



www3.unicentro.br

Revista Capital Científico – Eletrônica (RCCe)

ISSN 2177-4153

Disponível em: revistas.unicentro.br/index.php/capitalcientifico/index



www3.unicentro.br/ppgadm/

Distribuição de Riqueza aos Agentes Econômicos da DVA: Um Olhar Sobre o Ranking das “Melhores Empresas Para Trabalhar em 2016, 2015 e 2014”

Wealth Distribution to Economic Agents of DVA: A Look at the Ranking of “Best Companies to Work for in 2016, 2015 and 2014”

Marcos Goulart¹, Luiz Felipe Ferreira², Alessandra Rodrigues Machado de Araujo³ e Denize Demarche Minatti Ferreira⁴

¹ Universidade Federal de Santa Catarina, Brasil, Graduado em Ciências Contábeis, e-mail: mmarquitos96@hotmail.com

² Universidade Federal de Santa Catarina, Brasil, Doutorado em Engenharia Ambiental, e-mail: luiz.felipe@ufsc.br

³ Universidade Federal de Santa Catarina, Brasil, Doutoranda em Contabilidade, e-mail: alermdearaujo@hotmail.com

⁴ Universidade Federal de Santa Catarina, Brasil, Doutorado em Gestão do Conhecimento, e-mail: denize.minatti@ufsc.br

Recebido em: 12/06/2018 - Revisado em: 05/09/2018 - Aprovado em: 13/11/2018 - Disponível em: 01/01/2019

Resumo

A Demonstração do Valor Adicionado (DVA) aponta a formação e distribuição da riqueza gerada pela empresa, da mesma forma, tem-se o Relatório de Sustentabilidade como instrumento de comunicação do desempenho empresarial e da contribuição para a localidade que está inserida. O objetivo desta pesquisa é analisar a distribuição de riqueza gerada por empresas classificadas como as melhores para trabalhar dos anos de 2016, 2015 e 2014 avaliando como estas distribuíram aos agentes econômicos da DVA, sobretudo para o grupo “Pessoal”. Para a consecução deste, foram analisadas empresas brasileiras listadas na BM&FBOVESPA que publicaram Relatório de Sustentabilidade, pertencentes ao *Ranking* das grandes organizações “Melhores para se Trabalhar” publicado pela revista Época, no exercício de 2015, 2014 e 2013. Assim, por meio da amostra de empresas obtida, averiguou-se que o grupo que mais obteve destinações de acordo com a média de todas as empresas e os demais métodos aplicados para atestar as hipóteses levantadas foi o grupo “Pessoal”. Com isso, o estudo traz a reflexão de que as organizações estão cada vez mais preocupadas com o bem-estar dos seus colaboradores, pois dependem destes para alcance dos objetivos e metas almejadas. As informações obtidas proporcionaram um melhor entendimento sobre as condições de trabalho que geram maior satisfação entre os funcionários e benefícios proporcionados às organizações.

Palavras chave: Demonstração do Valor Adicionado (DVA), Relatório de Sustentabilidade, Grupo “Pessoal”.

Abstract

The Value Added Statement (DVA) that points to the formation and distribution of the wealth generated for the company, in the same way, the Sustainability Report as instrument

of communication of the business performance and the contribution to the locality that is inserted. The objective of this research is to analyze the distribution of wealth generated by companies classified as the best to work from the years 2016, 2015 and 2014 evaluating how they distributed to the economic agents of DVA, especially for the "Personal" group. In order to achieve this, we analyzed Brazilian companies listed on the BM & FBOVESPA that published the Sustainability Report, belonging to the Ranking of the great organizations "Best to Work" published by *Época* magazine, in the year 2015, 2014 and 2013. Thus, through the sample of companies obtained, it was verified that the group that obtained the most allocations according to the average of all the companies and the other methods applied to attest the hypotheses raised was the "Personal" group. Thus, the study brings the reflection that organizations are increasingly concerned about the well-being of their employees, as they depend on them to achieve the desired goals and objectives. The information obtained provided a better understanding of the working conditions that generate greater employee satisfaction and benefits provided to organizations.

Keywords: Demonstration of Value Added (DVA), Sustainability Report, "Personal" Group.

1. INTRODUÇÃO

É de conhecimento geral que as preocupações com o meio ambiente estão crescendo continuamente. As pessoas estão tomando consciência que as suas ações têm consequências no ambiente. Em conjunto com o aspecto ambiental, encontram-se também em crescente participação nos debates, os aspectos sociais, como por exemplo, a inclusão das pessoas no mercado de trabalho, as condições de vida da população e outros.

Aspectos que em conjunto com outras preocupações, como, a situação econômica do país e da população, estão cada vez mais influenciando nas decisões dos *stakeholders*. Para, entre outras razões, contribuir com a maior transparência das informações disponibilizadas pelas empresas aos seus consumidores e investidores, é que se torna essencial a Lei 11.638/07. Dentre outras atribuições, ela tornou obrigatória a elaboração da Demonstração do Valor Adicionado (DVA) para as empresas de capital aberto. Contribuindo para que a sociedade consiga obter maiores informações das empresas (LONGO, 2011).

A DVA é uma demonstração contábil que evidencia a geração de riqueza de uma empresa em determinado período e a sua consequente distribuição entre os elementos que contribuíram para a sua criação, como por exemplo, pessoal, governo, etc. Torna-se compreensível então, que esta demonstração acaba por prestar informações para todos os interessados na empresa, como funcionários, clientes, fornecedores, governo, etc. (IUDÍCIBUS *et al.*, 2013). Muitos podem ser os focos de estudo que utilizam a DVA para extrair informações. O presente artigo focará na destinação da riqueza ao grupo "Pessoal". Diferentes empresas de distintos setores destinam maior ou menor quantidade de riqueza gerada ao corpo funcional. Em alguns casos uma maior fatia é repassada ao governo ao invés do grupo "Pessoal", e, em outros casos pode ocorrer o contrário.

Para maior transparência dos fatores ambientais, sociais e econômicos, foi criado o Relatório de Sustentabilidade que dá suporte às informações evidenciadas na DVA, em especial como instrumento de comunicação do desempenho destes fatores nas organizações, este colaborando principalmente para a contemplação sobre os impactos ocasionados.

Observando-se o que foi exposto e levando em consideração a mensagem que a DVA e o Relatório de Sustentabilidade passam aos seus *stakeholders*, diferentes empresas refletem seus resultados a sociedade, em *rankings* de “Melhores Empresas para se Trabalhar”, surgindo o seguinte problema de pesquisa: Como está distribuída a riqueza gerada por diferentes empresas da economia avaliadas como as melhores para se trabalhar em 2016, 2015 e 2014?

Para tornar possível uma resposta a este questionamento, o objetivo deste estudo é analisar a distribuição de riqueza gerada por empresas avaliadas positivamente por seus funcionários, que se classificaram como as melhores para trabalhar em 2016, 2015 e 2014 avaliando como estas distribuíram aos agentes econômicos, sobretudo para o grupo “Pessoal”, nos exercícios de 2015, 2014 e 2013.

A pesquisa se justifica na importância da investigação da distribuição de riqueza gerada referente às empresas consideradas entre as melhores para se trabalhar. O presente estudo contém seu enfoque na evidência da DVA, abordando especialmente a parcela destinada ao grupo “Pessoal”, sendo que não conhece-se pesquisas que correlacionam esses dois focos. Uma vez que alguns autores afirmam que o grupo “Governo” sempre detém a maior parte de toda riqueza gerada (CUNHA, RIBEIRO & SANTOS, 2005). Deste modo, a presente pesquisa irá questionar e averiguar a referida afirmação, trazendo contribuições teóricas e práticas para desconstruir esse paradigma tributário das empresas.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

Visando fornecer suporte teórico à pesquisa, apresenta-se neste tópico abordagens sobre a DVA e o Relatório de Sustentabilidade.

2.1 Demonstração do Valor Adicionado

Tendo em vista o que é exposto no Pronunciamento Técnico – CPC 09 (2008), a DVA deverá apresentar as informações referentes à riqueza gerada pela entidade em determinado período, sobretudo a forma como tais foram distribuídas. Conforme Iudícibus *et al.* (2013), a DVA objetiva evidenciar o valor da riqueza econômica criada pelas atividades das empresas como resultante da sua distribuição entre os grupos econômicos que contribuíram para a sua geração. Logo, essa demonstração fornece informações a todos os agentes econômicos externos e internos interessados na empresa.

De acordo com Zanluca (2018) a DVA é uma importante fonte de informações já que traz dados sobre a geração de receita de determinado período, como por exemplo, que tipos de receitas a entidade auferiu e o que ela desembolsou em prol das receitas, como os insumos adquiridos. Além disso, depois que se tem conhecimento da parcela da riqueza que será destinada pode-se entender melhor para que agentes econômicos será destinada (Pessoal; Impostos, taxas e contribuições; Remuneração de capitais de terceiros e Remuneração de capitais próprios) e o quanto foi destinado.

A DVA tornou-se obrigatória no Brasil, para as Companhias Abertas, com a promulgação da Lei nº 11.638/07, que introduziu as alterações à Lei nº 6.404/76 (LUNELLI, 2018). No entanto, ela não é obrigatória segundo as normas internacionais de contabilidade. Deve-se ressaltar a importância da elaboração e divulgação desta demonstração, que além

de ser obrigatória no Brasil, serve como instrumento de informações relevantes e como uma ferramenta fundamental e eficiente para fins da tomada de decisões por parte dos usuários (TINOCO *et al.*, 2011). Vale conceituar também o subitem “Pessoal” que é um dos grupos do item “DVA” e que será observado com maior ênfase neste estudo.

Segundo Iudícibus *et al.* (2013), este item refere-se à parcela da riqueza distribuída ao corpo funcional da empresa, o que na Demonstração do Resultado do Exercício (DRE) pode estar apropriado como despesa ao custo do produto vendido do exercício. Fazem parte geralmente do grupo “Pessoal”: remuneração direta, benefícios, fundo de garantia e outros.

2.2 Relatório de Sustentabilidade

Quando se afirmar que uma ação ou uma empresa é sustentável, significa dizer que suas ações visam atingir aos seus próprios objetivos, mas, no entanto, sem prejudicar e quem sabe até mesmo ajudando o meio ambiente e a sociedade. O termo sustentabilidade se refere principalmente ao cuidado com o meio ambiente, mas não deixa de ser utilizado em um sentido mais amplo, se referindo também aos aspectos sociais (STEPHANOU, 2013).

O relatório de sustentabilidade publicado por uma empresa trata-se de uma espécie de “prestação de contas” para com a sociedade. Nele são informadas as atividades da empresa, os projetos sociais, informações sobre o corpo funcional, o valor que ela gera para a sua comunidade. Elaborando um Relatório de Sustentabilidade, uma empresa consegue demonstrar de forma mais clara o quão sustentável é e pretende ser (INITIATIVE; ARBEX, 2012).

Diante deste contexto, a contabilidade teve que adaptar em suas demonstrações a questão ambiental, passando a incorporar e a desenvolver, em seus princípios e técnicas, formas de registrar e quantificar os fatos econômicos relativos ao meio ambiente, surgindo relatórios mais contemporâneos para poder auxiliar nas informações passadas a sociedade, uma vez que o mercado está cada vez mais interessado por empresas que se preocupam com a sua responsabilidade social (KRAEMER, 2001).

Gasparino & Ribeiro (2007) contextualizam que entre as grandes empresas, principalmente as que são de capital aberto, já notaram a importância da divulgação da preocupação para com o meio ambiente, seja para fins de credibilidade e segurança para com os usuários externos e internos da companhia. Além disso, para fins de vantagem competitiva tem-se os *greenconsumers*, que buscam fazer o uso de produtos de organizações que possuem reputação ambiental relevante. A crescente busca pela certificação ambiental e pelos assuntos que envolvem o meio ambiente transparece que o consumo “sustentável” não é apenas um modismo da época, mas sim, uma tendência a ser seguida entre o mercado, setores e produtos (ZARO *et al.*, 2014).

Na elaboração do relatório ambiental, as empresas, geralmente, tratam de reflexões como possibilidades em relação aos agentes reguladores ou na identificação de problemas, práticas e políticas de encolhimento de custos ou perdas, entre outros aspectos adotados pelas organizações (GASPARINO; RIBEIRO, 2007). Antes, os relatórios elaborados abordavam principalmente questões ambientais, porém a publicação das diretrizes para elaboração dos relatórios de sustentabilidade do *Global Reporting Initiative* – GRI intensificou a divulgação de informações sobre as dimensões econômicas, social e ambiental (ELKINGTON, 2006).

Segundo as Diretrizes para a Elaboração de Relatórios de Sustentabilidade do *Global Reporting Initiative* (2002), construir relatórios de sustentabilidade compreende na prática de

medir, divulgar e prestar contas, às diversas partes interessadas, sobre o desempenho das organizações, aspirando atingir o objetivo do desenvolvimento sustentável.

As exigências da GRI preparam o significado de relatório de sustentabilidade em medidas de desempenho econômico, ambiental e social. Essas, também conhecidas como *triple bottom line* ou resultado triplo, demonstram o avanço no detalhamento e atendimento há demandas por informes das organizações. O GRI trabalha continuamente na homogeneização de relatórios, a fim de atender a essas demandas, potencializando o valor dos mesmos e favorecendo os usuários (GASPARINO; RIBEIRO, 2007).

Relatórios consistem em uma forma de auxiliar a empresa a conhecer melhor seus pontos fracos e a identificar possibilidades de melhoria, além de proporcionarem uma forma de conquistar a confiança das partes interessadas. Servindo para mostrar aos seus usuários as práticas sustentáveis feitas por ela, assim, transparecendo os impactos positivos e negativos que podem influenciar de certa forma nas decisões estratégicas, políticas, gestacionais e administrativas da própria organização.

2.2 Estudos similares e correlatos

Macohon, Piccoli e Silva (2017), buscaram verificar nas empresas brasileiras a criação e a distribuição de riqueza, perante uma amostra de 154 companhias, analisou-se as notas explicativas das mesmas, realizando o cruzamento das informações qualitativas das notas com os dados quantitativos dos indicadores. Obtiveram como resultado que 61 empresas não divulgaram informes acerca da DVA nas Notas Explicativas. No que se refere a análise da distribuição, notou-se que a maior parcela de riqueza ficou com o governo.

Cardoso *et al.* (2015), investigaram a distribuição da riqueza aos agentes econômicos de 18 setores distintos, no exercício de 2013, principalmente ao grupo “Governo”. Cada setor contemplou as cinco primeiras empresas apresentadas pela revista Exame – Maiores e Melhores e listadas na BM&FBOVESPA. Dessa forma, a pesquisa mostrou que dos setores analisados a maior parte destinada foi para o grupo “Governo” e os grupos de empresas que mais distribuíram para este agente econômico foram os de Telecomunicações, Energia e a Indústria Digital e os com menor contribuição: Farmacêutico e setor de Construção.

Wink, Severo e Dornelles (2015), analisaram a distribuição do valor adicionado gerado por empresas pertencentes aos Setores da Auto indústria e de Bens de Capital, no período entre 2008 e 2012, por meio da classificação publicada pela revista Exame – Maiores e Melhores, edição 2012, classificadas nos setores de Auto indústria e de Bens de Capital. O resultado de forma geral foi que as organizações distribuíram mais valor adicionado ao grupo “Pessoal” do que ao grupo “Capitais”.

Santos e Botinha (2017), investigaram se o conteúdo contido na DVA é relevante para o mercado acionário em empresas que pertencem a nível diferenciados de governança corporativa no período de 2011 à 2015. Os resultados obtidos por eles, apontaram que o valor adicionado representa um nível de significância de 5%, mostrando que há certa preocupação quanto à de riqueza gerada pelas organizações.

Góis *et al.* (2016), estudaram a relação entre a distribuição do valor adicionado das organizações entre as rubricas da DVA e verificaram numa amostra de 99 empresas, listadas pela revista Exame Melhores e Maiores, edição 2013, entre as 100 maiores companhias abertas do Brasil por valor de mercado, que as pequenas empresas e o setor comércio

distribuem maior parcela de riqueza para o “Pessoal” e as de médio-pequenas e do setor serviço possuem um maior foco nos acionistas.

Melo, Ferreira e Ferreira (2016), verificaram como foi distribuída a riqueza gerada na DVA das empresas de capital aberto dentro das cinco regiões brasileiras nos anos de 2013 e 2014 classificadas na revista Exame - Maiores e Melhores de 2015, do ranking das 100 maiores de cada região. Percebeu-se nos resultados que a maior distribuição de riqueza em 2013 é para com “Pessoal”, “Governo” e “Terceiros” na região Centro-Oeste “Capital Próprio” pela região Sul. Já em 2014, as maiores distribuições com “Pessoal” e “Remuneração de Capitais de Terceiros”, foi também pela região Centro-Oeste, “Governo” pelo Sudeste e “Remuneração com Capital Próprio” pela região Sul.

Diante da análise dos estudos observa-se que, a DVA implica significativamente no âmbito econômico e social, permitindo verificar o suporte que esta demonstração fornece às empresas para com a sociedade, governo e a influência de uma organização para localização onde está inserida.

3. METODOLOGIA

A pesquisa é classificada como exploratória, pois aprofunda conhecimentos existentes sobre o assunto e possibilita maior familiaridade com o mesmo, este estudo caracteriza-se também como documental, uma vez que se fez uso de dados já existentes nas DVA's das empresas (GIL, 2010).

Quanto a parte metodológica, a pesquisa caracteriza-se como quali-quantitativa, pois optou-se por interpretar e analisar as informações das DVA's das empresas por meio do cálculo das médias e percentuais de distribuição (MARTINS; THEÓPHILO, 2009)

Para as empresas, ser bem avaliadas por seus funcionários é um forte determinante no mercado, pois traz contribuições para a gestão da empresa. Logo, as organizações se submetem e são submetidas a avaliações e ranqueadas em uma lista das melhores empresas para se trabalhar. Estar neste *ranking* é de extremo diferencial dentre as empresas, pois acabam sendo bem vistas pela sociedade, e adquirem atenção do comércio.

Com isso, no presente estudo utilizou-se o *ranking* proposto pela revista Época, na redação publicada “As Melhores Empresas para Trabalhar”, a qual abrange uma pesquisa feita pela consultoria *Great Placeto Work* (GPTW), reunindo uma pesquisa de ambientes de trabalho e classificando as empresas de acordo com as pontuações obtidas em diversas questões, tais como na cultura interna da empresa em contratar e pagar salários, inspirar funcionários e agradecer por um bom desempenho. O estudo feito pela revista abrangeu cerca 1.200 a 1.600 organizações dentre os anos, mostrando os prós e contras de cada uma, inclusive de observações relacionadas ao ambiente de trabalho, oportunidade de carreira e qualidade de vida. Distribuindo o *ranking* em três enquadramentos, com grandes empresas, empresas multinacionais e organizações nacionais de médio e pequeno porte. No presente estudo será analisado o *ranking* das grandes empresas, dos anos de 2016, 2015 e 2014.

Os dados utilizados foram coletados das demonstrações contábeis das empresas, desse modo foram utilizadas informações secundárias como fonte para coleta de dados.

O estudo se fundamentou em parte na metodologia utilizada por Cardoso *et al.* (2015), com diferenciação nos métodos de avaliação da amostra. (1) Estudo e elaboração de referencial teórico mediante o levantamento e análise bibliográfica; (2) Procedimento de coleta de dados de parte das DVA's dos exercícios sociais de 2015, 2014 e 2013 das empresas listadas na BM&FBOVESPA e as que publicaram Relatório de Sustentabilidade,

integrantes do *ranking* das Melhores empresas para trabalhar, de 2016, 2015 e 2014 tendo-se como população as 80, 75 e 70 maiores organizações com melhores avaliações dos anos respectivamente.

A Tabela 1 evidencia a amostra desta pesquisa, referente as 31 empresas listadas na BM&FBOVESPA e/ou que publicaram Relatório de Sustentabilidade com DVA, do *ranking* das Melhores empresas para trabalhar, de 2016, 2015 e 2014.

Tabela 1 Empresas selecionadas

Ranking das Melhores empresas para trabalhar		
2016	2015	2014
Elektro	Elektro	Elektro
Magazine Luiza	Magazine Luiza	Magazine Luiza
Cemar	Alcoa	Alcoa
Unidas	Embraer	Embraer
Embraer	Cemar	Cemar
Itaú Unibanco	3 Corações	3 Corações
3 Corações	AES Sul	Algar Telecom
Ale Combustíveis	Ale Combustíveis	Ambev
Algar Tech	Algar Telecom	Anglo American
Algar Telecom	Ambev	Atento
Ambev	Anglo American	Bradesco
Bradesco	Atento	Brasil Kirin
Brasil Kirian	Bradesco	Coelce
Celpa	Brasil Kirian	Copagaz
Copagaz	Citi	Grupo Seg. BB e Mapfre
Grupo Seg. BB e Mapfre	Copagaz	Itaú Unibanco
Isa CEEP	Enel	Mercantil do Brasil
Mercantil do Brasil	Grupo Seg. BB e Mapfre	Roche
Riachuelo	Itaú Unibanco	Santander Financiamentos
Santander Financiamentos	Mercantil do Brasil	Unimed Rio
Unimed Campinas	Riachuelo	Whirlpool
Whirlpool	Roche	-
-	Santander Financiamentos	-
-	Unidas	-
-	Whirlpool	-

Fonte: Dados da pesquisa (2018).

(3) Preenchimento da Tabela de distribuição do valor adicionado por empresa por meio da análise da Distribuição de riqueza para os grupos: Pessoal; Governo; Terceiros e Capital Próprio; (4) Análise dos dados e resultados obtidos; (5) Preenchimento da Tabela de distribuição do valor adicionado médio consolidado das empresas por setor, por meio da análise da Distribuição média de riqueza para os grupos: Pessoal; Governo; Terceiros e Capital Próprio; (6) Análise do resultado obtido.

Para o recolhimento de dados nas DVA's dos exercícios de 2015, 2014 e 2013 foi acessado o *website* da BM&FBOVESPA, buscando-se as demonstrações financeiras padronizadas contidas nos relatórios financeiros das empresas listadas, e o Relatório de Sustentabilidade das empresas.

A pesquisa limita-se em analisar os percentuais de distribuição de riqueza a cada agente econômico da DVA, uma vez que os valores monetários variam de acordo com o setor e tamanho da empresa, logo, inviabilizaria o estudo. Por seguindo, não fora possível aplicar-se métodos de correlação entre a distribuição e a posição de cada empresa no *ranking*, devido ao fato da revista não publicar todas as empresas de forma ranqueadas. Além disso, tudo se concentrou no valor total de cada agente econômico, sem considerar aquilo que o

compõe, pois encontrou-se empresas que não desmembraram a composição das rubricas da DVA.

4. RESULTADOS

Mediante o critério definido para limitação da amostra foram identificadas 22, 25 e 21 empresas, dentre as diferentes empresas listadas nos *rankings*. A Tabela 2 apresenta os valores percentuais médios, de todas as empresas, dos exercícios de 2015, 2014 e 2013 da distribuição do valor agregado em cada agente econômico da DVA.

Tabela 2 Distribuição do valor agregado médio das empresas nos *ranking's* de 2016, 2015 e 2014 (em percentual)

Anos/Descrição	Pessoal	Impostos, Taxas e Contribuições	Remuneração de Capitais de Terceiros	Remuneração de Capitais Próprios
2016	35%	29%	15%	21%
2015	40%	31%	15%	14%
2014	38%	37%	14%	11%

Fonte: Dados da pesquisa (2018).

Conforme o exposto na Tabela 2, verifica-se que dentre todos os grupos da DVA dos três anos, o que obteve maior montante destinado foi o do “Pessoal”, equivalente ao percentual médio de distribuição de 35% em 2016, 40% em 2015 e 38% em 2014. Contudo, percebe-se que não há um padrão de aumento ou redução de distribuição percentual para este grupo, uma vez que de 2014 para 2015 elevou-se 2 p.p. e de 2015 para 2016 se reduziu-se 5 p.p., no entanto, manteve-se o grupo que mais recebe distribuição de riqueza.

O segundo agente econômico que teve os percentuais mais altos foi o do “Governo”, com 29%, 31% e 37% nos anos de 2016, 2015 e 2014 respectivamente, uma diferença para com a rubrica “Pessoal” de 6 p.p., 9 p.p. e 1 p.p., pode-se auferir que a distância dos percentuais se elevou nos dois anos quando comparado a 2013, por seguinte, observa-se que o grupo “Impostos, Taxas e Contribuições” está representatividade menor com o passar dos anos, reduzindo primeiramente de 2014 para 2015 6 p.p. e de 2015 para 2016 2 p.p..

Desse modo, a parcela destinada ao “Pessoal” apresentou um montante significativo, visto que a média de distribuição ao “Governo” e os demais grupos foram menores que a quantia distribuída para o “Pessoal”, com variações percentuais para com os dois grupos “Terceiros” e “Próprios” equivalentes a uma média de 20% nos três anos.

Logo, é observável que com base nestes dados obtidos através desta amostra, traz-se um novo olhar ao que Cunha, Ribeiro e Santos (2005) trazem em sua pesquisa, pois o agente econômico Impostos, Taxas e Contribuições que é referente ao “Governo” não foi o que recebeu a maior média de distribuição comparada aos demais grupos apresentados.

Ainda se torna relevante evidenciar que os maiores percentuais de riqueza distribuída para os colaboradores no ano de 2016, foram da empresa Copagaz com o percentual de 95% e a Unimed Campinas com o percentual de 89%, nota-se que a porcentagem é significativa quando comparado as demais empresas, outras duas organizações com maiores percentuais para os demais grupos são Brasil Kirin com 85% para o “Governo”, a Ale Combustíveis para “Terceiros” com 62% e a companhia Bradesco com 62% para “Capitais Próprios”.

Nos demais anos esse quadro se altera entre empresas, porém os percentuais não são discrepantes aos de 2016. A título de exemplo, vale acrescentar que sete empresas estão com saldos negativos no grupo de “Remuneração de Capitais Próprios” dentre os anos,

causando a não distribuição de dividendos aos acionistas devido ao prejuízo do exercício. Com isso, essa rubrica exigiu riqueza para suprir esse déficit de lucros. Mas, considerando que a minoria das empresas obteve esse saldo negativo, o total distribuído das empresas ficou positivo devido ao valor das empresas positivas ser maior do que as negativas (Figura 1).

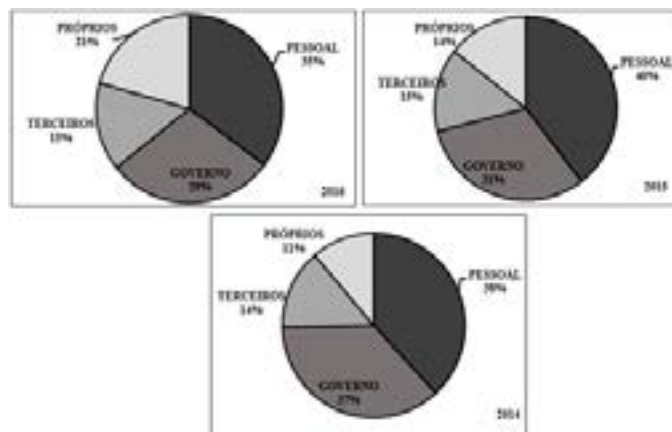


Figura 1 Percentual médio do total da distribuição do valor adicionado

Fonte: Dados da pesquisa (2018).

Com base na Figura 1, se torna evidente que uma grande parcela da distribuição de riqueza média das empresas é destinada ao grupo “Pessoal” com 34% em 2016, 40% em 2015 e 38% em 2014. A rubrica “Governo” se mostrou relevante porém com percentuais abaixo dos colaboradores das organizações, os demais grupos representam pouca significância, quando comparados ao agente econômico “Pessoal”.

Vale salientar que de acordo com a Tabela 4, identifica-se outro método para se dizer que o grupo “Pessoal” é o que mais recebe riqueza das melhores empresas para trabalhar. Esta tabela identifica a quantidade de vezes que cada grupo foi o maior dentre os demais grupos em cada empresa.

Tabela 3 Agentes Econômicos que obtiveram maior distribuição por empresa

Anos/Descrição	Pessoal	Impostos, Taxas e Contribuições	Remuneração de Capitais de Terceiros	Remuneração de Capitais Próprios
2016	9	6	3	4
2015	12	8	2	3
2014	10	9	0	2

Fonte: Dados da pesquisa (2018).

Nota-se que 41%, 48% e 48% das melhores empresas para se trabalhar no Brasil em 2016, 2015 e 2014 que foram analisadas neste estudo, distribuem maior riqueza para o grupo “Pessoal”, ou seja, das 22, 25 e 21 organizações da amostra 9, 12 e 10 destas tem o agente econômico “Pessoal” como maior receptor de riqueza dentre os demais grupos, nos anos de 2016, 2015 e 2014 respectivamente.

Em segundo lugar novamente tem-se o “Governo” com uma média de 34%, para os três anos, cerca de 6, 8 e 9 empresas. Já os demais grupos “Capitais de Terceiros” e

“Próprios”, representaram o equivalente insignificante nos três anos, não ultrapassando mais de 4 empresas. Vale ainda acrescentar que, em 2014 nenhuma das 21 empresas tiveram o “Capitais de Terceiros” como o maior receptor de riqueza gerada.

Em seguida, tem-se a Tabela 4 que traz uma nova perspectiva a pesquisa, listando as 15 empresas que são encontradas simultaneamente nos três *rankings*, com isso fez-se a média do percentual de distribuição dos três anos de cada empresa, por agente econômico.

Tabela 4 Agentes Econômicos que obtiveram maior distribuição por empresa

Empresa/Descrição	Pessoal	Impostos, Taxas e Contribuições	Remuneração de Capitais de Terceiros	Remuneração de Capitais Próprios
Elektro	8%	55%	25%	12%
Magazine Luiza	43%	21%	33%	3%
Cemar	7%	57%	15%	21%
Embraer	53%	22%	12%	13%
3 Corações	30%	35%	9%	27%
Algar Telecom	42%	38%	12%	8%
Ambev	9%	51%	8%	32%
Bradesco	36%	14%	3%	48%
Brasil Kirin	33%	65%	-7%	10%
Copagaz	96%	16%	1%	-13%
Grupo Seg. BB e Mapfre	12%	56%	12%	20%
Itaú Unibanco	34%	17%	3%	47%
Mercantil do Brasil	105%	2%	26%	-33%
Santander Financiamentos	42%	28%	5%	25%
Whirlpool	33%	27%	25%	15%
MÉDIA	39%	34%	12%	16%

Fonte: Dados da pesquisa (2018).

Observa-se na Tabela 4 que, com a redução da amostra para quinze empresas que são consideradas as melhores para trabalhar nos três anos seguidos, o grupo “Pessoal” ainda continua representando a maior média percentual de distribuição de riqueza com 39%, o “Governo” ficou 5 p.p. atrás com 34%, os outros dois grupos restantes apresentaram percentuais distantes aos do “Pessoal” e o do “Governo”, com 12% para “Terceiros” e 16% para “Próprios”.

Por seguinte, a Tabela 4 evidencia que Mercantil do Brasil e Copagaz são as empresas com as maiores médias de distribuição dos três anos para o “Pessoal”, já em “Impostos, Taxas e Contribuições” a empresa Brasil Kirin é a maior média percentual de distribuição para essa categoria, para “Capitais de Terceiros” é a Magazine Luiza e “Capitais Próprios” é a instituição Bradesco.

Entende-se por este método que, a distribuição de riqueza a maior para a rubrica “Pessoal” é um fator determinante para constar-se no ranking, que mesmo com a variação anual do cenário econômico enfrentado em cada ano e as diferentes proporções monetárias distribuídas, esse grupo se manteve o maior receptor de riqueza. Para fins de frisar a predominância do grupo “Pessoal” sobre os demais grupos, aplicou-se a exclusão dos percentuais outliers, ou seja, o maior e o menor percentual de cada grupo e ano, para que assim, possa-se mostrar uma nova visão ao estudo, demonstrado na Tabela 5.

Tabela 5 Distribuição do valor agregado médio das empresas nos *ranking's* de 2016, 2015 e 2014 com a exclusão dos *outliers* (em percentual)

Anos/Descrição	Pessoal	Impostos, Taxas e Contribuições	Remuneração de Capitais de Terceiros	Remuneração de Capitais Próprios
2016	34%	28%	17%	20%
2015	35%	32%	14%	17%
2014	37%	36%	14%	11%

Fonte: Dados da pesquisa (2018).

Verifica-se na Tabela 5 que, mesmo com a exclusão das distribuições discrepantes de cada grupo e ano, o agente econômico “Pessoal” ainda se mostra predominante aos demais grupos, com percentuais médios de 34%, 35% e 37%. Pode-se auferir ainda que, as exclusões não surtiram grandes efeitos quando comparadas as Tabelas 2 e 5, com diferenças percentuais entre 5 a 0 p.p.. Desta Forma, fora possível identificar que a diferença entre os grupos econômicos, só apresentou grandes mudanças no exercício de 2014, *ranking* de 2015, no qual a rubrica “Pessoal” reduziu 5 p.p., transformando a diferença identificada na Tabela 2 de 9 p.p. de diferença entre “Pessoal” e “Governo”, em 3 p.p..

Compreende-se com o final da análise dos métodos aplicados que a maior distribuição de riqueza é para o grupo “Pessoal”, mostrando que é um bom indício para a empresa constar nestes tipos de *rankings*, pois para uma organização ser qualificada como uma das melhores para se trabalhar deve-se investir uma grande quantidade de sua riqueza para o pessoal, como um bom salário e benefícios aos funcionários, um ambiente de trabalho adequado, qualificação profissional aos empregados, oportunidade de crescimento dentro da empresa, auxílios, bem como uma boa administração de tratamento comportamental às pessoas que representam o corpo funcional da companhia, entre outros.

Empresas devem se preocupar por uma boa avaliação destas pesquisas feitas por revistas ou plataformas, para serem bem vistas pela mídia e pelas pessoas, pois com uma boa qualificação a empresa será buscada por muitas pessoas que querem trabalhar nela, proporcionando a organização uma abrangência maior de escolha de profissionais. De acordo com Ferraz *et al.* (2014), com aplicação de maiores investimentos em qualidade de vida para os funcionários que estão inseridos na empresa, maior será o retorno em termos de produtividade, qualidade e financeiro para a empresa. Pois ao oferecer uma qualidade de vida adequada no trabalho, irá ter como contrapartida a minimização do estresse, cansaço físico e mental, melhorando a qualidade do trabalho. O sucesso da organização em alcançar seus objetivos só poderá ser alcançado quando houver indivíduos que trabalhem por um mesmo ideal.

Além disso, um ambiente de trabalho apto e ótimos benefícios aos funcionários propiciará um maior desempenho dos empregados, ou seja, o valor empregado ao corpo funcional da empresa terá em contrapartida uma performance melhor dos funcionários equivalente ao valor aplicado. Santos e Silva (2015), ressaltam que as organizações que oferecem incentivos financeiros aos empregados além do salário, geram bons resultados dos mesmos para a organização.

Segundo Lavor *et al.* (2016), investir em melhorias como qualidade de vida no ambiente de trabalho, é o mesmo que investir na própria empresa, pois influenciará na qualidade de vida das pessoas em que trabalham nela, criando um entusiasmo no clima organizacional refletindo um bem-estar físico e mental a todos, trazendo vantagens operacionais e financeiras a empresa. Já Panavello e Jaeger (2015), confirmam que com a valorização do trabalho dos

colaboradores da organização proporcionará benefícios às empresas, pois na maioria das situações, o salário não é a principal preocupação dos funcionários e sim a possibilidade de crescimento profissional, créditos por um bom trabalho, motivação e outros. Ferraz *et al.* (2014), complementam que devido à competitividade entre as empresas atualmente, é necessário manter um quadro de colaboradores estáveis e satisfeitos dentro da organização, por isso as empresas estão se preocupando cada vez mais com o tratamento em relação aos funcionários, por estarem em um meio de alta concorrência e modernização, pois dependem extremamente deles para poder alcançar as metas e objetos almejados.

Para complementar a pesquisa a título de aprofundamento científico, aplicou-se a verificação dos setores das empresas selecionadas, para que assim possa ser possível vislumbrar quais são os agentes econômicos que recebem maior riqueza gerada pelos setores. Com as médias de distribuição por empresa construiu-se o percentual médio de distribuição por setor, juntando todos os três anos estudados e fazendo uma média de distribuição para empresas que se encontram em mais de um ano, para acréscimo da amostra, como está demonstrado na Tabela 6.

Tabela 6 Distribuição média do valor agregado consolidado das empresas por setor

Setores	Empresas	Pessoal	Impostos, Taxas e Contribuições	Remuneração de Capitais de Terceiros	Remuneração de Capitais Próprios
PRODUÇÃO, MANUFATURAS E DISTRIBUIÇÃO DE ENERGIA OU DERIVADOS	ELEKTRO CEMAR CELPA COPAGAZ ISA CTEEP AES SUL ENEL COLCE	23%	44%	18%	15%
VAREJO	MAGAZINE LUIZA RIACHUELO	42%	27%	21%	10%
SERVIÇOS FINANCEIROS E SEGUROS	ITAU UNIBANCO BRADESCO GRUPO SEG. BB E MAPFRE MERCANTIL DO BRASIL CITI SANTANDER	46%	24%	8%	22%
TELECOMUNICAÇÕES	ALGAR TELECOM ATENTO	56%	25%	14%	5%
PRODUÇÃO E MANUFATURAS DE PRODUTOS ALIMENTÍCIOS	3 CORAÇÕES AMBEV BRASIL KIRIN	24%	50%	3%	23%
SERVIÇOS E/OU PRODUTOS DE SAÚDE	UNIMED CAMPINAS ROCHE UNIMED RIO	71%	19%	4%	7%
OUTROS	UNIDAS EMBRAER ALE COMBUSTÍVEIS ALGAR TECH WHIRPOOL ALCOA ANGLO AMERICAN	30%	27%	27%	15%

Fonte: Dados da pesquisa (2018).

Com a Tabela 6 pode-se observar que a maioria dos setores componentes a amostra do estudo, distribuem maior riqueza média para o grupo “Pessoal”, como já foi demonstrado anteriormente com alguns métodos diferentes, nota-se que este poderia ser outra forma de afirmação de pesquisa. Percebe-se que o setor que mais distribui riqueza para o agente econômico “Pessoal” é o de Serviços e/ou Produtos de Saúde com 71%, já para o “Governo” é o setor de Produção e Manufaturas de Produtos Alimentícios com 50%, o grupo “Terceiros” recebe mais riqueza do setor Outros, que engloba empresas de diferentes setores, que

não se enquadravam em nenhum dos outros setores encontrados, com 27% e por fim a rubrica “Capitais Próprios” recebe maior distribuição de riqueza gerada pelas empresas pertencentes ao setor Produção e Manufaturas de Produtos Alimentícios com 23%.

O setor que distribui menor riqueza gerada para o agente econômico “Governo” é o de Serviços e/ou Produtos de Saúde com 19%, o do “Pessoal” é o setor de Produção, Manufaturas e Distribuição de energia ou Derivados com 23%, para “Capitais Próprios” seria o setor de Telecomunicações com uma distribuição de 5% e por último o setor de “Terceiros” que menos distribui riqueza a este é o de Produção e Manufaturas de Produtos Alimentícios com 3%. Observa-se que a maioria dos setores estão distribuindo mais para o “Pessoal”, logo, estão se preocupando cada vez mais com o corpo funcional das empresas, e que setores como Produção e Manufaturas de Produtos Alimentícios e Produção, Manufaturas e Distribuição de energia ou Derivados, que foram os únicos setores que não tiveram maior distribuição para o grupo “Pessoal”, estão tendo uma carga tributária alta, como fora possível verificar que a maior distribuição foi para o “Governo”, prejudicando a maior riqueza gerada para o “Pessoal”.

Tem-se como observação, o grande fato do agente econômico “Capitais Próprios” ter recebido pouca parcela de riqueza entre os setores, pode-se dizer que esta ocorrência é explicada devida a grande crise financeira enfrentada nos dias de hoje, com uma inflação alta, crescimento do dólar, grande carga tributária do país, dentre outros fatores, podem ser os motivos de sobrar pouco ou não sobrar riqueza para distribuir para esta rubrica, em especial aos acionistas.

Entende-se que as 31 empresas analisadas, com diferentes métodos de análise, em geral distribuem maior riqueza gerada para a rubrica “Pessoal”, mostrando como a organizações estão preocupadas com o corpo funcional, tanto quanto a qualificação profissional com treinamentos como a parte remuneratória, para que assim, seus funcionários estejam sempre engajados na atividade que estão exercendo, proporcionando bons resultados a empresa e sendo bem vista no mercado e na sociedade.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Perante a importância da DVA como uma ferramenta de demonstração da riqueza gerada pela empresa com a realização de suas atividades, e a distribuição deste valor, esta pesquisa trouxe como objetivo analisar a distribuição de riqueza gerada pelas empresas avaliadas como as melhores para trabalhar em 2016, 2015 e 2014 analisando como estas distribuíram aos agentes econômicos, sobretudo para o “Pessoal”. Com isso, verificou-se a real contrapartida econômica e social para as principais partes interessadas na atividade exercida pelas empresas, por meio da média total de distribuição percentual do valor destinado das empresas bem como destas individualizadas, e o valor total agregado pela distribuição em termos monetários.

Por meio das DVA's das 31 empresas que constavam na lista de empresas da BM&FBOVESPA ou nos Relatórios de Sustentabilidade, das 80, 75 e 70 grandes empresas mais bem avaliadas como as melhores para se trabalhar segundo a revista Época em 2016, 2015 e 2014 pelo critério “Grandes Empresas”, averiguou-se que o grupo que mais obteve destinação de valores percentuais médios foi o do “Pessoal” com 35%, 40% e 38% nos anos respectivamente. Com isso os grupos “Governo” e “Remuneração de Capitais

Próprios” e “Terceiros”, mostraram-se com valores percentuais menores, um fato a se levar em consideração seria a agregação de valores negativos para o grupo “Capitais Próprios”. Conforme a amostra de enfoque do estudo, traz-se um novo viés a pesquisa de Cunha, Ribeiro e Santos (2005), na qual os mesmos declararam que o governo sempre fica com a parcela mais considerável da riqueza gerada das empresas.

Além disso, aplicou-se outros métodos, como, um método diferenciado, onde os valores e percentuais distribuídos não interferissem nos resultados, porém a resposta foi a mesma dos outros métodos, o “Pessoal” foi 9, 12 e 10 vezes o agente econômico de que recebeu maior distribuição de riqueza gerada das empresas, nos anos, já o “Governo” ficou com 6, 8 e 9 vezes, os demais grupos possuíram resultados insignificantes. Em relação a estes fatos, listou-se 15 empresas que eram encontradas simultaneamente nos três anos, para apresentar-se uma nova perspectiva a pesquisa, mostrando a tendência de distribuição de empresas costumeiras no *ranking*, observou-se que a média de distribuição total revelou que o “Pessoal” é predominante sobre os demais grupos com 39%, com 5 p.p. a mais que a rubrica “Governo”.

Por meio da análise dos dados obtidos, aplicou-se outro método para frisar a importância do grupo estudo, mostrando a preocupação das empresas para com o corpo funcional da organização, logo, excluiu-se os valores percentuais *outliers* da amostra, tirando o maior e menor valor percentual de cada ano e aplicando-se novamente a média percentual de distribuição de cada grupo e ano, observou-se que o grupo econômico que mais recebeu destinações de riqueza gerada ainda continuaria a ser o “Pessoal” com 34%, 35% e 37% da média de todas as empresas restantes, o que responde o problema de pesquisa. Sendo que a destinação de riqueza gerada por diferentes empresas da economia mais bem avaliadas como as melhores para se trabalhar na sua maioria é para os funcionários da organização.

Quanto aos demais grupos, percebeu-se que a distribuição de riqueza para o “Governo” era de 28%, 32% e 36%, “Terceiros” de 17%, 14% e 14% e do “Próprio” equivalente a 20%, 17% e 11%, nos anos respectivos de 2016, 2015 e 2014, o que traz uma nova perspectiva a pesquisa de Cunha, Ribeiro e Santos (2005), pois neste aspecto o grupo “Pessoal” recebeu destinação maior do que o “Governo”. Observa-se que as pesquisas consideram em sua maioria empresas que destinam maior riqueza para o “Governo”, porém neste estudo foi apresentado empresas de grande relevância que contribuíram para a construção da maior média de destinação do grupo “Pessoal”. Ainda deve-se ser levado em relevância que as empresas que mais distribuíram riqueza gerada para o agente econômico de foco deste estudo, foram a Copagaz e o Mercantil do Brasil, com uma média dos três anos de 96% e 105% respectivamente, representando que mais da metade de toda a riqueza gerada por estas empresas foi destinada para o “Pessoal”.

O estudo traz a reflexão que as empresas estão cada vez mais preocupadas com o bem-estar dos seus colaboradores, por vivenciarem a competitividade de alta concorrência no mercado, dependendo extremamente do corpo funcional para o alcance dos objetivos e metas almejadas. A título de exemplo a pesquisa ainda atestou a hipótese de distribuição de riqueza para o “Pessoal” com os setores das organizações. Encontrando como resultado que a maioria dos setores distribuem maior parte da riqueza gerada para o agente econômico “Pessoal”. O setor com a maior média de distribuição para este grupo foi o Serviços e/ou Produtos de Saúde com 71%.

Sugere-se para trabalhos futuros que a amostra seja acrescida de mais anos de *rankings*, além de, poder comparar os resultados com o *ranking* de outra revista sobre o mesmo assunto, também aconselha-se a análise da evolução da DVA das empresas deste estudo ao longo dos anos.

REFERÊNCIAS

BM&FBOVESPA: A Nova Bolsa. Recuperado em 03 fevereiro, 2017 de <http://www.bmfbovespa.com.br>

CARDOSO T. L., FERREIRA, L. F., MALAGOTTI. L., & LOHN, J. (2015). **Distribuição de Riqueza aos Agentes Econômicos: Um Olhar sobre a DVA**. São Paulo, XII Congresso USP de iniciação científica em contabilidade. Recuperado em 03 fevereiro, 2017 de

<http://www.congressousp.fipecafi.org/web/artigos152015/234.pdf>

COMITÊ DE PRONUNCIAMENTO CONTÁBEIS. **Pronunciamento técnico CPC09 - Demonstração do Valor Adicionado**. Recuperado em 3 fevereiro, 2017, de <http://www.cpc.org.br>.

CUNHA, J. V. A., RIBEIRO, M. S., & SANTOS, A. (2005) **A Demonstração do Valor Adicionado como Instrumento de Mensuração da Distribuição da Riqueza**. *Contabilidade & Finanças*, 37 (16), 7-23.

ELKINGTON, J. (2006). *Governance for Sustainability*. *Corporate Governance*, 14(6), 522–529.

FERRAZ, A., SOUZA, R., MAGALHÃES, R., FRAZÃO, R., & de OLIVEIRA BRITO, S. (2016). **A relevância da prática da qualidade de vida no trabalho nas empresas**. *Revista Farociência*, 1(1), 7-16.

GASPARINO, M. F., & RIBEIRO, M. S. (2007). **Análise de Relatórios de Sustentabilidade, com ênfase na GRI: Comparação entre empresas e o Setor de Papel e Celulose dos EUA e Brasil**. *RGSA – Revista de Gestão Social e Ambiental*, 1(1), 102–115.

GIL, A. C. (2010). **Como elaborar projetos de pesquisa**. (5a ed.). São Paulo: Atlas.

Global Reporting Initiative (GRI): Diretrizes para relatórios de sustentabilidade (2002) - Versão brasileira. Recuperado em 3 fevereiro, 2017, de http://www.ethos.org.br/_Uniethos/Documents/gri_final.pdf.

GÓIS, A. D., ALMEIDA, T. A., COSTA, J. A., DE LUCA, M. M. M., & de VASCONCELOS, A. C. (2016). **Distribuição do Valor Adicionado em diferentes contextos societários à luz da teoria contratual da firma**. *Revista Contabilidade e Controladoria*, 8(3).

INITIATIVE, Global Reporting; ARBEX, NELMARA. (2012). **Relatórios de Sustentabilidade da GRI: Quanto vale essa jornada?** Recuperado em 6 fevereiro, 2017, de <<https://www.globalreporting.org/resourcelibrary/Portuguese-Starting-Points-2-G3.1.pdf>>.

IUDÍCIBUS, S., MARTINS, E., GELBCKE, E. R., & E SANTOS. A. (2013). **Manual de contabilidade societária: aplicável a todas as sociedades de acordo com as normas internacionais e do CPC**. São Paulo: Atlas.

KRAEMER, M. E. P. (2001). **Contabilidade Ambiental como Sistema de Informações**. *Contabilidade Vista & Revista*, 12(3), 71-92.

LAVOR, A. R. A., BEZERRA, C. Q. O., ALVES, M. D. F. M., & da SILVA LIMA, F. N. (2016). **A importância da Qualidade de Vida no Trabalho para os funcionários e a instituição**. *Id on Line Revista de Psicologia*, 10(31), 89-103.

LONGO, J. K. F. (2011). **As alterações contábeis na Lei das Sociedades Anônimas em razão da Lei 11.638/07**. 2011. Dissertação de Mestrado, Curso de Economia, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, Brasil.

LUNELLI, Reinaldo Luiz. **A nova lei contábil**. Disponível em <<http://www.portaldecontabilidade.com.br/tematicas/novaleicontabil.htm>>. Acesso em: 03 de Maio de 2018.

MACOHON, Edson Roberto; PICCOLI, Marcio Roberto; Silva, TARCÍSIO Pedro da. **Análise da Evidenciação da Criação e Distribuição da Riqueza das Empresas**. 2017. Disponível em: <<http://periodicos.unifacef.com.br/index.php/rea>>. Acesso em: 08 abr. 2018.

MARTINS, G. A., THEÓPHILO, C. R. (2009) **Metodologia da investigação científica para ciências sociais aplicadas**. 2009. (2a ed.) São Paulo: Atlas.

MELO, Felipe Luiz De; FERREIRA, Luiz Felipe; & FERREIRA, Denize Demarche Minatti. (2016). **Demonstração do Valor Adicionado (DVA): Um Estudo Sobre a Destinação da Riqueza nas Regiões Brasileiras**. São Paulo, XIII Congresso USP de iniciação científica em contabilidade. (2016).

PAVANELLO, L., & JAEGER, E. V. (2016). **Rotatividade nas empresas: motivos internos e externos**. *REAVI-Revista Eletrônica do Alto Vale do Itajaí*, 4(6), 070-074.

REVISTA ÉPOCA (Ed.). **Elektro, Google e Sama lideram entre as melhores empresas para trabalhar em 2016**. Recuperado em 18 janeiro, 2017, de <http://epoca.globo.com/vida/noticia/2016/08/elektro-google-e-sama-lideram-entre-melhores-empresas-para-trabalhar-em-2016.html>.

SANTOS, Alyne Alves; BOTINHA, Reiner Alves. **Análise da value relevance da demonstração do valor adicionado nos níveis**. 2017. Disponível em: <<http://www.congressosp.fipecafi.org/anais/AnaisCongresso2017/ArtigosDownload/431.pdf>>. Acesso em: 08 abr. 2018.

SANTOS, D. C., & da SILVA, M. E. (2015). **Análise da Política de Remuneração: um estudo nas empresas do setor pólo de confecções do Agreste de Pernambuco**. *Interfaces de Saberes*, 14(1).

STEPHANOU, João. **Gestão De Resíduos Sólidos: um modelo integrado que gera benefícios econômicos, sociais e ambientais.** (2013). Recuperado em 6 fevereiro, 2017, de <https://www.ufrgs.br/sustentabilidade/?cat=15>.

TINOCO, J. E. P., MORAES, P. B., PELEIRAS, I. R., CLARO, J. A. C. S., & João, B. N. (2011). **Estudo sobre a carga tributária de empresas brasileiras através da demonstração do valor adicionado (DVA) – período de 2005 A 2007.** *Rev. Ciênc. Admin*, 17(1), 84-111.

WINK, E., SEVERO, P. S., & DORNELLES, M. T. (2015). **Demonstração do Valor Adicionado (DVA): distribuição de riqueza ao pessoal e aos capitais de entidades dos Setores da Autoindústria e de Bens de Capitais.** *Revista Metropolitana de Sustentabilidade*, 5(3), 61.

ZANLUCA, Júlio César. **Demonstração do Valor Adicionado (DVA).** Disponível em <<http://www.portaldecontabilidade.com.br/tematicas/demonstracaodovalor.htm>>. Acesso em: 03 de Maio de 2018.

ZARO, E. S., BESKOW, E., FERREIRA, D. M., & BELLEN, H. M. V. (2014). **Relatórios Integrados: Evolução da Evidenciação do desempenho das Organizações.** Anais do XVI ENGEMA, São Paulo, SP, Brasil.