

FUCAPE FUNDAÇÃO DE PESQUISA E ENSINO

LEYDILENE BATISTA VELOSO DE MOURA

CLIMA ORGANIZACIONAL E RENTABILIDADE DE EMPRESAS

**VITÓRIA
2021**

LEYDILENE BATISTA VELOSO DE MOURA

CLIMA ORGANIZACIONAL E RENTABILIDADE DE EMPRESAS

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Ciências Contábeis, da Fucape Fundação de Pesquisa e Ensino, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Ciências Contábeis – Nível Profissionalizante.

Orientador: Dra. Arilda Magna Campagnaro Teixeira.

**VITÓRIA
2021**

LEYDILENE BATISTA VELOSO DE MOURA

CLIMA ORGANIZACIONAL E RENTABILIDADE DE EMPRESAS

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Ciências Contábeis da Fucape Fundação de Pesquisa e Ensino, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Ciências Contábeis.

Aprovada em 14 de julho de 2021.

COMISSÃO EXAMINADORA

Profa. Dra. ARILDA MAGNA CAMPAGNARO TEIXEIRA
Fucape Fundação de Pesquisa e Ensino

Profa. Dra. SILVANIA NERIS NOSSA
Fucape Fundação de Pesquisa e Ensino

Prof. Dr. SÉRGIO AUGUSTO PEREIRA BASTOS
Fucape Fundação de Pesquisa e Ensino

AGRADECIMENTOS

A Deus, por me dar força, coragem e conhecimento para nunca desistir dos meus objetivos; por colocar em minha vida pessoas importantes para me fazer acreditar e nunca desanimar, sempre dando forças para seguir em frente. Obrigada por me fornecer forças, equilíbrio, conhecimento e capacidade necessários a este e todos os demais desafios futuros.

Aos meus pais, Luiz e Francisca, que sempre fizeram de tudo para me guiar na caminhada da fé, sempre me orientando e permanecendo ao meu lado em todas fases da minha vida. Vocês que fizeram eu chegar até aqui. Obrigada hoje e sempre!

Aos meus irmãos, Leydyany e Laécio, ao meu sobrinho e afilhado Matheus, aos meus cunhados Clemilton e Millena, à minha família, resultado de amor, companheirismo e união. Obrigada por confiar no meu sonho motivando a seguir em frente. A vocês o meu amor!

Ao admirável amigo, Delano Câmara, um ser humano abençoado e iluminado que Deus colocou em minha vida; exemplo de força e serenidade, que esteve comigo em grande parte desta pesquisa. Eternamente grata pelo apoio e ajuda durante a realização deste trabalho, você foi essencial! A você minha eterna gratidão!

A minha orientadora, Professora Dr^a. Arilda Magna Campagnaro Teixeira, pelo ensejo de realizar este trabalho. Obrigada pela oportunidade, confiança e por sempre estar disponível para ajudar, com paciência, todas vezes que solicitei auxílio. Agradeço por toda orientação e por me trilhar no decorrer da pós-graduação. Muito obrigada!

Aos professores e orientadores do programa de pós-graduação em Ciências Contábeis da FUCAPE *Business School*, em especial a professora Dr^a Silvania Neris Nossa, pelos ensinamentos além dos limites da Faculdade; por todos conhecimentos

transmitidos durante o curso de Mestrado: sua contribuição foi fundamental para a realização da minha pesquisa desenvolvida neste Programa de pós-graduação. Muito obrigada!

Aos meus colegas e amigos da turma MPCC2019/1 THE, pelos momentos alegres e também difíceis, em especial aos amigos Darcy, Elanny e Simone por nossas reuniões e grupos de estudos, trocas de conhecimentos e pela convivência sempre muito cativante. Muito obrigada por toda forma de ajuda, pela companhia e diversas conversas e gargalhadas. Vocês são singulares!

Aos funcionários da FUCAPE, em especial a Rafaela, pela atenção e paciência que sempre tiveram sempre que solicitei ajuda e orientação.

Aos colegas Matheus, Flávia, Paula, Rebeca e João Victor, muito obrigada pela ajuda, colaboração, atenção e cuidado ao estudo, vocês foram muito importantes!

A todos que contribuíram para concretização deste trabalho, o meu muito obrigada!

Ao menos que modifiquemos a nossa maneira de pensar, não seremos capazes de resolver os problemas causados pela forma como nos acostumamos a ver o mundo.

(Albert Einstein)

RESUMO

O presente estudo buscou apontar o fato de as empresas serem reconhecidas como boas em gestão, por meio dos seus empregados, entenderem que trabalham em boas empresas, podem contribuir para o clima organizacional. Então vamos estudar a relação entre a presença dessas empresas em estarem nas empresas boas para se trabalhar com a rentabilidade. Para tanto, desenvolveu-se uma pesquisa quantitativa, descritiva, com dados secundários obtidos no “Anuário Valor Econômico – 1.000 Maiores Empresas”; no “Anuário Valor Econômico - Melhores Empresas para Trabalhar”, e na base de dados do Economatica. Os resultados foram estimados por regressão linear múltipla, por meio do método Mínimos Quadrados Ordinários (MQO), com amostra de 720 observações. A pesquisa trabalhou com a hipótese de que o clima organizacional impacta entre as melhores empresas. A pesquisa teve como fundamentação teórica o pensamento de doutrinadores da Administração que tratam do Capital Intelectual dentro das organizações. A verificação de evidências empíricas foi realizada por meio de cruzamento das informações dos referidos Anuários, entre 2018 e 2020, sendo 2017 o ano-base escolhido. Os resultados corroboram com os das pesquisas internacionais antecedentes, que apontaram que os investimentos em Gestão de Pessoas estão negativamente relacionados à rentabilidade das empresas. Por outro lado, encontraram-se indícios de que existe correlação positiva e significativa entre melhores empresas e a rentabilidade, tendo em vista que aquelas apresentaram maior nível de ROA.

Palavras-chave: Empresas atuantes no Brasil; Gestão de Pessoas; Rentabilidade; Clima Organizacional.

ABSTRACT

This study sought to point out the fact that companies are recognized as good in management, through their employees, understanding that they work in good companies, can contribute to the organizational climate. So let's study the relationship between the presence of these companies and being in good companies to work with profitability. For that, a quantitative, descriptive research was developed, with secondary data obtained in the "Anuário Valor Econômico – 1.000 Maiores Empresas"; in the "Valor Econômico Yearbook - Best Companies to Work", and in the Economática database. The results were estimated by multiple linear regression, using the Ordinary Least Squares (MQO) method, with a sample of 720 comments. The research worked with the hypothesis that the Best Companies in People Management - in the opinion of its employees - are among the 1.000 Largest Companies operating in Brazil, according to Anuário Valor Econômico. The research was theoretically based on the thinking of Administration scholars who deal with Intellectual Capital within organizations. The verification of empirical evidence was carried out by cross-referencing information from the aforementioned Yearbooks, between 2018 and 2020, with 2017 being the chosen base year. The results corroborate those of previous international research, which indicated that investments in People Management are negatively related to company profitability. On the other hand, evidence was found that there is a positive and significant correlation between better companies and profitability, considering that those had a higher level of ROA.

Keywords: Companies operating in Brazil; People management; Profitability; Organizational Climate.

LISTA DE SIGLAS

AT - Ativo Total

B3 - Bolsa de Valores Brasil, Bolsa e Balcão.

BM&FBOVESPA - Bolsa de Valores de São Paulo.

EBITDA - Lucro antes de juros, impostos, depreciação e amortização.

FUCAPE - Fundação Instituto Capixaba de Pesquisas em Contabilidade, Economia e Finanças.

GRH - Gestão de Recursos Humanos.

LB - Lucro Bruto.

MB - Margem Bruta.

MQO - Método de Mínios Quadrados.

RH - Recursos Humanos.

RL - Receita Líquida de Vendas.

ROA - Rentabilidade do Ativo.

ROE - Retorno sobre o Patrimônio.

RPL - Retorno sobre o Patrimônio Líquido.

VIF - *Variance Inflation Factor*

SUMÁRIO

Capítulo 1.....	10
1. INTRODUÇÃO	10
Capítulo 2.....	15
2. REFERENCIAL TEÓRICO.....	15
2.1. CLIMA ORGANIZACIONAL	15
2.2 GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS.....	16
2.3. RENTABILIDADE E CLIMA ORGANIZACIONAL	19
Capítulo 3.....	22
3. METODOLOGIA DA PESQUISA.....	22
3.1. AMOSTRA E COLETA DE DADOS	24
3.2. TRATAMENTO DOS DADOS	25
Capítulo 4.....	28
4. ANÁLISE DOS RESULTADOS	28
4.1. ESTATÍSTICA DESCRITIVA.....	28
4.2. RESULTADO DOS TESTES ESTATÍSTICOS APLICADOS	29
4.2.1 Análise da diferença entre as médias e Coeficiente de Correlação de Pearson	29
Capítulo 5.....	33
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS	32
REFERÊNCIAS.....	34

Capítulo 1

1. INTRODUÇÃO

As variadas modificações em que a sociedade e as empresas estão passando vêm induzindo análises a respeito da permanência organizacional, da satisfação e da melhor qualidade do ambiente de trabalho. A relação deste estudo por meio das organizações é a junção da produtividade, estímulo e ambiente propícios para a gestão de pessoas no âmbito da empresa, levando em consideração os agentes internos e externos que afetam estes indicadores, podendo influenciar na rentabilidade das corporações (Barros & Sousa, 2021).

Esses agentes podem levar o investidor a tomar decisões de obter ações de uma corporação em detrimento de outras, produzindo, assim, maiores lucros por parte dos acionistas. São inúmeros os fatores que influenciam no resultado de uma organização. O presente estudo possui como foco os fatores relativos ao campo do clima organizacional (Teixeira, 2010).

O conhecimento e a informação, no ambiente de trabalho melindroso, muito delicado, são fatores de grande significância para obtenção de êxito nas organizações. Assim, a gestão de pessoas torna-se uma medida estratégica das organizações e, não mais, um setor de treinamento dos funcionários no âmbito das organizações (Barros & Sousa, 2021).

Com desenvolvimento da gestão de Recursos Humanos (RH), do clima e do comportamento organizacionais, é normal que hajam diversos pensamentos relacionados ao sucesso econômico e financeiro das organizações, alguns desses pensamentos apontam que as melhores práticas em relação aos colaboradores,

produzem melhores performances, tendo como diferencial a organização de forma sustentável (Teixeira, 2010).

A gestão de Recursos Humanos (RH) assumiu um papel fundamental nas empresas contemporâneas. E, na esteira desse processo, vieram a diversificação das políticas de gerenciamento desses recursos e seus efeitos sobre o desempenho das empresas. Para Barakat (2016) há uma relação entre as opções de políticas de gestão de Recursos Humanos (RH), o capital intelectual e os lucros das empresas. Tal afirmação está na mesma linha de estudo dos autores Fukui, Mitton e Schonlau (2020), Lajili, Lin e Rostamkalei (2019), Lugoboni (2018), Pivac *et al.* (2017), Vaz *et al.* (2015) e Stewart (1998) que, também, consideram haver relação entre a lucratividade e o capital intelectual com a capacidade das empresas desenvolverem um bom clima organizacional tendo, como consequência, um aumento do capital intelectual, gerando receita e lucros futuros, possibilitando valorização dos negócios e o retorno sobre patrimônio líquido.

Pivac *et al.* (2017) analisou e encontrou uma relação entre o Capital Humano e lucratividade de empresas da União Européia, sob o ângulo das vantagens diretamente usufruídas pelos empregados, para que fosse possível identificar se as empresas que proporcionavam maiores remunerações para os empregados eram as mesmas que tinham maior rentabilidade. É importante lembrar que existe diferença entre investir em capital humano e proporcionar maiores salários aos funcionários. Por exemplo, cursos de treinamento para empregados são investimento em capital humano. Entretanto, não necessariamente, aumentam o salário (Pivac *et al.*, 2017).

Contudo, se observa no âmbito internacional, conforme constataram Commander e Menezes-Filho (2011), Crook *et al.* (2011) e Hejazi, Ghanbari e Alipour (2016), a inexistência de estudos empíricos no que se refere à relação entre as

melhores empresas para se trabalhar e a rentabilidade das maiores empresas. Empresas estas que foram assim classificadas, pelo fato de possuírem um ambiente de trabalho livre de assédio e discriminação; interesse genuíno no bem-estar da comunidade em que atua; e cuidado com o funcionário além do viés profissional. Também, nota-se, após investigações feitas nos mais importantes pilares de editorações acadêmicas e empíricas, essa ausência em estudos realizados no Brasil. Contudo, estudos desagregados, em gestão de pessoas têm-se, como exemplo, Matragrano *et al.* (2015). Importante citar que, dentre os estudos a respeito da rentabilidade das maiores empresas para se trabalhar têm-se os autores Rêgo *et al.* (2018) e Lugoboni *et al.* (2018). Justifica-se, desse modo, a presente pesquisa, por tentar complementar uma lacuna existente, qual seja, a relação entre melhores empresas para se trabalhar e a sua rentabilidade. Note-se que, a rentabilidade foi mensurada pela regressão sobre o capital aplicado acertado ao risco, o que revelou a quantia de capital econômico essencial para o mesmo sentido de investimento. Ainda, “que a escassez forma regressão completa sobre o capital realizado pelas empresas”. (Crouhy, Galai, & Mark, 2004, p. 467).

Diante do exposto, este estudo promoveu o seguinte questionamento: as empresas que estão entre as melhores empresas para se trabalhar têm, em média, rentabilidade mais alta que as demais?

Para responder este questionamento, essa dissertação tem, como objetivo, identificar, dentre as empresas eleitas pela revista “As Melhores em Gestão de Pessoas”, quais delas estão no *ranking* do “Anuário Valor – 1.000 Maiores Empresas”, em relação à rentabilidade.

A metodologia utilizada neste trabalho, o período de análise foi dos três anos, iniciando em 2018, sendo o ano de 2017 utilizado como base, sendo utilizado análise

do modelo MQO, utilizando como base de comparação o *ranking* divulgado pela revista As melhores em gestão de pessoas e comparou as empresas constantes no *ranking* das maiores empresas da revista “Anuário Valor Econômico – 1.000 Maiores Empresas”. Sendo utilizadas as empresas que estão na base de dados da Económica. (Beuren *et al.*, 2006).

Essa linha de abordagem se justifica tendo em vista à persuasão que a estratégia de gestão de Recursos Humanos (RH) pode exercer sobre a produtividade desses recursos e, conseqüentemente, sobre a rentabilidade da empresa, já apontada pela literatura: (1) Empresas mais atrativas para se trabalhar está relacionado com o desempenho da empresa apontados nos estudos de Almeida e Jordão (2017); (2) Por isso, devem ser ampliados os achados de Matragrano *et al.* (2015), que apontaram uma relação entre a qualidade dos Recursos Humanos (RH) de uma empresa com seu acesso às fontes de financiamento externas; (3) Há necessidade de fornecer uma nova perspectiva ao estudo de Pivac *et al.* (2017), que apontou como aplicar potencial inovador no processo organizacional para impulsionar desempenho das empresas na Europa; e (4) Ampliar estudos que relacionem capital intelectual aos construtos de qualidade da gestão de Recursos Humanos (RH) e de empresas com maior rentabilidade.

A partir do desdobramento desta pesquisa, espera-se contribuir na inserção de análise desta correlação das melhores empresas para se trabalhar e rentabilidade, podendo ajudar na atuação de tomada de decisão dos dirigentes, investidores, acionistas, funcionários e demais interessados.

Esse estudo está dividido em cinco capítulos. O primeiro, traz uma breve introdução sobre a temática pesquisada. O segundo, apresenta um referencial teórico, com a revisão da literatura que respaldou as conclusões do presente estudo. A seguir,

o capítulo terceiro discorre sobre a metodologia utilizada para o desenvolvimento da pesquisa. A análise dos resultados compõe o quarto capítulo e, por fim, no quinto capítulo, são apresentadas as considerações finais.

Capítulo 2

2. REFERENCIAL TEÓRICO

Neste tópico, são apresentadas as interpelações, de várias áreas científicas, para embasamento da hipótese, dentre elas, a Contabilidade, a econometria, o comportamento organizacional, o clima organizacional e o capital intelectual. Os conhecimentos contábeis foram utilizados como ferramenta para análise dos dados nos balanços patrimoniais e para mensurar os indicadores de *performance* das empresas estudadas. Utilizou-se a econometria, para empreender análises dos dados econômicos, excluindo destes, os que não têm sustentação estatística, também, o pensamento dos cientistas, foram utilizados para embasar a fundamentação por serem importantes e essenciais.

2.1. CLIMA ORGANIZACIONAL

Schwaemmle (2009) elaborou conhecimentos sobre clima organizacional, concluindo que “clima organizacional é composto por valores, condutas, parâmetros de comportamento, formais e informais, que compõem uma organização”.

Estes princípios consideram que o ambiente de trabalho é composto por pessoas, os colaboradores das organizações, que compõem um ambiente bom ou ruim. A maioria pressupõe que o clima organizacional é formado pela liderança, que dá a indicação de como o grupo deve se direcionar (Teixeira, 2010).

Knapik (2012) admite que o clima organizacional é visto como importante meio para identificar e conduzir talentos primordiais para a evolução de uma organização,

significando que fatores internos e externos interferem no comportamento e no clima organizacional de uma empresa.

Os fatores socioeconômicos, as metas empresariais e as pressões organizacionais afetam o clima organizacional, sendo que, alguns destes fatores são difíceis de modificar, tendo em vista, estarem no ambiente externo da organização.

Teixeira (2010) aponta que os gestores têm métodos de exposição mais complexos para aplicar buscando obter o ter máximo de retorno de rendimento da equipe, dentre eles um ambiente de trabalho verdadeiro e transparente, onde as pessoas tenham autoconfiança para expor suas ideias.

Raineri (2006) aponta que, estudos realizados no Chile, em algumas empresas, mostram que o modo de liderança dos administradores impacta no clima organizacional das empresas, encontrando relação positiva entre clima organizacional e produção.

Barros e Sousa (2021), dissertam que o clima organizacional é um meio objetivo e seguro, que mostra a situação atual da organização, buscando solucionar problemas reais na gestão de recursos humanos, proporcionando situação real em determinado período, necessitando de meios eficazes da organização, por meio de um *feedback*, tendo papel importante nas avaliações. Também, é priorizado na criação de ambientes corporativos, no gerenciamento dos colaboradores integrando-os com as equipes em uma cadeia de valor, e como elemento importante para a nova gestão de pessoas nos Recursos Humanos (RH).

2.2 GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

Pivac *et al.* (2017) relata que os recursos humanos constituem especificidades de conhecimento, experiência, habilidades, inteligência emocional, perícia e destreza de cada indivíduo que integra todo o conjunto de funcionários de uma empresa.

Para Pivac *et al.* (2017), as especialidades que envolvem funcionários e empresa, são exclusivas a cada organização, valorizando o capital intelectual como fonte de riqueza mais importante da empresa.

A gestão de recursos humanos é um método que as empresas utilizam para gerenciar o melhor aproveitamento desse conjunto de pessoas com diferentes conhecimentos, destrezas, experiências e inteligência emocional. Um dos primordiais fins da Gestão de Recursos Humanos (GRH) é expandir a performance de uma organização, mensurando o desempenho com indicadores, acompanhando metas, gerenciando as equipes, planejando estratégias e melhorando a entrega de resultados da organização. (Jabbour *et al.*, 2012).

Os estudos sobre a GRH iniciaram-se ao final da década 1970 e início da década 1980, nos Estados Unidos. Irigaray e Vergara (2011) defendem que, foi com o bom desempenho das organizações que a gestão de recursos humanos passou a ser valorizada. Assim, a importância dos funcionários nas organizações surgiu em consequência do aprimoramento de estratégias e recursos para o gerenciamento desses recursos humanos, que passaram a ser vistos como um capital intelectual (Irigaray & Vergara, 2011).

As organizações devem gerenciar as pessoas sendo, dependendo do contexto em que elas estão inseridas, possível realizar adaptações e melhorias, objetivando melhor êxito na atividade empresarial (Jabbour *et al.*, 2012). Na década de 1990, os recursos humanos tiveram crescimento devido à relação positiva entre o desempenho das organizações e a ideia da boa gestão de recursos humanos (Jabbour *et al.*, 2012).

Contudo, deve ser observado que, pelo simples fato de existir uma gestão de recursos humanos em uma empresa, não significa que a mesma terá eficiência e resultados mais vantajosos. Isso porque uma má gestão de recursos humanos talvez seja apenas um fator de oneração na empresa.

Desta feita, não se pode atribuir a qualidade na gestão de uma empresa pelo simples fato de ter nas suas atividades uma gestão de recursos humanos (Bentley & Kehoe, 2020). É necessário que haja a aferição de como é realizada essa gestão, para saber se proporciona melhoria nas atividades desempenhadas na organização (Bentley & Kehoe, 2020). As organizações, pelo fato compreenderem a necessidades e desejos sociais, precisam reconhecê-los e buscar uma forma de resolvê-los, necessitando, para tal, serem detentoras da GRH e de um conjunto de pessoas trabalhando na empresa, o que agrega o capital intelectual com competências adequadas para os serviços a serem desempenhados, bem como, possuir a percepção da relevância de suas tarefas na empresa (Becker & Smidt, 2016).

O capital intelectual é formado pelo conjunto de funcionários com capacidade intelectual inseridas nas organizações (Vaz *et al.*, 2015). Nessa linha, existem variados estudos, entre eles, Vaz *et al.* (2015) e Almeida e Jordão (2017), acerca da experiência nas organizações. Note-se que, esses estudos possuem, como foco principal, o capital intelectual, que deve ser bem administrado para proporcionar resultados. (Vaz *et al.*, 2015).

O Capital Intelectual relaciona-se diretamente com o conhecimento acumulado e a capacidade de produzi-lo (Ordóñez, 2003). As empresas, por sua vez, procuram achar recursos de investigação programada onde sejam capazes de identificar, conhecer e analisar quais meios podem ser apontados como superiores em um processo competitivo e, assim, ganhar espaço no mercado (Ordóñez, 2003). Deste

modo, a experiência transformou esse meio planejado para as empresas que competem em um ambiente dinâmico, possuidor de conhecimento (Ordóñez, 2003).

Assim, os recursos humanos, tomados como ativos intangíveis no ambiente organizacional, configuram um novo paradigma de aferição de valor. Contudo, ter bons profissionais impacta em custos para a empresa (Pivac *et al.*, 2017), podendo reduzir rentabilidade Rêgo *et al.* (2018), ou a lucratividade Almeida e Jordão (2017), dependendo do ambiente e da forma de gestão. A gestão de pessoas, portanto, é fator relevante nas empresas modernas, e a busca de como melhor gerir esse capital intelectual é um dos desafios do milênio. Pensar a maneira de criar fórmulas de gestão que garantam ganhos de eficiência com repercussão positiva no desempenho das organizações é um dos objetos das principais pesquisas da modernidade (Rêgo *et al.*, 2018; Almeida & Jordão, 2017).

2.3. RENTABILIDADE E CLIMA ORGANIZACIONAL

O clima organizacional se configura como união de fatores, valores e atitudes que influenciam na forma como os indivíduos se relacionam na empresa, refletindo nos resultados financeiros, avaliando o resultado gerado em determinado período, sendo satisfatório ou não com a capacidade econômica da empresa (Vásquez-Tejos *et al.*, 2019).

Na organização, o clima organizacional visa manter todo ambiente e indivíduos motivados com a produtividade em alta e os esforços voltados para a mesma direção, devendo conhecer e respeitar as habilidades de cada um dos indivíduos (Lugoboni, *et al.*, 2019).

Para melhor entendimento a respeito de uma organização eficaz de recursos, estudiosos nacionais e internacionais voltaram suas pesquisas aos desenvolvimentos, englobando os graus de endividamento com deliberações contábeis de liquidez, rentabilidade, bem como, porte e desenvolvimento da empresa. (Dallabona, Gonçalves, & Radloff, 2018). Bastos & Nakamura (2009), associam tais elementos de liquidez corrente, rentabilidade do ativo (ROA), desenvolvimento e estrutura, ao grau da dívida, bem como, a quantidade máxima de valia de razão exclusiva, retratado anteriormente, superior é o grau de dívidas das empresas. Além da aplicação das conexões relatadas pelos autores supracitados, esta pesquisa, até então, busca associar outros aspectos, como a liquidez corrente, a liquidez geral, lucratividade, margem bruta, margem EBITDA, alavancagem, e o retorno sobre o patrimônio (ROE).

Rêgo *et al.*, (2018) coloca que os índices de rentabilidade procuram reconhecer e analisar os dados corporativos em conexão a algumas especificações que melhor identificam suas proporções. Mensuração do Retorno sobre os Ativos (ROA) e o Retorno sobre o Patrimônio Líquido (RPL), buscam expor índices monetários como dessimetria de desempenho e geração de valor. Os resultados desta pesquisa indicam que o clima organizacional pode dar retorno financeiro, avaliado por índices que indicam sequelas tangíveis do conhecimento, representando êxito do negócio e sendo vigorosamente avaliados às tradicionais performances corporativas. (Turra & Brizolla, 2015).

Baseado nos relatórios contábeis que os investidores do mercado acionário analisam e identificam, nota-se que os indicadores de rentabilidade são os que mais interessam, pelo fato da geração de lucros determinar a distribuição de dividendos, bem como, o motivo para valorização das ações no mercado acionário. (Bastos & Nakamura, 2009).

A rentabilidade de uma organização pode ser analisada por variados aspectos: em relação aos ativos, às vendas, patrimônio ou valor da ação. Existindo, assim, uma relação entre comportamento, clima do ambiente, atitudes e satisfação dos indivíduos dentro das organizações com os resultados financeiros obtidos pela empresa em dado período. (Marschner, Dutra, & Ceretta, 2019).

Em discordância de um olhar em posição elevada, outras pesquisas apresentaram uma conexão não afirmativa entre clima organizacional e rentabilidade. Hejazi, Ghanbari e Alipour (2016) constatou que investimento em capital intelectual tem um resultado não afirmativo sobre a rentabilidade das melhores empresas para se trabalhar relacionadas na BM&FBovespa. Crook *et al.*, (2011) ao analisar estudos examinados pelo pesquisador Newbert em psicologia industrial e organizacional, constatou que a performance de cada indivíduo no trabalho na gestão estratégica de recursos humanos produz um resultado não afirmativo na rentabilidade das organizações. Além destes, outras pesquisas que mostram uma conexão não afirmativa entre as variáveis abrangem os trabalhos de Commander e Menezes-Filho (2011).

Algumas pesquisas não apresentaram ligação estatisticamente significativa (Lajili, Lin, & Rostamkalei, 2019; Johnston & Zhang, 2018; Pivac *et al.*, 2017; Vaz *et al.*, 2015). Portanto, nesses casos, o nível de eficiência em clima organizacional de uma empresa não desempenha nenhum tipo de resultado sobre a aptidão de regresso financeiro. Algumas amostras desta relação, são os trabalhos de Barakat (2016), Matragrano *et al.* (2015) e Jabbour *et al.* (2012), que produziram resultados mistos.

Para responder o questionamento desta pesquisa foi testada a seguinte hipótese: H1: O clima organizacional impacta positivamente entre as melhores empresas.

Capítulo 3

3. METODOLOGIA DA PESQUISA

Trata-se de uma pesquisa empírica, descritiva e quantitativa, com dados secundários obtidos da base do Economática, dos Anuários do Valor Econômico, Valor 1.000 Maiores Empresas, e Melhores Empresas na Gestão de Pessoas.

A equação (1), a seguir demonstra a estruturação da equação que foi utilizada no teste de hipótese desta pesquisa:

$$ROA_i = \beta_0 + \beta_1 MEPST_{i,t} + \sum_{j=2}^9 \beta_j Controle_i + e_i$$

(1)

Em que ROA_i denota a rentabilidade da empresa i no ano t ; $MEPST_{i,t}$ é uma variável *dummy*, assumindo valor 1 se a empresa i no ano t esteve incluída na lista das empresas listadas na B3, que significa que está entre as melhores empresas para se trabalhar, e *dummy* 0 se não estiver entre as melhores empresas para se trabalhar. Conforme o sugerido pela literatura, espera-se que β_1 seja positivo. O $\sum_{j=2}^9 \beta_j Controle_i$ representa o somatório das variáveis de controle da entidade i no período t . Os parâmetros β_0 e e_i representam o intercepto e o termo de erro, respectivamente.

A variável explicada ROA_i refere-se ao logaritmo natural da rentabilidade (ROA) das empresas, calculado pela razão entre lucro antes de juros, impostos, depreciação e amortização (EBITDA e o ativo total (AT), das maiores empresas da base de dados Economática, entre 2017 a 2020, formando os indicadores analisados para investigar a relação das melhores empresas para se trabalhar na rentabilidade empresarial.

A variável explicativa *MEPST* corresponde a uma variável *dummy* de todas as empresas listadas na B3 consideradas como as melhores para se trabalhar. Nesta pesquisa, a variável explicativa, Melhores Empresas Para se Trabalhar, na opinião dos funcionários, foi definida pela razão entre o nível de satisfação profissional por trabalhar nas empresas e o total da satisfação com a gestão de pessoas; assumindo valor 1 (um) quando o nível de satisfação é positivo; e 0 (zero) nos demais casos.

Estudos internacionais utilizaram, como "variável controle", o tamanho da empresa *Tamativo_i*, como uma variável homogênea, com objetivo de que, as grandes empresas com maior desempenho, tenham maior rentabilidade, sendo, assim, uma variável medida pelo valor contábil do total de ativos. (Pinho, Kupfer, & Hasenclever, 2009), onde, *Tamativo_i* indica o tamanho da empresa *i* no ano *t*. Conforme Pinho, Kupfer e Hasenclever (2009) espera-se que esta variável, à medida em que a empresa cresça, seja positiva em relação à rentabilidade.

Outros estudos, como o de Vásquez-Tejos *et al.* (2019), encontram relação entre o índice de liquidez, endividamento e o desempenho das empresas. Para eles, existindo uma relação positiva entre liquidez e desempenho, as empresas com maior liquidez têm maior rentabilidade. O índice é usado como uma medida de liquidez firme, sendo calculado como a relação do ativo circulante pelo atual passivo. Almeja-se que esta variável de controle tenha um efeito positivo no desempenho da empresa.

A alavancagem é uma variável de controle calculada como a razão entre o total de dívidas e o total de ativos, que demonstra ser uma medida com risco. Neste caso, pode-se argumentar que existe um inverso da relação entre alavancagem e desempenho. Empresas que utilizam lucros acumulados em vez de dívidas para financiamento têm maior rentabilidade (Rêgo *et al.*, 2018). A alavancagem é calculada

pela razão entre o total de dívidas e o total de ativos (Commander & Menezes-Filho, 2011; Crook et al., 2011).

Conforme Berk, Demarzo e Harford (2015), a margem bruta (MB) se configura pelo elo do Lucro Bruto (LB) e as Receitas Líquidas de Vendas (RL) e margem EBITDA, caracterizando uma proporção a qual não considera o gasto da dívida (juros) e a depreciação e amortização, favorecendo confrontação dentre os variados grupos corporativos, onde RL e EBITDA indicam a receita e custo da dívida das empresas i no ano t . Conforme Pinho, Kupfer e Hasenclever (2009); Calabrese (2013); Cricelli, Greco e Grimaldi (2013), espera-se que sejam positivos.

3.1. AMOSTRA E COLETA DE DADOS

A população-alvo do estudo foi composta pelas 1.000 maiores empresas atuantes no Brasil, segundo o Anuário Valor Econômico, do respectivo ano, pelo critério da Receita Líquida. A amostra foi composta por empresas de todas esferas, com mais de 100 (cem) funcionários e, com pelo menos, dois anos de operação no país, excetuando-se: Organizações Não-Governamentais (ONGs); associações; filiais; fundações e instituições de assistência social; veículos de comunicação; e órgãos públicos.

A amostra foi constituída por todas as empresas listadas na B3, no período de 2018 a 2020. Para atingir maior profundez, robustez e confiabilidade nos achados, optou-se pela máxima amostragem provável. Os critérios para seleção foram: (1) empresas listadas na B3 atuantes no Brasil, totalizando 720 observações; (2) dentre as listadas, dentre as 8 variáveis empregadas, 2, a margem líquida e a margem Ebitda, apresentaram algumas células em branco. Foi realizado um estudo da correlação entre as variáveis envolvidas (Wooldridge, 2016).

Para execução dos ensinamentos econométricos, ou seja, não sendo passível de rejeição, observou-se que o valor mínimo mostrado em todas as variáveis desses dados também serão os utilizados para aproximar a ROA_i . Os referidos dados estão disponíveis no Anuário Valor Econômico para cada ano, e na base da Economatica®.

Os dados relativos às Melhores Empresas para se trabalhar ($MEPST_i$) foram obtidos por estimativa secundárias e de corte transversal, extraídos da Revista Valor Carreira (Melhores na Gestão de Pessoas).

O tamanho do ativo das empresas ($Tamativo_i$) como as demais variáveis de controle foram estimados a partir da base de dados da Economatica®.

3.2. TRATAMENTO DOS DADOS

Foram utilizados os procedimentos sugeridos por Jordão & Almeida (2019), Braz (2019), Rêgo *et al.*, (2018), Almeida e Jordão (2017) para a verificação das informações, esperando-se que o estudo tenha acrescentado todos os graus necessários de averiguação, com o propósito de promover informação expressiva e consistente, subjetivamente procedente, e que se encontrava no meio do contexto da pesquisa.

Os procedimentos estatísticos realizados incluíram testes de covariância e *testes-t*. Para estimar os parâmetros do modelo utilizou-se a regressão linear múltipla e a estimação dos parâmetros, por meio do Método de Mínimos Quadrados (MQO). Conforme Wooldridge (2016), a regressão linear múltipla permite que haja um controle, explícito, de outros fatores que possam afetar a variável dependente utilizada, permitindo assim inferir causalidade de forma bem mais precisa. Ainda,

segundo o mesmo autor, o MQO consiste em minimizar a soma dos quadrados dos resíduos para melhor estimar os parâmetros amostrais, fazendo com que a reta da regressão melhor se ajuste as observações coletadas.

A organização dos dados foi feita por meio de planilhas eletrônicas MS Excel® e o seu respectivo tratamento estatístico, tanto como, a mensuração do modelo de regressão múltipla, por meio do *software Stata 12.1*®.

A equação (2), abaixo, descreve o modelo econométrico utilizado para estimar os resultados.

$$ROA_i = \beta_0 + \beta_1 MEPST_{i,t} + \sum_{j=2}^9 \beta_j Controle_i + e_i$$

(2)

O quadro 1 descreve a nomenclatura das variáveis empregadas que foram utilizadas e as designações evidenciadas que definem a estrutura do modelo, apresentando, também, a literatura que fundamenta o modelo.

MODELO EMPÍRICO				
VARIÁVEIS	TIPO	DESCRIÇÃO	FONTE DADOS	LITERATURA
ROA_i	Dependente	Retorno sobre o patrimônio, Lucro Líquido multiplicado por 100, dividido pelo Patrimônio Líquido da empresa i . Utilizado como proxy para a análise da rentabilidade da empresa.	Banco de dados Economatica®	Jordão e Almeida (2019) Costa Jr e Lemes Jr (2006)
$MEPST_i$	Independente	Variável <i>dummy</i> , assumindo valor 1 caso a empresa esteja entre as Melhores Empresas Para Se Trabalhar, e 0 caso nos demais casos	Valor Carreira Melhores empresas para se trabalhar"	Lajili (2019) Rêgo <i>et al</i> (2018) Crommander (2011) Crook <i>et al</i> (2011) Tolfo & Piccini (2001)
$Tamativo_i$	Controle	Onde Tam_i indica o logaritmo natural do ativo total em unidades da empresa i .	Banco de dados Economatica®	Pinho, Kupfer e Hasenclever (2009)
Liq_i	Controle	Ativo Circulante somado com ativo não-circulante dividido pelo passivo circulante somado com	Banco de dados Economatica®	Vásquez (2019)

		passivo não-circulante total da empresa i .		Matarazzo (2010)
End_i	Controle	Passivo Circulante somado com passivo não-circulante dividido pelo ativo total multiplicado por 100 da empresa i .	Banco de dados Economatica®	Vásquez (2019) Matarazzo (2010) Alipour (2012) Commander & Menezes-Filho (2011) Crook <i>et al</i> (2011)
Mb_i	Controle	Razão entre o lucro bruto e as receitas total de vendas multiplicado por 100.	Banco de dados Economatica®	Calabrese (2013) Cricelli, Greco, & Grimaldi (2013) Pinho, Kupfer e Hasenclever (2009)
$Ebt da_i$	Controle	Lucro Operacional Líquido menos depreciação/amortização menos juros, menos impostos (IRPJ e CSLL), uma medida que desconsidera o custo da dívida (juros) e a depreciação e amortização, facilitando a comparação entre os diferentes segmentos empresariais.	Banco de dados Economatica®	Calabrese (2013) Cricelli, Greco, & Grimaldi (2013) Pinho, Kupfer e Hasenclever (2009)
AL_{Fin}_i	Controle	Razão entre o total de dívidas e o total de ativos	Banco de dados Economatica	Commander & Menezes-Filho (2011) Crook <i>et al</i> (2011)
2018	Controle	Dummy indicativa do ano de 2018, utilizando 2017 como base.	-	-
2019	Controle	Dummy indicativa do ano de 2019, utilizando 2017 como base.	-	-
2020	Controle	Dummy indicativa do ano de 2020, utilizando 2017 como base.	-	-

Quadro 1: Resumo das Variáveis da equação de regressão.

Fonte: Elaborada pelo autor

A próxima seção destina-se a apresentação dos resultados dos procedimentos estatísticos aqui descritos, bem como, a verificação dos seus resultados.

Capítulo 4

4. ANÁLISE DOS RESULTADOS

A seguir, são exibidas as estatísticas descritivas das variáveis empregadas no modelo e a análise descritiva da amostra.

4.1. ESTATÍSTICA DESCRITIVA

Na Tabela 1 estão apresentadas as estatísticas descritivas das variáveis utilizadas na pesquisa. Na segunda coluna, é demonstrado que a presente pesquisa utilizou uma amostra total de 720 observações.

TABELA 1: ANÁLISE DESCRITIVA

	Observações	Média	Mínimo	Máximo	Amplitude
ROA	720,00	3,52	32,54	32,85	65,39
MEPST	720,00	0,02	0,00	1,00	1,00
Tamativo	720,00	15,31	10,03	20,72	10,69
END	720,00	57,93	3,93	109,31	105,38
Liq	720,00	2,01	0,16	21,59	21,43
Mb	718,00	33,05	-385,58	100,00	485,58
Ebitda	699,00	-10,74	-33908,74	8660,63	42569,37
Al_Fin	720,00	6,35	-102,62	2139,23	2241,85

Fonte: Elaborado pelo autor

De acordo com o disposto na Tabela 1, acima, pode-se verificar que nas colunas três e quatro, foram registrados os valores de média e desvio padrão para cada uma das variáveis empregadas. Na quarta coluna, é possível observar que as variáveis Alavancagem Financeira (Al_Fin) e Margem Ebitda (Ebitda) apresentaram os maiores valores de desvio padrão. Esse comportamento se deve ao fato de que

algumas empresas registraram valores extremos negativos e outras registraram valores positivos. Nesse contexto, é importante salientar que as melhores empresas para se trabalhar representam aproximadamente 2,36% da amostra, e que o ROA de cada ano faz referência aos dados do ano anterior. Com percentil de 25% a 75% para variável.

4.2. RESULTADO DOS TESTES ESTATÍSTICOS APLICADOS

4.2.1 Análise da diferença entre as médias e Coeficiente de Correlação de Pearson

Para analisar se a ROA média se diferenciava em termos estatísticos nos dois grupos da amostra analisada, foi realizado o teste t, como indicado na tabela 2.

TABELA 2 – TESTE T – DIFERENÇA ENTRE AS MÉDIAS

Grupo	Obs.	Média	Erro Padrão	Intervalo de Confiança (95%)	
0 (não listada entre as melhores para se trabalhar)	703	3,42494	0,26211	2,909976	3,939213
1 (listada entre as melhores para se trabalhar)	17	7,57037	1,048484	5,347684	9,793056
Combinada	720	3,52281	0,2581154	3,015731	4,02923
Diferença		-	1,08075	-6,4158	-1,87575
	45776				

Fonte: Elaboração própria.

Por meio do teste T obteve-se " $t = - 3,8360$ ", de modo que a hipótese nula (na qual a diferença entre as médias dos dois grupos era igual a 0), foi rejeitada a 1% de significância. Desse modo, inferiu-se que, na média, a ROA das empresas listadas como as melhores para se trabalhar era superior à média da ROA das empresas não listadas.

Segundo Figueiredo e Silva (2009), o coeficiente de correlação Pearson (r) é capaz de modificar de -1 até 1, de modo que, o módulo do coeficiente indica o grau

de correlação entre as variáveis e o sinal evidencia se essa correlação é positiva ou negativa. O quadro 2, apresentado a seguir, demonstra essa correlação:

	ROA	MEPST	END	MB	LIQ	EBTDA	AL_FIN	LNATIVO
ROA	1,00							
MEPST	0,0909	1,00						
END	-0,3598	-0,048	1,00					
MB	0,3945	0,0356	-0,3165	1,00				
LIQ	0,2689	-0,005	-0,475	0,139	1,00			
EBTDA	0,1362	0,0063	-0,0712	0,0552	0,0257	1,00		
AL_FIN	-0,049	-0,0081	0,1199	-0,0458	-0,0481	-0,0038	1,00	
LNATIVO	0,0693	0,1183	0,2825	0,1147	-0,1578	0,0617	-0,0878	1,00

Quadro 2 – Coeficiente de correlação de Pearson

Fonte: elaboração própria.

Segundo Cohen, Mccloskey & Wible (1988), valores de coeficiente de correlação, cujo $|r|$ esteja entre 0,1 e 0,3 são classificados como baixa correlação, $0,3 < |r| < 0,5$ como correlação moderada e $|r| > 0,5$ como elevada correlação. Baseado nessa classificação, a tabela acima evidencia quatro correlações moderadas entre as variáveis END e ROA (-0,3598), MB e ROA (0,3945), MB e END (-0,3165), LIQ e END (-0,475). Não percebeu uma correlação significativa entre as variáveis ao ponto de gerar uma certa preocupação.

4.3. RESULTADO DO MODELO ESTIMADO

O modelo estimado foi o de Mínimos Quadrados Ordinários (MQO), acrescidos, em seus controles, três variáveis binárias (*dummies*) indicativas de ano, 2018, 2019 e 2020, sendo o ano de 2017 utilizado como base.

Com essas considerações, o resultado obtido a partir da análise de dados |pelo modelo MQO, é exposto, as seguir, na tabela 3.

TABELA 3 - RESULTADOS DA ANÁLISE DE REGRESSÃO				
ROA	Coef.	Erro padrão	t	P> t
MEPST	2,8551	0,9014	3,1700	0,0020

END	-0,0792	0,0168	-4,7000	0,0000
MB	0,0701	0,0129	5,4400	0,0000
LIQ	0,5527	0,1641	3,3700	0,0010
Ebitda	0,0005	0,0001	8,8100	0,0000
Al_Fin	-0,0082	0,0034	-2,4000	0,0170
Tamativo	0,3982	0,1515	2,6300	0,0090
2018	0,7439	0,6124	1,2100	0,2250
2019	1,2658	0,6016	2,1000	0,0360
2020	1,4037	0,6882	2,0400	0,0420
Constante	-2,3543	2,2056	-1,0700	0,2860
Média VIF	1,23			
Breush- Pagan	Prob>chi=	0,0236		
R²	0,2428			
Prob > F	0,0000			

Nota: estatística t, entre parênteses, * p<0.10, ** p<0.05, *** p<0.01.

Fonte: Elaborado pelo autor

A Tabela 3 retrata que há uma relação positiva e estatisticamente significativa (5%) entre a empresa ser classificada como "melhores empresas na gestão de pessoas" e a sua rentabilidade, indicada pelo ROA. Isso significa que a hipótese principal da pesquisa foi atendida.

As variáveis End (endividamento) e Al Fin (alavancagem financeira) apresentaram uma relação negativa estatisticamente significativa.

O ano de 2018 não apresentou significância estatística na amostra analisada, diferentemente das variáveis binárias indicativas de 2019 e 2020, as quais tiveram um efeito positivo e estatisticamente significativo.

As demais variáveis - mb (margem bruta), liq (liquidez corrente), ebitda (margem Ebitda) e o tamativo (logaritmo natural do ativo), tiveram um efeito positivo e estatisticamente significativo na variável dependente, logaritmo do ROA.

Capítulo 5

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo desta pesquisa foi averiguar a relação entre as empresas que estão entre as melhores empresas para se trabalhar e a rentabilidade mais alta que as demais, em média, tendo em vista que a relação entre as empresas eleitas pela revista as melhores em gestão de pessoas e as que estão no *ranking* do Anuário Valor 1.000 Maiores Empresas foi a lacuna objeto desta pesquisa, já brevemente investigada em pesquisas empíricas no Brasil ou em outros países, em conexão com esfera pública.

Pesquisas anteriores na área privada, dos autores Commander e Menezes-Filho (2011); Crook *et al.*, (2011); Hejazi, Ghanbari e Alipour (2016); Rêgo *et al.*, (2018); culminaram na relação inversa entre desempenho individual no trabalho na gestão estratégica de recursos humanos e a rentabilidade. Ou seja, as melhores empresas para se trabalhar tem efeito negativo na rentabilidade dessas empresas.

Os resultados da presente pesquisa corroboram com os autores acima (tabelas 1 a 3), visto que, a heterogeneidade dos sinais e das significâncias de variáveis entre as amostras; e as variáveis *mb. liq*, *ebtda*, *tamativo* apresentam peculiaridades homogêneas em seus indícios e relevância. Isto é, há amostras estatísticas da vinculação oposta entre as melhores empresas para se trabalhar e rentabilidade.

Em embasamento à explicação ao problema de pesquisa, conseguiu-se a não rejeição da hipótese por afirmação H1, ou seja, as empresas classificadas como melhores empresas na gestão de pessoas e a sua rentabilidade estão positivamente relacionados com um maior nível de ROA. Este resultado impacta na contribuição

prática de que, se os gestores empresariais brasileiros investirem no capital intelectual, terão, com maior brevidade, o retorno com maior nível de ROA.

Compete evidenciar que os corolários válidos se limitam às amostragens examinadas e o intervalo experimentado e que, ampla parcela de discordância entre os efeitos da amostragem das melhores empresas para se trabalhar decorreu do fato de que algumas empresas apresentaram valores extremos negativos e outros valores positivos. Entretanto, sustentou-se equivalente método estrutural e estatístico em ambas as amostragens, impedindo visões na amostra.

Sugere-se, para futuras pesquisas, a replicação do presente estudo com uma base amostral maior e com um período de tempo de 10 (dez) anos (quando possível) para confirmação dos resultados aqui apresentados.

Também, sugere-se a replicação deste presente estudo em âmbito internacional, pois, como observado, existem poucos estudos, na área de gestão de pessoas, que possam confirmar as conclusões obtidas neste estudo.

REFERÊNCIAS

- Alipour M. (2012). The effect of intellectual capital on firm performance: an investigation of Iran insurance companies. *Medindo a Excelência nos Negócios* 16 (1): 53–66.
- Almeida, V. R. & Jordão, R. V. D. (2017). Análise dos efeitos do capital intelectual na lucratividade das empresas brasileiras. *Revista Universo Contábil*, ISSN 1809-3337, Blumenau, v. 13, n. 4, p. 104-126, out./dez., 2017. Recuperado em 20 de maio de 2020, de www.furb.br/universocontabilAnthony.
- Barros, M. C. M de. & Souza, A. P. L. de. (2021). Clima e Cultura Organizacional: como as organizações podem avaliar a satisfações de seus colaboradores? *Revista Integração*. ISSN 2447-8210. Recuperado em 4 de abril de 2021, de <http://dx.doi.org/10.1590/S0103-65132006000200007>.
- Bastos, D. D. & Nakamura, W. T. (2009). Determinantes da estrutura de capital das companhias abertas do Brasil, México e Chile no período 2001-2006. *Revista Contabilidade e Finanças*, 20(50), 75-94. Recuperado em 10 de janeiro de 2021, de <https://www.revistas.usp.br/rcf/article/view/34292>.
- Becker, K. & Smidt, M. (2016). A risk perspective on human resource management: A review and directions for future research. *Human Resource Management Review*. Recuperado em 10 de janeiro de 2021, de <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2015.12.001>.
- Berk, J; Demarzo, P. & Harford, J. (2015). *Fundamentals of Corporate Finance*. 3rd Edition. Pearson Education Inc., Upper Saddle River, NJ, U.S.A. Recuperado em 22 de outubro de 2020, de <https://www.pearson.com/us/higher-education/product/Berk-Fundamentals-of-Corporate-Finance-3rd-Edition/9780133507676.html>.
- Bentley, F. C. & Kehoe, R. R. (2020). Give them some slack - they're trying to change! The Benefits of Excess Cash, Excess Employees, and Increased Human Capital in the Strategic Change Context. *Academy of Management Journal*, 63, n 1A. Recuperado em 10 de Janeiro de 2020, de <https://doi.org/10.5465/amj.2018.0272>.
- Beuren, I. M., Longaray, A. A., Raupp, F. M., Sousa, M. A. B., Colauto, R. D. & Porton, R. A. B. (2006). *Como elaborar trabalhos monográficos em contabilidade: teoria e prática*. 3 ed. São Paulo: Atlas.
- Calabrese, A. (2013) Service Productivity and Service Quality: a Necessary Trade-off? *International Journal of Production Economics*, v. 135, n. 2, pp. 800-812. Recuperado em 20 de novembro de 2020, de <https://doi.org/10.1016/j.ijpe.2011.10.014>.
- Commander, S., Harrison, R., & Menezes-Filho, N. (2011). ICT and productivity in developing countries: New firm-level evidence from Brazil and India. *Review of*

Economics and Statistics, 93(2), 528-541. Recuperado em 20 de novembro de 2020, de https://doi.org/10.1162/REST_a_00080.

- Cohen, N. J., McCloskey, M., & Wible, C. G. (1988). There is still no case for a flashbulb-memory mechanism: Reply to Schmidt and Bohannon. *Journal of Experimental Psychology: General*, 117(3), 336–338. Recuperado em 10 de janeiro de 2021, de <https://doi.org/10.1037/0096-3445.117.3.336>
- Costa Jr., A. F. & Lemes Jr., A. B. (2006) Estrutura de capital das empresas integrantes do índice Ibov-100 da bolsa de valores de São Paulo de 2000 a 2004. XXX ENANPAD, 30º, Anais... Salvador: ANPAD.
- Cricelli, L., Greco, M. & Grimaldi, M. (2013). The assessment of the intellectual capital impact on the value creation process: A decision support framework for top management. *International Journal of Management and Decision Making*, v. 12, n.2, p. 146-164, 2013. Recuperado em 13 de maio de 2020, de <https://ideas.repec.org/a/ids/ijmdma/v12y2013i2p146-164.html>.
- Crook, T. R., Todd, S. Y., Combs, J. G., Woehr, D. J., & Ketchen Jr, D. J. (2011). Does human capital matter? A meta-analysis of the relationship between human capital and firm performance. *Journal of Applied Psychology*, 96(3), 443. DOI: 10.1037/a0022147. Recuperado em 10 de fevereiro de 2021, de <https://psycnet.apa.org/buy/2011-00496-001>.
- Crouhy, M., Galai, D. & Mark, R. (2004). Gerenciamento de risco: abordagem conceitual e prática uma visão integrada dos riscos de crédito, operacional e de mercado. Rio de Janeiro: Qualitymark.
- Dallabona, L. F., Gonçalves, M., & Radloff, E. G. (2018). Fatores Determinantes da Composição e Endividamento das Empresas Listadas na BM&FBovespa entre os Mandatos Presidenciais Lula (2007-2010) e Dilma (2011-2014). *Revista Evidenciação Contábil & Finanças*, 6, (3), 54-74. Recuperado em 22 de outubro de 2020, de <http://periodicos.ufpb.br/ojs2/index.php/recfin>.
- Figueiredo D. B. F. & Silva J. A. J. (2009). Desvendando os mistérios do coeficiente de correlação de Pearson(r). *Rev Política Hoje*, 18(1):115-146. Recuperado em 20 de abril de 2020, de <https://periodicos.ufpe.br/revistas/politicahoje/article/viewFile/3852/3156>.
- Fukui, T., Mitton, T. & Schonlau, R. J. (2020). Determinants of Capital Structure: An Expanded Assessment (February 11, 2020). Recuperado em 27 abril, 2020, de <https://ssrn.com/abstract=3293965>.
- Hejazi, R., Ghanbari, M., & Alipour, M. (2016). Intellectual, human and structural capital effects on firm performance as measured by Tobin's Q. *Knowledge and Process Management*, 23(4), 259-273. Recuperado em 10 de abril de 2020, de <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/kpm.1529>.
- Irigaray, H. A. R., & Vergara, S. C. (2011). O tempo como dimensão de pesquisa sobre uma política de diversidade e relações de trabalho. *Cadernos EBAPE.BR*, 9(4),

1085-1098. Recuperado em 20 de outubro de 2020, de <http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/cadernosebape/article/view/5235>.

Jabbour, C. J. C, Freitas, W. R. de S., Teixeira, A. A., & Jabbour, A. B. L. de S. (2012). Gestão de Recursos Humanos e desempenho operacional: evidências empíricas. *Gest. Prod. São Carlos*, v. 19, n. 2, p. 347-360, 2012. Recuperado em 20 de outubro de 2020, de <http://dx.doi.org/10.1590/S0104-530X2012000200009>.

Jordão, R. V. D., & Almeida, V. R. (2019). Capital Intelectual & Rentabilidade das Empresas Brasileiras. *Revista de Contabilidade do Mestrado em Ciências Contábeis da UERJ*, 24(2), 3-22. Recuperado em 21 de outubro de 2020, de <https://doi.org/10.12979/rcmccuerj.v24i2.51842>.

Knapik, J. (2012). Gestão de pessoas e talentos. Curitiba: Ibpex. Recuperado em 12 de abril de 2020, de <http://anyflip.com/cmyx/pmly/basic>.

Lajili, K., Lin, L. Y. & Rostamkalaei, A. (2019). Corporate governance, human capital resources, and firm performance: exploring the missing links. *Journal of General Management (forthcoming)*, Nov., 28, 2019. Recuperado em 27 de abril de 2020, de <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0306307019895949>

Lugoboni, L., Fabris, A., Fernanda S. de, Zittei, M. V. M. (2017). Evidentiation of intellectual capital in sustainability reports in companies of the banking. *Revista Raunp*, v. 10, n.1, p. 27-40, jun./nov.2017 ISSN 1984-4204. Recuperado em 20 de abril de 2020, de [file:///C:/Users/Windows%208/Downloads/1717-Texto%20do%20artigo-6621-1-10-20180405%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/Windows%208/Downloads/1717-Texto%20do%20artigo-6621-1-10-20180405%20(2).pdf)

Lugoboni, L. F., Mello, D. A. de, Fischmann, A. A., Quishida, A., Zittei, M. V. M. (2019). A missão organizacional das melhores empresas do Brasil. *Future Studies Research Journal - Fia Business School Scientific*. Recuperado em 21 de abril de 2021 de <http://www.spell.org.br/documentos/ver/52750/a-missao-organizacional-das-melhores-e-maiores--->

Marschner, P. F., Dutra, V. R., Ceretta, P. S. (2020). Alavancagem financeira e rentabilidade nas empresas brasileiras listadas na B3, *Revista Universo Contábil*, [s.l.], v. 15, n. 2, p. 44-58, nov. 2019. Recuperado em 13 de setembro de 2020, de <https://proxy.furb.br/ojs/index.php/universocontabil/article/view/7001>.

Matragrano, D. D., Bernardes, P., Gonçalves, C. A. (2015). Governança Corporativa e os Determinantes da Estrutura de Capital em Empresas Brasileiras. *Revista de Economia e Gestão*. PUC Minas, Belo Horizonte, v. 15, n. 41, Out./Dez. 2015. Recuperado em 28 de abril, 2020, de <http://periodicos.pucminas.br/index.php/economiaegestao/article/view/10517>.

Ordóñez de Pablos, P. (2003). Intellectual capital reporting in Spain: a comparative view. *Journal of Intellectual Capital*, 4(1), 61-81. Recuperado em 22 de maio de 2020, de <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/14691930310455397/full/html>.

- Pinho, M. S. (2009). Economia industrial: fundamentos teóricos e práticas no Brasil. *Revista Brasileira de Inovação*, 2(2), 433-442. Recuperado em 22 de abril de 2020, de <https://periodicos.sbu.unicamp.br/ojs/index.php/rbi/article/view/8648879>.
- Pivac, S., Barac, Z. A. & Tadic, I. (2017). An analysis of human capital investments, profitability ratios and company features in the EU. *Croatian Operational Research Review*. CRORR 8. 167-180. Recuperado em 28 abril, 2020, de https://www.researchgate.net/publication/319278810_An_analysis_of_human_capital_investments_profitability_ratios_and_company_features_in_the_EU.
- Raineri, A. (2006). Estilos de dirección como determinante del clima laboral en Chile. *Revista ABANTE*, Vol. 9, n 1, pp. 3-33 (abril 2006). Recuperado em 2 de maio de 2020, de https://www.researchgate.net/publication/5224175_Estilos_de_direccion_como_determinante_del_clima_laboral_en_chile.
- Rêgo, T. F., Correia, A. M. M., Lima, A. K. C., & Quandt, C. O. (2018). Capital intelectual e rentabilidade das melhores empresas para trabalhar. *Revista de Administração, Contabilidade e Sustentabilidade*, 8(1), 1-18. Recuperado em 28 de abril de 2020, de <https://doi.org/10.18696/reunir.v8i1.448>.
- Schwaemmle, Hildecy. (2009). Clima organizacional. Recuperado em 22 de maio de 2020, de <https://slideplayer.com.br/slide/337966/>.
- Stewart, T. A. (1998). Capital intelectual: a nova vantagem competitiva das empresas. 8 ed. Rio de Janeiro: Campus.
- Teixeira, C. J. (2010). Investigação de correlações entre clima organizacional e rentabilidade: análise em empresas avaliadas bons lugares para trabalhar. (Dissertação de mestrado). Universidade Federal do Ceará, Faculdade de Economia, Administração, Atuária e Contabilidade, Programa de Pós-graduação em Administração e Controladoria, Fortaleza-CE. Recuperado em 20 de abril de 2020, de <http://www.repositorio.ufc.br/handle/riufc/29950>.
- Tolfo, S. R. & Piccini, V. C. (2001). As melhores empresas para se trabalhar no Brasil e a qualidade de vida no trabalho: Disjunções entre a teoria e a prática. *Revista de Administração Contemporânea*, 5,165-193. Recuperado em 20 de outubro de 2020, de https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_nlinks&ref=000122&pid=S0102-3772201300030001100026&lng=en.
- Turra, S. & Brizolla, M. M. (2015). Os efeitos do capital intelectual sobre o desempenho financeiro em companhias de capital aberto. *Revista Eletrônica de Administração e Turismo - REAT*. Recuperado em 20 de outubro de 2020, de <https://periodicos.ufpel.edu.br/ojs2/index.php/AT/article/view/5222>.
- Vásquez-Tejos, F. J., Pape-Larre, H. & Ireta-Sánchez, J. M. (2019). Stock returns and liquidity risk in Chile. *Dimensión Empresarial*, 19(2). Recuperado em 10 de outubro

de 2020, de http://ojs.uac.edu.co/index.php/dimension-empresarial/article/view/1927/pdf_138.

Vaz, C. R., Inomata, D. O., Viegas, C. V., Selig, P. M., & Varvakis, G. (2015). Capital intelectual: classificação, formas de mensuração e questionamento sobre usos futuros. *Revista de Gestão e Tecnologia*, 5(2), 73-92. Recuperado em 20 de outubro de 2020, de <http://www.spell.org.br/documentos/ver/34927>.

Wooldridge, J. M. (2016). *Introdução à econometria: uma abordagem moderna*. 3 ed. São Paulo: Cengage Learning.