

# COMPARAÇÃO DE DESEMPENHO ENTRE AS EMPRESAS MELHORES E MAIORES APONTADAS COMO MELHORES PARA TRABALHAR

## **Autores**

**EMANOEL MARCOS LIMA**

Universidade Católica Dom Bosco

**LUIZ JOAO CORRAR**

Universidade de São Paulo

## **RESUMO**

No mundo moderno, onde as empresas cada vez mais procuram melhorar sua competitividade em função da acirrada concorrência, a avaliação de desempenho é sem dúvida um dos principais instrumentos das empresas para controlar, avaliar e medir o seu resultado. Muitas empresas estão investindo na satisfação dos funcionários com o objetivo de aumentar a rentabilidade dos seus negócios. Nesse sentido, este artigo tem por objetivo verificar se existem diferenças significativas no desempenho das empresas no tocante a: crescimento, lucro líquido ajustado, rentabilidade do patrimônio líquido ajustado e riqueza criada, entre as empresas indicadas, pela Revista Exame/Você S/A 2005, como melhores para trabalhar e as não indicadas dentre as 500 maiores empresas do Brasil divulgadas pela Revista Exame 2005 Melhores e Maiores. Para tanto, com base em revisão bibliográfica sobre o assunto em publicações da Editora Abril e utilizando-se de ferramentas estatísticas, realizaram-se testes para verificar possíveis diferenças entre os dois grupos de empresas selecionados. Constatou-se que as empresas indicadas como melhores para trabalhar apresentaram desempenho melhor se comparadas com as empresas não indicadas.

**PALAVRAS-CHAVES:** desempenho, satisfação, rentabilidade.

## **1 Introdução**

O processo de globalização ocorrido nas últimas décadas provocou inúmeras mudanças no ambiente de atuação das organizações, influenciando, dessa forma, seus desempenhos e o processo de gestão. Essas mudanças, além de outros fatores, caracterizam-se pelo aumento da competitividade entre os mercados, pelos avanços da tecnologia e da ciência, pelas constantes variações nos cenários político e econômico, além, é claro, das tão atuais questões sociais, do meio-ambiente, dos consumidores em geral e avaliação de desempenhos.

Essas alterações no ambiente empresarial têm exigido, por parte das organizações, uma nova postura na gestão dos seus negócios, fazendo com que os seus modelos de gestão sejam aperfeiçoados. Com o passar do tempo surgiram novas concepções e abordagens sobre situações que ocorrem na atividade empresarial, passando essas a fazer parte do processo de gestão das empresas.

Bohmerwald (2001) afirma que as grandes transformações ocorridas em diferentes aspectos da vida humana, individual e coletiva, nos conceitos sociais e de forma de vida, associadas ao desenvolvimento tecnológico e educacional, têm gerado instabilidade às organizações e às pessoas.

De acordo com Hofstede (2004), as organizações precisam ter valores e as pessoas também. Para que uma pessoa seja eficiente e eficaz em uma organização, os valores de ambas devem ser compatíveis, caso contrário a pessoa torna-se frustrada e não produzirá

resultados, tendo que avaliar o que pode ser feito.

Cada empresa possui sua própria forma de gestão, com características particulares, que é intimamente influenciada pelos princípios, crenças e valores dos proprietários da organização, e que é capaz de viabilizar as melhores condições de atuação para os seus colaboradores. Quando da existência de um conjunto de conceitos e princípios coerentes entre si e de sistemas de reconhecimento para estimular e tentar garantir os desempenhos considerados adequados, possibilitam-se regras de relacionamento entre os acionistas e os gestores da empresa, as quais estarão evidenciando todas as necessidades deles no tocante à condução eficiente e eficaz dos negócios da empresa, em prol do desenvolvimento da missão da organização.

Além de ser um instrumento de sobrevivência das empresas, o lucro serve também de parâmetro para análise do resultado da empresa no que tange ao atendimento das necessidades da sociedade.

De acordo com Humes (1999), “[...] muitos aspectos da vida da empresa fogem às simples considerações contábeis. Os resultados demonstrados no balanço econômico podem parecer brilhantes e promissores e, contudo, os verdadeiros objetivos da empresa talvez não tenham sido atingidos.”

Se a empresa estabelecer como objetivo apenas o resultado material e todos os envolvidos no processo estiverem subordinados a esse propósito, os objetivos principais da empresa estarão sendo esquecidos.

Humes (1999) afirma que: “[...] se admitirmos, com efeito, que são os homens e as mulheres que constituem o patrimônio mais precioso da empresa, a satisfação das necessidades fundamentais destes passa a ter importância indeclinável.”

As empresas são constituídas a partir das necessidades dos seres humanos, iniciando-se, a partir dessas necessidades, um processo produtivo visando à satisfação das necessidades humanas. Sendo assim, de acordo com Yoshida (1998, p.8), “[...] a produção é a principal atividade econômica a ser medida, uma vez que refletirá a capacidade de satisfação das necessidades dos membros da sociedade.”

Anualmente, a Editora Abril realiza pesquisa para conhecer, segundo critérios previamente estabelecidos, quais são as melhores empresas para trabalhar. A partir desta pesquisa, será feita análise comparativa entre as empresas, buscando verificar se existem diferenças entre as empresas no tocante à distribuição do valor adicionado.

Uma análise comparativa dos resultados das 150 (cento e cinquenta) empresas presentes na edição de 2004 das Melhores Empresas para Você Trabalhar da Revista e das 500 (quinhentas) maiores empresas do país, efetuada pela Revista Exame, mostra que a rentabilidade média sobre o patrimônio líquido foi melhor em quase 5 (cinco) pontos percentuais nas empresas escolhidas como Melhores para Trabalhar. De acordo com essa Revista, pesquisas realizadas recentemente nos Estados Unidos e Inglaterra caminham nessa mesma direção.

A partir das considerações apresentadas estabelece-se a seguinte hipótese que o estudo irá testar: O desempenho das empresas indicadas como melhores para trabalhar da Revista Exame/Você S/A edição 2005 é melhor se comparado com as empresas não indicadas como melhores para trabalhar dentre as 500 maiores empresas do Brasil divulgadas na Revista Exame 2005 Melhores e Maiores.

## **1.1 Questão de Pesquisa**

Diante das situações apresentadas, o estudo buscará responder a seguinte questão de pesquisa:

Existem diferenças significativas no desempenho das empresas quanto ao crescimento, lucro líquido ajustado, rentabilidade do patrimônio líquido ajustado e riqueza criada, entre as empresas indicadas como melhores para trabalhar da Revista Exame/Você S/A 2005 e as não indicadas dentre as 500 maiores empresas do Brasil divulgadas na Revista Exame Melhores e Maiores?

## 1.2 Objetivo

O objetivo deste trabalho é verificar se existem diferenças significativas no desempenho das empresas no tocante a: crescimento, lucro líquido ajustado, rentabilidade do patrimônio líquido ajustado e riqueza criada, entre as empresas indicadas como melhores para trabalhar da Revista Exame/Você S/A 2005 e as não indicadas dentre as 500 maiores empresas do Brasil divulgadas na Revista Exame 2005 Melhores e Maiores.

## 1.3 Metodologia

A coleta de dados dar-se-á através da consulta à base de dados das publicações da Editora Abril das seguintes revistas: Exame Melhores e Maiores e Exame/Você S/A Edição Especial, ambas publicadas em 2005.

A técnica estatística a ser utilizada será o Teste Não Paramétrico de Médias de Mann-Whitney, pois trata-se, segundo Stevenson (1981, p.317), de um teste “[...] usado para testar se duas amostras independentes provêm de populações com médias iguais.”

As variáveis a serem estudadas são os percentuais: de crescimento das vendas, do lucro líquido ajustado, da rentabilidade do patrimônio líquido ajustado e da criação de riqueza.

## 2 Avaliação de Desempenho

O ato de avaliar, de acordo com Schwartzman (*apud* SANTOS, 2002, p.87), significa diferenciar. Sendo assim, “[...] os sistemas de avaliação só surgem e se impõem quando os interesses a favor da diferenciação superam os interesses dos que preferem a igualdade indiferenciada.”

De acordo com Pereira (1993, p.128), o termo “avaliação” refere-se ao ato ou efeito de atribuir valor, sendo que “valor” pode ser entendido num sentido qualitativo (mérito, importância) ou num sentido quantitativo (mensuração).

O sentido qualitativo, segundo o mesmo autor, expressa a idéia de julgamento ou formação de juízo, atribuindo conceitos a determinados objetos, como, por exemplo, relativamente a um desempenho econômico: bom, ótimo e eficaz. Sendo assim, a avaliação requer parâmetros que permitam a realização desse julgamento. Quanto ao sentido quantitativo, refere-se à quantificação dos atributos de determinado objeto, com o objetivo de evidenciá-lo numericamente.

Glautier e Underdown (*apud* GUERREIRO, 1989, p.76) afirmam que a “[...] mensuração tem sido definida como a atribuição de números a objetos de acordo com regras, especificando o objeto a ser medido, a escala a ser usada e as dimensões de unidade.”

Para Guerreiro (1989), mensurações, além de serem necessárias para expressar objetivos e deixar claros quais são os alvos a serem atingidos, são também necessárias para avaliar e controlar os resultados dos processos.

Sendo assim, a avaliação dos resultados das atividades requer a mensuração dos desempenhos realizados e planejados.

Face ao aumento da competitividade entre as organizações em virtude de inúmeras variáveis, as empresas sofrem concorrência tanto na obtenção de recursos quanto na colocação de seus produtos e serviços a seus clientes e, dessa forma, precisam assegurar a sua continuidade para alcançar seus objetivos.

Ao competir por recursos, seja qual for sua natureza, a empresa encontra diversas alternativas no mercado para o emprego desses recursos. Enquanto isso, os concorrentes diretos oferecem a seus clientes os mesmos produtos com condições diferenciadas, devendo, assim, prestar serviço com baixo preço e ótima qualidade.

Todas as atividades internas da organização devem ser competitivas, contribuindo de forma favorável ao resultado global da organização e, caso isso não ocorra, devem-se buscar, no mercado, alternativas que melhorem os resultados da organização, não justificando a manutenção dessas atividades no ambiente interno da organização.

Neste contexto, as empresas buscam, cada vez mais, instrumentos de controle e auxílio à gestão para alcançar os objetivos planejados da melhor maneira possível.

Dentre os vários instrumentos existentes, a avaliação de desempenho nos processos pode contribuir para uma maior eficiência e eficácia destes, desde que observadas as particularidades de cada organização.

Chiavenato (1981) define que avaliação de desempenho é uma sistemática análise do desempenho do indivíduo no cargo e de seu potencial de desenvolvimento.

Na visão de Scott (*apud* LARA; SILVA, 2004), “[...] a avaliação de desempenho deveria preocupar-se com o nível habitual de desempenho no trabalho atual, em determinado período, a contar desde a última avaliação.”

Por sua vez, Guerreiro (1989, p.22) afirma que a avaliação de desempenho trata da análise do desempenho das áreas de responsabilidade da empresa do ponto de vista da sua contribuição para a formação do resultado econômico global.

No contexto empresarial, a questão desempenho assume um papel relevante dentro do processo de gestão, haja vista a importância de se comparar os resultados econômicos e financeiros entre o planejado e o realizado da empresa como um todo.

Conforme Williams (2002, p.19), “[...] a avaliação de performance consiste em estabelecer medidas-chaves que informem aos gestores de todos os níveis se os objetivos planejados estão sendo atingidos ou não.”

Nesse sentido, Miranda e Silva (2002, p. 132-134) ressaltam que “[...] medir desempenho não é tão fácil quanto parece. Dentre os principais aspectos que devem ser observados ao se definir um sistema de medição de desempenho estão: porquê medir, o que medir e como medir.”

De acordo com Peleias (1992, p.114), “[...] a avaliação de desempenho pressupõe um referencial ou um parâmetro para comparação, contra o qual o desempenho será confrontado – este parâmetro pode ser expresso tanto em termos físicos ou financeiros, ou ambos.”

Esses autores ressaltam que a medição do desempenho é necessária para que os gestores saibam como as atividades estão sendo desenvolvidas na organização.

Sendo assim, as diversas atividades desenvolvidas pelas empresas com o intuito de alcançar seus objetivos são passíveis de avaliação.

Sobre essa questão, Pereira (1993, p.147) identificou cinco possíveis objetos sujeitos à avaliação de desempenho nas organizações:

- o desempenho da empresa como um todo;
- o desempenho das áreas que estão sob a responsabilidade dos gestores;
- o desempenho associado aos eventos econômicos;
- o desempenho de atividades relacionadas a produtos/serviços específicos; e
- o desempenho de atividades relacionadas a funções ou cargos.

Constata-se, pois, que as avaliações dos objetos destacadas pelo autor podem contribuir com a melhoria do resultado da organização.

A avaliação de desempenho, conforme apresentado, pode ser focada sobre diversos objetos, entretanto, para fins deste estudo, focaremos a questão do desempenho da empresa como um todo, considerando as variáveis já estabelecidas anteriormente.

### **3 A Satisfação no Trabalho**

O desenvolvimento capitalista, aliado ao acirramento da concorrência, à constante busca por maior produtividade e eficiência da mão-de-obra nas empresas e pela necessidade de uma nova postura de gestão, fez com que, há muito, se venha estudando os elementos que influenciam o comportamento e a motivação dos trabalhadores em uma organização. A produção científica relacionada a esse assunto foi bastante intensa nos últimos cinquenta anos, dada a importância que se reconhece ao tema; contudo os mais renomados estudiosos atuais indicam que ainda há muito por fazer e que não há respostas seguras para as principais questões. As dúvidas mantêm-se, principalmente pelo fato de que as teorias de maior aceitação não estão ainda suportadas por trabalhos quantitativos seguros.

Maslow, nas décadas de 1940 e 1950, desenvolveu uma importante teoria comportamental, que serviu de base para muitos outros estudos das motivações e comportamento humano. A “Teoria das Necessidades” de Maslow talvez seja, ainda hoje, a mais aceita teoria sobre motivação e comportamento humano e está presente na maioria dos estudos sobre esse assunto, embora ele não tenha conseguido suportá-la em trabalhos quantitativos.

Maslow (1954) supõe que os indivíduos essencialmente motivam-se em satisfazer suas necessidades. Inicialmente, dentro de uma “hierarquia de necessidades” que ele próprio estabeleceu como universais, os indivíduos buscam satisfazer inicialmente as necessidades mais básicas, como as fisiológicas. Posteriormente e inconscientemente, após a satisfação destas necessidades fisiológicas, buscarão satisfazer outros tipos de necessidades, como as necessidades por segurança, necessidades sociais, de estima e auto-realização.

O próprio Maslow (1943), após diversas observações, admitiu existirem muitas exceções dentro da “hierarquia das necessidades”. Os seus estudos influenciaram muitos pesquisadores, entre eles Frederick Herzberg. Enquanto Maslow fundamenta sua teoria nas diferentes necessidades humanas, Herzberg (1968) desenvolveu sua teoria com base em questões do ambiente externo e no trabalho do indivíduo.

Através de muitos estudos práticos, Herzberg (1968) constatou que dois fatores são considerados na satisfação do cargo, a saber: fatores higiênicos e os motivacionais.

Os fatores higiênicos estão relacionados às condições oferecidas pela empresa ao funcionário no desenvolvimento das atividades, compreendendo: estrutura física, benefícios,

política salarial, relacionamento entre o corpo diretivo e os funcionários, ambiente de trabalho, etc.

Já os fatores motivacionais estão relacionados às atividades desenvolvidas em função do cargo que ocupa. São esses fatores que produzirão satisfação, aumento na produtividade e excelência acima dos níveis normais. Para Herzberg (1968), motivação envolve sentimentos de realização, crescimento e de reconhecimento profissional, evidenciado por meio das atividades desenvolvidas.

Com base na teoria mais amplamente aceita nos dias de hoje, amparada por Maslow e outros, entende-se que a motivação nasce exclusivamente das necessidades humanas, entendidas como essencialmente intrínsecas aos indivíduos, e não dos fatores que satisfazem estas necessidades.

Nesse sentido, há uma diferença sutil, porém fundamental, entre as necessidades (ou motivadores) e os fatores de satisfação destas necessidades, de forma que os fatores que satisfazem as necessidades não podem motivar, eles apenas aliviam ou eliminam a necessidade.

Diante desses aspectos e da busca constante das empresas por melhores resultados, algumas delas têm apostado na boa relação com seus empregados como um dos fatores para o aumento da produtividade, crescimento e aumento da sua vantagem competitiva, passando a ser uma estratégia da organização.

Dessa forma, objetiva-se verificar se as empresas que foram indicadas por seus funcionários na pesquisa realizada pela Revista Exame/Você S/A apresentam melhor desempenho se comparadas com outras empresas selecionadas entre as 500 maiores publicadas na Revista Exame - Melhores e Maiores edição 2005.

## **4 Base de Dados e Metodologia**

### **4.1 Base de Dados**

A amostra da população para este estudo foi selecionada a partir da Base de Dados da Fundação Instituto de Pesquisas Econômicas, Contábeis e Atuariais utilizada para a elaboração do anuário Revista Exame – Melhores e Maiores, referente ao ano base de 2004.

A partir do respectivo Banco de Dados foram selecionadas, para pesquisa, as 500 Melhores e Maiores empresas publicadas na Revista Exame edição julho de 2005.

Posteriormente, utilizando o SPSS, conforme tabela a seguir, foram classificadas as empresas em dois grupos distintos, a saber:

- a) empresas que constaram da publicação da Revista Você S/A – Exame edição 2005 indicadas como melhores para trabalhar, totalizando 51 (cinquenta e uma) empresas; e
- b) empresas que não constaram da referida publicação, que totalizam 449 (quatrocentos e quarenta e nove) empresas.

Do total do grupo das empresas indicadas, foram utilizados somente os dados de 27 (vinte e sete) empresas e do grupo das empresas não indicadas apenas de 243 (duzentos e quarenta e três) empresas, já que as demais não possuíam na base de dados pesquisada todas as informações para as variáveis selecionadas.

Tabela 1. Case Processing Summary

GRUPO		Cases					
		Valid		Missing		Total	
		N	Percent	N	Percent	N	Percent
CRESCIMENTO	INDICADA	27	52,9%	24	47,1%	51	100,0%
	NÃO INDICADA	243	54,1%	206	45,9%	449	100,0%
LLÍQUIDO	INDICADA	27	52,9%	24	47,1%	51	100,0%
	NÃO INDICADA	243	54,1%	206	45,9%	449	100,0%
RPL	INDICADA	27	52,9%	24	47,1%	51	100,0%
	NÃO INDICADA	243	54,1%	206	45,9%	449	100,0%
RIQUEZA	INDICADA	27	52,9%	24	47,1%	51	100,0%
	NÃO INDICADA	243	54,1%	206	45,9%	449	100,0%

Fonte: SPSS 12.0

## 4.2 Tratamento das Variáveis

O processamento estatístico das variáveis foi realizado através do programa estatístico SPSS 12.0, sendo utilizadas, para fins de análise, apenas as observações que tivessem todos os dados válidos.

Apesar de constarem na lista 500 (quinhentas) empresas, foram consideradas para análise, conforme tabela anterior, apenas 27 (vinte e sete) empresas para o grupo A (Indicadas) e 243 (duzentas e quarenta e três) empresas para o grupo B (Não Indicadas).

Foram definidas, para fins deste estudo, as seguintes variáveis: os percentuais de crescimento, do lucro líquido ajustado, da rentabilidade do patrimônio líquido ajustado e do valor adicionado (riqueza criada).

a) Crescimento – significa o percentual de crescimento nas vendas obtido pela empresa em comparação ao período anterior, ou seja, o quanto as vendas da empresa cresceram em 2004 em comparação a 2003;

b) Lucro Líquido Ajustado – representa o resultado líquido do exercício apurado pela empresa, independentemente das retenções ou distribuição, ajustando os juros sobre o capital próprio quando estes tiverem sido considerados como despesas;

c) Rentabilidade do Patrimônio Líquido Ajustado – significa o quanto o patrimônio líquido (capital social + reservas) da empresa rendeu para os acionistas, ou seja, o valor da remuneração sobre o capital próprio da empresa;

d) Valor Adicionado – evidencia o quanto a empresa contribui para a formação do Produto Interno Bruto (PIB) do país. Representa os esforços empregados pela empresa na criação de riqueza.

As variáveis foram extraídas do banco de dados das “500 Melhores & Maiores” referente ao exercício de 2004, sendo calculada a média para cada uma das variáveis e sendo analisada da seguinte forma:

- a) Vendas do Período Atual/Vendas do Período Anterior;
- b) Lucro Líquido Ajustado/Vendas do Período Atual;
- c) Rentabilidade do Patrimônio Líquido/Vendas do Período Atual;
- d) Valor Adicionado/Vendas do Período Atual.

Sendo assim, o presente artigo visa testar a existência de evidências estatísticas, ao nível de significância de 5%, de que o desempenho das empresas indicadas como melhores para trabalhar no ano de 2004, considerando: o crescimento das vendas, lucro líquido ajustado, rentabilidade do patrimônio líquido ajustada e a criação de riqueza, foi superior em comparação às empresas não indicadas pela pesquisa.

## 5 Análise dos Resultados

Primeiramente, foram realizados testes para constatar se a distribuição amostral das variáveis é normal. Foi aplicado o teste não paramétrico Kolmogorov-Smirnov Z para verificar qual o comportamento das variáveis.

Tabela 2. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			CRESCIM ENTO	LLÍQUIDO	RPL	RIQUEZA
N			270	270	270	270
Normal Parameters	a,b	Mean	13,1067	,0660	15,5870	,3771
		Std. Deviation	21,21048	,11981	15,51068	,19617
Most Extreme Differences		Absolute	,146	,202	,093	,065
		Positive	,146	,161	,093	,065
		Negative	-,102	-,202	-,059	-,051
Kolmogorov-Smirnov Z			2,398	3,319	1,521	1,076
Asymp. Sig. (2-tailed)			,000	,000	,020	,197

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Fonte: SPSS 12.0

Foram estabelecidas, para fins de análise, as seguintes hipóteses:

$H_0$ : Todas as variáveis apresentam distribuição normal.

$H_1$ : Nem todas as variáveis apresentam distribuição normal.

Pelos resultados apresentados, verifica-se que as variáveis Crescimento e Lucro Líquido não apresentam evidências estatísticas para afirmar que as suas distribuições são normais, haja vista que o *p-value* encontrado é menor do que o  $\alpha$ -alfa estabelecido de 0,01. Sendo assim, não existem evidências estatísticas para aceitar  $H_0$  - todas as variáveis apresentam distribuição normal.

Seqüencialmente, foi utilizado o teste não paramétrico de *Mann-Whitney* com o objetivo de se verificar se duas amostras independentes provêm de populações com médias iguais, ao nível de significância de 5%.



Tabela 3. Ranks

GRUPO		N	Mean Rank	Sum of Ranks
CRESCIMENTO	INDICADA	27	160,19	4325,00
	NÃO INDICADA	243	132,76	32260,00
	Total	270		
LLÍQUIDO	INDICADA	27	137,13	3702,50
	NÃO INDICADA	243	135,32	32882,50
	Total	270		
RPL	INDICADA	27	164,59	4444,00
	NÃO INDICADA	243	132,27	32141,00
	Total	270		
RIQUEZA	INDICADA	27	124,02	3348,50
	NÃO INDICADA	243	136,78	33236,50
	Total	270		

Fonte: SPSS 12.0

Tabela 4. Test Statistics<sup>a</sup>

	CRESCIM ENTO	LLÍQUIDO	RPL	RIQUEZA
Mann-Whitney U	2614,000	3236,500	2495,000	2970,500
Wilcoxon W	32260,000	32882,500	32141,000	3348,500
Z	-1,732	-,115	-2,041	-,805
Asymp. Sig. (2-tailed)	,083	,909	,041	,421

a. Grouping Variable: GRUPO

Fonte: SPSS 12.0

Foram estabelecidas, para fins de análise, as seguintes hipóteses:

H<sub>0</sub>: As médias entre os grupos são iguais.

H<sub>1</sub>: As médias entre os grupos não são iguais.

Considerando o nível de significância previamente estabelecido, verifica-se que somente a variável Rentabilidade do Patrimônio Líquido não apresenta evidências estatísticas de que suas médias são iguais, sendo que as demais variáveis apresentam *p-value* maior do que  $\alpha = 0,05$ . Sendo assim, não existem evidências estatísticas para aceitar H<sub>0</sub> - as médias entre os grupos são iguais.

Finalmente, conforme a tabela 5, foi aplicado teste estatístico para verificar a média de cada variável em cada grupo. Constata-se, pois, que somente as variáveis Crescimento e Retorno sobre o Patrimônio Líquido é que apresentam média superior no grupo das empresas indicadas. Esse fato contribui para o entendimento do resultado apresentado no teste anterior onde essas variáveis apresentam os menores *p-values*.

Tabela 5. Group Statistics

GRUPO		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
CRESCIMENTO	INDICADA	27	16,4074	18,82719	3,62329
	NÃO INDICADA	243	12,7399	21,46263	1,37683
LLÍQUIDO	INDICADA	27	,0656	,07057	,01358
	NÃO INDICADA	243	,0660	,12418	,00797
RPL	INDICADA	27	22,2815	19,16616	3,68853
	NÃO INDICADA	243	14,8432	14,91310	,95668
RIQUEZA	INDICADA	27	,3430	,14440	,02779
	NÃO INDICADA	243	,3809	,20097	,01289

Fonte: SPSS 12.0

## 6 Considerações Finais

Cada vez mais, as organizações buscam instrumentos e elementos que as auxiliem no processo de gestão com o objetivo de aumentar a competitividade no mercado e melhorar o seu resultado.

O presente trabalho procurou verificar, através de análises, utilizando-se de técnicas estatísticas, se existem diferenças de desempenho entre empresas, considerando como parâmetro as publicações da Editora Abril.

Com base nos testes realizados, constatou-se que, considerando intervalo de confiança de 95%, somente a variável Retorno do Patrimônio Líquido apresentou evidências estatísticas de que o seu desempenho médio entre as empresas utilizadas para pesquisa são diferentes. Sendo que, a um nível de significância de 10%, a variável crescimento também apresenta desempenho médio diferente.

Analisando os resultados, pode-se concluir que as empresas indicadas como melhores para trabalhar apresentam, considerando as variáveis estabelecidas no estudo, médias de desempenho superiores em relação às demais empresas pesquisadas, nas variáveis crescimento e retorno sobre o patrimônio líquido.

## Referências bibliográficas

BOHMERWALD, Pedro. *Avaliação de desempenho – uma abordagem atual*. Paraná: ABRH, 2001.

CHIAVENATO, Idalberto. *Administração de recursos humanos*. 2 ed. São Paulo: Atlas, 1981.

CORRAR, João Luiz; THEOPHILO, Carlos Renato. *Pesquisa operacional para decisão em contabilidade e administração*. São Paulo: Atlas, 2003.

EDIÇÃO ESPECIAL EXAME – VOCÊ S/A. *Guia Exame-Você S/A – As melhores empresas para você trabalhar 2005*. São Paulo, Editora Abril, 2005.

GUERREIRO, Reinaldo. *Modelo conceitual de sistema de informação de gestão econômica: uma contribuição à teoria da comunicação da contabilidade*. São Paulo, Tese (Doutorado). 1989. Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade – USP. 1989.

- HAIR JR., Joseph F. *et al.* *Análise multivariada de dados*. Porto Alegre: Bookman, 2005.
- HERZBERG, F. One more time: How do you motivate employees? *Harvard Business Review*, 1968.
- HOFSTEDE, Geert. Idéias matadoras. *Revista Exame*. São Paulo, ano XXXVIII, n.1, p.53-54, jan. 2004.
- HUMES, Dom Cláudio. O Balanço Social nas Empresas. *O Estado de S.Paulo*, São Paulo, 03 nov. 1999.
- LARA, Janayna Formosi de; SILVA, Marlene Buhler. *Avaliação de desempenho no modelo de gestão por competências: uma experiência de utilização*. Artigo, 2004. Disponível em: <www.psicologia.com.pt>. Acessado em: 15/09/2005.
- MAROCO, João. *Análise estatística com utilização do SPSS*. Lisboa: Silabo, 2003.
- MASLOW, A. H. *Motivación y Personalidad*. (1943). Barcelona. Sagitário S.A. 1954.
- MIRANDA, Luiz Carlos; SILVA, José Dionísio Gomes da. Medição de desempenho. In: SCHIMIDT, Paulo (org.) *Controladoria: agregando valor para a empresa*. Porto Alegre: Bookman, 2002.
- PELEIAS, Ivam Ricardo. *Avaliação de desempenho: um enfoque de gestão econômica*. São Paulo. Dissertação (Mestrado). 1992. Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade -USP. 1992.
- PEREIRA, Carlos Alberto. *Estudo de um modelo conceitual de avaliação de desempenho para gestão econômica*. São Paulo. Dissertação (Mestrado). 1993. Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade - USP. 1993.
- REVISTA EXAME. Melhores e Maiores – As 500 maiores empresas do Brasil. São Paulo, Editora Abril, Edição Julho/2005.
- REVISTA EXAME. São Paulo, Editora Abril, edição 826, ano 38, n. 18, 15 set. 2004.
- SANTOS, Ariovaldo dos. *Demonstração do valor adicionado – como elaborar e analisar a DVA*. São Paulo: Atlas, 2003.
- SANTOS, Luís Paulo Guimarães dos. Uma contribuição à discussão sobre a avaliação de desempenho das instituições federais de ensino superior – uma abordagem da gestão econômica. *Revista Contabilidade & Finanças*, São Paulo, ano XIII, n. 28, p.86-99, jan./abril. 2002.
- STEVENSON, William J. *Estatística aplicada à administração*. São Paulo: Harper & Row, 1981.
- VASSALLO, Cláudia. Um negócio bom para os dois. *Revista Exame*. São Paulo, ano XXXVIII, n. 18, p.24-30, set.2004.
- WILLIAMS, Kathy. New developments in performance management. *Strategic finance*. Abril, 2002.
- YOSHICA, Ricardo. Valor Adicionado – alguns conceitos econômicos que ajudam a entender a demonstração contábil. *IOB – Temática Contábil e Balanços*. Boletim 08/1998.