

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS E HUMANAS
CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS**

**CORRELAÇÃO ENTRE INVESTIMENTOS INTERNOS
EM QUALIFICAÇÃO E EDUCAÇÃO E O DESEMPENHO
ECONÔMICO-FINANCEIRO EMPRESARIAL**

TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

**Gabriel Filipetto Dall'Asta
Vagner Hörz**

Santa Maria, RS, Brasil

2015

**CORRELAÇÃO ENTRE INVESTIMENTOS INTERNOS EM
QUALIFICAÇÃO E EDUCAÇÃO E O DESEMPENHO
ECONÔMICO-FINANCEIRO EMPRESARIAL**

**Gabriel Filipetto Dall'Asta
Vagner Hörz**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Ciências Contábeis, do Centro de Ciências Sociais e Humanas, da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM,RS), como requisito parcial para obtenção do grau de **Bacharel em Ciências Contábeis**.

Orientador: Prof. Dr. Sérgio Rossi Madruga

Santa Maria, RS, Brasil

2015

**Universidade Federal de Santa Maria
Centro de Ciências Sociais e Humanas
Curso de Ciências Contábeis**

A Comissão Examinadora, abaixo assinada,
aprova o Trabalho de Conclusão de Curso

**CORRELAÇÃO ENTRE INVESTIMENTOS INTERNOS EM
QUALIFICAÇÃO E EDUCAÇÃO E O DESEMPENHO
ECONÔMICO-FINANCEIRO EMPRESARIAL**

elaborado por
**Gabriel Filipetto Dall'Asta
Vagner Hörz**

como requisito parcial para obtenção do grau de
Bacharel em Ciências Contábeis

COMISSÃO EXAMINADORA:

Sérgio Rossi Madruga, Dr.
(Presidente/Orientador)

Cleber Augusto Biazus, Dr. (UFSM)

Daiane dos Santos Freitas (UFSM)

Santa Maria, 30 de junho de 2015.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, agradecemos aos nossos pais, que são parte indispensável em nossas vidas e têm papel fundamental em nossa formação.

Ao Professor Dr. Sérgio Rossi Madruga, que não poupou esforços em nossa orientação, sempre se fez presente quando precisávamos e com toda a certeza nos disponibilizou o total de seu conhecimento para obtermos o melhor resultado possível neste trabalho.

Ao Professor Dr. Luiz Antonio Rossi de Freitas e à Professora Dr^a Marivane Vestena Rossato, que nos incentivaram na busca do constante aperfeiçoamento acadêmico e pessoal.

Aos demais professores do Curso de Ciências Contábeis, que tiveram participação ativa em nossa formação durante os cinco anos de curso.

Ao Professor Dr. Luis Felipe Dias Lopes, que nos auxiliou na elaboração dos resultados estatísticos.

Às empresas que foram solícitas em responder à nossa entrevista.

Aos nossos amigos, que estiveram presentes nos bons e maus momentos, bem como nos ajudaram a enfrentar os períodos de maior dificuldade.

A todos que de alguma forma nos ajudaram a chegar até aqui e fizeram parte de nossa trajetória, o nosso muito obrigado.

RESUMO

Trabalho de Conclusão de Curso
Curso de Ciências Contábeis
Universidade Federal de Santa Maria

CORRELAÇÃO ENTRE INVESTIMENTOS INTERNOS EM QUALIFICAÇÃO E EDUCAÇÃO E O DESEMPENHO ECONÔMICO-FINANCEIRO EMPRESARIAL

AUTORES: GABRIEL FILIPETTO DALL'ASTA E VAGNER HÖRZ

ORIENTADOR: PROF. DR. SÉRGIO ROSSI MADRUGA

Data e Local da Defesa: Santa Maria, Julho De 2015.

O presente trabalho buscou encontrar uma relação entre investimentos em qualificação profissional e educação dos colaboradores de empresas e o desempenho econômico-financeiro das mesmas. Para tanto, foram coletados dados qualitativos, por meio de entrevistas com gestores de empresas de Santa Maria-RS e dados quantitativos, junto às 100 Maiores Empresas do Brasil pelo Ranking da Revista Exame do ano de 2013, a fim de se reunir informações suficientes para comprovar a existência de uma possível correlação entre as investimentos internos e variáveis de desempenho das organizações. A metodologia utilizada foi definida quanto ao seu objetivo como descritiva, já em relação ao procedimento técnico adotado caracteriza-se como exploratório, e finalmente o método de coleta de dados é definido como *ex-post-facto*. As respostas das entrevistas foram transcritas e analisadas dentro do contexto proposto, enquanto os dados coletados junto a relatórios financeiros e balanços sociais foram selecionados e tabulados em uma planilha eletrônica, para posteriormente serem calculados os índices de correlação entre as variáveis desejadas. Deste modo, com os dados organizados e em posse dos resultados, foi elaborada a análise e interpretação dos mesmos, indicando que embora no período estudado tenha havido uma diminuição das receitas e lucros, houve um aumento nos investimentos internos em qualificação profissional e educação, existindo assim uma correlação forte entre o indicador Retorno sobre Patrimônio Líquido (ROE) e as variáveis econômicas no início do período e uma correlação moderada ao final.

Palavras-chave: Investimentos Internos. Qualificação Profissional. Educação Continuada. Balanço Social. Desempenho Econômico-Financeiro.

ABSTRACT

Bachelor's Dissertation
Bachelor of Accounting
Federal University of Santa Maria

CORRELATION BETWEEN INTERNAL INVESTMENTS IN PROFESSIONAL QUALIFICATION AND EDUCATION AND THE COMPANY'S ECONOMIC-FINANCIAL PERFORMANCE

AUTHORS: GABRIEL FILIPETTO DALL'ASTA AND VAGNER HÖRZ

DISSERTATION MENTOR: PROF. DR. SÉRGIO ROSSI MADRUGA

Date and Place of the Oral Presentation: Santa Maria, July 2015.

The current thesis has searched for a relation between investments in professional qualification and continuing education of the employees. For that, there were collected qualitative data through interviews with companies' managers of Santa Maria-RS, and quantitative data, on the Ranking of the Biggest Companies of Brazil, made by Exame magazine in the year 2013, with the purpose of reunite enough information to prove the existence of a correlation between the economic and performance variables of the organizations. The utilized methodology was defined about its objective as descriptive, besides in relation to the adopted technical process it was characterized as exploratory, and finally the collecting data method was defined as *ex-post-facto*. The interviews' answers were transcript and analyzed within the purposed context, while the collected data from the financial and social reports were selected and computed into an electronic spreadsheet, so afterwards there were calculated the correlations rates between the desirable variables. Thus, with all data organized and possessing the results, there was elaborated the analysis and interpretation of them, which indicated that although there was a reduction of the incomes and profits, it has occurred an increase on the inner investments in professional qualification and continuing education, resulting in a strong correlation between the economic and performance variables at the beginning of the cycle and in a moderated at the end.

Keywords: Internal Investments. Professional Qualification. Continuing Education. Social Report. Performance Variables.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Quadro 1 – Grupos, hipóteses e indicadores relacionados	14
Quadro 2 – Indicadores de desempenho social	22
Quadro 3 – Descrição dos grupos de Balanço Social Modelo IBASE	23
Gráfico 1 – Evolução da média do Lucro Líquido por setor	44
Gráfico 2 – Evolução da média dos Gastos com Capacitação Profissional por setor	45
Gráfico 3 – Evolução da média dos Gastos com Educação por setor	46
Quadro 4 – Médias do GP e GE por setor nos anos de 2011, 2012 e 2013	47
Quadro 5 – Médias do ROE por setor nos anos de 2011, 2012 e 2013	47
Gráfico 4 – Médias das variáveis econômicas por ano	48
Gráfico 5 – Médias dos indicadores de rentabilidade ROI e ROE por ano	49
Figura 1 – Grau de correlação entre as variáveis	51
Quadro 6 – Média geral das correlações entre variáveis de desempenho e índices econômicos	51
Gráfico 6 – Evolução dos Índices de correlação dos investimentos internos com o ROE ($\alpha < 5\%$) - Anos de 2011-2013	52
Quadro 7 – Indicadores ROE, GE e GP excluídos os <i>outliers</i> mínimo e máximo...	53
Gráfico 7 – Análise de dispersão entre ROE e Gastos com Capacitação Profissional (GP) excluídos os <i>outliers</i> mínimo e máximo	55
Gráfico 8 – Análise de dispersão entre ROE e Gastos com Educação (GE) excluídos os <i>outliers</i> mínimo e máximo	56
Quadro 8 – Decisões do teste de significância das hipóteses	57

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Demonstrativo do cálculo da amostra para erros amostrais de 10% e 5%	38
Tabela 2 – Distribuição das empresas por setor	43
Tabela 3 – Evolução da média do Lucro Líquido por setor	44
Tabela 4 – Evolução da média dos Gastos com Capacitação Profissional por setor	45
Tabela 5 – Evolução da média dos Gastos com Educação por setor	46
Tabela 6 – Médias das variáveis econômicas	48
Tabela 7 – Médias gerais das empresas pesquisadas por ano	49
Tabela 8 – Médias gerais das empresas pesquisadas por ano	50

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CERES – *Coation for Environmentally Responsible Economics*

CVM – Comissão de Valores Mobiliários

EBITDA – *Earnings before Impost, Taxes, Depreciation and Amortization*

EVA – *Economic Value Added*

GE – Gastos com Educação

GP – Gastos com Capacitação Profissional

IBASE – Instituto Brasileiro de Análises Sociais e Econômicas

II – Investimentos Internos

LAJIDA – Lucros antes dos Juros, Impostos, Depreciação e Amortização

LL – Lucro Líquido

PL – Patrimônio Líquido

RI – *Residual Income* – Lucro Residual

RL – Receita Líquida

ROE – *Return on Equity* – Retorno sobre o Patrimônio Líquido

ROI – *Return on Investment* – Retorno sobre o Investimento

SAS – *Statistical Analisys System*

UNEP – *United Nations Environmental Programme*

LISTA DE APÊNDICES

Apêndice A – Entrevista semiestruturada com gestores das empresas	66
Apêndice B – Indicadores ROE, GE e GP com os <i>outliers</i>	67
Apêndice C – Planilha com informações das empresas por setor	70

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	11
1.1 Objetivos	12
1.1.1 Objetivo geral	12
1.1.2 Objetivos específicos.....	12
1.2 Justificativa	13
1.3 Hipótese	13
2 REVISÃO BIBLIOGRÁFICA	15
2.1 Balanço Social	15
2.1.1 Conceituação	15
2.1.2 Objetivos do Balanço Social.....	17
2.1.3 Público alvo do Balanço Social	18
2.1.4 Modelos propostos de Balanço Social	19
2.1.5 Indicadores de desempenho econômico e social.....	21
2.2 A análise financeira e sua importância	24
2.3 As técnicas da análise financeira e demonstrações contábeis	25
2.4 Medidas de desempenho	25
2.4.1 Medidas de desempenho financeiras.....	26
2.4.2 Medidas de desempenho econômico.....	27
2.4.3 Medidas de desempenho não financeiro.....	29
2.5 Capital humano	31
2.6 Qualificação e capacitação profissional	32
2.7 Educação continuada	34
3 METODOLOGIA	35
3.1 Tipo de pesquisa e abordagem	35
3.2 Fase qualitativa da pesquisa	35
3.2.1 Fonte de coleta dos dados	36
3.2.2 População e amostra.....	36
3.2.3 Período de análise	36
3.3 Fase quantitativa da pesquisa	37
3.3.1 Fonte de coleta dos dados	37
3.3.2 População e amostra.....	37
3.3.3 Período de análise	39
3.4 Análise dos dados	39
3.5 Limitações da pesquisa em função do método aplicado	39
4 RESULTADOS E DISCUSSÃO	41
4.1 Fase qualitativa	41
4.2 Fase quantitativa	43
4.2.1 Análise descritiva dos dados.....	43
4.2.2 Análise estatística	50
4.2.3 Teste de hipóteses.....	56
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	58
REFERÊNCIAS	60
APÊNDICES	65

1 INTRODUÇÃO

No cenário econômico atual, onde as mudanças acontecem rapidamente, a competitividade entre as empresas está cada vez maior e a necessidade de se ter profissionais qualificados é crescente. Para a permanência no mercado e conquista de novas oportunidades, é imprescindível que a empresa conheça as competências de seus colaboradores, pois assim terá condições de avaliar sua situação e saberá o momento certo de agir.

Desta forma, mostram-se necessárias políticas empresariais que visem a desenvolver e qualificar seus colaboradores para que possam ser capazes de enfrentar os problemas e desafios impostos por essa nova realidade, além de mantê-los dentro do corpo funcional da empresa.

Pode-se citar autores que afirmam existir relação entre os investimentos sociais internos e o desempenho econômico-financeiro da empresa. Por exemplo, Waddock e Graves (1997) relatam que investimentos na melhoria da política de Recursos Humanos geram aumento da produtividade dentro da empresa, resultante de uma maior motivação dos funcionários. Ainda, Orellano e Quiota (2011) realizaram uma pesquisa semelhante e encontraram correlação entre as variáveis citadas anteriormente. Por outro lado, Tupy (2008), ao realizar estudos sobre o tema e fazer uma análise de regressão linear, não encontrou correlações significativas entre a adoção de práticas sociais e de preservação ambiental e o desempenho financeiro.

As vantagens que os investimentos em capacitação profissional podem trazer para as empresas são diversas, dentre elas a melhor utilização de pessoas dentro dos departamentos, explorando o conhecimento de cada colaborador envolvido no processo e que seja possível utilizar suas informações em outras áreas, bem como capacitar e treinar novos colaboradores para poderem substituir funcionários que estão em cargos de gerência e de tomada de decisão, conforme os objetivos da empresa em longo prazo.

Diante disso, se faz necessário a realização de uma investigação acerca da pertinência de investir no corpo funcional das organizações, verificando a relação entre os investimentos na capacitação profissional e educação continuada e o

desempenho econômico-financeiro das principais empresas e maiores empresas do Brasil.

Questiona-se: de que forma os investimento em qualificação profissional e educação dos funcionários se relaciona com o desempenho econômico-financeiro das empresas?

1.1 Objetivos

Os objetivos a seguir são propostos para a busca da solução do problema de pesquisa.

1.1.1 Objetivo geral

Investigar a relação entre investimentos em qualificação profissional e educação de colaboradores e o desempenho econômico-financeiro de empresas.

1.1.2 Objetivos específicos

- a) Selecionar os balanços sociais das empresas relacionadas no ranking das 100 Maiores Empresas do Brasil em 2013, de acordo com a Revista Exame;
- b) Mensurar os valores investidos em qualificação profissional e educação dos funcionários destas empresas no período de 2011 a 2013;
- c) Calcular os índices de desempenho econômico e financeiros das empresas selecionadas;
- d) Comparar e relacionar, no mesmo período, os lucros e os índices de desempenho das empresas com os investimentos realizados em capacitação profissional e educação;
- e) Verificar a existência de correlação entre os investimentos internos e o desempenho econômico-financeiro está das empresas.

1.2 Justificativa

Atualmente, as empresas buscam o aumento de lucratividade de maneira constante para, assim, tornarem-se mais competitivas no mercado. Buscou-se, através desse estudo, verificar a existência de uma correlação entre investimentos internos em qualificação profissional e educação e o desempenho econômico-financeiro das empresas.

Nas pesquisas de Orellano e Quiota (2011), foi encontrada uma correlação positiva e estatisticamente significativa entre o investimento social interno das empresas e os indicadores financeiros contábeis ROI e ROE. Também, encontraram fortes evidências de que há uma relação de causalidade entre os valores relacionados. Desse modo, constatou-se que os investimentos sociais voltados para dentro da empresa tiveram um impacto positivo em seu desempenho financeiro, medido pelo indicador ROI. Este resultado confirma a argumentação de que funcionários motivados, bem remunerados e melhor capacitados contribuem para o aumento da produtividade, gerando um aumento do lucro.

Este estudo, além do seu objetivo principal de investigar a relação entre o investimento em recursos humanos e o desempenho econômico-financeiro empresarial, poderá trazer à tona relevantes informações de nível de gestão sobre a importância da qualificação dos profissionais no aumento da lucratividade da empresa.

Assim sendo, justifica-se sua realização por:

- a) Contribuir com os estudos atuais sobre a existência ou não de uma correlação entre investimentos internos e desempenho empresarial;
- b) Permitir a comparabilidade de empresas, seus investimentos e sua lucratividade conforme o segmento;

1.3 Hipótese

Por meio do treinamento profissional, o colaborador adquire, normalmente, características proativas e conhecimento sobre as necessidades específicas da empresa. Desse modo, acredita-se que os investimentos em qualificação

profissional e educação dos colaboradores revertem em melhor desempenho econômico-financeiro da empresa.

Assim, foram elaboradas as seguintes hipóteses:

- H0 – Existe correlação entre os investimentos internos e índices de desempenho econômico;
- H1 – Não existe correlação entre os investimentos internos e índices de desempenho econômico.

As hipóteses foram organizadas nos seguintes grupos e destacadas no Quadro 1:

Grupo	Hipóteses	Indicadores
I	H0: existe correlação entre GP e os índices de desempenho ROI.	<ul style="list-style-type: none"> • Gastos com capacitação; • Lucro operacional; • Ativo total; • Lucro líquido; • Patrimônio líquido.
	H1: não existe correlação entre GP e os índices de desempenho ROI.	
II	H0: existe correlação entre GP e os índices de desempenho ROE.	<ul style="list-style-type: none"> • Gastos com educação; • Lucro operacional; • Ativo total; • Lucro líquido; • Patrimônio líquido.
	H1: não existe correlação entre GP e os índices de desempenho ROE	
III	H0: existe correlação entre GE e os índices de desempenho ROI.	<ul style="list-style-type: none"> • Gastos com educação; • Lucro operacional; • Ativo total; • Lucro líquido; • Patrimônio líquido.
	H1: não existe correlação entre GE e os índices de desempenho ROI.	
IV	H0: existe correlação entre GE e os índices de desempenho ROE.	<ul style="list-style-type: none"> • Gastos com educação; • Lucro operacional; • Ativo total; • Lucro líquido; • Patrimônio líquido.
	H1: não existe correlação entre GE e os índices de desempenho ROE.	

Quadro 1: Grupos, hipóteses e indicadores relacionados

O presente trabalho está dividido em cinco capítulos. O primeiro capítulo refere-se à introdução, que contempla o ambiente onde está inserido o tema da pesquisa, o problema, os objetivos, a justificativa e a metodologia empregada no estudo. No segundo capítulo consta a revisão bibliográfica, que traz aspectos teóricos importantes dentro da discussão proposta, tais como balanço social, desempenho econômico e capital humano. A metodologia utilizada para desenvolver a pesquisa está explicada, detalhadamente, no terceiro capítulo. No quarto capítulo está descrita a pesquisa e os resultados obtidos com a aplicação das entrevistas junto aos gestores das empresas, além da análise descritiva e estatística dos dados. Para encerrar o trabalho, no quinto capítulo encontram-se as considerações finais e sobre o estudo e sugestões para pesquisas futuras.

2 REVISÃO BIBLIOGRÁFICA

Este capítulo trata sobre os assuntos pertinentes ao entendimento teórico bibliográfico deste estudo, que servirão de base para o desenvolvimento da pesquisa e a posterior análise dos resultados obtidos. Com o intuito de fundamentar este estudo, serão apresentadas a seguir informações acerca do Balanço Social, seus objetivos e variações; medidas de desempenho econômico, financeiro e não financeiro; capital humano; e qualificação e capacitação profissional.

2.1 Balanço Social

Trata-se de um demonstrativo que apresenta informações sociais, econômicas e ambientais. Dessa forma, nos próximos itens será apresentada a sua conceituação, seus objetivos e modelos propostos.

2.1.1 Conceituação

Na concepção de Mazzioni (2005), o Balanço Social é um conjunto de informações de base contábil, gerencial, econômica e social, capaz de proporcionar uma visão sobre o desempenho econômico e financeiro das empresas e sua atuação em benefício da sociedade, não podendo ser vista como uma peça de marketing, mas sim como uma demonstração responsável de investimentos sociais realizados pelas empresas. Conforme Tinoco (2010), a inserção das questões econômicas, ambientais e sociais ampliou o escopo do Balanço Social, denominando-o de Balanço Social em sentido amplo.

O Balanço Social complementa o sistema de informação contábil, permite ao usuário conhecer a atuação social da empresa, seu posicionamento perante a comunidade e o meio ambiente, bem como o seu relacionamento com os empregados (MAZZIONI, 2005).

Para Santos A. (2003, p. 80), o Balanço Social:

É um conjunto de informações que pode ou não ter origem na contabilidade financeira e tem como principal objetivo demonstrar o grau de envolvimento da empresa em relação à sociedade que a acolhe, devendo ser entendido como um grande instrumento no processo de reflexão sobre as atividades

das empresas e dos indivíduos no contexto da comunidade com um todo. Será um poderoso referencial de informações nas definições de política de recursos humanos, nas decisões de incentivos fiscais, no auxílio sobre novos investimentos e no desenvolvimento da consciência para a cidadania.

Conforme Sucupira (2001, p. 124)

Fazer e publicar o Balanço Social é mudar aquela visão tradicional em que a empresa deveria tratar de produzir e obter lucro, sem se preocupar com a satisfação de sua força de trabalho e com o ambiente externo, para uma visão moderna em que os objetivos da empresa incorporam sua responsabilidade social.

No entendimento de Martins e Ribeiro (1995), as empresas necessitam empenhar-se em: manutenção de condições saudáveis de trabalho, segurança, treinamento e lazer para seus funcionários e familiares; contenção ou eliminação dos níveis de resíduos tóxicos, decorrentes de seu processo produtivo e do uso ou consumo de seus produtos, de forma a não agredir o meio ambiente de forma geral; elaboração e entrega de produtos ou serviços, de acordo com as condições da qualidade e segurança desejadas pelos consumidores. Esta resistência se deveu, entre outros, aos seguintes fatores conforme Martins e Ribeiro (1995):

- a) Altos custos: os custos para aquisição de tecnologias necessárias para contenção, redução ou eliminação de resíduos tóxicos, como todo processo tecnológico em desenvolvimento, eram bastante elevados, o que gerava um forte impacto no fluxo de caixa das empresas e, numa visão superficial, sem proporcionar reflexos positivos, em termos de receitas;
- b) inexistência de legislação ambiental ou de rigor nas já existentes: a legislação sobre o assunto é relativamente recente, sendo que as penalidades contidas na mais antigas não serviam como instrumento inibidor para seus infratores, dado que era menos oneroso para a empresa arcar com os encargos de uma multa do que adquirir equipamentos antipoluentes;
- c) os movimentos populares não eram fortes e coesos o bastante para unir e conscientizar toda a sociedade;
- d) os consumidores não associavam a atuação e comportamento da empresa ao consumo de seus produtos.

Dessa forma, os autores afirmam ainda que o reconhecimento da responsabilidade social com o meio ambiente foi a tarefa mais difícil e demorada a ser assumida pelas empresas.

2.1.2 Objetivos do Balanço Social

O Balanço Social tem como objetivo norteador a incorporação de indicadores de desempenho ou desenvolvimento social, procurando demonstrar a eficiência das estratégias e ações realizadas pela organização.

Segundo Iudícibus, Martins e Gelbcke (2003, p.31), um dos objetivos do Balanço Social

É demonstrar o grau de responsabilidade social assumido pela empresa e assim prestar contas à sociedade pelo uso do patrimônio público, constituído por recursos naturais, humanos e o direito de conviver e usufruir dos benefícios da sociedade em que atua.

Para Kroetz (2001), atualmente, a elaboração do Balanço Social é adotada por muitas empresas e esse número vem crescendo por diversos motivos como, por exemplo, tornar público o planejamento e execução das ações socioambientais da empresa, demonstrar a colaboração da empresa na melhoria da qualidade de vida dos funcionários, mostrar os gastos destinados à pesquisa e tecnologia e levantar dados acerca das áreas mais carentes de investimentos na empresa.

Santos A. R. (2004) afirma que a elaboração e divulgação do Balanço Social representam táticas de sobrevivência da empresa no mercado, pois o consumidor no momento de comprar um produto, além de levar em consideração sua qualidade, também inclui a responsabilidade social exercida pela empresa. Já para Tinoco (2002) as empresas com boa governança, responsabilidade social e ambiental possuem diferencial competitivo em suas atividades, logo nesse sentido, há que se ter consciência de que se deve ir além, já que cada vez mais o assunto torna-se uma preocupação de muitas empresas, de formadores de opinião e de parcela significativa da população, em varias partes do mundo.

Portanto, o Balanço Social evidencia publicamente a política social da empresa, a favor do crescimento e desenvolvimento da sociedade, através da abertura de novas vagas de emprego, investimentos em treinamento para formação profissional, assistência social e políticas voltadas à proteção e preservação do meio ambiente.

2.1.3 Público alvo do Balanço Social

A publicação de um balanço social oferece uma proposta de diálogo com os diferentes públicos envolvidos no negócio da empresa que o adota: público interno, fornecedores, consumidores/clientes, comunidade, meio ambiente, governo e sociedade.

Para Tinoco (2002) a sociedade inteira é o público alvo das informações contidas no Balanço Social, desde os colaboradores da empresa, clientes, acionistas potenciais e controladores, governos, autoridades monetárias, gestores, fornecedores, enfim todos que participam do ambiente interno e externo da empresa. Cada um possui um interesse específico, por exemplo, os clientes voltam a atenção para o modo com que são feitos os produtos, verificando se a produção acarreta em degradação ambiental ou outros efeitos paralelos.

Da mesma maneira, Santos A. R. (2004) afirma que é através do Balanço Social que os empregados verificam as políticas de investimento da empresa no corpo funcional, os fornecedores e investidores constatam o tipo de administração, se é voltada para o bem estar social e qualidade de vida e à importância aos valores humanos dos empregados. Também, verificam se os gestores utilizam-se do relatório como subsídio para tomada de decisão sobre investimentos sociais e ambientais nas áreas necessárias.

Deste modo, o Balanço Social, na qualidade de ferramenta gerencial, fornece às empresas informações valiosas para melhorar a sua gestão e adoção de estratégias.

2.1.4 Modelos propostos de Balanço Social

No Brasil as empresas costumam adotar três modelos de Balanço Social propostos pelo Instituto Ethos, IBASE (Instituto Brasileiro de Análises Sociais e Econômicas) e GRI (Global Reporting Initiative ou, no português, Iniciativa Global para Apresentação de Relatórios), sendo o último adaptado à realidade brasileira (GODOY, 2007). Por motivos estratégicos (otimização da transparência na divulgação) algumas empresas preferem criar um modelo próprio ou adaptar um modelo já estruturado por um desses institutos.

- a) Instituto Ethos: objetivando apresentar um Balanço Social digno de credibilidade e revelador da política de gestão empresarial voltada para compromisso com a responsabilidade social, o Instituto Ethos propõe uma planilha, que é uma adaptação do modelo do IBASE, como Balanço Social. Assim, o Balanço Social proposto pelo Ethos se estrutura da seguinte forma: Apresentação (parte 1: missão e visão, mensagem do Presidente, perfil do empreendimento e setor da economia); A Empresa (parte 2: histórico, princípios e valores, estrutura e funcionamento, e governança corporativa); Atividade Empresarial (parte 3 diálogo com partes interessadas e os indicadores de desempenho); Anexos (parte 4 demonstrativo do Balanço Social - modelo IBASE -, iniciativas de interesse da sociedade - projetos sociais -, e notas gerais). Os indicadores inseridos na seção Atividade Empresarial contemplam informações de aspectos econômicos; sociais; ambientais; relação com fornecedores, consumidores e clientes; comunidade, governo e sociedade. Dentre as informações tratadas no Balanço Social do Instituto Ethos, a mensagem do presidente trata em expor situações de sucessos e empecilhos da empresa, transmitir as promessas da entidade e sintetizar os assuntos tratados no balanço.
- b) IBASE: O Instituto Brasileiro de Análises Sociais e Econômicas (IBASE), em colaboração com a Comissão de Valores Mobiliários (CVM), apresentou um modelo de balanço de social que vem sendo adotado por várias empresas no Brasil. Por entender que a simplicidade é a garantia

do envolvimento do maior número de corporações, o IBASE, em parceria com diversos representantes de empresas públicas e privadas, a partir de inúmeras reuniões e debates com vários setores da sociedade, desenvolveu um modelo que tem a vantagem de estimular todas as empresas a divulgar seu balanço social, independentemente do tamanho e setor. (TINOCO 2010). Se a forma de apresentação das informações não seguir um padrão mínimo, tornar-se difícil uma avaliação adequada da função social da empresa ao longo dos anos. A predominância de dados que possam ser expressos em valores financeiros ou em forma quantitativa e qualitativa é fundamental para enriquecer este tipo de demonstrativo. É claro que nem sempre correlacionar fatores financeiros com fatos sociais é uma tarefa fácil, porém, os indicadores desenvolvidos do modelo IBASE ajudam as análises comparativas da própria empresa ao longo do tempo ou entre outros do mesmo setor (TINOCO 2010).

- c) GRI 2006: O *Global Reporting Initiative* (GRI) é uma iniciativa conjunta da Organização não Governamental Americana *Coalition for Environmentally Responsible Economics* (CERES) e do Programa Ambiental das Nações Unidas (*UNEP – United Nations Environmental Programme*). O GRI elaborou as Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade (Diretrizes) baseadas num processo consensual a fim de se criarem relatórios que possam alcançar aceitação mundial. Para isto, há a participação ativa de representantes da indústria, das áreas de contabilidade, investimentos, ambiente, direitos humanos e organizações de trabalho de várias partes do mundo, que enviem sugestões e comentários (GEE; SLATER, 2005, p.30). As contribuições fornecidas pelo GRI têm sido elogiadas por diversos autores. Para Barbosa (2003), o GRI é considerado o mais sofisticado dos balanços sociais, exigindo tanto informações ambientais da empresa até avaliações qualitativas dos resultados dos investimentos sociais. Adams e Evans (2004, p. 97) afirmam que este modelo está sendo considerado o menos suscetível a tendências, fornecendo às organizações que o adotaram indicadores não enviesados para que sejam incluídos no seu Relatório Social, dando maior garantia referente à independência do relatório e dando-lhe uma

credibilidade adicional. O modelo do GRI apresenta de forma integrada o desempenho sob as perspectivas econômica, ambiental e social da organização. Ele busca o equilíbrio nas complexas relações atuais entre estas três perspectivas de modo a não comprometer o desenvolvimento futuro e alcançar a sustentabilidade, daí o termo relatório de sustentabilidade para designar este relatório (GRI, 2002, p.1, 9; ADAMS, 2004, p.16).

Já os indicadores de desempenho, que por sua vez são classificados por apresentarem duas características: serem relevantes para a maioria das organizações relatoras e por serem importantes para a maioria das interessadas (GRI, 2002).

Os indicadores também são classificados por apresentarem pelo menos uma das características a seguir (GRI, 2002):

- a) são uma prática tradicional de medição econômico, ambiental ou social, mas são usados por poucas organizações relatoras;
- b) fornecem informações relevantes para as partes interessadas e especialmente importantes para a entidade relatora;
- c) são “candidatos” ao conjunto de indicadores essenciais no futuro.

Os indicadores adicionais referem-se a práticas de informações voluntárias dentro do GRI, não se fazendo necessária justificativa para a sua não utilização, como no caso da omissão dos indicadores essenciais. No entanto, o emprego dos mesmos demonstra que a entidade relatora possui grande interesse em buscar fornecer o máximo de informações as suas partes interessadas, primando por transparência e credibilidade.

2.1.5 Indicadores de desempenho econômico e social

Os indicadores econômicos compreendem informações sobre a atividade produtiva empresarial desde sua evolução no período até a repartição da riqueza com a sociedade através de políticas socioambientais. Os aspectos descritivos são impactos por meio da geração e distribuição de riqueza; resultados oriundos da produtividade; e procedimentos, critérios e retornos de investimentos realizados na

própria empresa e na comunidade. Já os indicadores quantitativos são geração e distribuição de riqueza, produtividade e investimentos (TINOCO, 2010).

No segmento dos indicadores de desempenho social o relatório sintetiza dados sobre o corpo funcional (entre eles as ações em prol da qualidade de vida dos empregados); o conjunto de ações executadas em favor do meio ambiente; relacionamento com fornecedores; comunidades, cliente e governos (GODOY, 2007).

Descrição	Especificação
Público Interno	Diálogo e participação, respeito ao indivíduo e trabalho decente.
Meio Ambiente	Responsabilidade frente às gerações futuras, gerenciamento do impacto ambiental.
Fornecedores	Seleção, avaliação e parceria com fornecedores.
Consumidores e Clientes	Dimensão social do consumo.
Comunidade	Ação social, relações com a comunidade local.
Governo e Sociedade	Transparência política, liderança e influência social.

Quadro 2 – Indicadores de desempenho social
Fonte: Adaptado de Godoy (2007).

De acordo com pesquisas realizadas por Godoy (2007), o modelo 2008 proposto pelo IBASE engloba indicadores distribuídos de forma simples e objetiva, tratando todas as informações numa única planilha dividida em sete grupos e nesses, vários subgrupos, facilitando a análise.

Grupo	Descrição	Especificação
1	Base de cálculo	Dados sobre geração de receita, resultado operacional e folha de pagamento bruta.
2	Indicadores sociais internos	Gastos com alimentação, educação, capacitação profissional e saúde entre outros.
3	Indicadores sociais externos	Gastos da empresa na comunidade (cultura, esporte, educação, saúde)
4	Indicadores ambientais	Gastos despoluição, educação ambiental
5	Indicadores corpo funcional	Número de admissões, estagiários, mulheres, negros e portadores de deficiência
6	Informações sobre exercício cidadania empresarial	Aspectos referente número de acidentes de trabalho, responsabilidade das padrões de segurança.
7	Outras informações	Outras informações que a empresa julgar necessária

Quadro 3 – Descrição dos grupos de Balanço Social Modelo IBASE

Fonte: Adaptado de Godoy (2007).

Os modelos propostos pelo IBASE, GRI e Instituto Ethos trazem informações estratégicas para a empresa. Comparando os três modelos, a estrutura de Balanço Social criada pelo Ethos e GRI é a que mais apresenta semelhança entre si. O modelo do IBASE é o mais adotado pelas empresas, com mínimas adaptações, pela sua simplicidade e objetividade em abordar e estruturar os indicadores. Em analogia a esses três modelos, eles apresentam mais pontos semelhantes do que divergentes. Os indicadores sociais, ambientais e do corpo funcional são figuras presentes nos três modelos recebendo terminologias diferentes (GODOY, 2007).

A análise do Balanço Social é realizada em conformidade com as técnicas já consagradas de análise de balanço como a análise vertical e horizontal (SANTOS A. R., 2004). Para garantir a credibilidade e confiança das informações contidas no Balanço Social, ele passa pelo processo de auditoria. Santos A. R. (2004, p. 32) afirma que “a auditoria constitui um instrumento de grande valia para a seguridade dos agentes sociais e empresariais em relação às atividades desenvolvidas pela empresa”.

2.2 A análise financeira e sua importância

Com o surgimento das grandes companhias e de um mercado extremamente competitivo no final da última década, desencadeou-se uma intensa busca pelas técnicas de análise de investimento, e a contabilidade, responsável direta pelo registro dos fatos ocorridos em uma entidade, passou a ter sua responsabilidade elevada ainda mais, uma vez que estes registros são os pilares para um bom estudo do desenvolvimento das atividades por elas realizadas; e estes têm relação direta na confiabilidade dos demonstrativos gerados (MATARAZZO, 2008).

Esses demonstrativos por sua vez fornecem uma série de dados a respeito da empresa em um determinado momento. Segundo Marion (2002), são eles os responsáveis por evidenciar adequadamente os efeitos dos eventos e transações ocorridos em uma entidade.

Dessa forma, a análise financeira é uma refinada técnica para lapidar as informações fornecidas pelas demonstrações contábeis que tem como intuito diagnosticar a saúde econômica de uma organização.

De acordo com Padoveze (2004, p. 3):

A análise de balanços ou análise financeira consiste em um processo meditativo sobre os números de uma entidade, para avaliação de sua situação econômica, financeira, operacional e de rentabilidade. Da avaliação obtida pelos números publicados, o analista financeiro extrairá elementos e fará julgamentos sobre o futuro da entidade objeto de análise. Portanto, é parte conclusiva da análise de balanços o julgamento do avaliador sobre a situação da empresa e suas possibilidades futuras.

Muitos acreditam que a análise financeira e de balanços constituem-se em uma mera apuração de índices cujas fórmulas já se encontram montadas ou formalizadas. Apurar os índices até é bastante simples, mas o principal desafio dos analistas financeiros é a análise e interpretação dos dados que são fornecidos. E para as empresas a interpretação dessas informações é de extrema importância (PADOVEZE, 2004).

2.3 As técnicas da análise financeira e demonstrações contábeis

Para a elaboração da análise financeira utilizam-se uma série de técnicas, dentre as quais as mais conhecidas e empregadas são a análise através de índices, análise vertical, análise horizontal, análise de capital de giro, gestão de caixa e análise de rentabilidade.

Cada uma dessas técnicas leva em consideração determinados objetivos, focando resultados e situações, ou seja, a escolha da técnica a ser empregada depende do foco e da necessidade dos gestores.

Segundo Helfert (2000, p. 18):

O analista deve ter certeza de que o processo usado e os resultados obtidos de qualquer análise se ajustam claramente aos objetivos desejados. [...] O sucesso da operação, do desempenho e da viabilidade a longo prazo de qualquer negócio depende de uma sequência contínua de decisões individuais ou coletivas tomadas pela equipe gerencial. Cada uma dessas decisões, em última instância, causa um impacto econômico, para melhor ou pior, no negócio. Em essência, o processo de administrar qualquer empreendimento recai na elaboração de uma série contínua de decisões econômicas. E essas decisões, por seu turno, acionam movimentos específicos dos recursos financeiros que dão suporte ao negócio.

Como ponto de partida para a utilização destas técnicas faz-se necessário conhecer as demonstrações contábeis de modo que se possa ter uma maior afinidade com as informações nelas contidas. Sem esse conhecimento o processo de análise ficaria seriamente comprometido.

2.4 Medidas de desempenho

Medir e analisar o desempenho empresarial são operações estratégicas que podem gerar informações centrais à gestão, por meio da qual a empresa pode obter relatórios e indicadores que demonstram como está sua situação econômico-financeira e sua eficiência operacional. A determinação das medidas que devem ser utilizadas depende da complexidade do processo que se deseja avaliar, da sua importância em relação às metas estabelecidas pela empresa e da expectativa dos usos gerenciais destas informações (CALLADO, A. A. C.; CALLADO, A. L. C.; ANDRADE, 2008).

Mauboussin (2012) complementa que as empresas que conseguem estabelecer um elo entre medidas financeiras e não financeiras têm maiores chances de melhorar seus resultados.

Pesquisadores de gestão estratégica e os próprios gestores, muitas vezes se deparam com problemas para encontrar métricas objetivas, confiáveis e válidas, de aspectos selecionados ao desempenho organizacional (DESS; ROBINSON, 1984). Para mensurar com mais confiança, surgiram diversos indicadores de desempenho, tais como: *Economic Value Added* (EVA) ou Valor Econômico Agregado; Lucro Líquido (LL); *Return on Investment* (ROI) ou Retorno Sobre o Investimento; *Return on Equity* (ROE) ou Retorno Sobre o Patrimônio Líquido; *Residual Income* (RI) ou Lucro Residual; *Earnings before Interest, Taxes, Depreciation and Amortization* (EBITDA) ou Lucros antes de Juros, Impostos, Depreciação e Amortização (LAJIDA), dentre outros.

2.4.1 Medidas de desempenho financeiras

A dimensão financeira dos indicadores de desempenho esta focada nos resultados monetários tais com a receita líquida, a rentabilidade e assim por diante. A lucratividade reflete a utilização dos recursos financeiros aplicados pelos investidores na geração de resultados esperadamente satisfatórios, meio pelo qual se pode avaliar os efeitos de estratégias de liquidez, investimentos, aplicação e origem de recursos, índices que despertam a atenção de investidores, pois se favoráveis, indicam a sua repetição no futuro (BRIGHAM; GAPENSKI; EHRHARDT, 1999). Porém, estes indicadores possibilitam apenas a visão curto prazo (fato passado), sem possibilidades de avaliação dos intangíveis.

O lucro é uma medida de desempenho financeiro que busca a relação do resultado com as vendas, com os ativos, com o patrimônio e com o valor das ações. De um modo geral, as medidas de lucratividade permitem a avaliação dos lucros das empresas, do nível de vendas, de ativos e de investimentos, uma vez que a sua inexistência afastara a possibilidade de atração de capitais de terceiros (investidores) o que mantém a atenção dos proprietários, devido a sua grande importância para o mercado (GITMAN, 1997).

Conforme Frezatti (2007) indicadores financeiros são aqueles que mantêm as seguintes características: foco na informação entre entidades e acionistas; escolha do indicador principal para servir de objetivo dos esforços gerenciais; e definição da amplitude da análise desejada.

De acordo com Pace, Basso e Silva (2003) a avaliação de desempenho pelos indicadores financeiros é uma das formas mais tradicionalmente utilizadas já que as variáveis financeiras indicam o crescimento (ou não) das organizações durante suas existências; o crescimento, por sua vez, representa o aumento dessas entidades e, assim como a lucratividade, é uma evidencia da existência de vantagem competitiva.

A capacidade das empresas em avaliar, dimensionar e demonstrar seus indicadores econômicos possibilitará divulgar a geração de valor frente ao mercado e sua capacidade de remuneração aos seus investidores. Uma empresa é considerada como criadora de valor quando for capaz de oferecer a seus proprietários de capital (credores e acionistas) uma remuneração acima de suas expectativas mínimas de ganhos (ASSAF NETO; LIMA, 2009).

2.4.2 Medidas de desempenho econômico

Nos parágrafos seguintes, serão apresentados os conceitos dos métodos estatísticos que serão utilizados para avaliar o retorno econômico das empresas.

O Retorno Sobre o Patrimônio Líquido (ROE) é destacado por Gabriel, Assaf Neto e Corrar (2005) como uma das principais medidas de rentabilidade, pois identifica com precisão os resultados gerados pela gestão dos recursos internos e externos, indicando os benefícios aos acionistas, porém, muito dependente da qualidade das informações contábeis. Kassai et al. (1999) afirma que para se entender o que é retorno de investimento, há que se considerar dois momentos distintos: antes e depois da decisão de investir.

No primeiro momento ocorre a projeção do investimento e a geração de expectativas de retorno. No segundo momento ocorre o confronto dos resultados com o retorno esperado, para posterior análise da satisfação do negócio.

Os indicadores de rentabilidade amplamente utilizados para verificação de taxas de retorno são:

a) ROI (*Return on Investment* – Retorno sobre o Investimento)

O ROI, também encontrado na literatura como ROA (*Return on Assets* – Retorno sobre o Ativo), é uma medida quantificadora do resultado gerado pelas aplicações realizadas pela empresa em seus ativos (ASSAF NETO, 2012). Se dá pela seguinte expressão:

$$\text{ROI} = \frac{\text{Lucro Operacional}}{\text{Investimento}}$$

Assaf Neto e Lima (2009) destacam que o resultado representa o custo máximo que uma empresa poderia suportar em aplicações de recursos (uma porcentagem decorrente da razão do lucro líquido pelo capital investido).

b) ROE (*Return on Equity* – Retorno Sobre o Patrimônio Líquido).

A taxa de retorno sobre o patrimônio líquido mede o retorno obtido sobre o investimento dos proprietários da empresa, tanto de ações preferenciais quanto de ações ordinárias (GITMAN, 1997). É calculada pela seguinte fórmula:

$$\text{ROE} = \frac{\text{Lucro Líquido}}{\text{Patrimônio Líquido}}$$

Conforme Kassai et al. (1999) o resultado encontrado indica o percentual de rentabilidade dos recursos líquidos da empresa sobre os recursos efetivamente investidos pelos proprietários.

c) EBITDA (*Earnings Before Interest, Taxes, Depreciation and Amortization*).

Representa o lucro antes dos juros, impostos, depreciações e amortizações. Abrange o lucro operacional mais as depreciações e amortizações, cujo objetivo é a mensuração da capacidade operacional de geração de lucro das empresas, não se levando em conta fontes de financiamento de capital (VASCONCELOS, 2002).

Assaf Neto (2012) destaca a importância de uso de indicadores de desempenho pelos gestores, pois a continuidade das empresas está totalmente vinculada ao atendimento eficiente do mercado, onde surge a necessidade de medidas gerenciais que ressalte em mais estratégias financeiras e vantagens competitivas.

Um dos fatores de análise de investidores está relacionado ao porte das empresas. Destaca-se que os indicadores de porte mais usuais perpassam por valores de faturamento bruto e número de funcionários. A contabilidade apresenta no balanço social o destaque do lucro líquido, salientando-se que lucro líquido é parte integrante do faturamento bruto e é uma variável constante no cálculo de diversos índices de desempenho. Pressupõem-se daí que sem aplicação de qualquer cálculo de índice econômico-financeiro, ao se conhecer o faturamento de uma organização, tem-se uma ideia do porte, podendo indicar capacidade de reinvestimentos, maior rentabilidade, presença de governança, maior estrutura administrativa, entre outros. Porém, não basta a análise de porte sem a verificação dos resultados financeiros ocultos da organização (HOPE, 2007).

Nesta seção ficou evidenciada a importância das medidas de desempenho financeiro até mesmo para demonstrar a evolução, o crescimento e a competitividade de uma empresa. Na seção que segue, apresenta-se o conceito e o papel das medidas de desempenho não financeiro.

2.4.3 Medidas de desempenho não financeiro

Medidas de resultado não financeiras, também designadas como medidas causais são medidas de orientação, pois mostram o progresso da implantação estratégica no negócio. Anthony e Govindarajan (2008, p. 463) consideram que as medidas de resultados (financeiras) “só indicam o resultado final, as medidas causais podem ser usadas em níveis mais básicos, e indicar mudanças incrementais que podem afetar o resultado”. Cita-se como exemplos: participação no mercado, evolução do volume de produção de vendas, carteira de clientes, retenção de cliente, tempo de resposta, rotatividade de funcionários, satisfação dos *stakeholders*, entre outros. Esse tipo de medidas é apurado de forma quantitativa, mas nunca em unidades monetárias.

De acordo com Frezatti (2007, p.81), indicadores não financeiros devem

[...] proporcionar condições de considerar outros quesitos e que permitem que a análise da adequação do orçamento seja equilibrada, não dependendo exclusivamente dos indicadores financeiros.

A utilização destes indicadores visa à avaliação no longo prazo e evita o enfoque financeiro, que é uma avaliação de curto prazo. Resultados positivos destes indicadores podem fortalecer a fidelização de clientes, a inovação tanto de produtos quanto de processos, mas principalmente a melhoria contínua na busca da qualidade.

Lynch e Cross (1995) afirmam que, para se desenvolver um sistema adequado de mensuração, deve-se mapear os processos, identificando as sequências de atividades e seus principais agentes. A próxima ação é a determinação das áreas, onde os indicadores de desempenho serão críticos para o sucesso do processo. Os gestores podem utilizar-se de amplas medidas de desempenho, visando a verificar se a empresa estará progredindo em sua eficiência operacional; entretanto, estas são apenas medidas de ocorrência. Nestes procedimentos os gerentes focarão nas ações que hoje produzem melhor desempenho financeiro futuro. Cada unidade deverá definir objetivos operacionais, considerando três elementos críticos: satisfação do cliente, flexibilidade dos processos produtivos e a produtividade, ou seja, como os recursos financeiros e humanos serão administrados para atender aos elementos anteriores.

A busca pelas melhores medidas não financeiras tem seguido por vários caminhos, tanto para projeções de desempenho futuro quanto para valorização de ações no mercado de capitais. Surgiram inúmeras formas de identificação destas métricas, capazes de promover determinado alinhamento com as metas estratégicas e mensuração da evolução das empresas (KAPLAN; NORTON, 1996).

Assim, a mensuração e aplicação das medidas de desempenho representam uma ferramenta capaz de traduzir a visão e a estratégia da organização, comunicando os objetivos estratégicos e motivando o desempenho em face das metas estabelecidas. Trata-se de um instrumento capaz de descrever estratégias que criam valor, quando ligam ativos tangíveis com intangíveis. Contudo, Kaplan e Norton (1996, p. 141) reconhecem que

[...] apesar de suas qualidades para fins de uso interno e divulgação externa, ele não está adaptado para o melhor entendimento da comunidade de investidores e analistas, que está pouco interessada em fazer uma troca por uma análise e por um relato mais estratégico e menos financeiro.

2.5 Capital humano

O capital humano é, atualmente, um dos bens mais importantes das entidades, apesar de ser dificilmente mensurável. A expressão capital humano surgiu em 1961 em um artigo da *American Economic Review*, publicado pelo Nobel em Economia Theodore W. Schultz. Ele reconheceu o capital humano como um dos importantes fatores para o crescimento de uma economia nacional na economia moderna. A partir disso, diversos economistas adicionaram muito ao conceito de capital humano, porém a maioria concorda que ele abrange capacidade, experiência e conhecimento (DAVENPORT, 2001).

Becker (1964) considera que o capital humano dos indivíduos é formado por seus investimentos na melhora da habilidade produtiva e seu conhecimento adquirido ao longo do tempo, ou seja, suas competências e habilidades desenvolvidas ao passar dos anos.

Conforme Stewart (1998), o capital humano é definido como todo conhecimento, capacidade, experiência e habilidade de chefes e funcionários, além da criatividade e inovação organizacional, bem como a geração de novas ideias e o sucesso da implantação dessas.

Fitz-Enz (2001, p. 04) afirma que “somente as pessoas geram valor por meio da aplicação de suas características humanas intrínsecas, da motivação, das habilidades adquiridas e da manipulação de ferramentas”. Desta forma, percebe-se que o trabalho realizado por empregados dentro das empresas indiscutivelmente agrega valor às mesmas.

No entendimento de Schmit (1998, p.9) apud Edvinsson e Malone o Capital Humano “está relacionado ao conhecimento, expertise, poder de inovação e habilidade dos empregados, além dos valores, cultura e a filosofia da entidade”, ou seja, os benefícios que podem ser proporcionados pelos indivíduos às organizações.

Conforme Carvalho e Souza (1999, p.2),

O Capital Humano é a capacidade, conhecimento, habilidade, criatividade e experiências individuais dos empregados e gerente transformando em produtos e serviços que são o motivo pelo qual os clientes procuram a empresa e não o concorrente.

Nota-se que, muitas vezes, este capital é mais importante que capital físico, sendo fator de sucesso para as organizações que dele dependem.

Wernke, Lembeck e Bronia (2003, p.5) consideram que o capital humano é “o valor acumulado de investimentos em treinamento, competência e futuro de um funcionário. Também pode ser descrito como competência do funcionário, capacidade de relacionamento e valores.” As organizações também podem agregar valor ao seu capital humano, proporcionando treinamento com o intuito de que possam trazer retorno com maior produtividade e menor desperdício.

2.6 Qualificação e capacitação profissional

Uma das preocupações atuais das empresas é a qualificação e capacitação profissional através do treinamento de seus funcionários. Conforme Mourão (2009) a qualificação profissional é uma explicação para o sucesso das pessoas e dos países ao transitarem pelo cenário de globalização corporativa. Para o autor, apesar da grande diversidade dos conceitos de qualificação, pode-se resumi-los como sendo um conjunto de características das rotinas de trabalho, como decorrência do grau de autonomia do trabalhador ou como construção social complexa, contraditória e multideterminada.

O conceito de qualificação como sinônimo "capital humano" se originou associado à concepção de desenvolvimento socioeconômico dos anos 50 e 60, da necessidade de planejar e racionalizar os investimentos do Estado no que diz respeito à educação escolar (MANFREDI, 1998).

Tinoco (2010, p. 77) afirma que

A formação profissional e o desenvolvimento dos assalariados são considerados por muitos empresários como um investimento, no discurso oral, contudo, raras são as organizações que contabilizam esses investimentos como ativo, que são, contrariando a Teoria da Contabilidade.

Hirata (1994) diz que, no cenário produtivo atual, diversas habilidades e competências são exigidas do trabalhador, como pensar, decidir, ter iniciativa, fabricar, consertar etc., bem como administrara produção e gerir o processo produtivo.

Wilbert (2002) alega que as imposições da globalização modificaram condições econômicas, formas de produção e as relações sociais e condições de trabalho, criando um novo perfil ao trabalhador.

Neves e Leite (1998) consideram que o entendimento sobre o tema da qualificação e capacitação profissional vem sofrendo diversas mudanças, sobretudo devido ao contexto da globalização e da reestruturação produtiva.

De acordo com Côrtes (1997), qualificação é o conjunto de conhecimentos requeridos para realizar um trabalho. Por sua vez, Neves e Leite (1998) afirmam que a qualificação profissional é formada por um conjunto de conhecimentos escolares, sociais e técnicos, que tornam o trabalhador capacitado profissionalmente.

Dias (2000) afirma que a qualificação é um processo contínuo e que ocorre em todos os momentos da vida do indivíduo, ou seja, onde houver relações intrapessoais haverá troca de experiência e uma nova aprendizagem.

Adicionalmente, a qualificação profissional pode ser vista de uma forma mais ampla, já que tem a intenção de “atender ao princípio de democratização do ensino, pelo oferecimento de oportunidades diferenciadas à população” (RACHID, 1979, p.34). Estas oportunidades diferenciadas estão relacionadas à necessidade de aptidões específicas para cada tipo de posto de trabalho, onde é demandada a preparação específica do trabalhador para o desempenho das atividades profissionais.

Tinoco (2010, p. 77) corrobora que

[...] o treinamento e investimentos em formação contínua do pessoal contribuem para melhorar a produtividade, a produção, a qualidade, a redução de rejeitos e de refugos, o meio ambiente, ou seja, tornam as empresas sustentáveis, alavancando os lucros, gerando empregos e agregando valor para a sociedade e tornando a vida melhor justa, melhor dizendo, contribuindo para a sustentabilidade humana.

Conforme Mourão (2009), a concepção de qualificação profissional é caracterizada não somente por ações de educação corporativa e treinamentos, mas também pelas experiências profissionais do indivíduo, pelo fato de mesmo sem que participe de qualquer capacitação formal, a vivência de uma experiência profissional também se constitui como oportunidade de qualificação.

Ainda, Moreno (1980, p. 242) relaciona a qualificação profissional diretamente com o treinamento, afirmando que a qualificação é entendida como “o processo que objetiva dotar o treinamento com conhecimentos práticos e/ou teóricos que o credenciem ao exercício de uma função qualificada”.

Hanashiro, Teixeira e Zaccarelli, (2008, p. 262) entendem treinamento como “o aprimoramento do desempenho do funcionário para que possa aumentar a produtividade dos recursos – físicos, financeiros, informações, sistemas etc.”. Dessa forma, nota-se que empresas que investem no treinamento dos empregados tendem a mantê-los por mais tempo e a melhorar seu rendimento.

2.7 Educação continuada

A educação continuada é, atualmente, uma estratégia fundamental nas organizações, pois além de visar à permanente atualização dos colaboradores, evita a rotatividade dos mesmos e a fuga de talentos.

Segundo Marin (1995), o conceito de educação continuada é abrangente, podendo incorporar treinamento, capacitação e aperfeiçoamento, dependendo da perspectiva, do objetivo específico ou dos aspectos a serem focalizados no processo educativo.

Conforme Diniz-Pereira (2010), a noção de “formação” foi, por muito tempo, restrita ao atendimento a cursos de preparação nas universidades, nas instituições de ensino superior ou de ensino médio. Essa perspectiva de formação desconsiderava que os espaços próprios das profissões também eram lócus de formação contínua.

Nesse contexto, a formação continuada, conforme Candau (1996, p.150), passa a ser concebida como “um trabalho de reflexividade crítica sobre as práticas e de (re) construção permanente de uma identidade pessoal e profissional em interação mútua”. Também, o autor afirma que a formação é parte do processo de construção da identidade, no qual os saberes profissionais constituem parte integrante desse processo.

3 METODOLOGIA

Neste capítulo, serão apresentados os procedimentos metodológicos que serviram de base para a realização da pesquisa.

Conforme Silva (2003, p. 25), o conceito de metodologia é “o estudo do método na busca de determinado conhecimento”. O autor também afirma que não há um único método a ser seguido, mas sim um conjunto de métodos que atendem às necessidades dos pesquisadores conforme o assunto e a finalidade desejada.

As atividades desenvolvidas por um método poderão proporcionar maior segurança e economia no alcance dos objetivos estabelecidos, pois o método define caminhos, aponta erros e permite conclusões ao pesquisador.

3.1 Tipo de pesquisa e abordagem

O tipo da pesquisa quanto ao seu objetivo é descritivo. Segundo Gil (2008), a pesquisa descritiva tem como fim caracterizar determinada população ou fenômeno, ou estabelecer relações entre variáveis. O procedimento técnico utilizado foi o exploratório, que conforme Gil (2008) envolve levantamento bibliográfico e entrevistas com pessoas experientes no problema pesquisado. Já o procedimento de coleta de dados é *ex-post-facto*, que busca investigar a relação entre os investimentos em qualificação profissional e o desempenho econômico-financeiro das empresas.

Objetivando maior confiança na pesquisa e maior eficácia nos resultados, o presente trabalho foi dividido em duas fases: uma fase qualitativa e outra fase quantitativa. A fase qualitativa dará a base para o entendimento e realização da pesquisa quantitativa.

3.2 Fase qualitativa da pesquisa

Esta fase teve por objetivo geral explorar e buscar evidências da existência de uma correlação entre investimentos em qualificação profissional e o desempenho econômico-financeiro das empresas, através da opinião de diretores e gestores das maiores empresas e indústrias da cidade de Santa Maria, estado do Rio Grande do

Sul. Prodanov e Freitas (2013) consideram que a pesquisa qualitativa é a interpretação dos fenômenos e a atribuição de significados no processo de pesquisa, sendo o pesquisador o instrumento-chave. Nesta fase, caracterizou-se o estudo como uma pesquisa exploratória e descritiva.

3.2.1 Fonte de coleta dos dados

Os dados foram obtidos através de entrevistas com perguntas abertas, possibilitando ao pesquisador compreender a situação das empresas locais e a opinião dos empresários de acordo com o problema levantado.

O foco da investigação recaiu na visão dos gestores, buscando-se conhecer, por meio das entrevistas, ideias e vivências administrativas relacionadas aos investimentos em qualificação profissional, assim como possíveis impactos no desempenho econômico e financeiro nas empresas.

3.2.2 População e amostra

Para compor a população desta fase da pesquisa, foi realizado o levantamento das 5 maiores empresas em nível de faturamento anual e número de empregados da cidade de Santa Maria, estado do Rio Grande do Sul. A opção de escolha desta população se deu em virtude da representatividade e tamanho das empresas selecionadas na cidade e pelo número de empregados que elas possuem. Após, foram realizadas entrevistas semiestruturadas, que contaram com respostas de gestores de 2 empresas, selecionadas por disponibilidade e acessibilidade das informações.

3.2.3 Período de análise

A análise das respostas obtidas nas entrevistas com gestores compreendeu os meses de abril e maio de 2015. A opção por este período se deu devido à necessidade de se ter uma base empírica, através das opiniões de gestores de grandes empresas, antes da efetivação da fase quantitativa da pesquisa.

3.3 Fase quantitativa da pesquisa

As características mais presentes da pesquisa quantitativa serão empregadas neste estudo, uma vez que se pretende utilizar técnicas estatísticas na coleta e tratamento dos dados.

Entre os tipos de estudos quantitativos estão os estudos de correlação de variáveis, os quais, por meio de técnicas estatísticas de correlação, procuram especificar seu grau de relação e o modo como estão operando, podendo também indicar possíveis fatores causais a serem testados em estudos experimentais; os estudos comparativos causais, em que o pesquisador parte dos efeitos observados para procurar descobrir seus antecedentes; e os estudos experimentais, que proporcionam meios para testar hipóteses, sendo esses meios que determinam a relação causa-efeito entre as variáveis.

3.3.1 Fonte de coleta dos dados

Foram coletados dados das empresas do Ranking das 100 Maiores Empresas do Brasil que divulgam e enfatizam em seu Balanço Social os investimentos em educação e qualificação profissional de seus empregados, bem como dados financeiros de suas demonstrações contábeis e relatórios anuais fundamentais para o desenvolvimento, tais como receita e lucro líquido, lucro operacional e patrimônio líquido. O número de empresas obtido para a realização da pesquisa foi de 37.

3.3.2 População e amostra

As organizações que compõem o universo desta pesquisa são as empresas do ranking das 100 maiores do Brasil em 2013, elaborado pela Revista Exame.

O plano de amostragem deve conter a definição da unidade de amostragem, a forma de seleção e tamanho da mesma. Com a definição do tamanho da amostra, pode-se proceder ao sorteio entre os elementos da população, sem restrição, a fim de obter-se a quantidade estabelecida da amostra; tem-se assim uma amostra aleatória simples. O tamanho de uma amostra aleatória simples para população finita é dado pelas fórmulas propostas por Barbata (1998). Primeiramente, sem

conhecimento do tamanho da população, o cálculo inicial dar-se-á pela aproximação do tamanho da amostra através da seguinte expressão:

$$n_0 = \frac{1}{E_0^2}$$

Como neste estudo o tamanho da população é conhecido, ou seja, considera-se a população de 100 empresas (N), o tamanho da amostra será, portanto corrigido pela aplicação da fórmula:

$$n = \frac{N \times n_0}{N + n_0}$$

Onde, para ambas as fórmulas:

N: tamanho da população;

n: número dos elementos da amostra;

n_0 : uma primeira aproximação para o tamanho da amostra e;

E_0 : erro amostral tolerável.

Quanto à determinação do tamanho da amostra, deve-se estabelecer o erro amostral, que é definido por Barbeta (1998, p. 57), como sendo “a diferença entre o valor que a estatística pode acusar e o verdadeiro valor do parâmetro que se deseja estimar”. Assim sendo, optou-se por aplicação do cálculo para dois parâmetros de erro amostral. O primeiro refere-se ao cálculo de amostra mínima considerando-se um erro amostral de 10%. Um segundo cálculo levará em consideração um erro amostral de 5%, sendo esta considerada como a amostra desejável para a pesquisa, a fim de se poder fazer com maior precisão inferências à população estudada, ambos demonstrados na Tabela 1:

Tabela 1 - Demonstrativo do cálculo da amostra para erros amostrais de 10% e 5%

N	E_0	E_0^2	n_0	$N \times n_0$	$N + n_0$	n	% de N
100	10%	0,010	100,00	10.000,00	200,00	50	50,00
100	05%	0,003	333,33	33.333,33	433,33	77	77,00

O cálculo amostral foi estabelecido com arredondamentos para números inteiros, considerando-se assim uma amostra ideal de 77 (setenta e sete) empresas, e se aceita também uma amostra mínima de 50 (cinquenta) empresas.

3.3.3 Período de análise

Foram analisados os dados de três anos de cada uma das empresas: 2011, 2012 e 2013.

3.4 Análise dos dados

Após a realização das duas entrevistas, as respostas foram transcritas e analisadas conforme a opinião dos gestores. Os resultados foram usados para aproximar a pesquisa quantitativa da realidade da cidade de Santa Maria-RS.

Em relação à coleta dos dados da fase quantitativa, os mesmos foram tabulados e codificados a fim de facilitar a compreensão, utilizando-se o *software* Microsoft Office Excel. Na tabulação de dados, as informações são dispostas em tabelas para maior facilidade e compreensão, fazendo parte do processo estatístico. Por sua vez, a codificação de dados coletados é uma técnica operacional onde os dados são transformados em símbolos, podendo ser tabelados e contados (MARCONI; LAKATOS, 2011).

Posterior ao tratamento dos dados, realizou-se a análise dos mesmos utilizando-se o *Software SAS – Statistical Analysis System*. De acordo com Marconi e Lakatos (2011), a análise de dados tenta evidenciar as relações existentes entre o fenômeno estudado e outros fatores. Neste contexto, foi realizada a discussão dos dados obtidos a partir das teorias existentes sobre o tema objeto do estudo e do modelo referencial utilizado, de forma a evidenciar as características e fatos relacionados a gastos em capacitação profissional e educação que as empresas realizam junto aos seus colaboradores.

3.5 Limitações da pesquisa em função do método aplicado

Justifica-se a escolha deste tipo de pesquisa pois se fez uso de informações passíveis de análise qualitativa, que remeteram à análise quantitativa para dela se chegar a conclusões pautadas em tratamento estatístico.

A principal limitação encontrada foi a falta de informações da maioria das empresas pesquisadas, o que impossibilitou o estudo de inferir os resultados obtidos para a população total estabelecida, tendo em vista que a amostra obtida de 37 foi inferior aos 50 eventos mínimos necessários para inferência com erro amostral de 10%.

Assim sendo, dadas as características próprias e o desenho que se propuseram, as limitações estão nas nuances e especificidades das empresas componentes do grupo formatado nesta pesquisa e a impossibilidade de se analisar especificamente cada fator de alteração dentro do conjunto total.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

O presente capítulo apresenta a análise dos resultados obtidos nas fases qualitativa e quantitativa. Na primeira, foram entrevistados gestores e responsáveis por empresas selecionadas pelo porte, na cidade de Santa Maria–RS, e serviram de base à pesquisa quantitativa. Na segunda, foram realizadas as relações entre os investimentos internos e o desempenho econômico-financeiros das empresas, segundo os objetivos específicos traçados para o estudo.

Dessa forma, nesta etapa são apresentados os resultados em três categorias: análise dos resultados qualitativos; análise dos resultados quantitativos descritivos e análise dos resultados quantitativos estatísticos.

4.1 Fase qualitativa

A análise qualitativa buscou dar enfoque aos dados primários, coletados através de entrevista junto a empresas de médio-grande porte da cidade de Santa Maria-RS, as quais foram selecionadas por disponibilidade. A fase qualitativa procurou verificar, junto aos gestores e responsáveis pelo setor de recursos humanos das organizações evidências de que existe, de fato, relação entre investimentos internos em qualificação profissional e educação e o desempenho econômico-financeiro das empresas.

Objetivou-se, em um primeiro momento, conhecer as opiniões relacionadas às vivências administrativas dos gestores na gestão de pessoas e as possíveis motivações de as empresas investirem ou não em seu quadro funcional. No segundo momento das entrevistas, buscou-se conhecer a opinião dos Gestores acerca da existência de associação entre os investimentos internos e os resultados no desempenho econômico-financeiro, de que forma é possível observá-la e quais os possíveis indícios desta relação. As entrevistas das empresas a seguir serão identificadas apenas por porte e setor, mantendo o caráter de confidencialidade.

- a) Empresa 1: grande porte; setor de transporte de passageiros.

A Empresa 1 apresentou fortes preocupações referentes aos investimentos internos em seu corpo funcional. Por se tratar de uma

prestadora de serviços de transporte, seus colaboradores da área operacional necessitam treinamento contínuo, que envolvem as áreas de direção segura (noções de trânsito, prevenção de acidentes, novas tecnologias e direção econômica), foco no cliente (regulamento de normas internas, prevenção de incêndios e primeiros socorros) e de qualidade no atendimento ao cliente. Os funcionários do setor administrativo também recebem cursos e treinamentos conforme necessário, apesar de a maioria já entrar na empresa possuindo algum tipo de qualificação. Os treinamentos são oferecidos tanto interna quanto externamente (por terceiros e fornecedores) e têm duração média de 8 a 10 horas. Os gestores consideram que a capacitação técnica dos colaboradores dos setores operacional e administrativo possui a mesma importância, apesar de mais de 80% do corpo funcional concentrar-se no primeiro setor. O interesse da empresa na qualificação de seus funcionários é corroborado pela verificação da eficácia dos treinamentos, que é executada em um período de 30 a 45 dias após a realização dos cursos. Conforme os gestores, a empresa considera que os resultados dos investimentos internos são constantes e prosseguem realizando as capacitações enquanto estas continuarem trazendo resultados positivos.

b) Empresa 2: médio porte; setor metalúrgico.

A Empresa 2 também demonstra grande interesse em qualificar e especializar seus funcionários, tanto no setor administrativo quanto operacional. A gestora relatou que sempre que há um curso que seja de interesse da empresa e dos colaboradores, é solicitado ao departamento de pessoal e normalmente aceito. Já na parte educacional, a empresa oferece auxílio no custeio da graduação dos empregados (50% dos custos) e curso de inglês semanal.

Como regra geral, as qualificações são promovidas por terceiros que são contratados e vão até a empresa prestar os treinamentos. Na parte operacional, os cursos variam entre segurança e medicina do trabalho e especializações diversas. Na administrativa, há treinamentos na parte de impostos, contabilidade e gestão. Já opinião da empresa, as capacitações técnica e administrativa têm a mesma importância, já que os

colaboradores necessitam desenvolver seu senso de liderança para tomar boas decisões no setor administrativo e na parte técnica, para executar seu trabalho da melhor maneira possível. A empresa avalia que quando há investimento no funcionário, o mesmo se torna “fidelizado”, sente-se valorizado e aprende melhor as tarefas inerentes à sua função. Além disso, a capacitação traz melhoras à equipe, pois os colaboradores sentem-se parte da empresa. Na opinião da gestora, maiores investimentos em capacitação profissional já estão trazendo melhores resultados econômicos e financeiros à empresa. Há funcionários na empresa que, à medida que aumentam sua qualificação, obtêm rendimentos superiores em termos de responsabilidade e comprometimento.

Assim, a fase qualitativa resultou nas análises dos gestores das empresas acerca do tema estudado. Com as opiniões, foi possível obter uma base teórica adicional acerca da existência da relação entre os gastos em capacitação e educação e o desempenho econômico-financeiro das empresas.

4.2 Fase quantitativa

4.2.1 Análise descritiva dos dados

Nesta seção estão descritos os resultados oriundos da coleta de dados das organizações, distribuídas nos setores destacados na Tabela 2:

Tabela 2 – Distribuição das empresas por setor

Setor	Frequência	%
Energia Elétrica	9	24%
Industrial	7	19%
Mineração	4	11%
Varejo	4	11%
Agrícola	4	11%
Serviços	4	11%
Petróleo e Gás	3	8%
Telecomunicações	2	5%
TOTAL	37	100%

Os setores predominantes no grupo de empresas analisadas são o de Energia Elétrica (9), seguido pelo setor Industrial (7), pelos setores de Mineração, Varejo, Agrícola e Serviços, representados por 4 empresas em cada, Petróleo e Gás com 3 e Telecomunicações com 2. As informações indicam que esses setores foram os que melhor divulgaram suas informações econômico-financeiras e de cunho social.

Em um primeiro momento, buscou-se verificar a evolução do Lucro Líquido (LL) de cada setor, através de uma comparação entre os valores. Após, se existe uma relação entre o aumento dos lucros com os investimentos internos em capacitação profissional e em educação. Para isso, foi apurada a média do LL de cada setor, de 2011, 2012 e 2013, conforme a Tabela 3.

Tabela 3 – Evolução da média do Lucro Líquido por setor

Setores	Média LL 2011	Média LL 2012	Média LL 2013
Agrícola	233.759.500,00	199.390.750,00	243.624.500,00
Energia Elétrica	1.785.288.701,11	1.426.700.171,11	862.520.868,00
Industrial	1.826.414.857,14	2.167.650.971,43	2.372.838.714,29
Mineração	1.818.143.000,00	2.336.322.750,00	2.125.599.250,00
Petróleo e Gás	10.943.474.333,33	6.768.601.000,00	7.230.493.000,00
Serviços	815.872.500,00	758.550.250,00	999.160.250,00
Telecomunicações	1.141.788.000,00	1.616.889.000,00	1.499.314.500,00
Varejo	330.179.750,00	443.199.500,00	485.642.800,00

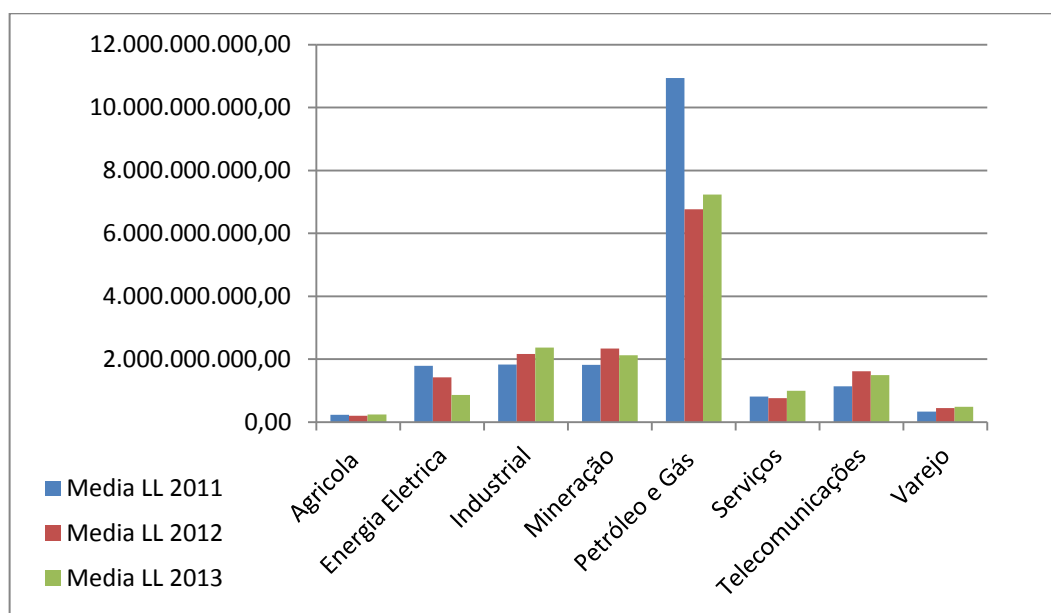


Gráfico 1 - Evolução da média do Lucro Líquido por setor

Pode-se observar que as médias do Lucro Líquido que tiveram maior redução foram nos setores de Petróleo e Gás e Energia Elétrica. O setor de Petróleo e Gás reduziu seus lucros em aproximadamente 38% de 2011 para 2012 e obteve uma pequena recuperação (7%) em 2013. O setor de Energia Elétrica apresentou uma diminuição de lucros de 20% no ano de 2012 em relação a 2011, e de 40% nos anos de 2012 a 2013. Já os setores que apresentaram os maiores crescimentos em termos percentuais foram o setor de Varejo, com 34% de 2011 a 2012 e 10% de 2012 a 2013, e o Industrial, com 19% nos anos de 2011 a 2012 e 9% de 2012 a 2013.

Tabela 4 – Evolução da média dos Gastos com Capacitação Profissional por setor

Setores	Média GP 2011	Média GP 2012	Média GP 2013
Agrícola	7.805.500,00	8.343.750,00	8.729.925,00
Energia Elétrica	305.503.253,92	314.073.314,92	314.815.302,00
Industrial	72.989.979,08	74.783.299,50	79.863.881,22
Mineração	182.678.730,00	180.064.542,50	195.570.662,50
Petróleo e Gás	311.777.608,41	346.344.744,73	388.769.033,25
Serviços	10.648.678,80	11.403.844,90	12.055.503,96
Telecomunicações	14.117.500,00	17.151.500,00	13.100.000,00
Varejo	8.355.747,34	12.375.365,66	11.597.611,20

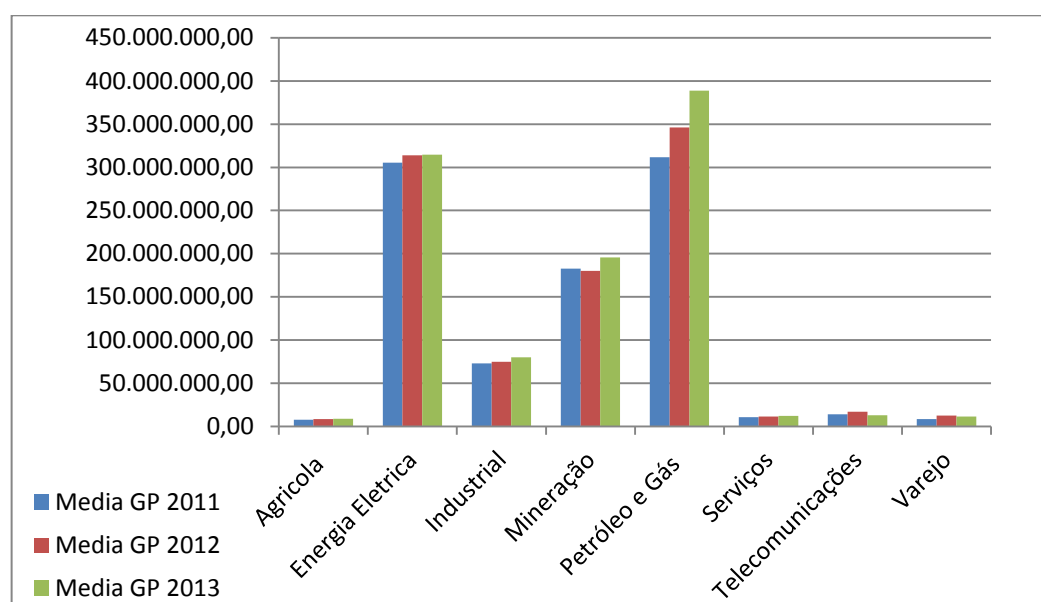


Gráfico 2 - Evolução da média dos Gastos com Capacitação Profissional por setor

Destaca-se o crescimento no montante dos investimentos em capacitação profissional do setor de Petróleo e Gás, que de 2011 para 2012 cresceu em aproximadamente 34,5 milhões de reais (11%) e de 2012 para 2013 em 42,4 milhões de reais (12%). Também, o setor de Varejo apresentou um aumento de 48% no ano de 2012 em relação a 2011, mantendo-se praticamente estável em 2013. A maior perda em termos percentuais foi verificada no setor de Telecomunicações, com redução de 24% do ano de 2012 para 2013. Entretanto, nota-se que, na maioria dos setores, os investimentos internos mantiveram-se estáveis no período analisado.

Tabela 5 – Evolução da média dos Gastos com Educação por setor

Setores	Media GE 2011	Media GE 2012	Media GE 2013
Agrícola	1.017.200,00	1.098.750,00	1.043.200,00
Energia Eletrica	184.113.167,42	197.356.334,85	204.532.337,11
Industrial	7.963.379,55	8.628.849,72	9.756.802,44
Mineração	80.943.110,00	95.752.077,50	111.578.122,50
Petróleo e Gás	307.339.061,28	329.031.431,64	280.200.043,11
Serviços	2.828.923,24	3.062.815,95	3.787.913,37
Telecomunicações	544.000,00	1.970.500,00	2.233.500,00
Varejo	8.283.560,02	8.082.358,27	9.772.478,67

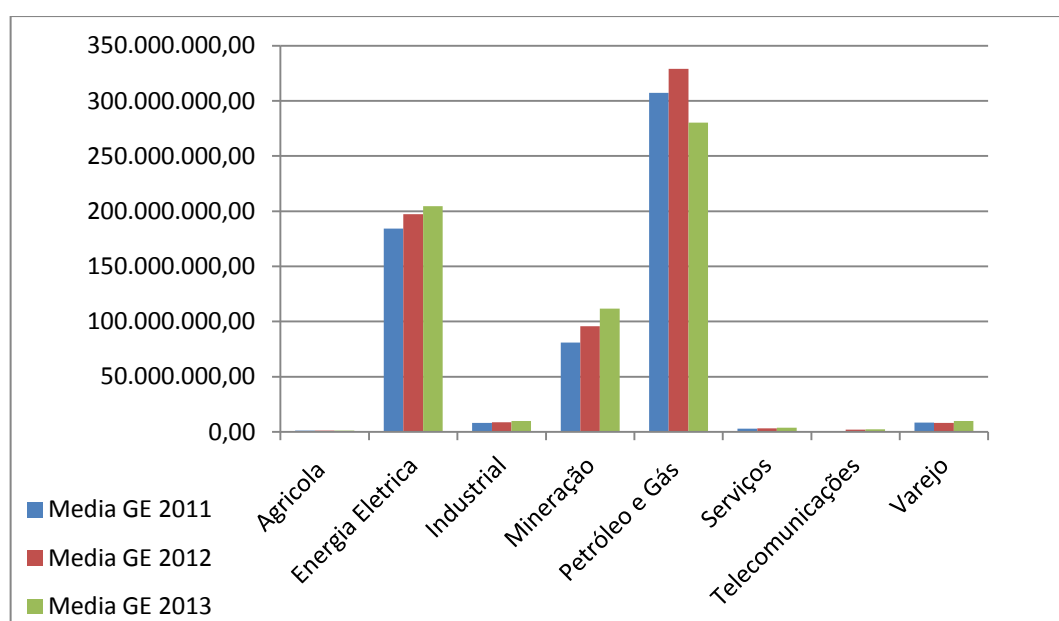


Gráfico 3 - Evolução da média dos Gastos com Educação por setor

Evidencia-se o crescimento dos investimentos em educação no setor de Mineração, que contou com acréscimo de 18% nos anos de 2011 a 2012 e 17% nos anos de 2012 a 2013. Além desse, o setor de Serviços foi responsável por um aumento de 8% no ano de 2012 comparado a 2011 e 24% no período seguinte, de 2012 a 2013. Já o setor de Petróleo e Gás teve um acréscimo no ano de 2012 em relação a 2011 de 7%, porém reduziu drasticamente os investimentos em 15% no período de 2012 a 2013.

Setor	Media GP 2011	Media GP 2012	Media GP 2013
Mineração	182.678.730,00	180.064.542,50	195.570.662,50
Varejo	8.355.747,34	12.375.365,66	11.597.611,20
	Media GE 2011	Media GE 2012	Media GE 2013
Mineração	80.943.110,00	95.752.077,50	111.578.122,50
Varejo	8.283.560,02	8.082.358,27	9.772.478,67

Quadro 4 – Médias do GP e GE por setor nos anos de 2011, 2012 e 2013

Avalia-se que o setor de maior importância na evolução dos investimentos internos em qualificação profissional foi o de Varejo, com aumento percentual acumulado de 42% no período analisado. Já em relação aos investimentos em educação, o setor de destaque foi o de Mineração, apresentando um aumento acumulado de 35% de 2011 a 2013. Dessa maneira, selecionou-se os índices ROE (Retorno do Lucro Líquido sobre o Patrimônio) dos dois setores em maior evidência para análise do crescimento proporcional dos investimentos internos com relação ao índice de rentabilidade de cada ano.

Setores	Média ROE 2011	Média ROE 2012	Média ROE 2013
Mineração	0,43	0,23	0,23
Varejo	0,11	0,11	0,11

Quadro 5 – Médias do ROE por setor nos anos de 2011, 2012 e 2013

O Quadro 5 apresenta um decréscimo no ROE do setor de mineração nos anos de 2011 a 2012 e uma estabilidade em 2013. Já o setor de Varejo manteve-se estável durante todo o período estudado.

Nota-se, conforme o Quadro 4, que o setor de Mineração diminuiu seus gastos em capacitação profissional de 2011 para 2012, vindo a aumentar

significativamente em 2013, tendo o setor acompanhado o índice de rentabilidade somente no período de 2011 a 2012. Por outro lado, o setor de Varejo teve um expressivo crescimento de 2011 para 2012 e um leve decréscimo em 2013, não tendo sido influenciado pelo índice de desempenho ROE.

Observa-se que, em relação aos investimentos em educação, o destaque é para o setor de Mineração que, apesar de ter uma diminuição do ROE em 47% nos anos de 2011 a 2012, apresentou o maior investimento dentre os outros setores durante o período analisado. Já o setor de Varejo manteve-se praticamente estável de 2011 a 2012 e aumentou seus investimentos em 21% em 2013.

Tabela 6 – Médias das variáveis econômicas

Variáveis	2011	2012	2013	Média Geral
RL	20.138.776.594,59	22.239.920.054,05	22.165.588.513,51	21.514.761.721,00
LL	2.074.549.197,57	1.797.386.279,46	1.742.669.567,89	1.871.535.015,00
ROI	0,22	0,20	0,19	0,20
ROE	0,40	0,24	0,16	0,27

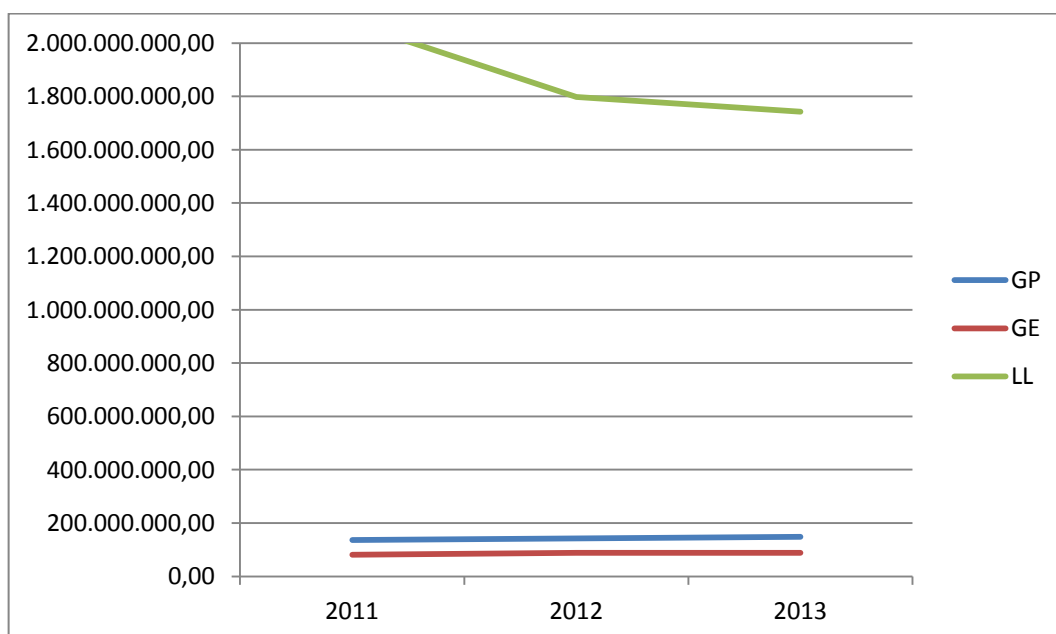


Gráfico 4 – Médias das variáveis econômicas GP, GE e LL por ano

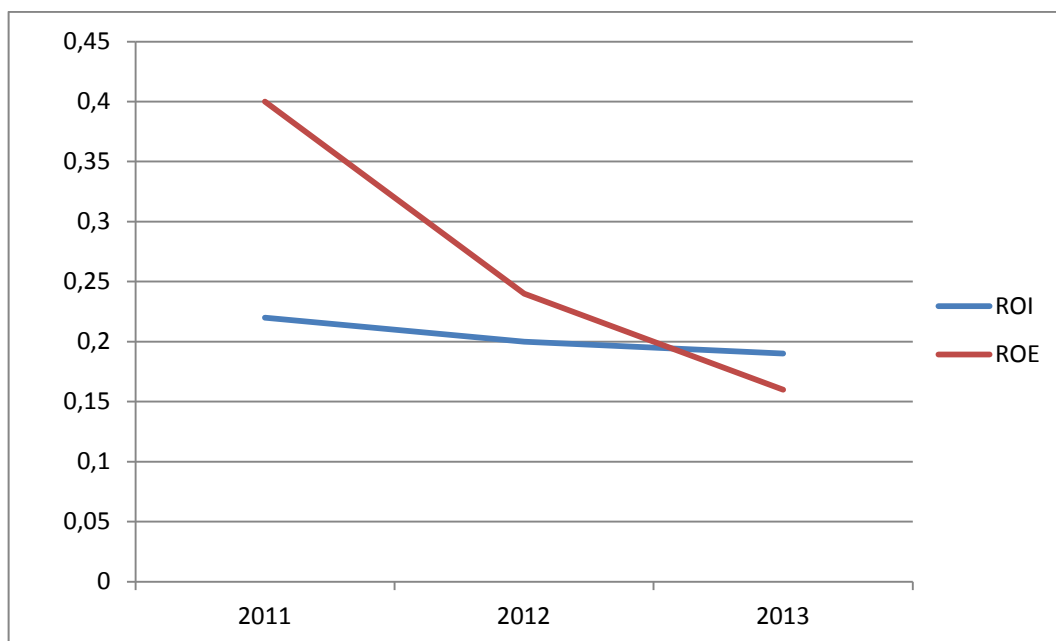


Gráfico 5 – Médias dos indicadores de rentabilidade ROI e ROE por ano

A partir da análise realizada, pode-se observar que em relação à Receita Líquida (RL), de 2011 para 2012, houve um aumento de 10,5%, mantendo-se estável em 2013, o que não refletiu no Lucro Líquido (LL), que apresentou uma redução de 13,3% e 3% nos mesmos períodos. Com isso, entende-se que houve um possível aumento nos custos e despesas das empresas pesquisadas.

O índice de Retorno sobre o Investimento (ROI) diminuiu cerca de 9% e 5% nos anos de 2011 a 2012 e de 2012 a 2013. Observou-se no indicador de Retorno sobre o Patrimônio Líquido (ROE) um decréscimo de 40% no ano de 2012 em relação a 2011 e de 33,3% no período de 2012 a 2013.

Tabela 7 – Médias gerais das empresas pesquisadas por ano

Variáveis	2011	2012	2013	Media Geral
ROI	0,22	0,20	0,19	0,20
GP	136.810.313,21	142.492.707,49	148.559.643,16	142.620.888
GE	81.301.581,63	88.098.061,17	88.077.909,15	85.825.851,00

Em relação aos gastos em capacitação profissional observou-se um acréscimo de 4,15% de 2011 para 2012 e 4,26% de 2012 para 2013. Entende-se que as empresas estão ampliando seus investimentos em seus colaboradores no período pesquisado, pois os gastos em educação apresentaram um aumento de 8,36% de 2011 para 2012 e se mantiveram estáveis entre 2012 e 2013. Pode-se

ressaltar que o ROI se manteve constante nos períodos pesquisados, já o GP e GE tiveram acréscimos relevantes.

Tabela 8 – Médias gerais das empresas pesquisadas por ano

Variáveis	2011	2012	2013	Media Geral
PL	19.144.908.432,43	20.265.292.108,11	20.334.104.243,24	19.914.768.261,00
ROE	0,40	0,24	0,16	0,27
GP	136.810.313,21	142.492.707,49	148.559.643,16	142.620.888
GE	81.301.581,63	88.098.061,17	88.077.909,15	85.825.851,00

Verificou-se, nos períodos pesquisados, um crescimento das médias gerais do Patrimônio Líquido (PL) das empresas. Pode-se notar que, no ano 2011 para 2012, houve um aumento de 6% e em 2013 manteve-se estável. Em comparação com o ROE, observou-se uma discrepância com o crescimento, já que o índice teve uma redução de 40% no período de 2011 para 2012 e de 33,3% de 2012 para 2013. Dessa forma, percebe-se que os gastos em capacitação profissional e gastos em educação obtiveram um aumento no período pesquisado. O indicador ROE mostrou-se decadente durante o período analisado. Verificou-se que a diminuição deste índice foi superior à do ROI e não acompanhou o crescimento dos investimentos internos das empresas.

4.2.2 Análise estatística

Na análise estatística, foi utilizado o coeficiente de correlação de Pearson, usualmente indicado como de "p de Pearson" que mede o grau da correlação entre duas variáveis de escala métrica. O coeficiente de correlação de Pearson (r) pode assumir tanto valores positivos (diretamente proporcional) quanto negativos (inversamente proporcional) e indica pouca dispersão quando "r" se aproxima de +1 ou -1, apresentando assim correlação muito forte, positiva ou negativa respectivamente e, quando se aproxima de "zero" indica pouca dispersão e ausência de relação (LOPES, 2008). A figura 1 indica os graus de correlação existentes:

.....Valor de r.....									
-1.....	-0,75	-0,74.....	-0,250.....	0,25.....	0,74	0,75.....	+1	
	FORTE		MODERADA		FRACA		MODERADA		FORTE

Figura 1 – Grau de correlação entre as variáveis

Fonte: Adaptado de Lopes (2008).

De acordo com os dados coletados, foram elaboradas as análises estatísticas e verificadas as hipóteses H0 – Existência correlação entre os investimentos internos e índices de desempenho econômico e H1 – Não existência de correlação entre os investimentos internos e índices de desempenho econômico. A seguir, apresenta-se o quadro com a média geral dos anos de 2011 a 2013, com os índices de correlação encontrados e suas variáveis:

Indicadores		RL	LL	PL	ROI	ROE
ROI	Valor “p”	-0,04526	0,02391	-0,11543		0,14863
	α	0,6372	0,8033	0,2277		0,1195
ROE	Valor “p”	0,03006	0,17517	-0,07127	0,14863	
	α	0,7541	0,0659	0,4573	0,1195	
II	Valor “p”	0,33045	0,30852	0,13529	0,07101	0,59225
	α	0,0004	0,0010	0,1568	0,4589	<,0001
GP	Valor “p”	0,36619	0,41096	0,23589	0,05624	0,72517
	α	<,0001	<,0001	0,0127	0,5577	<,0001
GE	Valor “p”	0,49700	0,51615	0,34098	-0,00842	0,65749
	α	<,0001	<,0001	0,0003	0,9301	<,0001

Quadro 6 – Média geral das correlações entre variáveis de desempenho e índices econômicos

Conforme demonstrado no Quadro 6, verificou-se a existência de correlação moderada na maioria das variáveis com $\alpha \leq 0,05$. Destacam-se duas das correlações como as mais significativas encontradas: o valor de p (0,72517) Retorno sobre o Patrimônio Líquido (ROE) com os gastos em capacitação profissional (GP), e o valor de p (0,65749) ROE com gastos em educação (GE), ambas consideradas moderadas. Dentre os índices mais baixos, considerando as variáveis de investimentos internos, destaca-se a relação entre GP e PL (0,23589). Considerando que o cálculo do ROE é baseado na divisão do Lucro Líquido sobre o Patrimônio Líquido da empresa, nota-se que o tamanho da empresa ou de seu patrimônio possuem uma correlação fraca ($-0,25 < r < 0,25$) com os gastos em capacitação

profissional. No Gráfico 6 estão demonstrados os índices de correlação dos investimentos internos nos anos de 2011, 2012 e 2013.

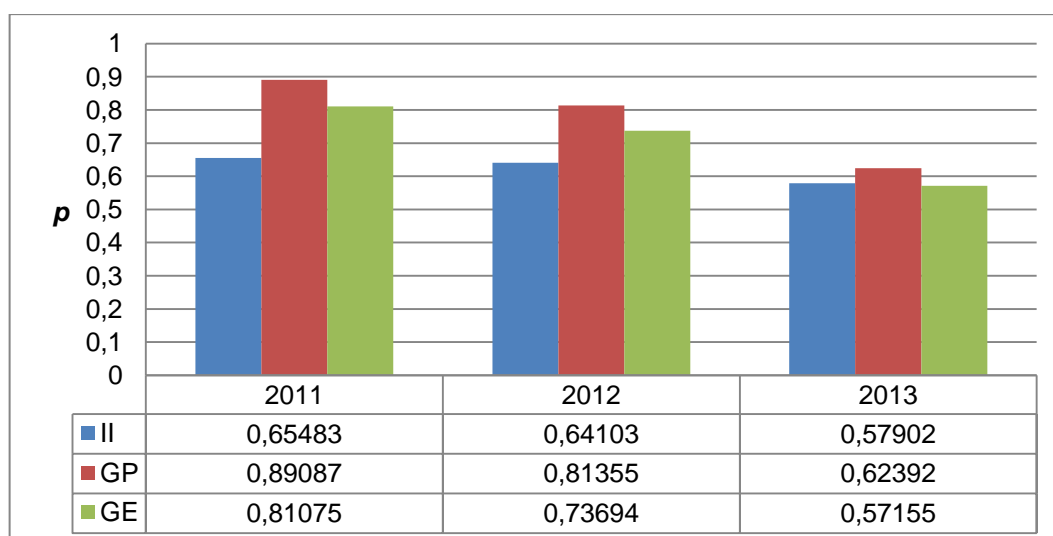


Gráfico 6 – Evolução dos Índices de correlação dos investimentos internos com o ROE ($\alpha < 5\%$) - Anos de 2011-2013

Observa-se que a correlação de todos os investimentos internos se tornou mais fraca no final do período analisado. As correlações mais fortes em 2011 (GP e GE) passaram a ser moderadas em 2013 e se aproximaram dos valores do índice de II. Analisando os dados expostos previamente nas Tabelas 1, 2 e 3, percebe-se que a média geral da variável LL diminuiu, enquanto a do PL oscilou. Dessa forma, a média do indicador ROE baixou de 0,40 em 2011 para 0,24 em 2012 e finalmente 0,16 em 2013, ou seja, um decréscimo de 60% no valor. Contudo, na contramão dos índices econômicos, as médias de investimentos em qualificação profissional subiram de 136,8 milhões em 2011 para 142,5 milhões em 2012 e 148,5 milhões em 2013, enquanto os investimentos em educação continuada aumentaram de 81,3 milhões em 2011 para 88 milhões em 2012, mantendo-se estável em 2013. Estes dados corroboram com o resultado obtido na pesquisa, ou seja, com a tendência do “r” apresentar cada vez mais um índice de correlação moderado e de os investimentos internos não serem tão dependentes de resultados econômicos positivos.

Deve-se observar que, nesta parte da análise, foram consideradas as correlações médias, ano a ano, entre os investimentos das empresas e seu ROE.

O Quadro 7 corresponde aos indicadores dentro dos limites estatísticos, ou seja, excluiu-se os *outliers* mínimo e máximo.

(continua)

GP	ROE		GE	ROE
192.600	0,16		0	0,07
198.700	0,11		0	0,09
726.500	0,03		0	0,13
732.650	0,02		0	0,16
734.130	0,07		42.800	0,15
809.600	0,05		200.129	0,07
814.440	0,00		223.000	0,18
861.000	0,09		232.617	0,04
915.920	0,00		247.000	0,16
1.058.000	0,05		265.000	0,10
1.278.000	0,16		275.000	0,00
1.369.000	0,18		280.000	0,03
1.474.700	0,15		286.570	0,16
1.600.000	0,21		311.000	0,00
1.707.390	0,00		341.000	0,11
1.784.034	0,02		357.800	0,16
1.876.000	0,31		368.000	0,18
1.932.825	-0,05		371.000	0,05
1.955.000	0,13		379.000	0,21
2.031.018	0,02		426.000	0,09
2.034.234	-0,12		453.000	0,00
2.085.000	0,04		463.000	0,25
2.107.100	0,07		484.000	0,09
2.206.854	0,00		495.500	0,03
2.347.597	0,03		498.200	0,01
2.424.169	0,04		499.100	0,00
2.425.151	0,27		639.000	0,37
2.710.000	0,26		688.000	0,03
2.738.311	-0,01		688.000	0,18
2.757.194	0,25		737.000	0,03
2.901.795	0,02		778.693	0,02
3.292.500	0,28		782.000	0,07
3.336.376	0,27		830.547	0,25
3.751.000	0,26		862.095	-0,01
3.760.000	0,04		870.000	0,31
3.785.000	0,04		871.338	0,27
3.831.000	0,01		895.000	0,02
3.973.000	0,07		915.345	0,27
4.178.069	0,16		933.000	0,13
6.220.000	0,11		961.000	0,04
6.472.385	0,05		997.000	0,17

(conclusão)

GP	ROE		GE	ROE
6.623.000	0,10		1.013.507	0,05
7.972.500	0,08		1.017.184	-0,05
8.523.000	0,03		1.084.014	0,02
8.779.000	0,18		1.088.000	0,10
9.342.610	0,05		1.094.295	-0,12
10.000.000	0,06		1.118.157	0,00
10.221.000	0,10		1.202.248	0,03
10.785.000	0,15		1.307.034	0,02
11.683.000	0,13		1.809.440	0,08
11.788.000	0,17		1.915.310	0,05
12.987.000	0,11		1.964.490	0,05
13.340.000	0,07		1.980.000	0,04
13.813.000	0,03		2.120.000	0,04
13.921.000	0,01		2.182.000	0,21
13.926.000	0,01		2.310.000	0,01
14.170.000	0,00		2.470.000	0,03
14.517.000	0,10		2.610.000	0,02
14.725.000	0,07		2.710.000	0,26
14.777.000	0,07		2.765.000	0,07
17.840.000	0,18		2.790.000	0,02
19.471.000	0,03		2.919.000	0,15
19.539.000	0,09		2.946.000	0,10
21.612.000	0,09		2.977.000	0,04
24.082.000	0,16		2.984.000	0,03
24.955.000	0,11		3.086.000	0,03
24.956.000	0,10		3.292.500	0,28
26.200.000	0,21		3.677.900	0,26
26.501.000	0,37		3.941.000	0,10
27.010.000	0,03		4.467.000	0,10
27.125.000	0,25		6.220.000	0,11
29.190.000	0,02		8.948.000	0,11
29.760.000	0,02		10.000.000	0,06
30.004.900	0,09		14.725.000	0,07
30.039.200	0,14		22.400.000	0,09
30.998.000	0,10		24.500.000	0,14
33.010.000	0,09		25.400.000	0,12
69.120.000	0,16		27.600.000	0,17
			27.650.000	0,07
			28.100.000	0,13
			28.760.000	0,11
			28.940.000	0,01
			31.580.000	0,16
			37.300.000	0,09
			54.000.000	0,33

Quadro 7 – Indicadores ROE, GE e GP excluídos os *outliers* mínimo e máximo

Os gráficos 7 e 8 trazem a análise de tendência comparando-se Gastos com Capacitação (GP) com o Retorno sobre os Patrimônio Líquido (ROE) e dos Gastos com Educação (GE) com o ROE, que foram elaborados a partir do Quadro 7.

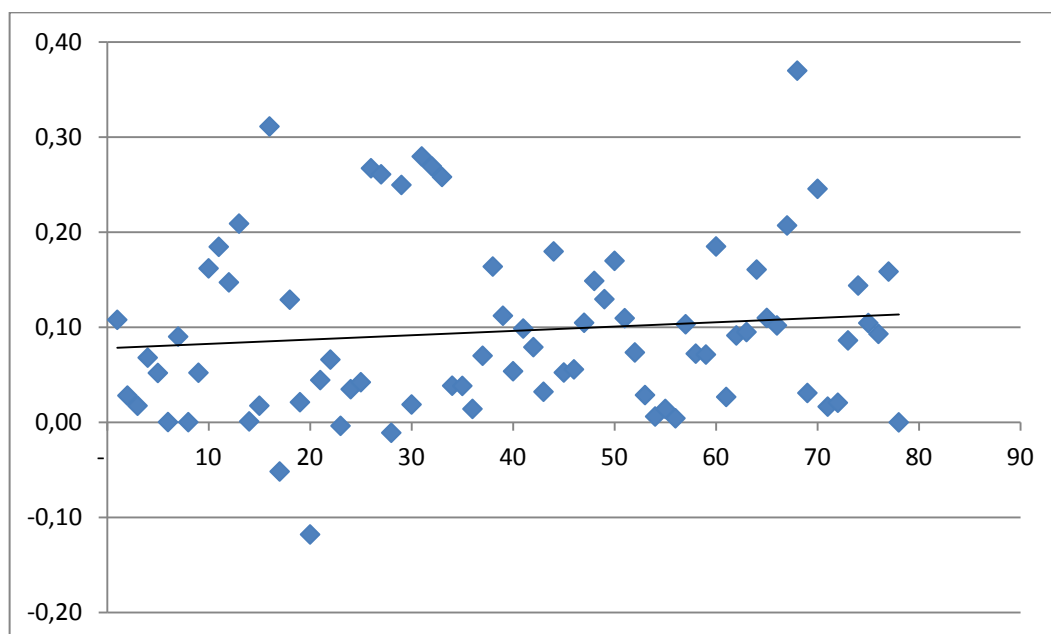


Gráfico 7 – Análise de dispersão entre ROE e Gastos com Capacitação Profissional (GP) excluídos os *outliers* mínimo e máximo

O Gráfico 7 indica a linha de tendência diretamente proporcional entre o retorno sobre o Patrimônio Líquido e os gastos com capacitação profissional, demonstrando que quanto maior for o investimento nos colaboradores, maior poderá ser o ROE. Esta correlação é significativa para $\alpha \leq 0,05$ e, com base nesta evidência, pode-se inferir que para um intervalo de confiança de 95% a decisão da empresa em promover atividades de treinamento, desenvolvimento e capacitação de seus empregados exerce influência positiva no índice de retorno sobre seu Patrimônio Líquido.

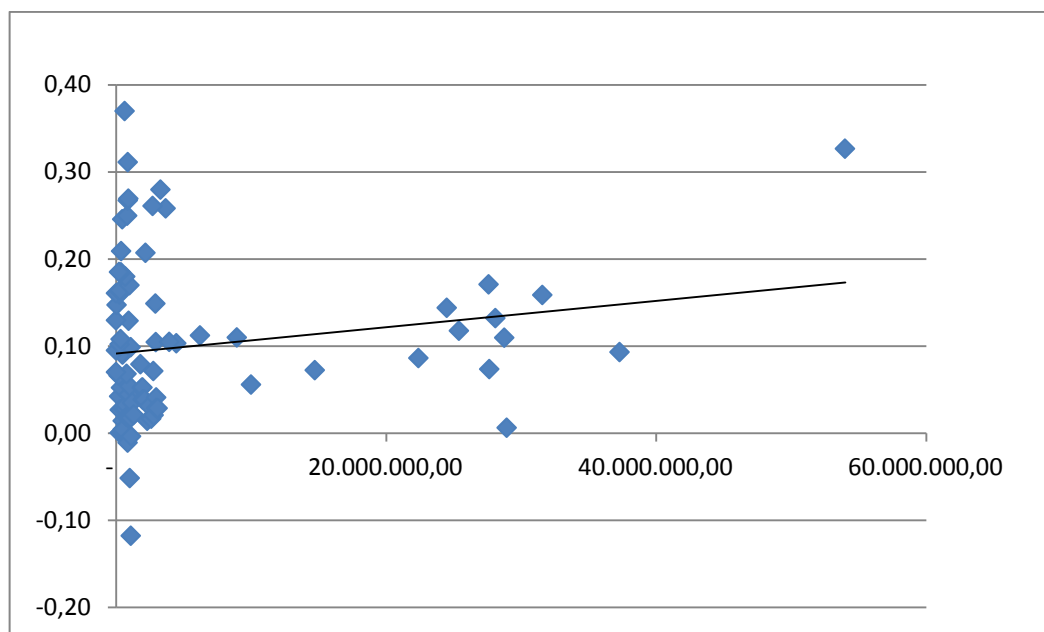


Gráfico 8 – Análise de dispersão entre ROE e Gastos com Educação (GE) excluídos os *outliers* mínimo e máximo

Observa-se no Gráfico 8 que a reta de tendência apresenta proporcionalidade direta e positiva entre os gastos com educação e o ROE, evidenciando que na medida em que a empresa promove incentivos à educação continuada de seus colaboradores, poderá estar se beneficiando diretamente com o retorno a seus investimentos. Esta correlação é significativa para $\alpha \leq 0,05$ e, com base nesta evidência, pode-se inferir que para um intervalo de confiança de 95% a facilitação da empresa em estimular seus colaboradores a continuarem estudando, inclusive na concessão de bolsas de estudos e diminuição da carga horária, exerce influência positiva no índice de desempenho Lucro Líquido sobre Patrimônio Líquido.

Ressalta-se que as análises efetuadas com base no Quadro 7 e nos gráficos de dispersão 7 e 8 consideraram o total de dados no período de três anos, descontados os *outliers*. Portanto, avalia-se que há existência de correlação significativa, porém esta não é contínua ao longo dos anos.

4.2.3 Teste de hipóteses

O Teste de hipóteses corresponde a uma regra de decisão que permite rejeitar ou não uma hipótese estatística previamente estabelecida, tendo-se por base a fixação do nível de significância. O nível de significância é o limite que se toma

como base para afirmar que determinado desvio é resultante do acaso ou não. O nível de significância dos testes utilizado foi de 5%, ou seja, a um nível de confiabilidade de 95% dos resultados.

a) Teste de Hipótese I: Gastos com Capacitação Profissional x ROI

H0: existe correlação entre GP e os índices de desempenho ROI.

H1: não existe correlação entre GP e os índices de desempenho ROI.

b) Teste de Hipótese II: Gastos com Capacitação Profissional x ROE

H0: existe correlação entre GP e os índices de desempenho ROE.

H1: não existe correlação entre GP e os índices de desempenho ROE.

c) Teste de Hipótese III: Gastos com Educação x ROI

H0: existe correlação entre GE e os índices de desempenho ROI.

H1: não existe correlação entre GE e os índices de desempenho ROI.

d) Teste de Hipótese IV: Gastos com Educação x ROE

H0: existe correlação entre GE e os índices de desempenho ROE.

H1: não existe correlação entre GE e os índices de desempenho ROE.

Construtos	ROI		ROE	
	(r)	α	(r)	α
GP	0,05624	0,5577	0,72517	<0,0001
Decisão	Rejeitar H0		Não rejeitar H0	
GE	-0,00842	0,9301	0,65749	<0,0001
Decisão	Rejeitar H0		Não rejeitar H0	

Quadro 8 - Decisões do teste de significância das hipóteses

¹ $\alpha < 0,05$

A partir das hipóteses foi possível encontrar evidências de associações apenas entre o indicador de desempenho econômico ROE e os Construtos Gastos com Qualificação Profissional (GP) e Gastos com Educação (GE), ao nível de significância de 5%.

Para conclusão da fase de análise desta investigação, pode-se observar evidências da existência de correlação forte em 2011 (0,89 para GP e 0,81 para GE), forte e moderada em 2012 (0,81 para GP e 0,74 para GE) e moderada em 2013 (0,62 GP e 0,57 e GE), onde concomitantemente houve redução do Lucro Líquido (LL) do primeiro para o último ano do período estudado. Esta análise se justifica uma vez que o LL é variável integrante no cálculo do ROE.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Após a apresentação das análises do presente estudo, propiciada pela relação entre as fases qualitativa e quantitativa e a teoria do referencial bibliográfico, passa a ser possível, através dos subsídios gerados, responder aos objetivos específicos do estudo em questão. Com isso, visa-se cumprir com o objetivo geral de investigar a relação entre investimentos em qualificação profissional e educação de colaboradores e o desempenho econômico-financeiro de empresas. Do mesmo modo, esta etapa também apresenta reflexões dos autores a respeito dos resultados do estudo, a fim de sugerir melhorias e novos estudos sobre os temas abordados.

No primeiro momento, durante a execução da fase qualitativa, foi necessário analisar a opinião dos gestores das empresas, onde se pôde observar que os mesmos possuem uma concordância em que havendo investimentos na capacitação profissional e educação continuada de seus empregados há relação na melhoria do desempenho econômico-financeiro. Em seguida, compreendeu-se a fase quantitativa do trabalho, onde se realizou uma análise detalhada por setores dentre as empresa selecionadas e foi verificado que os setores que apresentaram maior importância na evolução dos investimentos internos em qualificação profissional foi o de Varejo, já em relação aos investimentos em educação, o setor de destaque foi o de Mineração. Dessa maneira, selecionaram-se os índices ROE (Retorno do Lucro Líquido sobre o Patrimônio Líquido) dos dois setores em maior evidência, para análise de um possível crescimento proporcional dos investimentos internos em relação ao índice de rentabilidade de cada ano. Verificou-se que os gastos com capacitação profissional do setor de Mineração acompanhou o índice de rentabilidade somente no período de 2011 a 2012. Por outro lado, os gastos do setor de Varejo não foram influenciados pelo índice de econômico ROE. Observou-se que, em relação aos investimentos em educação, destacou-se o setor de Mineração que apresentou o maior investimento dentre os outros setores durante o período analisado. Já o setor de Varejo manteve-se praticamente estável.

Na análise estatística pôde-se observar que linha de tendência foi diretamente proporcional entre o retorno sobre o Patrimônio Líquido e os gastos com capacitação profissional, demonstrando que quanto maior for o investimento nos colaboradores, maior poderá ser o ROE. Já na linha de tendência entre o indicador de desempenho

ROE e gastos em educação constatou-se que na medida em que a empresa promove incentivos à educação continuada de seus colaboradores, poderá estar se beneficiando diretamente com o retorno a seus investimentos. Dessa forma, foi realizado o teste de hipótese dos grupos, onde se rejeitou H_0 nos grupos I e III e não se rejeitou H_0 nos grupos II e IV. Assim, verificou-se que a um nível de confiança de 95%, existe correlação entre os investimentos internos em capacitação profissional e educação e o índice ROE da empresa, não se podendo assegurar o mesmo para o indicador de Retorno sobre o Investimento (ROI). Uma das possíveis razões para a não existência de correlação dos investimentos com o ROI é a constante variação dos ativos das empresas nos períodos estudados, não sendo possível fazer uma relação direta. Já o Patrimônio Líquido das mesmas não houve uma variação acentuada nos anos pesquisados.

Logo, por acreditar que os temas relacionados à capacitação profissional e educação continuada dos colaboradores e o retorno econômico-financeiro podem ser mais bem desenvolvidos no âmbito acadêmico, os autores sugerem que sejam realizados novos estudos sobre os mesmos. Para tal, acredita-se que aumentar o grupo de empresas estudadas possa trazer insumos maiores para a análise final, além de benefícios importantes para desenvolver dos assuntos no meio acadêmico. Além disso, mudar o método de pesquisa para um estudo de caso, em uma empresa que seja tenha uma política de capacitação profissional e educação continuada de seus colaboradores possa trazer informações relevantes e complementares ao trabalho realizado. Por fim, o estudo atingiu seus objetivos e o mesmo pode ser referência para as entidades que buscam investir na capacitação profissional e educação continuada de seus empregados, uma vez que foram analisadas empresas que possuem grandes políticas de investimento interno. Ainda, a pesquisa traz contribuições importantes para acadêmicos que se interessam pelos assuntos abordados, bem como possibilitou aos autores o aprofundamento do conhecimento em capital humano e medidas de desempenho econômico-financeiro, podendo o estudo ser aplicado em atividades profissionais e acadêmicas futuras.

REFERÊNCIAS

- ADAMS, C. A.; EVANS, R. Accountability, completeness, credibility and the audit expectations gap. **The Journal of Corporate Citizenship Sheffield**, 14, p. 97-115, 2004.
- ADAMS, R. Corporate reporting on GRI should be more rigorous. **Financial Times London**, p.16, 2004.
- ANTHONY, R. N., GOVINDARAJAN, V. **Sistemas de controle gerencial**. 12. ed. São Paulo: McGraw-Hill, 2008.
- ASSAF NETO, A. **Estrutura e análise de balanços: um enfoque econômico-financeiro**. 10 ed. São Paulo: Atlas, 2012.
- ASSAF NETO, A.; LIMA, F. G. **Curso de administração financeira**. São Paulo: Atlas, 2009.
- BARBETA, P. A. **Estatística aplicada às ciências sociais**. 2. ed. Florianópolis: Editora da UFSC, 1998.
- BARBOSA, F. **Da ética do lucro ao lucro da ética**. Primeira leitura. Edição nº 956, 27 set. 2003.
- BECKER, G. S. **Human capital**. 2. ed. Chicago: University of Chicago Press, 1964.
- BRIGHAM, E. F.; GAPENSKI, L. C.; EHRHARDT, M. C. **Financial Management: theory and practice**. 9. ed. Orlando: Harcourt Brace College Publishers, 1999.
- CALLADO, A. A. C.; CALLADO, A. L. C.; ANDRADE, L. P. de. Padrões de utilização de indicadores de desempenho não-financeiros: um estudo exploratório nas empresas de Serra Talhada/PE. **ABCustos Associação Brasileira de Custos**. V III, n. 2. mai./ago. 2008.
- CANDAU, V. M. Formação Continuada: Tendências Atuais. In: REALI, A. M. de M. R.; MIZUKAMI, M. da G. N. **Formação de Professores: Tendências Atuais**. São Carlos, SP: EdUFSCar, 1996.
- CARVALHO, A. C. M. de; SOUZA, L. P. de. Ativos intangíveis ou capital intelectual: discussões da contradição na literatura e proposta para sua avaliação. Em: **Prespect. Cienc. Inf.** Belo Horizonte, v.4, n.1, p.73-83, jan./jun. 1999.
- CÔRTEZ, C. E. S. Q. **Formação contínua: o sistema espanhol de qualificação no emprego**. 1997. 263 p. Dissertação (Mestrado) - Faculdade de Educação, Universidade de São Paulo. São Paulo.
- DAVENPORT, T. O. **O capital humano: o que é e por que as pessoas investem nele**. Trad. Rosa S. Krausz. São Paulo: Nobel, 2001.

DESS, G. G; ROBINSON, R. B. **Measuring organizational performance in the absence of objective measures - the case of the privately -held firm and conglomerate business unit.** Strategic Management Journal, v. 5, n. 3, p. 265-273, 1984.

DIAS, I. S. **A Formação profissional no contexto das inovações tecnoorganizacionais no Maranhão:** um estudo de caso em uma empresa com inovações tecnológicas e no CEFET-MA. 2000. 273 p. Tese (Doutorado) - Faculdade de Educação, Universidade de São Paulo. São Paulo.

DINIZ-PEREIRA, J. E. Verbetes 'formação continuada de professores'. In: OLIVEIRA, D. A; DUARTE, A. C; VIEIRA, L. F (orgs.). Dicionário "Trabalho, profissão e condição docente". Belo Horizonte: GESTRADO/UFMG, 2010. Disponível em: <<http://www.gestrado.org/index.php?pg=dicionario-verbetes>>. Acesso em: 18/06/2015.

EDVINSSON, L.; MALONE, M. S. **Capital Intelectual:** descobrindo o valor real e sua empresa pela identificação de seus valores internos. São Paulo: Makron Books, 1998.

EXAME, 2013. As 100 Maiores Empresas do Brasil. Disponível em: <<http://exame.abril.com.br/negocios/100-maiores-empresas-do-brasil>>. Acesso em: 10 set. 2014.

FITZ-ENZ, J. **Retorno do investimento em capital humano.** São Paulo: Makron Books, 2001.

FREZATTI, F. **Orçamento empresarial:** planejamento e controle gerencial. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

GABRIEL, F.; ASSAF NETO, A.; CORRAR, L. J. Impacto do fim da correção monetária no retorno sobre o patrimônio líquido dos bancos no Brasil. **Revista de Administração**, São Paulo, v. 40, n. 1, p. 44-54, jan./fev./mar. 2005.

GEE, C.; SLATER, A. A. Developing next-generation GRI guidelines. **Corporate Responsibility Management**, London, v.1, nº 5, p. 30-33 (4 p.) Apr./May 2005.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa.** 4. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GITMAN, L. J. **Princípios de administração financeira.** 7. ed. São Paulo: Hbra, 1997.

GRI. **Sustainability reporting guidelines.** Boston, 2002.

GODOY, M. et al. Balanço Social: Convergências e divergências entre os modelos do IBASE, GRI e Instituto ETHOS. In: I Congresso UFSC de Controladoria e Finanças, 2007, Florianópolis: UFSC. **Anais.** Disponível em <<http://www.nemac.ufsc.br/visualizar/balancoibase.pdf>>. Acesso em: 20 nov. 2014.

HANASHIRO, D. M. M.; TEIXEIRA, M. L. M.; ZACCARELLI, L. M. **Gestão do fator humano:** uma visão baseada nos stakeholders. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2008.

HELFERT, E. A. **Técnicas de análise financeira**: um guia prático para medir o desempenho dos negócios. 9. ed. Porto Alegre: Bookman, 2000.

HIRATA, H. Da polarização das qualificações ao modelo da competência. In: FERRETTI, C. et al. (Orgs.). **Novas tecnologias, trabalho e educação**: um debate multidisciplinar. Petrópolis, 1994. p. 128-142.

HOPE, J. **Gestão financeira moderna: reinventando o CFO**. Rio de Janeiro: Elsevier; São Paulo: KPMG Internacional. 2007.

IUDÍCIBUS, S.; MARTINS, E.; GELBCKE, E. R. **Manual de contabilidade das sociedades por ações**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

KAPLAN, R. S.; NORTON, D. P. **The Balanced Scorecard**: Translating Strategy into Action. Boston: Harvard Business School Press, 1996.

KASSAI, J. R.; KASSAI, S.; SANTOS, A. dos; ASSAF NETO, A. **Retorno de investimento**: abordagem matemática e contábil do lucro empresarial. São Paulo: Atlas, 1999.

KROETZ, C. E. S. Balanço Social: Uma proposta de Normatização. **Revista Brasileira de Contabilidade**, Brasília, ano XXX 129, p 53-63 maio/jun. 2001.

LYNCH, R.; CROSS, K. **Measure up**. Cambridge, MA: Blackwell Publishers, 1995.

LOPES, L. F. D. **Caderno didático**: estatística geral. 3 ed. Santa Maria: UFSM, CCNE, 2008.

MANFREDI, S. M. Trabalho, Qualificação e Competência Profissional – das dimensões conceituais e políticas. In. **Educação e Sociedade**. Ano XIX, nº 64, set. de 1998.

MARCONI, M. de A; LAKATOS, E. M. **Técnicas de pesquisa**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

MARIN, A. J. Educação continuada: introdução a uma análise de termos e concepções. **Cadernos Cedes**, Campinas, n. 36, 1995.

MARION, J. C. **Análise das demonstrações contábeis**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

MARTINS, E.; RIBEIRO, M de S. A informação como instrumento de contribuição da Contabilidade para a compatibilização do desenvolvimento econômico e a preservação do meio ambiente. **Revista Interamericana de Contabilidade**, nº 60, p. 1-7, out./dez. 1995.

MATARAZZO, D. C. **Análise financeira de balanços**: abordagem básica e gerencial. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

- MAUBOUSSIN, M. J. As verdadeiras medidas de sucesso. **Harvard Business Review Brasil**. v. 90. n. 10. p.28-35 São Paulo: Segmento Editores Ltda, out. 2012.
- MAZZIONI, S; TINOCO, J. E. P. Balanço Social para uma fundação universitária. In: Congresso USP Controladoria e Contabilidade, 5. São Paulo, 2005. **Anais**.
- MORENO, M. M. **Formação Profissional (Aprendizagem)**. In: BOOG, G. G (Org.). Manual de Treinamento e Desenvolvimento. São Paulo: McGraw-Hill, 1980. p. 241-257.
- MOURÃO, L. Oportunidades de Qualificação Profissional no Brasil: Reflexões a eflexões a partir de um Panorama Quantitativo. **RAC**, Curitiba, v. 13, n. 1, art. 8, p. 136-153, Jan./Mar. 2009. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rac/v13n1/a09v13n1.pdf>>. Acesso em: 28 set 2014.
- NEVES, M. de A.; LEITE, M. P. **Qualificação e formação profissional: um novo desafio**. Trabalho, qualificação e formação profissional. São Paulo, Rio de Janeiro: ALAST, 1998. p. 9-18.
- ORELLANO, V. I. F.; QUIOTA, S. **RAE**. São Paulo, v. 51. set/out. 2011.
- PACE, E. S. U.; BASSO, L. F. C.; SILVA, M. A. Indicadores de desempenho como direcionadores de valor. **Revista de Administração Contemporânea**, Curitiba, v. 7, n. 1, p. 37-65, 2003.
- PADOVEZE, C. L.; BENEDICTO, G. C. de. **Análise das demonstrações financeiras**. São Paulo: Thomson, 2004.
- PRODANOV, C. C.; FREITAS, E. C. **Metodologia do trabalho científico** [recurso eletrônico]: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico. 2.ed. Novo Hamburgo: Feevale, 2013. Disponível em:<www.feevale.br/editora>. Acesso em: 04 dez. 2014.
- RACHID, C. B. de F. **A qualificação profissional: um estudo de competência**. São Paulo: CENAFOR, 1979.
- SANTOS, A. R. **Metodologia científica: a construção do conhecimento**. 6. ed. Rio de Janeiro: DP&A, 2004.
- SANTOS, A. dos. **Demonstrações do valor adicionado**. São Paulo: Atlas, 2003.
- SILVA, A. C. R. **Metodologia da pesquisa aplicada à contabilidade**. 1. ed. 3. Tir. São Paulo: Atlas, 2003.
- STEWART, T. A. **Capital intelectual: a nova vantagem competitiva das empresas**. 3. ed. Rio de Janeiro: Campus, 1998.
- SUCUPIRA, J. A. **Ética nas empresas e balanço social**. In: SILVA, C. A. T.; FREIRE, F. de S. (Org.). **Balanço social: teoria e prática**. São Paulo: Atlas, 2001.

TINOCO, J. P. Balanço Social: balanço da transparência corporativa e da concentração social. **Revista Brasileira de Contabilidade**, Brasília, ano XXXI nº 135, p 57-73, Maio/Junho 2002.

_____. **Balanço social e o relatório da sustentabilidade**. São Paulo: Atlas, 2010.

TUPY, O. Investimentos em meio ambiente, responsabilidade social e desempenho econômico-financeiro de empresas no Brasil. **Revista de Estudos Politécnicos**, v. VI, n.10, p. 73-86, 2008.

VASCONCELOS, Y. L. EBITDA como instrumento de avaliação de empresas. **RBC**-ano XXXI nº 136 – Julho/Agosto 2002.

WADDOCK, S. A; GRAVES, S. B. The corporate social performance-financial performance link. **Strategic Management Journal**, v. 18, n. 4, p. 303-319, 1997.

WERNKE, R.; LEMBECK, M.; BORNIA, A. C. As considerações e comentários acerca do capital intelectual. **Revista FAE**, Curitiba, v.6, n.1, p-15-26, jan./abr. 2003. Disponível em: <http://www.sfrancisco.edu.br/pdf/revista_da_fae/fae_v6_n1/02_rodney.pdf>. Acesso em: 20/03/2015.

WILBERT, A. Z. **Aprendizagem nas organizações do conhecimento**: uma proposta metodológica para o processo de formação continuada. 2002. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) – Programa de Pós-graduação em Engenharia de Produção, UFSC, Florianópolis.

APÊNDICES

Apêndice A – Entrevista semiestruturada com gestores das empresas

Perguntas:

1. A empresa promove algum tipo de capacitação profissional para seus empregados? Qual(is)?
2. A capacitação profissional é promovida pela empresa ou por terceiros?
3. Qual a frequência e duração da capacitação profissional oferecida aos empregados?
4. A capacitação profissional técnica e administrativa tem a mesma importância? Por quê? Qual percentual de importância dada a cada tipo?
5. Qual a importância para a empresa, num índice de 0 a 10, de possuir funcionários bem capacitados na atividade? Por quê?
6. O senhor, como gestor/contador/responsável pelo RH, pensa que há uma relação entre os investimentos em qualificação profissional/educação e o desempenho econômico-financeiro de sua empresa e das empresas em geral? Conclui isso com base em quais informações?
7. Em sua opinião, um maior investimento em qualificação profissional lhe traria melhores resultados financeiros? Por quê?

Apêndice B – Indicadores ROE, GE e GP com os outliers

(continua)

GP	ROE		GE	ROE
192.600,00	-2,06		717.696	-2,06
198.700	-0,59		671.560	-0,59
726.500	-0,34		692.089	-0,34
732.650	-0,12		1.094.295	-0,12
734.130	-0,05		1.017.184	-0,05
809.600	-0,01		862.095	-0,01
814.440	0,00		1.118.157	0,00
861.000	0,00		275.000	0,00
915.920	0,00		311.000	0,00
1.058.000	0,00		453.000	0,00
1.278.000	0,00		499.100	0,00
1.369.000	0,01		28.940.000	0,01
1.474.700	0,01		498.200	0,01
1.600.000	0,01		2.310.000	0,01
1.707.390	0,02		2.610.000	0,02
1.784.034	0,02		895.000	0,02
1.876.000	0,02		1.084.014	0,02
1.932.825	0,02		778.693	0,02
1.955.000	0,02		2.790.000	0,02
2.031.018	0,02		1.307.034	0,02
2.034.234	0,03		280.000	0,03
2.085.000	0,03		688.000	0,03
2.107.100	0,03		2.984.000	0,03
2.206.854	0,03		3.086.000	0,03
2.347.597	0,03		495.500	0,03
2.424.169	0,03		2.470.000	0,03
2.425.151	0,03		737.000	0,03
2.461.674	0,03		1.202.248	0,03
2.710.000	0,04		2.120.000	0,04
2.738.311	0,04		1.980.000	0,04
2.757.194	0,04		2.977.000	0,04
2.901.795	0,04		232.617	0,04
3.292.500	0,04		961.000	0,04
3.336.376	0,05		1.915.310	0,05
3.422.174	0,05		371.000	0,05
3.751.000	0,05		1.964.490	0,05
3.760.000	0,05		1.013.507	0,05
3.785.000	0,06		10.000.000	0,06
3.831.000	0,06		398.700.000	0,06
3.973.000	0,06		775.000.000	0,06
4.178.069	0,07		200.129	0,07
4.638.485	0,07		782.000	0,07
6.220.000	0,07		0	0,07
6.402.000	0,07		2.765.000	0,07
6.472.385	0,07		14.725.000	0,07
6.623.000	0,07		27.650.000	0,07
7.972.500	0,08		1.809.440	0,08
8.523.000	0,09		401.200.000	0,09
8.779.000	0,09		22.400.000	0,09

(continuação)

9.342.610	0,09		484.000	0,09
10.000.000	0,09		426.000	0,09
10.221.000	0,09		37.300.000	0,09
10.785.000	0,09		0	0,09
11.683.000	0,10		339.800.000	0,10
11.788.000	0,10		1.088.000	0,10
12.987.000	0,10		733.000.000	0,10
13.340.000	0,10		265.000	0,10
13.813.000	0,10		4.467.000	0,10
13.921.000	0,10		2.946.000	0,10
13.926.000	0,10		3.941.000	0,10
14.170.000	0,11		341.000	0,11
14.517.000	0,11		28.760.000	0,11
14.725.000	0,11		8.948.000	0,11
14.777.000	0,11		6.220.000	0,11
17.840.000	0,12		25.400.000	0,12
19.471.000	0,12		815.000.000	0,12
19.539.000	0,13		933.000	0,13
21.612.000	0,13		0	0,13
24.082.000	0,13		28.100.000	0,13
24.955.000	0,14		24.500.000	0,14
24.956.000	0,15		42.800	0,15
26.200.000	0,15		2.919.000	0,15
26.501.000	0,16		31.580.000	0,16
26.633.541	0,16		247.000	0,16
27.010.000	0,16		0	0,16
27.125.000	0,16		357.800	0,16
27.580.706	0,16		286.570	0,16
28.967.531	0,17		211.000.000	0,17
29.190.000	0,17		997.000	0,17
29.760.000	0,17		27.600.000	0,17
30.004.900	0,18		688.000	0,18
30.039.200	0,18		368.000	0,18
30.998.000	0,18		223.000	0,18
33.010.000	0,19		188.000.000	0,19
69.120.000	0,21		79.400.000	0,21
83.509.000	0,21		2.182.000	0,21
83.961.000	0,21		379.000	0,21
84.760.000	0,25		463.000	0,25
87.680.000	0,25		830.547	0,25
91.850.000	0,26		3.677.900	0,26
94.038.000	0,26		2.710.000	0,26
115.400.000	0,27		871.338	0,27
127.670.000	0,27		915.345	0,27
136.000.000	0,28		66.100.000	0,28
141.200.000	0,28		3.292.500	0,28
149.150.000	0,31		870.000	0,31
352.700.000	0,33		54.000.000	0,33
383.000.000	0,37		639.000	0,37
385.000.000	0,49		0	0,49

(conclusão)

397.100.000	0,66		42.160.000	0,66
410.400.000	0,66		41.943.000	0,66
424.500.000	0,72		45.651.000	0,72
717.900.000	0,73		443.000.000	0,73
721.100.000	0,80		9.251.093	0,80
770.500.000	0,81		380.000.000	0,81
818.000.000	0,97		8.416.568	0,97
901.000.000	1,19		1.289.200.000	1,19
1.023.000.000	1,28		7.955.604	1,28
2.076.000.000	1,61		321.000.000	1,61
2.143.000.000	5,21		1.256.100.000	5,21
2.185.700.000	7,84		1.209.800.000	7,84

Apêndice C – Planilha com informações das empresas por setor

(continua)

SETOR	ANO	RL	LL	PL	ROI	ROE	II	GP	GE
Energia Elétrica	11	9.835.578.000	1.572.105.000	3.213.818.000	0,21	0,49	387.181.000	6.402.000	0
Energia Elétrica	12	9.959.198.000	55.014.000	1.708.960.000	0,01	0,03	581.090.000	8.523.000	737.000
Energia Elétrica	13	9.012.207.000	198.182.000	2.829.462.000	0,03	0,07	643.604.000	3.973.000	0
Agrícola	11	4.300.284.000	57.300.000	1.098.300.000	0,07	0,05	87.845.000	1.058.000	371.000
Agrícola	12	5.982.711.000	105.600.000	1.171.500.000	0,12	0,09	87.550.000	861.000	484.000
Agrícola	13	8.589.766.000	285.300.000	1.365.000.000	0,14	0,21	92.129.000	1.600.000	379.000
Indústria	11	27.127.000.000	8.641.000.000	33.125.271.000	0,34	0,26	266.078.100	2.710.000	2.710.000
Indústria	12	32.231.027.000	10.420.578.000	37.268.998.000	0,35	0,28	281.870.900	3.292.500	3.292.500
Indústria	13	34.791.391.000	11.354.070.000	43.997.398.000	0,34	0,26	302.362.500	3.751.000	3.677.900
Petróleo e Gás	11	33.086.506.000	-515.716.000	9.979.910.000	0,10	-0,05	3.807.923	1.932.825	1.017.184
Petróleo e Gás	12	36.160.327.000	-1.019.852.000	8.651.984.000	0,08	-0,12	3.941.449	2.034.234	1.094.295
Petróleo e Gás	13	40.969.490.000	507.038.000	7.681.334.000	0,11	0,07	4.380.792	2.107.100	200.129
Indústria	11	25.706.000.000	1.582.000.000	14.109.917.000	0,22	0,11	1.209.370.000	6.220.000	6.220.000
Indústria	12	28.517.000.000	813.000.000	14.589.167.000	0,21	0,06	1.421.500.000	10.000.000	10.000.000
Indústria	13	30.521.000.000	1.062.000.000	14.696.154.000	0,23	0,07	1.407.640.000	14.725.000	14.725.000
Agrícola	11	18.872.593.000	223.342.000	1.379.081.000	0,17	0,16	2.523.260	1.278.000	357.800
Agrícola	12	23.766.071.000	407.285.000	2.206.158.000	0,25	0,18	2.550.900	1.369.000	368.000
Agrícola	13	24.817.144.000	382.447.000	2.597.836.000	0,18	0,15	3.577.490	1.474.700	42.800
Energia Elétrica	11	6.005.747.000	196.825.000	2.284.090.000	0,14	0,09	256.693.000	30.004.900	22.400.000
Energia Elétrica	12	4.414.979.000	255.725.000	1.777.333.000	0,08	0,14	255.278.000	30.039.200	24.500.000
Energia Elétrica	13	4.872.377.000	198.874.000	2.137.462.000	0,15	0,09	251.556.000	33.010.000	37.300.000
Energia Elétrica	11	15.814.227.000	2.415.450.000	11.666.264.000	0,19	0,21	735.546.000	26.200.000	2.182.000
Energia Elétrica	12	14.137.358.000	4.271.685.000	11.549.996.000	0,14	0,37	769.134.000	26.501.000	639.000
Energia Elétrica	13	14.627.280.000	3.103.855.000	12.638.357.000	0,16	0,25	774.617.000	27.125.000	463.000
Serviços	11	4.208.726.000	1.816.915.000	1.424.564.000	0,55	1,28	454.169.970	26.633.541	7.955.604
Serviços	12	5.385.252.000	2.332.169.000	2.413.161.000	0,36	0,97	475.770.933	27.580.706	8.416.568
Serviços	13	6.734.240.000	2.680.676.000	3.331.879.000	0,31	0,80	487.145.821	28.967.531	9.251.093
Energia Elétrica	11	4.967.359.000	750.490.000	2.297.937.000	0,25	0,33	664.445.000	352.700.000	54.000.000
Energia Elétrica	12	8.033.105.000	663.006.000	2.376.713.000	0,83	0,28	739.359.000	397.100.000	66.100.000
Energia Elétrica	13	6.758.271.000	495.129.000	2.400.819.000	0,65	0,21	837.556.000	424.500.000	79.400.000
Petróleo e Gás	11	4.103.000.000	236.139.000	1.246.436.000	0,26	0,19	724.523.000	115.400.000	188.000.000
Petróleo e Gás	12	5.280.000.000	366.655.000	2.173.720.000	0,23	0,17	776.900.000	136.000.000	211.000.000
Petróleo e Gás	13	6.337.000.000	289.441.000	2.462.027.000	0,13	0,12	789.871.000	141.200.000	25.400.000
Energia Elétrica	11	7.776.165.000	1.157.690.000	12.069.528.000	0,12	0,10	1.342.000.000	149.150.000	339.800.000
Energia Elétrica	12	12.669.159.000	726.520.000	12.361.890.000	0,09	0,06	1.617.481.000	127.670.000	398.700.000
Energia Elétrica	13	12.838.103.000	1.101.435.000	12.928.752.000	0,05	0,09	1.499.015.000	87.680.000	401.200.000
Agrícola	11	8.275.344.000	355.486.000	1.142.479.000	0,27	0,31	7.815.400	1.876.000	870.000
Agrícola	12	11.226.836.000	102.552.000	795.180.000	0,17	0,13	8.310.060	1.955.000	933.000
Agrícola	13	14.741.802.000	86.292.000	1.941.137.000	0,11	0,04	8.701.200	2.085.000	961.000
Energia Elétrica	11	11.634.000.000	1.582.000.000	8.552.510.000	0,10	0,18	68.190.000	17.840.000	223.000
Energia Elétrica	12	13.704.000.000	1.256.734.000	7.891.129.000	0,10	0,16	72.154.000	192.600	247.000
Energia Elétrica	13	14.634.000.000	949.036.000	8.798.718.000	0,09	0,11	78.467.800	198.700	341.000
Indústria	11	8.466.553.000	156.298.000	5.848.433.000	0,13	0,03	774.759.000	19.471.000	280.000

(continuação)

SETOR	ANO	RL	LL	PL	ROI	ROE	II	GP	GE
Indústria	12	10.230.261.000	697.792.000	6.846.482.000	0,15	0,10	742.704.000	24.956.000	265.000
Indústria	13	10.662.935.000	777.689.000	8.509.009.000	0,12	0,09	681.061.000	19.539.000	426.000
Mineração	11	35.407.000.000	2.098.000.000	26.519.803.000	0,10	0,08	10.928.080	7.972.500	1.809.440
Mineração	12	37.982.000.000	1.496.000.000	28.797.917.000	0,09	0,05	12.093.890	809.600	1.915.310
Mineração	13	39.863.000.000	1.694.000.000	32.309.681.000	0,09	0,05	16.224.990	9.342.610	1.964.490
Serviços	11	6.713.029.000	-751.538.000	2.205.911.000	0,23	-0,34	12.010.962	3.422.174	692.089
Serviços	12	8.103.559.000	-1.512.915.000	732.828.000	0,02	-2,06	11.054.197	2.461.674	717.696
Serviços	13	8.956.212.000	-724.590.000	1.218.500.000	0,14	-0,59	12.295.747	4.638.485	671.560
Varejo	11	46.594.486.000	719.656.000	10.094.425.000	0,38	0,07	5.097.040.000	14.777.000	2.765.000
Varejo	12	50.924.461.000	1.156.436.000	11.067.951.000	0,39	0,10	5.184.147.000	30.998.000	2.946.000
Varejo	13	57.730.262.000	1.396.207.000	12.711.964.000	0,40	0,11	2.026.100.000	24.955.000	8.948.000
Varejo	11	2.284.000.000	300.500.000	2.743.000.000	0,06	0,11	788.079.000	12.987.000	28.760.000
Varejo	12	2.486.000.000	311.014.000	4.231.000.000	0,05	0,07	794.589.000	13.340.000	27.650.000
Varejo	13	2.015.662.000	31.817.200	5.162.000.000	0,00	0,01	812.300.000	13.921.000	28.940.000
Energia Elétrica	11	36.521.519.000	7.842.238.310	1.000.080.000	0,15	7,84	5.453.322.790	2.076.000.000	1.209.800.000
Energia Elétrica	12	37.978.668.000	5.205.626.540	1.000.001.000	0,15	5,21	5.740.145.510	2.143.000.000	1.256.100.000
Energia Elétrica	13	38.003.609.000	1.188.902.812	1.000.005.000	0,16	1,19	5.588.758.690	2.185.700.000	1.289.200.000
Indústria	11	13.060.853.000	-75.705.000	20.663.822.000	0,09	0,00	4.442.024	2.206.854	1.118.157
Indústria	12	16.405.822.000	718.938.000	20.610.547.000	0,12	0,03	4.597.775	2.347.597	1.202.248
Indústria	13	20.975.955.000	926.907.000	21.951.788.000	0,11	0,04	5.109.083	2.424.169	232.617
Energia Elétrica	11	6.507.086.000	247.753.000	1.450.515.000	0,18	0,17	254.103.000	84.760.000	27.600.000
Energia Elétrica	12	6.991.647.000	288.995.000	2.188.814.000	0,15	0,13	275.275.000	91.850.000	28.100.000
Energia Elétrica	13	6.716.762.000	386.391.000	2.436.462.000	0,14	0,16	305.999.000	69.120.000	31.580.000
Varejo	11	9.978.406.000	288.897.000	1.157.115.000	0,31	0,25	6.854.426	2.757.194	830.547
Varejo	12	11.334.061.000	312.093.000	1.167.992.000	0,31	0,27	6.896.928	2.425.151	871.338
Varejo	13	13.401.172.000	400.741.000	1.488.484.000	0,29	0,27	7.680.609	3.336.376	915.345
Varejo	11	5.135.586.000	11.666.000	620.945.000	0,53	0,02	7.214.084	2.901.795	778.693
Varejo	12	6.719.425.000	-6.745.000	615.992.000	0,47	-0,01	9.045.000	2.738.311	862.095
Varejo	13	8.034.985.000	113.806.000	694.611.000	0,47	0,16	10.538.818	4.178.069	286.570
Indústria	11	5.591.400.000	830.900.000	1.250.300.000	1,03	0,66	401.323.000	83.509.000	41.943.000
Indústria	12	6.345.700.000	861.200.000	1.306.100.000	0,83	0,66	333.466.000	83.961.000	42.160.000
Indústria	13	7.010.300.000	842.600.000	1.168.300.000	0,79	0,72	250.870.000	94.038.000	45.651.000
Telecomunicações	11	7.478.656.000	1.005.731.000	10.588.802.000	0,12	0,09	759.880.000	21.612.000	0
Telecomunicações	12	7.016.979.000	1.784.890.000	11.109.277.000	0,07	0,16	1.081.099.000	24.082.000	0
Telecomunicações	13	6.883.370.000	1.493.015.000	11.524.138.000	0,08	0,13	765.521.000	11.683.000	0
Indústria	11	4.098.356.000	47.711.000	1.661.756.000	0,02	0,03	195.532.000	13.813.000	495.500
Indústria	12	4.025.774.000	20.648.800	1.461.730.000	0,04	0,01	206.481.000	13.926.000	498.200
Indústria	13	5.548.621.000	5.905.000	1.377.441.000	0,09	0,00	216.952.000	14.170.000	499.100
Petróleo e Gás	11	244.176.000.000	33.110.000.000	332.224.000.000	0,13	0,10	2.362.500.000	818.000.000	733.000.000
Petróleo e Gás	12	281.379.000.000	20.959.000.000	345.433.000.000	0,10	0,06	2.046.400.000	901.000.000	775.000.000
Petróleo e Gás	13	236.345.000.000	20.895.000.000	167.676.000.000	0,22	0,12	2.315.100.000	1.023.000.000	815.000.000
Serviços	11	6.849.800.000	302.546.000	7.853.290.000	0,08	0,04	6.307.470	3.760.000	1.980.000
Serviços	12	7.240.976.000	303.047.000	7.902.582.000	0,11	0,04	7.778.530	3.785.000	2.120.000
Serviços	13	8.468.238.000	116.996.000	8.264.651.000	0,10	0,01	8.665.220	3.831.000	2.310.000
Energia Elétrica	11	7.240.976.000	303.047.000	5.636.868.000	0,12	0,05	227.719.189	6.472.385	1.013.507

(conclusão)

SETOR	ANO	RL	LL	PL	ROI	ROE	II	GP	GE
Energia Elétrica	12	8.468.238.000	116.996.000	6.673.495.000	0,11	0,02	236.718.438	1.784.034	1.084.014
Energia Elétrica	13	9.455.221.000	140.883.000	6.644.509.000	0,11	0,02	242.140.530	2.031.018	1.307.034
Serviços	11	9.927.445.000	1.895.567.000	10.544.943.000	0,17	0,18	501.459.000	8.779.000	688.000
Serviços	12	10.737.631.000	1.911.900.000	11.256.762.000	0,16	0,17	522.044.000	11.788.000	997.000
Serviços	13	11.315.567.000	1.923.559.000	12.930.801.000	0,16	0,15	594.550.000	10.785.000	2.919.000
Mineração	11	7.058.930.000	2.914.332.000	1.807.091.000	0,64	1,61	1.281.030.000	721.100.000	321.000.000
Mineração	12	6.549.679.000	2.646.311.000	3.274.128.000	0,36	0,81	1.343.870.000	717.900.000	380.000.000
Mineração	13	7.204.417.000	2.731.397.000	3.758.049.000	0,30	0,73	1.475.670.000	770.500.000	443.000.000
Indústria	11	5.550.200.000	1.602.700.000	39.145.300.000	0,09	0,04	475.800.000	383.000.000	2.977.000
Indústria	12	6.131.100.000	1.641.400.000	57.492.300.000	0,07	0,03	522.500.000	385.000.000	2.984.000
Indústria	13	6.085.500.000	1.640.700.000	57.424.000.000	0,07	0,03	521.000.000	410.400.000	3.086.000
Agrícola	11	4.847.988.000	298.910.000	9.673.549.000	0,05	0,03	467.804.000	27.010.000	2.470.000
Agrícola	12	5.192.292.000	182.126.000	11.002.078.000	0,05	0,02	532.177.000	29.190.000	2.610.000
Agrícola	13	5.688.625.000	220.459.000	10.687.239.000	0,06	0,02	552.238.000	29.760.000	2.790.000
Telecomunicações	11	17.085.977.000	1.277.845.000	12.953.354.000	0,36	0,10	393.022.000	6.623.000	1.088.000
Telecomunicações	12	18.763.947.000	1.448.888.000	13.832.870.000	0,34	0,10	482.121.000	10.221.000	3.941.000
Telecomunicações	13	19.921.291.000	1.505.614.000	14.594.640.000	0,32	0,10	566.395.000	14.517.000	4.467.000
Mineração	11	11.901.959.000	4.040.000	19.014.205.000	0,03	0,00	1.936.762	915.920	275.000
Mineração	12	12.708.799.000	5.980.000	18.513.073.000	0,01	0,00	1.668.772	814.440	311.000
Mineração	13	12.829.000.000	17.000.000	16.803.250.000	0,05	0,00	1.837.112	1.707.390	453.000
Mineração	11	60.946.000.000	2.256.200.000	80.114.000.000	0,28	0,03	1.321.097	726.500	688.000
Mineração	12	47.694.000.000	5.197.000.000	76.363.000.000	0,16	0,07	1.339.048	734.130	782.000
Mineração	13	46.767.000.000	4.060.000.000	232.220.000.000	0,08	0,02	1.341.788	732.650	895.000