



## **Passivos Trabalhistas, *Turnover* e a Felicidade no Trabalho das Empresas listadas na B3**

### **Resumo**

O estudo teve por objetivo analisar a associação entre passivos trabalhistas, *turnover* e felicidade no trabalho das empresas listadas na B3, denominada de Brasil, Bolsa, Balcão [B3]. A coleta de dados foi realizada por meio de um levantamento que interseccionou 415 empresas listadas na [B3] e que, posteriormente, foram confrontadas com as empresas que compõem o *ranking* das Melhores Empresas Para se Trabalhar elaborado pela Revista Você S/A, no qual encontra-se o Índice de Felicidade no Trabalho. O *turnover* e os Passivos Trabalhistas foram definidos mediante busca nas demonstrações financeiras e notas explicativas das empresas entre os anos de 2015 a 2019. A análise dos dados foi realizada por meio da correlação de *Spearman* e para os testes adicionais de diferenças de grupos foi utilizada a Análise de Cluster na definição dos agrupamentos e o teste de *Kruskal-Wallis* para verificar as possíveis diferenças entre grupos. Os achados indicaram associações significantes entre passivos trabalhistas, *turnover* e felicidade no trabalho, sendo constatada uma oposição das proposições teóricas com os resultados obtidos neste estudo. Os achados destacam a importância de observar possíveis efeitos destas variáveis dentro de uma organização e a importância da divulgação destes dados a fim de aprimorar possíveis análises futuras.

**Palavras-Chave:** Passivos Trabalhistas, *Turnover*, Felicidade no Trabalho.

**Linha Temática:** Gestão Estratégica



## 1. INTRODUÇÃO

No contexto atual, as pessoas cada vez mais têm buscado o bem-estar no trabalho que desenvolvem, fato este que motiva essa busca pela felicidade no trabalho em sintonia com o bem-estar das pessoas que estão envolvidas no mercado profissional, que tende a ser altamente competitivo. O significado do trabalho abrange as necessidades que se relacionam com cada indivíduo, ou seja, “o trabalho é tão importante para o ser humano que se torna muito difícil, ou quase impossível, desassociar o trabalho da existência das pessoas, tendo em vista o seu impacto no convívio social” (Chiavenato, 2010, p. 22).

Por sua vez, o sentimento de felicidade advinda do trabalho está cercado de vários elementos que os trabalhadores vivenciam e que contribuem para a minoração ou amplificação dessa sensação. Como exemplo de minoração, cita-se o esgotamento profissional, estresse ocupacional e o excesso de atividades no trabalho, enquanto a amplificação pode pautar-se na maior disponibilidade de realizações de tarefas e maior produtividade no ambiente laboral. Assim, tanto o trabalho como a felicidade são elementos importantes para a sociedade, sendo que este último tem sido comumente mensurado a partir da satisfação ou do bem-estar pessoal subjetivo. A satisfação no trabalho está diretamente ligada ao comportamento do colaborador ao ambiente de trabalho, pois suas atitudes levam ao bom desempenho empresarial e impactam diretamente na produtividade (Paiva et al., 2017). Com a finalidade de medir essa variável e com o propósito de ajudar as empresas a melhorar sua gestão de pessoas, foi desenvolvido o Índice de Felicidade no Trabalho (IFT) que é anualmente divulgado em um *ranking* pela Revista Você S/A. Neste *ranking* são premiadas as 150 empresas que mais se destacam em gestão de pessoas e que apresentaram um bom ambiente organizacional durante o ano.

Nesse contexto, é fundamental contribuir para o bom engajamento dos funcionários, bem como observar a melhoraria da sua saúde psicológica. Conceitualmente, o bem-estar no trabalho é um conjunto de avaliações positivas sobre seus aspectos, como motivação, ambientação, remuneração e outros (Sobrinho & Porto, 2012, p. 04). Em conformidade com Geremia et al. (2018), uma organização justa pode gerar um nível maior de permanência de funcionários quando há outra oportunidade de emprego, diminuindo assim os gastos e custos com novas contratações e adaptações, reduzindo o índice de rotatividade da empresa, também chamado de *turnover*.

Por sua vez, o *turnover* pode ser definido como “a frequência com que colaboradores entram e saem de uma empresa em um determinado período” (Marques, 2018, p. 01). Quando esta rotatividade se torna alta, passa a ser um fator de preocupação para as organizações empresariais, uma vez que acarreta custos demissionais e de novas contratações, além de poder estagnar o trabalho em virtude das trocas de funcionários” (Marques, 2018). Entretanto, a felicidade no trabalho tende a diminuir o *turnover*, sendo considerado como um fator positivo e relevante para a permanência do funcionário na empresa.

Já, a presença de *turnover* elevado consequentemente aumenta o risco de passivos trabalhistas dentro de uma empresa. Sendo estes caracterizados como as despesas com ações e outras remunerações trabalhistas, que a organização é passível quando há o descumprimento de suas obrigações com os funcionários, comumente representadas pelas provisões trabalhistas no balanço patrimonial (Feijó, 2009).

Com o intuito de padronizar o reconhecimento, a divulgação e a mensuração das provisões e passivos contingentes das empresas, o Comitê de Pronunciamentos Contábeis (CPC) em correlação com as normas internacionais de contabilidade, a IAS 37 - Provisions, Contingent Liabilities and Contingent Assets, publicou o CPC 25 - Provisões, Passivos Contingentes e Ativos Contingentes. Tendo como objetivo de “estabelecer que sejam aplicados critérios de



reconhecimento e bases de mensuração apropriados a provisões, a passivos e ativos contingentes e que seja divulgada informação suficiente nas notas explicativas para permitir que os usuários entendam a sua natureza, oportunidade e valor.” (CPC 25, 2009, p. 02). Trazendo orientações para a elaboração da informação a ser divulgada pelas empresas relacionadas a suas provisões, ativos e passivos contingentes. Dentre estes, as provisões trabalhistas estão no seu escopo.

Considerando o exposto, que aborda a felicidade no trabalho, o *turnover* e os passivos trabalhistas de maneira conjunta, esta pesquisa busca responder a seguinte questão: *Qual a associação entre passivos trabalhistas com o turnover e a felicidade no trabalho das empresas listadas na [B]*<sup>3</sup>? Consoante a esta, tem como objetivo de analisar a associação entre os passivos trabalhistas com o turnover e a felicidade no trabalho nas empresas listadas na [B]<sup>3</sup>.

Esta pesquisa apresenta contribuições nos âmbitos acadêmico, social e profissional. No âmbito acadêmico o estudo justifica-se para contribuir com análise conjunta dessas variáveis fornecendo evidências empíricas para as organizações. No âmbito social contribui por buscar possíveis associações para o *turnover* e os passivos trabalhistas que oneram as organizações, bem como para a felicidade no trabalho que está atrelada ao bem-estar dos indivíduos. Por fim, no âmbito profissional contribuirá para correlacionar felicidade no trabalho, com os passivos trabalhistas e *turnover*, e expor a importância dessas variáveis para a estruturação e a análise do ambiente profissional para, conseqüentemente, alcançar um resultado produtivo nas empresas.

## 2. REFERENCIAL TEÓRICO

Nesta seção é apresentado referencial teórico, que apresenta o embasamento teórico sobre a temática abordada e com base em diversos autores. Tratando sobre a felicidade no trabalho, seguida do *Turnover*, finalizando com a abordagem do Pronunciamento técnico 25 e passivos trabalhistas.

### 2.1 Felicidade no trabalho

Na literatura é possível encontrar conceitos e vertentes de estudos sobre felicidade no trabalho. De acordo com Ferraz et al. (2007), há uma pluralidade de definições de felicidade que aludem este conceito a um estado emocional positivo, com sentimentos de bem-estar e prazer. Por exemplo, Silva e Tolfo (2012, p. 350) definem felicidade como “um estado perene de satisfação, equilíbrio físico e psicológico”.

Por sua vez, Fidelis et al. (2018) trazem que “a felicidade é descrita como um conceito subjetivo, sendo definido por perspectivas pessoais e culturais diferentes de sociedade para sociedade.” Tal pluralidade se deve ao fato de que apesar da felicidade ser um assunto amplamente discutido nas áreas de Filosofia, Psicologia e Religião, com o tempo várias outras áreas do conhecimento passaram a se interessar e explorar o assunto (Silva & Tolfo, 2012).

Neste sentido, a felicidade no trabalho pode estar relacionada ao bem-estar, uma vez que o bem-estar no trabalho é definido na literatura como um constructo psicológico de caráter multidimensional, que está integrado ao mesmo tempo por vínculos afetivos positivos com o trabalho (satisfação e envolvimento) e com a organização (comprometimento organizacional afetivo) (Siqueira & Padovam, 2008). A felicidade e o bem-estar no trabalho caminham paralelamente juntos, sendo que estes dois aspectos da vida humana tendem a se complementar.

Com a consolidação da felicidade a partir de uma abordagem científica desenvolve-se uma perspectiva da relação de felicidade com o trabalho. Entretanto, na literatura ainda não está





consolidado o conceito de felicidade no trabalho e como esta pode ser medida (Spicer & Cederstrom, 2015).

Consequentemente, os estudos relacionados ao tema felicidade no trabalho são ainda limitados, em relação a sua vasta área científica. Pode-se destacar alguns que possuem contribuições importantes em relação ao assunto. Para Sender e Fleck (2017) “a evolução do conhecimento científico é fundamental para apoiar as empresas na tomada de decisões acerca da gestão de recursos humanos, muitas das quais impactam os custos. Portanto, o tópico felicidade no trabalho deve permanecer na agenda da pesquisa de estudos organizacionais”, ou seja, quanto mais se pesquisa sobre o assunto, mais se avança nos resultados.

Já, Fidelis et al. (2018) relacionaram a felicidade e trabalho sobre a perspectiva dos empregados, em que os resultados demonstram a relação entrelaçada entre os conceitos de que basicamente a vida laboral está interligada ao êxito profissional e com isso a satisfação pessoal de cada empregado. Por sua vez, Oliveira et al. (2019) realizaram a averiguação dos termos mais associados ao trabalho e a felicidade no trabalho, os quais visam compreender as diversas dimensões encontradas e caracterizar o campo científico da felicidade, visto a deficiência de definições e conceitos sobre o tema. Oliveira et al. (2019) ainda complementam que “como satisfação no trabalho, entende-se o alcance de um estado emocional positivo ou de prazer relacionado às experiências provenientes do trabalho”, ou seja, a felicidade no trabalho é algo que influencia diretamente no decorrer das rotinas no ambiente laboral. Inclusive, Oliveira et al. (2019) comparam índices com os resultados do Guia da Revista Você S/A, sob o olhar subjetivo dos empregados, concluindo que se tem a necessidade de um investimento na área de gestão de pessoas.

Portanto, a partir dessas discussões nota-se que a felicidade no trabalho está diretamente ligada ao psicológico dos funcionários, influenciando de uma maneira relevante o bom desempenho e a boa vontade de realização de tarefas no ambiente de trabalho. Consequentemente, produz reflexos na rotatividade destes na empresa, uma vez que funcionários felizes com o trabalho são menos passíveis de *Turnover*.

## 2.2 Turnover

*Turnover* é um termo inglês, também conhecido como rotatividade de pessoal, que é compreendido como o movimento de entrada e saída de funcionários em uma empresa (Mobley 1992), demonstrado por meio de um índice de rotatividade. Esse movimento de pessoal é calculado com base na quantidade de demissões dividido pelo total de funcionários, resultando em um índice percentual relevante para verificar a qualidade da organização (Dicionário Financeiro, 2020), e as empresas normalmente utilizam esse índice de forma anual ou mensal.

Para, Jonos e Machado (2017) quando se usa o termo rotatividade de pessoas, vislumbra-se a relação de entradas e saídas de colaboradores em uma organização. Diante do exposto, Fonseca et al. (2019) definem a rotatividade ou *turnover* como um conceito que parece relativamente simples e que engloba questões mais complexas, como por exemplo, motivos, causas, efeitos da rotatividade e seus possíveis impactos. Logo, as organizações precisam estar atentas para conter o *turnover* excessivo por parte dos colaboradores.

Independente da causa da rotatividade, ela é motivo de preocupação para a administração, pois gera impactos econômicos na empresa, aumentando seus desembolsos financeiros, visto que, deverá contratar pessoas para repor o quadro de empregados implicando em um custo com treinamentos para exames admissionais e tempo para adaptação do empregado na organização



(Mobley, 1992; Luz et al., 2015). Para Oliveira e Rocha (2019), a rotatividade causa rupturas nas operações da organização, pois leva algum tempo até que o novo empregado seja contratado e passe a executar suas funções de forma plena.

Conforme Marques (2018), uma alta rotatividade engloba diversos fatores e é fundamental saber como tratar cada um deles, para assim garantir a motivação e a produtividade da equipe de colaboradores no escopo interno da organização. A origem do *turnover* está atrelada há dois tipos de desligamentos, que se diferem quanto a origem, podendo ser por parte da empresa ou pela decisão do funcionário. O primeiro pode ser causado pela falta de comprometimento do empregado que não seguem as regras pré-estabelecidas pela organização, por redução de custos, avaliação de custo-benefício, entre outros. A outra possibilidade de desligamento pode estar atrelada a novas oportunidades de mercado, insatisfação com a empresa, motivos pessoais, entre outros (Medeiros et al., 2012).

Logo, é fundamental ofertar um ambiente de trabalho respeitoso e harmônico para os funcionários, isso os traz segurança dentro da empresa. Marques (2018) destaca que outro ponto relevante é saber valorizar o corpo laboral da organização, mantendo suas melhores aptidões e ofertando oportunidades de crescimento com salários que sejam adequados aos seus cargos. Assim, saberão que estão em uma organização que reconhece seu desempenho e confia no seu desenvolvimento, mantendo um alto e qualificado nível de produção. Em vista disso, Santos e Estender (2016), afirmam que a rotatividade deve ser vista dentro das organizações como um agente importante, pois as variações do *turnover* afetam diretamente os resultados esperados pela empresa, se ela alcança altos índices de rotatividade, abala significativamente o custo do produto.

Para Hammes et al. (2016) seja qual for o motivo, as empresas precisam criar estratégias que diminuam a rotatividade e, conseqüentemente, seus impactos para a organização e para os indivíduos. Assim, com o esforço para diminuição dos índices de rotatividade, a empresa tende a conseguir uma redução nos custos de departamento pessoal (recrutamento, seleção, teste de candidatos, salários durante treinamento) e pode evitar passivos futuros, algo que resulta em contribuição com os resultados e a boa condução das organizações.

### 2.3 Pronunciamento técnico 25 e passivos trabalhistas

O Comitê de Pronunciamentos Contábeis (CPC) foi criado pela Resolução CFC nº 1.055/05 e tem como objetivo “o estudo, o preparo e a emissão de Pronunciamentos Técnicos sobre procedimentos de Contabilidade e a divulgação de informações dessa natureza” (CFC, p. 01), e é o responsável por preparar e emitir documentos técnicos com os métodos de padronização da contabilidade. O CPC 25 visa empregar as formas de reconhecimento e mensuração dos ativos contingentes, provisões e passivos contingentes permitindo à cada indivíduo retirar as informações necessárias e completas em suas notas explicativas, para facilitar o entendimento do usuário em relação às demonstrações financeiras e com isso utilizar conforme a necessidade para a tomada de decisões (CPC 25, 2009). O CPC é o direcionamento dos profissionais contábeis, ou seja, o “manual contábil”, todos os seus tópicos são de extrema importância e devem ser cumpridos corretamente para uma boa gestão dos rumos da contabilidade.

A partir do CPC 25 os passivos trabalhistas são reconhecidos e/ou divulgados como forma de provisão ou passivo contingente. Nesse sentido, compreende-se que, provisão é uma obrigação cuja estimativa é confiável, e é reconhecida no Balanço Patrimonial quando se tem uma provável saída de caixa, quando a empresa tem uma obrigação presente vinda de um evento passado ou quando pode-se realizar uma estimativa confiável do valor da obrigação. Por outro lado, passivo contingente é uma obrigação cuja saída de caixa da empresa é possível e não provável, pois depende



de eventos passados e por ser apenas possível, deve ser reconhecido apenas nas notas explicativas (CPC 25, 2009).

Considerando o exposto e restringindo as discussões aos passivos trabalhistas, Martins e Andrade (2014, p. 9), pontuam que “os gestores devem estar atentos ao cumprimento das legislações que estão sob sua responsabilidade e procurar continuamente identificar fatores que possam gerar passivo trabalhista, para a elaboração consciente de políticas de prevenção”. Reforçam os autores, que quando os gestores são bons conhecedores quanto à legislação trabalhista dentro de uma empresa, essa tende a ser adequadamente aplicada, pois o não cumprimento de algumas obrigações no âmbito laboral podem ser o gatilho inicial para futuras ações trabalhistas. E, a gestão de uma organização não pode focar apenas em obter efeitos monetários positivos, mas também deve se atentar a aspectos relevantes que futuramente possam se tornar negativos para a empresa, como os passivos trabalhistas.

Os passivos trabalhistas podem ser definidos como um conjunto de encargos, iniciado pelas ações ocasionadas pelos colaboradores com o objetivo de alcançar os valores e direitos não recebidos ao longo dos anos (Martins et al., 2009), que por muitas vezes, não é percebido nas demonstrações contábeis, assim gerando custos futuros que não existiriam se notados no momento adequado. Esses passivos, conseqüentemente, em um momento futuro tendem a aumentar as despesas e a diminuir os resultados positivos da organização, afetando assim o lucro (Martins, 2014).

Diante disso, observa-se que, uma organização que tem um bom planejamento trabalhista, tende a diminuir seus passivos trabalhistas. Corroborando nesta afirmativa Cordeiro (2013, p.18) destacando como vantagem do trabalho preventivo “a redução do passivo trabalhista, fazendo o certo desde o início. Lembrar-se que retrabalho equivale a custo em dobro”, e que “há redução das demandas trabalhistas, além da manutenção de um ambiente de trabalho íntegro e confiável por meio de normas e ações transparentes”. Neste contexto, a área trabalhista envolve diversas peculiaridades, além de estar amparada por uma vasta legislação e obrigações, que quando não observadas incorrem em processos fiscalizatórios por parte de órgãos competentes que podem culminar ajuizamento de ações trabalhistas (Cordeiro & Mota, 2012)

Ou seja, não basta apenas o exercício dos preceitos legais pertinentes a legislação trabalhista, é preciso também fazer o gerenciamento de pessoas, englobando a estima e o desdobramento dos funcionários dentro da companhia. Neste sentido, Cordeiro e Motta (2012) inferem que quando uma empresa adere boas atitudes de prevenções, alcança a confiança e a credibilidade de seus funcionários e conseqüentemente, reflete na redução dos conflitos decorrentes de tais relações e evita prováveis riscos futuros com ações trabalhistas.

Ainda segundo Cordeiro e Mota (2012, p. 4), “é notório que a área trabalhista envolve uma série de peculiaridades, eis que cercada por vasta legislação e obrigações, as quais, se não observadas, além de gerar problemas com a fiscalização, ainda, acabam desencadeando os temíveis processos trabalhistas.” E são esses processos que afetam significativamente as dívidas de departamento pessoal nas demonstrações contábeis de uma organização, podendo até afetar a sua continuidade operacional, dependendo da magnitude de seu valor. Diante disto, os procedimentos de prevenção torna-se uma importante estratégia, aplicados por meio de procedimentos periódicos junto aos funcionários (Blok, 2017). Com isso, acerca de alguns procedimentos para a prevenção desses passivos, Blok (2017) expõe que:

Uma vez dentro da empresa, o funcionário deve passar por avaliações periódicas, isso sem caracterizar eventuais pressões de caráter pessoal que podem se enquadrar em assédio moral. A corporação deve instituir políticas e





procedimentos de controle que assegurem que o funcionário não está cometendo ilícitos que podem comprometer a imagem da empresa que representa. Assim, treinamentos contínuos, palestras, políticas de boas-vindas, participação nos lucros, por exemplo, fazem com que o comprometimento do funcionário com a empresa seja muito maior (Blok, 2017, p. 165).

Logo, os passivos trabalhistas vêm a ser algo que pode implicar diretamente as demonstrações da empresa, quanto maior o número de passivos trabalhistas mais a empresa terá dívidas que poderiam ser evitadas se controladas todas as questões de recursos humanos.

## 2.4 Estudos correlatos

Na literatura é possível encontrar estudos que abordaram *turnover* e passivos trabalhistas. Para Fonseca et al., (2019) a rotatividade é saudável, porque há a troca de pessoas, desligando aquelas que já não trazem mais contribuições para empresa e contratando pessoas que poderão trazer novas experiências, ou seja, nesse caso existe também a questão positiva do *turnover*. Já, Finger et al., (2019) concluem que a alta rotatividade de colaboradores pode acarretar em dificuldades financeiras para a empresa podendo gerar também insatisfação dos clientes e queda de produtividade. Com isso, o *turnover* de uma empresa pode ter duas vertentes, a positiva e a negativa, porém ambas são relevantes nas demonstrações contábeis finais da empresa.

Quanto aos passivos trabalhistas, Borba (2018) evidenciou os passivos contingentes de empresas relacionadas ao agronegócio, a amostra foi composta por três empresas, sendo que as análises e a interpretação foram feitas por meio de um *check-list*, de forma individual. Assim, o resultado foi que as provisões das empresas foram apresentadas de forma detalhada, no entanto, a ratificação das mesmas foram realizadas periodicamente, pois estão relacionadas à grande subjetividade e complexidade da legislação brasileira.

No estudo de Lucena e Correia (2019) analisou-se como são divulgadas as provisões e passivos contingentes à luz do CPC 25 e da ITG 2003, em uma amostra de 20 clubes do futebol brasileiros, por meio de um *check-list* com os itens a serem analisados. Os autores verificaram se os itens estavam em consonância com a legislação brasileira. Porém, houve a necessidade de aplicar dois índices devido a ambiguidade de interpretação dos dados divulgados no CPC 25. Assim, foram operacionalizadas duas equações, uma sobre o Índice Estrito de Evidenciação (somatório dos itens aplicáveis) e a outra sobre Índice Tolerante de Evidenciação (somatório dos itens não informados). Os achados indicaram a ausência de qualidade nas informações prestadas, todavia, notou-se que em uma média anual essas informações obtiveram uma crescente qualidade nos dados divulgados. Na sequência, são apresentados os procedimentos metodológicos utilizados nesta pesquisa.

## 3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Esta pesquisa caracteriza-se como de caráter descritivo e explicativo, com abordagem quantitativa e classifica-se como documental. Os dados analisados foram extraídos do site da bolsa de valores do Brasil denominada de Brasil, Bolsa, Balcão [B<sup>3</sup>], compreendendo uma população de 415 empresas. Destas, 375 foram desconsideradas, pois não compuseram a listagem no *ranking* das 150 melhores empresas para se trabalhar da Revista Você S/A, fato que inviabilizaria a identificação do nível de felicidade. Assim, inicialmente 40 empresas tiveram seus dados coletados dos anos de 2015 a 2019.

Destas 40 empresas que participaram do *ranking* da Revista Você S/A e listadas na [B<sup>3</sup>], foram coletados os dados completos de 36 organizações, as quais tiveram seu *turnover* e seus passivos trabalhistas divulgados em conformidade com o período em que estiveram listadas na



revista. Foram excluídas as empresas Locaweb - pertencente ao setor de tecnologia e computação - no ano de 2015, Flex Gestão de Relacionamentos – vinculada ao setor de serviços diversos - no ano de 2018 e Banco Bradesco – do setor financeiro - no ano de 2019. As exclusões foram necessárias, pois estas empresas não divulgaram no referido período as três variáveis abordadas pela pesquisa e que são necessárias para a efetivação dos cálculos necessários para a análise dos dados. Excluiu-se também a empresa Algar - serviços diversos - no ano de 2016 por esta empresa ser emissora da categoria “B”, sendo facultativa a evidenciação dos itens inerentes ao *turnover*.

A variável felicidade no trabalho foi mensurada por meio do Índice de Felicidade no Trabalho (IFT), publicado pela Revista Você S/A em parceria com a Fundação Instituto de Administração (FIA), e que é formado por dois índices: 1) o Índice de Qualidade do Ambiente de Trabalho (IQAT), no qual os empregados avaliam as organizações; e 2) o Índice de Qualidade de Gestão de Pessoas (IQGP), em que a FIA e a VOCÊ S/A avaliam as práticas das organizações. O IQAT tem peso de 65% na nota final; enquanto o IQGP representa 35%.

O levantamento da variável Passivos Trabalhistas foi realizado junto às Demonstrações Financeiras Padronizadas disponíveis no site da [B<sup>3</sup>]. Inicialmente, foram identificados os valores de provisões trabalhistas de curto e longo prazo que foram divididos pelo total de provisões da empresa, resultando em um coeficiente proporcional das provisões trabalhistas em relação ao total de provisões da empresa. O *turnover* foi obtido no item 14.1 divulgado no Formulário de Referência pelas referidas organizações. Com isso, as três variáveis que compõem a pesquisa – felicidade no trabalho, *turnover* e passivos trabalhistas – foram mensuradas viabilizando os testes estatísticos posteriores.

Para a análise dos dados se utilizou da Análise de Cluster que conduziu para a divisão das observações entre dois grupos. A Análise de Cluster visa identificar grupos de objetos semelhantes e, ajuda a descobrir a distribuição de padrões e correlações interessantes em grandes conjuntos de dados (Halkidi, 2001). Também, foi empregado o teste de Kruskal-Wallis para averiguar possíveis diferenças entre tais grupos e a correlação de Spearman ou correlação não-linear, para encontrar a associação entre elementos extremos de uma análise de dados. O teste de Kruskal-Wallis consiste em encontrar similaridades em grupos distintos com dados não normalmente distribuídos (Field, 2009).

O coeficiente da correlação de Spearman explora a força da relação entre duas variáveis. Para o parâmetro de correlação ser relevante entre as variáveis, o valor de significância deve ser  $\leq 0,05$ . Isso lhe dá uma indicação da direção (positiva ou negativa) e da força do relacionamento (Pallant, 2011), ou seja, permite analisar elementos não-lineares entre si, indicando a relação entre dois pontos extremos e distintos. Ressalta-se que devido ao teste de normalidade dos resíduos ter impossibilitado o uso de regressão linear múltipla, pois as variáveis não tenderam a normalidade, assim fez-se o uso de tais testes não paramétricos.

## 4. ANÁLISE DE RESULTADOS

Nesta seção serão analisadas as correlações entre Felicidade no Trabalho, *turnover* e Passivos Trabalhistas com o uso da correlação de Spearman. A divisão dos intergrupais foi realizada pela Análise de Cluster e o teste de Kruskal-Wallis que possibilitou a verificação de similaridades e não-similaridades entre eles. Assim, a análise de resultados é composta por dois tópicos: estatísticas descritivas e análise multivariada.

### 4.1 Estatísticas descritivas

Inicialmente, foi realizada a análise da estatística descritiva dos dados. Na Tabela 01 são







apresentados os valores da média, desvio padrão, mínimo e máximo de cada variável relacionada na pesquisa.

**Tabela 01:**

*Cálculos e análises de média por setor*

Setor	Quantidade De Empresas	IFT		Turnover		% Passivos Trabalhistas	
		M (Mín)	Dp (Máx)	M (Mín)	Dp (Máx)	M (Mín)	Dp (Máx)
Energia	11	78,92 (74,20)	6,01 (94,76)	10,23 (1,66)	5,12 (18,85)	27,27 (0,1)	20,35 (70,5)
Bancos	3	76,92 (73,73)	3,10 (79,92)	8,33 (4,86)	3,03 (10,5)	22,1 (5,6)	15,44 (36,2)
Serviços diversos	4	75,53 (74,7)	0,74 (76,1)	23,18 (4,09)	18,01 (44)	10,63 (13)	7,27 (16,5)
Serviços financeiros	2	76,49 (73,2)	4,65 (79,77)	66,29 (28,17)	7,04 (38,12)	26,1 (6,2)	28,14 (46)
Bens de consumo	1	78,12	78,12	5,93	5,93	22	22
Indústrias diversas	5	79,29 (78,19)	4,01 (84,93)	4,16 (0,86)	5,43 (13,48)	21,97 (5,5)	17,5 (44,33)
Química petroquímica	1	77,2	77,2	8,31	8,31	5	5
Construção civil	1	74,37	74,37	16,89	16,89	26	26
Siderurgia	2	78,96 (77,07)	2,67 (80,85)	6,39 (1,46)	6,97 (11,31)	38,5 (13)	36,06 (64)
Tecnologia e computação	1	72,87	72,87	26,3	26,3	13,78	13,78
Varejo	3	76,11 (73,3)	2,97 (79,23)	32,08 (23,6)	8,53 (40,65)	13,03 (0,1)	13,48 (27)
Agronegócio	2	81,6 (76,6)	7,07 (86,6)	7,64 (0,89)	9,54 (14,38)	31 (4)	38,18 (58)

Legenda: M: média; DP: desvio padrão; MÍN: mínimo; MÁX: máximo. Fonte: Elaborado pelos autores (2021).

Observa-se que, a maior parte das empresas analisadas são do setor de energia com 11 empresas e a menor parte está situada no setor de construção civil, bens de consumo, tecnologia, siderurgia e química petroquímica com uma empresa estudada em cada setor.

A Tabela 01 mostra também a média e o desvio padrão de cada variável para fins complementares. Levando em consideração a quantidade de empresas presentes em cada setor, pode-se observar que o setor com a média mais alta de felicidade no trabalho durante os anos analisados é o setor de agronegócio (81,6%). Referente ao *turnover*, o setor de serviços financeiros apresenta valores médios mais elevados (66,29%), e o maior percentual de passivos trabalhistas frente ao total de provisões paira no setor de siderurgia (38,5%).

A menor média do índice de felicidade no trabalho encontra-se no setor de tecnologia e computação (72,87%), o menor nível de *turnover* apresenta-se no setor de indústrias diversas (4,16%) e, por fim, o setor de química petroquímica ocupa a menor média de passivo trabalhista (5%). Referente ao desvio-padrão, o setor de agronegócios foi o que apresentou maior dispersão para o IFT, *turnover* e passivo trabalhista, sendo que o menor desvio-padrão do IFT e passivo trabalhista foi para o setor de serviços diversos e no *turnover* figurou os bancos.

## 4.2 Análise multivariada

### 4.2.1 Análise Geral – Correlação de Spearman, Análise de Cluster e Kruskal-Wallis

Inicialmente foi realizada a análise da correlação geral entre as variáveis de Índice de Felicidade no Trabalho, *turnover* e passivos trabalhistas. Na Tabela 02 são apresentados os resultados desta análise preliminar.

**Tabela 02**  
*Correlação geral*

	Correlações	IFT	Turnover	Passivos trabalhistas
IFT	Coefficiente de correlação	1	-0,116	0,219*
	Sig. (2 extremidades)		0,272	0,036
	N	92	92	92
Turnover	Coefficiente de correlação	-0,116	1	-0,207*
	Sig. (2 extremidades)	0,272		0,048
	N	92	92	92
Passivo trabalhista	Coefficiente de correlação	0,219*	-0,207*	1
	Sig. (2 extremidades)	0,036	0,048	
	N	92	92	92

Legenda: Sig: significância; N: número de observações. Fonte: Elaborado pelos autores (2021).

\* Há correlação significativa entre as variáveis ao nível de 5%.

Baseando-se na Tabela 02 pode-se verificar que o IFT está negativamente relacionado ao *turnover* ( $r = -0,116$ ; sig. = 0,272), sendo essa relação não significativa. Bem como, há uma correlação significativa entre Passivos Trabalhistas e o *turnover* ( $r = -0,207$ ; sig. = 0,048), porém, essa correlação é negativa, o que significa que quando os Passivos Trabalhistas se elevam, a rotatividade de pessoal tende a ter uma baixa, o que pode ser compreendido pelo fato de que havendo muitas obrigações trabalhistas em uma organização, sejam buscadas novas alternativas para reduzir essa rotatividade (Blok, 2017). Posteriormente, os Passivos Trabalhistas estão associados significativamente com o IFT ( $r = 0,219$ ; sig. = 0,036), ou seja, quando os Passivos Trabalhistas aumentam, o IFT também tende a aumentar.

Os resultados analisados da Tabela 02 foram diferentes das proposições teóricas prospectadas, ou seja, é normal se cogitar que, se existe um aumento nos passivos trabalhistas e no *turnover*, automaticamente existiria uma baixa no IFT. Porém, os resultados foram opostos, conforme a análise de correlação quando os passivos trabalhistas aumentam, o IFT também aumenta, fazendo com que as proposições teóricas sejam contestáveis. Uma possível explicação para tal associação está no fato de que um alto valor de passivos trabalhistas e *turnover* pode afetar negativamente a imagem das empresas e em uma tentativa de amenizar sua imagem negativa frente ao relacionamento com os seus recursos humanos, ou seja, os colaboradores, as organizações tendem a investir em fatores que podem aumentar o IFT, o que explica a correlação geral entre essas variáveis.



Após a constatação da existência de resultados desconexos da proposição teórica, investigou-se possíveis diferenças a partir das características das empresas. A Análise de Cluster foi empregada para facilitar essa interpretação de dados. A partir do gráfico de dendograma foi possível observar a existência de dois grandes grupos amostrais. Assim, a amostra foi dividida em dois grupos distintos: Grupo 1 e Grupo 2. Notou-se que, o fator que afetou a divisão em dois grupos foi o índice do *turnover* das empresas.

O Grupo 1 aglutinou os maiores valores da variável *turnover*, enquanto que no Grupo 2 foram constados os valores mais baixos. A média de *turnover* calculada do Grupo 1 foi de 30% e a média do Grupo 2 foi de 8%, o ponto de equilíbrio entre um grupo e outro foi de 16,9%. A diferença estatística existente entre ambos os grupos foi significativa. Nesse sentido, ao analisar as empresas agrupadas nos dois grupos percebeu-se que as empresas públicas tendiam ao Grupo 2, sendo que a forma administrativa dessas empresas conduz para um menor *turnover* devido a existência de estabilidade funcional para os funcionários dessas organizações. Assim, posteriormente conduziu-se uma análise de correlação e de diferença entre grupos comparando empresas públicas versus empresas privadas.

Foi observado que na amostra do Grupo 1 ficaram apenas empresas que não são controladas pelo Estado, ou seja, empresas do setor privado, e no Grupo 2 agruparam-se empresas do setor privado e do público. Com isso, é possível dizer que nesta amostra, as empresas públicas tiveram um índice de *turnover* menor (8%) enquanto as do setor privado tiveram seus índices de *turnover* mais elevados (30%) em todos os anos analisados.

Para verificar possíveis diferenças significantes entre as variáveis do estudo em ambos os grupos foi utilizado o teste de Kruskal-Wallis. Na Tabela 03 são apresentados os dados referentes a aplicação do teste de Kruskal-Wallis.

**Tabela 03**  
*Teste de Kruskal-Wallis*

Categorias de agrupamentos	Frequência	Média	Mediana	Mean Rank	Qui-quadrado	Df	Sig
IFT							
Grupo 1	28	77	77,1	43,23	0,603	1	0,437
Grupo 2	64	78	77	47,93			
Turnover							
Grupo 1	28	30	28,8	78,5	57,81	1	0,000
Grupo 2	64	8	8	32,5			
Passivos Trabalhistas							
Grupo 1	28	19	14	42,16	1,064	1	0,302
Grupo 2	64	24	21	48,4			

Legenda: Sig: significância; Mean Ranking: postos de média. Fonte: Elaborado pelos autores (2021).

Os resultados apontaram que somente a variável *turnover* apresentou diferença significativa entre o Grupo 1 e o Grupo 2. Dessa forma, foram realizadas análises complementares para compreender o comportamento das variáveis entre si.

#### 4.2.2 Correlação entre grupos - Grupo 1 – Alto Turnover e Grupo 2 – Baixo Turnover

Depois da divisão em grupos, o primeiro constituiu-se por 12 empresas com um total de 28 observações e uma média de 30% de *turnover* entre elas, ou seja, neste grupo constam as empresas





com o maior índice de *turnover* relacionados com os seus anos, o índice mais baixo registrado foi de 17,7% da empresa CPFL Energia do ano de 2016, e o mais alto foi de 46,05% da Cielo no ano de 2019. Na Tabela 04 são apresentadas as correlações das variáveis no Grupo 1.

**Tabela 04:**

*Correlações do Grupo 1*

Correlações		IFT	<i>Turnover</i>	Passivos trabalhistas
IFT	Coefficiente de correlação	1	0,093	-0,007
	Sig. (2 extremidades)	-	0,638	0,971
	N	28	28	28
<i>Turnover</i>	Coefficiente de correlação	0,093	1	0,073
	Sig. (2 extremidades)	0,638	-	0,713
	N	28	28	28
Passivos trabalhistas	Coefficiente de correlação	-0,007	0,073	1
	Sig. (2 extremidades)	0,971	0,713	-
	N	28	28	28

Legenda: Sig: significância; N: número de observações. Fonte: Elaborado pelos autores (2021).

Com base na Tabela 04 pode-se observar que por meio da correlação de *Spearman*, os elementos não seguem uma mesma sequência entre si. Não existe uma relação significativa entre os coeficientes das variáveis do Grupo 1, visto que, os resultados apresentados são insuficientes para atingir o mínimo de significância padrão dessa correlação (0,05).

Nota-se que os Passivos Trabalhistas estão negativamente associados ao IFT, tendo uma relação não significativa entre eles ( $r = -0,007$ ; sig. = 0,971). Por outro lado, o *turnover* e os Passivos Trabalhistas possuem uma relação positiva entre si, porém não significativa ( $r = 0,073$ ; sig. = 0,713). Da mesma forma, a relação entre IFT e *turnover* foi de 0,093 (sig. = 0,638) sendo também não significativa entre si, indicando que a Felicidade no Trabalho não está correlacionada com as decisões do colaborador em permanecer ou não na organização.

Em seguida, foi realizada a análise do Grupo 2 que agrupou as empresas com um menor índice de *turnover* entre os anos, apresentando uma média geral de 8% de rotatividade de colaboradores. Destaca-se que este fator foi decisivo nos resultados e na divisão entre ambos os grupos. O índice de menor valor neste grupo foi de 0,4% da Coteminas no ano de 2018, enquanto o de maior valor foi de 16,09% da empresa CPFL Energia do ano de 2019.

Na Tabela 05 são mostradas as correlações das variáveis do Grupo 2.

**Tabela 05:**

*Correlações do Grupo 2*

	Correlações	IFT	Turnover	Passivos trabalhistas
IFT	Coefficiente de correlação	1	-0,116	0,299*
	Sig. (2 extremidades)	-	0,361	0,016
	N	64	64	64
Turnover	Coefficiente de correlação	-0,116	1	-0,257*
	Sig. (2 extremidades)	0,361	-	0,040
	N	64	64	64
Passivo trabalhista	Coefficiente de correlação	0,299*	-0,257*	1
	Sig. (2 extremidades)	0,016	0,040	-
	N	64	64	64

Legenda: Sig: significância; N: número de observações. Fonte: Elaborado pelos autores (2021).

\* Há correlação significativa entre as variáveis ao nível de 5%

A partir dos resultados expostos na Tabela 05 nota-se que o IFT está negativamente associado com o *turnover*, sendo que esta correlação é não significativa ( $r = -0,116$ ; sig. = 0,361). Além disso, o *turnover* está associado negativamente ao passivo trabalhista e de forma significativa ( $r = -0,257$ ; sig. = 0,04). Destaca-se também que a associação entre o IFT e os passivos trabalhistas é de 0,299 (sig. = 0,016), sendo uma associação significativa, tal resultado indica que um aumento no nível de felicidade dos colaboradores está associado a uma elevação do nível de passivos trabalhistas. Tal resultado apresenta-se diferente do apregoado na literatura, à medida que Trevisan et al. (2021) indicaram que a qualidade de vida no trabalho e suas dimensões são parte da composição da felicidade do trabalhador e influenciam a felicidade subjetiva, o que tende a gerar maior nível de satisfação do mesmo com a organização, que por sua vez, reduz a possibilidade de ações trabalhistas.

Acredita-se que esta relação inversa pode ser explicada pelo fato de que, como mencionado, este resultado se dê pelo receio de que as empresas que divulgam um número muito elevado de obrigações trabalhistas e investem um pouco mais em recursos para o aumento do IFT que é divulgado para a sociedade. Pode-se associar este fato a uma questão de hipocrisia organizacional, assim como Cho (2015) traz a ideia de que a hipocrisia organizada tenta esclarecer as divergências geradas entre as ações e decisões de uma organização e a versatilidade que essas divergências concedem na gestão das demandas em contraste com seus *stakeholders*. Por outro lado, Brunsson (2007) traz o parecer de que a hipocrisia organizacional vem a ser um resultado sobre o mundo atual, no qual os valores e as ideias estão continuamente em discrepâncias. Com isso, a causa para esta possível hipocrisia das entidades nas divulgações contábeis sobre suas obrigações trabalhistas seria para encobrir a realidade dos seus dados negativos, isto é justificado pelo poder discricionário dos gestores em divulgar provisões e passivos contingentes de ações trabalhistas. Não existe momento definido no CPC para divulgar passivos contingentes e as provisões também podem ter sua divulgação postergada. Assim, destaca-se que existe certa relação entre as três variáveis, com maior significância entre passivos trabalhistas e a felicidade no trabalho.



## 5. CONCLUSÃO

Esta pesquisa é norteada pelo objetivo de analisar a associação entre Índice de Felicidade no Trabalho, *turnover* e Passivos Trabalhistas entre os anos de 2015 e 2019 das empresas listadas na B3. As evidências encontradas indicam que entre as três variáveis em questão, o IFT tem relação significativa com os Passivos Trabalhistas. Assim, quanto maior a felicidade no trabalho, maior os Passivos Trabalhistas de uma empresa, e o *turnover* não tem significância entre esta relação. Por outro lado, os resultados apontaram que os Passivos Trabalhistas possuem uma relação negativa com o *turnover* indicando que com o aumento de um, o outro tende a diminuir.

### 5.1 Limitações e caminhos pesquisas futuros

As limitações da pesquisa consistem em não se ter um número elevado de empresas para as análises, pelo fato de que a maioria das empresas selecionadas não apresentaram as três variáveis tratadas pelo referido estudo e que são indispensáveis para execução dos cálculos necessários para esta análise, limitando-se à uma amostra de 36 empresas entre os anos de 2015 e 2019. Sugere-se que estudos futuros abordem o impacto da pandemia do Covid-19 nas demonstrações contábeis das empresas e se isso será significativo para afetar o comportamento das variáveis, especialmente no que se refere ao *turnover* e aos passivos trabalhistas.

### 5.2 Implicações teóricas

Referente aos aspectos teóricos, o estudo contribui para compreender a relevância do assunto direcionando à uma possível associação existente entre estas três variáveis em uma organização. Com o diferencial de oferecer uma pesquisa recente, conduzir à uma nova perspectiva sobre o assunto abordado, expor a importância destas variáveis para uma boa estruturação do ambiente profissional e obter um resultado consistente nas empresas.

### 5.3 Implicações práticas

No âmbito prático, a pesquisa auxilia na gestão das empresas, visto que, os resultados obtidos podem ter uma colaboração nas tomadas de decisões que envolvem os colaboradores e o seu bem-estar no ambiente laboral, bem como incitar ações preventivas a fim de minimizar possíveis ações trabalhistas. Para o mercado de trabalho, este estudo pode fornecer informações para fins de conhecimento dos *steakholders*.

### 5.4 Implicações sociais

Em termos sociais, esta pesquisa se qualifica de grande relevância social por apresentar a ligação que existe entre os Passivos Trabalhistas, o *turnover* e a Felicidade no Trabalho, e o seu comportamento, tendo resultados positivos ou negativos que podem afetar diretamente as empresas e a sociedade.

## REFERÊNCIAS

- Blok, M. (2017). *Compliance e Governança Corporativa*. Freitas Bastos Editora.
- Borba, C. C. D. C. B. (2018). Análise da evidenciação das provisões e dos passivos contingentes das principais empresas do segmento de carne e derivados listadas na B3.
- Brunsson, N. (2007). *The consequences of decision-making*. New York.





- Chiavenato, I. (2010). *Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações*. Elsevier.
- Cho, C. H., Laine, M., Roberts, R. W., & Rodrigue, M. (2015). Organized hypocrisy, organizational façades, and sustainability reporting. *Accounting, organizations and society*, 40, 78-94.
- Conselho Federal de Contabilidade (CFC). (2005). Comitê de Pronunciamentos Contábeis. Recuperado em 30 de Agosto de 2020 em <http://www.cpc.org.br/CPC/CPC/Conheca-CPC>.
- Cordeiro, J. & Motta, A. A. (2012). Direito do Trabalho na Prática. Prevenção e atuação do preposto nos processos trabalhistas. *Revista Rideel*.
- Cordeiro, J. & Motta, A. A. (2013). Direito do Trabalho na Prática. Prevenção e atuação do preposto nos processos trabalhistas. *Revista Rideel*.
- Dicionário Financeiro (2020). Recuperado em 07 de Junho de 2020, em <https://www.dicionariofinanceiro.com/turnover/>.
- Ferraz, R. B., Tavares, H., & Zilberman, M. L. (2007). Felicidade: uma revisão. *Archives of Clinical Psychiatry (São Paulo)*, 34(5), 234-242.
- Feijó, H. (2009). Políticas Motivacionais Como Estratégia de RH para Reter Talentos e Diminuir o Turnover. Especialização em Gestão de Recursos Humanos, Universidade Cândido de Abreu, Rio de Janeiro - RJ. Recuperado em 30 de Agosto de 2020 e [https://www.avm.edu.br/docpdf/monografias\\_publicadas/C203466.pdf](https://www.avm.edu.br/docpdf/monografias_publicadas/C203466.pdf)
- Fidelis, A. C. F., Fernandes, A. J., & Tisott, P. B. (2018). A relação entre felicidade e trabalho: Um estudo exploratório com profissionais ativos e aposentados. *Psi Unisc*, 2(1), 19-32.
- Field, A. (2009). *Descobrendo a estatística usando o SPSS-5*.
- Finger, F. A., Heinen, A. C., Schuh, C., Sousa, M. A. B. de, & Staub, A. (2019). Análise dos gastos com a rotatividade de funcionários em uma empresa de comércio de combustíveis do interior do Rio Grande do Sul. In *Anais do Congresso Brasileiro de Custos-ABC*.
- Fonseca, V. M., Scagliante, B. R., Oliveira, J. S., & Mac Lennan, M. L. F. (2019). Rotatividade: estudo bibliométrico das publicações nacionais de 1979 a 2017. *Revista Linceu On-Line*, 9(1), 60-85.
- Geremia, H. C., Kanan, L. A., & Marcon, S. R. A. (2018). Organizational justice, turnover & information technology professional. *Psicologia desde el Caribe*, 35(3), 224-241.
- Halkidi, M., Batistakis, Y., & Vazirgiannis, M. (2001). On clustering validation techniques. *Journal of intelligent information systems*, 17(2), 107-145.
- Hammes, C. C. F., Santos, A. J. dos, & Melim, J. M. (2016). Os impactos do turnover para as



organizações. *Revista Espacios*, 37, (3).

Jonos, D. C., & Machado, O. A. (2017). Rotatividade de pessoal: estudo em uma empresa de terceirização de serviços. *Hórus*, 10(1), 41-59.

Lucena, N. M. W., & Correia, J. J. A. (2019). Evidenciação de Provisões e Passivos Contingentes nos Clubes Esportivos Brasileiros: Análise à Luz do CPC 25 e ITG 2003 (R1).

Luz, C. M. D. R., Paula, S. L. De, & Oliveira, L. M. B. de. (2015). Comprometimento Organizacional e suas Possíveis Influências na Intenção de Rotatividade. In: *V Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho - ANPAD*, (November 2015), 1–18.

Marques, J. R. (2018). Rotatividade de funcionários – entenda as causas. Recuperado em 15 de Julho de 2020 em <https://www.ibccoaching.com.br/portal/rh-gestao-pessoas/causas-rotatividade-de-funcionarios/#:~:text=A%20rotatividade%20de%20funcion%C3%A1rios%2C%20tamb%C3%A9m,e%20saem%20de%20uma%20empresa.&text=Existem%20diversos%20fatores%20que%20contribuem,a%20equipe%20produtiva%20e%20motivada>.

Martins, P. L & Andrade, R. (2014). Importância da gestão do passivo trabalhista: Estudo de Caso em uma empresa no sul de Minas Gerais. *Revista Acadêmica São Marcos*, 4(2), 9-24.

Martins, V. A., Brun, A. L., Lazzarotto, A., Coelho, J. L. M., & Silva, S. C. (2009). A importância de conhecer e evitar o passivo trabalhista. *Junho de*.

Medeiros, R., Alves, R., & Ribeiro, S. (2012). Turnover: Uma Análise Dos Fatores Que Contribuem Para a Decisão De Sair Da Empresa Dos Colaboradores Da Alfa Comércio Ltda. Connexio - *Revista Científica de Gestão de Negócios*, 2(1), 115–126.

Mobley, W. H. (1992). *Turnover: Causas, conseqüências e controle*; tradução de Vânia Conde. Porto Alegre: Ortiz.

Oliveira, E. de J., Pantoja, H. G., Damião, W. S., Coelho, M. I. B. & Andrade, D. (2019, dezembro). Felicidade e Bem-Estar no Trabalho são Sinônimos?. *Anais do IX Congresso Brasileiro de Engenharia de Produção*, Ponta Grossa, PR, Brasil, 09.

Oliveira, L. B. & Rocha, J. T. de (2019). Uma análise qualitativa da rotatividade voluntária de empregados. *Revista Gestão e Planejamento*. 20 (1), 292-309.

Paiva, L. E. B., Lima, T. C. B. de, Oliveira, T. S. de, & Pitombeira, S. S. R. (2017). Percepção da influência das políticas e práticas de recursos humanos na satisfação com o trabalho. *Revista Pensamento Contemporâneo em Administração*, 11(1), 55-69.

Pallant, J. (2011). *Survival manual. A step by step guide to data analysis using SPSS*, 4.

Pronunciamento técnico 25. (CPC 25). (2009). Provisões, Passivos Contingentes e Ativos Contingentes. Recuperado em 20 de Julho de 2020 em



<http://www.cpc.org.br/CPC/Documentos-Emitidos/Pronunciamentos/Pronunciamento?Id=56>.

- Santos, J. A. dos. & Estender, A. C. (2016). Qualidade de vida e o impacto na rotatividade no setor hoteleiro. *Revista FATEC Guarulhos: Gestão, Tecnologia & Inovação*, 2(1), 82-95.
- Sender, G., & Fleck, D. (2017). As organizações e a felicidade no trabalho: Uma perspectiva integrada. *Revista de Administração Contemporânea*, 21(6), 764-787.
- Silva, N., & Tolfo, S. D. R. (2012). Trabalho significativo e felicidade humana: explorando aproximações. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 12(3), 341-354.
- Siqueira, M. M. M., & Padovam, V. A. R. (2008). Bases teóricas de bem-estar subjetivo, bem-estar psicológico e bem-estar no trabalho. *Psicologia: teoria e pesquisa*, 24(2), 201-209.
- Sobrinho, F. R., & Porto, J. B. (2012). Bem-estar no trabalho: um estudo sobre suas relações com clima social, coping e variáveis demográficas. *Revista de Administração Contemporânea*, 16(2), 253-270.
- Spicer, A., & Cederström, C. (2015). The research we've ignored about happiness at work. *Harvard Business Review*, (21).
- Trevisan, L. N., Veloso, E. F. R., & Dutra, J. S. (2021). Felicidade no Trabalho e Comprometimento. *Revista de Carreiras e Pessoas*, 11(1).