

## CORRELAÇÃO ENTRE INVESTIMENTOS EM QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL E O DESEMPENHO ECONÔMICO-FINANCEIRO EMPRESARIAL

*CORRELATION BETWEEN INVESTMENTS IN PROFESSIONAL QUALIFICATION AND ECONOMIC AND FINANCIAL PERFORMANCE*

*CORRELACIÓN ENTRE INVERSIONES EN CUALIFICACIÓN PROFESIONAL Y EL RENDIMIENTO ECONÓMICO-FINANCIERO EMPRESARIAL*

Vagner Horz<sup>1</sup> (*vagnerhorz@gmail.com*)  
Anderson Betti Frare<sup>1</sup> (*anderson\_betti\_frare@hotmail.com*)  
Lissandro Dorneles Dalla Nora<sup>2</sup> (*lissandro@unifra.br*)  
Alexandre Costa Quintana<sup>1</sup> (*professorquintana@hotmail.com*)

<sup>1</sup>Universidade Federal do Rio Grande - FURG

<sup>2</sup>Universidade Franciscana - UFN

### Resumo

O presente trabalho buscou encontrar uma relação entre investimentos em qualificação profissional dos colaboradores das empresas pesquisadas e o desempenho econômico-financeiro destas, no período de 2013 a 2015. Para tanto, foram coletados 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 analisar a correlação entre as variáveis econômicas e 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 análise documental, e com abordagem quantitativa. 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 Excel® e em posse dos resultados, foi elaborada a análise e interpretação deles, indicando que no período estudado tenha havido uma diminuição das receitas, lucros e investimentos internos em qualificação profissional, não existindo assim correlação significativa entre as variáveis econômicas e financeiras de desempenho no período estudado.

**Palavras-chave:** Qualificação Profissional. Balanço Social. Variáveis de Desempenho. Indicadores financeiros.

### Abstract

The present work sought to find a relationship between investments in professional qualification of the employees of the companies surveyed and their economic and financial performance, from 2013 to 2015. For this purpose, quantitative data were collected from the 100 Largest Companies in Brazil by Ranking of the Exame Magazine of the year 2013, in order to gather enough information to analyze the correlation between the economic and performance variables of the organizations. The methodology used was defined as to its objective as descriptive, while in relation to the adopted technical procedure it is characterized as documentary analysis, and with quantitative approach. The data collected with financial reports and social balance sheets were selected and tabulated in a spreadsheet, to subsequently calculate the correlation indexes between the desired variables. Thus, with the data organized Excel® and in the possession of the results, the analysis and interpretation of the same were elaborated, indicating that in the studied period there was a decrease in revenues, profits and internal investments in professional

qualification, thus not existing a significant correlation between the variables economic and financial performance during the period studied.

**Keywords:** Professional Qualification. Social Balance. Performance Variables. Financial Indicators.

### **Resumen**

El presente trabajo buscó encontrar una relación entre inversiones en calificación profesional de los colaboradores de las empresas encuestadas y el desempeño económico-financiero de las mismas, en el período de 2013 a 2015. Para ello, fueron recolectados datos cuantitativos, junto a las 100 Mayores Empresas de Brasil por el Ranking de la Revista Examen del año 2013, a fin de reunir informaciones suficientes para analizar la correlación entre las variables económicas y de desempeño de las organizaciones. La metodología utilizada fue definida en cuanto a su objetivo como descriptiva, ya en relación al procedimiento técnico adoptado se caracteriza como análisis documental, y con abordaje cuantitativo. Los datos recogidos junto a informes financieros y balances sociales fueron seleccionados y tabulados en una hoja de cálculo, para posteriormente calcular los índices de correlación entre las variables deseadas. De este modo, con los datos organizados Excel® y en posesión de los resultados, se elaboró el análisis e interpretación de los mismos, indicando que en el período estudiado hubo una disminución de los ingresos, beneficios e inversiones internas en calificación profesional, no existiendo así correlación significativa entre las variables económicas y financieras de desempeño en el período estudiado.

**Palabras clave:** Calificación profesional. Balance Social. Variables de rendimiento. Indicadores financieros.

### **Introdução**

No cenário econômico, em que as mudanças acontecem rapidamente, a competitividade entre as empresas está cada vez maior e a necessidade por profissionais qualificados é crescente, sendo este um dos motivos para as empresas investirem em qualificação profissional (MOURÃO, 2009). 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 gerencial e de mercado, propiciando-se melhores tomadas de decisões para seus negócios (ELNAGA; IMRAN, 2013; MARIN-DIAZ et al., 2014; SALAS et al., 2012; SAKS; BURKE-SMALLEY, 2014).

Nesse ínterim, 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 (MOURÃO, 2009).

Dentre esse panorama, observam-se pesquisas que afirmam existir relação entre os investimentos sociais internos e o desempenho econômico-financiero da empresa. Nesse grupo, têm-se Saks e Burke-smalley (2014), os quais relatam que investimentos na melhoria da política de Recursos Humanos geram aumentos da produtividade dentro da empresa, resultante de uma maior motivação dos funcionários. Ainda, Orellano e Quiota (2011) realizaram uma pesquisa semelhante e encontraram relação entre as variáveis citadas anteriormente.

Conforme Mourão (2009), 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 as 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. Dessa forma, surge a questão de pesquisa: **Qual a correlação entre os investimentos em qualificação profissional dos colaboradores e o desempenho econômico-financeiro das empresas?**

Com isso, objetiva-se a realização de uma investigação acerca da pertinência de investir no corpo funcional das organizações, verificando a relação entre os investimentos na educação profissional e o desempenho econômico-financeiro nas 100 maiores empresas de acordo com a Revista Exame com base nos anos 2013 a 2015. Como justificativa, tem-se a lacuna deixada por Sultana et al. (2012), Ubeda-Garcia et al. (2013) e Saks e Burke-Smalley (2014), os quais citam as necessidades de pesquisas com análise econômica e financeira, incluindo-se os aspectos de investimento em capacitação e treinamentos das organizações. Os autores sugerem pesquisas que identifiquem a relação das características financeiras das organizações, com investimentos de caráter de investimento em qualificação profissional do quadro de colaboradores da organização.

Embora estejam implícitas no desenvolvimento dos colaboradores há necessidade de investimento em capacitação e treinamento sendo as principais atividades para ter qualificação, empregados flexíveis e bem preparados (ELNAGA; IMRAN, 2013) e para alcançar o correto funcionamento de cada etapa do processo de gestão do conhecimento (SALAS et al., 2012). No entanto, as empresas geralmente enfrentam esse desafio com contenção de custos, incluindo os custos atribuídos à formação. Demonstra-se pelo fato de que as empresas devem observar os investimentos em treinamento e qualificação profissional que pode fornecer valor, ou seja, o efeito do treinamento nos negócios, uma vantagem competitiva e melhores resultados para organização (ELNAGA; IMRAN, 2013; MARIN-DIAZ et al., 2014; SALAS et al., 2012; SAKS; BURKE-SMALLEY, 2014)

O estudo encontra-se estruturado em cinco seções. Após a introdução, ora apresentada, conota-se a revisão da literatura, em que são expostas as contextualizações e fundamentos que deram suporte à análise dos resultados. Na sequência, abordam-se os procedimentos metodológicos, no qual são apresentadas as técnicas de pesquisa utilizadas para realização da pesquisa. Após, apresenta-se a seção dos resultados e discussões obtidos na pesquisa. Por último, as considerações acerca da relação e de que maneira ela se estabelece entre os investimentos em qualificação profissional dos funcionários e o desempenho econômico-financeiro das empresas.

## **1 Revisão da Literatura**

Esta seção, a qual trata acerca da revisão da literatura, dispõe-se estruturada em três subseções respectivamente: Balanço Social; Análise Financeira; e Capital Humano. A primeira

aborda os objetivos e o público alvo do balanço social, a segunda diz respeito a importância da análise financeira, de forma a contextualizar indicadores como o Valor Econômico Agregado (EVA), o Valor de Mercado Adicionado (MVA), o Retorno sobre o Ativo (ROA) e o Retorno sobre o Patrimônio Líquido (ROE). A última subseção elucida o capital humano, abordando aspectos relacionados a qualificação e capacitação profissional.

## 1.1 Balanço Social

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 (MAZZIONI; TINOCO; OLIVEIRA, 2007). Conforme Tinoco (2010), a inserção das questões econômicas, ambientais e sociais ampliou o escopo deste, denominando-o de Balanço Social em sentido amplo.

O Balanço Social complementa o sistema de informação contábil, permitindo 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, TINOCO; OLIVEIRA, 2007). Complementado, Santos (2003) descreve o Balanço Social como um agrupamento de informação, oriundas ou não da contabilidade financeira, tendo por principal finalidade evidenciar o grau de comprometimento da organização em relação ao público em geral.

Neste contexto o Balanço Social não pode ser uma peça de marketing, mas uma demonstração responsável de investimentos sociais realizados pelas empresas. Conforme Sucupira (2001), a incorporação do Balanço Social pela empresa representa a adoção de uma visão moderna a esta, mudando o paradigma tradicional, o qual ilustra o lucro como único objetivo, passando-se a demonstrar a responsabilidade social.

Como forma de demonstrar o comprometimento com o meio social, as empresas necessitam de empenho 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 (MARTINS; RIBEIRO, 1995; SCHEIBE; SOUTES, 2008). 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.

O objetivo norteador do Balanço Social tange a incorporação de indicadores de desempenho ou desenvolvimento social, procurando demonstrar a eficiência das estratégias e ações realizadas pela organização. Segundo Ludícibis (2003), uma das finalidades do Balanço Social é evidenciar o nível da responsabilidade social da entidade, assim funcionando como uma forma de prestação de contas referente aos recursos naturais, humanos e todos demais relacionados ao envolvimento com a sociedade.

A elaboração do Balanço Social é adotada por muitas empresas e esse número vem crescendo por diversos motivos, como 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 (KROETZ, 2001; ONO; PANUCCI FILHO, 2013).

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. 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 (MILANI FILHO, 2008).

Na concepção de Tinoco (2011), 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 degradação ambiental ou outros efeitos paralelos.

Mediante o Balanço Social os empregados verificam as políticas de investimento da empresa no corpo funcional, os fornecedores e investidores constataam 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 se utilizam 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 (ONO; PANUCCI FILHO, 2013; SANTOS, 2004).

## **1.2 Análise Financeira**

Com o advento de companhias de grande porte 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 (ASSAF NETO, 2015; MATARAZZO, 2008).

Esses demonstrativos por sua vez fornecem uma série de dados a respeito da empresa em um determinado momento. São eles os responsáveis por evidenciar adequadamente os

efeitos dos eventos e transações ocorridos em uma entidade. Neste contexto, 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 (KITZBERGER; PADOVEZE, 2004; MARION, 2012)

A análise financeira ou análise de balanços caracteriza-se como um processo métrico sobre os resultados da organização, servindo como instrumento para a avaliação da situação financeira, econômica, operacional e de rentabilidade. Mediante as análises possibilitadas por essa ferramenta, o gestor pode obter informações valiosas para a tomada de decisões, facilitando o julgamento dos caminhos a trilhar (BAUMAN, 2014).

Alguns acreditam que a análise financeira e de balanços constituem-se em uma mera apuração de índices, cujas fórmulas já se encontram prontas ou formalizadas (CORRÊA; ASSAF NETO; LIMA, 2013). Apurar os índices não se caracteriza pela dificuldade, sendo o principal desafio dos analistas financeiros a análise e interpretação dos dados que são fornecidos. Para as empresas, a interpretação dessas informações é de extrema importância para a sobrevivência das mesmas (BAUMAN, 2014).

A procura por organizações que valorizam o investimento dos acionistas torna-se indispensável aos investidores na decisão de onde aplicarem seus capitais. Assim, o retorno sobre o investimento encontra-se como um dos instrumentos para a avaliação da situação financeira da entidade, mesmo que na sua origem, recebeu críticas de algumas pessoas que consideravam o monitoramento de fatores críticos o melhor modo para gerir o controle financeiro (ATKINSON et al., 2000; MARION, 2012).

Para responder a crítica citada na assertiva anterior, foi criado um novo método de análise de investimentos: o Valor Econômico Adicionado ou Agregado (EVA), o qual inicialmente chama-se de receita residual, resultante da receita subtraindo-se o custo econômico do investimento, originado pela própria receita (ATKINSON et al., 2000; KUMAR; SHARMA, 2010). O EVA tem por ênfase a eficácia na gestão em certo período. Demonstra o lucro residual permanente depois a dedução do custo relativo a todo capital, abrangendo inclusive o custo de capital próprio, aquele que não se considera no lucro contábil (BRIGHAM et al., 2001).

Mediante o desempenho da organização, o resultante do EVA pode vir a ser positivo ou negativo. Quando demonstrar resultados positivos, considera-se que a entidade agregou valor ao gerar maior riqueza para o acionista, no período em questão, por sua vez, caso o resultado seja negativo, a organização desagregou valor, destruindo riquezas no período. Mesmo sendo importante na análise de uma empresa, cabe avaliar-se a observação com um olhar amplo, assim, uma ampliação pode ser realizada com a análise do Valor de Mercado Adicionado (MVA).

Outro instrumento, utilizado neste estudo, para a avaliação do valor das organizações, é o Valor de Mercado Adicionado (MVA) descrito por Carvalho (2002) como correspondente à

diferença entre o valor de mercado de uma entidade (VM), que tem como parâmetro o valor de mercado de suas ações, subtraindo o valor de seu capital investido total (IT).

Na visão de Martins (2009), a maneira de estimar o mercado necessita-se o registro e o comportamento das variações e cotações do mercado dos seus títulos referentes as propriedades. O valor de mercado é diretamente influenciado pelas ações, sendo cabível as mesmas a determinação a determinação do valor da empresa. Quando o mercado das ações se encontra em alta, existe maior facilidade e forma mais barata para as sociedades anônimas alavancar o patrimônio, sendo estas postas em uma fase de continua expansão econômica (BRIGHAM et al., 2001; FORTI; PEIXOTO; ALVES, 2015)

Descreve-se que o indicador do Retorno sobre o Ativo revela o retorno produzido pelo total das aplicações, realizadas por uma empresa em seus ativos. Uma melhor relação deste índice dará maior remuneração dos seus investimentos aplicados no Ativo (CORRÊA; ASSAF NETO; LIMA, 2013). No cálculo deste indicador, utiliza-se o Lucro Líquido. Na percepção de Assaf Neto e Lima (2009), destaca-se 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).

O Retorno sobre o Patrimônio Líquido (ROE) está relacionado a três tópicos importantes para acelerar ou desacelerar uma empresa: lucratividade, administração de ativos e alavancagem financeira. Compreendendo que o ROE é uma composição destes 3 pontos à disposição da administração da empresa, por meio do qual os investidores podem ter uma visão mais concreta a respeito do tipo de rentabilidade que se espera e da capacidade da empresa de administrá-la (BAUMAN, 2014; CORRÊA; ASSAF NETO; LIMA, 2013).

O índice do Retorno sobre o Patrimônio Líquido (ROE) mede a taxa de retorno para os acionistas. Os analistas de mercado de capitais, tanto quanto os acionistas, estão especialmente interessados neste índice. Em geral, quanto maior o retorno, mais atrativa é a ação. Dessa forma, representa o retorno obtido sobre o valor investido pelos sócios no empreendimento, ou seja, quanto os acionistas auferem de Lucro para cada unidade monetária de recursos próprios (PL). O papel deste índice é mostrar qual a taxa de rendimento do capital próprio, inclusive com o objetivo de comparar com a taxa de retorno de outros investimentos no mercado (GRAPELLI, 1998; ASSAF NETO; LIMA, 2009).

### 1.3 Capital Humano

O capital humano é um dos bens mais importantes das entidades, apesar da dificuldade de mensuração. 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).

Considera-se que o capital humano dos indivíduos é formado por seus investimentos na melhoria da habilidade produtiva e seu conhecimento adquirido ao longo do tempo, ou seja, suas competências e habilidades desenvolvidas ao passar dos anos (BECKER, 1964; SILVA et al., 2016). Ampliando esta percepção, Stewart (1998) trata que 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.

Realizando uma percepção voltada as pessoas, Fitz-Enz (2001) afirma que apenas as pessoas criam valor mediante o aproveitamento das próprias qualidades humanas intrínsecas, estes referentes a motivação, as habilidades agregadas e a manipulação de instrumentos. Desta forma, percebe-se que o trabalho realizado por empregados dentro das empresas indiscutivelmente agrega valor às mesmas.

Uma das preocupações atuais das empresas é a qualificação e capacitação profissional, por meio 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.

A formação profissional, assim como o desenvolvimento dos colaboradores, é considerada por alguns gestores e empresários como sendo um investimento, porém algumas organizações contabilizam estes investimentos como ativos, fazendo isso de forma justa, mas contrariando a Teoria da Contabilidade (TINOCO, 2010).

As imposições da globalização modificaram condições econômicas, formas de produção e as relações sociais e condições de trabalho, criando um novo perfil ao trabalhador. Buscando alinhar as questões de mercado, o tema da qualificação e capacitação profissional vem sofrendo diversas mudanças, sobretudo devido ao contexto da globalização e da reestruturação produtiva (MANFREDI, 2016).

Assim, para Côrtes (1997), qualificação é o conjunto de conhecimentos requeridos para realizar um trabalho. Complementando a assertiva anterior, Manfredi (2016) afirma que a qualificação profissional é formada por um conjunto de conhecimentos escolares, sociais e técnicos, que tornam o trabalhador capacitado profissionalmente. 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 (DIAS, 2000).

Entretanto, a qualificação profissional pode ser vista de uma forma mais ampla, já que tem a intenção de propiciar a democratização do ensino, mediante a oferta de oportunidades diferenciadas aos envolvidos (RACHID, 1979; MANFREDI, 2016). 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.

O treinamento e os investimentos na formação continuada dos colaboradores, contribui na melhoria da produtividade de forma geral, agregando na qualidade, redução de refugos, responsabilidade com o meio ambiente, melhoras na produção, alavancagem dos lucros, criação de empregos, assim como a geração de valor para a sociedade, no intuito da promoção de uma vida melhor e mais justa, de forma a contribuir com a sustentabilidade humana (TINOCO, 2010).

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 (MOURÃO, 2009).

Autores como Moreno (1980) e Soares, Lanzarin e Casagrande (2010) relacionam a qualificação profissional diretamente com o treinamento, afirmando que a qualificação é entendida como um processo que almeja estimular o treinamento, com conhecimentos práticos e/ou teóricos, favorecendo o exercício de uma atividade qualificada.

## 2 Procedimentos Metodológicos

O estudo se caracteriza como descritivo, com abordagem quantitativa do problema, buscando demonstrar a relação entre os investimentos em capacitação profissional e o desempenho econômico-financeiro das empresas de capital aberto. Apresenta-se a amostra da pesquisa compreendida por doze empresas brasileiras de capital aberto que consta nas 100 maiores empresas da revista Exame de 2013, que divulgaram as informações relacionadas ao Balanço Social no período de 2013 a 2015. As informações referentes aos indicadores financeiros foram extraídas das demonstrações contábeis divulgadas e no que tange aos investimentos em capacitação profissional, os dados foram coletados dos Balanços Sociais divulgados.

Para mensurar o desempenho financeiro e econômico das empresas foram utilizadas separadamente, como variáveis dependentes, o ROA – *Retornon Assets* (Retorno sobre ativos), ROE – *Retornon Equity* (Retorno sobre Patrimônio Líquido), EVA - Valor Econômico Agregado e MVA - Valor de Mercado Adicionado.

No tocante à identificação dos investimentos efetuados em capital humano, foram consideradas as informações disponibilizadas no Balanço Social das empresas. Conforme Tinoco (2011), Balanço Social é uma ferramenta gerencial que almeja evidenciar, de maneira mais transparente, informações de caráter econômico e social, informações estas relacionadas ao

desempenho das organizações, aos mais diferentes públicos, dentre estes os colaboradores. Dessa forma, demonstra a realidade social e econômica da empresa em um determinado período, utilizando informações simples para os stakeholders.

Como os investimentos em capital humano, englobou-se os indicadores de capacitação e desenvolvimento profissional os quais buscam corroborar todos os investimentos realizados pela empresa em prol da qualificação profissional e bem-estar do funcionário (SOARES; LANZARIN; CASAGRANDE, 2010). Dessa forma, pode-se afirmar que por meio desse indicador é possível visualizar o principal investimento realizado no capital humano da empresa.

Desse modo, a variável foi utilizada para mensurar os investimentos em qualificação profissional: a capacitação e desenvolvimento profissional (CAPAC), que abrange o total de gastos com treinamentos, cursos, estágios e gastos especificamente relacionados às atividades desenvolvidas pelos funcionários. E também considera os indicadores de rentabilidade do ativo e do patrimônio líquido como proxies para a variável dependente de desempenho, e o indicador social interno do Balanço Social como variável independente representando os investimentos em capital humano, na forma do modelo de efeitos fixos.

De acordo com o objetivo destacado para a presente pesquisa e após o delineamento e o detalhamento dos procedimentos metodológicos necessários para a condução e realização do estudo, realizou-se a análise dos dados coletados de forma a verificar a relação entre os indicadores nas empresas objetos de estudo. Para tanto, a técnica de análise dos dados empregada foi a correlação, a qual serve como métrica do nível de relação linear entre duas variáveis com índices quantitativos (HAIR, 2005).

### 3 Análise dos Resultados

A apresentação dos resultados foi estruturada para apresentar o consolidado dos anos em análise e as relações entre os investimentos internos e o desempenho econômico-financeiros das empresas, segundo o objetivo traçado para o estudo.

Conforme demonstrado na Tabela 1, destaca-se que não houve uma correlação positiva nos dados acumulados entre 2013 a 2015, no que envolve os indicadores financeiros em correlação com CAPAC – capacitação e desenvolvimento profissional, não havendo nenhuma correlação significativa, no qual a que mais se aproximou foi EVA= -0,002. Da mesma forma, o resultado do ROA acumulado quando comparado com EVA acumulado e o MVA, apresentou uma correlação negativa.

**Tabela 1** – Dados de correlação acumulado de 2013 a 2015

	CAPAC	EVA	MVA	ROE	ROA
CAPAC	1				
EVA	-0,002	1			
MVA	-0,013	0,967	1		
ROE	-0,269	0,183	0,175	1	
ROA	-0,261	-0,125	-0,147	0,175	1

Fonte: Dados da Pesquisa

Observa-se que houve correlação positiva nos dados acumulados entre 2013 a 2015 no abrange ROE que obteve correlação com os indicadores EVA, MVA e ROA por serem relacionados valores financeiros semelhantes. A não correlação entre os indicadores financeiro-econômicos e a CAPAC corroboram com o estudo de Borba (2007), o qual também não encontrou relação entre indicadores financeiros e sociais.

Por sua vez, contradiz os achados de Tsoutsoura (2004), que encontrou resultados positivos e significativos na relação do ROA e ROE com o desempenho social. No estudo Pletsch, Da Silva e Hein (2015) realizaram pesquisa 23 empresas pertencem ao Índice de Sustentabilidade Empresarial – ISE, constataram que o indicador social interno de capacitação e desenvolvimento profissional (Cap/DesenProf) teve relação diretamente proporcional com as variáveis de desempenho como rentabilidade do ativo (ROA) e liquidez geral (LiqGeral) e rentabilidade do patrimônio líquido (ROE).

No geral, o treinamento e desenvolvimento profissional afeta a competitividade organizacional, a receita e o desempenho. Infelizmente, a maioria das organizações não estão reconhecendo a importância do treinamento para aumentar a produtividade de seus funcionários (SAKS; BURKE-SMALLEY, 2014). A Implantação da prática do treinamento capacitação profissional melhora desempenho organizacional. Assim aumentando o desempenho dos funcionários e, por fim, maior retorno financeiro sobre investimento (em treinamento) para a empresa (SULTANA et al., 2012).

Para o ano de 2013 percebeu-se, mediante análise da Tabela 2, correlação entre os indicadores financeiros EVA e MVA com CAPAC que se refere com investimento em capacitação e desenvolvimento profissional dos colaboradores, as empresas pesquisadas obtiveram um retorno de investimento positivo, porém pouco significativo.

Tabela 2 – Dados de correlação em 2013

	CAPAC	EVA	MVA	ROE	ROA
CAPAC	1				
EVA	0,091	1			
MVA	0,067	0,996	1		
ROE	-0,312	0,018	0,036	1	
ROA	-0,261	-0,203	-0,214	0,100	1

Fonte: Dados da pesquisa.

Percebe-se que não houve correlação no período 2013 entre os indicadores financeiros ROA e ROE com o CAPAC, de forma que se pode apontar a diminuição do valor agregado dos produtos e altos custos de produção que se deduz nos indicadores financeiro-econômico das empresas pesquisadas. Já no estudo Ubada-Garcia et al. (2013) constataram que o investimento em capacitação e treinamento profissional foi positivamente relacionado ao desempenho

financeiro e melhorando avaliações do desempenho organizacional entre uma amostra de 110 hotéis na Espanha.

Na sua pesquisa Marin-Diaz et al. (2014) constataram que a capacitação e o treinamento profissional impactam no desempenho financeiro, no entanto, a sua aplicação deve ser bem organizada, adequadamente à função (cargo) do colaboradores e por fim monitorar o desempenho destes.

Desse modo, mostra-se que a capacitação e o treinamento profissional são importantes não apenas porque é necessário construção e manutenção de uma força de trabalho eficaz, mas também porque impulsiona bem-estar e proporciona às organizações uma vantagem competitiva e melhorara o desempenho das empresas (SALAS et al., 2012).

Conforme evidenciado na Tabela 3, considera-se que houve correlação positiva, mas baixa, nos dados acumulados entre 2014 no abrange ao ROE que obteve correlação com os indicadores EVA, MVA e ROA por constituírem também que os valores financeiros foram levemente afetados pela queda dos resultados no mercado brasileiro (BARBOSA FILHO, 2017).

**Tabela 3 – Dados de correlação em 2014**

	<b>CAPAC</b>	<b>EVA</b>	<b>MVA</b>	<b>ROE</b>	<b>ROA</b>
CAPAC	1				
EVA	-0,028	1			
MVA	-0,024	0,996	1		
ROE	-0,285	0,043	0,045	1	
ROA	-0,234	-0,221	-0,233	0,110	1

**Fonte:** Dados da pesquisa

Conforme demonstrado na Tabela 3, nota-se que não houve uma correlação positiva nos dados acumulados de 2014 no que tange aos indicadores financeiros em correlação com CAPAC – capacitação e desenvolvimento profissional, não havendo nenhuma correlação significativa, podendo-se relacionar com a queda de investimentos que se iniciou em 2014 (BARBOSA FILHO, 2017) dessa forma afetando nos resultados das empresas pesquisadas.

Dessa forma, quando a economia desacelera ou quando os lucros declinam, muitas organizações recorrem a efetuar cortes em seus orçamentos de capacitação e treinamento profissional. Isso leva a uma alta rotatividade e em uma equipe de colaboradores desqualificada, podendo assim afetar rentabilidade e a lucratividade da empresa (ELNAGA; IMRAN, 2013).

Na Tabela 4, observa-se que houve correlação positiva nos dados acumulados de 2015 no que abrange ao MVA, o qual obteve correlação com os indicadores EVA, ROE e não ocasionando-se com indicador ROA mostrando que o retorno do patrimônio foi gravemente afetado pelo péssimos resultados do mercado brasileiro nesse período (BARBOSA FILHO, 2017).

**Tabela 4 – Dados de correlação em 2015**

	<b>CAPAC</b>	<b>EVA</b>	<b>MVA</b>	<b>ROE</b>	<b>ROA</b>
CAPAC	1				
EVA	-0,025	1			

MVA	-0,043	0,999	1		
ROE	-0,265	0,253	0,292	1	
ROA	-0,290	-0,064	-0,061	0,258	1

Fonte: Dados da pesquisa

Consta-se que não houve uma correlação positiva nos dados acumulados de 2015 no que envolve os indicadores financeiros em correlação com CAPAC - capacitação e desenvolvimento profissional, não havendo nenhuma correlação significativa, presume-se que os investimentos em qualificação profissional não têm relação com desempenho financeiro das empresas. No estudo Park e Jacobs (2011) analisariam a relação do investimento em treinamentos com desempenho financeiro de 454 empresas situadas na Coreia do Sul obtiveram relação positiva entre as variáveis.

Para Sala et al. (2012) a capacitação e o treinamento profissional são ferramentas imprescindível para a organização para renovar o desempenho de todo o pessoal para crescimento organizacional e como vantagem competitiva. É benéfico para empresa e aos colaboradores da organização. Os funcionários capacitados e bem treinados ficam satisfeitos com o seu trabalho, aumentando assim a produtividade e rentabilidade da organização.

O treinamento é essencial não apenas para aumentar a produtividade, mas também motivar e inspirar os colaboradores, deixando-os saber quão importantes são os mesmos e dando-lhes todo o suporte necessário para realizar suas atividades (MARIN-DIAZ et al., 2014).

### Considerações Finais

Foi analisada a relação do investimento em capacitação profissional com o desempenho econômico-financeiro de 12 organizações que constam nas 100 maiores empresas da revista Exame de 2013, avaliando-se os investimentos e o desempenho no período de 2013 a 2015.

De acordo com os resultados apurados, conclui-se que não há uma relação entre investimentos em capacitação profissional dos colaboradores e o desempenho econômico-financeiro das empresas, dessa forma não geraram melhores desempenhos e riqueza alguma para os acionistas no período analisado. Portanto, os achados desta pesquisa corroboram com o de Borba (2007) os quais não encontraram relação significativa entre os indicadores sociais e financeiros.

Desse modo, contradizem estudos nacionais e internacionais em diferentes ramos empresariais, como de Tsoutsoura (2004), Orellano e Quiota (2011), Da Silva e Hein (2015), Ubeda-Garcia et al. (2013), Marin-Diaz et al (2014) e Park e Jacobs (2011), os quais realizaram análise semelhante e encontraram correlações positivas entre investimento em capacitação e treinamento profissional com o desempenho financeiro previamente citados.

Parte disto pode ser explicada pela crise econômica brasileira, na qual a economia encontra-se em recessão desde o segundo trimestre de 2014. As organizações efetuam os cortes nos orçamentos afetando um investimento primordial, que é capacitação e treinamento de seus colaboradores para melhor a produtividade e rentabilidade de suas empresas, afetando, assim,

seus indicadores financeiros e os retornos aos acionistas. Isso leva a uma alta rotatividade e em uma equipe de colaboradores desqualificada, podendo assim afetar rentabilidade e a lucratividade da empresa (ELNAGA; IMRAN, 2013).

Destarte, a pesquisa contribui para a discussão sobre o tema relacionado a investimento em capacitação e treinamento profissional e desempenho empresarial, ao apontar relação inexistente entre ambos. O estudo faz ponderação da importância da capacitação e o treinamento profissional para equipes de profissionais, que impulsiona bem-estar e proporciona a valorização de todos os colaboradores. Para organização torna-se uma vantagem competitiva para motivar e inspirar os colaboradores e para melhorar a produtividade e a rentabilidade nas organizações.

Dessa forma, por acreditar que os temas relacionados à capacitação profissional e educação continuada dos colaboradores e o retorno econômico-financeiro podem ser mais desenvolvidos no âmbito acadêmico, os autores sugerem que sejam realizados novos estudos sobre tais temas. 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 tenha uma política de capacitação profissional e educação continuada de seus colaboradores, possa trazer informações relevantes e complementares ao trabalho realizado.

Por fim, acredita-se que uma das limitações foi o acesso a informações das empresas que possuem grandes políticas de investimento interno, mas não o divulgam. Ainda, a pesquisa traz contribuições importantes para o tema, além de possibilitar aos autores o aprofundamento do conhecimento em capital humano e medidas de desempenho econômico-financeiro, podendo o estudo ser aplicado em suas atividades profissionais e acadêmicas.

## Referências

ATKINSON, A. A.; BANKER, R. D.; KAPLAN, R. S.; YOUNG, S. M. **Contabilidade gerencial**. São Paulo: Atlas, 2000.

ASSAF NETO, A.; LIMA, F. G. **Curso de administração financeira**. São Paula: Atlas, 2009.

ASSAF NETO, A. **Estrutura e análise de balanços: um enfoque econômico-financeiro**. 11 ed. São Paulo: Atlas, 2015.

BECKER, G. S. **Human capital**. 2. ed. Chicago: University of Chicago Press, 1964.

BARBOSA FILHO, F. de H. A Crise Econômica de 2014/2017. **Estudos Avançados**, v. 31, n. 89, p. 51-60, 2017.

BAUMAN, M. P. Forecasting operating profitability with DuPont analysis: Further evidence. **Review of Accounting and Finance**, v. 13, n. 2, p. 191-205, 2014.

BRIGHAM, E. F. **Administração financeira: teoria e prática**. São Paulo: Atlas, 2001.

BORBA, P. da R. F. The relation between corporate social performance and finance performance of firms in Brazil. **Finanza Marketing Produzione**, v. 25, n.3, p. 39-46, 2007.

CARVALHO J. **Análise econômica de investimentos**: EVA valor econômico agregado. 5° ed. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2002.

CORRÊA, A. C. C.; ASSAF NETO, A.; LIMA, F. G. Os indicadores financeiros tradicionais explicam a geração de valor no Brasil? Um estudo empírico com empresas não financeiras de capital aberto. **Práticas em Contabilidade e Gestão**, v. 1, n. 1, p. 9-39, 2013.

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.

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.

ELNAGA, A; IMRAN, A. The effect of training on employee performance. **European Journal of Business and Management**, v. 5, n. 4, p. 137-147, 2013.

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

FORTI, C. A. B.; PEIXOTO, F. M.; ALVES, D. L. E. Fatores Determinantes do Pagamento de Dividendos no Brasil. **Revista Contabilidade & Finanças**, v. 26, n. 68, p. 167-180, 2015.

GRAPELLI, A. A. **Administração financeira**. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 1998.

HAIR JR, J.; BABIN, B.; MONEY, A. H.; SAMOUEL, P. **Fundamentos de Métodos de Pesquisa em Administração**. Porto Alegre: Bookmann, 2005.

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

KITZBERGER, H.; PADOVEZE, C. L. Integração do Modelo Fleuriet com a Abordagem Tradicional de Análise das Demonstrações Contábeis. **Pensar Contábil**, v. 6, n. 23, p. 14-20, 2004.

KROETZ, C. E. S. Balanço Social: Uma proposta de Normatização. **Revista Brasileira de Contabilidade**, [S.l.], n. 30, p 53-63, 2001.

KUMAR, S.; SHARMA, A. K. Economic value added (EVA)-literature review and relevant issues. **International journal of economics and finance**, v. 2, n. 2, p. 200-220, 2010.

MANFREDI, S. M. **Educação profissional no Brasil: atores e cenários ao longo da história.** Paco Editorial, 2017.

MARION, J. C. **Análise das demonstrações contábeis.** 7. ed São Paulo: Atlas, 2012.

MARIN-DIAZ, M. L.; LLINAS-AUDET, X.; CHIARAMONTE-CIPOLLA, L.; ESCARDIBUL, J. O. The effects of training on the competitive economic advantage of companies in Spain. **Education Research International**, v. 3, n.7, p. 12-21, 2014.

MARTINS, E. **Avaliação de Empresas: Da Mensuração Contábil à Econômica.** 1. ed. São Paulo: Atlas 2009.

MARTINS, E; RIBEIRO, M. S. A informação como instrumento de contribuição da Contabilidade para a compatibilização do desenvolvimento econômico e a preservação do meio ambiente. **Contabilidade Vista & Revista**, v. 6, n. 1, p. 22-32, 1995.

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

MAZZIONI, S.; TINOCO, J. E. P.; OLIVEIRA, A. B. S. Proposta de um modelo de balanço social para fundações universitárias. **BASE - Revista de Administração e Contabilidade da UNISINOS**, v. 4, n. 3, p. 274-285, 2007.

MILANI FILHO, M. A. F. Responsabilidade Social e Investimento Social Privado: Entre o Discurso e a Evidenciação. **Revista Contabilidade & Finanças**, v. 19, n. 47, p. 89 – 101, 2008.

MORENO, M. M. Formação Profissional (Aprendizagem). In: BOOG, G. G (Org.). **Manual de Treinamento e Desenvolvimento.** São Paulo: McGraw-Hill, 1980.

MOURÃO, L. Oportunidades de Qualificação Profissional no Brasil: Reflexões a partir de um Panorama Quantitativo. **Revista Administração Contemporânea - RAC**, Curitiba, v. 13, n. 1, p. 136-153, 2009.

NEVES, M. 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.

ONO, F. Z. T.; PANUCCI FILHO, L. Relatórios de Adesão e de Divulgação das Informações de Natureza Social e Ambiental por Empresas Brasileiras. **Biblionline**, v. 9, n. 1, p. 27-40, 2013.

ORELLANO, V. I. F.; QUIOTA, S. Análise do retorno dos investimentos socioambientais das empresas brasileiras. **Revista de Administração de Empresas**, n. 5, v. 51, p. 471-484, 2011.

PLETSCH, C. S.; SILVA, A.; HEIN, N. Responsabilidade Social e Desempenho Econômico-Financeiro das Empresas listadas no Índice de Sustentabilidade Empresarial – ISE. **Revista de Gestão Social e Ambiental - RGSA**, v. 9, n. 2, p. 53-69, 2015.

RACHID, C. B. F. **A qualificação profissional: um estudo de competência.** São Paulo: CENAFOR, 1979.

SAKS, A. M.; BURKE-SMALLEY, L. A. Is transfer of training related to firm performance? **International Journal of Training and Development**, v. 18, n. 2, p. 104-115, 2014.

SANTOS, A. R. **Metodologia científica: a construção do conhecimento**. 6. ed. Rio de Janeiro: DP&A, 2004.

SANTOS, A. **Demonstrações do valor adicionado**. São Paulo: Atlas, 2003.

SCHEIBE, M. L.; SOUTES, D. O. Responsabilidade Social: um estudo de caso em uma cooperativa paranaense. **Enfoque: Reflexão Contábil**, v. 27, n. 3, p. 9-21, 2008.

SILVA, A. S.; SAVOIA, J. R. F.; DA SILVA, F. L. A importância da certificação profissional no processo decisório das entidades fechadas de previdência complementar do Brasil: uma contribuição à luz da teoria do capital intelectual. **Revista Inteligência Competitiva**, v. 6, n. 3, p. 90-124, 2016.

SOARES, S. V.; LANZARIN, J.; CASAGRANDE, M. D. H. Análise estatística do modelo IBASE de balanço social de uma empresa do setor de siderurgia. **Enfoque Reflexão Contábil**, v. 29, n. 2, p. 27-39, 2010.

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, César Augusto Tibúrcio; FREIRE, Fatima de Souza (Org.). **Balanço social: teoria e prática**. São Paulo: Atlas, 2001.

SULTANA, A.; IRUM, S.; AHMED, K.; MEHMOOD, N. Impact of training on employee performance: A study of telecommunication sector in Pakistan. **Interdisciplinary Journal of contemporary research in business**, v.4, n.6, p. 646-661.2012.

TSOUTSOURA, M. **Corporate social responsibility and financial performance**. Center for Responsible Business, 2004. Disponível em: <<http://escholarship.org/uc/item/111799p2>> Acesso em: 09 mai. 2018.

TINOCO, J. E. P. **Balanço social e o relatório da sustentabilidade**. São Paulo: Atlas, 2010.

TINOCO, J. P. Balanço Social: Balanço da transparência corporativa e da concertação Social. **Revista Brasileira de Contabilidade**, Brasília, [S.l.], n. 135, p 57-72, 2011.

ÚBEDA-GARCÍA, M.; MARCO-LAJARA, B.; SABATER-SEMPERE, V.; GARCIA-LILLO, F. Training policy and organisational performance in the Spanish hotel industry. **International Journal of Human Resource Management**, v.24, n.15, p. 2851-2875, 2013.

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

Recebido em 25/06/2019

Aceito em 12/11/2019