe que a satisfação das necessidades acontece simultaneamente, não de um nível para o outro. Assim, necessidades distintas podem motivar a pessoa ao mesmo tempo. Além disso, ele afirma que se uma necessidade de nível superior estiver insatisfeita, a vontade de satisfazer uma de nível inferior será maior (MAXIMIANO, 2012).

Outra teoria baseada na de Maslow que merece destaque é a de McClelland (1961), nesta teoria existem três tipos de necessidades: realização, poder, associação. Geralmente, um tipo predomina sobre os outros, além disso, estas necessidades não são iguais para todas as pessoas, podendo variar ao decorrer da vida (FREITAS, 2006).

2.3.2 Teoria dos dois fatores (ou bifatorial)

Influenciado por Maslow, Herzberg (2003) desenvolveu a teoria dos dois fatores. Segundo ele, existem certos fatores que deixam as pessoas satisfeitas e motivadas no trabalho. Contudo, não são esses mesmos fatores que as deixam insatisfeitas. Para elucidar, conforme a **Figura 4**, o oposto de satisfação não seria a insatisfação e sim a não satisfação, ao contrário, do que muitos podem pensar.

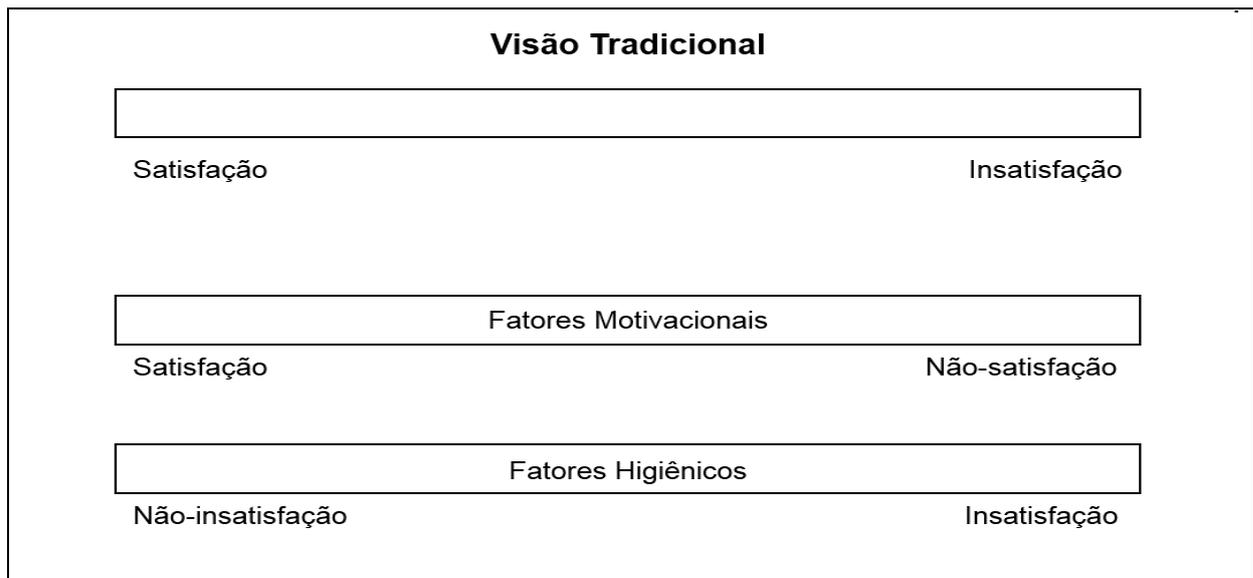


Figura 4 - Comparação entre as visões de satisfação e insatisfação
Fonte: Robbins, (2005).

Ainda segundo Herzberg (2003), os fatores que deixam as pessoas motivadas são classificados como motivacionais ou intrínsecos e referem-se ao teor do trabalho, distintamente, os fatores higiênicos ou extrínsecos são relacionados às condições do ambiente de trabalho e geram à insatisfação ou satisfação, como sintetizado no **Quadro 2**.

Categorias de Fatores	Fatores Específicos	Efeito dos Fatores
Fatores motivacionais ou intrínsecos	<ul style="list-style-type: none"> • Conteúdo do trabalho: natureza das tarefas • Sentido de realização • Exercício de responsabilidade • Possibilidade de crescimento • Orgulho e prestígio • Reconhecimento pelo trabalho bem feito 	Apenas o trabalho em si e seu conteúdo podem produzir motivação, Para haver motivação, a condição é a sintonia entre a natureza das tarefas (conteúdo do trabalho) e os interesses e qualificações da pessoa
Fatores higiênicos ou extrínsecos	<ul style="list-style-type: none"> • Comportamento do chefe • Relações com os colegas • Salário • Políticas de administração de pessoas • Condições físicas do ambiente e segurança do trabalho 	O ambiente de trabalho produz satisfação ou insatisfação com o próprio ambiente, mas não motivação para o trabalho

Quadro 2 - Modelo de Motivação de Herzberg
 Fonte: Adaptada de Maximiano, (2012).

Percebe-se que os fatores motivacionais propostos por Herzberg quando comparados ao modelo proposto por Maslow podem ser entendidos como aqueles presentes no nível da estima e da auto realização ou realização pessoal, do mesmo modo, os fatores higiênicos são aqueles contidos no nível social, de segurança e fisiológico.

Tanto o modelo de Maslow, como o de Herzberg são cognitivos e não consideram as diferenças individuais. Ambos são baseados no pensamento e no sentimento, desse modo, analisam a relação da intimidade do indivíduo com a maneira como ele determinada o seu comportamento (GIL, 2007).

2.4 CONTABILIDADE FINANCEIRA E GERENCIAL

A contabilidade fornece à administração as informações relevantes necessárias ao processo de tomada de decisão, reduzindo as incertezas destas escolhas (IUDÍCIBUS; MARION, 2009).

A contabilidade pode ser dividida em dois ramos: contabilidade financeira e contabilidade gerencial. As principais diferenças entre as duas podem ser vistas no **Quadro 3**, conforme abaixo:

	Contabilidade Financeira	Contabilidade gerencial
Usuários	Primordialmente externos	Internos
Tipo de Informação	Medidas financeiras	Medidas financeiras acrescidas das informações operacionais e físicas
Foco do tempo	Avaliação de desempenho orientada ao passado	O que acontece no momento e orientada para o futuro
Natureza da informação	Objetividade dos dados, confiável e auditável	Ênfase na relevância dos dados, subjetiva e flexível
Restrição	Regras definidas por princípios contábeis e autoridades governamentais	Sistemas e informações que atendem às necessidades específicas dos usuários
Escopo	Informações agregadas e resumidas sobre a organização como um todo	Informações desagregadas, relatórios sobre produtos, clientes e em qualquer nível
Comportamento	Preocupada com a maneira que os números da empresa irão afetar o comportamento externo	Preocupada com o modo como as medidas e relatórios irão influenciar o comportamento dos gerentes

Quadro 3 - Contabilidade Financeira e Gerencial
Fonte: Adaptado de Hong, (2006).

Esses dois ramos são importantes nesse estudo, devido ao fato de que os resultados aqui encontrados serão de interesse tanto dos usuários internos, na decisão de manter ou não a forma como tratam seus empregados, como dos externos, de investir ou não nas empresas que compõem a lista das melhores para se trabalhar.

Segundo Padoveze (2012), todas as organizações necessitam da contabilidade gerencial, esta é mais analítica e específica que a contabilidade financeira, visto que suas informações são adaptadas às necessidades de seus usuários e focam-se principalmente nos usuários internos responsáveis por tomar decisões.

Semelhantemente, Silva e Tristão (2009), afirmam que apesar de existirem inúmeros usuários da contabilidade, esta é especialmente importante para o gestor ou administrador, pois dele emanam as decisões-chaves da empresa.

Para finalizar, de acordo com Frezatti, Guerreiro e Casado (2006), apesar de a contabilidade gerencial ter evoluído, essa evolução nas técnicas e conceitos não é observada na realidade das empresas.

2.5 AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

O tema avaliação de desempenho empresarial é bastante vasto, logo, possui certa complexidade. Isso se deve às abordagens, metodologias e focos (interno ou externo) utilizados para se obter as informações desejadas (ANTUNES; MARTINS, 2007).

Reforçando-se a ideia anterior, Macedo, Silva e Santos (2006) afirmam que avaliar o desempenho empresarial é complicado, pois existem muitos indicadores passíveis de utilização e consolidá-los pode ser algo bastante difícil.

Para Schmidt, Santos e Martins (2006), o processo de medição de desempenho, obviamente, começa com a necessidade de se medir algo. Nesse ponto, o tomador da decisão busca constituir uma ferramenta que forneça apoio às suas decisões. A próxima etapa consiste em estabelecer um conjunto de indicadores capazes de suprir as necessidades do que se deseja medir. Após esses dois processos, a etapa seguinte consiste em padronizar o sistema de medida, para que os resultados possam ser efetivamente comparados, por fim, aparecem as etapas de extração de conclusões e de tomada de decisão. Os autores ainda alertam para o fato de que esse processo se torna mais complicado quando aplicado no meio empresarial, devido à empresa ser um organismo dinâmico e multifuncional.

Entretanto, medir o desempenho da empresa é fundamental para que os gestores tenham controle de suas organizações. Reafirmando a importância das avaliações de desempenho das empresas, Wernke e Lembeck (2004) dizem que no mercado competitivo, como o atual, as empresas não podem mais se dar a liberdade de errar, de modo que, as decisões devem ser baseadas em avaliações de desempenho contínuas.

Segundo Bortoluzzi et al. (2011), a avaliação de desempenho tem sido utilizada nas organizações há muito tempo. Entretanto, os autores alertam que se utilizadas em suas formas tradicionais, essas avaliações podem não proporcionar ao gestor as informações necessárias sobre as consequências do desempenho obtido em cada indicador.

Apesar de a avaliação de desempenho poder focar vários setores da empresa individualmente, para os fins deste estudo, foca-se no desempenho da empresa como um todo, através da avaliação por meio de indicadores.

2.6 ATIVOS INTANGÍVEIS

Em um mercado competitivo como o atual, as empresas que buscam se destacar precisam possuir alguns diferenciais em relação às demais. Essa busca por vantagens competitivas faz com que as empresas invistam cada vez mais nos ativos chamados intangíveis, também conhecidos por intelectuais, invisíveis e do conhecimento. Outra denominação que difere um pouco das apresentadas anteriormente é a adota por Stewart (2001), que refere-se a esses ativos como capital intelectual.

Antes de definir o que é um ativo intangível, precisa-se definir o que é um ativo. Entende-se por ativo todo o recurso, físico ou não físico, que a empresa controla para produção de suas atividades fins, buscando benefícios futuros (PEREZ; FAMA, 2006).

Aprofundando-se no estudo dos ativos, entende-se por ativo intangível a soma do capital humano, do capital estrutural e do capital cliente de uma empresa. Entende-se por capital humano todas as habilidades e conhecimentos dos empregados, por sua vez, o capital estrutural refere-se às propriedades intelectuais, métodos, documentos, por fim, o capital cliente trata-se da relação mantida com os clientes e fornecedores (STEWART, 2001).

Conforme Kayo (2002), os ativos intangíveis são o conjunto estruturado de conhecimentos, práticas e atitudes, que geram valor para a empresa através de sua interação com os ativos tangíveis.

Para exemplificar, alguns ativos intangíveis podem aparecer na contabilidade da empresa, e.g., direitos autorais, patentes, marca. Diferentemente, outros não apareceriam, como ativos humanos, capacidade de inovação, localização privilegiada, relação estabelecida com os clientes e fornecedores.

Os ativos intangíveis podem ser extremamente valiosos para as organizações. Muitos países não reconhecem os gastos com esses ativos como investimentos, o que poderia ser aceitável há alguns anos atrás quando os investimentos nesses ativos eram baixos. Entretanto, nos dias de hoje, esses investimentos já igualam e até mesmo superam os em ativos tangíveis. (HAND; LEV, 2004).

Contudo, o grande problema desses ativos é que o mercado demora muito para incorporar integralmente seu valor no preço das ações. Além disso, os gerentes não são incentivados a investir neles, visto que suas metas são de curto prazo e esse tipo de ativo agrega valor à companhia no longo prazo. (EDMANS, 2012).

Para Edmans (2011), outro empecilho para os investimentos nesse tipo de ativo é o fato de que mesmo que a companhia divulgue com credibilidade o valor investido neles, este pode não ser levado em conta por avaliações externas do valor da empresa.

Kayo et al. (2006), alerta para o fato de que a grande valorização desses ativos requer que a empresa saiba gerenciá-los de maneira adequada, pois conhecê-los influenciará nas estratégias que serão adotadas para maximizar seu valor econômico.

Por fim, Perez e Fama (2006) afirmam que é dever da contabilidade adequar-se à realidade do mercado para adotar maneiras de mensurar esses tipos de ativos, visto a importância que detém para a gestão empresarial, nem que para isso seus princípios tenham que ser alterados. Felizmente, de acordo com Crisóstomo (2009), medidas nesse sentido já vem sendo tomadas pela contabilidade para tratá-los adequadamente.

2.7 INDICADORES FINANCEIROS

Os indicadores financeiros refletem a necessidade que os gestores e investidores possuem de avaliar o desempenho das empresas. Por meio deles, consegue-se acompanhar o andamento dos negócios da companhia e corrigir desvios que prejudiquem a busca dos objetivos almejados.

Geralmente, os indicadores financeiros são agrupados em cinco categorias: 1) indicadores de solvência de curto prazo; 2) indicadores de solvência de longo prazo; 3) indicadores de giro; 4) indicadores de rentabilidade; 5) indicadores de valor de mercado (ROSS, WESTERFIELD, JORDAN, 2013).

A gestão da organização e de seus processos operacionais deve estar apoiada em indicadores associados aos objetivos estratégicos dessas organizações e capazes de refletir o desempenho delas no mercado (SCHMIDT, SANTOS, MARTINS; 2006)

Para fins deste estudo, os indicadores analisados para verificar o desempenho financeiro das empresas foram os mesmos utilizados pela MME, descritos abaixo (FIPECAFI, [entre 1997 e 2014])

- Vendas líquidas – Valor recebido pela empresa resultante de sua atividade fim, descontados as devoluções, abatimentos e impostos sobre vendas.
- Crescimento de vendas – Variação da receita de vendas líquida, descontada a inflação média apontada pela variação do IPCA-IBGE, calculado conforme a fórmula abaixo, onde Y é a variação acumulada do IPCA médio de 2012 e 2013 e Z é a variação média do IPCA de 2013.

$$\text{Crescimento de vendas} = \frac{\text{Receita vendas 2012} \times Y}{\text{Receita vendas 2013} \times Z} \quad (3)$$

- Lucro líquido ajustado – Lucro líquido obtido após o cálculo do efeito da inflação.
- Lucro líquido legal – Baseado nas regras legais, o lucro líquido legal não considera os efeitos da inflação, sendo calculado pelo lucro bruto deduzido do imposto de renda, contribuição social e ajuste de juros sobre o capital próprio, caso este último seja considerado como despesa financeira.
- Patrimônio líquido legal – Calculado através da soma do capital, reservas e ajustes de avaliação patrimonial deduzidos do capital a integralizar, ações em tesouraria e prejuízos acumulados.

- Patrimônio líquido ajustado - Atualização do patrimônio líquido legal pelos efeitos da inflação.
- Capital de giro próprio – Para Neto (2012), o capital de giro próprio é uma medida que mostra os recursos próprios da empresa (patrimônio líquido) responsáveis por financiar a atividade operacional.
- Rentabilidade do patrimônio legal - Representa o percentual de retorno obtido pelos acionistas. Calculado pela divisão dos lucros líquidos, legal e ajustado por seus respectivos patrimônios líquido, legal e ajustado. O resultado é multiplicado por 100 e expresso em porcentagem. Vale ressaltar que os dividendos e os juros sobre o capital próprio são classificados como patrimônio, para efeito de cálculo.
- Rentabilidade do patrimônio ajustada – É a rentabilidade do patrimônio legal corrigida pelos efeitos da inflação.
- Capital circulante líquido – Diferença entre o ativo circulante e o passivo circulante. Em outras palavras, é o recurso de longo prazo investido no ativo circulante para sustentar e possibilitar o crescimento das atividades fins (NETO, 2012).
- Liquidez geral – Capacidade da empresa de honrar suas dívidas, calculado pela divisão da soma do ativo circulante com o realizável a longo prazo pela soma do exigível total.
- Endividamento geral – É um dos principais indicadores de risco, que representa o total de capital de terceiros no financiamento da atividade da empresa. Calculado pela razão da soma do passivo circulante com o não circulante pelo ativo total ajustado.
- Endividamento a longo prazo – Calculado pela razão do passivo não circulante pelo ativo total ajustado, mostra o quanto a empresa possui de capital comprometido no longo prazo.
- Riqueza criada – Contribuição da empresa para o Produto Interno Bruto (PIB) brasileiro, com dedução da depreciação.
- Riqueza criada por empregado – Índice de produtividade dos trabalhadores calculado pela divisão da riqueza criada pela média aritmética de empregados.
- Número de empregados – Quantidade de funcionários na data de fechamento do balanço.
- EBITDA - O EBITDA é uma sigla do inglês Earnings before interest, taxes, depreciation and amortization, que significa em português Lucro antes de juros, impostos, depreciação e amortização, formando a sigla LAJIDA.

Como dito na própria sigla, o EBITDA pode ser descrito pela equação representada pela **Figura 5**.

$$\begin{aligned} & \text{Lucro líquido no período} \\ & + \text{Depreciação e amortização} \\ & + \text{Despesas financeiras} \\ & + \text{Imposto de renda e contribuição social} \\ & = \text{EBITDA} \end{aligned}$$

Figura 5 - EBITDA

Fonte: Frezzati e Aguiar (2007).

Entende-se por lucro líquido no período a receita líquida menos o custo do produto vendido, despesas operacionais e financeiras líquidas. O termo depreciação refere-se à perda de valor de um ativo tangível, semelhante, a amortização refere-se à perda de valor de um ativo intangível, cabe ressaltar que ambos não impactam diretamente no caixa da empresa (BERK; DEMARZO, 2009; ROSS, WESTERFIELD, JORDAN, 2013).

De maneira simplificada, pode-se dizer que o EBITDA é o valor que o empresário obtém com o seu negócio propriamente dito, sem a incidência de custos financeiros e impostos, sendo utilizado principalmente por investidores na hora de investir e bancos para concederem empréstimos.

Para Santana e Lima (2004), este indicador demonstra a capacidade de geração de caixa produzido pelos ativos operacionais da empresa. Apesar de ser um indicador valioso, os autores afirmam que deve ser utilizado com cautela no mercado acionário, pois reflete a estratégia financeira da empresa, logo, seria muito mais uma ferramenta de gestão do que um indicador de previsão de retorno total ao acionista.

Por fim, cabe ressaltar que o EBITDA não pode ser confundido com o EBIT, do inglês *Earnings before interest and taxes*, que por sua vez, refere-se ao lucro operacional líquido antes dos impostos ajustados (SANTANA; LIMA, 2004).

- Salários e encargos – Despesas com folha de pagamento e os custos incidentes sobre a mesma.
- Tributos – Soma dos impostos sobre vendas (imposto sobre produtos industrializados - IPI; imposto sobre circulação de mercadorias e sobre prestações de serviços de transporte interestadual, intermunicipal e de comunicação - ICMS; imposto sobre serviços de qualquer natureza – ISS; programa de integração social – PIS; contribuição para o financiamento da

seguridade social – COFINS), tributos sobre o lucro (imposto de renda e contribuição social), contribuição social sobre a folha de pagamento e outros impostos sobre atividades e propriedades específicas.

- Exportação – Valor das vendas líquidas realizadas para fora do país.
- Margem das vendas – A margem das vendas ou rentabilidade das vendas é calculado pela divisão do lucro líquido ajustado pelas vendas líquidas do período.
- Giro do Ativo – Medidor da eficiência operacional da empresa, obtido através da divisão da receita líquida de vendas pelo ativo total ajustado.
- Liquidez corrente – Divisão do ativo circulante pelo passivo circulante, quanto maior o número índice melhor é a capacidade da empresa de financiar suas atividades de capital de giro (NETO, 2012).
- Total do ativo – Total de bens e direitos possuídos pela companhia.

3 MÉTODOS E TÉCNICAS DE PESQUISA

3.1 TIPO E DESCRIÇÃO GERAL DA PESQUISA

Este trabalho se caracteriza como exploratório, que de acordo com Matias-Pereira (2012) é o tipo de estudo que verifica a existência de um fenômeno, devido a não existir grande quantidade de informações sobre o assunto. Contextualizando, busca-se com este verificar a existência de desempenhos financeiros superiores nas empresas presentes no MEPT.

Os procedimentos técnicos utilizados foram os levantamentos bibliográficos, portanto, fontes secundárias, fornecidos pela Revista VOCÊ S/A e EXAME.

A abordagem utilizada foi quantitativa, pois os desempenhos financeiros dos grupos de empresas foram comparados através de um teste de hipótese das médias (KAUARK; MANHÃES; MEDEIROS, 2010).

Por fim, em relação ao corte temporal este classifica-se como transversal visto que os dados utilizados referem-se ao ano de 2013 e não há análise ao longo do tempo.

3.2 POPULAÇÃO E AMOSTRA

De acordo com a lista de 155 empresas do guia MEPT, selecionou-se aquelas que pertenciam simultaneamente a esse guia e as 500 primeiras empresas do MME, classificadas em ordem decrescente de vendas líquidas. Ao cruzar os guias obteve-se uma amostra de 47 empresas, que foram agrupadas no grupo A.

Por sua vez, o grupo B foi composto pelas empresas que fazem parte do MME, mas não do MEPT. As empresas que atenderam esse critério foram selecionadas de maneira aleatória simples para que os dois grupos tivessem a mesma quantidade, conforme detalhado na **Seção 3.4**.

3.3 CARACTERIZAÇÃO DOS INSTRUMENTOS DE PESQUISA

3.3.1 Guia VOCÊ S/A - As Melhores Empresas para Você Trabalhar

O MEPT é um guia elaborado pela FIA e pela equipe da revista VOCÊ S/A, que avalia as melhores empresas para se trabalhar. Seu processo de construção inicia-se com a inscrição voluntária das empresas, após a inscrição e concordância com o termo de compromisso, a empresa se encontra apta para participar do guia.

Existem dois tipos de questionários utilizados, o primeiro destinado à própria empresa, que deve ser preenchido pelo responsável de RH via Internet, e o segundo destinado aos funcionários, que pode ser preenchido via Internet ou papel. Além disso, as empresas devem enviar um caderno de evidência (Book) relatando as práticas de RH adotadas para auxiliar o trabalho de análise. Ressalta-se que a quantidade de questionários que devem ser respondidos varia de acordo com o tamanho da empresa, por sua vez, a seleção dos respondentes é feita de maneira randômica através do próprio site da VOCÊ S/A.

O questionário da empresa apresenta duas partes: visão geral da organização e avaliação da empresa. A primeira refere-se à quantidade de funcionários, visão, missão e valores. A segunda trata das políticas e práticas de RH, incluindo a consistência, sustentabilidade e abrangência dessas práticas.

Por sua vez, o questionário do funcionário é baseado na percepção que cada indivíduo tem da organização, colegas e chefes. Sendo dividido em quatro categorias: identidade; satisfação e motivação; aprendizado e desenvolvimento; liderança.

O processamento dos dados é feito pela Editora Abril. Nesta etapa, as empresas que não atingiram o número mínimo de questionários respondidos são eliminadas e estabelece-se a nota de corte dos Índices de Qualidade do Ambiente de Trabalho (IQAT) e Qualidade na Gestão de Pessoas (IQGP).

O IQAT é composto pelos questionários dos funcionários, enquanto, o IQGP é composto pelo questionário da empresa, caderno de evidências e a nota atribuída pelo jornalista durante a visita às empresas, relatada abaixo.

Durante dois meses, a equipe de pesquisa visita as empresas pré-classificadas para verificar a veracidade das informações fornecidas. Ao final desse período, os dados da pesquisa são comparados com as percepções das visitas e chega-se ao resultado final, que é denominado de Índice de Felicidade no Trabalho, o qual é composto pelo IQAT e IQGP, respectivamente, com 70% e 30% de peso.

3.3.2 Guia EXAME - Melhores e Maiores

O guia MME avalia o desempenho de mais de 3.000 empresas individuais no Brasil, para fazer parte deste guia, as empresas precisam cumprir pelo menos um dos critérios descritos no **Quadro 4**:

- Ser uma das 1000 maiores empresas privadas ou estatais do país, conseqüentemente, possuir vendas líquidas anuais superiores a 176,8 milhões de dólares.
- Ser uma das 50 maiores empresas privadas, uma das 50 maiores estatais, uma das 50 maiores do mundo digital, um dos 50 maiores bancos, uma das 50 maiores seguradoras, uma das 100 que mais investem, uma das 100 mais taxadas, uma das 100 que mais crescem ou um dos 100 maiores bancos da América Latina.
- Ser uma das 50 maiores indústrias, 50 maiores do comércio, 50 maiores de serviços e 50 maiores exportadoras.
- Ser uma das dez maiores ou das 15 melhores empresas de seu respectivo setor.
- Ser um dos 200 maiores grupos do Brasil ou um dos 200 maiores grupos da América Latina.
- Ser uma das 100 maiores empresas das regiões Centro-Oeste, Norte-Nordeste e Sul.

Quadro 4 - Critérios MME

Fonte: Adaptado de FIPECAFI, [entre 2000 e 2014].

Em parceria com a FIPECAFI – Fundação Instituto de Pesquisas Contábeis, Atuariais e Financeiras, o processo de elaboração do guia conta com a participação de alunos de graduação, mestrado e professores da Universidade de São Paulo (USP).

Os dados das empresas são organizados em um formulário padrão por meio de um programa de computador, criado especificamente para isto. Todos os valores são apresentados em dólar, na taxa de R\$ 2,3426, que era a cotação vigente em 31 de dezembro de 2013.

Nos anos anteriores a 2011, o guia adotava o indicador de vendas brutas para classificar as maiores empresas do país. A partir de 2011, passou-se a utilizar as vendas líquidas. Além desses, outros indicadores de desempenho financeiro estão presentes nessa análise, como pode ser visto no **Quadro 5** abaixo:

Vendas Líquidas (USD milhões)	Riqueza Criada (USD milhões)
Crescimento das Vendas (%)	Nº de Empregados
Lucro Líquido Ajustado (USD milhões)	Riqueza Criada por Empregado (USD mil)
Lucro Líquido Legal (USD milhões)	EBITDA (USD milhões)
Patrimônio Líquido Ajustado (USD milhões)	Salários e Encargos (USD milhões)
Patrimônio Líquido Legal (USD milhões)	Tributos (USD milhões)
Capital de Giro Próprio (USD milhões)	Exportação – Valor (USD milhões)
Rentabilidade do Patrimônio Ajustada (%)	Exportação – % das Vendas (%)
Rentabilidade do Patrimônio Legal (%)	Rentabilidade das Vendas (%)
Capital Circulante Líquido (USD milhões)	Margem das Vendas (%)
Liquidez Geral (Nº Índice)	Giro (Nº Índice)
Endividamento Geral (%)	Liquidez Corrente (Nº Índice)
Endividamento a Longo Prazo (%)	Total do Ativo (USD milhões)

Quadro 5 - Indicadores

Fonte: Adaptado de FIPECAFI, [entre 1997 e 2014].

Contudo, o guia valoriza também a transparência e a veracidade das informações fornecidas pelas empresas, tanto que as demonstrações que consideram os efeitos da inflação são priorizadas no guia. Contudo, nem todas as empresas disponibilizam seus resultados. No caso destas, os resultados são estimados pelos analistas responsáveis pelo guia.

Por fim, para não prejudicar as empresas que fecham as demonstrações contábeis em datas diferentes da maioria das outras empresas, os valores são padronizados através de uma deflação ou inflação, baseada na variação do Real entre a data de encerramento do exercício social e o último dia do ano.

3.4 PROCEDIMENTOS DE COLETA E DE ANÁLISE DE DADOS

A classificação das empresas nos guias foi retirada do site da revista EXAME e transferida para o software Microsoft Excel 2013. De posse desta informação, os dois guias foram comparados para verificar quais eram as empresas que pertenciam simultaneamente ao MEPT e ao MME, aquelas que atendem este critério formaram o grupo A.

Optou-se por utilizar as 500 primeiras colocadas do MME ao invés do guia completo com as 1247 empresas, para replicar a quantidade utilizada no estudo de Sousa (2010).

Diferentemente, o grupo B foi composto pelas empresas do MME, que não fazem parte do MEPT. A seleção das empresas foi feita por amostragem aleatória simples, através da fórmula aleatório entre do Microsoft Excel 2013, retirando-se da amostra todas aquelas que já faziam parte do grupo A. Para facilitar a comparação, este grupo foi formado com o mesmo número de empresas do grupo anterior.

Segundo a lei dos grandes números de James Bernoulli, quanto maior o número de observações feitas de um evento maior é a chance da estimativa probabilística estar correta. Em outras palavras, nos segmentos mais longos temos ordem e constância, enquanto nos pequenos temos desordem e aleatoriedade (POPPER, 2012).

De acordo com o Teorema do Limite Central, entende-se que se a amostra da população utilizada na análise for suficientemente grande, sua distribuição da média amostral será próxima da normal, independentemente, da população da qual foi extraída. De maneira geral, aceita-se que esta aproximação é válida ao se utilizar uma amostra de tamanho (N) 30 ou superior (NAVIDI, 2012). Por causa desse teorema e da lei dos grandes números que os dois grupos (A e B) utilizados nesta pesquisa possuem $N \geq 30$.

Após a separação dos grupos, as empresas pertencentes aos grupos A e B tiveram seus dados contábeis obtidos através da base de dados online da revista EXAME.

Os indicadores de cada empresa foram tabulados e adicionados aos do restante do grupo. Em posse do valor total de cada indicador, obteve-se a média aritmética, mediana, desvio padrão, variância, máximo e mínimo.

Na etapa seguinte, realizou-se um teste de hipóteses para comparar as médias dos indicadores, através do cálculo do teste t e dos graus de liberdade respectivos. Assim, buscou-se verificar a existência de diferença significativa capaz de caracterizar um desempenho financeiro superior. A hipótese utilizada foi a seguinte:

$$H_0: \mu_1 - \mu_2 = 0 \quad (4)$$

Na hipótese, μ_1 é a média de cada indicador do grupo A e μ_2 é a média de cada indicador do grupo B. Com base nisso, o teste t foi calculado de acordo com a fórmula:

$$t' = \frac{\bar{x} - \bar{y} - \Delta_0}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}} \quad (5)$$

Onde:

- \bar{x} - média do grupo A;
- \bar{y} - média do grupo B;
- Δ_0 - hipótese testada, no caso é igual a 0;
- S_1 - desvio padrão do grupo A;
- S_2 - desvio padrão do grupo B;
- n_1 - número de empresas do grupo A;
- n_2 - número de empresas do grupo B.

Por sua vez, adotou-se a fórmula usada por Samohyl (2009) para calcular os graus de liberdade (gl) para duas amostras independentes:

(6)

$$gl = \frac{\left(\frac{s_1^2}{n_1} + \frac{s_2^2}{n_2} \right)^2}{\frac{1}{n_1 - 1} \left(\frac{s_1^2}{n_1} \right)^2 + \frac{1}{n_2 - 1} \left(\frac{s_2^2}{n_2} \right)^2}$$

Onde:

- S_1 - desvio padrão do grupo A;
- S_2 - desvio padrão do grupo B;
- n_1 - número de empresas do grupo A;
- n_2 - número de empresas do grupo B.

Para finalizar, o valor-p foi obtido com base nos cálculos acima e da tabela t-student. Com ele, foi possível aceitar ou rejeitar a hipótese de que existe ou não diferença entre as médias de cada indicador, com um nível de significância de 95%.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

O MME analisa as empresas individualmente, enquanto, o MEPT analisa tanto empresas individuais quanto grupos empresariais. Devido a esta diferença, três empresas presentes em ambos os guias não foram listadas no grupo A, pois não seria possível identificar quais as subsidiárias de cada empresa que foram analisadas por cada um dos guias, foram elas: Eletrobrás, Eletronorte e Gerdau.

Para se obter as empresas pertencentes aos dois guias simultaneamente, cruzou-se as empresas listadas no MEPT e no MME e obteve-se um grupo A com 47 empresas. Esta mesma quantidade foi usada para formação do grupo B, como pode ser verificado no **Apêndice A**, que contém os nomes das empresas selecionadas.

Como dito anteriormente, optou-se por utilizar os mesmos indicadores utilizados pela revista EXAME para avaliar o desempenho das empresas: vendas líquidas; crescimento das vendas; lucro líquido ajustado; lucro líquido legal; patrimônio líquido ajustado; patrimônio líquido legal; capital de giro próprio; rentabilidade do patrimônio ajustado; rentabilidade do patrimônio legal; capital circulante líquido; liquidez geral; endividamento geral; endividamento a longo prazo; riqueza criada; número de empregados; riqueza criada por empregados; EBITDA; salário e encargos; tributos, exportação - valor; exportação - % das vendas; rentabilidade das vendas; margem das vendas; giro; liquidez corrente; total do ativo.

Entretanto, nem todos esses indicadores são informados pelas empresas. Desse modo, aqueles que foram informados por menos de 30 empresas de cada grupo foram eliminados da análise, visto que não se enquadram no teorema do limite central. Os indicadores excluídos da análise foram: capital de giro próprio, riqueza criada, riqueza criada por empregado, tributos, exportação – valor, exportação - % das vendas e rentabilidade das vendas.

Na **Tabela 1**, foram consolidadas todas as informações referentes aos indicadores do grupo A em 2013, do mesmo modo, na **Tabela 2**, os do grupo B.

Ambos foram calculados através do software Microsoft Excel 2013, pela ferramenta de análise de dados que permite calcular estatísticas descritivas.

Indicador	Média	Mediana	DP	Variância	Mínimo	Máximo	N
Vendas Líquidas (USD milhões)	1877,24	1526,90	1292,15	1669655,44	622,60	6191,70	47
Crescimento das Vendas (%)	5,14	5,80	12,13	147,25	-21,10	31,50	33
Lucro Líquido Ajustado (USD milhões)	187,27	92,25	281,36	79160,91	2,90	1276,90	32
Lucro Líquido Legal (USD milhões)	182,30	99,10	268,60	72144,29	-8,60	1166,00	33
Patrimônio Líquido Ajustado (USD milhões)	826,81	714,60	706,88	499678,15	73,50	3592,00	33
Patrimônio Líquido Legal (USD milhões)	798,45	688,70	684,86	469038,67	67,90	3533,40	33
Rentabilidade do Patrimônio Ajustada (%)	18,89	15,05	13,07	170,93	0,50	53,60	32
Rentabilidade do Patrimônio Legal (%)	19,23	16,30	13,05	170,35	-1,70	52,80	33
Capital Circulante Líquido (USD milhões)	284,21	186,60	425,11	180720,60	-208,50	2036,00	33
Liquidez Geral (Nº Índice)	1,08	1,00	0,40	0,16	0,20	2,20	33
Endividamento Geral (%)	61,46	63,80	15,89	252,44	22,90	87,40	33
Endividamento a Longo Prazo (%)	26,65	23,50	14,77	218,13	3,50	58,70	33
Nº de Empregados	8429,49	3884,00	15916,74	253342555,52	677,00	98125,00	39
EBITDA (USD milhões)	345,23	211,70	417,72	174490,92	-45,80	1942,70	33
Salários e Encargos (USD milhões)	214,17	120,15	205,76	42336,72	32,60	889,50	30
Margem das Vendas (%)	8,28	7,20	10,57	111,69	-15,60	44,30	33
Giro (Nº Índice)	1,24	0,90	1,31	1,72	0,40	7,80	33
Liquidez Corrente (Nº Índice)	1,75	1,40	1,42	2,01	0,50	9,00	33
Total do Ativo (USD milhões)	2210,58	1821,20	1829,53	3347197,16	258,50	8854,30	33

Tabela 1 - Indicadores estatísticos do grupo A

Fonte: Elaborado pelo autor

Indicador	Média	Mediana	DP	Variância	Mínimo	Máximo	N
Vendas Líquidas (USD milhões)	2596,33	1300,20	2990,55	8943361,93	323,00	10775,00	47
Crescimento das Vendas (%)	3,80	4,25	14,48	209,61	-40,50	35,90	42
Lucro Líquido Ajustado (USD milhões)	157,84	50,60	336,02	112909,91	-350,00	1331,80	45
Lucro Líquido Legal (USD milhões)	172,33	50,75	380,70	144933,43	-301,60	1586,20	46
Patrimônio Líquido Ajustado (USD milhões)	1966,89	771,20	4020,71	16166113,16	-50,90	18798,40	45
Patrimônio Líquido Legal (USD milhões)	1869,32	627,30	3883,15	15078840,31	-52,90	18310,60	46
Rentabilidade do Patrimônio Ajustada (%)	6,89	9,60	13,66	186,60	-14,00	48,00	41
Rentabilidade do Patrimônio Legal (%)	13,81	11,70	14,85	220,48	-10,70	49,80	43

Indicador	Média	Mediana	DP	Variância	Mínimo	Máximo	N
Capital Circulante Líquido (USD milhões)	270,36	93,10	422,87	178821,07	-78,80	2196,70	46
Liquidez Geral (Nº Índice)	1,02	0,90	0,47	0,22	0,20	2,30	46
Endividamento Geral (%)	34,78	55,80	19,84	393,66	21,80	110,30	46
Endividamento a Longo Prazo (%)	26,93	25,35	16,50	272,16	2,60	78,20	46
Nº de Empregados	9758,60	4907,50	12859,15	165357678,19	98,00	67590,00	40
EBITDA (USD milhões)	355,35	122,85	644,36	415198,90	-107,20	2974,40	44
Salários e Encargos (USD milhões)	217,83	151,60	220,89	48794,05	5,70	1132,10	36
Margem das Vendas (%)	3,75	3,00	10,08	101,61	-33,30	25,20	45
Giro (Nº Índice)	1,31	1,30	0,91	0,82	0,20	3,40	46
Liquidez Corrente (Nº Índice)	1,45	1,30	0,59	0,35	0,60	3,60	46
Total do Ativo (USD milhões)	3828,60	1370,75	6592,65	43463084,21	170,00	30456,10	46

Tabela 2 - Indicadores estatísticos do grupo B

Fonte: Elaborado pelo autor

Nota-se que o grupo B supera o A em 38,31% nas vendas líquidas, 73,19% no ativo total, 137,89% no patrimônio líquido ajustado e 134,12% no patrimônio líquido legal. Por sua vez, o grupo A supera o B, em 174,17% na rentabilidade do patrimônio ajustada, 39,25% na rentabilidade do patrimônio legal, 76,71% no endividamento geral e 120,8% na margem de vendas.

Ressalta-se que muitos dos indicadores utilizados são valores absolutos, portanto, mesmo que fossem significativamente diferentes não teriam grande valia, pois esta diferença pode ser resultado dos diferentes portes das companhias analisadas. Entende-se que uma maneira de corrigir este problema seria dividir os valores absolutos dos indicadores de cada empresa por um dado representativo, como o ativo total. Entretanto, algumas empresas informaram somente um indicador, logo, não seria possível analisá-las visto que não existiria tal dado representativo. Por sua vez, se os valores absolutos fossem divididos pelo total do dado representativo de cada grupo a comparação envolveria amostras de tamanhos diferentes, se por acaso as duas amostras fossem do mesmo tamanho, não se saberia se o indicador e o dado representativo foram necessariamente informados pelas mesmas empresas. Diante do exposto e a fim de manter os resultados encontrados comparáveis com os de Sousa (2010), por opção do pesquisador, preferiu-se não normalizar os indicadores.

Visando atingir o objetivo geral proposto por este estudo, estabeleceu-se que a hipótese a ser testada era a de que não existe diferença entre as médias dos

grupos A e B, onde μ_1 é a média do grupo A e μ_2 a média do grupo B, conforme a **Equação 4**.

Recapitulando, para obter a média aritmética de cada indicador, somou-se os valores de cada empresa com as demais do mesmo grupo e dividiu-se o total por N, que representa a quantidade de empresas que informou tais valores. Assim, obteve-se a média aritmética de cada indicador. Por sua vez, os valores do teste t e do grau de liberdade apresentados na **Tabela 3**, foram calculados com base nas fórmulas apresentadas em **3.4**, pela ferramenta de análise de dados do Microsoft Excel 2013, que calcula o test-t de duas amostras com variância diferente.

Indicador	Média Grupo A	Média Grupo B	Teste t	gl	Significância
Vendas Líquidas (USD milhões)	1877,24	2596,33	-1,51	63	0,50
Crescimento das Vendas (%)	5,14	3,80	0,44	73	0,50
Lucro Líquido Ajustado (USD milhões)	187,27	157,84	0,42	73	0,50
Lucro Líquido Legal (USD milhões)	182,30	172,33	0,14	77	0,50
Patrimônio Líquido Ajustado (USD milhões)	826,81	1966,89	-1,86	48	0,50
Patrimônio Líquido Legal (USD milhões)	798,45	1869,32	-1,83	49	0,50
Rentabilidade do Patrimônio Ajustada (%)	18,89	6,89	2,37	68	0,05
Rentabilidade do Patrimônio Legal (%)	19,23	13,81	1,69	73	0,10
Capital Circulante Líquido (USD milhões)	284,21	270,36	0,14	69	0,50
Liquidez Geral (Nº Índice)	1,08	1,02	0,55	75	0,50
Endividamento Geral (%)	61,46	34,78	0,46	76	0,50
Endividamento a Longo Prazo (%)	26,65	26,93	-0,08	73	0,50
Nº de Empregados	8429,49	9758,60	-0,41	73	0,50
EBITDA (USD milhões)	345,23	355,35	-0,08	74	0,50
Salários e Encargos (USD milhões)	214,17	217,83	-0,07	63	0,50
Margem das Vendas (%)	8,28	3,75	1,91	67	0,10
Giro (Nº Índice)	1,24	1,31	-0,26	53	0,50
Liquidez Corrente (Nº Índice)	1,75	1,45	1,16	40	0,30
Total do Ativo (USD milhões)	2210,58	3828,60	-1,58	54	0,50

Tabela 3 - Test t entre médias

Fonte: Elabora pelo autor

Ainda conforme a **Tabela 3**, percebe-se que dos 19 indicadores de desempenho financeiro analisados, somente a rentabilidade do patrimônio ajustada foi capaz de rejeitar a hipótese H_0 , valor-p menor ou igual a 0,05. Contudo, se o

intervalo de confiança fosse de 90%, H_0 seria rejeitada por mais dois indicadores: rentabilidade do patrimônio legal e a margem das vendas.

Em suma, entende-se que o desempenho financeiro dos dois grupos não é significativamente diferente para que a hipótese H_0 seja rejeitada. Contudo, a existência de três diferenças significativas em indicadores que envolvem o lucro líquido das empresas coloca a prova até que ponto esta rejeição está correta.

De acordo com Gil (2007) e Tadin et al. (2005), sendo a motivação o combustível que alimenta a produtividade da empresa, logo, influencia os objetivos desta, os resultados aqui encontrados questionam se a motivação dos funcionários realmente produz benefícios para o desempenho da organização.

Este resultado é similar ao de Sousa (2010), que neste mesmo tipo de análise, no ano de 2009, não verificou nenhuma diferença significativa entre os indicadores dos dois grupos, enquanto em 2010, verificou a existência de diferenças significativas de desempenho em somente um dos vinte indicadores utilizados na época.

Da mesma maneira, este corrobora com Junqueira, Bispo e Calijuri (2007) cujo estudo não verificou diferenças entre o ROE das empresas presentes no MEPT de 2006 e às demais. Contudo, estes resultados não devem ser generalizados, como alertado pelos próprios autores, visto que somente as empresas do tipo sociedade anônima foram analisadas.

Outro estudo que analisou o ROE das empresas foi o de Corrar e Lima (2009), diferentemente, neste foram encontradas diferenças significativa entre o ROE e o os indicadores de crescimento das melhores empresas para se trabalhar no MEPT 2005, portanto, os resultados encontrados nesse estudo vão de encontro ao deste trabalho.

Apesar de o ROE não ter sido analisado neste estudo, percebe-se que há relação entre as medidas aqui apresentadas e o cálculo deste indicador, que é de ampla importância para os acionistas.

Como alertado por Faleye e Trahan (2011), as práticas *labor-friendly* podem trazer prejuízos para as empresas, se seus custos superarem os benefícios.

Semelhantemente, o resultado deste estudo alerta os investidores e gestores das melhores empresas para se trabalhar para o fato de que os investimentos nas políticas de recursos humanos das empresas possam não gerar o valor esperado.

Da mesma maneira dos estudos citados acima, este possui limitações. Primeiramente, sua fonte principal de informações contábeis baseia-se unicamente na base de dados disponibilizada pela revista EXAME. Devido ao fato de nem todas as empresas disponibilizarem seus resultados, algum dos valores utilizados são estimativas realizadas pelos analistas responsáveis pelo guia MME, contudo, não se sabe quais são estes valores. Além disso, apesar de existirem bancos públicos no MEPT, estes não foram incluídos no MME, portanto, esse tipo de empresas não foi analisada.

Outra limitação decorre da lenta incorporação dos ativos intangíveis pela contabilidade, assim, os dados apresentados pelas empresas podem não refletir fielmente o valor que a empresa possui, conforme dito por Kayo (2002).

Por fim, espera-se que os resultados aqui apresentados possam ser utilizados na expansão desse tema em estudos futuros.

5 CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES

O crescente investimento das empresas nas políticas de RH revela uma busca por trabalhadores mais motivados. Nesta relação entre motivação e produtividade que o presente trabalho investiga o desempenho financeiro das melhores empresas para se trabalhar, no ano de 2013.

Contudo, avaliar o desempenho de uma empresa é uma questão complexa, mas essencial para aquelas que desejam se manter competitivas (WERNKE E LEMBECK, 2004). Percebe-se uma crescente busca das empresas por ativos intangíveis capazes de proporcionar diferenciais competitivos, isto dificulta ainda mais essa avaliação, pois estes ativos são de difícil mensuração e demoram a ser incorporados pela contabilidade ao valor das empresas.

A dificuldade de se obter dados referentes aos indicadores de algumas empresas, na sua maioria, aquelas de controle estrangeiro, foi um dos maiores empecilhos encontrados. Inicialmente pretendia-se estudar somente as sociedades anônimas presentes no grupo A, contudo, percebeu-se que a amostra obtida seria muito reduzida e os resultados gerados não seriam de grande validade.

Definiu-se como objetivo geral identificar a existência de diferenças significativas no desempenho financeiro das empresas presentes no guia das MEPT quando comparadas às demais. Para tanto, foram analisados dois grupos de empresas, A e B, sendo o primeiro composto por aquelas que faziam parte simultaneamente do MEPT e das 500 primeiras do MME, enquanto, o segundo foi composto somente por aquelas que faziam parte do MME.

Todos os dados referentes aos indicadores utilizados foram retirados do guia MME. Diante da dificuldade de se encontrar dados sobre algumas empresas, como mencionado anteriormente, alguns dos valores utilizadas pela revista EXAME não foram divulgados pelas próprias empresas e tratam-se, na verdade, de aproximações feitas por seus analistas. Além disso, sabe-se que as empresas conseguem gerenciar seus resultados para transmitir ao mercado a imagem que desejam, fato este que fragiliza ainda mais os indicadores utilizados. Portanto, estas

são sem dúvida as maiores limitações deste estudo, visto que os resultados aqui encontrados foram baseados nesses dados.

Estabeleceu-se que a hipótese de pesquisa a ser testada era a de que não existia diferença significativa entre a média dos indicadores dos dois grupos.

Através do Microsoft Excel 2013, foram feitos testes t entre as duas amostras com variâncias diferentes para cada um dos indicadores analisados, percebeu-se que dos 19 indicadores somente a rentabilidade do patrimônio ajustada foi significativamente diferente em um intervalo de confiança de 95%. Porém, se o intervalo fosse de 90% a rentabilidade do patrimônio legal e a margem das vendas também rejeitariam a hipótese.

O que foi visto na teoria quanto aos resultados da motivação dos funcionários no desempenho da empresa não pode ser totalmente confirmado por este trabalho. Esperava-se que a motivação influenciasse positivamente o desempenho dos funcionários, que conseqüentemente influenciaram o desempenho das empresas presentes no MEPT, contudo, isto somente foi verificado em três indicadores analisados.

Em Sousa (2010), não foram verificadas diferenças de desempenho entre as empresas do MEPT 2009, contudo no MEPT 2010, o indicador de rentabilidade do patrimônio legal rejeitou a hipótese de que não haveria diferença entre as empresas. Tendo em vista os resultados apresentado por este estudo, percebe-se que a quantidade de indicadores que rejeitam H_0 cresceu com o passar dos anos, assim, questiona-se até que ponto continuará não existindo diferença entre os grupos.

Outra limitação que deve ser mencionada é o fato da participação no MEPT ser voluntária, portanto, podem existir empresas que não se inscreveram nesse guia, apesar de possuírem ótimas práticas de RH capazes de lhes assegurar posições de destaque. Conforme dito por Sousa (2010), este fato pode levar à distorção dos resultados.

Não obstante, deve-se esclarecer que mesmo que todos os resultados obtidos fossem significantes, não se pode afirmar que existe uma relação de causa e efeito entre os guias estudados.

A pesquisa fez contribuições tanto para os gestores como para os investidores das empresas listadas no MEPT. Apesar dessas conclusões não poderem ser generalizadas, os resultados encontrados cumpriram com seu objetivo e evidenciam o fato de que as políticas de recursos humanos talvez não adicionem para a empresa o valor que os investidores e gestores esperam delas.

Finalmente, espera-se que pesquisas desse mesmo tema tenham continuidade dentro da área de finanças para que se possa no futuro ter certeza sobre a eficiência das políticas de recursos humanos sobre o desempenho financeiro das empresas.

REFERÊNCIAS

- ALDEFER, C. P.; SCHNEIDER, B. Three studies of measures of need satisfaction in organizations. **Administrative Science Quarterly**, 18(4), 489-505, 1973.
- ANDERSON, J.; SMITH, G. N. A great company can be a great investment. **Financial Analysts Journal**, Vol. 62, No. 4, pp. 86-93, July/August 2006.
- ANTUNES, M.T.P.; MARTINS, E. Capital intelectual: seu entendimento e seus impactos no desempenho de grandes empresas brasileiras. **Revista de Administração e Contabilidade da Unisinos**, v. 4, n.1, 2007.
- BERGUE, S. T. **Comportamento organizacional**. p. 144. Especialização em gestão pública - Departamento de Ciências da Administração / UFSC CAPES: UAB, 2010.
- BERK, J.; DEMARZO, P. **Finanças Empresarias**. São Paulo, Bookman, p. 67-68, 2009.
- BOCK, A.; FURTADO, O.; TEIXEIRA, M. Psicologias. **Uma introdução ao estudo de Psicologia**. São Paulo: Saraiva, 1992. p. 38-47. Disponível em: <<http://chasqueweb.ufrgs.br/~slomp/edu01011/bock-behaviorismo.pdf>>. Acesso em: 16.06.2014.
- BORTOLUZZI, S. C.; ENSSLIN, S. R.; LYRIO, M. V. L.; ENSSLIN, L. Avaliação de desempenho econômico-financeiro: Uma proposta de integração de indicadores contábeis tradicionais por meio da metodologia multicritério de apoio à decisão construtivista (MCDA-C). **Revista Alcance - Eletrônica**, Vol. 18, n. 2, p. 200-218, abr/jun 2011.
- CORRAR, L. J.; LIMA, E. M. Comparação de desempenho entre as melhores e maiores apontadas como melhores para trabalhar. **Revista de Contabilidade do Mestrado em Ciências Contábeis da UERJ**, Rio de Janeiro, v. 14, n.3, p.27-43, set/dez 2009.
- CRISÓSTOMO, V. L. Ativos Intangíveis: estudo comparativo dos critérios de reconhecimento, mensuração e evidenciação adotados no Brasil e em outros países. **Contabilidade, Gestão e Governança**. Brasília, v. 12, n. 1, p. 50-68, jan/abr 2009.
- EDMANS, A. Does the stock market fully value intangibles? Employee satisfaction and equity prices. **Journal of Financial Economics**, vol. 101, p. 621-640, 2011.

EDMANS, A. The Link Between Job Satisfaction and Firm Value, With Implications for Corporate Social Responsibility. **Academy of Management Perspectives**. vol. 26. n. 4, p. 1-19, 2012.

FALEYE, O.; TRAHAN, E. Labor-Friendly Corporate Practices: Is what's best for employees best for shareholders? **Journal of Business Ethics**, vol 101, p.1-27, 2011.

FERREIRA, A.; BOAS, A. A. V.; ESTEVES, R. C. P. M.; FUERTH, L. R.; SILVA, S. Teorias de motivação: uma análise da percepção das lideranças sobre suas preferências e possibilidade de complementaridade. **XIII SIMPEP**: Bauru, 2006.

FIPECAFI. **Crítérios/ Indicadores.pdf**. São Paulo, [entre 1997 e 2014]. Disponível em: <<http://www.fipecafi.org/downloads/projeto-exame-melhores-maiores/mm-criterios-indicadores.pdf>>. Acesso em: 12 set. 2014.

FREITAS, C. M. F.; **Estudo da motivação e da liderança na indústria hoteleira da RAM**. p. 141. Dissertação (Mestrado em Gestão Estratégica e Desenvolvimento do Turismo) – Universidade da Madeira, Funchal, 2006

FREZZATTI, F.; AGUIAR, A. B. EBITDA: Possíveis impactos sobre o gerenciamento das empresas. **Revista Universo Contábil**: Blumenau, v. 3, n. 3, p. 07-24, set./dez. 2007.

FREZZATTI, F.; GUERREIRO, R.; CASADO, T. Em busca de um melhor entendimento da contabilidade gerencial através da integração de conceitos de psicologia, cultura organizacional e teoria institucional. **Revista de Contabilidade e Finanças**, São Paulo: USP, p. 7-21, 2006.

GIL, A. C. **Gestão de Pessoas: Enfoque nos papéis profissionais**. 1 ed. 7 reimpressao p. 21-26 201-220. São Paulo: Ed. Atlas, 2007.

GURGEL, C.; RODRIGUEZ, M. V. R. **Administração: elementos essenciais para a gestão das organizações**. 2 ed. São Paulo: Ed. Atlas, 2014.

HAND, J. R. M.; LEV, B. **Intangible Assets**. Oxford University Press, 2004. Oxford management readers. Disponível em: <http://books.google.com.br/books?hl=pt-BR&lr=&id=RmFLUk7NydQC&oi=fnd&pg=PR15&dq=intangibles+assets&ots=1SmSednPPH&sig=1s5BfLoeAL-Fllqo_idCmouLvw#v=onepage&q&f=true>. Acesso em: 15/06/2014.

HERZBERG, F. One more time: How do you motivate employees? **Best of Harvard Business Review**, 2003.

HONG, Y. C. **Contabilidade gerencial: Novas práticas contábeis para a gestão de negócios**. São Paulo: Prentice Hall, 2006.

IUDÍCIBUS, S.; MARION, J. C. **Curso de contabilidade: para não contadores: para as áreas de administração, economia, direito e engenharia**. ed. 6. São Paulo: Atlas, 2009.

JUNQUEIRA, E. R.; BISPO, J. S.; CALIJURI, M. S. Melhores Empresas para os empregados e o retorno para o acionista: existe alguma relação?. **ConTexto**, Porto Alegre, v.7, n.12, 2007.

KAUARK, F.; MANHÃES, F. C.; MEDEIROS, C. H. **Metodologia da pesquisa: guia prático**. Itabuna: Via Litterarum, 2010.

KAYO, E. K. **A estrutura de capital e o risco das empresas tangível e intangível intensivas: uma contribuição ao estudo da valoração de empresas**. Tese de Doutorado, Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo, São Paulo, 2002.

KAYO, E. K.; KIMURA, H.; MARTIN, D. M. L.; NAKAMURA, W. T. **Ativos intangíveis, ciclo de vida e criação de valor**. Revista de Administração Contemporânea, vol. 10, n. 3, p. 73-90, 2006.

LOBOS, J. Teorias sobre motivação. **Revista de Administração de Empresas**, v. 15, n. 2, São Paulo, 1975.

LUNENBURG, F. C. Expectancy theory of motivation: Motivating by altering expectations. **International Journal of Management, Business, and Administration**. v. 15, n. 1, 2011.

MACEDO, M. A. S.; SILVA, F. F.; SANTOS, R. M. Análise do mercado de seguros no Brasil: uma visão do desempenho organizacional das seguradoras no ano de 2003. **Revista de Contabilidade e Finanças da USP**, edição especial, 2006.

MASLOW, A.H. **Motivación y personalidad**. Ediciones Díaz de Santos, 2008.

MATIAS-PEREIRA, J. **Manual de metodologia da pesquisa científica**. 3 ed. São Paulo: Ed. Atlas, 2012.

MAXIMIANO, A. C. A. **Teoria geral da administração**. 2 ed. São Paulo: Ed. Atlas, 2012.

MCCLELLAND, D. C. **The achieving society**. Princeton: Van Nostrand, 1961.

NAVIDI, W. **Probabilidade e estatística para ciências exatas**. 1 ed. McGraw Hill, 2012.

NETO, A. A. **Estrutura e análise de balanços: um enfoque econômico-financeiro**. 10 ed. São Paulo: Ed. Atlas, 2012.

OSÓRIO, J. A. P. **Tabelas Estatísticas**. Faculdade de Engenharia de Recursos Naturais. 2003.

PADOVEZE, C. L. **Contabilidade gerencial**. Curitiba: IESDE Brasil S.A., 2012.

PEREZ, M. M.; FAMA, R. Ativos intangíveis e o desempenho empresarial. **Revista de Contabilidade & Finanças**, vol. 17, n. 40, p. 7-24, 2006.

PFEFFER, J.; VEIGA, J. F. Putting people first for organization success. **Academy of Management Executive**, v. 13, n. 2, 1999.

POPPER, R. **A lógica da pesquisa científica**. ed 18, São Paulo: Ed. Pensamento-Cultrix, p. 195-198, 2012.

PORTER, L. W.; LAWLER, E. E. **Managerial attitudes and performance**. Homewood, Ill., Dorsey, 1968.

REVISTA EXAME. **A escolha das melhores**, 2002. Disponível em: <<http://exame.abril.com.br/revista-exame/noticias/a-escolha-das-melhores-m0050586>>. Acesso em: 8 set. 2014.

REVISTA EXAME. **As melhores empresas para você trabalhar 2014**, 2014a. Disponível em: <<http://exame.abril.com.br/revista-voce-sa/melhores-empresas-para-trabalhar/inscricoes/2014/>>. Acesso em: 15 set 2014.

REVISTA EXAME. **Maiores empresas do Brasil em 2013**, 2014b. Disponível em: <<http://exame.abril.com.br/negocios/melhores-e-maiores/empresas/maiores/1/2013/vendas/>>. Acesso em: 06 maio 2014.

REVISTA VOCÊ S/A. **As melhores empresas para você trabalhar 2013 – como funciona**, 2013a. Disponível em: <<http://exame.abril.com.br/revista-voce-sa/melhores-empresas-para-trabalhar/inscricoes/2013/como-funciona-a-pesquisa-melhores-empresas.shtml>>. Acesso em: 05 maio 2014..

REVISTA VOCÊ S/A. **As melhores empresas para você trabalhar – 2013**, 2013b. Disponível em: <<http://exame.abril.com.br/revista-voce-sa/melhores-empresas-para-trabalhar/2013/>>. Acesso em: 04 maio 2014.

ROBBINS, S. P. **Comportamento organizacional**. ed. 11, São Paulo: Pearson Prentice Hall, p. 131-153, 2005.

ROSS, S. A.; WESTERFIELD, R. W., JORDAN, B. D. **Fundamentos de administração financeira**. ed. 9, Porto Alegre: AMGH, 2013

SAMOHYL, R. W. **Controle estatístico de qualidade**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

SANTANA, L.; LIMA, F. G. EBITDA: Uma análise de correlação com os retornos totais aos acionistas no mercado de capitais brasileiro. **I Congresso da USP de Iniciação Científica em Contabilidade**, 2004. Disponível em: <<http://www.congressosp.fipecafi.org/web/artigos42004/374.pdf>>. Acesso em: 25/06/2014.

SCHMIDT, P.; SANTOS, J. L.; MARTINS, M. A. **Avaliação de empresas: foco na análise de desempenho para o usuário interno: teoria e prática**. São Paulo: Atlas, 2006.

SKINNER, B. F. (1963/1969). **Behaviorism at fifty**. Disponível em: <<http://people.whitman.edu/~herbawt/classes/360/Skinner.pdf>>. Acesso em: 17.06.2014.

SILVA, C. A. T.; TRISTÃO, G. **Contabilidade básica**. ed 4, São Paulo: Atlas, 2009.

SOUSA, M. R. **As melhores empresas para você trabalhar possuem desempenho superior às demais? Um estudo comparativo sobre o desempenho das empresas listadas entre as 150 melhores para se trabalhar e as demais**. Anápolis: UEG, 2010.

STEWART, T. A. **The wealth of knowledge: Intellectual capital and the twenty-first-century organization**. New York: Doubleday, 2001.

TADEUCCI, M. S. R. **Motivação e Liderança**. Curitiba: IESDE Brasil S.A., p. 47-50, 2011.

TADIN, A. P.; RODRIGUES, J. A. E.; DALSOQUIO, P.; GUABIRABA, Z. R.; MIRANDA, I. T. P. O conceito de motivação na teoria das relações humanas.

Maringa Management: Revista de Ciências Empresariais, v. 2, n. 1, p. 40-47, 2005.

VROOM, V. H. **Work and motivation**. San Francisco, 1964.

WELBOURNE, T. M.; ANDREWS, A. O. Predicting the performance of initial public offerings: should human resource management be in the equation? **Academy of Management Journal**, v.39, n.4, p. 891-919, 1996.

WERNKE, R.; LEMBECK, M. Análise de rentabilidade dos segmentos de mercado de empresa distribuidora de mercadorias. **Revista de Contabilidade e Finanças da USP**, n. 35, 2004.

WRIGHT, M. P.; GARDNER, T. M.; MOYNIHAN, L. M.; ALLEN, M. R. The relationship between HR practices and firm performance: Examining causal order. **Center for Advanced Human Resource Studies**, Itaca NY Jun, 2004.

APÊNDICES

Apêndice A – Grupos A e B

Grupo A	Grupo B
Ale Combustíveis	Angeloni
3M	Aurora Alimentos
Accenture	Bandeirante
AES Sul	Bombril
Albras	Brasil Kirin
Ambev	Calamo
Ampla	Cargill
Aperam	Casa Moeda
Basf	CBA
Bayer	Cedae
Caterpillar	CEEE
Cemar	Cocamar
Central Nacional Unimed	Coelba
Cielo	Comerc
Case New Holland	Cooxupé
Coelce	Cosern
Copasa	Drogaria São Paulo
CPFL Paulista	Drogaria Pacheco
Dow	Embasa
DuPont	Fiat
Electrolux	Fibria
Elektro	Glencore
Embraer	Globo
Eurofarma	GR
FMC	Heineken
Gazin	Itambé
Google	Makro
Hospital Albert Einstein	Natura
Jonhson & Jonhson	P&G
Magazine Luiza	RaiaDrogasil
McDonald's	Raízen Energia

Grupo A	Grupo B
Monsanto	Riachuelo
MRS	Roche
Construtora OAS	Samsung
Randon	Santher
Renault	Sotreq
Renner	Statoll
Samarco	Telefônica
SAP Brasil	Telemar
Tenaris	Toyota
Tigre	Trop
Unilever	Unimed P
Unimed Porto Alegre	Vale
Unimed Rio	Vallourec
UTC Engenharia	Via Varejo
Volvo	Vonpar
Whirlpool	VLI Multimodal

Fonte: Elaborado pelo autor

ANEXOS

Anexo A – Distribuição T-student

GL	Probabilidade de um t em valor absoluto superior ao tabelado										
	0,5	0,4	0,3	0,2	0,1	0,05	0,02	0,01	0,005	0,002	0,001
1	1,000	1,376	1,963	3,078	6,314	12,706	31,821	63,656	127,321	318,289	636,578
2	0,816	1,061	1,386	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925	14,089	22,328	31,600
3	0,765	0,978	1,250	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841	7,453	10,214	12,924
4	0,741	0,941	1,190	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604	5,598	7,173	8,610
5	0,727	0,920	1,156	1,476	2,015	2,571	3,365	4,032	4,773	5,894	6,869
6	0,718	0,906	1,134	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707	4,317	5,208	5,959
7	0,711	0,896	1,119	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499	4,029	4,785	5,408
8	0,706	0,889	1,108	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355	3,833	4,501	5,041
9	0,703	0,883	1,100	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250	3,690	4,297	4,781
10	0,700	0,879	1,093	1,372	1,812	2,228	2,764	3,169	3,581	4,144	4,587
11	0,697	0,876	1,088	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106	3,497	4,025	4,437
12	0,695	0,873	1,083	1,356	1,782	2,179	2,681	3,055	3,428	3,930	4,318
13	0,694	0,870	1,079	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012	3,372	3,852	4,221
14	0,692	0,868	1,076	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977	3,326	3,787	4,140
15	0,691	0,866	1,074	1,341	1,753	2,131	2,602	2,947	3,286	3,733	4,073
16	0,690	0,865	1,071	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921	3,252	3,686	4,015
17	0,689	0,863	1,069	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898	3,222	3,646	3,965
18	0,688	0,862	1,067	1,330	1,734	2,101	2,552	2,878	3,197	3,610	3,922
19	0,688	0,861	1,066	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861	3,174	3,579	3,883
20	0,687	0,860	1,064	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845	3,153	3,552	3,850
21	0,686	0,859	1,063	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831	3,135	3,527	3,819
22	0,686	0,858	1,061	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819	3,119	3,505	3,792
23	0,685	0,858	1,060	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807	3,104	3,485	3,768
24	0,685	0,857	1,059	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797	3,091	3,467	3,745
25	0,684	0,856	1,058	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787	3,078	3,450	3,725
26	0,684	0,856	1,058	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779	3,067	3,435	3,707
27	0,684	0,855	1,057	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771	3,057	3,421	3,689
28	0,683	0,855	1,056	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763	3,047	3,408	3,674
29	0,683	0,854	1,055	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756	3,038	3,396	3,660
30	0,683	0,854	1,055	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750	3,030	3,385	3,646
40	0,681	0,851	1,050	1,303	1,684	2,021	2,423	2,704	2,971	3,307	3,551
60	0,679	0,848	1,045	1,296	1,671	2,000	2,390	2,660	2,915	3,232	3,460
120	0,677	0,845	1,041	1,289	1,658	1,980	2,358	2,617	2,860	3,160	3,373
infinito	0,674	0,842	1,036	1,282	1,645	1,960	2,326	2,576	2,807	3,090	3,291
	0,25	0,2	0,15	0,1	0,05	0,025	0,01	0,005	0,0025	0,001	0,0005

Probabilidade de um t positivo superior ao tabelado

Fonte: Osório, (2003).