

**DEMONSTRAÇÃO DE VALOR ADICIONADO:
Análise da relação entre o Índice de Felicidade no Trabalho e os indicadores sociais da
DVA**

Gabriela Ribeiro Bento

Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais

Ana Carolina Vasconcelos Colares

Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais

RESUMO

Com os avanços da globalização e a aproximação das economias de âmbito mundial, percebe-se que as consequências de uma gestão dentro de uma empresa geram impactos internos, associados ao desempenho e envolvimento da empresa e também se amplificam e se expandem às questões sociais e culturais externas na comunidade em que se encontra. A contabilidade trabalha como uma ferramenta que fornece informações relevantes através da elaboração de relatórios, sendo utilizados para o processo de tomada de decisões e dentre os relatórios fornecidos pela contabilidade, tem-se a Demonstração do Valor Adicionado que visa externar a contribuição de uma companhia à economia de um corpo social em que faz parte, em consequência de seu processo produtivo, além disso, pretende categorizar a distribuição desses valores entre os principais agentes econômicos da sociedade. Partindo disso, o estudo tem como objetivo analisar as demonstrações do valor adicionado das companhias selecionadas na B3 no período de 2019 a fim de verificar se os indicadores sociais têm relação com o Índice de Felicidade no Trabalho do Ranking das Melhores Empresas da VOCÊ S/A. Esse ranking é divulgado anualmente e considera avaliações feitas pelos empregados das companhias cadastradas e por pesquisas e avaliações por profissionais da revista. Como resultado, foram obtidos os valores de média e desvio padrão das variáveis, que indicou concentração entre os dados estudados, também foi encontrado o coeficiente de correlação entre variáveis da DVA e o Índice de Felicidade no Trabalho que indicou uma associação moderada/baixa entre esses elementos, concluindo que mesmo os indicadores relacionados à remuneração não conseguem de forma isolada afetar o Índice de Felicidade no Trabalho, mas que podem ser um fator que contribua com esse efeito de forma conjunta com outras variáveis não relacionadas nesse estudo.

Palavras chave: Demonstração do Valor Adicionado. Felicidade no Trabalho. Contabilidade. Demonstrações Contábeis.

1 INTRODUÇÃO

O trabalho tem sido primordial e fundamental para o desenvolvimento e sobrevivência da sociedade em um contexto universal. No âmbito da economia, as formas de trabalhos têm o princípio de mover o mercado, tornando-o constantemente competitivo. Além disso, é pelo trabalho que se obtém renda através do salário e, desta forma, tem-se o poder aquisitivo para bens de consumo, itens essenciais etc.

Para Gramms e Lotz (2017), o que torna comum as diversas formas de trabalho é a conversão das ações realizadas pelo homem em produtos ou serviços que atendam a manutenção da sociedade e sua sobrevivência.

A jornada de trabalho estabelecida para os brasileiros em empregos formais varia de acordo com o contrato estipulado, mas comumente é definida em 8 horas diárias, pois é o limite previsto no art. 58 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT. Considerando essa informação, percebe-se que, de um total de 168 horas semanais, os brasileiros passam um período aproximado a dois dias (44 horas) da semana dentro de uma companhia ou vinculado a ela.

Fatores como competitividade e individualidade se unem à essa carga exaustiva diária e faz com que, cada vez mais, as pessoas assumam sentimento de insegurança, ansiedade, baixa autoestima e o conceito de liberdade vai se definindo, a partir daí perdemos o prazer nas ações do dia-a-dia relacionados ao emprego e também ao lazer social. Percebe-se então, a necessidade de um ambiente de trabalho agradável, que proporcione bem-estar e qualidade aos empregados, visto que, como é dito popularmente: “o emprego é nossa segunda casa”.

Atualmente, é comum de se encontrar companhias que têm feito mudanças em seus processos internos, principalmente de gestão de pessoal, para proporcionar aos seus empregados fatores favoráveis ao desenvolvimento de suas funções e através disso, têm um desempenho efetivamente positivo como retorno para a empresa. O aumento da produtividade poderá ser consequência de variáveis como: diminuição de rotatividade do quadro de pessoas, redução de absenteísmo, desperdícios de recursos da empresa, etc. (GRAMMS; LOTZ, 2017).

Essas mudanças podem trazer aos colaboradores alterações comportamentais benéficas no seu âmbito pessoal e profissional, tornando-os trabalhadores felizes ao realizar seu papel no dia-a-dia empresarial, mas há de ser considerado também uma política financeira que alcance a remuneração, as gratificações e os benefícios ofertados aos empregados, pois essa também é uma variável que pode estimular fortemente na satisfação de cada colaborador em uma empresa.

Para Walger, Viapiana e Barboza (2014), a remuneração influencia diretamente no entusiasmo e rendimento aplicado pelos funcionários em suas obrigações, isso porque quando não consideram os recursos financeiros recebidos como suficientes ao cargo que ocupam, o indivíduo não sente motivação em se esforçar para desempenhar o seu papel na companhia.

Em oposição a essa ideia, Bergamini (2018) afirma que remuneração e outros benefícios causam sentimentos momentâneos de bem estar, porém não concede motivação aos empregados visto que ao oferecer altos salários, a quantidade de trabalho e o nível de pressão sobre o indivíduo também aumentam. Assim, o que deveria ser um fator positivo no desempenho, se torna um problema tanto para a companhia quanto para a saúde mental e bem estar do colaborador.

A contabilidade possibilita, através dos relatórios e informações financeiras, relacionar a felicidade no trabalho e a performance das empresas em um contexto de economia e sociedade, pois, tem o objetivo de auxiliar o processo de análise e tomada de decisões, seja por usuários internos de uma companhia, ou para usuários externos interessados em analisar e

conhecer dos processos das entidades econômicas e seus impactos tanto sociais quanto financeiros. Essa preocupação com o meio social vem tomando visibilidade de extrema relevância nos mercados, pois isso afeta consideravelmente os resultados previstos e obtidos por uma empresa de capital aberto.

A partir desta necessidade de atender ao ambiente interno e ao externo em relação ao impacto social das empresas na comunidade inserida entrou em vigor a Lei 11.638/07 que modifica a Lei 6.404/76, onde tornou-se obrigatório para as empresas de capital aberto do Brasil a divulgação da Demonstração de Valor Adicionado (DVA), que objetiva apresentar a geração de riqueza da companhia e sua distribuição, para evidenciar como essa empresa agrega e complementa a sociedade em que está inserida e o mercado onde ocorrem suas transações. (IUDÍCIBUS; *et al.*, 2010). Ciente da importância dessa apresentação, em 2008 foi emitido o Pronunciamento Técnico CPC 09 que compete estabelecer os critérios de aplicação para elaboração da DVA. (RIOS; MARION, 2017).

Para Ribeiro (2017), o DVA é extremamente importante, pois, as informações que são apresentadas tem a capacidade de atingir uma quantidade maior de usuários interessados visto, que neste demonstrativo, a riqueza gerada pela companhia é categorizada e classificada em: distribuição aos empregados; acionistas; financiadores e a sociedade, que também recebe uma parcela dessa riqueza resultando do recolhimento de tributos governamentais.

Deste modo, essa pesquisa tem como intuito, verificar as demonstrações de valor adicionado de empresas de capital aberto, selecionadas através do Ranking de Melhores Empresas para Trabalhar, divulgado anualmente pela revista VOCÊ S/A e fazer um comparativo entre a posição alcançada na divulgação e a posição calculada através da distribuição em pessoal apresentada no DVA de cada empresa.

Evidenciando a importância do DVA e sua influência na maneira em que uma companhia será vista no mercado comercial e, também pela sociedade, deve-se observar a aplicação das obrigações e quesitos destacados nas normas brasileiras de contabilidade. O impacto econômico e social desses resultados é extremamente relevante, visto que compõem o crescimento do PIB e conseqüentemente, movimentam a economia do país, então, é necessária a veracidade das divulgações. A partir disso, questiona-se: Existe relação entre os indicadores sociais da Demonstração do Valor Adicionado e o Índice de Felicidade no Trabalho? Adicionalmente, propôs-se nesta pesquisa elaborar um ranking das Melhores Empresas da VOCÊ S/A considerando os indicadores sociais da Demonstração do Valor Adicionado e comparar as mudanças com o ranking original.

O estudo se torna relevante por relacionar o desempenho social das companhias evidenciado em suas demonstrações contábeis e Índice de Felicidade no Trabalho pela VOCÊ S/A, que considera opiniões externas e do próprio capital humano de cada empresa. Essa relação poderá sinalizar aos (futuros e atuais) empregados e empregadores sobre aspectos evidenciados pela contabilidade que podem indicar elementos positivos no ambiente de trabalho das empresas, mostrando que a DVA de fato traz informações que contribuem com a percepção do desempenho social das entidades.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

O referencial teórico tem como objetivo a apresentação da temática que será abordada no trabalho. Através de pesquisas bibliográficas serão definidos os conceitos utilizados para fundamentar a pesquisa. Para Nielsen (2017), o referencial teórico é a base que servirá como

suporte para o desenvolvimento conceitual do trabalho e, além disso, apresenta a temática a partir de outros trabalhos estabelecidos por outros autores.

2.1 Relação Entre as Empresas e a Sociedade

A partir dos avanços nos processos econômicos e produtivos das empresas percebidos ao longo dos anos, tornou-se essencialmente necessária a adaptação e envolvimento das companhias nos problemas encontrados na sociedade como um todo. Em muitos casos, as adversidades percebidas são consequências do próprio desempenho das empresas no mercado econômico.

Analisar a história econômica da sociedade mostra que a humanidade sempre entendeu como “progresso” o bem-estar material, visando o acúmulo excessivo e isso se tornou um problema social, pois, fatores ligados ao ambiente em que vivemos são cruciais para a sobrevivência de todos. Problemas como escassez de recursos por exemplo, já fazem parte do nosso dia-a-dia há muito tempo. Observa-se então, a necessidade de uma organização em que todos produzam em conjunto para o bem coletivo.

Uma vez que a natureza, em seu estado mais puro, raramente oferece-nos exatamente aquilo de que necessitamos, o problema da produção geralmente significa aplicar habilidades de fabricação ou técnicas aos recursos disponíveis, evitar desperdício e utilizar os esforços da sociedade da maneira mais eficiente possível. (HEILBRONER, 2008, p. 21).

Para Luca *et al.* (2009, p. 5), “as inter-relações existentes entre a empresa e os vários elementos do seu ambiente mostram a grande dimensão da sua responsabilidade social.”. Esses elementos estão diretamente associados à geração de riqueza de uma empresa e é a partir da soma desses recursos criados que obtemos a riqueza total de um país, denominado Produto Interno Bruto (PIB).

Demonstrar envolvimento social é de grande importância para a empresa, pois, além de trazer benefícios a comunidade em que está instalada, proporciona visibilidade positiva frente aos possíveis interessados em fazer parte de sua composição de acionistas.

Atualmente, uma empresa não pode buscar somente lucros. Seus resultados econômicos devem estar diretamente relacionados ao seu desempenho social. No seu relacionamento com a sociedade existem obrigações, como, por exemplo, a preservação do meio ambiente, a criação e manutenção de empregos, a contribuição para a formação profissional, a qualidade dos bens/serviços e outras não legalmente assumidas, mas que são importantíssimas até mesmo para garantir a continuidade da empresa. (LUCA *et al.*, 2009, p. 6).

Outra questão relevante é a necessidade de que as empresas analisem esses elementos não apenas como recursos que serão revertidos em lucros, mas também perceber a relação de interdependência que há nesse contexto. A companhia depende, por exemplo, de seus empregados (que compõem o grupo de agentes econômicos), da mesma maneira que os trabalhadores precisam da empresa e é nesse entendimento que a economia e o mercado de uma sociedade passam a funcionar. (TINOCO, 2010).

A preocupação das companhias passou a ser também pela qualidade oferecida aos seus colaboradores e não apenas em receitas que obterá aplicando os recursos disponíveis. Todavia,

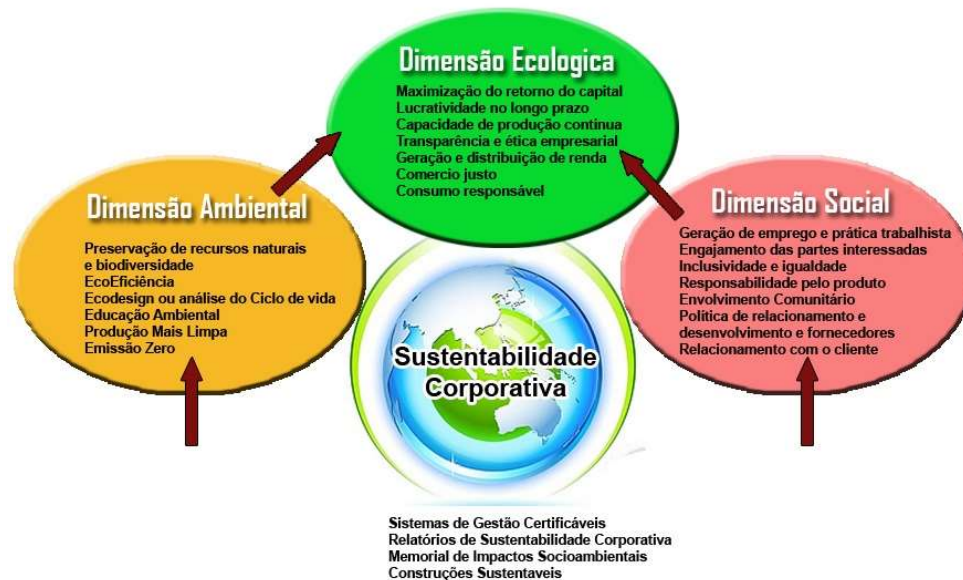
como consequência do bem-estar proporcionado, a companhia obtém retorno na produtividade e rentabilidade de seu quadro de empregados. (LUCA *et al*, 2009).

Para Mendes (2018), a sustentabilidade social é de extrema importância para a empresa porque serve como indicador do desenvolvimento da companhia sem agressão aos fatores externos que também são agentes de eficiência do crescimento da entidade.

A sustentabilidade social pode ser vinculada à padrões de qualidade de vida, onde se busca o desenvolvimento de uma sociedade, aplicando a redução de diferenças entre classes sociais e melhorando a distribuição da renda gerada no país. Podemos definir sustentabilidade empresarial como a preocupação das empresas em obter crescimento econômico, partindo do princípio de que seus processos devem ser aplicados de maneira a reduzir as consequências nocivas ao ambiente em que atua.

A Figura 1 apresenta algumas das habilidades e atuações de empresas que vinculam práticas positivas aos aspectos sociais:

Figura 1 – Sustentabilidade Corporativa



Fonte: (VIDAL, 2013).

Neste sentido, Gomes e Garcia discorrem sobre as inovações:

Em razão das transformações ocorridas nas economias capitalistas, as empresas empreendem cada vez mais estratégias competitivas que reforçam a necessidade de inovação. Essas inovações buscam responder ao atual paradigma: crescimento econômico aliado ao ambiental e ao social. Nas últimas três décadas, um longo caminho vem sendo percorrido pelas empresas na busca dessa articulação, chamada de sustentabilidade empresarial. (GOMES; GARCIA, 2013, p. 11).

As obrigações sociais que passaram a fazer parte da realidade do mercado fez com que as empresas desenvolvessem processos que trouxesse respostas a esses novos processos e, como consequência, ocorreram atualizações e reformulações constantes no planejamento estratégico interno.

Baptista e Gonçalves (2011, p. 6) afirmam que:

No mundo moderno, as entidades, assim entendidas empresas, instituições sem fins lucrativos e organismos governamentais, desempenham papel fundamental como catalisadores do processo de desenvolvimento econômico e social, delas dependendo toda a sociedade (investidores, financiadores, fornecedores e empregados), bem como o próprio Poder Público, que, ao arrecadar os tributos gerados pelo exercício das atividades econômicas, aufere os recursos necessários à manutenção e desenvolvimento do país.

Com o propósito de apresentar a realidade econômica e financeira das empresas de forma a divulgar seus feitos e benefícios para a sociedade, a contabilidade também precisou ser revisada a fim de atender às exigências decorrentes das questões sociais.

2.2 Felicidade no Trabalho

Diante das mudanças que vêm ocorrendo ao longo dos tempos no cenário econômico, é evidente a necessidade de um diferencial na composição do quadro de pessoas que compõem uma organização. As empresas se tornam provedoras das condições favoráveis ao trabalho e devem assumir ações estratégicas a fim de valorizar e estimular seus agentes internos.

A gestão desenvolvida pelas companhias em relação ao seu capital humano reflete diretamente no desenvolvimento profissional e pessoal de cada indivíduo e isso tem grande impacto no bem-estar e na retribuição desempenhada por cada um dos envolvidos.

Para Paschoal, Torres e Porto:

[...] a verificação de que condições organizacionais têm impacto direto e forte sobre diferentes elementos do bem-estar pode ajudar no planejamento de intervenções nos locais de trabalho. O modo e a força com que as variáveis independentes se associam com o afeto negativo, o afeto positivo e a realização indicam que os programas de promoção de bem-estar no trabalho devem considerar estratégias diferenciadas em função do foco de intervenção adotado. (PASCHOAL; TORRES; PORTO, 2010, p. 1069).

O bem-estar ou a felicidade no ambiente de trabalho diz respeito a satisfação atingida pelo indivíduo, bem como o engajamento e envolvimento que o ligam ao desempenho de suas funções, isso é alcançado como consequência da interação entre a gestão e cada um de seus empregados.

Um dos elementos de grande influência e impacto na relação Indivíduo e Organização é a remuneração ofertada pelas entidades. Estrategicamente, para Cioffi (2016, p. 9), a remuneração “[...] auxilia as empresas a desenvolverem e aplicarem um modelo de remuneração particular a cada entidade e a cada negócio, e que motivem os empregados a atingirem os resultados desejados.”.

O conceito de remuneração vai além do valor de salário oferecido pelo empregador, pois, inclui todos os ganhos recebidos pelo empregado, podemos citar alguns tipos de remuneração mais comuns, que são: horas extras; comissões; benefícios; gorjetas; adicionais de periculosidade e noturno; gratificações, etc. Além disso, planos de incentivos que objetivam motivar e promover a satisfação de seus empregados além de proporcionar rendimentos adicionais ao salário. Bes e Oliveira afirmam que:

O estabelecimento de um sistema de remuneração é importante para que as organizações possam manter-se competitivas, atraindo, preservando e desenvolvendo seus colaboradores. Lembre-se de que são os esforços realizados pelas pessoas, ao

ocuparem seus cargos e desempenharem suas atividades, que farão com que a organização atinja seus objetivos. (BES; OLIVEIRA, 2018, p. 89).

Assim, reitera-se a necessidade de uma gestão planejada e sistematizada a fim de haver equilíbrio entre as necessidades da empresa e a de seus funcionários.

2.3 Pesquisas Anteriores

Algumas pesquisas relacionadas a análises da Demonstração do Valor Adicionado e sobre Felicidade no Trabalho já foram desenvolvidas anteriormente, com a intenção de verificar a forma que as empresas estão elaborando seus relatórios e, além disso, analisar como estão sendo aplicados a riqueza gerada num determinado período.

A pesquisa desenvolvida por Azevedo (2015) discorre sobre a distribuição do valor adicionado pelas empresas do segmento bancário de Bancos com ações negociadas na BM&F Bovespa. Assim, utilizando uma amostra de 27 empresas do segmento bancário, teve como objetivo analisar como os bancos distribuíram seu valor adicionado no período de 2012 a 2014. Constatou-se que as variações apresentadas pelas empresas nos percentuais de distribuição foram baixas, ou nem houve.

Outra pesquisa desenvolvida por Marin (2017) abordou a demonstração do valor adicionado em empresas do novo mercado e sua distribuição aos agentes econômicos. Foram coletadas informações de 5 empresas de 10 diferentes setores, com o objetivo de verificar a evolução da distribuição da riqueza nos anos de 2013, 2014 e 2015. Constatou-se ao final que metade dos setores apresentaram uma queda na destinação dos recursos para os capitais próprios no período em questão, além disso, numa análise consolidada, identificou-se que a criação de valor adicionado aumentou ao longo dos três anos estudados, negando a hipótese proposta de que o total do valor adicionado gerado pelos setores teria reduzido devido à crise que se instalou na economia brasileira.

Por sua vez, Rodrigues (2010) desenvolveu um estudo sobre o valor distribuído pelas empresas do segmento de bancos da BM&F Bovespa, a partir de uma análise da demonstração de valor adicionado. O objetivo dessa pesquisa foi identificar como as empresas do segmento de bancos do setor financeiro da BM&F Bovespa distribuem o valor adicionado para os segmentos de pessoal, governos, remuneração dos capitais de terceiros e próprios no período de 2007 a 2009. Para isso, foram coletados dados de uma amostra composta por 28 instituições bancárias listadas na BM&F Bovespa em 2010. Constatou-se, através das análises dos resultados apurados, que a população como um todo distribuiu, nos dois primeiros anos da amostra, um valor percentual médio maior para o segmento de remuneração de capitais próprios, havendo uma mudança apenas no último ano, quando a distribuição de maior valor se reverteu ao segmento de pessoal. Além disso, identificou-se que os bancos de controle acionário público apresentaram um percentual médio de distribuição para o segmento pessoal superior comparados aos bancos públicos, mas ao decorrer dos anos houve uma inversão desses percentuais, isso pode indicar tendência de crescimento na valorização da mão-de-obra nos bancos privados, e uma possível desvalorização por parte dos bancos públicos.

Tinoco e Moraes (2008) publicaram um artigo onde é avaliado o uso da demonstração de valor adicionado como ferramenta de medição da carga tributária no Brasil. Para isso, foram selecionadas três organizações de capital aberto com ações negociadas na bolsa de valores de São Paulo e de New York, sendo elas: Petrobras; Banco Itaú e Sadia S/A. Concluiu-se que essas

empresas são grandes geradoras de valor adicionado e que os valores de tributos são significativos na composição do valor distribuído.

Ainda sobre esse assunto, Cunha, Ribeiro e Santos (2005) discutiram sobre o assunto em um artigo analisando o DVA como instrumento de mensuração da distribuição da riqueza. A amostra utilizada foi composta por 416 empresas que possuíam suas demonstrações disponíveis no período de 1999 a 2003, essas companhias foram separadas por setores, sendo 59 empresas comerciais, 242 industriais e 115 prestadoras de serviço. Nesse artigo, foi pretendido verificar a relevância da apresentação da DVA pelas companhias e, conclui-se que essa demonstração fornece indicadores excelentes para avaliação da distribuição da riqueza.

Por fim, Vasconcelos (2004) trata sobre a temática da felicidade no ambiente de trabalho e considera algumas variáveis de caráter crítico. O objetivo do estudo foi propor um modelo conceitual composto de alguns fatores considerados essenciais para a construção do bem-estar do indivíduo no trabalho. Esse processo de análise, foi baseado em pesquisas bibliográficas de estudos que anteriormente haviam abordado o conteúdo em questão, concluiu-se que há uma oportunidade desafiadora onde a gestão empresarial deverá se renovar em mudanças criativas e inovadoras.

3 METODOLOGIA DA PESQUISA

A pesquisa, de acordo com Silva (2006), pode ser classificada como descritiva a qual tem como função principal apresentar aspectos de determinada população ou evento e estabelecer conexões entre os fatores, que nesse estudo, analisa a divulgação das demonstrações de valor adicionado e determina se sua distribuição de riqueza tem relação com o Índice de Felicidade no Trabalho.

Quanto a abordagem do problema, a pesquisa é classificada como quantitativa e qualitativa. A pesquisa quantitativa tem como característica a utilização de diversos métodos e técnicas estatísticas desde a coleta até o processo de tratamento dos dados retirados das informações das empresas da amostra. Para Perovano (2016, p. 153), a pesquisa qualitativa “se refere à forma como serão tratados os dados de investigação científica, quando se realizarem os esclarecimentos, as observações, as explicações e a descrição de variáveis, termos e conceitos”. Desta maneira, a pesquisa utilizará de tabelas, gráficos e análises estatísticas para analisar as informações coletadas demonstrar os resultados encontrados.

Quanto aos procedimentos esta pesquisa se classifica como bibliográfica e documental. A pesquisa bibliográfica utiliza de referências publicadas anteriormente para explicar uma problemática. Para Cervo, Bervian e Silva (2007, p. 61) “[...] é meio de formação por excelência e constitui o procedimento básico para os estudos monográficos, pelos quais se busca o domínio do *estado da arte* sobre determinado tema”. Foram utilizados livros, artigos e consultas em canais eletrônicos para compor a bibliografia da pesquisa realizada.

A pesquisa documental tem grande semelhança em relação à pesquisa bibliográfica, porém, é considerada mais ampla, por abranger os mais variados tipos de documentos que comprovem um acontecimento ou fato. (GIL, 2017). Para o desenvolvimento desta pesquisa, foram analisadas as Demonstrações de Valor Adicionado, retiradas das demonstrações financeiras do ano de 2019.

3.1 Caracterização da amostra da pesquisa

Para o desenvolvimento desta pesquisa, foi selecionada uma amostra composta pelas companhias que foram divulgadas em 2019 pela Revista VOCÊ S/A através do ranking das 150

Melhores Empresas para Trabalhar de 2019. Desta listagem, foram selecionadas as companhias que divulgaram a demonstração de valor adicionado de 2019, que representa aproximadamente 9,33% da listagem, totalizando 14 empresas de capital aberto e seus demonstrativos foram retirados no portal B3 e no portal de consulta externa da CVM. Dentre elas, há companhias dos setores: alimentício; máquinas e equipamentos; papel e celulose; bancário; vestuário; energia elétrica; agropecuária; transporte aéreo; telecomunicações; serviço de saneamento e construção civil. As demais companhias não divulgaram a demonstração e a justificativa mais provável é que para as companhias de capital fechado, não há a obrigatoriedade dessa apresentação. Os dados para o estudo foram coletados no período de abril de 2020.

O Quadro 7 lista as empresas que compõem a amostra:

Quadro 7 – Descrição das empresas e os setores que atuam

EMPRESA	ATIVIDADE PRINCIPAL	CLASSIFICAÇÃO SETORIAL
São Martinho S.A.	Fabricação e comércio de açúcar, álcool e derivados.	Consumo não cíclico / Alimentos Processados / Açúcar e Alcool
Weg S.A.	A Weg S.A. é uma sociedade de participação não operacional (Holding) e também sociedade de comando do grupo Weg.	Bens Industriais / Máquinas e Equipamentos / Motores Compressores e Outros
Suzano S.A.	Indústria e comércio de papel e celulose.	Materiais Básicos / Madeira e Papel / Papel e Celulose
Itaú Unibanco Holding S.A.	A sociedade tem por objeto a atividade bancária em todas as modalidades autorizadas, inclusive a de operações de câmbio.	Financeiro / Intermediários Financeiros / Bancos
Lojas Renner S.A.	Loja de departamentos (comércio Varejista)	Consumo Cíclico / Comércio / Tecidos, vestuário e calçados
Banco Bradesco S.A.	Prática de Operações Bancárias em Geral. Inclusive Câmbio	Financeiro / Intermediários Financeiros / Bancos
AES Tietê Energia S.A.	Geração E Comercialização de Energia Elétrica	Utilidade Pública / Energia Elétrica / Energia Elétrica
SLC Agrícola S.A.	Produção e comercialização de algodão, soja, milho, café, entre outros.	Consumo não cíclico / Agropecuária / Agricultura
CPFL Energia S.A.	Gestão de Participações Societárias (Holdings)	Utilidade Pública / Energia Elétrica / Energia Elétrica
RNI Negócios Imobiliários S.A. (Rodobens)	Compra e venda de imóveis. O desmembramento ou loteamento de terrenos; Incorporação imobiliária ou construção de imóveis destinados à venda; A prestação de serviços a terceiros.	Consumo Cíclico / Construção Civil / Incorporações
Gol Linhas Aéreas Inteligentes S.A.	Gestão de Participação Societária.	Bens Industriais / Transporte / Transporte Aéreo
Telefônica Brasil S.A. (Vivo)	Prestação de serviços públicos de telecomunicações.	Comunicações / Telecomunicações /
EDP - Energias do Brasil S.A.	Geração, distribuição, transmissão e comercialização de energia elétrica.	Utilidade Pública / Energia Elétrica / Energia Elétrica
CAGECE - Cia de Água e Esgoto do Ceará	Captação, tratamento e distribuição de água.	Saneamento, Serv. Água e Gás

Fonte: Adaptado da B3 (2020).

3.2 Coleta e tratamento dos dados

Para que se possa ter uma pesquisa fidedigna bem desenvolvida, é importante que o processo seja devidamente planejado. A fase de coleta de dados é uma tarefa extremamente

relevante e impacta nos resultados ao final da análise. Os dados coletados nas companhias da amostra foram retirados das Demonstrações de Valor Adicionado, a partir do item 5 que apresenta o Valor Adicionado Líquido Produzido pela entidade, e do item 8, onde são enunciados o valor total a distribuir e a distribuição para:

- Pessoal;
- Impostos, taxas e contribuições;
- Remuneração de terceiros; e
- Remuneração de capitais próprios.

Também, foi coletado o Índice de felicidade no Trabalho disponibilizado pelo Ranking das Melhores Empresas para Trabalhar de 2019 da VOCÊ S/A, visando relacionar esse índice com os indicadores sociais da DVA.

Após a escolha e coleta das informações que foram utilizados na pesquisa, fez-se necessária a formulação do método de tratamento que foi aplicado aos dados. Foram apresentados nessa fase os cálculos, quadros, tabelas etc., elaborados para chegar aos resultados das questões propostas nos objetivos da pesquisa.

A pesquisa analisou as Demonstrações de Valor Adicionado das companhias que compõem a amostra, com o propósito de verificar a relação entre o percentual de distribuição nos níveis de pessoal, com maior ênfase em remuneração direta e benefícios aos colaboradores e a posição das empresas no ranking das 150 melhores empresas para trabalhar em 2019 divulgado pela revista VOCÊ S/A. Para atingir esse a esse desígnio, foram elaborados cálculos matemáticos, quadros e tabelas, e através dos resultados, emitidas conclusões sobre a problemática em questão.

Os indicadores sociais da DVA foram analisados conforme o teor de cada, sendo calculada a distribuição percentual de cada item (pessoal, Impostos, taxas e contribuições, remuneração do capital de terceiros e capital próprio) em relação ao valor adicionado total. Posteriormente, foi enfatizado o indicador relacionado aos gastos com pessoal, pois estão diretamente relacionados com a remuneração dos funcionários, sendo considerado um estímulo externo que pode contribuir com o Índice de Felicidade no Trabalho.

Para isso, foi calculado um indicador relacionando os gastos com pessoal em relação ao Valor Adicionado Líquido Produzido pela Entidade e calculada correlação estatística com o Índice de Felicidade no Trabalho visando identificar se esta relação existe de fato.

Foram utilizados cálculos estatísticos para determinar o coeficiente de correlação, que representa o grau de associação entre duas variáveis, no caso desse estudo, a dependência entre dados de duas amostras. Para Pinheiro *et. al* (2015, p. 58) “[...] o coeficiente de correlação também pode ser obtido calculando-se a covariância entre x e y e dividindo-a pelo produto dos desvios-padrão de x e de y ”. A covariância é a medida que indica o grau de dispersão entre duas variáveis. Desta forma, utiliza-se a fórmula abaixo a fim de identificar o grau de interdependência entre as variáveis da amostra, considerando que: X = Índice de Felicidade no Trabalho e Y = % dos gastos com remuneração mais benefícios em relação ao valor adicionado total distribuído.

$$r_{xy} = \frac{Cov(X, Y)}{S_x S_y}$$

Onde:

Cov = Covariância entre X e Y

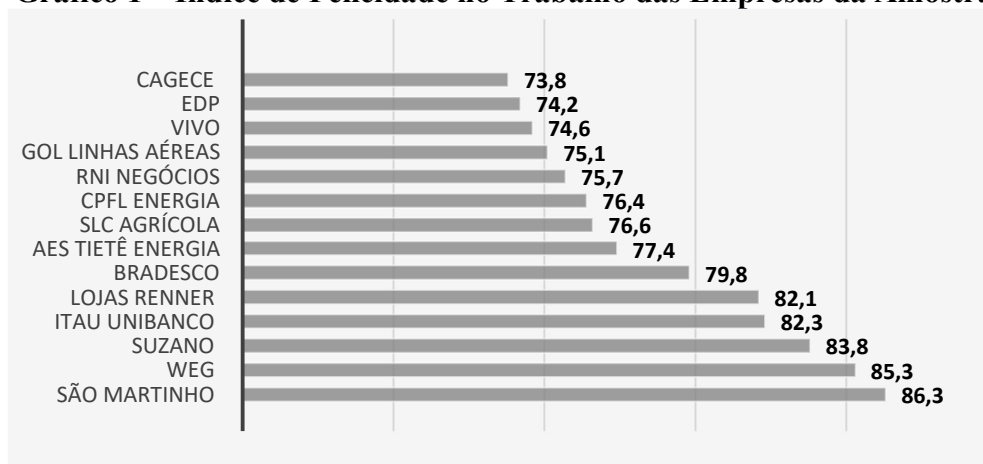
S_y = Desvio padrão de Y

S_x = Desvio padrão de X

4. ANÁLISE DOS RESULTADOS

Abaixo é apresentado o resultado divulgado pela VOCE S/A após considerar as variáveis Índice de Qualidade do Ambiente de Trabalho (IQAT) e Índice de Qualidade da Gestão de Pessoas (IQGP). A empresa com maior destaque em clima organizacional e gestão é a São Martinho S.A. com um índice de 86,3 e se manteve em 1º lugar no ranking do setor de agronegócio assim como em 2018 e a empresa de menor índice é a CAGECE – Cia de Água e Esgoto do Ceará, com 73,8 como observado abaixo:

Gráfico 1 – Índice de Felicidade no Trabalho das Empresas da Amostra



Fonte: Resultados da Pesquisa (2020).

4.1 Relação entre Valor adicionado líquido produzido pela entidade e gastos com Pessoal

Para analisar a distribuição da riqueza destinada a Pessoal, foram coletados os dados do item 8 das demonstrações de valor adicionado das companhias da amostra. Essa variável considera a soma de Remuneração Direta; Benefícios; F.G.T.S. e Outros.

Tabela 1 – Item 8 - Gastos com Pessoal em Reais Mil

VALOR ADICIONADO - DISTRIBUIÇÃO DA RIQUEZA GERADA: Gastos com Pessoal (Reais Mil)					
EMPRESA	Remuneração Direta	Benefícios	F.G.T.S	Outros	Total
São Martinho S.A.	574.228	184.744	51.005	28.432	838.409
Weg S.A.	2.699.186	379.830	94.400	-	3.173.416
Suzano S.A.	1.596.780	384.250	86.639	-	2.067.669
Itaú Unibanco Holding S.A.	20.456.000	4.276.000	1.228.000	-	25.960.000
Lojas Renner S.A.	966.449	165.866	81.304	45.432	1.259.051
Banco Bradesco S.A.	9.768.305	5.911.496	763.330	5.376.326	21.819.457
AES Tietê Energia S.A.	108.339	8.082	7.669	-	124.090
SLC Agrícola S.A.	191.733	103.272	17.713	-	312.718
CPFL Energia S.A.	817.839	590.696	66.779	-	1.475.314
Rodobens Negócios Imobiliários	9.635	1.968	727	-	12.330
Gol Linhas Aéreas Inteligentes S.A.	1.613.227	194.429	132.135	-	1.939.791
Telefônica Brasil S.A. (Vivo)	2.859.812	1.191.461	188.764	-	4.240.037
EDP - Energias do Brasil S.A.	321.082	-29.935	28.213	-	319.360
Cagece Cia de Água e Esgoto do CE	176.691	66.206	10.511	30.077	283.485

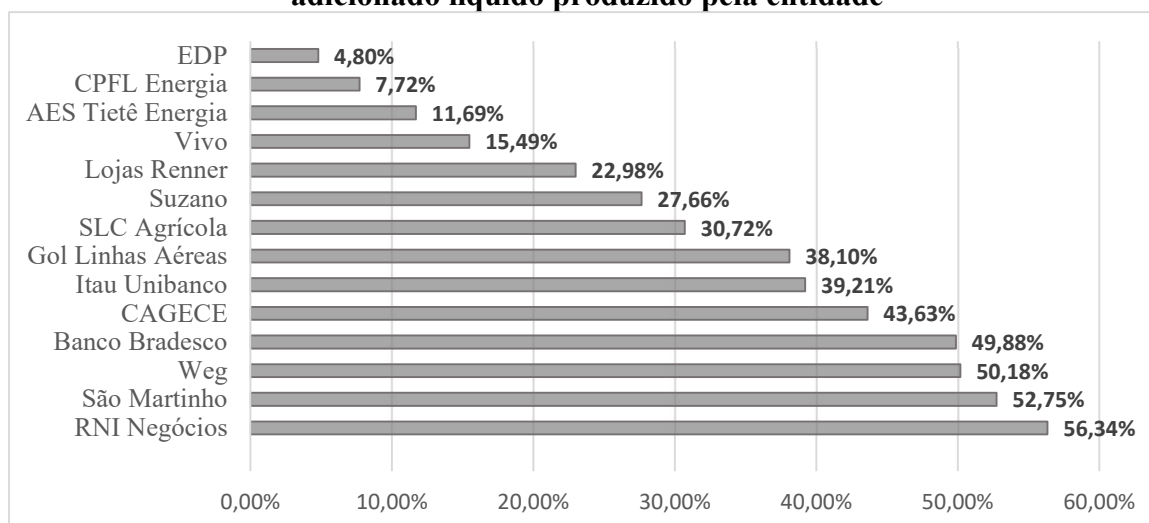
Fonte: Resultados da Pesquisa (2020).

O segundo elemento considerado nessa parte da análise foi retirado do item 5 da DVA, onde encontra-se o Valor Adicionado Líquido Produzido pela Entidade que representa o valor adicionado bruto menos as quantias informadas de depreciação, amortização e exaustão, resultado de fato, no total gerado pela empresa no período. Com esses dados, foi calculado o percentual distribuído em nível de pessoal considerando o valor líquido de riqueza gerada pelas empresas. O cálculo se deu a partir da fórmula:

$$\frac{\text{Gasto Total com Pessoal}}{\text{Valor Adicionado Líquido Gerado pela Entidade}}$$

Assim, tem-se:

Gráfico 2 - Percentual (%) do total de gastos com pessoal em relação ao valor adicionado líquido produzido pela entidade



Fonte: Resultados da Pesquisa (2020).

A empresa RNI Negócios Imobiliários S.A. que ocupa a 10ª posição no gráfico 1, obteve o maior percentual de distribuição com 56,34% de sua riqueza gerada alocada em *Pessoal*. A empresa com menor distribuição é a EDP – Energias do Brasil S.A. com 4,8% distribuído, no ranking da Revista VOCÊ S/A adaptado à nossa pesquisa, essa empresa está em 13º lugar em IFT. A partir do gráfico 2 observamos que não há necessariamente uma relação proporcional entre a distribuição de pessoal e encargos com o nível de felicidade no trabalho pelos colaboradores das companhias.

4.2. Correlação com o Índice de Felicidade no Trabalho

A análise dos indicadores se deu através da correlação entre os gastos com Remuneração Direta e Benefícios de cada companhia e o valor adicionado total a distribuir, não considerando as variáveis F.G.T.S e Outros, pois entende-se que a remuneração e outros benefícios proporcionados são fatores que mais influenciam na atração, captação e na permanência de um empregado, além disso, impacta na felicidade e bem-estar dentro da companhia.

Foi utilizada a seguinte fórmula para identificar os percentuais referente a distribuição para Remuneração mais Benefícios:

$$\frac{\text{Remuneração} + \text{Benefícios}}{\text{Valor Adicionado Total a Distribuir}}$$

A Tabela 2 representa o resultado encontrado em percentuais após o cálculo:

Tabela 2 – Valor adicionado total a distribuir						
EMPRESA	PERCENTUAL DOS GASTOS COM PESSOAL EM RELAÇÃO AO VALOR ADICIONADO TOTAL DISTRIBUÍDO					
	Remuneração Direta	Benefícios	Remuneração + Benefícios	F.G.T.S	Outros	Total
São Martinho S.A.	26,44%	8,51%	34,95%	2,35%	1,31%	38,60%
Weg S.A.	37,22%	5,24%	42,46%	1,30%	0,00%	43,76%
Suzano S.A.	13,97%	3,36%	17,33%	0,76%	0,00%	18,09%
Itaú Unibanco	30,30%	6,33%	36,63%	1,82%	0,00%	38,45%
Lojas Renner S.A.	17,40%	2,99%	20,39%	1,46%	0,82%	22,67%
Banco Bradesco S.A.	21,73%	13,15%	34,89%	1,70%	11,96%	48,55%
AES Tietê Energia	9,42%	0,70%	10,12%	0,67%	0,00%	10,79%
SLC Agrícola S.A.	15,40%	8,29%	23,69%	1,42%	0,00%	25,11%
CPFL Energia S.A.	4,00%	2,89%	6,89%	0,33%	0,00%	7,22%
Rodobens Negócios	10,89%	2,22%	13,11%	0,82%	0,00%	13,93%
Gol Linhas Aéreas	29,43%	3,55%	32,98%	2,41%	0,00%	35,39%
Telefônica Brasil	10,03%	4,18%	14,21%	0,66%	0,00%	14,87%
EDP - Energias	4,22%	-0,39%	3,83%	0,37%	0,00%	4,20%
CAGECE	22,76%	8,53%	31,29%	1,35%	3,88%	36,52%
MÉDIA	0,18087	0,04968	0,23054	0,01245	0,01283	0,25582
DESVIO PADRÃO	0,10213	0,03649	0,12478	0,00674	0,03251	0,14511

Fonte: Resultados da Pesquisa (2020).

Os resultados destacados foram utilizados para a continuidade das análises. A empresa que distribui o maior percentual é a empresa Weg S.A., com 42,46% do seu valor adicionado total a distribuir destinado a Remuneração Direta e Benefícios, em contraparte, a empresa que atribuiu menor parcela foi a EDP - Energias do Brasil S.A.

Ainda na Tabela 2 são apresentadas as médias aritméticas de cada variável a fim de verificar a tendência central resultante. Nota-se que as companhias da amostra distribuem em média 18,087% do valor adicionado total com Remuneração Direta e 4,968% em Benefícios. Além disso, foi calculado o desvio padrão da variável Remuneração mais Benefícios para indicar a dispersão dos dados dentro de uma amostra em relação à média. O resultado encontrado é de 0,12478 e indica que há homogeneidade entre os valores amostrais, pois quanto menor o desvio padrão, maior a adesão entre os elementos.

Partiu-se das disposições da dispersão dos pontos em diagrama para verificar se a correlação é positiva ou negativa. Obteve-se uma baixa correlação entre os dados quando emparelhados. Kirsten e Rabahy afirmam que:

Se o valor do coeficiente calculado for próximo de 0, quase não há associação linear entre as variáveis, o que indica que a nuvem de pontos do gráfico de dispersão não

revela qualquer tendência de relação entre as variáveis. (KIRSTEN; RABAHY, 2007, p. 67).

O resultado da correlação entre as amostras selecionadas foi de $r = 0,5247$, o que significa que há uma associação moderada entre as variáveis IFT e Gastos com Remuneração mais Benefícios em relação ao Valor Adicionado Total a Distribuir. Isso indica que, apesar de ser fator extremamente importante quando pretende-se fazer uma associação para a Felicidade no Trabalho, os elementos: remuneração, outros benefícios e gratificações não são fatores determinantes.

Maio (2016) também pretendeu identificar possíveis motivadores da felicidade no trabalho, sua pesquisa não considerou as variáveis presentes nesse estudo, porém, utilizou de fatores como: Performance do colaborador; motivação do colaborador e satisfação do colaborador. Sua amostra foi composta de 523 indivíduos, com atuação profissional e foram aplicados questionários a fim de estimar o grau de satisfação e felicidade de cada empregado em relação a empresa que está vinculado. Diferentemente do resultado encontrado no presente estudo, Maio (2016) conclui que as variáveis analisadas em seu estudo estão ligadas de forma diretamente proporcionais.

4.3. Ranking das Melhores Empresas da VOCÊ S/A

Através dos cálculos de medidas estatísticas, e após analisar os resultados de correlação, apresenta-se a Tabela 4 onde as empresas foram posicionadas a fim de compará-las ao ranking original da revista VOCÊ S/A:

Tabela 4 – Ranking Final da Empresas

EMPRESA	Índice de Felicidade no Trabalho - IFT RANKING VOCÊ S/A	Ranking Final Considerando Gastos com Remuneração Direta mais Benefícios em relação ao Valor Adicionado
Weg S.A.	85,3	42,46%
Itaú Unibanco Holding S.A.	82,3	36,63%
São Martinho S.A.	86,3	34,95%
Banco Bradesco S.A.	79,8	34,89%
Gol Linhas Aéreas Inteligentes S.A.	75,1	32,98%
CAGECE - Cia de Água e Esgoto do Ceará	73,8	31,29%
SLC Agrícola S.A.	76,6	23,69%
Lojas Renner S.A.	82,1	20,39%
Suzano S.A.	83,8	17,33%
Telefônica Brasil S.A. (Vivo)	74,6	14,21%
Rodobens Negócios Imobiliários S.A.	75,7	13,11%
AES Tietê Energia S.A.	77,4	10,12%
CPFL Energia S.A.	76,4	6,89%
EDP - Energias do Brasil S.A.	74,2	3,83%

Fonte: Resultados da Pesquisa (2020).

Nota-se que a empresa Martinho S.A. que ocupava o 1º lugar no ranking pela Revista VOCÊ S/A, agora se posiciona em 3ª com 34,95% de valor gerado distribuído com salários e benefícios, a companhia Weg S.A. anteriormente em 2º lugar, alcançou a 1ª posição com 42,46%, tornando-a a empresa que com maior distribuição de valor adicionado em remuneração e benefícios. O Itaú Unibanco S.A. atinge a 2ª colocação com 36,63% contra o 4º

lugar anteriormente, o Banco Bradesco alcançava 6º lugar e no ranking final se tornou o 4º da listagem, com 34,89%.

As diferenças mais significativas e positivas são observadas em Gol Linhas Aéreas Inteligentes S.A. que atinge o 11º lugar no ranking inicial da pesquisa coletada da VOCÊ S/A e agora se posiciona em 5º com o percentual de 32,98%, assim como a CAGECE - Cia de Água e Esgoto do Ceará que passa do 14º lugar para o 6º, com 31,29%.

Em contraparte, as empresas que tiveram variações negativas mais significativas em relação ao ranking original foram: Suzano S.A. em 9º lugar e ocupa 3ª posição no ranking original e AES Tietê Energia S.A. no 14º lugar, caindo sete posições em relação a listagem original.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo teve como proposta analisar as Demonstrações do valor Adicionado referente a amostra coletada nas pesquisas da Revista VOCÊ S/A. Essa pesquisa premia as empresas que são consideradas as melhores companhias para se trabalhar no Brasil. Foi utilizado dados referentes ao ano de 2019 e todas as empresas estão listadas na B3, por serem de capital aberto, a DVA é um requisito de divulgação para essas companhias.

Nos cenários macro e microeconômico atuais, em que se encontra a economia é claramente necessário discutir sobre o envolvimento das empresas na comunidade, questionando qual o impacto e atuação de cada uma delas no âmbito social. Ademais, empresas com iniciativas de gestão que objetivem e trabalhe a valorização do capital humano além de priorizar apenas seus recursos financeiros, se tornam exemplos para criar uma tendência de mercado mais atrativa.

O mercado de trabalho é um ambiente de excessiva competição e um dos fatores que pode tornar uma companhia prevaiente em um determinado setor/ramo é sua força de trabalho, que é um dos ativos mais valiosos que a empresa possui. Percebe-se que o interesse é mútuo, onde funcionário necessita da empresa e a empresa também necessita do funcionário. Avalia-se então, as estratégias de gestão de pessoal a fim de desenvolver ações de incentivo, reconhecimento e propiciar qualidade no ambiente de trabalho, seja através de melhorias nos espaços físicos, ou através de gratificações de caráter financeiro. Em retorno, a empresa ganha desempenho e energia dos seus colaboradores.

Foi proposto no decorrer dessa pesquisa definir conceitos concernentes ao que é a demonstração do valor adicionado; qual sua origem; qual a relevância de seus resultados para a sociedade; o que o DVA representa, e; qual a relação de seus indicadores sociais e a satisfação e felicidade dos colaboradores no ambiente profissional. A análise partiu das demonstrações do valor adicionado divulgadas pelas empresas da amostra, que foi composta de 14 companhias de capital aberto selecionadas da pesquisa desenvolvida pela Revista VOCÊ S/A de “150 Melhores Empresas para Trabalhar em 2019”. Foi pretendido calcular a parcela da riqueza gerada das empresas que foi distribuída em Remuneração *mais* Benefícios no item de pessoal e após estimar o coeficiente de correlação entre essa variável e o índice de felicidade no trabalho que foi a medida utilizada pela Revista VOCÊ S/A para definir o seu ranking.

Como resultado, obteve-se o coeficiente de correlação $r = 0,5247$ quando comparados o IFT e o Valor Adicionado Total a Distribuir, por meio disso, conclui-se que há relação moderada entre a alocação de recursos em salários e benefícios e o IFT. Isso reforça a relação moderada/baixa dos elementos de distribuição com a felicidade no trabalho, mostrando que mesmo os indicadores relacionados à remuneração não conseguem de forma isolada afetar o

Índice de Felicidade no Trabalho, mas que podem ser um fator que contribua com esse efeito de forma conjunta com outras variáveis não relacionadas nesse estudo.

Conclui-se que, a partir das análises, não se pode definir como fator decisório da felicidade no trabalho e bem-estar dos funcionários, os fatores ligados ao reconhecimento em sua forma financeira. Há de ser considerado as formas de gestões que se propõem a desenvolver variáveis comportamentais e almejem agregar valor também ao funcionário. Desta forma, as empresas desenvolverão o mercado, a economia e a sociedade como um todo, o que de fato é, tornando um sistema integrado e conveniência a todos.

Por fim, sugere-se que a temática seja aprofundada agregando um número maior de população e com um período maior. Além disso, pode-se identificar outras variáveis do demonstrativo que venha a ter relação com o IFT.

REFERÊNCIAS

- AZEVEDO, Emília Moura de. **Um estudo sobre a distribuição do valor adicionado pelas empresas do segmento de Bancos com ações negociadas na BM&F Bovespa**. 2015. Monografia (Bacharelado em Ciências Contábeis) – Universidade Federal do Rio Grande do Norte. Natal, 2015. Disponível em: <https://monografias.ufrn.br/jspui/handle/123456789/5494>. Acesso em: 20 Out. 2019.
- BAPTISTA, Antônio Eustáquio; GONÇALVES, Eugênio Celso. **Contabilidade geral**. 7. São Paulo. Atlas, 2011.
- BRASIL. Lei 11.604/76, de 15 de dezembro de 1976. **Dispõe sobre as sociedades por ações. Diário Oficial da União, Brasília, 15 dez. 1976**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L6404consol.htm. Acesso em: 21 set. 2019.
- BERGAMINI, Cecília Whitaker. **Motivação nas organizações**. 7. Rio de Janeiro Atlas 2018 1 recurso online.
- BES, Pablo; Oliveira, Luana Yara Miolo de. **Administração de cargos, salários e benefícios**. Porto Alegre: Sagah, 2018.
- CERVO, Amado Luiz. BERVIAN, Pedro Alcino. SILVA, Roberto da. **Metodologia Científica**. 6 ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007.
- CIOFFI, José Leandro. **Remuneração Estratégica**. 1 ed. Rio de Janeiro: SESES, 2016.
- COMITÊ DE PRONUNCIAMENTOS CONTÁBEIS (CPC). **CPC 09 - Demonstração do Valor Adicionado**, 2008. Disponível em: http://static.cpc.aatb.com.br/Documentos/175_CPC_09.pdf. Acesso em: 29 Set. 2019.
- CUNHA, Jacqueline Veneroso Alves da; RIBEIRO, Maisa de Souza; SANTOS, Ariovaldo dos. A demonstração do valor adicionado como instrumento de mensuração da distribuição da riqueza. **Revista contabilidade e finanças**. São Paulo, v. 16, n. 37, p. 7-23, abr. 2005. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1519-70772005000100001&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 25 fev. 2020.

FUNDAÇÃO INSTITUTO DE ADMINISTRAÇÃO. **FIA e VOCÊ S/A divulgam a lista das melhores empresas para trabalhar em 2019.** Disponível em: <https://fia.com.br/noticias/fia-e-voce-s-a-divulgam-a-lista-das-melhores-empresas-para-trabalhar-2019/>. Acesso em: 28 mai. 2020.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa.** 6. ed. São Paulo: Atlas, 2017. E-book.

GOMES, Sônia Maria da Silva; GARCIA, Cláudio Osnei (Org.). **Controladoria ambiental: gestão social, análise e controle.** São Paulo, SP: Atlas, 2013 E-book.

GRAMMS, Lorena Carmen; LOTZ, Erika Gisele. **Gestão da qualidade de vida no trabalho.** Curitiba: Saberes, 2017 E-book.

HEILBRONER, Robert L. **A construção econômica da sociedade.** 12 ed. Porto Alegre: Bookman, 2008.

IUDÍCIBUS, S.; MARTINS, E.; GELBCKE, E. R.; Santos, A. **Manual de Contabilidade Societária: Aplicável a todas as Sociedades de acordo com as Normas Internacionais e do CPC.** Fundação Instituto de Pesquisas Contábeis, Atuariais e Financeiras. FIPECAFI. São Paulo. Editora Atlas, 2010.

KIRSTEN, José Tiacci; RABAHY, Wilson Abrahão. **Estatística aplicada às ciências humanas e ao turismo.** São Paulo: Saraiva, 2007.

LUCA et al. **Demonstração do Valor Agregado: Do cálculo da riqueza criada pela empresa ao valor do PIB.** 2 ed. São Paulo: Atlas, 2009.

MAIO, Tiago Leite. **A FELICIDADE NO TRABALHO: O impacto na gestão das organizações.** 2016. Dissertação (Mestrado em Gestão) – ISG - Instituto Superior de Gestão, Lisboa, 2006.

MARIN, Daiane. **A demonstração do valor adicionado em empresas do novo mercado: uma análise da distribuição da riqueza aos agentes econômicos.** 2017. Monografia. (Bacharelado em Ciências Contábeis) – Universidade de Caxias do Sul. Caxias do Sul, 2017. Disponível em: <https://repositorio.ucs.br/xmlui/bitstream/handle/11338/3197/TCC%20Daiane%20Marin.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 20 Out. 2019.

MENDES, Gyssele. **Os desafios e vantagens da sustentabilidade empresarial aplicada.** Disponível em: <https://cebds.org/blog/sustentabilidade-empresarial/#.XY6takZKjIU>. Acesso em: 27 Set. 2019.

MORAES, Pérsio Belluomini; TINOCO, João Eduardo Prudêncio. Uso da demonstração do valor adicionado – DVA, como Ferramenta de medição da carga tributária no Brasil. **eGesta - Revista Eletrônica de Gestão de Negócios.** v. 4, n. 1, jan./mar. 2008, p. 1-32. Disponível

em: <https://www.unisantos.br/mestrado/gestao/egesta/artigos/136.pdf>. Acesso em: 25 fev. 2019.

NIELSEN, Flávia Angeli Ghisi. **Guia prático para elaboração de monografias, dissertações e teses em administração**. São Paulo Saraiva 2017 1 recurso online.

RIBEIRO, Osni Moura. **Contabilidade avançada**. 6. São Paulo Saraiva 2017 1 recurso online.

PASCHOAL, Tatiane; TORRES, Cláudio V; PORTO, Juliana Barreiros. Felicidade no trabalho: relações com suporte organizacional e suporte social. **Rev. adm. contemp.**, Curitiba, v. 14, n. 6, p. 1054-1072, Dec. 2010. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/rac/v14n6/v14n6a05.pdf>. Acesso em: 16 Mai. 2020.

PINHEIRO, João Ismael D. et al. **Estatística Básica: A arte de trabalhar com dados**. 2 ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2015.

RIOS, Ricardo Pereira; MARION, José Carlos. **Contabilidade Avançada: de acordo com as normas brasileiras de contabilidade (NBC) e normas internacionais de contabilidade (IFRS)**. São Paulo: Atlas, 2017. E-book.

RODRIGUES, Tiago de Britto. **Demonstração do Valor Adicionado: um estudo sobre o valor distribuído pelas empresas do segmento de bancos da BM&F Bovespa**. 2010. (Bacharelado em Ciências Contábeis) - Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis, 2010. Disponível em: <http://tcc.bu.ufsc.br/Contabeis294133.pdf>. Acesso em: 25 fev. 2019.

SILVA, Antônio Carlos Ribeiro da. **Metodologia da pesquisa aplicada à contabilidade: orientações de estudos, projetos, artigos, relatórios, monografias, dissertações, teses**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2006.

TINOCO, João Eduardo Prudêncio. **Balanço social e o relatório da sustentabilidade**. São Paulo, SP: Atlas, 2010 1 recurso online.

VASCONCELOS, Anselmo Ferreira. FELICIDADE NO AMBIENTE DE TRABALHO: EXAME E PROPOSIÇÃO DE ALGUMAS VARIÁVEIS CRÍTICAS. **Revista Eletrônica de Administração**, Porto Alegre, RS, v. 10, n. 1, set. 2013. ISSN 1413-2311. Disponível em: <<https://seer.ufrgs.br/read/article/view/42545/26938>>. Acesso em: 14 mai. 2020.

VIDAL, Douglas. **Sustentabilidade empresarial: uma visão de longo prazo**. Disponível em: <https://www.implantandomarketing.com/sustentabilidade-empresarial-uma-visao-de-longo-prazo/>. Acesso em: 06 out. 2019.

WALGER, Carolina; VIAPIANA, Larissa; BARBOZA, Mariana Monfort. **Motivação e satisfação no trabalho**: em busca do bem-estar de indivíduos e organizações. Curitiba: Intersaberes, 2014.