

**BENEFÍCIOS NÃO MONETÁRIOS CONCEDIDOS A EXECUTIVOS ASSOCIADOS ÀS
METAS: UM ESTUDO COM EMPRESAS BRASILEIRAS DE ENERGIA DA B3
(BM&FBOVESPA)**

Gabriel Ferreira Costa

Graduando em Ciências Contábeis pela UFPE.

José Nelson Barbosa Tenório

Mestre em Ciências Contábeis – Professor da Universidade Federal de Pernambuco - UFPE

Palavras-Chave: Contabilidade de gestão, Remuneração, Benefícios indiretos, desempenho.

Área temática: d) Contabilidad de Gestión

BENEFÍCIOS NÃO MONETÁRIOS CONCEDIDOS A EXECUTIVOS ASSOCIADOS ÀS METAS: UM ESTUDO COM EMPRESAS BRASILEIRAS DE ENERGIA DA B3 (BM&FBOVESPA)

Resumo

Esta pesquisa teve como objetivo analisar a evolução da concessão de benefícios não monetários a executivos associados às metas de curto e longo prazo em companhias brasileiras de energia. Com a realização desse estudo esperasse contribuir para novas discussões sobre a relação entre a prática de benefícios e a teoria da agência. A análise de método qualitativo foi composta por uma amostra de 21 empresas da B3(BM&fBovespa). Os resultados obtidos da comparação da remuneração total média em cada ano e dos benefícios indiretos médios anuais nos períodos de exercícios de 2015 a 2017 apontaram crescimento na prática de incentivos a executivos de 2015 para 2017.

Abstract

This research aimed to analyze the evolution of the concession of non-monetary benefits to executives associated to the short and long term goals in Brazilian energy companies. With the realization of this study, I hoped to contribute to further discussions on the relationship between benefit practice and agency theory. The qualitative method analysis consisted of a sample of 21 companies from B3 (BM & FBovespa). The results obtained from the comparison of average total compensation in each year and the average annual indirect benefits in the periods of exercises from 2015 to 2017 showed an increase in the practice of incentives for executives from 2015 to 2017.

Introdução

Devido ao avanço da tecnologia, ser competitivo tem sido fundamental para sobrevivência de qualquer organização. Assim é essencial buscar vantagem competitiva para se destacar entre a concorrência, Poter *et al* afirma que “a vantagem competitiva está no âmago do desempenho de uma empresa em mercados competitivos” (*apud* MATOS, 2007, p. 169). Diante disto, as empresas estão sob o constante desafio de se adaptar e estruturar sua gestão estratégica fortemente, buscando estarem competitivas entre os melhores do mercado. O processo de planejamento estratégico, foca no desempenho na maioria das organizações e contribui como uma ferramenta de vantagem competitiva.

Com a abertura do capital social das empresas, torna-se possível a entrada de investidores que proporciona o aumento de capital permitindo ainda o crescimento das empresas. Devido à expansão das organizações pelos mais diversos territórios ao redor do mundo, a complexidade para gerir essas grandes companhias tem demandado novas estratégias de gestão bem esquematizadas para viabilizar suas operações. Segundo Hart [*et al*] *apud* Martin (2004, p.8):

os majoritários, se afastam dessa gestão direta porque, em geral, lhes faltam os requisitos necessários, eles delegam essa função a um grupo de executivos, que são, efetivamente, os que tomarão as decisões necessárias para tornar, verdadeiramente, produtivo e rentável o capital investido pelos proprietários/acionistas

Assim, acionistas/proprietários delegam aos executivos a responsabilidade de alinhar os o plano estratégico aos objetivos centrais. Nas organizações formais, os executivos tem o papel de influenciar seus subordinados mantendo-os motivados a alcançar máximo desempenho, sendo possível observar a necessidade desse tipo de mecanismo para que haja empenho na execução de sua função. Assim como mecanismo de desempenho, a utilização de benefícios associados a metas funciona como estímulo além da remuneração fixa refletindo no direcionamento dos executivos aos objetivos gerais da companhia.

O uso de incentivos para manter os executivos motivados é utilizado das mais diversas formas, conhecer os objetivos pessoais pode ser a melhor maneira de recompensá-los por seu empenho. Anthony e Govindarajan afirmam que “A concessão de incentivos é um mecanismo importante para encorajar e motivar executivos a atingir os objetivos da organização” (2002, p. 613). Todo ser humano tem objetivos comuns e pessoais que devem ser observados e valorizados para estimular o crescimento do indivíduo, assim consequentemente poderá contribuir com maior desempenho na organização.

Observado o papel do executivo no alcance dos interesses dos acionistas, diante a um contexto atual de pesquisas escassas e anteriormente realizadas sobre a temática

apresentadas de maneira sucinta, indicando a necessidade de novos estudos para aplicação dos incentivos não monetários como forma estratégica dos acionistas manterem seus executivos direcionados aos objetivos gerais da companhia. Diante destes aspectos surgiu o questionamento: Estariam os incentivos não monetários atribuídos aos executivos melhorando o comprometimento com o desempenho das empresas? O objetivo da presente pesquisa se concentrou em analisar a evolução do emprego de benefícios não monetários em 21 empresas de energia regulamentadas pela CVM e com ações comercializadas na B3(BM&fBovespa) nos anos de 2015, 2016 e 2017, salientando a relevância desse mecanismo para o comprometimento dos executivos com os objetivos nas empresas.

Remuneração de executivos

Executivos são responsáveis pelo desempenho geral da empresa. Estabelecer uma política de remuneração justa e competitiva é um desafio enfrentado por acionistas em busca do maior desempenho de seus gestores. Atkison *et al*(2008, p.713) explica que,

muitos fatores podem afetar a motivação de um funcionário, que definimos como interesse pessoal ou como direção para agir de certo modo. Esses fatores incluem as características pessoais do funcionário, a cultura da empresa e o estilo da administração geral.

Devido à responsabilidade atribuída aos executivos em assumir riscos, a política de recompensas tem o objetivo de motivar, bem como alinhar os interesses individuais aos da empresa (cf *Ibid.*, p.713). Confirmando esse pensamento, Pinto (2011, p. 14) afirma que,

um sistema de recompensas constitui-se a partir da estratégia global da empresa, da qual emanam práticas de compensação que representam a contrapartida da contribuição prestada pelo empregado para os resultados do negócio. É uma contrapartida pelo desempenho profissional e destinam-se a reforçar a sua motivação e produtividade.

Dessa forma aos executivos são definidas metas, atreladas a benefícios compensatórios, para que se sintam incentivados a se comprometer efetivamente com seu máximo desempenho de maneira a alcançar os interesses dos acionistas, Anthony e Govindarajan (2002, p.614) afirma, “os indivíduos tendem a ser motivados mais fortemente pela possibilidade de ganharem prêmios de incentivo”. Essa estratégia pode ser observada pela filosofia do pagamento baseado no desempenho, “o desempenho vem primeiro e a remuneração surge depois” (*Ibid.*, p.625), sendo assim a ênfase dada às gratificações estimula os executivos a obter máximo desempenho.

Fernandes e Mazzioni (2015) desenvolveram um estudo analisando 41 empresas brasileiras de capital aberto e consideraram que há correlação entre o desempenho das empresas e a utilização da remuneração. “resultados indicam que quanto maior a remuneração

dos executivos da Diretoria Executiva, maior o desempenho contábil e de mercado das empresas investigadas, corroborando os pressupostos da Teoria da Agência.” (*Ibid.*, p.13).

O conflito na relação de agenciamento

Com o intuito de conceder autonomia aos executivos, a delegação de poder é uma forma de descentralização dos acionistas à tomada de decisão, repassando a responsabilidade a profissionais competentes para tomada de decisões com maior propriedade técnica. Esta autonomia, entretanto pode gerar conflitos de interesses possibilitando a divergência entre os objetivos dos executivos com o dos acionistas.

Essa dificuldade é tratada pela teoria da agência. Segundo Anthony e Govindarajan (2002,p.633),“a teoria de agenciamento preocupa-se com a forma como os contratos e os incentivos são definidos, para motivar os funcionários a atingir a congruência de objetivos.”. “A dificuldade consiste na maneira de motivar os agentes de forma que sejam tão produtivos como seriam se fossem os proprietários” (*Ibid.*, p.633), confirmando a necessidade de motivar os executivos, influenciando-os a alcançar bons resultados. Evitar conflitos de interesses e influenciar os gestores a assumir riscos inerentes à função, remunerar os executivos tem este papel de alinhar interesses de minimiza as divergências entre gestores e acionistas.

Dessa forma a utilização de um sistema de remuneração variado o qual Oyadomari *et. al.*, (p.3, 2009) afirma que “parte do salário seja associada ao nível de contribuição do funcionário à organização, ou seja, torna-se mais clara, para o empregado, a relação entre o desempenho e o reconhecimento pela organização.”. Possibilitando atrelar a remuneração mediante ao cumprimento das metas individuais. Com tudo deve haver atenção para congruência de objetivos na determinação das metas para que sejam associadas as metas individuais com as metas globais da empresa.

Segundo, Fernandes e Mazzioni (2015, p.13):

À luz da Teoria da Agência, a remuneração serve como mecanismo a ser utilizado com o propósito de reduzir os conflitos advindos da relação de agência, incentivando os executivos a trabalhar em direção aos interesses organizacionais, em detrimento de interesses unicamente pessoais.

Diante a isto, a remuneração baseada em metas contratadas com base no Planejamento Estratégico da Companhia torna-se um importante mecanismo de incentivo em consonância com os objetivos globais da organização.

Benefícios não monetários

Um dos principais desafios dos acionistas é satisfazer os interesses dos seus gestores para que se comprometam com os objetivos organizacionais. “A congruência de metas é alcançada quando os colaboradores, que estão comprometidos com as suas próprias metas, também tomam decisões em prol das metas gerais da organização” (HORGREN *et al apud* OYADOMARI, 2009, p.4).

Mas para que haja comprometimento do executivo é necessário está motivado. Pinto (2011, p.13) afirma que,

é culturalmente aceite atribuir-se uma relação directa e intrínseca entre o acto de trabalhar e o acto de receber dinheiro em troca. As práticas de compensação, na sua definição mais básica, não são mais do que a recompensa aos colaboradores do trabalho e do seu contributo para as organizações.

Assim como é tradicionalmente utilizada, a remuneração financeira funciona como mecanismo de recompensa pela prestação de serviços.

A remuneração em dinheiro é uma forma universal de compensação devido ao seu alto grau de liquidez. Entretanto, a remuneração monetária tem sua limitação, pois como Anthony e Govindarajan (2002, p.614) afirmam, “a recompensa monetária é um meio importante de satisfazer a certas necessidades, porém, além de certo nível de satisfação, o valor da recompensa não é necessariamente tão importante como recompensas não monetárias”. Assim, mesmo que seja um meio eficaz de compensação, cada indivíduo tem diferentes de valores intrínsecos que devem ser levados em consideração.

Em relação aos valores do individuo, Pinto (2011, p. 14), acredita que “os sistemas de recompensas, para criarem um sentimento de justiça e satisfação nas pessoas, têm de integrar diversas componentes materiais e imateriais, monetárias e não monetárias pessoais e colectivas procurando, assim, responder às distintas necessidades do seu público”. Diante a isso, as organizações procuram criar condições para que seus executivos estejam satisfeitos e motivados a alcançar as suas metas.

Anthony e Govindarajan (2002, p.625), afirmam que “a ênfase em gratificações de incentivo tende a encorajar os executivos a despendem o máximo esforço. Por essa razão, muitas empresas dão ênfase a gratificações aos executivos de suas unidades”.

Procedimentos metodológicos

Desenho da pesquisa

Quanto aos procedimentos, o estudo tem natureza exploratória podendo ser classificado como uma pesquisa documental, tendo sido desenvolvida a partir de referências

bibliográficas e coleta de dados das empresas disponíveis no sítio da BM&FBOVESPA. Em relação à abordagem do problema, o estudo é de natureza dedutiva sendo demonstrado através de tabelas e gráficos.

Universo da pesquisa

Para zelar pela integridade do mercado de capitais, a criação da Comissão de Valores Mobiliários em 07/12/1976 pela Lei 6.385/76, No sítio da CVM (2018), é descrito como, “objetivo de fiscalizar, normatizar, disciplinar e desenvolver o mercado de valores mobiliários no Brasil”.

Foram retiradas uma amostra de 22 empresas de energia que compõem os segmentos denominados de novo mercado, nível 1 e nível 2, disponível no sítio da BM&FBOVESPA, em 27 de março de 2017. De acordo com a BM&FBOVESPA (2018): “padrão de transparência e governança exigido pelos investidores para as novas aberturas de capital, sendo recomendado para empresas que pretendam realizar ofertas grandes e direcionadas a qualquer tipo de investidor”.

Devido a esses padrões de transparência destinados à maior transparência de suas operações e estrutura de gestão, a análise da pesquisa ocorreu a partir da coleta de dados disponível nos formulários de referência publicados no sítio da BM&FBOVESPA. Quando na ausência de dados foram utilizados os formulários de referência mais recentes publicados nos sítios das companhias em questão.

As empresas analisadas estão listadas no quadro abaixo:

SEGMENTO	LISTAGEM	
Companhias de Energia Elétrica	CÓDIGO	SEGMENTO
AES TIETE E	TIET	N2
ALUPAR	ALUP	N2
CEEE-D	CEED	N1
CEEE-GT	EEEL	N1
CELESC	CLSC	N2
CEMIG	CMIG	N1
CESP	CESP	N1
COPEL	CPLE	N1
CPFL ENERGIA	CPFE	NM
CPFL RENOVAV	CPRE	NM
ELETROBRAS	ELET	N1
ELETROPAULO	ELPL	NM
ENERGIAS BR	ENBR	NM

ENERGISA	ENGI	N2
ENEVA	ENEV	NM
ENGIE BRASIL	EGIE	NM
EQUATORIAL	EQTL	NM
LIGHT S/A	LIGT	NM
OMEGA GER	OMGE	NM
RENOVA	RNEW	N2
TAESA	TAEI	N2
TRAN PAULIST	TRPL	N1

Fonte: http://www.bmfbovespa.com.br/pt_br/produtos/listados-a-vista-e-derivativos/renda-variavel/empresas-listadas.htm

Crêterios de análise dos dados

A análise teve como objetivo comprovar se há crescimento na utiliza o de benefícios diretos e indiretos aos executivos dessas empresas baseada na amostra adotada. Para chegar aos resultados da análise, o método utilizado para calcular percentual de crescimento de 2015 a 2017 foi através da compara o entre as m dias dos benefícios indiretos, bem como entre as remunera es m dias totais das empresas.

O cálculo da média das remunera es de cada ano utilizando os dados da tabela 2 obedece a seguinte fórmula:

$$\bar{x} = \frac{\sum (\text{Remunera o})}{n}$$

\bar{x} = Média das remunera es

n = Número de empresas com política de remunera o a executivos

Para calcular a média dos benefícios totais por ano, foram utilizados os dados da tabela:

$$\bar{x} = \frac{\sum (\text{Benefícios})}{n}$$

\bar{x} = Média dos benefícios diretos e indiretos

n = Número de empresas política de benefícios diretos e indiretos a executivos

Com base nos resultados obtidos, foram utilizadas as m dias anuais de remunera o e os benefícios indiretos para calcular o crescimento da prática de benefícios. Destaca-se para o cálculo das m dias foram divididos os totais das remunera es pela quantidade de empresas que utilizaram a política de remunera o no ano analisado. O mesmo ocorreu para os benefícios, sendo considerada apenas a quantidade de empresas que utilizaram a prática de benefícios no ano.

Para analisar a evolução, o critério de comparação tomado como base foi a média de benefícios ano de 2015 como base para calcular a taxa de crescimento nos anos seguintes. Seguindo o mesmo princípio, com os resultados das médias anuais de remuneração calculou-se o crescimento da remuneração com base na média de remuneração do ano de 2015.

Análise dos resultados

Análise geral

Os resultados identificados nesta pesquisa estão baseados na amostra composta por dados coletados dos formulários de referência publicados no site da B3(Bm&FBovespa) e quando na ausência de dados a fonte secundária utilizada foram seus respectivos sites, que de forma transparente permitiu a coleta do maior quantidade de dados.

A análise se concentrou no período de 2015 a 2017. A Tabela 1 indica a quantidade total de membros, segregadas por ano e seus respectivos órgãos, permitindo observar a disposição de membros por órgãos em cada companhia.

TABELA 1

CÓDIGO	Nº de membros por Órgão								
	2015			2016			2017		
	Cons. De Adm.	Diretoria	Cons. Fiscal	Cons. De Adm.	Diretoria	Cons. Fiscal	Cons. De Adm.	Diretoria	Cons. Fiscal
TIET	X	X	X	10	6,58	5	10	6	5
ALUP	8,17	3	X	7	3	X	8	3	x
CEED	16	7	10	16	6,5	10	15,75	7	9,67
CLSC	13	8	5	13	8	5	13	8	5
CMIG	30	11	10	30	11	10	30	11	10
CESP	12,93	4	4,83	12,17	4	5	11	4	5
CPL	9	6	5	9	6	5	9	7	5
CPFE	7	6,67	5	7	7	4,92	7	7	3
CPRE	9	5,33	3	9	4,75	3	-	-	-
ELET	7,83	7	4,83	8,8	7	5	10	7	5
ELPL	11	7	X	10	6	5	10	5	5
ENBR	8	5,83	X	8	5	X	8	5	X
ENGI	10,67	5	X	11	5	X	11	5	X
ENEV	5,08	2,08	1,08	5,68	2	1	-	-	-
EGIE	18	7	3	18	7	3	18	7	3
EQTL	7	5,83	3	6	6	3	7	6	3
LIGT	17,67	7,33	7,83	17,92	9,42	9,33	22	9	10
OMGE	7,75	3	X	8,17	3	X	8,33	4,5	X
RNEW	17,17	2,25	X	15,42	4,33	X	15	2,25	4
TAEE	22	3	10	22	3,58	10	-	-	-
TRPL	8	4	5	8	4	5	8	4,83	5

Fonte: próprio autor

Observação	X	Quando não há política de remuneração
Observação	-	Quando formulário de referência não foi publicado ainda

Nota-se que alguns valores na tabela 1 estão em números decimais, eles representam os membros que não estiveram em seu cargo durante todo o exercício. Assim sendo, com essa análise foi possível identificar o número de membros ativos nos anos de competência ou a inexistência de membros.

Além disso, pode-se observar que a política de remuneração de executivos está presente em todas as empresas nos três anos, apenas a AES Tietê se destacou por não utilizar política de remuneração de executivos no ano de 2015.

Em seguida, identificar o total pago por cada empresa bem como a média do total de remuneração por ano, a Tabela 2 abaixo:

TABELA 2

COMPANHIAS DE ENERGIA ELÉTRICA	Total da remuneração		
	2015	2016	2017
CÓDIGO			
TIET	X	R\$ 7.520.624,00	R\$ 9.085.806,00
ALUP	R\$ 8.350.185,67	R\$ 6.712.415,89	R\$ 7.624.065,13
CEED	R\$ 2.107.481,34	R\$ 1.926.432,60	R\$ 1.928.312,87
CLSC	R\$ 7.349.573,50	R\$ 7.719.798,78	R\$ 10.765.392,28
CMIG	R\$ 15.469.873,88	R\$ 16.272.832,87	R\$ 19.225.119,11
CESP	R\$ 4.000.946,21	R\$ 3.924.004,83	R\$ 3.684.295,28
CPLÉ	R\$ 8.697.657,91	R\$ 8.780.834,86	R\$ 12.891.943,94
CPFE	R\$ 16.419.000,00	R\$ 29.948.000,00	R\$ 29.920.000,00
CPRE	R\$ 9.248.841,26	R\$ 8.883.451,93	-
ELET	R\$ 7.890.034,29	R\$ 8.893.008,93	R\$ 11.861.544,39
ELPL	R\$ 13.802.242,85	R\$ 13.942.427,00	R\$ 14.501.595,00
ENBR	R\$ 7.036.446,00	R\$ 6.772.766,00	R\$ 8.089.400,00
ENGI	R\$ 1.034.781,26	R\$ 1.286.267,43	R\$ 4.732.013,00
ENEV	R\$ 36.840.202,56	R\$ 12.820.288,24	-
EGIE	R\$ 23.565.693,16	R\$ 21.148.203,01	R\$ 22.716.374,06
EQTL	R\$ 21.541.430,00	R\$ 22.774.553,00	R\$ 21.080.791,00
LIGT	R\$ 25.131.219,00	R\$ 23.391.801,00	R\$ 29.649.890,00
OMGE	R\$ 3.357.591,51	R\$ 3.447.958,24	R\$ 10.996.897,79
RNEW	R\$ 6.289.554,63	R\$ 6.999.676,80	R\$ 3.350.189,10
TAAE	R\$ 9.552.846,41	R\$ 12.954.864,73	-
TRPL	R\$ 9.315.400,00	R\$ 6.975.937,00	R\$ 8.750.939,08
TOTAL	R\$ 237.001.001,44	R\$ 233.096.147,14	R\$ 230.854.568,03
MÉDIA DE REMUNERAÇÃO POR EMPRESA	R\$ 11.850.050,07	R\$ 11.099.816,53	R\$ 12.825.253,78
	ANO BASE	-6,33%	8,23%

Fonte: próprio autor

Observação :	X	Quando não há política de remuneração
Observação :	-	Quando formulário de referência não foi publicado ainda

O cálculo da média de remuneração por empresa permitiu verificar a medida central dos valores individuais. Em razão da AES Tietê não utilizar política de remuneração de executivos no ano de 2015 não foram consideradas para o cálculo da média de remuneração dos seus executivos no período. A partir da tabela 2, pode-se observar uma queda percentual de 6,33% na média de remuneração dos executivos sem 2016 em comparação com o ano de 2015, isso ocorre devido a uma diminuição no total das remunerações no período. No período de 2017 nota-se uma inversão dessa redução e superação do total de remuneração do ano base, representando um crescimento em relação a 2015 de 8,23%. Três empresas não divulgaram seus formulários de

referências então não foram consideradas para o cálculo da média de remuneração dos seus executivos em 2017.

TABELA 3

Companhia	Código	Benefícios diretos e indiretos (\$)		
		2015	2016	2017
AES TIETE E	TIET	X	R\$ 346.109,00	R\$ 269.025,00
ALUPAR	ALUP	R\$ 257.873,25	R\$ 235.452,14	R\$ 202.017,32
CEEE-D	CEED	R\$ 56.429,39	R\$ 51.116,52	R\$ 51.116,52
CEEE-GT	EEEL	R\$ 509.146,73	R\$ 980.614,83	R\$ 1.430.821,25
CELESC	CLSC	R\$ 1.733.839,75	R\$ 1.913.209,43	R\$ 1.940.795,59
CEMIG	CMIG	R\$ 332.714,45	R\$ 239.129,11	R\$ 263.042,02
CESP	CESP	R\$ 263.000,00	R\$ 480.000,00	R\$ 238.000,00
COPEL	CPLE	X	X	X
CPFL ENERGIA	CPFE	R\$ 562.243,34	R\$ 545.216,18	-
CPFL RENOVAV	CPRE	R\$ 863.605,53	R\$ 963.801,32	R\$ 1.766.897,84
ELETROBRAS	ELET	R\$ 887.211,46	R\$ 1.427.542,00	R\$ 800.985,00
ELETROPAULO	ELPL	R\$ 168.979,00	R\$ 98.159,00	R\$ 245.000,00
ENERGIAS BR	ENBR	R\$ 26.942,16	R\$ 10.005,96	R\$ 31.342,23
ENERGISA	ENGI	R\$ 134.594,00	R\$ 435.736,30	-
ENEVA	ENEV	R\$ 607.203,13	R\$ 546.736,40	R\$ 563.138,49
ENGIE BRASIL	EGIE	R\$ 91.870,00	R\$ 89.910,00	R\$ 98.900,00
EQUATORIAL	EQTL	R\$ 1.338.151,00	R\$ 630.090,00	R\$ 1.578.312,00
LIGHT S/A	LIGT	R\$ 59.400,00	R\$ 61.117,38	R\$ 102.256,20
OMEGA GER	OMGE	R\$ 250.438,91	R\$ 503.155,04	R\$ 335.324,62
RENOVA	RNEW	R\$ 400.662,16	R\$ 632.494,80	-
TAESA	TAEI	R\$ 295.568,00	R\$ 1.028.600,00	R\$ 1.048.284,66
	TOTAL POR ANO	R\$ 8.839.872,26	R\$ 11.218.195,41	R\$ 10.965.258,74
	Média por ano	R\$ 465.256,43	R\$ 560.909,77	R\$ 645.015,22
	TAXA DE CRESCIMENTO	ANO BASE	+20,56%	+38,64%

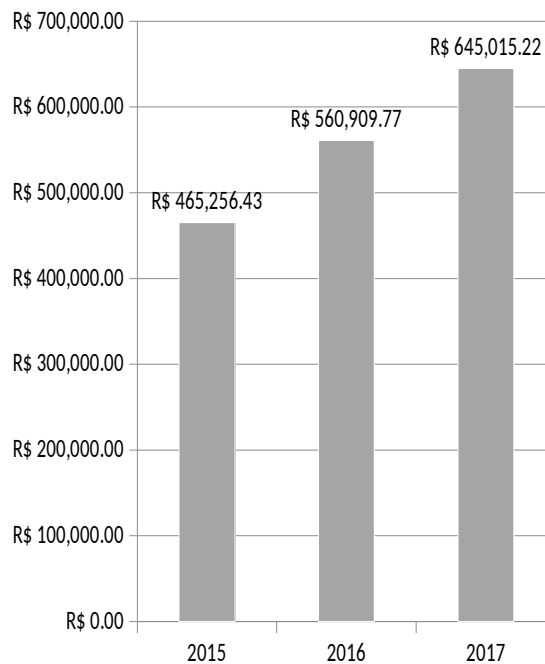
Fonte: próprio autor

Observação:	X	Quando não há política de remuneração
Observação:	-	Quando formulário de referência não foi publicado ainda

Analizando a Tabela 3, as três do total das empresas não divulgaram seus formulários de referências, então não foram consideradas para o cálculo da média de benefícios aos executivos em 2017. AES Tietê Energia em 2015 não tinha política de remuneração de executivos sendo que a partir de 2016 começou com a prática de remuneração e de benefícios diretos e indiretos concedidos. Importante destacar a empresa CESP por ser a única das empresas a não praticar a beneficiação de seus executivos em nenhum de seus anos. Sendo assim, os resultados obtidos da média de benefícios diretos e indiretos concedidos aos executivos no cálculo apenas foram consideradas as empresas que praticaram a política de incentivos.

GRÁFICO 1

Gráfico da evolução do pagamento médio de benefícios diretos e indiretos



Fonte: próprio autor

As análises apontam que os benefícios diretos e indiretos concedidos aos executivos tem uma influência positiva no cumprimento das metas propostas. Com os resultados obtidos na tabela 3, pode-se observar a significativa elevação nos valores empregados à concessão de benefícios aos executivos ao longo dos três anos, sendo ilustrado no gráfico 1. Esses resultados revelam a elevação na prática de benefícios. A combinação de benefícios diretos e indiretos à remuneração dos executivos está associada a medidas de desempenho alinhadas a metas de curto e longo prazo, motivando à maximização dos resultados assim como busca tratar o conflito de interesses alinhando metas individuais aos objetivos gerais.

Considerações finais

Na maior parte das discussões a respeito da política de remuneração de executivos, pouco se fala nos incentivos não monetários. O objetivo desta pesquisa se concentrou em analisar a política de remuneração e a evolução na concessão de benefícios não monetários aos executivos. O objeto de pesquisa se destaca das demais relacionadas ao tema por abordar um mecanismo de incentivo aos executivos a fim de inibir o conflito retratado na teoria da agência, motivando o profissional ao alcance dos objetivos organizacionais.

A análise da remuneração dos executivos evidenciou que apenas uma empresa não praticou a política de benefícios diretos e indiretos a seus executivos e no ano de 2015 a AES Tietê Energia não tinha política de remuneração de seus executivos, mas deu início no ano seguinte. Devido à falta de dados do ano de 2017, os dados de remuneração e benefícios de 3 empresas ficaram de fora, assim como o cálculo das médias anuais se restringiu apenas nas empresas que divulgaram esses dados.

Os arcabouços teóricos utilizados permitem considerar que planos de remuneração têm influência favorável para desempenho das empresas, associando às metas estabelecidas, assim dependendo apenas do esforço do executivo para ser concedida a recompensa. A análise quantitativa dos benefícios concedidos aos executivos aponta que as empresas estão assumindo o desembolso destinado aos benefícios concedidos aos executivos, apresentando um crescimento de 20,56% de 2015 para 2016 e 38,64% em relação a 2015. Esse suporte para o seu executivo é atrativo e motivador, retendo o profissional no cargo e estimulando para seu máximo desempenho.

Em síntese, a contribuição principal deste trabalho está em ampliar o conhecimento existente sobre a relação entre a remuneração dos executivos e a concessão de benefícios não monetários por empresas brasileiras, como também estimular pesquisas futuras visto que há escassez publicações inerentes ao tema. A demonstração de dados em relação a pesquisa ainda fornece subsídios para empresas a cerca dos mecanismos de compensação com o objetivo de atrair e motivar seus executivos à realização dos objetivos centrais. Assim, o resultado apontou aspectos relevantes que devem ser observados pelas empresas ao estabelecer a política de remuneração de seus executivos destacando a utilização de benefícios como mecanismo de estímulo.

Referências

ATKINSON, Anthony A. *et al.* **Contabilidade gerencial**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

BMF&BOVESPA. Empresas Listadas. Disponível em: <http://www.bmfbovespa.com.br/pt_br/produtos/listados-a-vista-e-derivativos/renda-variavel/empresas-listadas.htm>. Acesso em: 27 mar 2018.

CVM. Disponível em: <http://www.cvm.gov.br/menu/acesso_informacao/institucional/sobre/cvm.html>. Acesso em: 27 mar 2018.

FERNANDES, Francisco Carlos; MAZZIONI, Sady. A correlação entre a remuneração dos executivos e o desempenho de empresas brasileiras do setor financeiro. **Contabilidade Vista & Revista**, v. 26, n. 2, p. 13, 2015.

KRAUTER, Elizabeth. Remuneração de executivos e desempenho financeiro: um estudo com empresas brasileiras. **Revista de Educação e Pesquisa em Contabilidade**. Brasília, v. 7, n. 3, art. 3, p. 259-273, 2013.

MARTIN, Nilton Cano *et al.* Governança empresarial riscos e controles internos: a emergência de um novo modelo de controladoria. **Revista Contabilidade & Finanças**. São Paulo, v. 15, n. 34, p.8, 2004

MATOS, José Gilvomar R. *et al.* **Análise do ambiente corporativo**: do caos organizado ao planejamento estratégico das organizações. Rio de Janeiro: Editora E-Papers, p. 169, 2007.

OYADOMARI, J. C. T. *et al.* Influências da remuneração de executivos na congruência de metas. **Revista Contemporânea de Contabilidade**. Florianópolis, v. 1, n. 12, p. 53-74, 2009.

PINTO, André Tiago Ferreira. **Incentivos não monetários**: uma alternativa de compensação em tempos de crise? Porto: Faculdade de Economia da Universidade do Porto, 2011, 78 f. Dissertação (Mestrado em Economia e Gestão de Recursos Humanos).

NASCIMENTO, E. M. *et al.* Teoria da Agência e Remuneração de Executivos: influência do uso de *stock options* no desempenho das empresas brasileiras. **Revista iberoamericana de contabilidade e gestión**, v. 11, n. 21, 2013.