

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA - UFU**  
**FACULDADE DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS – FACIC**  
**GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS CONTÁBEIS**

**SUEIMY CATHERINE CARDOSO**

**DISTRIBUIÇÃO DO VALOR ADICIONADO AOS FUNCIONÁRIOS: uma  
investigação nas melhores empresas para se trabalhar no Brasil**

**UBERLÂNDIA**  
**NOVEMBRO DE 2019**

**SUEIMY CATHERINE CARDOSO**

**DISTRIBUIÇÃO DO VALOR ADICIONADO AOS FUNCIONÁRIOS: uma  
investigação nas melhores empresas para se trabalhar no Brasil**

Artigo acadêmico apresentado à Faculdade de Ciências Contábeis da Universidade Federal de Uberlândia como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Ciências Contábeis.

**Orientador:** Prof. Dr. Reiner Alves Botinha

**UBERLÂNDIA  
NOVEMBRO DE 2019**

## RESUMO

As demonstrações contábeis são portadoras de informações relevantes auxiliando usuários nas tomadas de decisões e algumas delas demonstrando aspectos sociais. O interesse com os fatos sociais tem levado a uma crescente busca por informações desta natureza, o que tem inspirado as companhias a retratarem suas relações com a sociedade, e a Demonstração do Valor Adicionado é uma aliada na apresentação da riqueza formada pela empresa e sua distribuição aos agentes econômicos. Neste sentido, o principal objetivo deste estudo consiste em analisar a associação entre a forma de distribuição do valor adicionado a funcionários e o status de listagem no ranking de melhores empresas para se trabalhar. A amostra foi composta por 42 empresas, sendo 21 empresas listadas no ranking das 150 melhores pela Revista EXAME de 2018, e 21 empresas não listadas no ranking, selecionadas na B3 e estratificada por setor. Com os resultados da pesquisa, pode-se inferir, para a amostra analisada, que empresas listadas no ranking das melhores empresas para se trabalhar tendem a ter maior riqueza total a distribuir e quanto maior o valor adicionado distribuído à pessoal menor é o indicador de felicidade no trabalho, o que contraria o esperado a partir da literatura.

**Palavras-chave:** Demonstração do Valor Adicionado. Remuneração dos funcionários. Melhores empresas para se trabalhar.

## ABSTRACT

*The financial statements carry relevant information assisting users in decision making and some of them demonstrating social aspects. Interest in social facts has led to a growing search for information of this nature that has inspired companies to portray their relationships with society, and the Value Added Statement is an ally in the presentation of wealth formed by the company and its distribution to economic agents. In this sense, the main objective of this study is to analyze the association between the form of value added distribution to employees and the ranking status of the best companies to work for. The sample consisted of 42 companies, 21 companies listed in the top 150 by EXAME Magazine 2018, and 21 companies not listed, selected in B3 and stratified by sector. From the survey results, it can be inferred from the analyzed sample that companies listed in the ranking of the best companies to work for tend to have greater total wealth to distribute and the higher the value added distributed to staff the lower the indicator of happiness at work, which is contrary to what was expected from the literature.*

**Keywords:** *Value Added Statement. Remuneration of employee. The best companies to work.*

## 1 INTRODUÇÃO

As empresas têm cada vez mais buscado meios para atender a princípios morais, onde as entidades estão compreendendo que vivencia-se uma época onde ética, clareza, compromissos sociais e ambientais são tão relevantes quanto o lucro e produtividade. Segundo Teixeira e Fiorio (2007), a contabilidade é constantemente influenciada pela realidade social presente. As empresas se veem engajadas com o meio social em que estão e percebem que é inaceitável retirar vantagens da sociedade sem uma reparação considerável, sendo de grande relevância a apresentação de informações que permitam mensurar o comprometimento da empresa com os problemas de responsabilidade social.

Santos (2003) afirma que, a Demonstração do Valor Adicionado (DVA) é o método mais ágil, criado pela contabilidade, tendo a eficácia de medir o desempenho econômico e social das empresas, demonstrando a origem e distribuição da riqueza de uma entidade. A DVA possui grande importância a comparação entre crescimento e desenvolvimento social, sendo as parcelas da riqueza gerada, informadas pelas entidades nas publicações de seus balanços sociais, nos quais o conjunto de informações demonstra as atividades de uma entidade para com a sociedade que a ela está diretamente relacionada.

Perante o exposto, tomando por base as informações constantes na DVA das empresas premiadas como melhores empresas para se trabalhar no Brasil pela Revista Exame (avaliadas com o índice de felicidade no trabalho - IFT), o presente artigo visa responder à seguinte questão de pesquisa: qual é o perfil de distribuição de riqueza das empresas consideradas as melhores para se trabalhar?

Nesse contexto, o objetivo geral deste estudo consiste em analisar a associação entre a forma de distribuição do valor adicionado a funcionários e o status de listagem em ranking de melhores empresas para se trabalhar. De forma secundária, é estabelecida uma comparação entre os diferentes segmentos da economia no tocante a como ocorre a distribuição de riqueza a pessoal em cada segmento econômico.

As demonstrações contábeis tradicionais como Balanço Patrimonial (BP) e Demonstração de Resultado do Exercício (DRE) informam somente as questões econômicas e financeiras das empresas. A presente pesquisa justifica-se pela necessidade de se verificar as informações que a DVA pode fornecer, tendo ela a competência de indicar a distribuição da riqueza gerada para os demais beneficiários e indicar a contribuição dessas empresas a funcionários: como empregados, governo, financiadores, acionistas e sócios.

Ao buscar alcançar os objetivos do presente artigo, espera-se contribuir para

evidenciar a importância dessa demonstração, sendo útil para futuras pesquisas, bem como para os usuários da informação contábil que poderão verificar e entender a contribuição dessa demonstração e das empresas para a sociedade.

Este artigo está estruturado em cinco seções: após esta introdução, são abordados na segunda seção a origem e plataforma teórica utilizada para o desenvolvimento da pesquisa, inclusive com a apresentação de estudos anteriores sobre o tema. Em seguida, no terceiro tópico são apresentados os aspectos metodológicos destacando a forma como foi realizado o estudo, e na quarta seção são abordadas as análises dos resultados. Na última seção são expostas as considerações finais relatando os principais achados da pesquisa e as possíveis implicações.

## **2 REFERENCIAL TEÓRICO**

### **2.1 Demonstração do Valor Adicionado**

O conhecimento para com a contabilidade social surgiu na França, na década de 70, quando os trabalhadores na Europa e nos Estados Unidos da América (EUA) passaram a exigir informações relativas ao seu desempenho econômico e social, fazendo surgir a responsabilidade social, dando origem à implantação do Balanço Social promovida na França em meados de 1977 (TINOCO, 2006).

Para Sucupira (1999), o Balanço Social é um composto de informações das atividades desenvolvidas por determinada empresa, em relação à benefícios dirigidos a seus empregados e à sociedade onde está inserida. Essa demonstração é uma forma de dar conhecimento das ações empresariais à sociedade, bem como demonstrar os custos sociais, os fatores que a sociedade colocou ao serviço da empresa e avaliar os resultados obtidos.

A DVA é um demonstrativo criado pela contabilidade, exposto inicialmente por meio do Balanço Social, constituindo um excelente meio de medir e demonstrar a capacidade de geração e distribuição de riqueza de uma determinada entidade aos stakeholders. De acordo com Luca et al. (2009, p.22) “a DVA compreende todo um conjunto de informações de natureza econômica, que visa demonstrar o valor da riqueza gerada pela empresa e sua distribuição com os elementos que contribuíram para sua geração”.

O valor adicionado é o montante de todos os custos produzidos pela companhia, que supre os gastos decorrentes da produção e por ela consumidos. A DVA apresenta o quanto a entidade agrega de valor aos insumos adquiridos de terceiros e a distribuição aos elementos que contribuíram para esse valor agregado (REIS; MARION, 2006).

Iudícibus (2010, p. 583) ressalta que “a DVA acaba por prestar informações a todos os agentes econômicos interessados na empresa, tais como empregados, clientes, fornecedores, financiadores e governo”. A DVA evidencia, além do lucro dos investidores, a quem pertence o restante da riqueza.

Cabe destacar que a DVA apresenta algumas características, que a distingue da DRE que possui os mesmos princípios do valor adicionado, porém preparadas basicamente para os sócios e acionistas, ou seja, para a perspectiva empresarial, enquanto a DVA indica o lucro do exercício e a sua distribuição aos acionistas, pois evidencia a riqueza gerada pela empresa e sua distribuição para: empregados, governo, financiadores e investidores e sócios (SANTOS, 2008).

O objetivo da DVA é mensurar a riqueza alcançada pela entidade e apresentar a distribuição para com aqueles que foram os responsáveis para a geração de riqueza, auxiliar na medição e demonstração da capacidade de geração (MARTINS et al., 2013).

Santos (2007, p. 37), afirma que a DVA é a forma mais competente criada pela Contabilidade para auxiliar na mensuração e demonstração da capacidade de geração, bem como da distribuição da riqueza de uma entidade.

Em Nota Explicativa (NE) à instrução N<sup>o</sup>. 469, de 2 de Maio de 2008, a Comissão de Valores Mobiliários (CVM) descreve a DVA como:

[...] uma demonstração bastante útil, inclusive do ponto de vista macroeconômico, uma vez que, conceitualmente, o somatório dos valores adicionados (ou valores agregados) de um país representa, na verdade, o seu produto interno bruto - PIB. Existe, entretanto, uma diferença temporal entre o modelo econômico e modelo contábil de DVA. Enquanto o primeiro utiliza o conceito de produção, a demonstração contábil utiliza o conceito de vendas para obter o valor adicionado ou riqueza criada pela empresa.

No Brasil a DVA pode ser utilizada como forma de avaliar as contribuições das empresas referentes às concessões de benefícios fiscais, além de ser uma alternativa para o cálculo do PIB. Para Tinoco e Moraes (2008), a DVA pode auxiliar na elaboração de indicadores de desempenho, como: valor adicionado por filial, controladas; contribuição da DVA ao PIB; taxa de valor adicionado bruto; taxa de variação total do valor adicionado bruto; valor adicionado bruto por hora e por centro de resultado; produtividade do trabalho, entre

outros.

Conforme Kroetz (2000, p. 42), por meio da DVA é possível “perceber a contribuição econômica da entidade para cada segmento com o qual ela se relaciona, constituindo-se no PIB, produzido pela organização”, sendo hoje a DVA fundamentada em conceitos macroeconômicos, buscando eliminar os valores que representam à dupla-contagem.

## **2.2 Distribuições da riqueza aos funcionários**

Para Gallizo (1990), a distribuição aos empregados é uma das mais importantes entre os diversos grupos que participam do valor adicionado. A participação dos trabalhadores no valor adicionado compreende todos os gastos efetuados com pessoal, em contrapartida ao trabalho realizado. Assim, contém os pagamentos feitos diretamente aos trabalhadores, como, por exemplo, os salários, as contribuições de seguridade sociais, e quaisquer outras vantagens oferecidas como contrapartida de sua participação na atividade produtiva da companhia.

Santos (2008) refere à DVA como um método eficaz na análise dos investimentos com funcionários, abrangendo as relações interpessoais e de poder, a organização do trabalho, o ambiente, as políticas e os programas de gestão, refletindo a ampliação das responsabilidades, os objetivos e os desafios das tarefas do cargo, reconhecimento profissional e interação com a organização.

A DVA serve como base para os empregados com finalidade de negociações salariais, comparações entre entidades do mesmo segmento e para estudos do comportamento evolutivo da remuneração ao longo do tempo. Segundo Cunha et al. (2005), o ramo que detém o maior valor adicionado por empregado ao longo do período analisado por eles, 1999 até 2003, é o de serviços, com a indústria ocupando a segunda colocação, e o comércio em último.

Acerca dos elementos pessoal e encargos, componentes do presente trabalho, Luca et al. (2009), afirma que os usuários das informações contábeis consideram esse item com relevância, pois é nele que é demonstrada a geração e remuneração dos empregados, isso contribui diretamente para o desenvolvimento socioeconômico do local em que a empresa está inserida.

Para Cosenza (2003) remuneração do trabalho são todos os gastos efetuados com pessoal em contrapartida ao trabalho realizado no período. Segundo o autor, nesse item deve conter os salários, contribuições de seguridade ou sociais, planos previdenciários e de pensões acordados, auxílio alimentação, atividades culturais e recreativas.

A DVA tem sido objeto de diversos estudos acadêmicos, com questionamentos



diversos compreendendo desde a aplicação do demonstrativo para subsidiar decisões em áreas distintas da contabilidade, como também para melhorar o entendimento da DVA. Dessa forma, apresenta-se, a seguir, alguns estudos que abordam o tema DVA com objetivos diferentes.

### **2.3 Estudos Anteriores**

Por meio da DVA é possível observar como as empresas contribuem para o desenvolvimento econômico e social, tendo sido tema de diversas pesquisas que de uma forma geral investigam a eficácia, a relevância informacional e a utilização da DVA como instrumento de mensuração e distribuição de riqueza.

Cunha (2002) exemplificou um estudo com a finalidade de verificar a relação entre a riqueza gerada pela empresa e sua distribuição para os funcionários. Foram pesquisadas 198 companhias, entre as quais são empresas comerciais, empresas industriais e empresas prestadoras de serviços, listadas no cadastro da FIPECAFI, no período de 1996 a 2000. Com a análise de estatística descritiva e análise de correlação, a pesquisa indicou que não existe relação entre a riqueza gerada pela empresa e sua distribuição aos funcionários, ou seja, o aumento na riqueza gerada não tende a gerar obrigatoriamente distribuição aos empregados.

Cosenza (2003) realizou a pesquisa com intuito de investigar a utilidade da informação do valor adicionado, principalmente para os usuários externos. Afirmaram que a DVA pode ser utilizada como importante ferramenta de análise econômico-financeira, pois com base nela podia ser observado os benefícios gerados, principalmente por aqueles que direta ou indiretamente colaboraram com esta geração, seja os empregados, acionistas ou governo.

Chan et al. (2007) compararam a distribuição da riqueza aos acionistas e aos empregados em empresas estatais e privadas do setor de serviços públicos entre os anos de 1998 a 2002, e o resultado foi similar ao de Machado et al. (2009), ao verificarem que as empresas privadas distribuem para empregados uma parcela menor da riqueza gerada, em comparação com as empresas estatais.

Tinoco e Moraes (2008) pesquisaram sobre a carga tributária no Brasil, tendo como objeto a DVA para assessorar no estudo. Verificaram que a DVA é uma importante ferramenta para demonstrar a geração e distribuição da riqueza. Com o resultado da pesquisa os autores afirmaram que a Petrobras contribuiu com o governo com 59% da sua riqueza criada, em seguida o Banco Itaú com 35%, no ano de 2007, e a Sadia com 37% em 2004.

Braga (2008) em análise sobre a distribuição de riqueza entre empresas privadas e públicas, afirmou que entre os dois segmentos não há diferenças significativas para os empregados, financiadores e acionistas. Entretanto, entre o governo e os acionistas verificou-se uma acentuada diferença entre empresas públicas e as privadas.

Machado et al. (2009) realizaram uma pesquisa a respeito da distribuição de riqueza aos empregados das empresas públicas e privadas do setor elétrico dentre os anos de 2004 a 2007, e os resultados da pesquisa em questão apontaram que as empresas públicas são as que gastam mais com os funcionários.

Santos e Silva (2009) analisaram a distribuição do valor da riqueza gerada por meio da DVA, no setor de telefonia do Brasil, nos anos 2007 e 2008, constatando que a maior parte de sua riqueza se destina ao governo, vindo em seguida os financiadores, em terceiro lugar os acionistas e, por último, os empregados.

### **3 ASPECTOS METODOLÓGICOS**

As pesquisas compreendem a tarefa de reunir informações pertinentes para a resolução de um problema previamente estabelecido, sobretudo quanto aos objetivos, quanto à abordagem e quanto à coleta dos dados. Quanto aos objetivos a pesquisa descritiva tem por objetivo descrever as características de uma população, de um fenômeno ou de uma experiência (GIL, 2008).

Quanto à abordagem metodológica, a pesquisa classifica-se como quantitativa, segundo Gil (2008, p. 42) “o método estatístico passa a caracterizar-se por razoável grau de precisão, o que o torna bastante aceito por parte dos pesquisadores com preocupações de ordem quantitativa”. A pesquisa quantitativa pode ser definida para explicar os resultados obtidos, mediante a utilização de teste de médias e teste de correlação.

As informações necessárias para o desenvolvimento desse trabalho foram obtidas pela coleta de dados secundários. Os dados secundários “são aqueles que já foram coletados, tabulados, ordenados e, às vezes, até analisados e estão catalogados à disposição dos interessados” (MATTAR, 2005, p. 159).

No processo da coleta das Melhores Empresas para Trabalhar foram escolhidas empresas listadas pela Revista Você S.A, disponível no sítio eletrônico da Exame. Do grupo dessas 150 empresas, foram selecionadas as companhias que negociam suas ações na B3, pois

havia tanto empresas de capital fechado (que nem todas disponibilizam os relatórios) quanto empresas de capital aberto. Com esse filtro, a amostra seria composta por apenas 21 empresas. Para possibilitar melhores resultados e ainda poder comparar o comportamento entre empresas listadas e não listadas no ranking, foram inseridas outras 21 empresas, sendo elas divididas em sete setores: bens industriais, comunicações, consumo cíclico, consumo não cíclico, financeiro, materiais básicos e utilidade pública. Desta forma, a amostra total foi composta por 42 empresas de capital aberto listadas na B3 (sendo 21 listadas no ranking das melhores empresas para se trabalhar e 21 não listadas). O Quadro 1 apresenta os parâmetros para classificar os graus de correlação entre as variáveis que auxiliaram na análise dos resultados.

**Quadro 1 – Identificação do grau de correlação**

<b>Intervalo do coeficiente</b>	<b>Classificação do grau de correlação</b>
$\pm 0,91 - \pm 1,00$	Muito forte
$\pm 0,71 - \pm 0,90$	Alta
$\pm 0,41 - \pm 0,70$	Moderada
$\pm 0,21 - \pm 0,40$	Pequena, mas definida
$\pm 0,01 - \pm 0,20$	Leve, quase imperceptível

Fonte: de acordo com Hair Jr. et al. (2005, p. 312).

O estudo foi realizado nos meses de setembro a outubro de 2019. O período escolhido para o estudo dos dados foi de 2016 a 2018, sendo que a seleção desse período de três anos foi para obter um intervalo de confiança e uma amplitude de valores que possibilitasse amostras e estatísticas relevantes.

#### **4 ANÁLISE DOS RESULTADOS**

A partir dos dados coletados, primeiramente serão apresentados na Tabela 1 a análise descritiva dos dados, onde se descreve as variáveis da pesquisa e os dados existentes que conduzem às primeiras percepções acerca dos resultados da pesquisa.

Tabela 1 – Análise descritiva dos dados

Todas as empresas da amostra					
Variável	Obs	Média	DesvPad	Min	Max
Ift	126	39.28	39.55	0.00	86.90
Vadtt	126	8,455,055	15,300,000	2,576	66,800,000
Vadpes	126	31.3%	38.2%	2.5%	305.5%
Vadrem	126	22.8%	28.7%	2.2%	200.7%
Vadben	126	5.1%	8.0%	0.0%	81.5%
Empresas não listadas no IFT					
Variável	Obs	Média	DesvPad	Min	Max
Ift	63	0.00	0.00	0.00	0.00
Vadtt	63	1,890,181	3,578,809	2,576	19,900,000
Vadpes	63	37.0%	50.0%	2.5%	305.5%
Vadrem	63	27.0%	37.9%	2.2%	200.7%
Vadben	63	6.1%	10.8%	0.1%	81.5%
Empresas listadas no IFT					
Variável	Obs	Média	DesvPad	Min	Max
Ift	63	78.55	4.30	73.30	86.90
Vadtt	63	15,000,000	19,300,000	431,627	66,800,000
Vadpes	63	25.6%	19.3%	4.0%	80.3%
Vadrem	63	18.7%	13.8%	3.1%	57.5%
Vadben	63	4.2%	3.2%	0.0%	13.4%

Legenda: **ift**: Índice de Felicidade no Trabalho; **vadtt**: valor adicionado total à distribuir; **vadpes**: valor adicionado distribuído à pessoal; **vadrem**: valor adicionado distribuído à pessoal sobre a forma de remuneração direta; **vadben**: valor adicionado distribuído à pessoal sobre a forma de benefícios.

Fonte: elaborado pela autora.

Verificou-se, portanto, que a média do valor adicionado total a distribuir é maior nas empresas elencadas no ranking das melhores empresas para se trabalhar em detrimento das não listadas. Pode-se observar a distribuição do valor adicionado em três contextos: (i) valor adicionado distribuído à pessoal; (ii) valor adicionado distribuído à pessoal sobre a forma de remuneração direta; e (iii) valor adicionado distribuído à pessoal sobre a forma de benefícios. Pode-se observar que apesar do valor adicionado total à distribuir (VADTT) ser maior nas empresas listadas (e esse fato pode ter relevância com o IFT), as não listadas possuem uma média maior de distribuição.

Com base no exposto na Tabela 1, é possível identificar pela análise da variável (VADTT) tem que as empresas listadas no índice de felicidade do trabalho apresentam maior média, como também empresas não listadas possuem uma média maior de riqueza distribuída a funcionários (pessoal, remuneração direta e benefícios).

A Tabela 2 apresenta a análise descritiva por setor de atuação, onde detalha as médias das empresas listadas e não listadas por seus respectivos setores de acordo a B3.

Tabela 2 – Análise descritiva por setor de atuação classificado pela B3

Setor / Listagem		Média Vadtt	Média Vadpes	Média Vadrem	Média Vadben
<b>Bens Industriais</b>	Geral	5,694,448	79.6%	56.7%	16.1%
	Não Listada	8,364,807	98.7%	68.2%	23.6%
	Listada	3,024,089	60.4%	45.3%	8.6%
<b>Comunicações</b>	Geral	18,195,211	24.9%	17.5%	5.9%
	Não Listada	2,380,126	37.2%	26.3%	8.4%
	Listada	34,010,296	12.7%	8.7%	3.4%
<b>Consumo Cíclico</b>	Geral	2,154,216	34.8%	27.0%	4.9%
	Não Listada	667,706	33.5%	27.0%	4.7%
	Listada	3,640,726	36.1%	26.9%	5.1%
<b>Consumo não Cíclico</b>	Geral	11,573,979	37.0%	27.8%	4.6%
	Não Listada	173,377	53.9%	40.7%	5.5%
	Listada	22,974,581	20.2%	14.8%	3.6%
<b>Financeiro</b>	Geral	21,337,769	30.7%	20.4%	5.4%
	Não Listada	523,860	32.3%	21.4%	5.4%
	Listada	42,151,678	29.0%	19.5%	5.3%
<b>Materiais Básicos</b>	Geral	2,952,697	45.2%	40.8%	3.6%
	Não Listada	187,942	68.7%	64.0%	3.9%
	Listada	5,717,452	21.7%	17.6%	3.3%
<b>Utilidade Pública</b>	Geral	4,291,539	9.5%	6.0%	1.8%
	Não Listada	2,435,897	11.5%	6.5%	2.0%
	Listada	6,147,182	7.6%	5.4%	1.7%

Legenda: **ift**: Índice de Felicidade no Trabalho; **vadtt**: valor adicionado total à distribuir; **vadpes**: valor adicionado distribuído à pessoal; **vadrem**: valor adicionado distribuído à pessoal sobre a forma de remuneração direta; **vadben**: valor adicionado distribuído à pessoal sobre a forma de remuneração direta.

Fonte: elaborado pela autora.

Por meio da Tabela 2, é possível observar que o cenário observado na Tabela 1 se repete quando fragmentada a análise por setor. Para todos os setores a média da riqueza total obtida pelas empresas é superior nas empresas listadas no ranking das melhores empresas para se trabalhar, com exceção do setor de bens industriais, no qual a média da riqueza total foi maior nas empresas não listadas.

O mesmo ocorre quanto à distribuição da riqueza aos funcionários (seja total, na forma de remuneração direta ou na forma de benefícios), de uma forma geral, foi possível observar que o cenário da Tabela 1 se repete, ou seja, a distribuição dessa riqueza à pessoal é menor nas empresas listadas no ranking, contrariando as expectativas da pesquisa frente ao exposto na literatura. Exceção foi observada no setor de consumo cíclico (representante dos subsectores de automóveis, comércio de eletrodomésticos, comércio de vestuário, hotéis e restaurantes, lazer, utilidades domésticas, dentre outros) em que a média de riqueza distribuída a pessoal e especificamente em forma de benefícios, apresentou-se superior nas empresas listadas.

Esse resultado prévio descritivo, corrobora os achados da pesquisa de Machado, Machado e Santos (2010) que identificaram que o setor de consumo cíclico parecem ser um dos que mais investem no público interno, como capacitação e benefícios aos funcionários.

É possível observar também que, ao analisar a Tabela 2, para as empresas pontuadas com o IFT, o valor adicionado total do setor financeiro é o que possui maior riqueza produzida na média geral, e para as empresas não listadas seria o setor de bens industriais o que tem a maior média de riqueza.

Antes de aplicar o teste de correlação, aplicou-se o teste de normalidade de Shapiro-Francia, conforme pode ser observado na Tabela 3, aplicado para testar se os dados apresentavam distribuição normal.

**Tabela 3 – Teste de normalidade de Shapiro-Francia**

Variável	Obs	W'	V'	Z	Prob>z
Ift	126	0.82216	19.436	5.726	0.00001
Vadtt	126	0.56835	47.175	7.275	0.00001
Vadpes	126	0.58603	45.242	7.204	0.00001
Vadrem	126	0.57732	46.195	7.239	0.00001
Vadben	126	0.41833	63.571	7.781	0.00001

Legenda: **ift**: Índice de Felicidade no Trabalho; **vadtt**: valor adicionado total à distribuir; **vadpes**: valor adicionado distribuído à pessoal; **vadrem**: valor adicionado distribuído à pessoal sobre a forma de remuneração direta; **vadben**: valor adicionado distribuído à pessoal sobre a forma de remuneração direta.

Fonte: elaborado pela autora.

Por meio do teste de normalidade, foi possível perceber com a estimativa do p-value inferior a 0,05 que os dados não apresentam distribuição normal. Com isso se faz necessário testes específicos para dados que não apresentam normalidade na distribuição dos dados.

O teste de diferença de medianas de Wilcoxon Mann-Whitney, demonstrado na Tabela 4, é utilizado para dados que não apresentam normalidade na distribuição dos dados.

Tabela 4 – Teste de Wilcoxon Mann-Whitney

	Obs.	Mediana	$\Sigma$ postos observados	$\Sigma$ postos esperados	Sig. Estatística	Decisão
<b>Valor adicionado total à distribuir (vadtt)</b>						
<b>Não listada IFT</b>	63	850.837	2535	4000.5		
<b>Listada IFT</b>	63	5.644.333	5466	4000.5	0.000	Rejeita H0
<b>Combinado</b>	126	2.292.243	8001	8001		
<b>Valor adicionado distribuído à pessoal (vadpes)</b>						
<b>Não listada IFT</b>	63	0.277	4137	4000.5		
<b>Listada IFT</b>	63	0.225	3864	4000.5	0.505	Aceita H0
<b>Combinado</b>	126	0.256	8001	8001		
<b>Valor adicionado distribuído à pessoal por meio de remuneração direta (vadrem)</b>						
<b>Não listada IFT</b>	63	0.146	4053	4000.5		
<b>Listada IFT</b>	63	0.161	3948	4000.5	0.798	Aceita H0
<b>Combinado</b>	126	0.159	8001	8001		
<b>Valor adicionado distribuído à pessoal por meio de benefícios (vadben)</b>						
<b>Não listada IFT</b>	63	0.034	4041	4000.5		
<b>Listada IFT</b>	63	0.039	3960	4000.5	0.843	Aceita H0
<b>Combinado</b>	126	0.036	8001	8001		

Legenda: **ift**: Índice de Felicidade no Trabalho.

Fonte: dados da pesquisa.

Por meio da Tabela 4 foi possível observar se de fato as medianas apresentadas são diferentes entre empresa listadas e não listadas no ranking. Com a significância estatística de 0,000, que é inferior a 5%, rejeitamos a hipótese de igualdade, ou seja, elas são de fato diferentes. Assim, pode-se inferir que de fato a riqueza total a distribuir é diferente quando se fala das empresas listadas e não listadas, ou seja, há uma riqueza maior produzida nas empresas listadas nas melhores empresas para se trabalhar.

Os três próximos testes, referente a valor adicionado distribuído à pessoal, e valor adicionado distribuído especificamente em forma de remuneração direta e benefícios, detalha que apesar dos números serem diferentes, a desigualdade não é relevante, sendo assim o teste surpreende com a insignificância estatística (p-value superior a 5%) quando a empresa está ou não ranking. O teste de diferença de medianas apontam que o fato da empresa estar listada ou não no ranking das melhores empresas para se trabalhar somente tendem a apresentar riqueza total à distribuir diferentes, mas não apresentam tendências diferentes para se tecer inferências quanto à distribuição de riqueza à funcionários.

A Tabela 5 avalia a existência e intensidade da correlação entre o IFT e as variáveis VADPES, VADREM e VADBEM.

Tabela 5 – Teste de correlação por postos de Spearman

	ift	Vadtt	Vadpes	vadrem	Vadben
<b>ift</b>	1,000 0,000				
<b>vadtt</b>	0,429*** 0,000	1,000 0,000			
<b>vadpes</b>	-0,149* 0,095	-0,073 0,414	1,000 0,000		
<b>vadrem</b>	-0,145 0,106	-0,088 0,325	0,983*** 0,000	1,000 0,000	
<b>vadben</b>	-0,119 0,186	-0,028 0,752	0,867*** 0,000	0,789*** 0,000	1,000 0,000

Legenda: (\*\*\*) significante a 1%; (\*\*) significante a 5%; (\*) significante a 10%; **ift**: Índice de Felicidade no Trabalho; **vadtt**: valor adicionado total à distribuir; **vadpes**: valor adicionado distribuído à pessoal; **vadrem**: valor adicionado distribuído à pessoal sobre a forma de remuneração direta; **vadben**: valor adicionado distribuído à pessoal sobre a forma de remuneração direta.

Fonte: elaborado pela autora.

Ao analisar e demonstrar a Tabela 5 verifica-se que, com o teste que apura a relação entre o valor total da riqueza a distribuir e a pontuação no ranking, o resultado obtido foi um sinal positivo de 0,429, podendo-se certificar que empresas listadas tendem a ter maior riqueza total a distribuir, confirmando as estatísticas descritivas anteriores. Com nível de significância de 99%, ignora somente 1% de erro, podendo-se inferir, com base em Hair Jr. et al. (2005) que o grau dessas duas relações é moderado, o que implica que quanto maior o VADTT maior é a pontuação no índice. Outra variável com correlação é a de VADPES que obteve uma relação negativa que demonstra algo perceptível às análises anteriores de que quanto maior o valor adicionado distribuído ao pessoal, menor é o indicador de felicidade no trabalho, porém essa relação não apresentou significância estatística a 5%, apenas a uma margem de erro de 10%, sendo o grau de correlação considerada leve, quase imperceptível, não sendo interessante apresentar inferências quanto a estes resultados, confirmando o teste de Wilcoxon Mann-Whitney.

Portanto, os resultados da presente pesquisa se alinha aos achados de Cunha (2002) que identificaram não existir relação entre a riqueza gerada pela empresa e sua distribuição aos funcionários, ou seja, o aumento na riqueza gerada não tende a gerar obrigatoriamente distribuição direcionada aos empregados, nem tampouco, conforme testado na presente pesquisa, empresas com melhor satisfação dos funcionários tendem a ter melhor distribuição de riqueza a estes agentes.



## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pesquisa objetivou analisar a associação entre a forma de distribuição do valor adicionado a funcionários e o status de listagem em ranking de melhores empresas para se trabalhar. Para tanto, realizou-se uma pesquisa descritiva, por meio da análise de dados extraídos da DVA referentes aos exercícios de 2016, 2017 e 2018.

Os principais resultados dos testes estatísticos apresentados mostram que há uma relação significativa entre o valor adicionado total a distribuir da empresa com o fato dela estar listada no ranking das melhores empresas para se trabalhar. Observou em contrapartida, que quanto maior o valor adicionado distribuído à pessoal menor é o indicador de felicidade no trabalho.

O resultado da pesquisa ao comparar as empresas, apresenta a hipótese de que as listadas e não listadas apresentariam comportamentos diferentes quanto à distribuição da riqueza aos funcionários, especificamente esperava das empresas listadas melhor distribuição, porém essa desproporção não é considerável. Conclui-se, portanto, que as empresas participantes do ranking não seguem critérios de quanto maior a riqueza, maior distribuição da mesma.

Houve nesta pesquisa algumas limitações, podendo-se citar o fato de poucas empresas do ranking estarem listadas na B3, o que resultou em uma amostra pequena, de apenas 21 companhias abertas, que seriam as empresas que disponibilizam as informações e que são requeridas pela Lei 11.638/07 a apresentar a DVA. No entanto, essa delimitação não impediu o objetivo de ser alcançado, uma vez que a amostra foi ampliada com mais 21 empresas não listadas no ranking, porém em quantidade semelhantes por setores.

Espera-se que este estudo tenha contribuído para o enriquecimento da literatura, ao discutir a relação entre as empresas e sua responsabilidade social para com os funcionários. Por fim, para trabalhos futuros sugere-se analisar por setor os reais motivos para alguns setores com maior riqueza não serem um dos que mais distribui riqueza a funcionários, e demonstrar a tendência de distribuição dessa riqueza considerando não apenas o agente funcionários.

## REFERÊNCIAS

- B3. Brasil Bolsa Balcão. **Empresas listadas**. 2019. Disponível em: [http://www.b3.com.br/pt\\_br/produtos-e-servicos/negociacao/renda-variavel/empresas-listadas.htm](http://www.b3.com.br/pt_br/produtos-e-servicos/negociacao/renda-variavel/empresas-listadas.htm) Acesso em: 20 set. 2019.
- BRAGA, H. R.; ALMEIDA, M. C. **Mudanças contábeis na lei societária: Lei nº 11.638, de 29-12-2007**. São Paulo: Atlas, 2008.
- CHAN, B. L.; SILVA, F. L.; MARTINS, G. A. Destinação de riqueza aos acionistas e aos empregados: comparação entre empresas estatais e privadas. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 11, n. 4, p. 199-218, 2007.
- COMISSÃO DE VALORES MOBILIÁRIOS. **Nota Explicativa À Instrução CVM Nº 469**. 2008.
- COSENZA, J. P. A eficácia informativa da demonstração do valor adicionado. **Revista Contabilidade & Finanças**, USP, São Paulo, Edição Comemorativa, out., p. 7- 29, 2003.
- CUNHA, J. V. A. L. **Demonstração contábil do valor adicionado – DVA: um instrumento de mensuração da distribuição da riqueza das empresas para os funcionários**. 2002. 207 f. Dissertação (Mestrado em Ciências Contábeis) – Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2013.
- CUNHA, J. V. A.; RIBEIRO, M. S.; SANTOS, A. A Demonstração do Valor Adicionado Como Instrumento de Mensuração da Distribuição da Riqueza. **Revista de Contabilidade e Finanças**, USP, São Paulo, v. 1, n. 37, p. 7–23, jan./abr, 2005.
- EXAME/VOCÊ S.A. 150 Melhores Empresas para Você Trabalhar. **Exame**. São Paulo: Novembro, 2018.
- GALLIZO LARRAZ, J. L. **El valor añadido en la información contable de la empresa: análisis y aplicaciones**. Madrid: ICAC, 1990.
- GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. São Paulo: Atlas, 2008.
- HAIR JR., J. F.; BABIN, B.; MONEY, A. H.; SAMOUEL, P. **Fundamentos de Métodos de Pesquisa em Administração**. Porto Alegre: Bookmann, 2005.

IUDÍCIBUS, S. **Teoria da contabilidade**. 10. Ed. São Paulo: Atlas, 2010.

KROETZ, C. E. S. **Balço social, teoria e prática**. São Paulo: Atlas, 2000.

LUCA, M. M. M.; CUNHA, J. V. A.; RIBEIRO, S. R.; OLIVEIRA, M. C. **Demonstração do Valor Adicionado: Do Cálculo da Riqueza Criada Pela Empresa ao Valor do PIB**. 2 ed. São Paulo: Atlas, 2009.

MACHADO, E. A. et al. Destinação de riqueza aos empregados no Brasil: comparação entre empresas estatais e privadas do setor elétrico. **Revista de Contabilidade & Finanças**, v. 20, n. 50, p. 110-122, 2009.

MACHADO, M. R.; MACHADO, M. A. V.; SANTOS, A. A relação entre setor econômico e investimentos sociais e ambientais. **Revista de Contabilidade, Gestão e Governança**, CGG-UnB, Brasília, v. 13, n. 3, p. 102-115, set./dez., 2010.

MALHOTRA, N. **Pesquisa de marketing**. 3.ed. Porto Alegre: Bookman, 2001.

MARTINS, E. et al. **Manual de contabilidade societária**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2013.

MATTAR, F. N. **Pesquisa de marketing**. Edição compacta. São Paulo: Atlas, 2005.

REIS, A.; MARION, J. C. **Contabilidade Avançada**. São Paulo: Saraiva, 2006.

SANTOS, A. **Demonstração do valor adicionado: como elaborar e analisar a DVA**. São Paulo: Atlas, 2003.

SANTOS, A. **Demonstração do valor adicionado: como elaborar e analisar a DVA**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

SANTOS, A. **Demonstração do valor adicionado**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

SANTOS, M. I. C.; SILVA, M. S. Utilização da demonstração do valor adicionado – DVA como ferramenta na medição da riqueza no setor de telefonia no Brasil. **Revista Pensar Contábil**, Rio de Janeiro, v. 11, n. 46, p. 39-45, out./dez. 2009.

SUCUPIRA, J.; GRZYBOWSKI, C.; PANDOLFI, D.; MENEZES, F. **Balço Social o Desafio da Transparência**. IBASE. Disponível em: <http://www.ibase.org.br>. Rio de Janeiro, 2008.

TEIXEIRA, A. J. C.; FIORIO, S. L. Uma abordagem epistemológica da pesquisa contábil sobre balanço social e demonstração do valor adicionado. **Revista de Educação e Pesquisa em Contabilidade**, Brasília, v.1, n.2, p.71-93, 2007.

TINOCO, J. E. P. **Balço Social: uma abordagem de transparência e da responsabilidade pública das organizações**. 1ª ed. São Paulo: atlas, 2006.

TINOCO, J. E. P.; MORAES, P. B. Uso da demonstração do valor adicionado – DVA, como ferramenta de medição da carga tributário no Brasil. **Revista eGesta**, v. 4, n. 1, p. 1-32, jan.-mar., 2008.