

UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA
FACULDADE DE GESTÃO E NEGÓCIOS
MESTRADO PROFISSIONAL EM GESTÃO ORGANIZACIONAL

ANA PAULA PACHECO

ANÁLISE DA RELAÇÃO ENTRE GOVERNANÇA CORPORATIVA E SATISFAÇÃO
NO TRABALHO

UBERLÂNDIA

2021

ANA PAULA PACHECO

ANÁLISE DA RELAÇÃO ENTRE GOVERNANÇA CORPORATIVA E SATISFAÇÃO
NO TRABALHO

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Gestão Organizacional - Mestrado Profissional da Faculdade de Gestão e Negócios da Universidade Federal de Uberlândia, como requisito final para obtenção do título de Mestre em Gestão Organizacional.

Área: Governança Corporativa

Orientação: Prof. José Eduardo Ferreira Lopes

Linha de Pesquisa: Gestão Empresarial

UBERLÂNDIA

2021

Ficha Catalográfica Online do Sistema de Bibliotecas da UFU
com dados informados pelo(a) próprio(a) autor(a).

P116 Pacheco, Ana Paula, 1968-
2021 ANÁLISE DA RELAÇÃO ENTRE GOVERNANÇA CORPORATIVA E
SATISFAÇÃO NO TRABALHO [recurso eletrônico] / Ana Paula
Pacheco. - 2021.

Orientador: José Eduardo Ferreira Lopes.
Dissertação (Mestrado) - Universidade Federal de
Uberlândia, Pós-graduação em Gestão Organizacional.
Modo de acesso: Internet.
Disponível em: <http://doi.org/10.14393/ufu.di.2021.157>
Inclui bibliografia.
Inclui ilustrações.

1. Administração. I. Lopes, José Eduardo Ferreira,
1971-, (Orient.). II. Universidade Federal de
Uberlândia. Pós-graduação em Gestão Organizacional. III.
Título.

CDU: 658

Bibliotecários responsáveis pela estrutura de acordo com o AACR2:

Gizele Cristine Nunes do Couto - CRB6/2091


UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA

Coordenação do Programa de Pós-Graduação em Gestão Organizacional
 Av. João Naves de Ávila, 2121, Bloco 5M, Sala 109 - Bairro Santa Mônica, Uberlândia-MG, CEP 38400-902
 Telefone: (34) 3239-4525 - www.fagen.ufu.br - ppggo@ufu.br


ATA DE DEFESA - PÓS-GRADUAÇÃO

Programa de Pós-Graduação em:	Gestão Organizacional				
Defesa de:	Dissertação de Mestrado Profissional, 66, PPGGO				
Data:	onze de fevereiro de dois mil e vinte e um	Hora de início:	09h00	Hora de encerramento:	10h50
Matrícula do Discente:	11822GOM007				
Nome do Discente:	Ana Paula Pacheco				
Título do Trabalho:	Análise da relação entre governança corporativa e satisfação no trabalho.				
Área de concentração:	Gestão Organizacional				
Linha de pesquisa:	Gestão Empresarial				
Projeto de Pesquisa de vinculação:	-				

Reuniu-se, por meio de webconferência, a Banca Examinadora, designada pelo Colegiado do Programa de Pós-graduação em **Gestão Organizacional**, assim composta: Professores Doutores: **José Eduardo Ferreira Lopes - FAGEN/UFU**, orientador da candidata; Antonio Sérgio Torres Penedo - FAGEN/UFU e Lina Eiko Nakata - Insper.

Iniciando os trabalhos o presidente da mesa, Dr. José Eduardo Ferreira Lopes, apresentou a Comissão Examinadora e a candidata, agradeceu a presença do público, e concedeu à Discente a palavra para a exposição do seu trabalho. A duração da apresentação do Discente e o tempo de arguição e resposta foram conforme as normas do Programa.

A seguir o senhor(a) presidente concedeu a palavra, pela ordem sucessivamente, aos(às) examinadores(as), que passaram a arguir o(a) candidato(a). Ultimada a arguição, que se desenvolveu dentro dos termos regimentais, a Banca, em sessão secreta, atribuiu o resultado final, considerando o(a) candidato(a):

Aprovada.

Esta defesa faz parte dos requisitos necessários à obtenção do título de **Mestre**.

O competente diploma será expedido após cumprimento dos demais requisitos, conforme as normas do Programa, a legislação pertinente e a regulamentação interna da UFU.

Nada mais havendo a tratar foram encerrados os trabalhos. Foi lavrada a presente ata que após lida e achada conforme foi assinada pela Banca Examinadora.



Documento assinado eletronicamente por **José Eduardo Ferreira Lopes, Professor(a) do Magistério Superior**, em 11/02/2021, às 10:51, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **Antônio Sérgio Torres Penedo, Professor(a) do Magistério Superior**, em 11/02/2021, às 10:54, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **Lina Eiko Nakata, Usuário Externo**, em 11/02/2021, às 12:02, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site https://www.sei.ufu.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **2557305** e o código CRC **9950EE39**.

ANÁLISE DA RELAÇÃO ENTRE GOVERNANÇA CORPORATIVA E SATISFAÇÃO
NO TRABALHO

Dissertação aprovada para a obtenção do título de Mestre no Programa de Pós-Graduação em Gestão Organizacional da Universidade Federal de Uberlândia (MG) pela banca examinadora formada por:

Uberlândia, 11 de fevereiro de 2021.

Prof. Dr. José Eduardo Ferreira Lopes, UFU/MG

Prof. Dr. Antonio Sérgio Torres Penedo, UFU/MG

Prof. Dra. Lina Eiko Nakata, FIA/SP

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, agradeço a Deus. Ele me concedeu graça, perseverança, saúde, paciência, sustento e paz, elementos essenciais para esta longa caminhada.

Ao professor e orientador José Eduardo, pela condução do trabalho, disponibilidade, amabilidade e conhecimento compartilhado. Sem a sua intervenção e amizade, este momento não seria possível. Muito obrigada por tudo!

Agradeço aos familiares e amigos, os quais me estimularam em permanecer firme no propósito, pelo amor, compreensão e força mesmo na minha constante ausência em meio às muitas renúncias para concluir o mestrado e o presente estudo.

Agradeço à Solange pela dedicação, suporte e estímulo sempre presentes para que não faltassem condições e tempo para esta pesquisa.

Aos professores Luiz Paulo Fávero e Anderson de Souza Sant'anna, que dedicaram parte de seu tempo para contribuir com material e sugestões. A atenção e resposta com que me atenderam foram preciosas para a confirmação do tema.

À L3 Participações Ltda pela compreensão, flexibilidade e incentivo para cumprir a agenda do mestrado com a tranquilidade necessária.

Às dificuldades impostas pela empresa em que trabalhei: transformaram-se em inspiração para iniciar o mestrado e também para o tema desta pesquisa.

RESUMO

A existência de uma relação entre a adoção de princípios e práticas de governança corporativa nas empresas e a satisfação no ambiente de trabalho é um tema pouco estudado na literatura que versa sobre os dois temas. Neste sentido, esta pesquisa tem como objetivo geral, avaliar a relação entre adoção de princípios e práticas de governança corporativa e satisfação no trabalho. Como âncora teórica, esta pesquisa se sustenta nos fundamentos de governança corporativa e satisfação no trabalho. Nesta pesquisa, de natureza quantitativa descritiva, a partir da montagem da base de dados que une os *rankings* de Melhores Empresas para Trabalhar com a adoção da governança corporativa e seus níveis, valeu-se da estatística descritiva e análise de correspondência simples e múltipla como métodos para avaliar a relação entre os construtos. Como resultado, observa-se que, de forma parcial, a relação entre adoção de princípios e práticas de governança corporativa e satisfação no ambiente de trabalho entre as empresas analisadas apresenta força moderada. Além disso, quando há o incremento dos níveis de governança na análise de correspondência, é possível verificar associação entre as empresas que declaram ter princípios e práticas de governança e a presença da satisfação conforme a amostra estudada das empresas com níveis de governança da B3. Como produto tecnológico, propõe-se a construção de um ambiente virtual para aferição interna da satisfação e útil para a construção de ambientes salubres de trabalho, bem como a utilização de dados governamentais para estudo e construção de práticas que promovem a satisfação no ambiente de trabalho aliadas às práticas de governança corporativa.

PALAVRAS-CHAVES: Governança Corporativa. Satisfação no Trabalho. Melhores Empresas para Trabalhar. Análise de Correspondência.

ABSTRACT

The existence of a relationship between the adoption of corporate governance principles and practices in companies and satisfaction in the work environment is a subject little studied in the literature on both topics. In this sense, this research aims to evaluate the relationship between the adoption of corporate governance principles and practices and job satisfaction. As a theoretical anchor, this research is based on the foundations of corporate governance and job satisfaction. In this research, of a quantitative descriptive nature, based on the assembly of the database that unites the rankings of Best Companies to Work with the adoption of corporate governance and its levels, it used descriptive statistics and simple and multiple correspondence analysis as methods to evaluate the relationship between the constructs. As a result, it is observed that, in a partial way, the relationship between the adoption of corporate governance principles and practices and satisfaction in the work environment among the analyzed companies presents moderate strength. Moreover, when there is an increase in the levels of governance in the correspondence analysis, it is possible to verify the association between the companies that declare to have governance principles and practices and the presence of satisfaction according to the studied sample of companies with B3 corporate governance levels. As a technological product, it is proposed the construction of a virtual environment for internal satisfaction assessment and useful for the construction of healthy working environments, as well as the use of government data for the study and construction of practices that promote satisfaction in the working environment combined with corporate governance practices.

Keywords: Corporate Governance. Job Satisfaction. Best Companies to Work. Correspondence Analysis

LISTA DE FIGURAS

Figura 1	Mapa mental resumo sobre esta pesquisa	10
Figura 2	Nuvem de palavras sobre o tema Governança Corporativa	16
Figura 3	Nuvem de palavras sobre o tema Satisfação no Trabalho	22
Figura 4	Nuvem de palavras extraída dos textos sobre os temas GC e ST.....	26
Figura 5	Mapa perceptual da ANACOR das variáveis GC e Classif_st.....	38
Figura 6	Mapa perceptual MCA das variáveis GC, Classif_st e Seg_b3.....	41
Figura 7	Mapa perceptual MCA com as massas das variáveis GC, Classif_st e Seg_b3.....	41

LISTA DE QUADROS

Quadro 1	Governança Corporativa na literatura pesquisada.....	14
Quadro 2	Satisfação no Trabalho na literatura pesquisada.....	20
Quadro 3	Governança Corporativa e Satisfação no Trabalho na literatura pesquisada...	24

LISTA DE TABELAS

Tabela 1	Frequência das empresas em relação à GC.....	33
Tabela 2	Frequências absoluta e relativa em ordem decrescente da presença das 374 empresas nas listas de Melhores Empresas para Trabalhar nos anos de 2016 a 2019.....	34
Tabela 3	Distribuição de frequência e classificação em satisfação.....	35
Tabela 4	Frequência e classificação conforme a lista das Melhores.....	35
Tabela 5	Correlação entre as variáveis Qtde_rank, Classif_st e a GC.....	36
Tabela 6	Associação entre Classif_st e a GC conforme o Chi2.....	37
Tabela 7	Associação entre Classif_st e a GC conforme o chi2, resíduos.....	37
Tabela 8	Resultados da ANACOR entre Classif_st e a GC.....	38
Tabela 9	Tabelas de frequência e testes chi2.....	39
Tabela 10	Resultados da MCA entre GC, Classif_st e Seg_b3.....	40

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

ANACOR	Análise de Correspondência Simples
CAGED	Cadastro Geral de Empregados e Desempregados
CLT	Consolidação das Leis de Trabalho
CVM	Comissão de Valores Mobiliários
GC	Governança Corporativa
GRH	Gerência de Recursos Humanos
GPTW	<i>Great Place to Work</i>
HRM	<i>Human Resources Management</i>
IBGC	Instituto Brasileiro de Governança Corporativa
MCA	Análise de Correspondência Múltipla
RH	Recursos Humanos
RSC	Responsabilidade Social Corporativa
ST	Satisfação no trabalho

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	7
1.1	Objetivo Geral	8
1.2	Objetivos específicos	8
1.3	Justificativa	9
2	REFERENCIAL TEÓRICO-EMPÍRICO	11
2.1	Governança Corporativa	11
2.2	Satisfação no trabalho	17
2.3	Governança Corporativa e Satisfação no Trabalho	22
3	PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	27
3.1	Classificação da Pesquisa	27
3.2	Construção da Base de Dados.....	27
3.2.1	Great Place to Work.....	28
3.2.2	LinkedIn.....	28
3.2.3	Você S/A.....	29
3.3	A pesquisa.....	29
3.4	Preparação dos dados.....	30
3.5	Análise dos Dados	31
3.5.1	Estatística Descritiva	31
3.5.2	Análise de Correspondência	32
4	RESULTADOS E DISCUSSÕES	33
4.1	Estatística Descritiva	33
4.2	Análises de Correspondência.....	36
4.2.1	Análise de Correspondência Simples (ANACOR).....	36
4.2.2	Análise de Correspondência Múltipla (MCA).....	39
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS	43
	REFERÊNCIAS	46
	APÊNDICE A – Frequência absoluta das empresas nos rankings de Melhores Empresas para Trabalhar no período de 2016 a 2019	51
	APÊNDICE B – Do file do Stata	62
	APÊNDICE C – Base de dados original no Excel e que foi transferida para o Stata ..	64

1 INTRODUÇÃO

A governança corporativa (GC) é um sistema pelo qual empresas e demais tipos de organizações são administradas e monitoradas, cujo sistema busca alinhar os relacionamentos entre sócios, conselho de administração, diretoria, órgãos de controle e fiscalização, bem como as demais partes interessadas, conforme o IBGC (2015). Um resumo do conceito de GC diz que é como guiar (na comparação de conduzir um veículo): é o processo pelo qual uma organização é dirigida (PAQUET, 1999). É relacionada com princípios que norteiam as tomadas de decisões. Envolve um conjunto de práticas, de controles e de vinculações para mitigar os efeitos colaterais da separação entre a propriedade e a gestão, no intuito de aumentar a transparência, reduzir a assimetria informacional e seus vieses, tratar de modo igual os acionistas majoritários e minoritários, reduzir os custos de agência, gerir o relacionamento entre os *stakeholders*, dentre eles, os empregados (CAMARGO, 2018).

Por sua vez, a satisfação no trabalho (ST) têm sido objeto de muitas pesquisas na área da psicologia organizacional. Há diferentes abordagens para se medir tal construto porque não há definições claras e de ampla aceitação do que a ST realmente significa (PASQUALI; NOGUEIRA, 1981). Documentar os benefícios da ST na prática é muito mais difícil e o seu construto tem como problema a falta de uniformidade em medidas que a quantifiquem. A ST é uma variável psicológica estudada na ciência organizacional e que é relacionada com performance, *turnover*, comprometimento organizacional e resiliência (EDMANS, 2012; HORA; JUNIOR; SOUZA, 2018).

A GC e a ST são temas amplamente estudados. Muritiba e outros (2010) afirmaram que a GC é considerada um assunto emergente na ciência por ser recente e que alcançou corpo já no século XXI, enquanto a ST tem sido estudada desde a década de 1930 conforme Hora, Junior e Souza (2018). Porém, embora muito pesquisados, pouca é a literatura que relacione os dois temas diretamente ou indiretamente, em que há algum aspecto que correlacione os mesmos. Embora a ST tenha relação com quesitos que estão inseridos na GC (desempenho e comprometimento organizacional, transparência, conforme o Código das Melhores Práticas de GC – IBGC 2015), foi encontrado somente um estudo, o de Nmai e Delle (2014), o qual traz estes temas específicos em interação.

A literatura existente sobre a GC não aborda a satisfação no ambiente de trabalho das organizações; antes, a literatura traz a GC relacionada com o desempenho (performance), com a Responsabilidade Social Corporativa (RSC), com a Gestão dos Recursos Humanos (GRH),

com os sistemas de controle, com a estratégia, bem como a imagem e prestígio da organização; por sua vez, a ST não tem pesquisas em que a GC é abordada como um fator causal ou mesmo relacional e os dois temas aparecem em estudos distintos ou não diretamente associados. GC e ST aparecem vinculados quando se aborda a gestão dos recursos humanos sob a GC pois, a GC tem influência considerável na estrutura e natureza dos relacionamentos das partes interessadas (*stakeholders*) e o que elas podem fazer umas pelas outras, o que afeta a vontade de participar das atividades produtivas e determina o compromisso entre as partes através da GRH (KONZELMANN et al, 2005).

Nesta perspectiva, busca-se responder ao seguinte problema de pesquisa: existe relação, ainda que parcial, entre a adoção de princípios e práticas de governança corporativa e satisfação no trabalho?

1.1 Objetivo Geral

Para responder à pergunta de pesquisa, objetiva-se com esta, avaliar a relação entre adoção de princípios e práticas de governança corporativa e a satisfação no trabalho em organizações brasileiras.

Como ponto de partida para verificação da relação, selecionou-se as empresas presentes na base de dados Economatica e o segmento de listagem de GC da B3 e, como *proxy* para satisfação no trabalho, buscou-se a presença das empresas nos *rankings* das Melhores Empresas para Trabalhar. Os dados abrangem o período de 2016 a 2019; este período foi escolhido porque 2016 foi o primeiro ano em que todos os três *rankings* foram publicados e 2019 por ser o período mais recente e disponível destes *rankings*.

O processo de construção da base é melhor explorado nos procedimentos metodológicos.

1.2 Objetivos específicos

Com vistas a alcançar o objetivo geral, propõe-se os seguintes objetivos específicos:

1. Construir uma base de dados contendo as empresas, o seu nível de adoção de governança corporativa e a presença nos *rankings* de Melhores Empresas para se trabalhar;
2. Definir operacionalmente os indicadores de Governança Corporativa e Satisfação no Trabalho;

3. Analisar os indicadores Governança Corporativa e Satisfação no Trabalho.
4. Analisar a relação entre os indicadores governança corporativa e satisfação no trabalho.

1.3 Justificativa

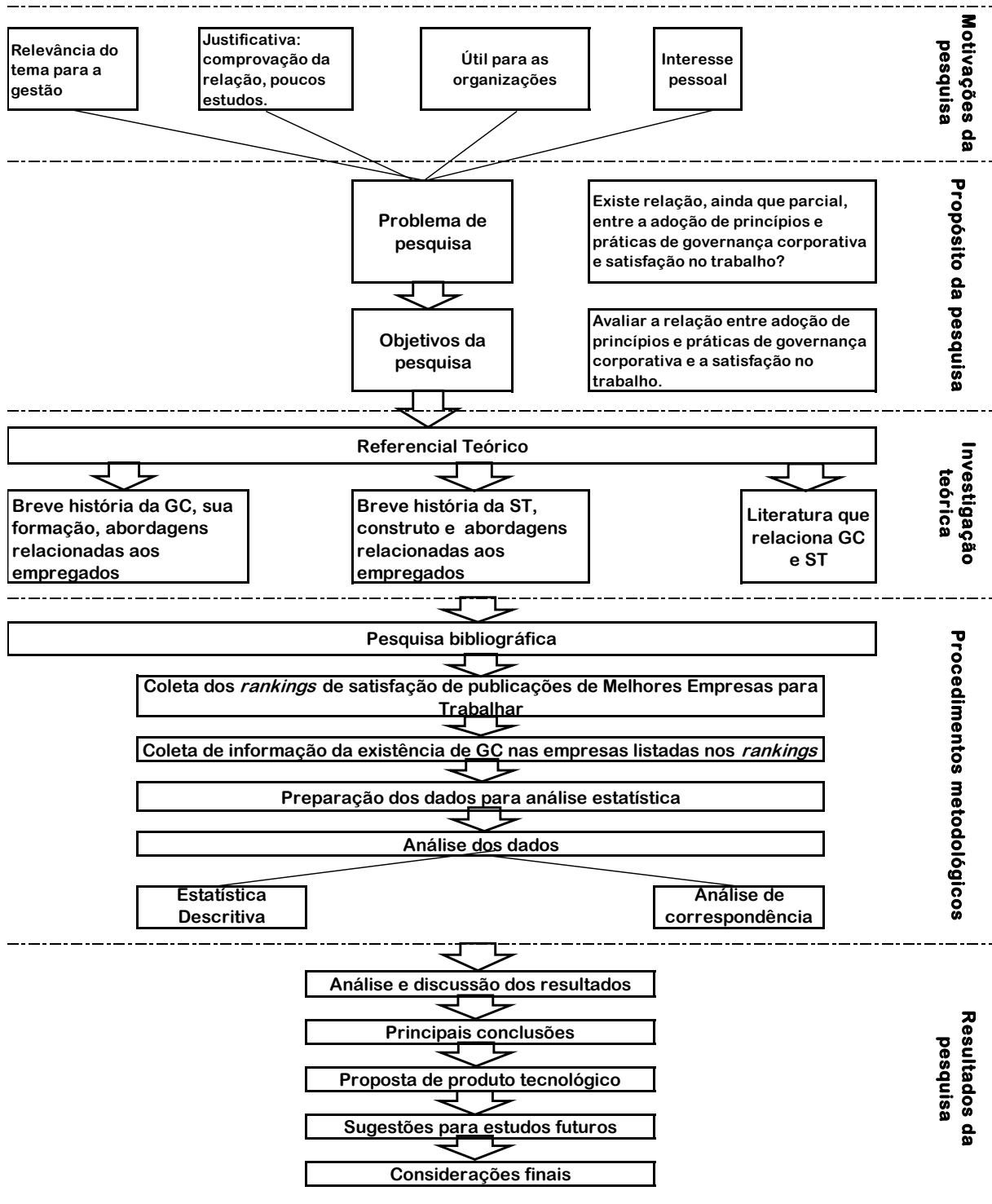
Sob o ponto de vista teórico, esta pesquisa se justifica dada a possibilidade da existência de governança corporativa e da aplicação de seus princípios na organização poder ter relações com a existência de satisfação no trabalho (AGUIAR, 2006; NMAI; DELLE, 2014; MENNER; MENNINGER; 2018). A relação entre estes dois temas não é comum na literatura disponível e a possível comprovação de que esta relação existe é importante porque muitas empresas procuram ter governança em diversos níveis para fins de prestação de contas (*accountability*), transparência (*disclosure*) e construção da imagem da organização enquanto objeto de interesse da comunidade, da sociedade e de outros *stakeholders*, os quais são identificados pelo seu interesse na organização e se esta última corresponde a este interesse nos primeiros (DONALDSON; PRESTON, 1995). A corporação é uma das instituições dominantes de nosso tempo e as organizações estão presentes no dia-a-dia no trabalho, no consumo diário, em memórias afetivas positivas ou negativas, na dependência delas para obter renda. Sendo a organização/empresa/corporação tão importante, contemporâneo e presente na vida dos indivíduos, a satisfação no trabalho é uma medida de bem-estar dos colaboradores inseridos no dia-a-dia das empresas e é onde muitas pessoas passam a maior parte das suas vidas (WELKER; PARTRIDGE; HARDIN, 2011).

Sob o ponto de vista gerencial, este trabalho encontra justificativa ao tentar relacionar os dois assuntos, trazendo elementos aos gestores, permitindo-os, ao mesmo tempo, conhecer e adotar boas práticas em governança corporativa e produzir ambientes de trabalho que possam gerar satisfação nas pessoas que ali trabalham.

Importante também ressaltar a interação da pesquisa com um dos propósitos do mestrado profissional, conforme preconizado no Art 4º do Regulamento do PPGGO/FAGEN/UFU, qual seja, "atuar com foco em problemas práticos na produção de material intelectual/tecnológico, no âmbito da gestão organizacional de modo a contribuir com o desenvolvimento das organizações em suas diversas funções (UFU, 2014).

Na Figura 1, é possível observar o mapa mental que resume o presente estudo.

Figura 1 – Mapa mental resumo sobre esta pesquisa.



Fonte: elaborado pela autora.

O presente trabalho está assim dividido: primeiramente, o referencial teórico em separado e em conjunto dos dois temas, GC e ST. Depois, o procedimento metodológico que explica a pesquisa, a construção da base de dados e a análise. Em seguida, os resultados e discussões e, por fim, as considerações finais.

2 REFERENCIAL TEÓRICO-EMPÍRICO

2.1 Governança Corporativa

Boas práticas de governança corporativa traduzem os seus princípios basilares em recomendações que objetivam o alinhamento dos interesses com a finalidade de preservar e otimizar o valor econômico de longo prazo da organização, facilitar o seu acesso a recursos e contribuir para a qualidade da gestão da organização, o que possibilita a sua longevidade e o bem comum. O termo Governança Corporativa se tornou tema recorrente em meios acadêmicos, organizacionais, bem como objeto de publicações acadêmicas e não acadêmicas após os escândalos e colapsos corporativos de grandes empresas norte-americanas na década inicial dos anos 2000 (GRUN, 2003; BORGES; SERRÃO, 2005; WECKERT; LUCAS, 2013; CAMARGO, 2018). O seu surgimento, porém, está relacionado com o que alguns autores chamam de conflito de agência ¹(SANTOS; QUINTAIROS; OLIVEIRA, 2012). O conceito de GC se fortaleceu nos últimos 20 anos em resposta a abusos de poder, fraudes e erros que envolveram grandes valores financeiros e erros estratégicos (SOUZA; BORBA, 2008) e tornou-se um tema importante principalmente após o colapso de grandes empresas (BORGES; SERRÃO, 2005; WECKERT; LUCAS, 2013).

Coase (1937) em seu artigo seminal *The Nature of The Firm* conceitua que uma firma é um organismo composto de relações contratuais. Neste artigo, o autor diz não ser possível separar por uma linha o que é firma e o que não é, e que esta questão é similar à outra questão de que se há relação entre o mestre e o servo ou o principal e o agente. Para verificar se uma empresa se encaixa com o que existe no mundo real, o autor diz de que, na prática, a empresa tem uma relação jurídica chamada de empregador e empregado. Sobre esta relação, o autor cita como interessante uma observação de um professor, na qual diz que o que mais distingue um agente do servo é a liberdade com a qual um agente pode conduzir os seus empregados.

Em concordância com Coase (1937), Jensen e Meckling (2008) afirmam que as empresas, organizações ou firmas, são ficções legais que servem como ponto de conexão para um conjunto de relações contratuais entre indivíduos, sendo que uma destas relações contratuais é com os empregados. Afirmam ainda que a firma não é um indivíduo, mas uma ficção tal para

¹ A definição de uma relação de agência é de um contrato sob o qual uma ou mais pessoas (o (s) principal (is)) emprega uma outra pessoa (agente) para executar em seu nome um serviço que implique a delegação de algum poder de decisão ao agente. O conflito se dá quando há algum nível de divergência entre as decisões do agente e as decisões que maximizariam o bem-estar do principal (JENSEN; MECKLING, 2008).

um processo complexo no qual objetivos conflitantes de indivíduos atingem um equilíbrio nas relações contratuais.

Donaldson e Preston (1995) afirmam que as distinções, problemas e implicações associadas com o conceito *stakeholder*, os quais são identificados pelos seus interesses na organização se esta última corresponde em um interesse funcional com os primeiros. Citam a *American Law Institute*, cujo relatório normativo conceituou o que é o *stakeholder*, a saber: “uma variedade de grupos com os quais a corporação tem uma preocupação legítima, como funcionários, [...]” (AMERICAN LAW INSTITUTE, 1992 apud DONALDSON; PRESTON, 1995, p.82). A GC tem em seu escopo de atribuições, dentre elas, o de gerenciar e integrar relacionamentos e interesses dos diferentes *stakeholders* para alinhá-los da melhor forma possível e em relação de interdependência. O gerenciamento dos *stakeholders* requer, como atributo-chave, uma atenção simultânea aos interesses a todos eles, seja na estrutura organizacional e nas políticas gerais e em cada processo de decisão.

As interdependências que existem na organização são como uma rede em que há contratos implícitos e explícitos, e onde tem ocorrido um desvio sistemático da burocracia, onde a organização é quase desintegrada e é reunida novamente em contratos morais e em relações do tipo clã, que são abertas, inclusivas e coerentes. Os empregados são lembrados como exemplo de participantes destes clãs (PAQUET, 1999).

O conceito de *stakeholder* pode ser usado para entender a GC, uma vez que esta última é um subcampo das pesquisas sobre a primeira. A abordagem de *stakeholder* sugere que a gestão da organização deve formular e implementar processos que satisfaçam todos os grupos que tem interesses em uma organização, sendo a principal tarefa gerenciar e integrar os relacionamentos e interesses de acionistas, empregados, fornecedores, bancos, clientes, comunidade ou governo; relacionamentos tais que são geridos pela administração da organização a fim de desenvolver negócios estratégicos, gerenciamento do ambiente corporativo, seus relacionamentos e a promoção de interesses compartilhados. Os autores descrevem os empregados como *stakeholders* internos (FREEMAN; MCVEA, 2001).

A GC é a existência de mecanismos ou princípios que regem o processo decisório em uma empresa. Governança Corporativa é, conforme a CVM (CVM, 2002), “um conjunto de práticas que tem por finalidade otimizar o desempenho de uma companhia ao proteger todas as partes interessadas, tais como investidores, empregados e credores [...]”. É como os controladores de uma empresa estabelecem meios e mecanismos de monitoramento e controle em relação aos administradores, de modo que estes últimos administrem a organização de acordo com os primeiros. A empresa, ao fazer parte do Novo Mercado da B3 – segmento de

listagem da Bolsa de Valores de São Paulo com elevados padrões de governança corporativa - torna-se guardião das práticas de GC; e que estar no Novo Mercado funciona como um selo de qualidade cuja importância reside em obrigações contratuais, o que permite entender que tais obrigações se estendem aos empregados (CARVALHO, 2002).

A discussão sobre GC iniciou-se no Brasil como um modo de organizar as relações entre as empresas e o mercado financeiro quando, a partir de 1999, o tema tornou-se mais relevante pela Lei das Sociedades Anônimas e pelo novo mercado de capitais instaurado pela Bovespa, hoje B3. Para o autor, o conceito de GC se confunde com o de financeirização, que é a prevalência do ponto de vista financeiro sobre outras considerações e o foco no retorno do investimento dos acionistas, o que significa a mudança de preocupação com os *stakeholders* para os *shareholders*; assim, financeirizada, a empresa intenta transformar seus empregados em acionistas por acreditar que dará maior motivação em todos os níveis e que as relações entre empregados e patrões no Brasil se dão conforme a CLT (GRUN, 2003).

As diferentes formas de GC na estrutura e natureza das relações com os *stakeholders* tem o consequente impacto das relações entre empregados e as empresas. No seu estudo, a Gestão de Recursos Humanos (GRH) assume um papel duplo para entregar melhorias em produtividade e promover o comprometimento dos empregados com os objetivos da empresa; porém, diferentes formas de GC priorizam os interesses dos *stakeholders* de modo que colocam a produtividade almejada e o comprometimento dos empregados em risco. Konzelmann e outros (2005) examinaram as inter-relações entre as práticas da GC, as práticas da GRH e os resultados obtidos destas últimas práticas em uma análise comparativa de empresas sob diferentes formas de GC. Os resultados obtidos na análise feita pelos autores incluem as variáveis resultantes das práticas de GRH tais como o comprometimento dos empregados com os valores da organização e a qualidade das relações administração – trabalhadores (sob a perspectiva dos gestores) e pressão no trabalho, satisfação, comprometimento organizacional e a qualidade das relações administração – trabalhadores (sob a perspectiva dos empregados). Estes autores são os primeiros a trazer a satisfação dos empregados como um tema, embora não central, como uma das consequências de práticas de GRH resultantes da GC.

A GC tem implicações de longo alcance para as relações industriais e a relação de emprego, mas que o mais importante é que a gestão e o trabalho não têm simplesmente de lidar um com o outro. Ambas as partes estão sujeitas aos interesses mais amplos das partes interessadas financeiras dominantes, mas os autores concluem também que regulações que garantam aos empregados direitos significativos podem auxiliar à administração das empresas

desenvolver práticas de GC tais que estimulem os acionistas para investimentos em médio e longo prazo (DEAKIN et al. 2005; EDMANS, 2012).

Camargo (2018) afirma que os determinantes dos níveis de GC nas empresas cujas ações são negociadas na B3 tem inúmeros contratos que se unem (COASE, 1937; JENSEN; MECLKING, 2008) na composição de uma estrutura de GC. As estruturas de GC reúnem contratos em dimensões que se inter-relacionam, sendo uma delas a dos *stakeholders*. Os *stakeholders* influenciam a GC e o modo de como a empresa responde a estes determina o envolvimento dela com as práticas de GC. As características do relacionamento das empresas com seus empregados mostraram um nível maior que 70% no grau de atendimento em itens que demonstram características do relacionamento da empresa com os seus empregados, principalmente em itens que trata de práticas de responsabilidade social e ambiental, segurança e bem-estar dos funcionários, dentre outros. Sendo os empregados um dos *stakeholders*, um dos parâmetros estudados em sua tese é o quanto que as empresas mencionam explicitamente sobre a segurança e o bem-estar dos funcionários. Porém, após análises, concluiu que os níveis de GC em empresas listadas nos níveis de governança na B3 podem apresentar um nível mais baixo do que o esperado para o nível exigido de GC naqueles segmentos (CAMARGO, 2018).

Embora a quantidade e abrangência dos estudos sobre GC seja diversificada, é possível verificar que escassas são as pesquisas em que o enfoque seja o trabalhador e a sua satisfação no trabalho. No Quadro 1, são descritas em resumo a literatura que está no referencial teórico e que tem por foco e filtro a GC, direta ou indiretamente e alguns dos seus enfoques.

Quadro 1 – Governança Corporativa na literatura pesquisada.

Autor (es)	Título	Objetivo	Metodologia	Resultados
Gilles Paquet (1999)	<i>New Patterns of Governance</i>	Descrever que o sistema de governança nas economias avançadas nos setores público e privado podem se submeter às novas regras em um processo de cristalização, pois a realidade atual é complexa e a perplexidade é a nova forma mental.	O sistema de governança burocrática tradicional está sob cerco, e uma saída radical do modelo hierárquico (mais ou menos enriquecido pela parafernália do mercado) parece ser solicitado.	Foram identificadas formas anatômicas e fisiológicas de governança neste novo tipo de organização e que este tipo de ideologia mista (chamado de cola necessária pelo autor) é o que vai trazer esta nova organização com unidade, estabilidade e dinamismo.
Robert Edward Freeman & John F. Mevea (2001)	<i>A Stakeholder approach to Strategic Management</i>	Delimitar a ideia de "gestão de stakeholders" aplicada em gestão estratégica e	Os contrastes entre proteger os interesses dos acionistas e os dos <i>stakeholders</i> em decisões para o	Ainda não é possível separar a tese dos <i>stakeholders</i> sem contemplar a ética ou a política. O

		governança para responder à pergunta: se existe um requisito moral fundamental para adotar esse estilo de gestão?	benefício de todos. A responsabilidade social e performance da empresa são impactadas com a gestão voltada aos <i>stakeholders</i> , mas é de difícil mensuração de seu impacto.	desafio em aproximar a teoria dos <i>stakeholders</i> da realidade pode criar muitas novas narrativas de experiências para criar valor aos interessados.
Carvalho (2002)	Governança Corporativa no Brasil em perspectiva	Mostrar a evolução do assunto Governança Corporativa no Brasil e sua relevância social.	Discute-se as várias maneiras como a GC é definida e sua relevância social. Comparou os padrões brasileiros com os de outros países, discute-se as razões históricas para o seu atraso no país e as reformas que vêm sendo promovidas e a relatividade das regras de boa governança.	As boas regras de GC dependem das características da empresa. As políticas que visem uniformizar as regras de GC sem considerar as diferenças entre as empresas podem criar distorções.
Grun (2003)	Atores e ações na construção da Governança Corporativa brasileira	Explorar novos ângulos das contendas culturais e econômicas recentes no contexto da GC.	Análise dos modelos de GC desde o tempo do conflito de agência, passando por modelos, tempos políticos e econômicos diferentes no Brasil.	A construção de novos ou a preservação de antigos entendimentos refletem-se na criação ou no impedimento de novos grupos e dinâmicas sociais.
Konzelmann et al (2005)	<i>Corporate Governance, Stakeholding and the nature of employment relations within the firm.</i>	Investiga a relação entre a GC e as práticas e resultados da gestão de recursos humanos (GRH) e os resultados na empresa.	Análise da pesquisa sobre trabalho e relações no trabalho conduzida por um órgão do governo britânico do ano de 1998, baseada em uma amostra de mais de 3.000 empresas e 30.000 trabalhadores. Foram utilizados métodos estatísticos como ANOVA e regressão.	A eficácia organizacional pode ser estendida à GRH para desenvolver e facilitar compromissos recíprocos para o desempenho e sustentabilidade a longo prazo, mas a GC pode impor restrições sobre a capacidade dos gestores de honrar compromissos feitos com os funcionários.
Deakin et al (2005)	<i>Anglo-American Corporate Governance and the Employment Relationship: a case to answer?</i>	O ambiente de GC no Reino Unido e nos EUA é considerado hostil às relações de trabalho do tipo parcerias.	Os autores estudaram um caso do Reino Unido que demonstra o contrário: de que parcerias duradouras e proativas podem se desenvolver em condições onde a administração pode convencer os acionistas dos ganhos	Parcerias bem-sucedidas de gestão do trabalho tendem a ser encontradas quando ambos os lados assumem compromissos para cooperar a médio e longo prazo. Os gestores podem desenvolver práticas

2.2 Satisfação no trabalho

A satisfação no trabalho é o estado emocional prazeroso resultante da avaliação do trabalho como alcançar ou facilitar a realização de seus valores; por sua vez, a insatisfação no trabalho é o estado emocional não prazeroso, resultante da avaliação de um trabalho como frustrante ou bloqueando a realização de seus valores de trabalho ou que implica em desvalorização do mesmo. Estes autores afirmam que os aspectos psicossociais no trabalho determinam a satisfação no trabalho, cujos aspectos são as condições gerais de vida, das relações de trabalho, do processo deste e do controle que os trabalhadores possuem sobre suas condições de vida e trabalho. A satisfação pode ser então fonte de saúde e a insatisfação pode gerar prejuízos à saúde física, mental e social, o que traz problemas à organização e ao ambiente de trabalho (LOCKE, 1969; MARQUEZE; MORENO, 2005).

As discussões sobre motivação, desempenho e satisfação relacionados ao trabalho é uma discussão pertencente à psicologia industrial/organizacional, que é o estudo do comportamento organizacional com ênfase no comportamento no local de trabalho. A Teoria da Motivação é alavancada por necessidades do indivíduo, mas que tais necessidades são somente mais um elemento na formação do comportamento humano (STONER; FREEMAN, 1985).

A qualidade de vida no trabalho impacta a satisfação dos empregados e que tal satisfação impacta em produtividade e qualidade para a empresa. A autonomia, motivação, comprometimento e remuneração dos empregados são variáveis que interferem diretamente no aumento da produtividade; que o bem-estar abrange uma série de fatores no trabalho e que a satisfação é uma das resultantes de combinações existentes no local onde se trabalha, e que afetos positivos como a satisfação relaciona-se à aplicação eficiente do trabalho, à retenção do empregado, à criatividade e nos resultados do negócio (ROCHA, 1998; HARTEK; SCHIMDT; KEYES, 2003).

O talento humano e suas competências são geradores de satisfação no trabalho. Enquanto o sentimento de realização dá sentido ao trabalho quando o trabalhador exerce suas competências ao resolver problemas, desenvolver autonomias, ter realizações pessoais e profissionais, e que há reflexos desta valorização para os trabalhadores no sentido destes receberem contrapartidas tais como satisfação no trabalho e com o mesmo, e é necessário que o indivíduo use as suas competências, de modo que o trabalhador tenha como testar as suas capacidades com o objetivo de estimular seu desejo de crescimento pessoal e senso de responsabilidade. As competências podem ser contextuais, interpessoais, capacidade de criar um clima organizacional efetivo e sistemas de valores, enquanto as avaliações de fatores

organizacionais e gerenciais interferem na satisfação de modo negativo, uma vez que estes fatores obtiveram baixas pontuações no sentido de mensuração de satisfação dos empregados para com e no trabalho. A existência de desafios, a autonomia em administrar as suas próprias atividades e os mecanismos de feedback sobre o seu desempenho foram quesitos lembrados como recursos de satisfação para quem realiza o trabalho (MORIN, 2001; SANT'ANNA; MORAES; KILIMNIK, 2005).

Os indivíduos são como carros, uns mais usados que outros e, por isto, possuem quilometragens e caminhos percorridos diferentes e que tais experiências anteriores vão determinar o seu comportamento no trabalho; ainda, que o comportamento individual vai determinar o comportamento organizacional. A satisfação no trabalho é tida como um fator motivador por englobar os sentimentos de realização, reconhecimento de realização, senso de responsabilidade, possibilidade de crescimento e o trabalho em si e a alta administração deve ter planos estratégicos tais que seu planejamento deva ser ancorado na boa governança (CARPIO-ALDEGUER, 2005).

O discurso das empresas marca o homem como o capital mais precioso da organização, mas que são recursos e dificilmente são vistos como pessoas autônomas, com direitos e com algo a dizer. A diferença entre o discurso e a prática na empresa e suas unidades de negócio permitiu inferir que tal contradição impacta negativamente na satisfação *para com o* trabalho, isto é, na *realização* do mesmo; ou seja, a satisfação é relacionada com a realização da tarefa, mas o trabalho de alguém é mais do que as atividades que ele/ela executa: requer a convivência com superiores e colegas, seguir regras e políticas organizacionais, o alcance de metas, aceitação de condições de trabalho. É possível então, concluir que a satisfação ou a insatisfação de um funcionário é uma complexa soma de diferentes elementos (AGUIAR, 2006; OLIVEIRA, 2009).

Muitos modelos sobre o assunto satisfação tem sido criticados por excluir variáveis importantes que afetam a investigação sobre a satisfação do trabalho, tais como o significado da tarefa, a personalidade dos trabalhadores, as interações sociais dentro e fora do ambiente de trabalho e, por fim, o próprio ambiente de trabalho, sendo este último de impacto direto sobre a satisfação no trabalho. Práticas gerenciais reduzem os efeitos do estresse e aumentam o engajamento dos trabalhadores, ao assegurar de que os mesmos tenham prazer em trabalhar, dão autonomia às equipes para executar da melhor forma as suas tarefas, facilitam relacionamentos e desenvolvimento profissional (MORIN et al, 2011).

Na relação entre a ST nas empresas listadas na *100 Best Companies to Work For in America* e o valor de mercado da empresa, foi encontrado de que as empresas classificadas no

rol de melhores empresas para se trabalhar nos Estados Unidos apresentam alto retorno no longo prazo, superando as estimativas de analistas de mercado. Na análise de retorno futuro de ações em até dois anos das empresas - em vez da análise de medidas de desempenho padrão, comumente utilizadas para estimar o retorno - obteve-se o resultado de que houve o crescimento conjuntamente com a verificação da presença das empresas no *ranking* das melhores, logs de *book to market* e valor de mercado no final do ano, acrescentados do erro. Estes retornos sugerem que a satisfação no trabalho é uma característica valiosa subestimada pelo mercado (EDMANS, 2012).

O trabalho é um modo pelo qual indivíduos são inseridos no mundo, exercitam talentos, definem-se e criam valor, proporcionam-lhes sentimentos de realizações pessoais em troca. O trabalho tem maior potencial de satisfação das necessidades sociais do que a família, vizinhanças ou clubes sociais, no que o trabalho contribui para a construção de sua identidade e personalidade. Porém, é atual a preocupação com os significados do trabalho ou da qualidade de vida profissional, pois o trabalho tem impactos sobre a saúde psíquica dos indivíduos. Por excluir variáveis importantes para analisar a relação trabalho e qualidade de vida, muitos modelos existentes não consideram até que ponto a satisfação no trabalho pode ser determinada por variáveis do trabalhador (SANT'ANNA; KILIMNIK; DINIZ, 2017).

Em estudo sobre iniciativas de responsabilidade social corporativa (RSC) e a importância de diferentes estruturas de governança em empresas canadenses, os resultados têm variações estatisticamente significantes que aumentam a satisfação no trabalho quando correlacionadas positivamente com práticas de RSC. Esta descoberta oferece às empresas um pouco mais de compreensão prática dos benefícios relacionados aos investimentos em RSC, visto que estão mais visíveis nos resultados que apuram a satisfação no trabalho dos colaboradores alcançados por tais iniciativas. Das características de sistemas de governança, os sistemas de controle de desempenho aparentam resultar em maior satisfação do trabalho do que o sistema de controle baseado em *compliance*. Foram coletadas evidências de que boas práticas de liderança, reconhecimento, apoio, *feedback* e exposição clara dos objetivos do trabalho e da organização são instrumentos para aumentar a satisfação por parte dos empregados. Os empregados se identificam com a empresa baseados nas suas iniciativas de RSC como forma de expressar um autoconceito do próprio empregado, visto que empresas que adotam práticas de RSC são percebidas como membros socialmente responsáveis da sociedade e que seus funcionários estão ligados à esta percepção e assim, a sua autoestima e identidade são propensos à valorização. Os empregados são vistos como um dos grupos de *stakeholders* impactados pelo

comportamento de bom cidadão corporativo que a organização reflete ao ter práticas de RSC e então, a satisfação do trabalho deste grupo é enriquecida (SEAMAN; WILLIANS, 2018).

Na busca do tema satisfação do trabalho, foram encontradas muitas pesquisas como estudo de caso em locais específicos e é possível verificar que poucas são as pesquisas em que o enfoque seja a ST relacionada de alguma forma à GC. No Quadro 2, são descritas em resumo a literatura sobre a ST utilizada no referencial teórico e alguns dos seus enfoques.

Quadro 2 – Satisfação no Trabalho na literatura pesquisada.

Autor (es)	Título	Objetivo	Metodologia	Resultados
Locke (1969)	<i>What a job Satisfaction?</i>	Inter-relacionar a teoria das emoções para discutir os conceitos de satisfação, insatisfação, valor, emoção e prazer.	Contraste entre as teorias sobre a satisfação e insatisfação então existentes.	As abordagens da psicologia não funcionaram para definir a satisfação e que, primeiramente, esta deve ser definida.
Harter, Schimdt, Keyes (2003)	<i>Well-being in the workplace and its relationship to business outcomes</i>	Evidenciar que a busca pelo bem-estar do trabalhador traz benefícios individuais e coletivos.	Meta-análises sobre a percepção do ambiente versus os resultados financeiros da empresa estudada.	O bem-estar no ambiente é parcialmente correlacionado com a satisfação, mas que recompensas tangíveis (salários e benefícios) são mais perceptíveis como fatores de satisfação dos empregados.
Sant'anna, Moraes, Kilimnik (2005)	Competências individuais, modernidade organizacional e satisfação no trabalho: um estudo de diagnóstico comparativo	Relatar procedimentos e validação de escalas destinadas à mensuração dos construtos: Competências Individuais Requeridas, Modernidade Organizacional e Satisfação no Trabalho	Técnicas multivariadas e descritivas, referenciais teóricos da Abordagem de Avaliação da Modernidade Organizacional e o Modelo das Dimensões Básicas da Tarefa e uma revisão de abordagens anglo-americana e francesa sobre a competência.	Os autores validaram as escalas propostas e concluíram que a exigência das competências é maior se comparadas a graus de modernidade organizacional e de satisfação do trabalho.
Aguiar (2006)	Gestão de pessoas e paradoxos organizacionais: contradições entre o discurso e a prática	Estudar a realidade em um banco e suas agências em Uberlândia-MG. Identificar contradições entre o discurso e a prática e o quanto estas afetam o trabalhador na satisfação com a realização do trabalho e na sua gestão de carreira.	Estudo de caso, amparada em pesquisa bibliográfica, observação participante, análise documental e entrevistas semi-estruturadas.	As contradições existem e impactam negativamente o trabalhador em sua satisfação para com o trabalho e a gestão de sua própria carreira. As contradições podem ser causadoras de ciclos viciosos de conflitos e sofrimento dos trabalhadores.

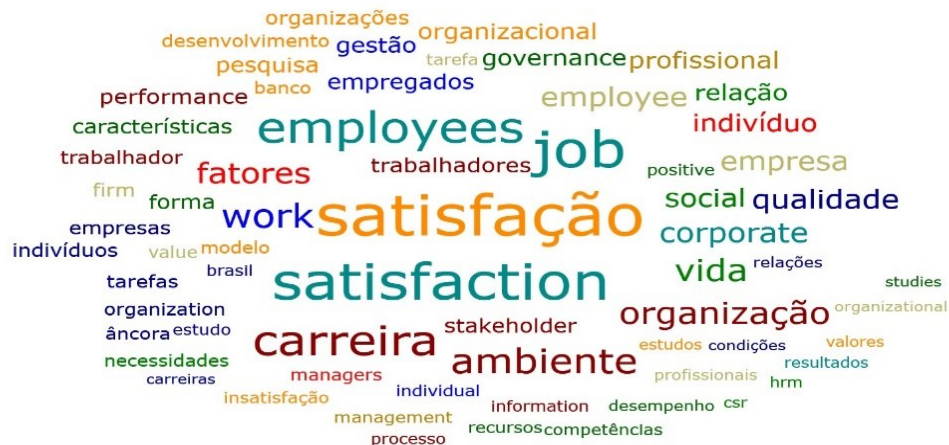
Alberto (2008)	O alinhamento das âncoras de carreira: explorando a satisfação com o trabalho	Verificar se o alinhamento da âncora de carreira e a atividade profissional no trabalho proporciona maior satisfação no trabalho.	Aplicação de estatística descritiva na amostra de 158 estudantes de cursos MBA, coeficiente de correlação de Pearson e análise qualitativa que relacionou fatores de satisfação e insatisfação.	O autor encontrou uma relação apenas moderada de que a âncora de carreira está relacionada à satisfação e a análise qualitativa não encontrou relação significativa
Morin, Sant'anna, Carvalho, Fonseca (2011)	Os sentidos do trabalho: implicações pessoais e organizacionais	Os autores discorrem sobre a importância do trabalho e a satisfação do trabalho.	Através de revisões bibliográficas, a relevância da satisfação no trabalho destaca-se não somente para os trabalhadores, mas para as empresas. O sentido do trabalho trata do significado do mesmo e da influência do ambiente sobre ele e também variáveis pessoais.	As empresas podem adotar ações que possibilitem a satisfação, diminuir o <i>stress</i> e o absenteísmo, que o trabalho tenha objetivo claro para os trabalhadores, valorizar resultados, reconhecer competências, ajustar a carga de trabalho às capacidades e aos recursos de cada indivíduo.
Edmans (2012)	<i>The Link Between Job Satisfaction and Firm Value, With Implications for Corporate Social Responsibility</i>	Investigar a satisfação no trabalho com o valor da empresa.	Análise do valor das empresas através de um período <i>t</i> com a utilização do retorno das ações das empresas listadas e que constam na listagem da <i>100 Best Companies to Work For in America</i> . Foi utilizado o modelo de precificação de ativos em regressão, cuja variável independente é o retorno em momento <i>t</i> , mais as variáveis dependentes.	As empresas que obtêm maiores níveis de satisfação e que estão na lista de <i>100 Best Companies to Work For in America</i> geraram maiores retornos no longo prazo, maiores do que os previstos pelos analistas. A satisfação é uma valorização do ativo não considerado pelos analistas.
Seaman, Willians (2018)	<i>Job Satisfaction: Are Corporate Social Responsibility Initiatives Beneficial And Do Different Governance Structures Matter?</i>	Utilizar elementos da <i>Stakeholder Theory</i> para investigar o efeito de múltiplas iniciativas de RSC na satisfação do trabalho em empresas canadenses de médio porte.	Desenvolvimento do conceito de RSC para construir as hipóteses: altos níveis de RSC influenciam positivamente a satisfação; a relação entre RSC e satisfação é moderado pela performance dos sistemas de controle; a relação entre RSC e satisfação é moderado pela conformidade dos sistemas de controle. Utilizou-se escala Likert para os respondentes e avaliou	É intrigante o resultado de que diferentes mecanismos de controle são vitais para a GC quando considera iniciativas sociais relacionadas à ST. Não houve efeito de interação no modelo de satisfação para sistemas de controle de conformidade, mas os efeitos dos sistemas de controle de desempenho das ações da RSC são

			em regressão as hipóteses.	possuem significância estatística.
--	--	--	----------------------------	------------------------------------

Fonte: elaborado pela autora.

Baseado no referencial teórico sobre a ST e com o uso do software Atlas TI, foi elaborada a nuvem de palavras da Figura 3. As palavras mais encontradas foram “satisfação”, “*employees*”, “carreira”, “ambiente”, “job”, “organização”, além de sinônimos destas palavras ou os seus equivalentes em outros idiomas.

Figura 3 – Nuvem de palavras extraída dos textos sobre Satisfação no Trabalho.



Fonte: elaborado pela autora.

2.3 Governança Corporativa e Satisfação no Trabalho

Konzelmann e outros (2005) analisaram a pesquisa feita pelo governo do Reino Unido que apontou as relações entre as formas de GC sobre a estrutura e natureza das relações entre os *stakeholders* e o impacto das relações de trabalho nas empresas. Pelo fato de que a GC ser um instrumento para acordos entre as partes interessadas, a GC exerce influência importante na estrutura e natureza do relacionamento dos *stakeholders* e na credibilidade dos compromissos que estes são capazes de fazer entre si e para os demais, o que vai afetar a vontade de participar

plenamente das atividades produtivas. Entre as conclusões deste estudo, está que a governança de empresas públicas, privadas e outros tipos de gestão produzem diferentes resultados quando se trata da ST. Foram relacionadas a GC com as práticas de GRH, práticas estas que são delineadas de acordo com os objetivos organizacionais e estratégicos da empresa. Então, há boa razão para acreditar que a GC terá influência sobre práticas de recursos humanos dentro da empresa; assim, a GC e as práticas de RH em conjunto impactarão o desempenho de sistema de RH em termos de consecução dos objetivos da empresa. Dentro dos resultados mais positivos de RH, a satisfação do trabalho dos funcionários nas empresas ocorre onde a gestão do desempenho, ritmo e conteúdo do trabalho tem maior controle pelos gestores, o que gera também melhor relação entre a gestão e os funcionários e a conclusão foi de que a eficácia organizacional pode se estender ao gerenciamento de RH.

Um estudo sobre a abertura de informações nas empresas listadas na bolsa francesa tem como problema de pesquisa se um maior nível de informações aos acionistas significa também um maior nível de informação aos trabalhadores e se ter mais informação aumenta a satisfação no trabalho. A resposta procurada pelos pesquisadores era se os trabalhadores achavam importantes as informações que recebiam e concluíram que, nas empresas listadas, as informações tinham seu foco na financeirização, cujo objetivo é o preço das ações do mercado de capitais. Tal foco causa impacto negativo no compromisso dos trabalhadores para com as organizações listadas e que tais informações são somente parcialmente correlacionadas com uma maior satisfação dos empregados; que estes últimos entenderam que um maior compartilhamento da informação produz o sentimento de que seus esforços são reconhecidos e que a satisfação no trabalho está relacionada mais com as informações que dizem respeito às consequências ambientais e sociais da empresa do que aquelas que dizem respeito à estratégia ou situação econômica. O compartilhamento de informações sobre a empresa com os seus trabalhadores é um efeito colateral do aumento da transparência, a *disclosure*, princípio de GC (PERRAUDIN; PETIT; REBÉRIOUX, 2011).

Nmai e Delle (2014) publicaram o primeiro texto encontrado que relacionou diretamente a GC com a ST², onde afirmam que há relação preditiva entre a GC e a ST dos empregados no setor de telefonia de Gana, na África. *Preditiva* porque, desde que os empregados constituem o sangue das organizações, uma GC efetiva produz funcionários que tenham consciência corporativa e o comportamento desejado para produzir bons resultados. Para alicerçar o estudo,

² Foi o primeiro texto encontrado pela autora desta pesquisa quando da busca de referencial teórico que relacionasse os dois temas.

a *Agency Theory*³ e a *Stewardship Theory*⁴ foram explicadas para chegar ao termo governança corporativa e, a partir daí, há a afirmação de que muitos estudos ligam a GC e a performance das empresas e em operações; porém, embora exista uma ampla literatura sobre a GC, nenhum estudo abordou a conexão entre a GC e a ST, sendo os empregados identificados como importantes *stakeholders* dentre todos os demais e, por isto, é esperado que os funcionários tenham maior poder no envolvimento organizacional. A conclusão é de que a boa GC é essencial para o progresso organizacional e para um comportamento positivo por parte dos empregados e que empregados satisfeitos são empregados produtivos (NMAI; DELLE, 2014).

As evidências empíricas na relação entre GC e ST é esparsa porque é causada por dados limitados das empresas sobre a satisfação dos seus funcionários. Em estudo sobre os efeitos da GC na satisfação dos empregados, aponta que, quanto mais fortes são os direitos dos acionistas, maior é a insatisfação dos empregados. Verificou-se o decréscimo nas variáveis de cultura corporativa, satisfação com a alta gerência, número de empregados e o custo de capital, o que sugere o foco da administração no resultado de curto prazo e maior distância dos investimentos de longo prazo, atitude esta que exclui a satisfação dos empregados, um recurso intangível (MENNER; MENNINGER, 2018).

No Quadro 3, são descritas em resumo as pesquisas do referencial teórico acima que tiveram por foco a GC e a ST, cujo filtro utilizado é o relacionamento dos temas, direta ou indiretamente.

Quadro 3 – Governança Corporativa e Satisfação no Trabalho na literatura pesquisada.

Autor (es)	Título	Objetivo	Metodologia	Resultados
Konzelmann, Conway, Trenberth, Wilkinson (2005)	<i>Corporate governance, stakeholding and the nature of employment relations within the firm</i>	Investigar as diferentes formas de GC na estrutura e natureza das relações com <i>stakeholders</i> e o impacto destas nas relações de emprego e o papel da GRH nestas relações.	Examinou a inter-relação entre GC, práticas de GRH e seus resultados entre empresas privadas, públicas e familiares de acordo com pesquisa britânica sobre emprego e utilizou (ANOVA) baseada em múltiplas comparações para obter ranking de formas de GC em cada prática de GRH e seus resultados.	A natureza e estrutura das relações com <i>stakeholders</i> pode comprometer a gerência em cumprir compromissos com os empregados e estes, com a gerência e a empresa. A satisfação no trabalho é melhor em empresas cujas formas de GC são privadas e gerenciadas pelos donos.

³ Teoria da Agência, conforme nota de rodapé nº1.

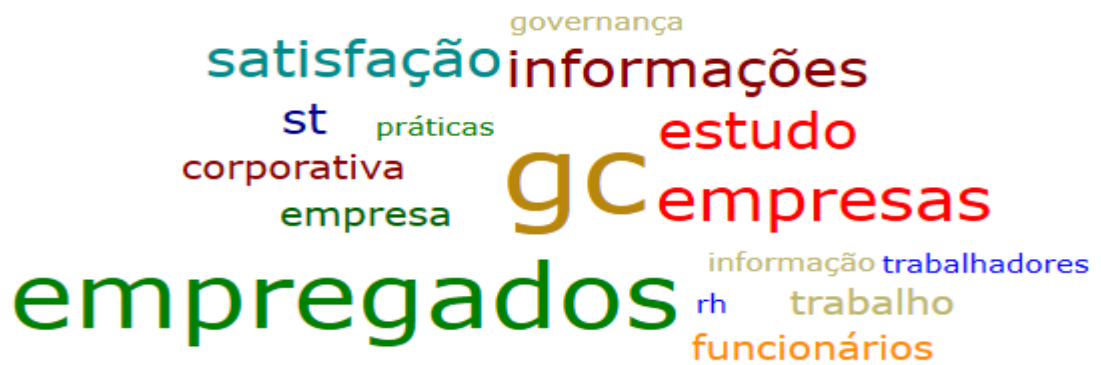
⁴ *Stewardship Theory*: o objetivo de um administrador de uma empresa é principalmente maximizar o desempenho da organização que administra, motivado pela necessidade de realização, de ter sucesso e ser reconhecido interna e externamente à empresa (NMAI; DELLE, 2014).

Perraudin, Petit, Rebérioux (2011)	<i>Worker information and firm disclosure Analysis on French linked employer-employee data</i>	Em análise da literatura sobre as relações entre GC e trabalho, a pergunta de pesquisa é: mais informação para os acionistas significa mais informação para os trabalhadores? Traz mais satisfação a eles?	Investigou as consequências da convergência da bolsa francesa com as dos Estados Unidos e Reino Unido e a consequente convergência da GC. Análises de pesquisas realizadas com mais de 2.000 empresas. As relações empregados-empregadores foram analisadas em regressão.	Os trabalhadores têm recebido mais informação nas empresas pesquisadas. Investidores estão mais presentes e há mais transparência, mas embora os trabalhadores vejam as informações como um tipo de reconhecimento, tais informações não chegam ao “chão de fábrica” no sentido de melhorar o seu bem-estar.
Bernard Ndashie Nmai & Eric Delle (2014)	<i>Good Corporate Governance and Employee Job Satisfaction: Empirical Evidence from the Ghanaian Telecommunication Sector</i>	Investigar a relação preditiva entre GC e ST e as dimensões de GC (controle interno e organizacional, código de governança) e ST. As hipóteses são de que a boa GC prevê significativa e positiva ST, com boa estrutura corporativa, controles internos.	Abordagem quantitativa para testar as hipóteses e análise estatística por regressão e correlação, com amostra coletada em empresas de telecom do país de Gana. Após analisar os dados em estatística descritiva, testes de normalidade e correlação bivariada, foram feitos testes de hipóteses e regressão.	A existência de um bom sistema de GC é vital para o progresso organizacional e o comportamento positivo dos empregados. A GC tem relação preditiva e positiva com a ST, pois estruturas de GC são necessárias para produtividade dos empregados.
Menner e Menninger (2018)	<i>The Causal Effect of Corporate Governance on Employee Satisfaction</i>	Investigar o efeito causal dos direitos dos acionistas na satisfação dos empregados, cujo medidor é importante por razões financeiras e não-financeiras; medir a ST sob influências exógenas na GC.	Utilização de dados de site de transparência organizacional, onde os empregados pontuam as empresas anonimamente. Com estes dados, foi feita regressão descontinuada sobre as propostas dos acionistas para permitir uma interpretação causal dos resultados sobre a ST.	O uso da regressão permitiu verificar que é negativa a correlação entre o fortalecimento dos direitos dos acionistas e a ST dos funcionários. Permitiu verificar que contentar os acionistas resulta em maior foco no curto prazo, o que faz que a GC seja uma causa na ST.

Fonte: elaborado pela autora.

Sobre os temas Governança Corporativa e Satisfação no Trabalho, foi elaborada uma nuvem de palavras baseada no referencial teórico que tratam dos temas em conjunto. A nuvem está na Figura 4, onde é possível verificar os temas mais recorrentes nas palavras “gc”, “empregados”, “empresas”, “satisfação”.

Figura 4 – Nuvem de palavras extraída dos textos sobre Governança Corporativa e Satisfação no Trabalho.



Fonte: elaborado pela autora.

Após o levantamento teórico dos dois temas, separadamente e em conjunto, procede-se aos procedimentos metodológicos que explica o passo a passo para a solução do problema de pesquisa e a consecução dos objetivos geral e específicos.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

3.1 Classificação da Pesquisa

Relembrando o objetivo que se pretende alcançar com esta pesquisa, qual seja, avaliar a relação entre adoção de princípios e práticas de governança corporativa e a satisfação no trabalho, é de natureza aplicada por gerar conhecimento para aplicação prática e dirigido à solução de problemas específicos; sua abordagem é quantitativa, por expressar em números as informações para que sejam classificadas e analisadas (SILVA; MENEZES, 2005). Quanto aos seus objetivos, é uma pesquisa descritiva por ter os fatos registrados, descritos e observados, porém, sem interferência, que busca descrever as características de determinada população e o estabelecimento de relações entre as variáveis; quanto aos procedimentos técnicos, é *ex-post-facto*, por utilizar dados publicados onde a investigação presente não tem controle sobre as variáveis (PRODANOV; FREITAS, 2013).

3.2 Construção da Base de Dados

Considerando que o objetivo do trabalho é buscar possível relação, ainda que parcial, entre adoção de práticas de GC e ambientes empresariais que possam proporcionar ST, um grande desafio desta pesquisa é montar uma base de dados que permita explorar tal relação.

Deste modo, o primeiro passo foi definir operacionalmente o que seria a adoção da GC em ambientes que proporcionem satisfação no trabalho. Para adoção de GC, considerou-se a informação que está no site na internet de cada empresa constante no *ranking* das Melhores Empresas para Trabalhar. Nos sites, as empresas declaram ter GC ou não declaram. Assim, os dados foram definidos como “sim” (a empresa informa em seu site que tem GC) ou “não” (não há informação sobre GC no site da empresa).

Para operacionalização de empresas que proporcionem maior ou menor grau de satisfação no trabalho, utilizou-se como *proxy* o fato da empresa participar de algum processo de avaliação e ranqueamento de empresas como bons locais para se trabalhar. Considerando que a empresa que se dispôs a participar de tais *rankings* são empresas que acreditam oferecer um ambiente que possa proporcionar ST. Neste caso, considerou-se a participação nos três principais processos de avaliação e ranqueamento de empresas como bons lugares para se trabalhar, a saber, o ranking Great Place to Work, LinkedIn e Você/SA.

3.2.1 Great Place to Work

Na GPTW, conforme consta no site, as empresas participantes devem ser, primeiramente, certificadas por esta consultoria. As certificações são on-line, onde as empresas se inscrevem e respondem a questionários que são pesquisas de diagnóstico de clima organizacional e de percepção dos funcionários da empresa. O resultado das pesquisas permite que a organização trabalhe internamente sobre tais resultados e é somado à resposta dos empregados sobre se a organização é um ótimo ambiente de trabalho. Somados a estes quesitos, se a organização atinge a nota igual ou maior que 70 na pesquisa, obtém um selo digital de certificação GPTW. As organizações são classificadas em nível nacional, estratificadas por tamanho em número de funcionários, região (Norte, Nordeste, Centro Oeste, Sudeste e Sul), por algumas regiões metropolitanas, setores das empresas, por tema (étnico-racial, LGBTQI+, mulher, primeira infância, 50 anos ou +, PCD) e por associações institucionais ou empresariais (SESC, associações comerciais, etc.) (GPTW, 2020).

3.2.2 LinkedIn

De acordo com o site do LinkedIn, as empresas são classificadas em interesse na empresa, interação com funcionários, demanda da vaga oferecida e retenção de funcionários (LINKEDIN, 2019).

O interesse na empresa é mensurado por novos e únicos seguidores não-funcionários na página da empresa no LinkedIn. No item interação com funcionários, são analisados quantos não-funcionários são visitantes únicos de perfis de funcionários da empresa. A demanda por vaga analisa o quanto em que pessoas visualizam e se candidatam a vagas na organização, o que inclui anúncios pagos e não pagos no LinkedIn. A retenção de funcionários mede, com base em perfis de usuários da rede, o número de funcionários que ainda estão na empresa pelo menos um ano após sua data de admissão.

Para estarem qualificadas ao ranking, as empresas devem ter no mínimo 500 funcionários e um crescimento inalterado ou positivo durante o período de 12 meses, baseados nos dados do LinkedIn. Apenas empresas controladoras aparecem no ranking e as suas subsidiárias majoritárias são consolidados na pontuação total. Os dados são normalizados com base no tamanho da empresa.

Não são consideradas no ranking as agências de emprego e de seleção de pessoal, organizações sem fins lucrativos, instituições de educação, agências governamentais e entidades públicas, bem como o próprio LinkedIn e a Microsoft (LINKEDIN, 2019).

3.2.3 Você S/A

Para participar da pesquisa da Você S/A, a empresa se inscreve no site da publicação, desde que tenha 100 pessoas com vínculo empregatício ou mais e que estejam em operação há pelo menos 03 anos. A pesquisa é um conjunto de pesquisas do Guia Você S/A – As 150 Melhores Empresas para Trabalhar e As Melhores Empresas para Começar a Carreira. A publicação faz a pesquisa em conjunto com a Fundação Instituto de Administração (FIA).

Após fazer a inscrição, o sistema da pesquisa escolhe aleatoriamente os funcionários da organização inscrita para responder ao questionário sobre o clima organizacional da empresa enquanto o departamento de RH responde sobre práticas de gestão de pessoas. É necessário um número mínimo de respostas de acordo com o número de funcionários existente na empresa, bem como estabelecido uma nota de corte para a pesquisa daquele ano para o índice de ambiente de trabalho e o questionário preenchido pelo RH.

A partir da pré-classificação conseguida pela empresa com nota igual ou acima da nota de corte, jornalistas da publicação visitam as empresas pré-classificadas e entrevistam os departamentos de RH destas e funcionários do nível operacional e gerencial para ratificar ou retificar os dados obtidos pelos questionários anteriormente preenchidos pelos funcionários e pela empresa. Assim, com os questionários preenchidos pelos funcionários e empresas, acrescentados pelas informações obtidas nas visitas, os jornalistas se reúnem com os pesquisadores da FIA para definir a lista das 150 Melhores Empresas para Trabalhar e a das Melhores Empresas para Começar a Carreira (VOCÊ S/A, 2020).

3.3 A pesquisa

Os *rankings* coletados são de 2016 a 2019. Este período da amostra abrange 374 empresas classificadas nestes *rankings*. Este período foi escolhido porque 2016 é o 1º ano onde os três *rankings* disponibilizaram os seus resultados e 2019 foi o último ano porque foi o ano mais recente até o momento desta presente pesquisa.

Acrescentados a estes, foi feita pesquisa nos sites de cada empresa que consta na lista das empresas das Melhores Empresas para Trabalhar para obter a informação se aquela organização tem GC ou não. Foram 374 buscas, cujos dados estão resumidos em ‘sim’ (tem GC declarada) e ‘não’ (não tem GC declarada). São assumidos valores de 1 para o ‘sim’ e 0 para o ‘não’. Observa-se de que, embora a pesquisa seja de 2016 a 2019, nem todas as empresas fazem parte das listas nestes quatro anos. Assim, excluídos os anos em que algumas empresas não participaram das listas, restaram 1.013 linhas em que as 374 empresas constam nas pesquisas dos *rankings* pesquisados.

À base com os dados de presença de gc e dos *rankings*, foi acrescentada a listagem das empresas que estão nos segmentos de listagem da B3. Estes dados informam quais empresas fazer parte do segmento de listagem, a qual separa as empresas em regras de GC diferenciadas. As empresas negociadas como BDR são empresas estrangeiras e negociadas na B3 e seu nível de GC não está disponível. No Novo Mercado, empresas adotam regras que ampliam direitos dos acionistas, emitem ações somente do tipo ON (com direito a voto), além de divulgarem políticas de fiscalização e controle. No Nível 1, as empresas devem adotar práticas para a transparência e informação aos investidores; o Nível 2 é similar ao Novo Mercado, mas podem emitir ações PN (sem direito a voto e com preferência na distribuição de dividendos); o Bovespa Mais é um segmento que permite o acesso gradual ao mercado de capitais às pequenas e médias empresas, implementa padrões de GC e de transparência no mercado; o Bovespa Mais Nível 2 tem as mesmas características que o Bovespa Mais, mas pode negociar ações PN e já estão listadas; o segmento Tradicional não possui regras específicas de GC para participar da B3. Somente 63 empresas das 374 constantes nos *rankings* tem seu segmento de listagem divulgado pela B3 e foram atribuídos valores aos segmentos: 0 para o ‘Trad’, 1 para ‘BDR’, 2 para ‘B+’, 3 para ‘B++’, 4 para ‘N2’, 5 para ‘N1’ e 6 para ‘NM’. Tais valores foram estipulados para os níveis crescentes de GC no segmento de listagem da B3.

3.4 Preparação dos dados

Após a obtenção dos dados de presença nos *rankings* de satisfação das publicações e de que se as empresas adotam ou não a GC, tais dados foram consolidados em planilha Excel. Após isto, a planilha foi copiada no Stata e é sobre esta base que foram feitas as análises estatísticas; primeiramente, por estatísticas descritivas e após, análises de correspondência.

Os dados categóricos estão agrupados sob as seguintes variáveis:

- GC presença ou não de GC declarada nas empresas, de acordo com sites das mesmas na internet. Apresenta as categorias ‘Sim’ ou ‘Não’;
- Qtde_rank número de vezes em que a empresa consta nos *rankings* no período estudado;
- Classif_st as empresas foram classificadas neste nível segundo a distribuição de frequência constante na variável Qtde_rank, com a classificação ‘ST’, ‘ST+’, ‘ST++’;
- List_rank mostra a lista dos *rankings* pesquisados;
- Codigo código das empresas;
- Seg_b3 segmento de listagem na B3, onde consta se a empresa faz parte de listagem de empresas com GC ou não. As categorias são: Tradicional, BDR, B+, B++, NM, N1, N2,

3.5 Análise dos Dados

Com a base de dados preparada, a próxima etapa compreendeu a análise estatística dos dados como forma de atender aos objetivos do trabalho.

Os dados foram analisados com o auxílio do pacote estatístico Stata. Foram utilizados dois grupos de técnicas estatísticas: (i) estatística descritiva e; (ii) análise de correspondência simples e múltipla.

3.5.1 Estatística Descritiva

A estatística descritiva permite ao pesquisador uma compreensão melhor dos dados por meio de tabelas, gráficos e medidas-resumo, identificando tendências, variabilidade e valores atípicos. As medidas mais utilizadas em estatística descritiva têm por objetivo principal o estudo aprofundado do comportamento de uma determinada variável de cada vez em relação aos valores centrais, à dispersão ou às formas de distribuição de seus valores em torno da média (FAVERO et al., 2009).

Nesses termos, a estatística descritiva foi utilizada em diversas seções do trabalho, desde o resumo dos dados, de forma a caracterizar as empresas participantes, até a análise dos dados propriamente dita, conforme os objetivos desta pesquisa.

3.5.2 Análise de Correspondência

Após a estatística descritiva, foram usadas técnicas de análise de correspondência simples (ANACOR) e múltipla (MCA). As análises de correspondência são úteis quando as variáveis têm dados categóricos (não métricos), como as variáveis qualitativas, e deseja-se investigar se há associação entre tais variáveis e suas categorias. São tabelas cujas linhas e colunas que, de modo cruzado (*cross tabs*) pode-se identificar similaridades e diferenças no comportamento das variáveis e as suas categorias. A análise de correspondência avalia a significância destas similaridades e determina as coordenadas com base na distribuição dos dados; assim, a partir dessas coordenadas, é possível construir gráficos de projeção e mapas perceptuais onde é possível verificar visualmente, como em um gráfico, as similaridades e diferenças. O teste utilizado para verificar se as variáveis são adequadas para a ANACOR e/ou MCA é o teste chi2 (χ^2). Se o valor da estatística χ^2 for maior que seu valor crítico, pode-se afirmar de que existe associação estatisticamente significativa entre as variáveis categóricas, ou seja, não é aleatória a associação e sim, que há um padrão de dependência destas variáveis. O nível de associação entre duas variáveis categóricas é chamado de inércia principal total (FÁVERO; BELFIORE, 2015).

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

4.1 Estatística Descritiva

Primeiramente, na estatística descritiva, verificou-se na Tabela 1 a frequência total das empresas que foram listadas nos três *rankings* de Melhores durante quatro anos em relação à presença da GC. Ratificando de que não houve participação de todas as empresas nos anos estudados.

Tabela 1 – Frequência das empresas em relação à GC.

GC	Freq.	Percent	Cum.
Não	198	52,94	52,94
Sim	176	47,06	100,00
Total	374	100,00	

Fonte: base de dados da pesquisa.

A base de dados dos *rankings* contém 374 empresas que foram listadas. As frequências absoluta e relativa da quantidade de vezes em que as empresas com ou sem GC foram listadas nos rankings de 2016 a 2019 estão na Tabela 2. Observa-se de que 128 das 374 empresas participaram dos *rankings* somente uma vez, ou seja, 34,22% do total de empresas; 90 delas participaram quatro vezes, o que representa 24,06% das empresas; 69 participaram duas vezes, representando 18,45%. É possível verificar que, quanto maior a quantidade de participações nos *rankings*, menor é o total de empresas participantes. Somente uma empresa participou dos três *rankings* concomitantemente e consecutivamente, durante os quatro anos estudados. Ainda, é possível verificar que o número de empresas com GC declarada aumenta à medida em que aumenta a participação nos *rankings*.

Tabela 2 – Frequências absoluta e relativa em ordem decrescente da presença das 374 empresas nas listas de Melhores Empresas para Trabalhar nos anos de 2016 a 2019

Qtde_rank	GC		Total
	Não	Sim	
1	87 23,26	41 10,96	128 34,22
4	41 10,96	49 13,1	90 24,06
2	36 9,63	33 8,82	69 18,45
3	25 6,68	26 6,95	51 13,64
5	4 1,07	10 2,67	14 3,74
6	2 0,53	6 1,6	8 2,14
7	1 0,27	4 1,07	5 1,34
8	2 0,53	3 0,8	5 1,34
9	0 0	2 0,53	2 0,53
11	0 0	1 0,27	1 0,27
12	0 0	1 0,27	1 0,27
Total	198 52,94	176 47,06	374 100

Fonte: base de dados

De acordo com a frequência das empresas nos *rankings* da base de dados, foi possível fazer uma distribuição de frequência que classifica e categoriza por frequência as empresas do seguinte modo, conforme a regra de Sturges:

- De 01 a 04 presenças nos *rankings*: ST
- De 05 a 08 presenças: ST+
- De 09 a 12 presenças: ST++

Após a classificação, conforme pode-se observar na Tabela 3, 338 empresas (90,37%), estão classificadas como ST, que é o nível menor de satisfação de acordo com o número de presença das empresas nas pesquisas de Melhores Empresas para Trabalhar.

Tabela 3 – Distribuição de frequência e classificação em satisfação.

Classif_st	Freq.	Percent	Cum.
ST	338	90,37	90,37
ST+	32	8,56	98,93
ST++	4	1,07	100,00

Fonte: base de dados.

A presença das empresas nas listas de Melhores no período estudado demonstra que as que estão com maior satisfação (ST++) tem GC declarada (Tabela 4). Do total de 36 empresas classificadas como ST+ ou ST++, 27 (75%), declaram adotar princípios de GC. Para ver detalhamento das empresas, observar o Apêndice A.

Tabela 4 – Frequência e classificação conforme a lista das Melhores.

GC and List_rank	Classif_st		
	ST	ST+	ST++
Não			
GPTW	41	3	
Linkd	10		
Você	138	6	
Sim			
GPTW	42	8	
Linkd	30	3	1
Você	77	12	3

Fonte: base de dados.

Ao analisar a correlação de Pearson entre as variáveis *Qtde_rank* e *Classif_st* (Tabela 5), observa-se que o valor é 0,73, considerada uma correlação elevada e pode ser explicada pela *Classif_st*, que é a classificação pelo número de presenças das empresas nos *rankings*. Já a correlação entre *Qtde_rank* e *GC* e também entre *Classif_st* e *GC* apresenta um valor de 0,25 e 0,19, respectivamente, não demonstram força e ambas podem ser consideradas fracas, mas apresentam significância estatística por ser o valor *p* menor que 0,05, o que permite interpretar que há probabilidade menor do que 0,05% de que a correlação seja por acaso (FÁVERO; BELFIORE, 2015), ou seja, ainda que fraca, é possível observar uma associação entre a adoção de princípios e prática de *GC* e *ST*, dado que a participação nos *rankings* é um *proxy* da *ST*

Tabela 5 - Correlação entre as variáveis *Qtde_rank*, *Classif_st* e a *GC*.

	Qtde_rank	Classif_st	GC
<i>Qtde_rank</i>	1,0000		
<i>Classif_st</i>	0,7309	1,0000	
	0,0000		
<i>GC</i>	0,2502	0,1908	1,0000
	0,0000	0,0002	

Fonte: base de dados.

4.2 Análises de Correspondência

4.2.1 Análise de Correspondência Simples (ANACOR)

A análise de correspondência começa por verificar a associação entre as variáveis *gc* e *classif_st*, a fim de verificar a distribuição de frequência absoluta e a significância estatística da associação (*chi*²) entre estas duas variáveis. Conforme pode-se observar na Tabela 6, com a estatística de *chi*² igual a 13,6 e *p*-valor igual a 0,001, é possível afirmar que existe associação estatisticamente significativa entre adoção de princípios de *GC* e *ST*.

Tabela 6 – Associação entre *Classif_st* e a GC conforme o chi2.

GC	Classif_st			Total
	ST	ST+	ST++	
Não	189	9	0	198
Sim	149	23	4	176
Total	338	32	4	374
Pearson chi2(2)	= 13,6117 Pr = 0,001			

Fonte: base de dados.

A dependência da presença da GC e ST é demonstrada nos resíduos padronizados positivos e maiores que 1,96. Isto pode ser observado na Tabela 7, analisando a *Classif_st*, onde há GC declarada, os resíduos mostram 2,941 no ST+ e 2,133 no ST++, enquanto que onde não há GC declarada, o resíduo é positivo no ST.

Tabela 7 – Associação entre *classif_st* e a gc conforme o chi2, resíduos.

GC	Classif_st		
	ST	ST+	ST++
Não	189	9	0
	178,941	16,941	2,118
	3,533	-2,941	-2,133
Sim	149	23	4
	159,059	15,059	1,882
	-3,533	2,941	2,133

Fonte: base de dados.

Verificada a associação com significância estatística entre as variáveis *Classif_st* e GC e as suas relações de dependência, pode-se extrair as coordenadas das variáveis no mapa perceptual e a contribuição das variáveis na associação. Com base nos resultados da ANACOR (Tabela 8), é possível afirmar que a variável GC e categoria *Sim* é mais representativa (*dimension_1 contrib* = 52,9%) e a variável *Classif_st* nas suas categorias ST+ e ST++ são mais representativas (*dimension_1 contrib* = 58,1% e 33,1%, respectivamente). Dadas as coordenadas nos resultados, também foi possível construir o mapa perceptual (Figura 5) das duas variáveis com as suas categorias na dimensão 1. O mapa perceptual pode ser muito útil para verificarmos a associação das variáveis. As categorias estão em gráficos diferentes e é possível verificar isoladamente o comportamento de cada uma: as categorias de satisfação (ST+

e *ST++*) estão mais alinhadas com o item GC categoria *Sim*, enquanto que a *ST* está entre o *Não* e o *Sim*, o que permite afirmar que há associação entre a existência de GC (item GC, categoria *Sim*) com a ST (item *Classif_st*, categoria *ST*, *ST+*, *ST++*)

Tabela 8 – Resultados da ANACOR entre *Classif_st* e a GC.

Correspondence analysis	Number of obs	=	374
	Pearson chi2(2)	=	13.61
	Prob > chi2	=	0.0011
	Total inertia	=	0.0364
2 active rows	Number of dim.	=	1
3 active columns	Expl. inertia (%)	=	100.00

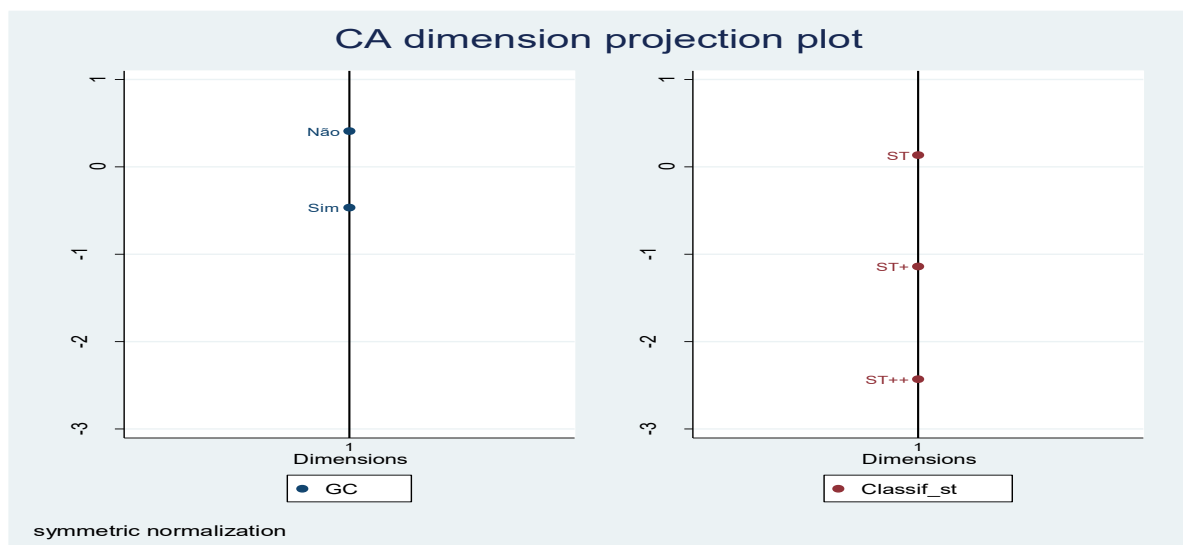
singular Dimension	principal value	inertia	chi2	cumul percent	percent
dim 1	0,1907746	0,0363949	13,61	100,00	100,00
total		0,0363949	13,61	100	

Statistics for row and column categories in symmetric normalization

Categories	overall			dimension_1		
	mass	quality	%inert	coord	sqcorr	contrib
GC						
Não	0,529	1,000	0,471	0,412	1,000	0,471
Sim	0,471	1,000	0,529	-0,463	1,000	0,529
Classif_st						
ST	0,904	1,000	0,088	0,137	1,000	0,088
ST+	0,086	1,000	0,581	-1,138	1,000	0,581
ST++	0,011	1,000	0,331	-2,428	1,000	0,331

Fonte: base de dados.

Figura 5 – Mapa perceptual da ANACOR das variáveis GC e *Classif_st*.



Fonte: base de dados

4.2.2 Análise de Correspondência Múltipla (MCA)

Na MCA, além das variáveis GC e Classif_st, foi incluída a variável Seg_b3 em busca de verificar associação da ST com níveis de GC. Das 374 empresas constantes nos *rankings*, somente 63 delas estão nos segmentos de listagem de GC da B3, a saber: Novo Mercado (NM), Nível 1 (N1), Nível 2 (N2), Bovespa Mais Nível 2 (B++), Bovespa Mais (B+), BDR (BDR) e Tradicional (Trad). Nas tabelas de frequência e correlação de Pearson das Tabelas 9, verificou-se a existência de associação entre as variáveis e sua significância estatística ao nível de 5%, além de observar as tabelas de frequência absoluta para cada par de variáveis e seus testes qui-quadrado (χ^2). Um dos motivos para a não verificação da associação é o tamanho da amostra que está disponível e o número de empresas que está classificada conforme a categoria. O resultado é que não há significância estatística a 5% entre as variáveis Classif_st e Seg_b3, mas há significância entre Classif_st e GC e também entre GC e Seg_b3. Por ser significativa na associação com uma das duas outras variáveis, a variável Classif_st será mantida na MCA.

Tabela 9 - Tabelas de frequência e testes χ^2 .

GC	Seg_B3						Total
	B+	BDR	N1	N2	NM	Trad	
Não	1	1	0	0	1	2	5
Sim	0	8	7	5	30	8	58
Total	1	9	7	5	31	10	63
Pearson	chi2(5) =		15,6918		Pr =		0,008

GC	Classif_st			Total
	ST	ST+	ST++	
Não	189	9	0	198
Sim	149	23	4	176
Total	338	32	4	374
Pearson	chi2(2) =		13,6117	Pr = 0,001

Seg_B3	Classif_st			Total
	ST	ST+	ST++	
B+	1	0	0	1
BDR	7	2	0	9
N1	5	0	2	7
N2	5	0	0	5
NM	25	5	1	31
Trad	6	3	1	10
Total	49	10	4	63
Pearson	chi2(10) =		11,4901	Pr = 0,321

Fonte: base de dados.

O processamento da MCA no software gerou duas dimensões desta vez, o que permite verificar as coordenadas e associação entre as três variáveis agora analisadas (Tabela 10). Os

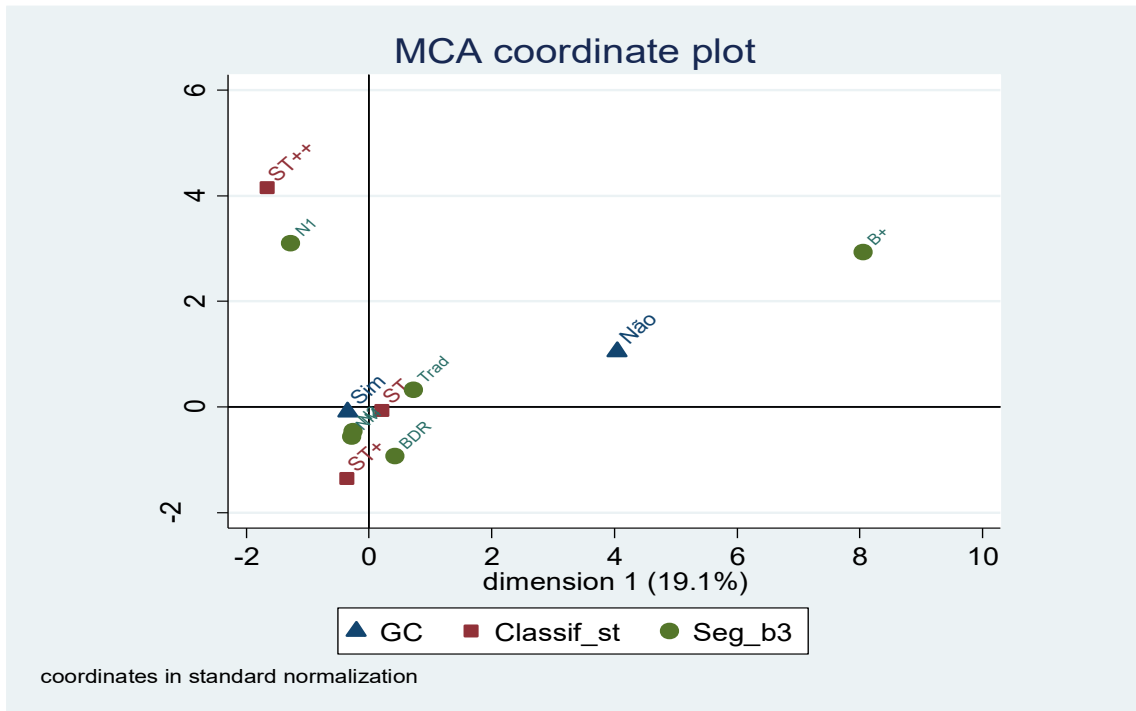
resultados na Tabela 10 demonstram que o maior nível de satisfação (*ST++*) está mais associada ao nível de GC do Nível 1 (*NI*); a presença de GC (*Sim*) está mais próxima aos níveis de GC Tradicional (*Trad*), Nível 2 (*N2*) e BDR (*BDR*) da B3 e também com os níveis de satisfação *ST* e *ST+*. O nível de GC Bovespa Mais (*B+*) aparenta fraca associação (visto não estar tão próximo) com a não-presença de GC (*Não*). E a não-presença de GC não apresenta associação com níveis de GC da B3 e com os níveis de *ST*. No mapa perceptual da Figura 7 que mostra as massas, é representada uma medida de influência de certa categoria em relação às demais, baseadas em sua frequência observada (FÁVERO; BELFIORE, 2015). O gráfico da Figura 6 demonstra que a inércia principal parcial das duas primeiras dimensões são de 0,5093 e 0,4460, as quais explicam, respectivamente, 19,10% e 16,73% da inércia principal total, o que significa o nível de associação entre duas variáveis, no caso, como na associação entre GC e *Classif_st*, GC e *Seg_b3*, *Classif_st* e *Seg_b3*, como nas *cross tabs*.

Tabela 10 – Resultados da MCA entre variáveis GC, *Classif_st* e *Seg_b3*.

Multiple/Joint correspondence analysis				Number of obs	=	63			
Method: Indicator matrix				Total inertia	=	2.6666667			
				Number of axes	=	2			
Dimension	principal inertia	percent	cumul percent						
dim 1	0,5093719	19,10	19,10						
dim 2	0,4460604	16,73	35,83						
dim 3	0,4124034	15,47	51,29						
dim 4	0,3333333	12,50	63,79						
dim 5	0,3333333	12,50	76,29						
dim 6	0,2640432	9,90	86,20						
dim 7	0,2159844	8,10	94,29						
dim 8	0,1521367	5,71	100,00						
Total	2,666667	100,00							
Statistics for column categories in standard normalization									
Categories	mass	overall quality	%inert	dimension_1 coord	dimension_1 sqcorr	dimension_1 contrib	dimension_2 coord	dimension_2 sqcorr	dimension_2 contrib
GC									
Não	0,026	0,760	0,115	4,042	0,717	0,308	1,053	0,043	0,020
Sim	0,307	0,760	0,010	-0,348	0,717	0,027	-0,091	0,043	0,002
Classif_st									
ST	0,259	0,084	0,028	0,209	0,078	0,008	-0,062	0,006	0,001
ST+	0,053	0,167	0,105	-0,359	0,012	0,005	-1,355	0,155	0,065
ST++	0,021	0,616	0,117	-1,660	0,095	0,042	4,149	0,521	0,243
Seg_b3									
B+	0,005	0,594	0,123	8,049	0,532	0,245	2,931	0,062	0,030
BDR	0,048	0,079	0,107	0,420	0,015	0,006	-0,926	0,064	0,027
N1	0,037	0,641	0,111	-1,275	0,104	0,043	3,106	0,538	0,239
N2	0,026	0,011	0,115	-0,264	0,003	0,001	-0,452	0,008	0,004
NM	0,164	0,174	0,063	-0,284	0,040	0,009	-0,558	0,135	0,034
Trad	0,053	0,059	0,105	0,722	0,050	0,020	0,323	0,009	0,004

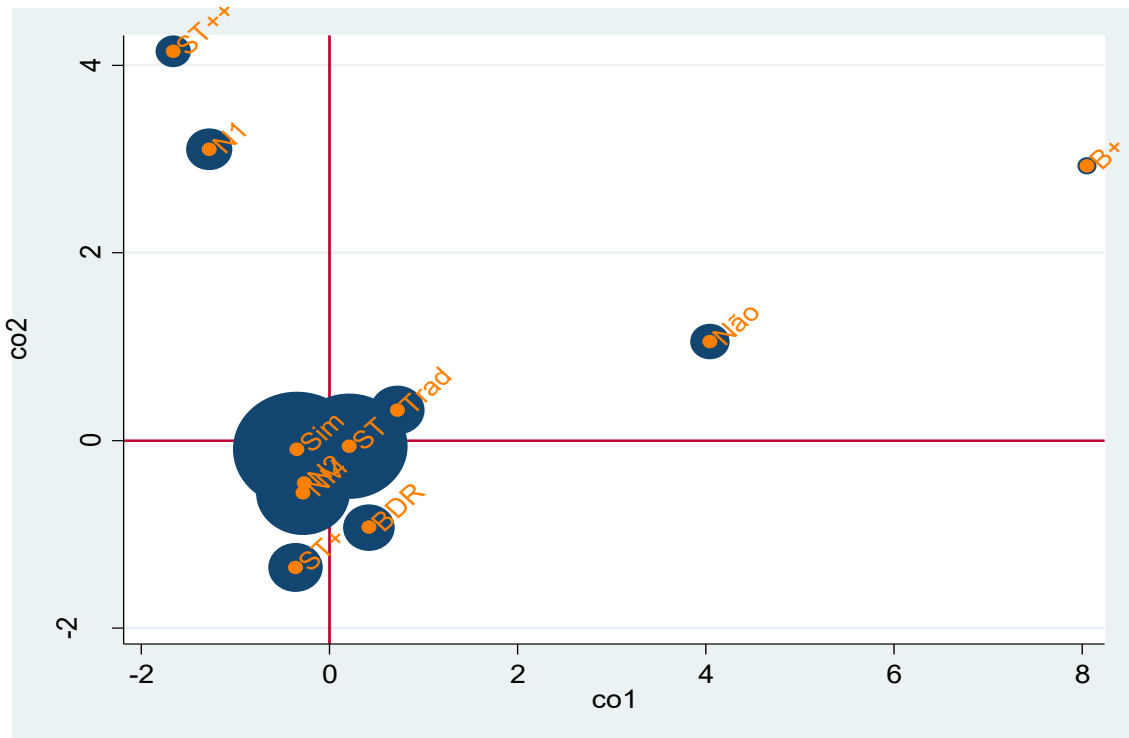
Fonte: base de dados

Figura 6 – Mapa perceptual MCA das variáveis GC, Classif_st e Seg_b3.



Fonte: base de dados.

Figura 7 – Mapa perceptual MCA com as massas das variáveis GC, Classif_st e Seg_b3.



Fonte: base de dados.

Os gráficos mostram a relação de associação entre a presença de GC em seus níveis (conforme a variável Seg_b3) e a ST quando há proximidade das variáveis GC e ST com as suas respectivas massas.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho teve como problema de pesquisa responder se existe relação entre a adoção de governança corporativa e a satisfação no trabalho, com o objetivo geral de avaliar a relação entre adoção de princípios e práticas de GC e existência da ST. Foram considerados para construir a base de dados, os *rankings* das Melhores Empresas para Trabalhar de três pesquisas durante o período de 2016 a 2019, a presença declarada de GC nas empresas presentes nos *rankings* e o segmento de listagem das empresas conforme a B3. Para as análises, foram utilizadas a estatística descritiva e análises de correspondência simples e múltipla.

A pesquisa abrangeu quatro anos de *rankings*, o que gerou uma população de 374 empresas. Sobre esta população, foi adicionada uma a uma, a informação declarada pela empresa em seus sites se a mesma adotou ou não a GC. Com estes dados, procedeu-se a estatística descritiva e, após esta, a ANACOR e a MCA. As empresas participantes das pesquisas são, na sua maioria, nacionais e possuem mais de 100 empregados.

As análises da estatística descritiva revelam que a maioria das empresas (90,37%) participaram de uma a quatro vezes das pesquisas (ST). Nesta faixa de participação dos *rankings*, a presença declarada de GC (*sim*) é menor. Na categoria ST+, 8,56% das empresas com presença declarada de GC é maior do que as não-GC; e na categoria ST++, todas as empresas adotam a GC.

No teste qui-quadrado (χ^2) das variáveis *gc* e *classif_st* em conjunto, foi verificado que há existência de associação significativa e não aleatória entre o par de variáveis GC e ST a nível de 5%, embora a correlação entre estas variáveis seja fraca. Na ANACOR, a análise trouxe o resultado de que a maior contribuição da variável GC foi na categoria *sim* e as maiores contribuições na variável *Classif_st* foram nas categorias em que há mais satisfação.

Na MCA, foi acrescentada à base de dados o indicador de GC fornecido pelo segmento de listagem da B3. Como nem todas as empresas são listadas na bolsa de valores e não houve meio de adquirir a informação do nível de GC de toda a população, o nível de GC obtido da listagem da B3 representou uma amostra da população, com $n = 63$. Na análise, obteve-se o resultado que, por ter mais variáveis, apresentou coordenadas que possibilitam gerar um mapa perceptual, onde se pode verificar e afirmar ser possível uma relação, associação ou mesmo uma ligação, mesmo que parcial, entre a adoção de GC e a existência de ST nas empresas. Deste modo, as análises de correspondência ANACOR e MCA confirmam os resultados das pesquisas de Nmai e Delle (2014) e Menem e Menninger (2018) que vinculam a ST à GC

As empresas participam voluntariamente das pesquisas que resultam nos *rankings*. Como tais pesquisas obtêm respostas dos colaboradores e torna-se possível aferir o seu grau de satisfação para com a empresa em que trabalha, pode-se assumir de que participar das pesquisas é sinônimo de que as empresas querem avaliar a satisfação dos seus empregados. Participar dos *rankings* é o outro passo após participar das pesquisas e, por isto, é possível presumir de que as empresas que chegam a constar nos *rankings* tiveram boa avaliação da ST.

As pesquisas dão a oportunidade às empresas e seus gestores de serem avaliadas pelos *stakeholders* internos, isto é, os seus colaboradores, pois é o trabalho destes que dão existência e eficiência às organizações (NMAI, DELLE; 2014). É verdade de que as empresas podem não se preocupar com a ST; podem participar das pesquisas e ter métodos internos de avaliação da ST; também podem obter respostas através de consultorias externas contratadas, mas o fato de as empresas participarem de pesquisas como GPTW, LinkedIn e Você S/A é o primeiro passo para que seu clima interno e satisfação de seus colaboradores sejam avaliados por instituições externas com a possibilidade extra de obter visibilidade no mercado quando é classificada em um *ranking*. Aparecer em uma vitrine que é vista por muitos traz benefícios à imagem das empresas e quando ela está ligada à satisfação dos seus funcionários, pode trazer a impressão (verdadeira ou não) de que a organização tem práticas tais que trazem benefícios e a consequente satisfação a seus colaboradores. Para os funcionários, ter a empresa em que trabalha classificada em um *ranking* traz a sensação de pertencimento e de que seus esforços contribuem com a empresa para que ela esteja lá, na vitrine.

As limitações desta pesquisa estão na falta de informações de mais empresas sobre o seu nível de GC - se esta tem a adoção declarada - pois a única fonte disponível para as análises deste estudo foi a das empresas do segmento de listagem da B3; a possibilidade de que a empresa que foi classificada em um *ranking* tenha participado das pesquisas justamente para ter visibilidade e expor a sua marca positivamente, sem ter o comprometimento real e duradouro para com a ST de seus colaboradores; de que a aferição de GC possa não refletir adequadamente a existência de políticas e práticas tais que priorizem, além de si mesma e aos acionistas, o colaborador como ser de direitos e necessidades e que a GC não tenha como importante a ST de seus colaboradores; de que há a subjetividade tanto por parte da administração da empresa como a de seus colaboradores do que deve ser visto e o que não deve pelas pesquisas, sejam elas públicas ou internas; a escassa literatura que trata conjuntamente dos temas; a definição do construto do que é ST e a uniformização de como mensurá-la. Também é limitante a falta de informações sobre quais princípios de GC estão presentes nas empresas da listagem dos níveis de GC da B3. Estes princípios de GC da listagem da B3 poderiam ser evidentes de tal forma

que possa ser feita uma associação mais precisa destes princípios à presença da ST e podem informar também o nível real de GC da organização.

Como sugestão para um produto tecnológico, pesquisas com estes temas podem ser facilitadas através da criação de um portal gratuito, onde os colaboradores podem responder à pesquisa de ST e apontar características de GC das empresas em que trabalham de acordo com as perguntas disponíveis do site, desde que com acesso dedicado e monitorado em números, mas com a garantia do anonimato. Portal semelhante a este existe no Reino Unido, pertence ao governo e o acesso para pesquisadores e empresas é facilitado para estudos e análises. Este produto tecnológico sugerido pode integrar dados do CAGED (Cadastro Geral de Empregados e Desempregados) que permita verificar se há rotatividade e se há possível relação com a ST e GC. A existência de um site como este pode mitigar o caráter publicitário, se existe, das pesquisas pagas e facilitar o acesso das empresas para avaliar o seu clima interno, a ST dos seus colaboradores relacionada com o tipo de GC existente nas organizações e as sugestões de melhoria feitas pelos seus colaboradores.

E como sugestão para estudos futuros, coletar dados na justiça do trabalho para montar base de dados de números e motivos para que ex-funcionários acionem seus ex-empregadores, relacionar com os dados CAGED e com as listas de Melhores. O número de desligamentos (proporcionalmente ao número de empregados que a empresa tem) e a quantidade de reclamações trabalhistas podem indicar uma incoerência nas pesquisas publicadas; se tais números forem considerados baixos, podem vir a confirmar a satisfação dos empregados e o investimento da empresa neste quesito. Outra sugestão é estender este estudo que relaciona a ST com a GC e a rentabilidade das empresas, conforme fez Edmans (2012) em sua pesquisa em que utilizou também a listagem das *100 Best Companies to Work For in America*. Ainda como sugestão, pesquisar se há uma relação causal entre a GC e a ST onde a presença de ST seja diretamente relacionada com a presença e aplicação de princípios da GC.

REFERÊNCIAS

- AGUIAR, J. E., **Gestão de Pessoas e Paradoxos Organizacionais: Contradições entre o discurso e a prática.** 2006. 250 p. Dissertação (Mestrado em Administração) - Faculdade de Gestão e Negócios - FAGEN - Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, 2006. Disponível em < <https://repositorio.ufu.br/handle/123456789/11934>>. Acesso em 07 set. 2019.
- BORGES, L. F. X., SERRÃO, C. F. B., Aspectos de Governança Corporativa Moderna no Brasil. **Revista do BNDES**, Rio de Janeiro, v. 12, n 24, p. 111-148, dez. 2005. Disponível em <https://web.bndes.gov.br/bib/jspui/bitstream/1408/9643/2/RB%2024%20Aspectos%20de%20Governan%C3%A7a%20Corporativa%20Moderna%20no%20Brasil_P_BD.pdf>. Acesso em 15 jan. 2020.
- CAMARGO, R. V. W. **Determinantes de Governança Corporativa nas empresas listadas na B3.** 2018. Tese (Doutorado em Contabilidade) - Centro Sócio Econômico, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2018. Disponível em < <https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/190085>>. Acesso em 01 set. 2019..
- CARPIO-ALDEGUER, C., **Institute of Accounts, Business & Finance at Far Eastern University, Philippines: An Organizational Behavior Analysis.** Business & Finance at Far Eastern University, Philippines. 2005. Disponível em < https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2429992 >. Acesso em 08 set. 2019. <https://doi.org/10.2139/ssrn.2429992>
- CARVALHO, A. G., Governança Corporativa no Brasil em Perspectiva. **Revista de Administração**, v. 37, n. 3, p. 19-32, 2002. Disponível em < <https://repositorio.usp.br/item/001270205>>. Acesso em 06 out. 2019.
- COASE, R. H., The Nature of the Firm. 1937. **Economica**, v.4, n. 16, p. 386-405. Disponível em < <https://www.law.uchicago.edu/files/file/coase-nature.pdf>>. Acesso em 05 abr. 2020. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0335.1937.tb00002.x>
- CVM. **Recomendações da CVM sobre Governança Corporativa.** Disponível em < <http://www.cvm.gov.br/export/sites/cvm/decisooes/anexos/0001/3935.pdf>>. Acesso em 16 out. 2019.
- DEAKIN, S., HOBBS, R., KONZELMANN, S. J., WILKINSON, F., Anglo-American corporate governance and the employment relationship: a case to answer? 2006. **Socio-Economic Review**, 4(1), 155-174. ESRC Centre for Business Research, Cambridge. Disponível em <https://eprints.bbk.ac.uk/5857/1/CBR_308_D,H,K&W_2005.pdf>. Acesso em 02 out. 2020. <https://doi.org/10.1093/SER/mwj037>
- DONALDSON, T., PRESTON, L. E. (1995). The stakeholder theory of the corporation: Concepts, evidence, and implications. **Academy of Management Review**, v. 20, n. 1, jan 1995. Disponível em < <https://www.jstor.org/stable/258887>>. Acesso em 07 set. 2019. <https://doi.org/10.2307/258887>
- EDMANS, A., The Link Between Job Satisfaction and Firm Value, With Implications for Corporate Social Responsibility. **Academy of Management Perspectives**, v. 26 n.4, dez.

2012. Disponível em < <http://faculty.london.edu/aedmans/RoweAMP.pdf> > . Acesso em 19 set. 2019. <https://doi.org/10.5465/amp.2012.0046>

FÁVERO, L. P. L., BELFIORE, P. P., SILVA, F. L., CHAN, B. L., **Análise de dados: modelagem multivariada para tomada de decisões**. 2ª ed. São Paulo: Elsevier, 2009

FREEMAN, R.E., MCVEA, J., **A Stakeholder Approach to Strategic Management**. University of Virginia. 2001. Disponível em < https://www.researchgate.net/publication/228320877_A_Stakeholder_Approach_to_Strategic_Management >. Acesso em 18 set. 2019. <https://doi.org/10.2139/ssrn.263511>

FUCHS, A. M. S., FRANÇA, M. N., PINHEIRO, M. S. F, **Guia para Normalização de Publicações Técnico-Científicas**. 2013. EDUFU Editora da Universidade Federal de Uberlândia. Disponível em <http://www.edufu.ufu.br/catalogo/ebooks-gratuitos/guia-para-normalizacao-de-publicacoes-tecnico-cientificas>.

GPTW. **Certificação GPTW**. Disponível em < <https://gptw.com.br/certificacao/>>. Acesso em 22 mar. 2020.

_____. **Critérios para concorrer aos rankings Great Place To Work Melhores Empresas Para Trabalhar**. Disponível em < <https://gptw.com.br/wp-content/uploads/2020/01/Crit%C3%A9rios-de-Ranking-31.01.2020-vs8.pdf> >. Acesso em 22 mar. 2020.

GRUN, R., Atores e Ações na Construção da Governança Corporativa Brasileira. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, São Paulo, v. 18, n. 52, jun. 2003. Disponível em < <http://www.scielo.br/pdf/rbcsoc/v18n52/18070.pdf> >. Acesso em 06 out. 2019. <https://doi.org/10.1590/S0102-69092003000200008>

HARTER, J. K., SCHMIDT, F. L., KEYES, C. L. (2003). Well-being in the workplace and its relationship to business outcomes: A review of the Gallup studies. In: KEYES, C. L., HAIDT, J., **Flourishing: Positive Psychology and the Life Well-Lived**, Amer Psychological Assn, 2002, p. 205-224. Disponível em < <http://media.gallup.com/documents/whitePaper--Well-BeingInTheWorkplace.pdf> >. Acesso em 29 ago. 2019. <https://doi.org/10.1037/10594-009>

HORA, G. P. R., JUNIOR, R. R., SOUZA, M. A., Estado da Arte das Medidas em Satisfação do Trabalho: Uma Revisão Sistemática. **Trends Psychol**, Ribeirão Preto, v. 26, n. 2, jun. 2018. Disponível em <https://www.scielo.br/pdf/tpsy/v26n2/2358-1883-tpsy-26-02-0971.pdf> . Acesso em 10 out. 2020.

IBGC. Instituto Brasileiro de Governança Corporativa. **O que é Governança Corporativa**. Disponível em < <https://www.ibgc.org.br/conhecimento/governanca-corporativa> . Acesso em 07 jan. 2020.

JENSEN, M. C., MECKLING, W. H., Teoria da Firma: comportamento dos administradores, custos de agência e estrutura de propriedade. **Revista de Administração de Empresas**, v. 48, n. 2, abr-jun 2008. Disponível em < <http://www.scielo.br/pdf/rae/v48n2/v48n2a13.pdf> >. Acesso em 06 out. 2019. <https://doi.org/10.1590/S0034-75902008000200013>

KONZELMANN, S. J., CONWAY, N., TRENBERTH, L., WILKINSON, F., Corporate Governance, Stakeholding and the Nature of Employment Relations Within the Firms. 2005. **Cambridge Centre for Business Research**, Cambridge. Disponível em <https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1930865>. Acesso em 29 ago. 2019. <https://doi.org/10.2139/ssrn.1930865>

LINKEDIN. **Metodologia para ranking Top Companies**. 2019. Disponível em <<https://www.linkedin.com/pulse/top-companies-2019-onde-os-brasileiros-sonham-trabalhar-rafael-kato>>. Acesso em 22 mar. 2020.

LOCKE, E. A., What is job satisfaction? **Organizational behavior and human performance**, v. 4, n. 4, 1969, p. 309-336. Disponível em <<https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED023138.pdf>>. Acesso em 28 dez. 2019. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(69\)90013-0](https://doi.org/10.1016/0030-5073(69)90013-0)

MARQUEZE, E. C.; MORENO, C. R. C., Satisfação no trabalho - uma breve revisão. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 30, n. 112, jul. 2005. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0303-76572005000200007&script=sci_abstract&tlng=pt>. Acesso em 27 nov. 2019. <https://doi.org/10.1590/S0303-76572005000200007>

MENNER, M., MENNINGER, F., **The Causal Effect of Corporate Governance on Employee Satisfaction**. 2018. Harvard Law School Forum on Corporate Governance. Disponível em <<https://corpgov.law.harvard.edu/2018/12/11/the-causal-effect-of-corporate-governance-on-employee-satisfaction/>>. Acesso em 16 mar. 2020. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3249006>

MORIN, E. M., SANT'ANNA, A. S., CARVALHO, R. A., FONSECA, S., **Os Sentidos do Trabalho**: implicações pessoais e organizacionais. 2011. Não publicado.

MORIN, E. M. Os Sentidos do Trabalho. **RAE-Revista de Administração de Empresas**, v. 41, n. 3, jul-set 2001. Disponível em <<https://rae.fgv.br/rae/vol41-num3-2001/sentidos-trabalho>>. Acesso em 05 jan. 2020. <https://doi.org/10.1590/S0034-75902001000300002>

MURITIBA, S. N., RIBEIRO, H. C. M., MURITIBA, P. M., DOMINGUES, L. M. Governança Corporativa no Brasil: Uma Análise Bibliométrica das Publicações dos Últimos Doze Anos. In: XIII SEMEAD, 13., 2010, São Paulo. **Anais XIII SEMEAD**. São Paulo. Disponível em <http://sistema.semead.com.br/13semead/resultado/an_resumo.asp?cod_trabalho=887>. Acesso em 05 out. 2019.

NMAI, B. N., DELLE, E., Good corporate governance and employee job satisfaction: Empirical evidence from the Ghanaian Telecommunication sector. **International Journal of Humanities and Social Science**, v.4 n.13, 2014. Disponível em <<https://www.semanticscholar.org/paper/Good-Corporate-Governance-and-Employee-Job-Evidence-Nmai-Delle/3d335b38a99f624b8c1c30ce69049f3481ab4c55>>. Acesso em 29 ago. 2019.

OLIVEIRA, A. L. A., **Terceirização e satisfação com o trabalho**. 2009. Dissertação (Mestrado em Administração) Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas,

Fundação Getúlio Vargas, 2009. Disponível em
<https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/4230/Ana_Lucia_Amaral.pdf
>. Acesso em 19 nov. 2019.

PAQUET, G., New Patterns of Governance. In: _____ **Governance through social learning**. Ottawa: University of Ottawa Press, 1999. Cap. 1, p.23-40. Disponível em <<https://www.jstor.org/stable/j.ctt1cn6qzm.4> >. Acesso em 25 de agosto de 2019.
<http://dx.doi.org/10.20381/ruor-2227>

PASQUALI, L., NOGUEIRA, P. R., Satisfação no trabalho – construção de um instrumento. **Arquivos Brasileiros de Psicologia**, Rio de Janeiro, v. 33, n. 4, p. 3-19, out-dez. 1981. Disponível em <
<http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/abp/article/view/18611/17352>>. Acesso em 19 nov. 2019.

PERRAUDIN, C., PETIT, H., REBÉRIOUX, A., Worker information and firm Disclosure. Analysis on French linked employer-employee data. **Industrial Relations**, Nanterre, Université de Paris Ouest Nanterre, v.52 n. 1, p. 1-37, jul. 2011. Disponível em <
<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/irel.12014>>. Acesso em 15 out.2019.
<https://doi.org/10.1111/irel.12014>

PRODANOV, C. C., FREITAS, E. C., **Metodologia do Trabalho Científico: Métodos e Técnicas de Pesquisa e do Trabalho Acadêmico**. Fevale, 2013. Disponível em
https://books.google.com.br/books?hl=en&lr=&id=zUDsAQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA13&dq=info:0x5-9P1eCQ8J:scholar.google.com&ots=dcX58gvcFO&sig=B1_gt7AxWySQSsRjhDMZR3ay1RU&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false. Acesso em 21 nov. 2020.

ROCHA, S. K., **Qualidade de vida no trabalho: um estudo de caso no setor têxtil**. 1998. 123 f. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção), Florianópolis, Universidade Federal de Santa Catarina, 1998. Disponível em
<<https://repositorio.ufsc.br/xmlui/handle/123456789/77347>>. Acesso em 14 dez. 2019.

SANTOS, M. F. N. F., QUINTAIROS, P. C. R., OLIVEIRA, E. A. A. Q., **Um Estudo Exploratório da Produção Acadêmica Sobre a Relação Entre Governança de TI e Governança Corporativa**. 2012. Trabalho apresentado ao 4th International Congress University Industry Cooperation, Taubaté, 2012. Disponível em <
<http://www.unitau.br/unindu/artigos/pdf485.pdf>>. Acesso em 17 nov. 2019.

SANT'ANNA, A. S., MORAES, L. F. R., KILIMNIK, Z. M., Competências Individuais, Modernidade Organizacional e Satisfação no Trabalho: um Estudo De Diagnóstico Comparativo. **RAE electron.**, São Paulo , v. 4, n. 1, jun.2005. Disponível em <
<http://www.rae.com.br/electronica/index.cfm?FuseAction=Artigo&ID=1696&Secao=ARTIGOS&Volume=4&Numero=1&Ano=2005>>. Acesso em 27 ago. 2019. <https://doi.org/10.1590/S1676-56482005000100001>

SANT'ANNA, A. S., KILIMNIK, Z. M., DINIZ, D. M., Human Work and its discontents. In: ANA ALICE VILAS BOAS. **Quality of Life and Quality of Working Life**. 1st ed. Lavras: Universidade Federal de Lavras, 2017. p. 265-283. Disponível em
<<https://www.intechopen.com/books/quality-of-life-and-quality-of-working-life/human-work->

[and-its-discontents](#)>. Acesso em 14 dez. 2019. <https://doi.org/10.5772/67611>

SEAMAN, A. E.; WILLIAMS, J. J. Job Satisfaction: Are Corporate Social Responsibility Initiatives Beneficial And Do Different Governance Structures Matter?. **Journal of Applied Business Research (JABR)**, v. 34, n. 1, p. 23-42, 29 Dec. 2017. Disponível em < <https://clutejournals.com/index.php/JABR/article/view/10089> >. Acesso em 29 ago. 2019. <https://doi.org/10.19030/jabr.v34i1.10089>

SILVA, E. L.; MENEZES, E. M. **Metodologia da pesquisa e elaboração de dissertação**. Florianópolis: UFSC, 2005, 138 p. Disponível em <<http://www5.eesc.usp.br/portaldeconhecimentos/index.php/por/Conteudo/Metodologia-da-pesquisa-e-elaboracao-de-dissertacao>>. Acesso em 17 nov. 2019.

SOUZA, F. C., BORBA, J. A. Governança Corporativa e Remuneração de Executivos: uma revisão de artigos publicados no exterior. **Contabilidade Vista & Revista**, v. 18, n. 2, p. 35-48, 2007. Disponível em < <http://www.spell.org.br/documentos/ver/25330/governanca-corporativa-e-remuneracao-de-executi--->>. Acesso em 17 nov. 2019.

STONER, J. A. F.; FREEMAN, R. E., **Administração**. Tradução: Alves Calado; revisão de conteúdo: Agrícola de Souza Bethlem. 5. ed.. Rio de Janeiro: LTC, 1994.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA. **Resolução n. 11/2014 do Conselho Universitário**. 2014. Disponível em < <http://www.reitoria.ufu.br/Resolucoes/resolucaoCONSUN-2014-11.pdf>>. Acesso em 22 nov. 2020.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA. **Template para Trabalhos Acadêmicos**. 2019. Disponível em <<https://www.bibliotecas.ufu.br/acontece/2019/09/template-para-trabalhos-academicos>>. Acesso em 24 jul. 2020.

VOCÊ S/A. **Como participar das pesquisas das Melhores Empresas para Trabalhar 2020**. Disponível em <<https://vocesa.abril.com.br/especiais/como-participar-das-pesquisas-das-melhores-empresas-para-trabalhar-2020/#como-funciona>>. Acesso em 22 mar. 2020.

WECKERT, J., LUCAS, R., What is good governance? In: WECKERT, J., LUCAS, R., SELGELID, M. **Professionalism in the Information and Communication Technology Industry**. 2013. ANU Press, 2013. Revista em nov.2020. p. 157-160. Disponível em < <https://www.jstor.org/stable/j.ctt5hgxws.16> >. Acesso em 25 ago. 2019.

WELKER, M., PARTRIDGE, D.J., HARDIN, R., Corporate Lives: New Perspectives on the Social Life of the Corporate Form, an Introduction to suplement 3. **Current Anthropology**. Vol. 52, abr.2011. (Suplemento 3).The University of Chicago Press on behalf of Wenner-Gren Foundation for Anthropological Research. 2011. Disponível em < <https://www.jstor.org/stable/10.1086/657907>>. Acesso em 25 ago. 2019. <https://doi.org/10.1086/657907>

**APÊNDICE A – Frequência absoluta das empresas nos rankings de Melhores Empresas
para Trabalhar no período de 2016 a 2019**

List_rank				
Nome	GPTW	LINKD	VOCÊ	Total
3M Company	4	0	0	4
3corações	4	0	0	4
ADP	0	0	2	2
AES Sul	0	0	1	1
AES Tiete E	0	0	4	4
ALE Combustíveis	1	0	0	1
ALGAR	0	0	1	1
ALGAR Segurança	1	0	0	1
ALGAR Tech	1	0	0	1
Accenture Plc	0	2	0	2
AccorHotels	4	0	0	4
Adama Brasil	0	0	4	4
Aeris	1	0	0	1
Agro Amazônia	0	0	3	3
Aguas Guariroba SA	0	0	3	3
Ahlstrom-Munksjö	0	0	3	3
Alcoa Corp	0	0	3	3
Alelo	0	0	3	3
Algar Telecom S/A	4	0	0	4
Ambev S/A	4	4	3	11
Amêndoas do Brasil	0	0	4	4
Ancar Ivanhoe	4	0	0	4
Android	0	0	2	2
Anglo American - Miné	1	0	0	1
Aon Plc	0	0	1	1
Aperam BioEnergia	0	0	3	3
Aperam South America	1	0	2	3
Apetit Servicos De Al	4	0	0	4
Archer-Daniels-Midlan	2	0	0	2
Astrazeneca Plc	4	0	0	4
Atento S.A.	1	0	0	1
Aviva Plc	1	0	1	2
Avon Products, Inc	0	0	4	4

CONTINUA

List_rank

Nome	GPTW	LINKD	VOÇÊ	Total
B3	0	2	0	2
BALAROTI	0	0	1	1
BBSeguridade	3	0	0	3
BHS	0	0	1	1
BR Malls Par	0	3	0	3
BRF AS	0	1	0	1
Banco Agibank S/A	0	0	1	1
Banco BMG	0	0	1	1
Banco Santander Serfi	3	0	0	3
Banco Votorantim	1	0	0	1
Basf	0	0	4	4
Baterias Moura	1	0	0	1
Bayer	0	1	3	4
Beach Park	2	0	0	2
Bem Brasil Alimentos	0	0	1	1
Bosch	0	1	0	1
Bradesco	4	1	4	9
Bradesco Seguros	1	0	0	1
Brasal Combustíveis	0	0	3	3
Brasal Refrigerantes	0	0	4	4
Brascabos	0	0	2	2
Brasil	0	0	3	3
Brasil Kirin	1	2	1	4
Brasilata	1	0	4	5
Brasilprev	0	0	4	4
Brassol Distribuidora	0	0	1	1
Btgp Banco	0	1	0	1
Bunge Brasil	0	2	0	2
Bunge Fertilizantes	0	0	4	4
CATARINENSE PHARMA	0	0	1	1
CBA (COMPANHIA	1	0	0	1
BRASIL				
CERVANTES	0	0	1	1
CESMAC	0	0	1	1
CI&T	4	0	0	4
CNH Industrial	0	0	4	4
CPFL Energia	0	0	2	2

CONTINUAÇÃO

List_rank

Nome	GPTW	LINKD	VOÇÊ	Total
CROOL CENTRO	0	0	4	4
ODONTOLÓ				
Cagece	0	0	1	1
Campo Limpo	0	0	2	2
Carrefour BR	0	1	0	1
Casa Sol	0	0	2	2
Cataratas do Iguazu	0	0	1	1
Caterpillar Inc	4	0	2	6
Celpa	4	0	3	7
Cemar	4	0	4	8
Ceneged Ceará	2	0	3	5
Ceneged Pernambuco	1	0	3	4
Central Nacional Unim	0	0	4	4
Centro Universitário	4	0	0	4
Centro Universitário	1	0	0	1
CerradinhoBio	0	0	1	1
Champion Saúde Animal	0	0	1	1
Cielo	3	2	4	9
Cit Group Inc	1	0	1	2
Clamed	2	0	0	2
ClearSale	2	0	4	6
Coats Corrente	0	0	2	2
Cobmax Sales Center	0	0	1	1
Cogna ON	0	2	0	2
Complexo Hospitalar E	2	0	0	2
Comunicare Aparelhos	0	0	1	1
Construtora Planeta	0	0	1	1
Consórcio Embracon	4	0	1	5
Continental	0	0	4	4
Continental ContiTech	0	0	1	1
Cooperativa de Crédito	1	0	0	1
Copagaz	4	0	0	4
Copel	0	0	2	2
Corrente	1	0	0	1
Cosern	1	0	1	2
Coteminas	0	0	3	3

CONTINUAÇÃO

List_rank

Nome	GPTW	LINKD	VOÇÊ	Total
Covestro	0	0	2	2
Cozimax	0	0	2	2
Cristal	0	0	1	1
Cultura Inglesa RJ, E	1	0	0	1
DAUDT LOGÍSTICA	0	0	1	1
DB1 Global Software	0	0	4	4
DHL Express	1	0	0	1
DSM PRODUTOS	4	0	0	4
NUTRICIO				
Danone	0	2	0	2
Dell Technologies Inc	4	0	0	4
Deloitte Brasil	0	2	0	2
Dextra	0	0	2	2
Dori Alimentos	0	0	1	1
Dupont De Nemours, In	0	0	1	1
ELO 7	0	0	1	1
EPPPO	0	0	1	1
Elanco Animal Health	0	0	2	2
Electrolux	3	0	4	7
Elektro	2	0	2	4
Eletropaulo	0	0	3	3
Elevad Atlas	0	0	3	3
Eli Lilly And Company	0	0	3	3
Embraco	0	0	2	2
Embraer	2	0	1	3
Embraport	0	0	1	1
Enel Brasil S.A	2	0	0	2
Energias BR	0	0	4	4
Energisa	1	0	0	1
Escola Bahiana de Med	4	0	0	4
Eternit	0	0	1	1
Eurofarma Laboratório	4	0	0	4
FLEXFORM	0	0	1	1
FM PNEUS	0	0	1	1
Filtros Tecfil	0	0	4	4
Flex S/A	0	0	1	1
Fundação Pró-Rim	0	0	4	4

CONTINUAÇÃO

List_rank

Nome	GPTW	LINKD	VOÇÊ	Total
GRUPO ZEMA	2	0	0	2
Gazin	4	0	3	7
General Electric Co	0	0	2	2
Gerdau	0	0	2	2
Getnet	1	0	0	1
Givaudan	0	0	1	1
Gol	0	1	1	2
Grupo A. Yoshii	0	0	4	4
Grupo Boticário	0	2	4	6
Grupo Engefort	0	0	2	2
Grupo Heineken	0	1	0	1
Grupo Levvo	0	0	1	1
Grupo Natura	2	3	0	5
Grupo Rio Quente	3	0	3	6
Grupo Sabemi	0	0	3	3
Grupo Saga	3	0	0	3
Grupo XP	0	1	0	1
Guararapes	4	1	0	5
HILTON	1	0	0	1
Henkel	0	0	1	1
Hospital Albert Einst	0	0	4	4
Hospital Dr. Miguel S	0	0	3	3
Hospital Sírio Libane	0	1	0	1
Hospital Unimed Sul C	0	0	4	4
Hospital Unimed Vitór	0	0	2	2
Hospital de Olhos Fra	0	0	2	2
Hotmart	0	0	1	1
Hypera	0	2	0	2
Hyundai Motor Brasil	1	0	0	1
IBYTE	0	0	1	1
INEC - INSTITUTO NORD	3	0	3	6
IVIA	0	0	1	1
Icatu Seguros	4	0	0	4
Ingredion Inc	0	0	3	3
Instituto de Pesquisa	0	0	4	4
Intelbrás	0	0	3	3

CONTINUAÇÃO

List_rank

Nome	GPTW	LINKD	VOÇÊ	Total
Intl Business Machine	3	2	1	6
Isa Cteep	3	0	0	3
ItauUnibanco	4	4	4	12
JBS	0	1	0	1
John Deere Brasil	4	0	0	4
Johnson & Johnson	1	2	1	4
Joyson Safety Systems	0	0	1	1
KPMG Brasil	0	2	0	2
Kimberly Clark Corpor	4	0	0	4
KingHost	0	0	2	2
Kinross Gold Corp	0	0	2	2
Klabin S/A	0	2	0	2
Kordsa	0	0	3	3
Kyly	0	0	2	2
L'oreal	0	1	0	1
LABORATÓRIO LEME	0	0	1	1
Laboratorio Sabin	4	0	4	8
Lanxess	0	0	1	1
Latam Airlines Group	0	3	0	3
Laticínios Tirolez	1	0	0	1
Leroy Merlin	4	1	0	5
Locamerica	3	0	2	5
Locaweb	0	0	3	3
Logicalis	1	0	0	1
Lojas MM	1	0	0	1
Lojas Renner	0	3	4	7
Losango	4	0	4	8
Louis Dreyfus Company	0	0	2	2
Luandre	0	0	1	1
MARELLI	0	0	1	1
MINERACAO RIO DO	1	0	0	1
NORT				
MPD Engenharia	0	0	4	4
MSD Farmacêutica	0	0	3	3
MSD Saúde Animal	0	0	4	4
Magaz Luiza	4	0	3	7

CONTINUAÇÃO

List_rank

Nome	GPTW	LINKD	VOÇÊ	Total
Mars Brasil	4	0	1	5
Martin Brower	0	0	4	4
Martins	1	0	0	1
McDonalds Corp	4	0	1	5
Meirelles e Freitas C	0	0	3	3
Merc Brasil	4	0	0	4
Mercadinhos São Luiz	4	0	0	4
Mercado Eletrônico	0	0	1	1
Mercado Livre	3	0	1	4
Moinho Globo	0	0	3	3
Mongeral Aegon Seguro	2	0	0	2
Monsanto Co	3	0	3	6
Mosaic Co	0	0	2	2
Mobile	0	1	0	1
Mútua de Assistência	0	0	1	1
NIVEA	0	0	2	2
NOVA FRONTEIRA	0	0	1	1
BIOENE				
Neoenergia	0	0	1	1
Nestlé	0	2	1	3
Netshoes	0	1	1	2
Novartis Ag	3	0	0	3
Novo Nordisk A S	3	0	0	3
Nubank	0	1	1	2
O Telhar Agropecuária	0	0	3	3
Olam	1	0	0	
Oracle Corp	4	1	0	5
Oxiteno	0	0	1	1
P.Acucar-Cbd	0	4	0	4
PRECON ENGENHARIA	0	0	2	2
PROADEC	0	0	1	1
Parker-Hannifin Corp	0	0	3	3
Paschoalotto	0	0	3	3
Pepsico, Inc	0	1	0	1
Peróxidos do Brasil	0	0	2	2

CONTINUAÇÃO

List_rank

Nome	GPTW	LINKD	VOÇÊ	Total
Pfizer Inc	0	0	2	2
Phito Fórmulas Farmác	0	0	1	1
Pinheiro Supermercado	2	0	0	2
Pormade Portas	0	0	4	4
Portinari	0	0	2	2
Porto Seguro	0	1	0	1
Prezunic Cencosud	4	0	0	4
Promon	0	0	1	1
Prumo Engenharia Eire	0	0	1	1
PwC	0	1	3	4
RTE Rodonaves	0	0	1	1
Raizen Energia SA	0	4	0	4
Rede Globo	0	1	0	1
Renault do Brasil	0	0	4	4
Resultados digitais	0	1	0	1
Reydel Automotive	0	0	1	1
Rhodia – Grupo Solvay	0	0	1	1
Roche Farmacêutica	4	0	0	4
Rodobens	0	0	2	2
SAP BRASIL LTDA	4	0	1	5
SELBETTI GESTÃO DE DO	0	0	3	3
SICOOB CREDIRIODOCE	0	0	1	1
SIRTEC	0	0	1	1
SKY	1	0	0	1
SLC Agricola	0	0	1	1
STIHL	1	0	0	1
Safra	0	1	0	1
Sama	0	0	2	2
Sanofi	0	1	2	3
Santa Helena	0	0	4	4
Santander BR	4	2	0	6
Sao Martinho	0	0	4	4
Sap Se	2	0	2	4
Schneider Electric	0	0	4	4
Sebrae Mato G do sul	0	0	1	1

CONTINUAÇÃO

List_rank

Nome	GPTW	LINKD	VOÇÊ	Total
Sebrae Paraná	0	0	4	4
Sebrae Rio Grande do	0	0	3	3
Sebrae Roraima	0	0	3	3
Seguros Unimed	0	0	2	2
Senac RN	0	0	4	4
Senac RS	1	0	0	1
Sesc Mato Grosso do S	0	0	2	2
Sesc RS	4	0	0	4
Sicoob Credicitrus	0	0	3	3
Sicoob São Miguel SC	0	0	4	4
Sicredi	0	0	4	4
Siemens	0	0	4	4
Sistema FIESC	2	0	0	2
Sodexo Benefícios e I	0	0	4	4
Sompo Seguros	0	0	1	1
Sorocaba Refrescos	0	0	2	2
Souza Cruz	1	0	0	1
Special Dog	0	0	4	4
Stone Pagamentos	0	1	0	1
Suzano S.A.	1	1	3	5
Syngenta Ag	0	1	0	1
São Bernardo Apart Ho	0	0	4	4
São Bernardo Saúde	0	0	4	4
São Francisco Sistema	1	0	0	1
São Marco	0	0	3	3
TODIMO HOME CENTER	1	0	0	1
TRANSPES	0	0	1	1
Takata Planta Piçarra	0	0	1	1
Takeda Pharmaceutical	3	0	1	4
Tamarana Tecnologia	0	0	2	2
TecnoSpeed	0	0	1	1
Teleperformance	2	0	2	4
Termotécnica	0	0	4	4
Tetra Pak	0	0	4	4
The Dow Chemical Comp	0	0	4	4
The Goodyear Tire & R	2	0	0	2

CONTINUAÇÃO

List_rank

Nome	GPTW	LINKD	VOÇÊ	Total
Thoughtworks	0	0	1	1
Ticket Serviços	0	0	3	3
Tigre	0	0	4	4
Tim Part S/A	0	1	0	1
Tokio Marine Seguro	4	0	0	4
Totvs	0	4	0	4
Tran Paulist	1	0	0	1
UFO WAY	0	0	2	2
UNIMED CUIABÁ	0	0	1	1
Uberlândia Refrescos	2	0	1	3
Unesc	0	0	1	1
UniBH - Centro Univer	1	0	0	1
Unimed	0	1	0	1
Unimed Amparo	0	0	1	1
Unimed Campinas	1	0	0	1
Unimed Cascavel	0	0	3	3
Unimed Central de Ser	0	0	4	4
Unimed Chapecó	0	0	1	1
Unimed Curitiba	0	0	2	2
Unimed Curitiba - Lab	0	0	1	1
Unimed Fortaleza	2	0	0	2
Unimed Jaboticabal	0	0	1	1
Unimed Litoral Sul –	0	0	1	1
Unimed Missões RS	0	0	2	2
Unimed Pato Branco	0	0	2	2
Unimed Porto Alegre	0	0	4	4
Unimed Sorocaba	0	0	4	4
Unimed Sul Capixaba	0	0	4	4
Unimed São José do Ri	0	0	4	4
Unimed Vale dos Sinos	0	0	2	2
Unimed Vales do Taqua	0	0	4	4
Unimed Vitória	0	0	2	2
Unimed Volta Redonda	0	0	4	4
Unimed-Rio	3	0	2	5
Uniprime Norte do Par	0	0	3	3
Unisc	0	0	3	3

CONTINUAÇÃO

List_rank

Nome	GPTW	LINKD	VOÇÊ	Total
Uol	0	2	0	2
Usina Coruripe	1	0	3	4
Vallée S/A	0	0	1	1
Vega S/A Transporte U	3	0	0	3
Via Urbana	4	0	0	4
Viacredi	3	0	0	3
Viavarejo	0	0	1	1
Visagio	0	0	1	1
Vivo	2	1	2	5
Vli Operações Portuar	0	0	3	3
Vmware, Inc	0	0	2	2
Volkswagen Caminhões	1	0	0	1
Volvo	4	0	4	8
Votorantim	0	0	4	4
Walmart Inc	0	1	0	1
Weber Saint Gobain	0	0	4	4
Weg	0	0	4	4
Whirlpool	3	2	3	8
Wiz S.A	2	0	1	3
Zanzini	0	0	2	2
Zendesk, Inc	0	0	4	4
Zoetis Inc	0	0	3	3
Total	316	100	597	1,013

CONCLUSÃO

Fonte: base de dados.

APÊNDICE B – Do file do Stata

```

pwd
cd "D:\User\Desktop\dissertação stata"

log using "04_01_2021.txt"
sysuse 04_01_2021
set more off

// adequação dos dados
desc
encode codigo, generate (dcodigo)
encode list_rank, generate (dlist_rank)
encode classific_st, generate (dclassif_st)
encode gc, generate (dgc)
encode seg_b3, generate (dseg_b3)

drop codigo list_rank classific_st gc seg_b3 ano nome

rename dcodigo codigo
rename dlist_rank list_rank
rename dclassif_st classific_st
rename dgc gc
rename dseg_b3 seg_b3

// ESTATÍSTICA DESCRITIVA
tab gc
set more off
// ok
label variable gc "gc"
// ok
label define gc 0 "não" 1 "sim"

// frequência de "sim" e "não" de gc
tabulate gc classific_st
tabulate gc

// DECRESCENTE, presença nas listas de ranking nas linhas, GC sim ou não, por frequência
tabulate list_rank gc, rowsort colsort
// CRESCENTE, presença nas listas de ranking nas linhas, GC sim ou não, por frequência
tab list_rank gc
// gráfico da presença das empresas no ranking
histogram list_rank, discrete width(1) start(0) frequency addlabel

// tabela de frequência absoluta e relativa da gc nas listas ranking
// frequências nas linhas
tab2 list_rank gc, cell rowsort
// frequências nas colunas
tab2 list_rank gc, cell col

```

```

// tabela de frequência absoluta e relativa da presença nos rankings by gc
tab2 qtde_rank gc, cell row
// DECRESCENTE, frequência absoluta nas linhas, GC sim ou não, por frequência decrescente
tab2 qtde_rank gc, cell rowsort

tab2 qtde_rank gc, rowsort colsort
tabulate qtde_rank gc, rowsort colsort

// por fim, a tabela de distribuição de frequência
tab classif_st
// achei interessante esta tabela
table list_rank classif_, by(gc)
// tipos de tabela
table gc list_rank classif_, by(ano)
tabulate gc ano, rowsort
tab2 list_rank ano
tab2 list_rank gc
tabulate gc ano, rowsort
tabulate gc
// correlação com significância e sem significância
pwcorr qtde_rank classif_st gc,sig
pwcorr gc classif_st

// a partir daqui, o passo a passo do livro ANÁLISE DE DADOS (FÁVERO;BELFIORE,2015,
P. 246)
// ANACOR
tab2 gc classif_st, chi2
tabchi gc classif_st, a
ca gc classif_st
//gráfico de projeção das coordenadas das dimensões
caprojection

//MCA
desc
tab2 gc seg_b3 qtde_rank classif_st, chi2
mca gc classif_st seg_b3, method(indicator)
// para o mapa projeção e perceptual
mcaprojection, normalize(standard)
mcaplot, overlay origin dim(2 1)
// para o mapa perceptual com massas
mca gc classif_st seg_b3, method(indicator)
mat mcamat=e(cGS)
mat colnames mcamat = mass qual inert co1 rel1 abs1 co2 rel2 abs2
svmat2 mcamat, rname(varname) name(col)
graph twoway scatter co2 co1 [aweight=mass], xline(0) yline(0) || scatter co2 co1,
mlabel(varname) legend(off)
predict a1 a2
graph twoway scatter a2 a1, xline(0) yline(0) mlabel(codigo)

```

APÊNDICE C – Base de dados original no Excel e que foi transferida para o Stata

Empresa	Nome	Qtde_rank	Voce	Linkd	GPTW	CODIGO	List_rank	Classif st	GC	Seg B3
2	3M Company	4	0	0		4 MMM	GPTW	ST	Não	
1	3corações	4	0	0		4 3co	GPTW	ST	Não	
6	ADP	2	2	0		0 AD	Você	ST	Sim	
9	AES Sul	1	1	0		0 AESL3	Você	ST	Sim	
10	AES Tiete E	4	4	0		0 TIET3	Você	ST	Sim	N2
16	ALE Combustíveis	1	0	0		1 Alc	GPTW	ST	Não	
18	ALGAR	1	1	0		0 ALGr	Você	ST	Não	
19	ALGAR Segurança	1	0	0		1 ALS	GPTW	ST	Não	
20	ALGAR Tech	1	0	0		1 ALT	GPTW	ST	Não	
3	Accenture Plc	2	0	2		0 ACNB34	Linkd	ST	Sim	BDR
4	AccorHotels	4	0	0		4 Acch	GPTW	ST	Sim	
5	Adama Brasil	4	4	0		0 Ada	Você	ST	Sim	
7	Aeris	1	0	0		1 Aeris	GPTW	ST	Não	
12	Agro Amazônia	3	3	0		0 Agam	Você	ST	Não	
13	Aguas Guararoba SA	3	3	0		0 AGGU13	Você	ST	Sim	
14	Ahlstrom-Munksjö	3	3	0		0 Ahlm	Você	ST	Sim	
15	Alcoa Corp	3	3	0		0 AA	Você	ST	Sim	
17	Alelo	3	3	0		0 ALE1	Você	ST	Não	
21	Algar Telecom S/A	4	0	0		4 ALGA15	GPTW	ST	Não	
22	Ambev S/A	11	3	4		4 ABEV3	Linkd	ST++	Sim	Trad
23	Amêndoas do Brasil	4	4	0		0 AMnD	Você	ST	Sim	
24	Ancar Ivanhoe	4	0	0		4 ANC	GPTW	ST	Não	
25	Android	2	2	0		0 And	Você	ST	Não	
26	Anglo American - Minério de Ferro Brasil	1	0	0		1 Ang	GPTW	ST	Sim	
27	Aon Plc	1	1	0		0 AON	Você	ST	Não	
28	Aperam BioEnergia	3	3	0		0 Apeb	Você	ST	Não	
29	Aperam South America	3	2	0		1 Apes	Você	ST	Não	
30	Apetit Servicos De Alimentacao	4	0	0		4 Apet	GPTW	ST	Sim	
31	Archer-Daniels- Midland Co	2	0	0		2 ADM	GPTW	ST	Sim	
32	Astrazeneca Plc	4	0	0		4 AZN	GPTW	ST	Não	
33	Atento S.A.	1	0	0		1 ATTO	GPTW	ST	Sim	
35	Aviva Plc	2	1	0		1 AV -old	Você	ST	Sim	
36	Avon Products, Inc	4	4	0		0 AVON34	Você	ST	Sim	BDR
48	B3	2	0	2		0 B3SA3	Linkd	ST	Sim	NM
37	BALAROTI	1	1	0		0 BAL	Você	ST	Não	
157	BBSeguridade	3	0	0		3 BBSE3	GPTW	ST	Sim	NM
47	BHS	1	1	0		0 BHS	Você	ST	Não	
50	BR Malls Par	3	0	3		0 BRML3	Linkd	ST	Sim	NM
60	BRF SA	1	0	1		0 BRFS3 024465	Linkd	ST	Sim	NM
11	Banco Agibank S/A	1	1	0		0 ON	Você	ST	Sim	

CONTINUA

Empresa	nome	Qtde_rank	Voce	Linkd	GPTW	CODIGO	List_rank	Classif_st	GC	Seg_B3
38	Banco BMG	1	1	0	0	BMGB4	Você	ST	Sim	N1
271	Banco Santander Serfin	3	0	0	3	BSMX	GPTW	ST	Sim	
41	Banco Votorantim	1	0	0	1	Ban	GPTW	ST	Sim	
42	Basf	4	4	0	0	Basf	Você	ST	Sim	
43	Baterias Moura	1	0	0	1	Bat	GPTW	ST	Sim	
44	Bayer	4	3	1	0	Bay	Linkd	ST	Sim	
45	Beach Park	2	0	0	2	Bea	GPTW	ST	Sim	
46	Bem Brasil Alimentos	1	1	0	0	Bem	Você	ST	Não	
49	Bosch	1	0	1	0	Bos	Linkd	ST	Não	
51	Bradesco	9	4	1	4	BBDC3	Você	ST++	Sim	N1
52	Bradesco Seguros	1	0	0	1	Brd	GPTW	ST	Sim	
53	Brasal Combustíveis	3	3	0	0	Brs	Você	ST	Não	
54	Brasal Refrigerantes	4	4	0	0	Brr	Você	ST	Não	
55	Brascabos	2	2	0	0	Brcb	Você	ST	Não	
39	Brasil	3	3	0	0	BBAS3	Você	ST	Sim	NM
56	Brasil Kirin	4	1	2	1	Bskr	Linkd	ST	Sim	
57	Brasilata	5	4	0	1	Bsl	Você	ST+	Sim	
58	Brasilprev	4	4	0	0	Bpv	Você	ST	Sim	
59	Brassol Distribuidora	1	1	0	0	Bss	Você	ST	Não	
61	Btgp Banco	1	0	1	0	BPAC3	Linkd	ST	Sim	N2
63	Bunge Brasil	2	0	2	0	MSAN3	Linkd	ST	Sim	
62	Bunge Fertilizantes CATARINENSE	4	4	0	0	MAHS4	Você	ST	Sim	
69	PHARMA CBA (COMPANHIA BRASILEIRA DE ALUMÍNIO)	1	1	0	0	Catp	Você	ST	Não	
71		1	0	0	1	CBA	GPTW	ST	Sim	
79	CERVANTES	1	1	0	0	Cerv	Você	ST	Não	
80	CESMAC	1	1	0	0	CES	Você	ST	Não	
82	CI&T	4	0	0	4	CI&	GPTW	ST	Não	
87	CNH Industrial	4	4	0	0	CNH	Você	ST	Sim	
104	CPFL Energia CROOL CENTRO	2	2	0	0	CPFE3	Você	ST	Sim	NM
106	ODONTOLÓGICO	4	4	0	0	CRO	Você	ST	Não	
64	Cagece	1	1	0	0	Cage	Você	ST	Sim	
65	Campo Limpo	2	2	0	0	Cam	Você	ST	Não	
66	Carrefour BR	1	0	1	0	CRFB3	Linkd	ST	Sim	NM
67	Casa Sol	2	2	0	0	Cas	Você	ST	Não	
68	Cataratas do Iguaçu	1	1	0	0	Cati	Você	ST	Não	
70	Caterpillar Inc	6	2	0	4	CAT	GPTW	ST+	Sim	
72	Celpa	7	3	0	4	CELP3	Você	ST+	Não	
73	Cemar	8	4	0	4	ENMA3B	Você	ST+	Não	
74	Ceneged Ceará	5	3	0	2	Cenc	Você	ST+	Sim	
75	Ceneged Pernambuco Central Nacional	4	3	0	1	Cenp	Você	ST	Sim	
76	Unimed Centro Universitário	4	4	0	0	nacu	Você	ST	Não	
77	Una	4	0	0	4	ANIM3	GPTW	ST	Sim	

CONTINUAÇÃO

Empresa	nome	Qtde_rank	Voce	Linkd	GPTW	CODIGO	List_rank	Classif_st	GC	Seg_B3
372	Centro Universitário Uni-BH	1	0	0	1	ANIM3	GPTW	ST	Sim	NM
78	CerradinhoBio Champion Saúde	1	1	0	0	Cerr	Você	ST	Não	
81	Animal	1	1	0	0	Cham	Você	ST	Não	
83	Cielo	9	4	2	3	CIEL3	Você	ST++	Sim	NM
84	Cit Group Inc	2	1	0	1	Cit	Você	ST	Sim	
85	Clamed	2	0	0	2	Cla	GPTW	ST	Não	
86	ClearSale	6	4	0	2	Cle	Você	ST+	Não	
88	Coats Corrente	2	2	0	0	Coa	Você	ST	Não	
89	Cobmax Sales Center	1	1	0	0	Cob	Você	ST	Não	
191	Cogna ON Complexo Hospitalar Edmundo	2	0	2	0	COGN3	Linkd	ST	Sim	NM
90	Vasconcelos Comunicare	2	0	0	2	Come	GPTW	ST	Não	
91	Aparelhos Auditivos	1	1	0	0	Comc	Você	ST	Não	
93	Construtora Planeta	1	1	0	0	Conp	Você	ST	Não	
92	Consórcio Embracon	5	1	0	4	Cons	GPTW	ST+	Não	
95	Continental Continental	4	4	0	0	CTLU4	Você	ST	Não	
94	ContiTech Cooperativa de Crédito Vale do Itajaí	1	1	0	0	Cont	Você	ST	Não	
96	- VIACREDI	1	0	0	1	Cooc	GPTW	ST	Sim	
97	Copagaz	4	0	0	4	Copz	GPTW	ST	Não	
98	Copel	2	2	0	0	CPLE3	Você	ST	Sim	N1
99	Corrente	1	0	0	1	Corm	GPTW	ST	Não	
100	Cosern	2	1	0	1	CSRN3	GPTW	ST	Sim	Trad
101	Coteminas	3	3	0	0	CTNM3	Você	ST	Não	Trad
102	Covestro	2	2	0	0	Cov	Você	ST	Sim	
103	Cozimax	2	2	0	0	Coz	Você	ST	Não	
105	Cristal	1	1	0	0	CRPG3	Você	ST	Não	Trad
108	Cultura Inglesa RJ, ES, RS, DF, GO DAUDT	1	0	0	1	Cul	GPTW	ST	Não	
110	LOGÍSTICA	1	1	0	0	DAU	Você	ST	Não	
111	DB1 Global Software	4	4	0	0	DB1	Você	ST	Não	
115	DHL Express DSM PRODUTOS NUTRICIONAIS	1	0	0	1	DHL	GPTW	ST	Não	
118	BRASIL SA	4	0	0	4	DSM	GPTW	ST	Sim	
109	Danone	2	0	2	0	Dano	Linkd	ST	Sim	
112	Dell Technologies Inc	4	0	0	4	DELL-A	GPTW	ST	Sim	
113	Deloitte Brasil	2	0	2	0	Del	Linkd	ST	Sim	
114	Dextra	2	2	0	0	Dex	Você	ST	Não	
116	Dori Alimentos Dupont De Nemours, Inc	1	1	0	0	Dor	Você	ST	Não	
119	DDNB34	1	1	0	0	DDNB34	Você	ST	Sim	BDR
125	ELO 7	1	1	0	0	ELO	Você	ST	Não	
131	EPPO Elanco Animal Health Inc	1	1	0	0	EPPo	Você	ST	Não	
121	ELAN	2	2	0	0	ELAN	Você	ST	Sim	
122	Electrolux	7	4	0	3	REPA4	Você	ST+	Sim	

CONTINUAÇÃO

Empresa	nome	Qtde_rank	Voce	Linkd	GPTW	CODIGO	List_rank	Classif_st	GC	Seg_B3
123	Elektro	4	2	0	2	EKTR3	Você	ST	Sim	Trad
8	Eletropaulo	3	3	0	0	ELPL4	Você	ST	Sim	NM
34	Elevad Atlas	3	3	0	0	ELAT3	Você	ST	Sim	
124	Eli Lilly And Company	3	3	0	0	LLY	Você	ST	Não	
126	Embraco	2	2	0	0	EBCO3	Você	ST	Não	
127	Embraer	3	1	0	2	EMBR3	GPTW	ST	Sim	NM
128	Embraport	1	1	0	0	Embp	Você	ST	Não	
129	Enel Brasil S.A	2	0	0	2	Ene	GPTW	ST	Sim	
120	Energias BR	4	4	0	0	ENBR3	Você	ST	Sim	NM
130	Energisa	1	0	0	1	ENGI3	GPTW	ST	Sim	N2
132	Escola Bahiana de Medicina e Saúde Pública	4	0	0	4	Esc	GPTW	ST	Não	
133	Eternit	1	1	0	0	ETER3	Você	ST	Não	NM
134	Eurofarma Laboratórios S/A	4	0	0	4	Eur	GPTW	ST	Sim	
137	FLEXFORM	1	1	0	0	FLE	Você	ST	Não	
138	FM PNEUS	1	1	0	0	FM	Você	ST	Não	
135	Filtros Tecfil	4	4	0	0	Fil	Você	ST	Não	
136	Flex S/A	1	1	0	0	FLEX3	Você	ST	Não	B+
139	Fundação Pró-Rim	4	4	0	0	pror	Você	ST	Não	
159	GRUPO ZEMA	2	0	0	2	zma	GPTW	ST	Não	
140	Gazin	7	3	0	4	Gaz	GPTW	ST+	Sim	
141	General Electric Co	2	2	0	0	GEOO34	Você	ST	Sim	BDR
142	Gerdau	2	2	0	0	GGBR4	Você	ST	Sim	N1
143	Getnet	1	0	0	1	Get	GPTW	ST	Sim	
144	Givaudan	1	1	0	0	Giv	Você	ST	Sim	
145	Gol	2	1	1	0	GOLL4	Você	ST	Sim	N2
148	Grupo A. Yoshii	4	4	0	0	yos	Você	ST	Não	
149	Grupo Boticário	6	4	2	0	bot	Você	ST+	Sim	
150	Grupo Engefort	2	2	0	0	eft	Você	ST	Não	
151	Grupo Heineken	1	0	1	0	hnk	Linkd	ST	Não	
152	Grupo Levvo	1	1	0	0	lvv	Você	ST	Não	
227	Grupo Natura	5	0	3	2	NTCO3	GPTW	ST+	Sim	NM
153	Grupo Rio Quente	6	3	0	3	rqt	Você	ST+	Não	
154	Grupo Sabemi	3	3	0	0	sbmi	Você	ST	Não	
155	Grupo Saga	3	0	0	3	saga	GPTW	ST	Não	
158	Grupo XP	1	0	1	0	gxp	Linkd	ST	Não	
262	Guararapes	5	0	1	4	GUAR3	GPTW	ST+	Sim	Trad
161	HILTON	1	0	0	1	HILt	GPTW	ST	Não	
160	Henkel	1	1	0	0	Hen	Você	ST	Sim	
162	Hospital Albert Einstein	4	4	0	0	Eins	Você	ST	Sim	
164	Hospital Dr. Miguel Soeiro	3	3	0	0	Soei	Você	ST	Não	
165	Hospital Sírio Libanes Hospital Unimed Sul	1	0	1	0	slib	Linkd	ST	Não	
166	Capixaba	4	4	0	0	Sul	Você	ST	Não	

CONTINUAÇÃO

Empresa	nome	Qtde_rank	Voce	Linkd	GPTW	CODIGO	List_rank	Classif st	GC	Seg B3
167	Hospital Unimed Vitória – HU	2	2	0	0	Vit	Você	ST	Não	
163	Hospital de Olhos Francisco Vilar	2	2	0	0	Vill	Você	ST	Não	
168	Hotmart	1	1	0	0	Hot	Você	ST	Não	
169	Hypera	2	0	2	0	HYPE3	Linkd	ST	Sim	NM
170	Hyundai Motor Brasil	1	0	0	1	Hyu	GPTW	ST	Sim	
172	IBYTE INEC - INSTITUTO NORDESTE	1	1	0	0	IBY	Você	ST	Não	
174	CIDADANIA	6	3	0	3	INE	Você	ST+	Sim	
180	IVIA	1	1	0	0	IVI	Você	ST	Não	
173	Icatu Seguros	4	0	0	4	Ica	GPTW	ST	Sim	
175	Ingredion Inc Instituto de Pesquisas	3	3	0	0	INGR	Você	ST	Sim	
176	Eldorado	4	4	0	0	Inse	Você	ST	Não	
177	Intelbrás Intl Business	3	3	0	0	Intb	Você	ST	Não	
171	Machines Corp	6	1	2	3	IBM	Linkd	ST+	Sim	
178	Isa Cteep	3	0	0	3	Isa	GPTW	ST	Sim	
179	ItauUnibanco	12	4	4	4	ITUB4	Você	ST++	Sim	N1
181	JBS	1	0	1	0	JBSS3	Linkd	ST	Sim	NM
182	John Deere Brasil	4	0	0	4	Dee	GPTW	ST	Sim	
183	Johnson & Johnson Joyson Safety Systems – Planta	4	1	2	1	JNJB34	Linkd	ST	Sim	Trad
184	Piçarras	1	1	0	0	Joy	Você	ST	Não	
190	KPMG Brasil Kimberly Clark	2	0	2	0	KPM	Linkd	ST	Sim	
185	Corporaton	4	0	0	4	KMBB34	GPTW	ST	Sim	BDR
186	KingHost	2	2	0	0	Kinh	Você	ST	Não	
187	Kinross Gold Corp	2	2	0	0	KGC	Você	ST	Sim	
188	Klabin S/A	2	0	2	0	KLBN11	Linkd	ST	Sim	N2
189	Kordsa	3	3	0	0	Kor	Você	ST	Sim	
192	Kyly	2	2	0	0	Kyl	Você	ST	Não	
203	L'oreal LABORATÓRIO	1	0	1	0	L'o	Linkd	ST	Sim	
193	LEME	1	1	0	0	lme	Você	ST	Não	
194	Laboratorio Sabin	8	4	0	4	sbi	Você	ST+	Sim	
195	Lanxess Latam Airlines Group	1	1	0	0	Lan	Você	ST	Sim	
196	S.A.	3	0	3	0	LTM	Linkd	ST	Sim	
197	Laticínios Tirolez	1	0	0	1	Lat	GPTW	ST	Não	
198	Leroy Merlin	5	0	1	4	Ler	GPTW	ST+	Não	
325	Locamerica	5	2	0	3	LCAM3	GPTW	ST+	Sim	NM
199	Locaweb	3	3	0	0	LWSA3	Você	ST	Sim	NM
200	Logicalis	1	0	0	1	Log	GPTW	ST	Não	
201	Lojas MM	1	0	0	1	Loj	GPTW	ST	Não	
202	Lojas Renner	7	4	3	0	LREN3	Você	ST+	Sim	NM
204	Losango Louis Dreyfus	8	4	0	4	Los	Você	ST+	Não	
205	Company Brasil S.A.	2	2	0	0	Lou	Você	ST	Não	
206	Luandre	1	1	0	0	Lua	Você	ST	Não	

CONTINUAÇÃO

Empresa	nome	Qtde_rank	Voce	Linkd	GPTW	CODIGO	List_rank	Classif_st	GC	Seg_B3
208	MARELLI MINERACAO RIO	1	1	0	0	MARL	Você	ST	Não	
217	DO NORTE SA	1	0	0	1	MIN	GPTW	ST	Sim	
223	MPD Engenharia	4	4	0	0	MPD	Você	ST	Não	
224	MSD Farmacêutica	3	3	0	0	MSDf	Você	ST	Sim	
225	MSD Saúde Animal	4	4	0	0	MSDs	Você	ST	Sim	
207	Magaz Luiza	7	3	0	4	MGLU3	GPTW	ST+	Sim	NM
209	Mars Brasil	5	1	0	4	Mrs	GPTW	ST+	Não	
210	Martin Brower	4	4	0	0	Mbw	Você	ST	Não	
211	Martins	1	0	0	1	Mrt	GPTW	ST	Não	
212	Mcdonalds Corp Meirelles e Freitas	5	1	0	4	MCDC34	GPTW	ST+	Sim	BDR
213	Cobrança Digital	3	3	0	0	MeiF	Você	ST	Não	
40	Merc Brasil Mercadinhos São	4	0	0	4	BMEB3	GPTW	ST	Sim	Trad
214	Luiz	4	0	0	4	Merl	GPTW	ST	Não	
215	Mercado Eletrônico	1	1	0	0	Mern	Você	ST	Não	
216	Mercado Livre	4	1	0	3	Merv	GPTW	ST	Não	
218	Moinho Globo Mongeral Aegon Seguros E	3	3	0	0	Moi	Você	ST	Não	
219	Previdência	2	0	0	2	Mon	GPTW	ST	Não	
220	Monsanto Co	6	3	0	3	MSTO34	Você	ST+	Sim	
221	Mosaic Co	2	2	0	0	MOS	Você	ST	Não	
222	Movile Mútua de Assistência dos Profissionais do	1	0	1	0	MovI	Linkd	ST	Não	
226	CREA	1	1	0	0	Mút	Você	ST	Não	
231	NIVEA	2	2	0	0	NIV	Você	ST	Sim	
232	NOVA FRONTEIRA BIOENERGIA	1	1	0	0	NOVF	Você	ST	Sim	
228	Neoenergia	1	1	0	0	NEOE3	Você	ST	Sim	NM
229	Nestlé	3	1	2	0	Nes	Você	ST	Sim	
230	Netshoes	2	1	1	0	NETS-old	Linkd	ST	Não	
233	Novartis Ag	3	0	0	3	NVS	GPTW	ST	Sim	
234	Novo Nordisk A S	3	0	0	3	NVO	GPTW	ST	Sim	
235	Nubank O Telhar	2	1	1	0	Nub	Linkd	ST	Sim	
236	Agropecuária	3	3	0	0	O T	Você	ST	Sim	
237	Olam	1	0	0	1	Ola	GPTW	ST	Sim	
238	Oracle Corp	5	0	1	4	ORCL	Linkd	ST+	Sim	
239	Oxiten	1	1	0	0	OXIT4	Você	ST	Sim	
147	P.Acucar-Cbd PRECON	4	0	4	0	PCAR4	Linkd	ST	Sim	N1
250	ENGENHARIA	2	2	0	0	PreC	Você	ST	Não	
252	PROADEC	1	1	0	0	PROA	Você	ST	Não	
240	Parker-Hannifin Corp	3	3	0	0	PH	Você	ST	Sim	
241	Paschoalotto	3	3	0	0	Pas	Você	ST	Não	
242	Pepsico, Inc	1	0	1	0	PEP	Linkd	ST	Sim	
243	Peróxidos do Brasil	2	2	0	0	Per	Você	ST	Não	

CONTINUAÇÃO

Empresa	nome	Qtde_rank	Voce	Linkd	GPTW	CODIGO	List_rank	Classif st	GC	Seg B3
244	Pfizer Inc Phito Fórmulas Farmácia de	2	2	0	0	PFE	Você	ST	Sim	
245	Manipulação Pinheiro	1	1	0	0	PhiT	Você	ST	Não	
246	Supermercado	2	0	0	2	PinH	GPTW	ST	Não	
247	Pormade Portas	4	4	0	0	PorM	Você	ST	Não	
248	Portinari	2	2	0	0	PorT	Você	ST	Sim	
249	Porto Seguro	1	0	1	0	PSSA3	Linkd	ST	Sim	NM
251	Prezunic Cencosud	4	0	0	4	PreZ	GPTW	ST	Não	
253	Promon	1	1	0	0	PROM	Você	ST	Sim	
254	Prumo Engenharia Eireli	1	1	0	0	PruE	Você	ST	Não	
255	PwC	4	3	1	0	PwCO	Você	ST	Sim	
265	RTE Rodonaves	1	1	0	0	RTE 23230	Você	ST	Não	
256	Raizen Energia SA	4	0	4	0	ON	Linkd	ST	Sim	
257	Rede Globo	1	0	1	0	RGLO	Linkd	ST	Sim	
258	Renault do Brasil	4	4	0	0	Renb	Você	ST	Sim	
259	Resultados digitais	1	0	1	0	Resd	Linkd	ST	Não	
260	Reydel Automotive Rhodia – Grupo	1	1	0	0	Rey	Você	ST	Não	
261	Solvay	1	1	0	0	Rho	Você	ST	Não	
263	Roche Farmacêutica	4	0	0	4	Roc	GPTW	ST	Não	
264	Rodobens	2	2	0	0	Rod	Você	ST	Não	
276	SAP BRASIL LTDA SELBETTI GESTÃO	5	1	0	4	SAPP34	GPTW	ST+	Sim	BDR
283	DE DOCUMENTOS SICCOB	3	3	0	0	SEL	Você	ST	Não	
289	CREDIRIODOCE	1	1	0	0	Sicr	Você	ST	Não	
293	SIRTEC	1	1	0	0	SIR	Você	ST	Não	
295	SKY	1	0	0	1	SKYt	GPTW	ST	Não	
296	SLC Agricola	1	1	0	0	SLCE3	Você	ST	Sim	NM
302	STIHL	1	0	0	1	STIh	GPTW	ST	Não	
266	Safra	1	0	1	0	Saf	Linkd	ST	Sim	
267	Sama	2	2	0	0	Sama	Você	ST	Sim	
268	Sanofi	3	2	1	0	SNY	Você	ST	Sim	
269	Santa Helena	4	4	0	0	Sanh	Você	ST	Não	
270	Santander BR	6	0	2	4	SANB3	Linkd	ST+	Sim	Trad
156	Sao Martinho	4	4	0	0	SMTO3	Você	ST	Sim	NM
373	Sap Se	4	2	0	2	SAP	GPTW	ST	Sim	
277	Schneider Electric	4	4	0	0	Sch	Você	ST	Sim	
278	Sebrae Mato G do sul	1	1	0	0	SebM	Você	ST	Não	
279	Sebrae Paraná Sebrae Rio Grande do	4	4	0	0	SebP	Você	ST	Não	
280	Norte	3	3	0	0	Sebn	Você	ST	Não	
281	Sebrae Roraima	3	3	0	0	Sebr	Você	ST	Não	
282	Seguros Unimed	2	2	0	0	Seg	Você	ST	Sim	
284	Senac RN	4	4	0	0	Senn	Você	ST	Não	
285	Senac RS	1	0	0	1	Senr	GPTW	ST	Não	

CONTINUAÇÃO

Empresa	nome	Qtde_rank	Voce	Linkd	GPTW	CODIGO	List_rank	Classif st	GC	Seg B3
286	Sesc Mato Grosso do Sul	2	2	0	0	Sesm	Você	ST	Não	
287	Sesc RS	4	0	0	4	Sesc	GPTW	ST	Não	
288	Sicoob Credicitrus	3	3	0	0	Sicc	Você	ST	Não	
290	Sicoob São Miguel SC	4	4	0	0	Sicm	Você	ST	Sim	
291	Sicredi	4	4	0	0	Sicd	Você	ST	Sim	
292	Siemens	4	4	0	0	Sie	Você	ST	Não	
294	Sistema FIESC	2	0	0	2	Sis	GPTW	ST	Não	
297	Sodexo Benefícios e Incentivos	4	4	0	0	Sod	Você	ST	Sim	
298	Sompo Seguros	1	1	0	0	Som	Você	ST	Não	
299	Sorocaba Refrescos	2	2	0	0	Sor	Você	ST	Não	
300	Souza Cruz	1	0	0	1	CRUZ3	GPTW	ST	Sim	
301	Special Dog	4	4	0	0	Spe	Você	ST	Não	
303	Stone Pagamentos	1	0	1	0	Sto	Linkd	ST	Não	
304	Suzano S.A.	5	3	1	1	SUZB3	Você	ST+	Sim	NM
305	Syngenta Ag	1	0	1	0	SYT-old	Linkd	ST	Sim	
272	São Bernardo Apart Hospital	4	4	0	0	Sar	Você	ST	Não	
273	São Bernardo Saúde São Francisco	4	4	0	0	sbn	Você	ST	Não	
274	Sistema de Saude	1	0	0	1	sfs	GPTW	ST	Não	
275	São Marco	3	3	0	0	smc	Você	ST	Não	
317	TODIMO HOME CENTER	1	0	0	1	TOD	GPTW	ST	Não	
320	TRANSPES	1	1	0	0	TRA	Você	ST	Não	
306	Takata Planta Piçarras Takeda Pharmaceutical Co Ltd	1	1	0	0	Tatk	Você	ST	Não	
307	Takata Planta Piçarras Takeda Pharmaceutical Co Ltd	4	1	0	3	TAKP34	Você	ST	Não	BDR
308	Tamarana Tecnologia	2	2	0	0	Tam	Você	ST	Não	
309	TecnoSpeed	1	1	0	0	Tec	Você	ST	Não	
310	Teleperformance	4	2	0	2	Telf	Você	ST	Sim	
311	Termotécnica	4	4	0	0	tmt	Você	ST	Não	
312	Tetra Pak	4	4	0	0	Tet	Você	ST	Sim	
117	The Dow Chemical Company	4	4	0	0	DOWB34	Você	ST	Sim	BDR
146	The Goodyear Tire & Rubber Company	2	0	0	2	GT	GPTW	ST	Sim	
313	Thoughtworks	1	1	0	0	Thow	Você	ST	Não	
314	Ticket Serviços	3	3	0	0	Tic	Você	ST	Não	
315	Tigre	4	4	0	0	Tgr	Você	ST	Sim	
316	Tim Part S/A	1	0	1	0	TIMP3	Linkd	ST	Sim	NM
318	Tokio Marine Seguradora	4	0	0	4	Toki	GPTW	ST	Sim	
319	Totvs	4	0	4	0	TOTS3	Linkd	ST	Sim	NM
107	Tran Paulist	1	0	0	1	TRPL3	GPTW	ST	Sim	N1
322	UFO WAY	2	2	0	0	UFO	Você	ST	Não	
332	UNIMED CUIABÁ	1	1	0	0	unicba	Você	ST	Não	
321	Uberlândia Refrescos	3	1	0	2	Ube	Você	ST	Não	

CONTINUAÇÃO

Empresa	nome	Qtde_rank	Voce	Linkd	GPTW	CODIGO	List_rank	Classif_st	GC	Seg_B3
323	Unesc UniBH - Centro Universitário de Belo	1	1	0	0	Une	Você	ST	Não	
324	Horizonte	1	0	0	1	Unibh	GPTW	ST	Não	
326	Unimed	1	0	1	0	Uni	Linkd	ST	Não	
327	Unimed Amparo	1	1	0	0	uniam	Você	ST	Não	
328	Unimed Campinas	1	0	0	1	unicam	GPTW	ST	Não	
329	Unimed Cascavel	3	3	0	0	Csc	Você	ST	Não	
330	Unimed Central de Serviços RS	4	4	0	0	unirs	Você	ST	Não	
331	Unimed Chapecó	1	1	0	0	chp	Você	ST	Não	
333	Unimed Curitiba	2	2	0	0	unictb	Você	ST	Não	
374	Unimed Curitiba - Lab	1	1	0	0	ula	Você	ST	Não	
334	Unimed Fortaleza	2	0	0	2	unifor	GPTW	ST	Sim	
335	Unimed Jaboticabal	1	1	0	0	unijab	Você	ST	Não	
336	Unimed Litoral Sul – RS	1	1	0	0	unilit	Você	ST	Não	
337	Unimed Missões RS	2	2	0	0	mis	Você	ST	Não	
338	Unimed Pato Branco	2	2	0	0	unipb	Você	ST	Não	
339	Unimed Porto Alegre	4	4	0	0	poa	Você	ST	Sim	
341	Unimed Sorocaba	4	4	0	0	seb	Você	ST	Sim	
342	Unimed Sul Capixaba	4	4	0	0	unicap	Você	ST	Não	
340	Unimed São José do Rio Preto	4	4	0	0	unisj	Você	ST	Sim	
343	Unimed Vale dos Sinos	2	2	0	0	vls	Você	ST	Não	
344	Unimed Vales do Taquari e Rio Pardo	4	4	0	0	vtq	Você	ST	Não	
345	Unimed Vitória	2	2	0	0	univit	Você	ST	Não	
346	Unimed Volta Redonda	4	4	0	0	uvr	Você	ST	Não	
347	Unimed-Rio Uniprime Norte do	5	2	0	3	Unirio	Você	ST+	Não	
348	Unimed Paraná	3	3	0	0	Uninp	Você	ST	Sim	
349	Unisc	3	3	0	0	Unisc	Você	ST	Não	
350	Uol	2	0	2	0	UOLL3	Linkd	ST	Não	
351	Usina Coruripe	4	3	0	1	Usi	Você	ST	Não	
352	Unimed Vallée S/A Vega S/A Transporte	1	1	0	0	Vae	Você	ST	Não	
354	Unimed Urbano	3	0	0	3	Veg	GPTW	ST	Não	
355	Via Urbana	4	0	0	4	Viau	GPTW	ST	Sim	
357	Viacredi	3	0	0	3	Viacr	GPTW	ST	Sim	
356	Viavarejo	1	1	0	0	VVAR3	Você	ST	Sim	NM
358	Visagio	1	1	0	0	Vsg	Você	ST	Não	
359	Vivo	5	2	1	2	VIVO3	Você	ST+	Sim	
353	Vli Operações Portuárias S/A	3	3	0	0	VLIO11	Você	ST	Sim	
360	Vmware, Inc Volkswagen	2	2	0	0	VMW	Você	ST	Sim	
361	Unimed Caminhões e Ônibus	1	0	0	1	Vol	GPTW	ST	Não	
362	Volvo	8	4	0	4	Vov	Você	ST+	Sim	
363	Votorantim	4	4	0	0	VEBM11	Você	ST	Sim	
364	Walmart Inc	1	0	1	0	WMT	Linkd	ST	Sim	

CONTINUAÇÃO

Empresa	nome	Qtde_rank	Voce	Linkd	GPTW	CODIGO	List_rank	Classif_st	GC	Seg_B3
365	Weber Saint Gobain	4	4	0	0	Web	Você	ST	Não	
366	Weg	4	4	0	0	WEGE3	Você	ST	Sim	NM
367	Whirlpool	8	3	2	3	WHRL3	Você	ST+	Sim	Trad
368	Wiz S.A	3	1	0	2	WIZS3	GPTW	ST	Sim	NM
369	Zanzini	2	2	0	0	Zan	Você	ST	Não	
370	Zendesk, Inc	4	4	0	0	ZEN	Você	ST	Sim	
371	Zoetis Inc	3	3	0	0	ZTS	Você	ST	Não	

CONCLUSÃO