

R C & C

REVISTA DE CONTABILIDADE E CONTROLADORIA

UMA AVALIAÇÃO DOS EFEITOS DOS SISTEMAS DE INCENTIVOS NO DESEMPENHO ECONÔMICO DAS EMPRESAS LISTADAS NO IBRX-50 DA BM&FBOVESPA

An evaluation of the effects of incentive schemes on the economic performance of companies listed in IBRX-50 of BM&FBOVESPA

Recebido em 28.05.2012 | Aceite Final em 12.11.2012 |

Nota: este artigo foi aceito pelo Editor Jorge Eduardo Scarpin e passou por uma avaliação *double blind review*

A reprodução dos artigos, total ou parcial, pode ser feita desde que citada a fonte.

GUILLERMINA TANNURI

Mestranda do Programa de Pós-Graduação em Contabilidade | Universidade Federal de Santa Catarina | Campus Universitário - Trindade | Caixa Postal: 476 | Florianópolis-SC - Brasil | Telefone: (+5548) 9658-2215 | E-mail: guilletannuri@hotmail.com|

SUELI FARIAS

Mestranda do Programa de Pós-Graduação em Contabilidade | Universidade Federal de Santa Catarina | Campus Universitário - Trindade | Caixa Postal: 476 | Florianópolis-SC - Brasil | Telefone: (+5548) 8428-0150 | E-mail: ninafarias_22@hotmail.com|

ERNESTO FERNANDO RODRIGUES VICENTE

Doutor em Administração | Universidade de São Paulo | Docente do Programa de Pós-Graduação em Contabilidade | Universidade Federal de Santa Catarina | Campus Universitário - Trindade | Caixa Postal: 476 | Florianópolis-SC - Brasil | Telefone: (+5548) 3721-6436 | E-mail: e.fernando@cse.ufsc.br|

HANS MICHAEL VAN BELLEN

Doutor em Engenharia de Produção | Universidade Federal de Santa Catarina | Docente do Programa de Pós-Graduação em Contabilidade | Universidade Federal de Santa Catarina | Campus Universitário - Trindade | Caixa Postal: 476 | Florianópolis-SC - Brasil | Telefone: (+5548) 3721-6436 | E-mail: hansmichael@cse.ufsc.br|

LUIZ ALBERTON

Doutor em Engenharia de Produção | Universidade Federal de Santa Catarina |
Docente do Programa de Pós-Graduação em Contabilidade | Universidade Federal
de Santa Catarina | Campus Universitário - Trindade | Caixa Postal: 476 |
Florianópolis-SC - Brasil | Telefone: (+5548) 3721-8307 | E-mail:
alberton@cse.ufsc.br |

RESUMO

As organizações estão inseridas em um mercado exigente e competitivo, e nesse contexto, buscam alternativas estratégicas a fim de obter bons resultados; e um dos desafios consiste em fazer com que os colaboradores atuem de forma a alinhar suas metas pessoais às da organização, conforme abordagem da teoria da agência de Jensen e Meckling. Nesse sentido, como forma de motivar e obter o comprometimento dos colaboradores, as organizações concedem inúmeros benefícios como participação nos lucros, benefícios pós-emprego, remuneração baseada em ações entre outros. O objetivo desta pesquisa consiste em avaliar efeitos perceptíveis no desempenho econômico das empresas listadas no Índice Brasil IBRX-50 da Bovespa decorrentes do tipo e quantidade de incentivos concedidos aos empregados entre os anos de 2006 a 2010. A metodologia utilizada consistiu em coletar as notas explicativas e as demonstrações consolidadas dessas empresas e aplicar testes estatísticos para comparar o desempenho médio de acordo com tipos e quantidades de benefícios oferecidos. Os resultados demonstraram que apenas em alguns anos, as empresas que ofereceram mais tipos de benefícios, apresentaram maiores índices de rentabilidade. Concluiu-se que, embora as organizações tenham aumentado a quantidade de benefícios concedidos no decorrer dos anos pesquisados, estatisticamente, os dados não apresentaram evidências para afirmar que o desempenho econômico das empresas é afetado pelos benefícios oferecidos aos seus empregados em todos os períodos analisados.

Palavras-Chave: Desempenho econômico. Sistemas de incentivos. Benefícios aos empregados.

ABSTRACT

Organizations are inserted in a demanding and competitive market, and in this context, they seek strategic alternatives in order to obtain good results, and one of the challenges is to make the employees act so as to align their personal goals to those of the organization, as the agency theory of Jensen and Meckling approach. In this sense, as a way to motivate and get the commitment of employees, organizations provide numerous benefits such as profit sharing, post-employment benefits, stock-based compensation among others. The aim of this research is to evaluate perceptive effects on

economic performance of listed companies in Brazil Index IBrX-50 Bovespa arising from the type and amount of incentives granted to employees between the years 2006 to 2010. The methodology consisted in collecting the explanatory notes and the consolidated statements of these companies and applying statistical tests to compare the mean performance according to types and amounts of benefits offered. The results demonstrated that in just a few years, companies that offered more types of benefits have highest rates of profitability. It was concluded that, although organizations have increased the amount of benefits granted during the years surveyed, statistically, the data did not present evidence to affirm that the economic performance of companies is affected by the benefits offered to employees in all periods analyzed.

Keywords: Economic performance. Incentive schemes. Benefits to employees.

1 INTRODUÇÃO

No contexto que as organizações vivenciam, de um mercado exigente e competitivo, estas buscam alternativas estratégicas a fim de realizar e consolidar bons resultados e, para tanto, um dos desafios consiste em fazer com que os colaboradores atuem de forma a alinhar suas metas pessoais às da organização. Anthony e Govindarajan (2002) defendem que não há perfeita congruência das metas dos colaboradores em relação aos da empresa, pois o empregado deseja ter a maior remuneração possível, enquanto, do ponto de vista da empresa, há um limite e, além deste, os lucros ficariam prejudicados.

A utilização de sistemas de incentivos está inserida no mercado para motivar e aperfeiçoar o desempenho dos funcionários e, por consequência, alcançar o aprimoramento e o sucesso das atividades e da gestão das empresas. Nesse sentido, as empresas buscam conceder diversos benefícios aos seus empregados, como bônus, participação nos lucros, benefício pós-emprego, seguro de vida, remuneração baseada em ações, e outros. Segundo a abordagem da Teoria da Agência, esses incentivos são denominados custos de agência, ou seja, o custo que o principal incorre para mitigar o conflito de agência e a assimetria informacional, existentes entre o principal e o agente (JENSEN E MECKLING, 1976).

Segundo Dalmacio, Rezende e Slomsky (2009), a lucratividade ou criação de valor para a empresa é um dos principais objetivos a ser alcançado pelas organizações, sendo que os mecanismos de remuneração e sistemas de incentivos podem ser vistos como ferramentas para alcançar tal objetivo.

O equilíbrio consiste em remunerar os colaboradores de forma que estes prestem serviços da maneira mais adequada às organizações. Chiavenato (2002) explica que o equilíbrio organizacional consiste em que a empresa remunere seus empregados com incentivos adequados e obtenha, em troca, contribuições para sobrevivência de forma eficaz.

No entanto, em um mercado globalizado e altamente competitivo, sobreviver apenas não é suficiente; as organizações precisam se desenvolver de forma sustentável e lucrativa, apresentar liquidez e eficiência. O índice IBrX-50 é um dos indicadores da Bolsa de Valores de São Paulo (Bovespa) e mede o retorno total de uma carteira teórica composta por 50 ações selecionadas entre as mais negociadas na BM&FBOVESPA, em termos de liquidez, ponderadas dentre as ações disponíveis no mercado.

Presume-se que, sendo as mais negociadas, essas empresas apresentam bons indicadores, especialmente de lucratividade, uma vez que este é o principal objetivo dos acionistas, donos do

capital. Para ter uma boa gestão, as empresas contam com colaboradores comprometidos e motivados, e, geralmente bem remunerados por meio de diversos benefícios. Nesse contexto, esta pesquisa busca responder a seguinte questão: **os sistemas de incentivos aos empregados surtem efeitos perceptíveis no desempenho econômico das empresas?**

Destaca-se que, embora o foco da maioria das pesquisas esteja concentrado nos gestores, a boa gestão de uma organização é feita por todos, num conjunto sinérgico, e, em decorrência desse fator, diversos incentivos financeiros e não financeiros são concedidos. Assim, traçou-se como objetivo desta pesquisa avaliar efeitos perceptíveis no desempenho econômico das empresas listadas no Índice Brasil IBrX-50 da Bovespa, decorrentes do tipo e da quantidade de incentivos concedidos aos empregados entre os anos de 2006 a 2010.

Com esse intuito, apresenta-se este artigo organizado a partir desta introdução, seguida pelo item 2, em que se apresenta a revisão teórica sobre o tema da pesquisa; item 3, constando a descrição da metodologia empregada no estudo; item 4, no qual se expõem a descrição e a análise dos dados da pesquisa; e, o último item, composto pelas conclusões.

2 REVISÃO DE LITERATURA

2.1 OS SISTEMAS DE INCENTIVO NO DESENVOLVIMENTO DAS EMPRESAS

Em busca de maior eficiência nos resultados organizacionais e com intuito de ganhar espaço em um mercado altamente competitivo, as empresas têm adotado metodologias de gerenciamento mais eficazes e trabalhar o corpo laborativo é uma das necessidades vislumbradas pelas organizações.

Os funcionários sentem-se motivados por uma série de fatores como *status*, reconhecimento por parte dos superiores por meio de elogios e/ou promoções, bônus, participação nos resultados, entre outros. Assim, as empresas precisam investir capital em sistemas de incentivos como forma de captar e reter bons empregados. Quando as empresas adotam estratégias de incentivos aos funcionários, elas visam alinhar as ações dos colaboradores aos seus objetivos e assim conquistar maior eficiência nos resultados.

A teoria da motivação e higiene de Herzberg, segundo Hampton (1990, p. 170), compreende alguns conceitos a destacar: “fatores de motivação (os que satisfazem) - realização, reconhecimento, o trabalho em si, responsabilidade, avanço e crescimento [...] fatores de higiene (os que não satisfazem) - administração, política da companhia, supervisão, condições de trabalho, salário, relacionamento com os colegas, vida pessoal, relacionamento com os subordinados, *status* e segurança”.

Na psicologia organizacional, com o objetivo de motivar os empregados, foram desenvolvidos vários modelos, dentre os quais se destaca a teoria da expectativa, desenvolvida por Vroom, em 1964. Essa teoria identifica três instrumentos que os empregadores devem utilizar em combinação para aumentar a motivação dos empregados. Primeiro, o empregador deve aumentar as expectativas subjetivas dos empregados, pois o trabalhador, ao considerar que um maior esforço de sua parte o conduzirá a níveis mais elevados de desempenho, quanto maior for sua expectativa de desempenho, mais incentivado estará em fazer um esforço. O segundo instrumento consiste em reforçar a percepção do trabalhador de que sua remuneração está intimamente ligada ao seu nível de desempenho, de modo a causar também um efeito positivo sobre a motivação para exercer o

esforço. E, por último, o empregador deve se assegurar de que os empregados valorizam as recompensas decorrentes do desempenho alcançado (SLOOF; VAN PRAAG, 2008).

A avaliação de desempenho é necessária para o controle e *feedback* das ações organizacionais e, principalmente, das atividades desenvolvidas pelos funcionários, servindo para bonificação/remuneração destes, isto é, a avaliação é o primeiro passo para um bom gerenciamento.

Para medir o desempenho financeiro são apresentados basicamente dois grupos de índices: financeiros e econômicos. Os índices econômicos ou de rentabilidade estão relacionados à geração de resultado, ao retorno do capital investido. No entanto, os valores absolutos não expressam informações suficientes, e, nesse sentido, se faz necessário verificar o retorno sobre o ativo, sobre o lucro (MARION, 2009).

Segundo Padoveze e Benedicto (2010, p. 101), “a análise da rentabilidade é o critério natural de avaliação do retorno do investimento, qualificando-se, portanto, como o indicador mais importante da análise financeira”. Ainda, segundo esses mesmos autores, “uma empresa rentável (e adequadamente administrada) não terá problemas de solvência ou capacidade de pagamento” (PADOVEZE; BENEDICTO, 2010, p. 101). Essa exposição denota a importância da rentabilidade para a análise do desenvolvimento de uma organização.

Para esta pesquisa foram utilizados os seguintes indicadores de rentabilidade:

- a) **Margem Líquida** - indica o quanto corresponde do lucro para cada \$ das vendas, deduzidos os impostos;
- b) **Margem Operacional** - representa o lucro bruto, ou seja, a receita de vendas deduzidos os custos;
- c) **Giro do Ativo Operacional** - indica quanto das vendas líquidas realizadas são correspondentes ao ativo relacionado à atividade desenvolvida;
- d) **Retorno sobre o Ativo Total (ROA)** - mensura a rentabilidade da empresa como um todo;
- e) **Retorno sobre o Ativo Operacional** - mensura a rentabilidade da empresa, considerando apenas os ativos relacionados à atividade corrente da empresa;
- f) **Retorno sobre o Patrimônio Líquido** - relaciona o lucro líquido, mensura a rentabilidade à luz do maior interessado - o dono do capital.

2.2 BENEFÍCIOS AOS EMPREGADOS

O Comitê de Pronunciamentos Contábeis (CPC) 33 – Benefícios a empregados, correlato à IFRS 2, emitida pelo *International Accounting Standards Boards* (IASB), apresenta o conceito de benefícios a empregados como uma compensação concedida ao empregado em troca de seu trabalho à entidade. Os benefícios concedidos aos empregados têm o objetivo de motivar e fazer com que haja congruência entre os interesses do principal e do agente, contribuindo para reduzir o conflito de agência.

Segundo Jensen e Meckling (1976, p. 5), relação de agência é “como um contrato pelo qual uma ou mais pessoas (o principal(s)) envolve outra pessoa (o agente) para executar em seu nome algum serviço que envolve a tomada de decisão delegada pela autoridade para o agente”. Assim, o agente detém mais informações que o principal, incorrendo em riscos na tomada de decisão e, em troca, recebe uma variedade de benefícios.

Uma classificação para os benefícios aos empregados é apresentada por Marcon e Godoi (2004) quando explicam a diferença entre remuneração fixa e variável, sendo que, basicamente, a remuneração fixa consiste em salário e a remuneração variável se refere ao bônus. O CPC 33 – Benefícios a empregados, emitido pelo Comitê de Pronunciamentos Técnicos, disciplina a forma como devem ser mensurados e evidenciados todos os benefícios aos empregados, exceto o pagamento baseado em ações, disciplinado pelo CPC 10 – Pagamento Baseado em Ações, correlativo à IAS 19.

Os benefícios a empregados, segundo o CPC 33, compreendem: (i) benefícios de curto prazo; (ii) benefícios pós-emprego; (iii) outros benefícios de longo prazo; e (iv) benefícios por desligamento. Assim, de forma resumida, os tipos de benefícios podem ser classificados em benefícios de curto e de longo prazo. Os benefícios de curto prazo são apresentados conforme se expõe no Quadro 1; os outros serão abordados na sequência.

Quadro 1: Benefícios de curto prazo

Benefícios de Curto Prazo
(a) ordenados, salários e contribuições para a previdência social;
(b) licenças remuneradas de curto prazo (tais como licença anual remunerada e licença por doença remunerada em que se espera que a compensação pelas faltas ocorra dentro de doze meses após o final do período em que os empregados prestam o respectivo serviço);
(c) participação nos lucros e gratificações pagáveis dentro de doze meses, após o final do período em que os empregados prestam o respectivo serviço; e
(d) benefícios não monetários (tais como assistência médica, moradia, automóvel e bens ou serviços gratuitos ou subsidiados) para os empregados atuais.

Fonte: Adaptado do CPC 33 (2008).

O benefício pós-emprego é classificado em duas modalidades: Contribuição Definida (CD), que consiste em um plano de benefício em que a entidade patrocinadora paga contribuições fixas a um fundo de pensão, não tendo a obrigação de contribuir de forma adicional, caso o fundo não possua ativos suficientes para pagamento de todos os beneficiários; e Benefício Definido (BD), plano que não se enquadra nas características do plano de contribuição definida (CPC 33, 2008).

Outros benefícios de longo prazo consistem em auxílio médico, odontológico e outros não classificados em benefício pós-emprego ou por desligamento (este último é uma espécie de indenização por rescisão do contrato de trabalho).

E, ainda, há o pagamento baseado em ações, que é o benefício concedido a empregados e administradores, dividido em três modalidades: pagamento baseado em ações com entrega de instrumento patrimonial; pagamento liquidado em dinheiro de acordo com o valor das ações; e, por fim, na terceira modalidade, o funcionário escolhe uma das mencionadas anteriormente (CPC 10, 2008).

2.3 PESQUISAS ANTERIORES

Os benefícios aos empregados, como meio de alinhar os objetivos destes aos das organizações, são tópicos de estudos em todos os segmentos, afinal, um dos objetivos principais das empresas consiste na maximização dos resultados.

Os estudos pioneiros no campo tentaram explicar essa relação a partir de modelos teóricos, levados a cabo em diferentes áreas de estudo como a economia, a psicologia e a administração. A teoria da expectativa sugere que os incentivos financeiros induzem a um aumento do esforço dos funcionários,

o que, conseqüentemente, produz um aumento no desempenho geral da organização (VROOM, 1964; LAWLER, 1971; BERGER *et al.*, 1975). De um modo similar, a teoria da agência preconiza que os incentivos apresentam-se fundamentais na motivação e no controle do desempenho porque os indivíduos possuem interesse no aumento da riqueza (JENSEN; MECLING, 1976; BAIMAN, 1990).

A teoria da definição de metas, por sua vez, argumenta que os incentivos financeiros induzem à aceitação de metas difíceis, que não seriam aceitas de outra forma, provocando um maior compromisso por parte dos empregados, e levando a um melhor desempenho da organização (TERBORG, 1976; LOCKE; LATHAM; EREZ, 1988). A teoria do reforço vincula a subordinação ao dinheiro em relação ao desempenho, e motiva um maior esforço dos trabalhadores nas suas tarefas, o que causa um reforço no desempenho (YUKL; WEXLEY; SEYMORE, 1972; PRITCHARD *et al.*, 1976).

Um robusto corpo de pesquisas empíricas foi conduzido, nos últimos anos, com o intuito de demonstrar a existência de uma influência das compensações monetárias no valor econômico das empresas. O estudo realizado por Nascimento *et al.* (2011) utilizou indicadores de desempenho para analisar empresas de capital aberto, que fornecem *stock options*; e concluiu que as empresas que adotaram esse benefício apresentaram indicadores inferiores em relação às empresas que não concediam *stock options*. Os autores finalizam destacando que a melhora do desempenho desses funcionários pode não influenciar os indicadores.

Dalmacio, Rezende e Slomski (2009) realizaram pesquisa com empresas negociadas na bolsa de valores no período de 1998 a 2005, a fim de investigar, setorialmente, se existe variabilidade nos indicadores contábeis, utilizados como medidas de *performance* nos contratos de remuneração variável dos gestores. Os pesquisadores concluíram que apenas em alguns setores, como Telecomunicações e Construção, os indicadores de *performance* podem servir de parâmetros de remuneração para gestores, enquanto outros, como Mineração, o trabalho dos gestores pode influenciar muito pouco os indicadores.

Silva e Beuren (2010) investigaram se as maiores empresas listadas na Bovespa evidenciam a remuneração variável dos seus executivos, de acordo com as deliberações propostas pelo Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC) e pela Comissão de Valores Mobiliários (CVM). As conclusões da pesquisa mostraram que as empresas não evidenciam essas informações de acordo com as proposições editadas por esses órgãos sobre as novas práticas de divulgação.

No mesmo sentido, Miranda, Tomé e Gallon (2011) pesquisaram a evidência da remuneração de gestores utilizando o *ranking* das melhores empresas, divulgado anualmente pelas revistas Exame e Você S/A. Os autores pesquisaram dentre essas empresas, se as listadas na Bolsa de Valores evidenciavam a remuneração variável concedida aos empregados, segundo o que dispõe o CPC 33 e o CPC 10, e concluíram que, em relação à amostra analisada, o índice de evidenciação é relativamente alto.

Marcon e Godoi (2004) estudaram a correlação entre a utilização de programas de remuneração por *stock options* e o desempenho financeiro de algumas das empresas que compõem a seção da revista Exame - 100 melhores empresas para você trabalhar, listadas na Bovespa entre o período de 1992 a 2001, e concluíram que a maioria apresentou desempenho superior ao do seu setor e um retorno no mercado de ações superior ao dos principais índices do mercado.

Godoi *et al.* (2008) desenvolveram um modelo teórico em que o sentimento de propriedade constitui a principal variável associada à remuneração acionária e estudaram uma empresa do setor elétrico com o objetivo de verificar, por meio desse modelo, se o programa de remuneração da empresa influencia a motivação diante de um sentimento de propriedade dos funcionários para com a empresa. Os autores concluíram que a remuneração acionária não se constitui um fenômeno motivacional, não há convergência entre o modelo teórico construído e o estudo de caso analisado,

e, portanto, após o estudo, obteve-se uma “suspeita” apenas de que o programa promove somente o comprometimento dos participantes da organização.

Oyadomari *et al.* (2009) analisaram 21 empresas de grande porte atuantes em São Paulo, a maioria constante no *ranking* dos 200 maiores grupos do Brasil, apresentado pelo Valor Econômico. Os autores buscaram identificar quais são as práticas de remuneração variável adotadas nas empresas pesquisadas, estudaram como as metas de remuneração são atreladas às metas do Sistema de Controle Gerencial, e se há convergência entre as metas individuais e organizacionais. Os resultados apresentaram que há influência da remuneração variável no comportamento dos gestores, desde que as metas da empresa alcancem um equilíbrio entre os interesses individuais e os organizacionais.

Como se percebe, existem muitos estudos acerca dos benefícios, mais especificamente da remuneração variável atrelada ao desempenho das empresas; seja no Brasil ou no exterior, como a pesquisa de Melis e Carta (2010), envolvendo um estudo com companhias não financeiras italianas para verificar o impacto da obrigatoriedade da adoção da IFRS 2 (a partir de 2005) para a contabilização desses acordos de remuneração como opções de ações. E chegaram à conclusão de que a obrigatoriedade de adoção da IFRS 2 aumentou o nível de evidenciação, contribuindo para mostrar o valor justo das transações para os acionistas minoritários e investidores. Concluíram, ainda, que a IFRS 2 tem fortes implicações para a governança corporativa e, desde que não prejudique o resultado da empresa, esta se sente fortemente incentivada a oferecer tais remunerações para seus diretores e funcionários.

Com o intuito de verificar se realmente o sistema de *stock options* é superior a outros tipos de incentivos, a pesquisa de Kraizberg, Tziner e Weisberg (2002) comparou, por meio de um modelo teórico, o impacto de quatro sistemas de compensação de incentivos na motivação do trabalho e no nível de desempenho dos trabalhadores. Os pesquisadores não obtiveram resultados suficientes que lhes permitissem concluir acerca de qual sistema de incentivo se apresenta mais adequado ou eficiente para mostrar-se impactante sobre os resultados organizacionais.

Essas pesquisas despertam o interesse de empresas, além daquelas listadas no mercado de ações. Grytten, Holst e Skau (2009) pesquisaram como dentistas noruegueses, de um determinado Condado, respondem quando mudam o sistema de remuneração tradicional para um sistema de remuneração com incentivos. Os pesquisadores concluíram que os profissionais desta área, que optaram por um sistema baseado em incentivos, tiveram aumento no grupo sob sua supervisão, enquanto que para os demais (sem sistema de incentivos) não houve expressiva alteração.

Uma pesquisa que aporta outra perspectiva quanto aos tipos de benefícios é a de Royalty (2008), em que o pesquisador buscou avaliar o que os trabalhadores preferem: mais benefícios de saúde ou maiores salários. Para tal, foi observado um total de 6.827 coberturas médicas individuais e 6.810 coberturas de grupos familiares. Os resultados sugeriram que os grupos familiares valoram mais os benefícios médicos do que os grupos de pessoas solteiras, porém, nenhum dos grupos se apresentou disposto a trocar um dólar de salário por um dólar adicional de seguro de saúde.

Como se pode verificar, muitos são os estudos relacionando benefícios aos empregados, e as conclusões são as mais variadas. Nesse sentido, se verifica a importância de estudar o tema e, principalmente, buscar compreender e aperfeiçoar as estratégias adotadas pelas instituições com fins de maximização da estrutura organizacional como um todo.

3 METODOLOGIA

Quanto ao objetivo geral deste estudo, que visa comparar o desempenho econômico das empresas com relação aos benefícios concedidos aos seus empregados, esta pesquisa classifica-se como descritiva. Esse tipo de pesquisa tem como objetivo primordial a descrição das características de determinada população, ou o estabelecimento de relações entre variáveis (GIL, 1989).

Como ponto de partida, se procedeu à seleção das empresas que fariam parte deste estudo por meio da escolha das companhias abertas, cujas ações compõem o índice IBrX-50 da Bolsa de Valores, Mercadorias e Futuros (BM&FBOVESPA). As 50 ações que integram o referido índice foram as mais negociadas na Bolsa de Valores de São Paulo, no quadrimestre setembro-dezembro de 2011 em termos de liquidez. Nesse sentido, se buscou relacionar o nível de desempenho econômico das empresas que possuem essas ações, com os benefícios que elas concedem aos empregados. Além disso, as escolhas foram feitas considerando o fato de possuírem o compromisso de apresentar as informações sobre as suas práticas contábeis em detalhes, as quais compreendem inclusive, os benefícios oferecidos aos empregados, decorrente da exigência prevista nos CPC's 10 e 33.

Cabe destacar que, para a presente pesquisa, a quantidade de empresas analisadas ficou reduzida a 48, uma vez que as empresas Petrobrás e Vale possuem duas ações cada uma na composição do IBrX-50. Assim, identificadas as 48 empresas, foram coletadas as demonstrações contábeis padronizadas e as notas explicativas de cada uma, no período de 2006 a 2010, disponíveis no sítio eletrônico da BM&FBOVESPA. Portanto, o levantamento de dados foi realizado por meio de pesquisa documental que segundo Lakatos e Marconi (1991) é aquela em que a fonte da coleta de dados é restrita a documentos, constituindo o que se denomina de fontes primárias.

Primeiramente, foram analisadas as notas explicativas das demonstrações contábeis dos cinco anos estipulados, com o intuito de identificar os tipos de benefícios (longo e curto prazo), bem como a quantidade de benefícios oferecidos pelas empresas individualmente.

Após a identificação dos tipos de benefícios, para fins da primeira análise desta pesquisa, as empresas foram divididas em dois grupos: aquelas que oferecem aos seus colaboradores benefícios de longo prazo (benefícios pós-empregos, opção de ações, políticas de desligamento, e outros); e aquelas que oferecem benefícios de longo e também de curto prazo (remuneração variável). Portanto, as empresas que não evidenciaram nas suas notas explicativas quais benefícios outorgaram aos empregados, foram excluídas da análise (cinco empresas foram excluídas no ano 2006, quatro no ano 2007 e uma no ano 2008).

Posteriormente, foi definida a forma de mensurar o desempenho econômico das empresas, e, para isso, optou-se pelo cálculo de seis índices contábeis, apresentados no Quadro 2. Os índices selecionados para a pesquisa - de forma intencional pelos pesquisadores - são considerados importantes, pois a utilização destes é vislumbrada como uma medida resumo do desempenho da empresa por uma ampla gama de usuários (DECHOW, 1994).

Cabe ressaltar que no ano de 2010, alguns índices das quatro entidades bancárias que formam parte da análise não foram passíveis de serem calculados. Esse fato deve-se a uma mudança na estrutura das demonstrações contábeis nas quais não é discriminado o ativo circulante, necessário para o cálculo dos índices GAO e ROI.

Quadro 2: Índices de desempenho aplicados na pesquisa

Índice de Desempenho	Acrônimo	Forma de cálculo	Fontes bibliográficas
Margem Líquida	ML	Resultado Líquido / Vendas Líquidas	Nascimento <i>et al.</i> (2012); Dalmacio <i>et al.</i> (2009)
Margem Operacional	MO	Resultado Operacional / Vendas Líquidas	Dalmacio <i>et al.</i> (2009)
Retorno sobre o Patrimônio Líquido (<i>Return on Equity</i>)	ROE	Resultado Líquido / Patrimônio Líquido	Nascimento <i>et al.</i> (2012); Lambert e Larcker (1987); Dalmacio <i>et al.</i> (2009); Braga <i>et al.</i> (2004)
Giro do Ativo Operacional	GAO	Vendas Líquidas / Ativo Operacional	Braga <i>et al.</i> (2004)
Retorno sobre o Ativo Total (<i>Return on Assets</i>)	ROA	Resultado Líquido / Ativo Total	Mehran (1995); Nascimento <i>et al.</i> (2012); Dalmacio <i>et al.</i> (2009); Braga <i>et al.</i> (2009)
Retorno sobre o Ativo Operacional (<i>Return on Investment</i>)	ROI	Resultado Operacional / Ativo Operacional	Jacobson (1987); Lamere <i>et al.</i> (1996)

Fonte: Elaborado com base em estudos bibliográficos.

Considerando-se os objetivos desta pesquisa, foram formuladas duas hipóteses:

- **1ª hipótese:** Teste de verificação se os benefícios oferecidos aos empregados produzem efeitos perceptivos no desempenho das empresas.
 - **H₀:** Em média, o desempenho econômico das empresas que oferecem benefícios de curto e longo prazo aos empregados não é diferente do desempenho econômico das empresas que oferecem somente benefícios de longo prazo.
 - **H₁:** Em média, o desempenho econômico das empresas que oferecem benefícios de curto e longo prazo aos empregados é diferente do desempenho econômico das empresas que oferecem somente benefícios de longo prazo.
- **2ª hipótese:** Teste que visa constatar se as empresas que oferecem uma maior quantidade de benefícios aos seus empregados apresentam em média uma maior rentabilidade.
 - **H₀:** Em média, o desempenho econômico das empresas que oferecem mais de dois tipos de benefícios é igual ao desempenho econômico das empresas que oferecem até dois tipos de benefícios aos empregados.
 - **H₁:** Em média, o desempenho econômico das empresas que oferecem mais de dois tipos de benefícios é maior do que o desempenho econômico das empresas que oferecem até dois tipos de benefícios aos empregados.

Para verificar se as hipóteses nulas deveriam ser aceitas ou rejeitadas foram aplicados testes estatísticos, os quais, segundo Barbetta (2011, p. 197), “permitem avaliar se as diferenças observadas entre os dois grupos podem ser meramente justificadas por fatores casuais (H₀), ou se tais diferenças são reais (H₁)”.

Assim, foi aplicado o teste t *de Student* bilateral para amostras independentes, ao nível de significância de 5%, sendo o teste t “apropriado para comparar dois conjuntos de dados

quantitativos, em termos de seus valores médios”; e o nível de significância de 5% foi escolhido por ser o mais utilizado (BARBETTA, 2001, p. 201).

Cabe destacar que, para cada grupo de dados, foram construídos diagramas de pontos antes de aplicar o teste, para verificar a não existência de valores discrepantes, que pudessem enviesar os resultados. Nos casos em que foram encontrados esses tipos de valores, os mesmos foram excluídos da análise.

Todos os dados foram tabulados, primeiramente, em planilhas de cálculo do *software* Excel[®] e, em seguida, foi utilizado o *software* estatístico *Instat* para a aplicação do teste t.

4 ANÁLISE DE DADOS E RESULTADOS

Na Tabela 1 são apresentados os cinco tipos de benefícios analisados nesta pesquisa, no período de 2006 a 2010, relacionando, em percentuais, a quantidade de empresas que concedem cada um desses benefícios nos cinco anos da análise.

Tabela 1: Tipos de benefícios concedidos pelas empresas em quantidades percentuais no período 2006-2010

Ano	Remuneração variável	Benefícios Pós-emprego	Benefícios por desligamento	Stock Options	Outros Benefícios
2006	64%	66%	5%	39%	32%
2007	65%	67%	9%	39%	35%
2008	77%	67%	13%	63%	38%
2009	81%	69%	23%	65%	56%
2010	81%	69%	25%	77%	60%

Fonte: Elaborado com base em dados da pesquisa.

É possível observar na Tabela 1 que, de modo geral, no decorrer dos anos, as empresas foram incrementando os benefícios aos seus empregados. Os cinco benefícios apresentados são os informados pelas companhias nas suas notas explicativas, sendo que os agrupados como Outros Benefícios referem-se a benefícios de assistência médica/odontológica, despesas educacionais, bem como incentivos em unidades de investimento de longo prazo, exceto a modalidade de *Stock Option*.

Os tipos de benefícios que apresentaram maior incremento no período correspondem a *Stock Options* e Outros Benefícios. Ao comparar a quantidade percentual de empresas que concediam *Stock Options* no ano 2006 em relação ao ano de 2010, verifica-se um aumento de 97%; por sua vez, o tipo Outros Benefícios aos colaboradores apresentou um aumento de 87% no mesmo período analisado.

As medidas descritivas do primeiro conjunto de dados analisados, relativos aos benefícios de curto e de longo prazo, são demonstradas na Tabela 2.

É possível observar na Tabela 2 que as médias dos índices de desempenho das empresas que oferecem benefícios de curto e longo prazo, em todos os casos, se apresentam maiores em relação às empresas que oferecem somente benefícios de longo prazo. Cabe destacar que a quantidade de empresas que oferecem ambos os tipos de benefícios aumentou a cada ano. Portanto, se observa que, nestes últimos exercícios, a maioria das empresas optou por remunerar o trabalho dos seus colaboradores com a participação nos lucros da companhia.

Para fins de esclarecimento, a diferença no tamanho das populações entre alguns anos e até mesmo dentro do mesmo exercício, se deve a alguns fatores: no período de 2006 a 2008, algumas empresas não evidenciavam os benefícios concedidos nas notas explicativas e, portanto, não compuseram o grupo de análise nesses anos; algumas observações foram eliminadas por constituírem pontos

discrepantes dentro do conjunto de dados no ano 2006, quatro empresas da lista ainda não operavam na bolsa de valores e, por esse motivo, não compuseram o grupo de análise; e, por fim, no ano 2010 não foi possível calcular alguns índices das instituições bancárias, conforme já explicado na metodologia da pesquisa.

Tabela 2: Medidas descritivas dos índices de desempenho das empresas, segundo os tipos de benefícios oferecidos aos empregados

Ano	Índices	MEDIDAS DESCRITIVAS									
		Observações		Média		Desvio Padrão		Mínimo		Máximo	
		Curto e Longo	Longo Prazo	Curto e Longo	Longo Prazo	Curto e Longo	Longo Prazo	Curto e Longo	Longo Prazo	Curto e Longo	Longo Prazo
2006	ML	27	10	0.124	0.096	0.082	0.124	-0.026	-0.058	0.297	0.357
	MO	27	10	0.174	0.166	0.107	0.226	-0.006	-0.056	0.401	0.715
	ROE	27	11	0.201	0.093	0.152	0.135	-0.034	-0.088	0.721	0.349
	GAO	27	11	0.716	0.360	0.433	0.247	0.110	0.007	1.847	0.886
	ROA	28	11	0.067	0.016	0.067	0.038	-0.019	-0.058	0.293	0.095
	ROI	28	11	0.113	0.037	0.105	0.065	-0.005	-0.072	0.408	0.186
2007	ML	28	13	0.144	0.123	0.111	0.175	0.005	-0.34	0.541	0.314
	MO	28	13	0.193	0.248	0.146	0.299	0.007	-0.273	0.684	1.044
	ROE	28	14	0.242	0.179	0.256	0.148	0.009	-0.040	1.349	0.462
	GAO	28	14	0.717	0.387	0.429	0.273	0.097	0.052	1.651	0.994
	ROA	28	14	0.065	0.059	0.053	0.062	0.005	-0.025	0.237	0.192
	ROI	28	14	0.110	0.099	0.090	0.079	0.005	-0.021	0.334	0.23
2008	ML	37	8	0.123	-0.057	0.123	0.382	-0.438	-0.948	0.581	0.275
	MO	37	9	0.172	-0.274	0.256	0.607	-0.636	-1.386	0.864	0.291
	ROE	36	10	0.165	-0.021	0.307	0.279	-0.927	-0.677	1.008	0.311
	GAO	37	10	0.671	0.359	0.454	0.280	0.088	0	1.800	0.875
	ROA	37	10	0.063	-0.041	0.121	0.134	-0.180	-0.364	0.637	0.094
	ROI	37	10	0.114	-0.051	0.214	0.159	-0.214	-0.419	1.199	0.106
2009	ML	37	10	0.231	0.129	0.452	0.445	0.007	-0.731	2.789	1.105
	MO	37	10	0.324	0.267	0.647	0.586	-0.011	-0.408	3.947	1.793
	ROE	37	11	0.246	0.152	0.333	0.182	0.009	-0.011	1.783	0.618
	GAO	37	11	0.644	0.455	0.425	0.416	0.076	0	1.851	1.192
	ROA	37	11	0.076	0.020	0.092	0.062	0.004	-0.135	0.517	0.103
	ROI	37	11	0.155	0.051	0.250	0.075	-0.002	-0.087	0.219	0.174
2010	ML	37	8	0.196	0.169	0.214	0.322	0.001	-0.005	1.161	0.957
	MO	37	8	0.268	0.238	0.320	0.455	0.024	-0.017	1.772	1.348
	ROE	39	9	0.228	0.089	0.286	0.126	0	-0.015	1.533	0.361
	GAO	35	9	0.730	0.509	0.403	0.482	0.099	0	2.014	1.292
	ROA	39	9	0.078	0.023	0.088	0.040	0	-0.014	0.485	0.118
	ROI	35	8	0.137	0.039	0.159	0.078	0.026	-0.016	0.907	0.221

Fonte: Elaborado com base em dados da pesquisa, com a utilização do software Instat.

Dentre as medidas estatísticas apresentadas na Tabela 2, se verifica que os valores mínimos, de modo geral, são menores nas empresas que somente concedem benefícios de longo prazo; por sua vez, os valores máximos são maiores nas empresas que oferecem os dois tipos de benefícios (curto e longo prazo). Isso poderia explicar o fato de que, nestas últimas, os valores médios dos índices sejam maiores. Entretanto, para comprovar que essa diferença é realmente significativa e não simplesmente ao acaso, se faz necessário verificar os valores obtidos por meio da realização do teste t, apresentados na Tabela 3.

Tabela 3: Teste t de comparação do desempenho entre empresas que outorgam benefícios de curto e longo prazo vs. benefícios de longo prazo

ANO	ÍNDICES	DESVIO PADRÃO AGREGADO	GI	VALOR t	PROBABILIDADE BI-CAUDAL
2006	ML	0.0946	35	0.82	0.4171
	MO	0.1467	35	0.15	0.8813
	ROE	0.2042	36	2.06	0.0471
	GAO	0.3903	36	2.50	0.0152
	ROA	0.0608	37	2.38	0.0227
	ROI	0.0961	37	2.22	0.0327
2007	ML	0.1331	39	0.48	0.6314
	MO	0.2057	39	-0.79	0.4345
	ROE	0.3766	40	0.86	0.3972
	GAO	0.2267	40	2.62	0.0123
	ROA	0.0561	40	0.29	0.7733
	ROI	0.0866	40	0.41	0.6825
2008	ML	0.2274	43	2.03	0.0488
	MO	0.3469	44	3.46	0.0012
	ROE	0.3015	44	1.73	0.0906
	GAO	0.4252	45	2.06	0.0452
	ROA	0.1239	45	2.37	0.0223
	ROI	0.2036	45	2.28	0.0274
2009	ML	0.4508	45	0.63	0.5288
	MO	0.9349	45	0.25	0.8017
	ROE	0.3062	46	0.89	0.3782
	GAO	0.4221	46	1.31	0.1974
	ROA	0.8634	46	1.87	0.0677
	ROI	0.2240	46	1.35	0.1843
2010	ML	0.2350	43	0.29	0.7722
	MO	0.3457	43	0.21	0.8310
	ROE	0.2654	46	1.42	0.1622
	GAO	0.4190	42	1.42	0.1640
	ROA	0.0813	46	1.80	0.0790
	ROI	0.1487	41	1.67	0.1031

Fonte: Elaborado com base em dados da pesquisa, com a utilização do software Instat.

Quando comparados os desempenhos econômicos médios, de acordo com os tipos de benefícios oferecidos, os resultados do teste t apontam uma diferença real entre as médias no período 2006 a 2008. Nos exercícios 2009 e 2010, embora tenha sido possível verificar que a maioria das empresas concede ambos os tipos de benefícios, os dados não mostram evidência suficiente para afirmar que os desempenhos econômicos são diferentes, de acordo com os tipos de benefícios laborais oferecidos. Portanto, nesses anos, o teste aceita a hipótese H_0 , ou seja, em média, o desempenho econômico das empresas que oferecem benefícios de curto e longo prazo aos empregados não é diferente do desempenho econômico das empresas que oferecem somente benefícios de longo prazo.

Nos anos em que é percebida uma diferença real entre as médias de alguns indicadores de desempenho dos dois grupos analisados, se observa que não existe uma consistência quanto a esses indicadores nos três anos. Assim, no ano 2006, se observa que, por exemplo, as médias dos índices ML e MO das empresas que oferecem benefícios de curto e longo prazo são iguais às médias das

empresas que oferecem somente de longo prazo; sendo que, no ano 2008, as médias desses índices, se apresentam diferentes nos dois grupos. Os índices que se mostraram consistentes em 2006 e 2008, apresentando médias diferentes entre os dois grupos analisados, foram os índices GAO, ROA e ROI.

A seguir são apresentados os resultados estatísticos da segunda análise realizada, na qual as empresas foram classificadas em dois grupos, de acordo com a quantidade de incentivos oferecidos: empresas que oferecem até dois benefícios e empresas que oferecem mais de dois benefícios aos empregados. Na Tabela 4, as medidas estatísticas de distribuição e dispersão são apresentadas em relação a cada grupo observado:

Tabela 4: Medidas descritivas dos índices de desempenho das empresas segundo a quantidade de benefícios oferecidos aos empregados

Ano	Índices	MEDIDAS DESCRITIVAS									
		Observações		Média		Desvio Padrão		Mínimo		Máximo	
		Mais de dois	Até dois	Mais de dois	Até Dois	Mais de dois	Até dois	Mais de dois	Até dois	Mais de dois	Até dois
2006	ML	16	26	0.151	0.090	0.079	0.096	-0.026	-0.058	0.297	0.357
	MO	16	26	0.215	0.143	0.102	0.158	-0.006	-0.056	0.401	0.715
	ROE	16	27	0.239	0.155	0.163	0.193	-0.034	-0.088	0.721	0.868
	GAO	16	27	0.689	0.589	0.449	0.422	0.184	0.007	1.847	1.413
	ROA	16	28	0.084	0.035	0.075	0.047	-0.019	-0.058	0.293	0.181
	ROI	16	28	0.149	0.055	0.115	0.067	-0.005	-0.072	0.408	0.248
2007	ML	19	25	0.165	0.104	0.120	0.134	0.005	-0.340	0.541	0.314
	MO	19	25	0.231	0.175	0.150	0.235	0.014	-0.273	0.684	1.044
	ROE	19	27	0.286	0.147	0.296	0.133	0.009	-0.054	1.349	0.422
	GAO	19	26	0.674	0.613	0.453	0.444	0.097	0.052	1.651	1.888
	ROA	19	27	0.072	0.049	0.061	0.050	0.005	-0.025	0.237	0.192
	ROI	19	27	0.129	0.077	0.097	0.072	0.017	-0.021	0.334	0.230
2008	ML	25	22	0.135	-0.027	0.175	0.396	-0.438	-1.300	0.581	0.485
	MO	25	22	0.183	-0.031	0.255	0.470	-0.636	-1.386	0.864	0.741
	ROE	26	20	0.202	0.024	0.245	0.357	-0.317	-0.927	1.008	0.867
	GAO	25	23	0.622	0.646	0.454	0.512	0.088	0	1.800	1.972
	ROA	25	23	0.056	0.023	0.064	0.174	-0.102	-0.364	0.245	0.637
	ROI	25	22	0.097	0.004	0.104	0.145	-0.162	-0.419	0.372	0.232
2009	ML	31	15	0.160	0.140	0.145	0.358	0.007	-0.731	0.586	1.105
	MO	31	14	0.232	0.122	0.228	0.195	-0.087	-0.408	0.854	0.488
	ROE	29	17	0.176	0.217	0.206	0.209	0.009	-0.011	0.977	0.795
	GAO	31	17	0.609	0.585	0.449	0.391	0.076	0	1.851	1.317
	ROA	31	17	0.072	0.047	0.101	0.061	0.003	-0.135	0.517	0.129
	ROI	31	17	0.126	0.140	0.191	0.285	-0.019	-0.087	1.038	1.219
2010	ML	32	13	0.202	0.163	0.199	0.307	0.001	-0.005	0.957	1.161
	MO	32	13	0.274	0.234	0.284	0.468	0.024	-0.017	1.348	1.772
	ROE	34	14	0.235	0.122	0.297	0.162	0	-0.015	1.533	0.589
	GAO	30	14	0.704	0.643	0.424	0.436	0.029	0	2.014	1.292
	ROA	34	14	0.080	0.036	0.093	0.040	0	-0.014	0.485	0.125
	ROI	30	14	0.146	0.179	0.171	0.471	0.026	-0.016	0.907	1.801

Fonte: Elaborado com base em dados da pesquisa, com a utilização do software Instat.

De modo geral, de acordo com a Tabela 4, é possível observar que as empresas que oferecem maior quantidade de benefícios apresentam médias mais elevadas. Um ponto a destacar nos primeiros anos observados, é que a maioria das empresas outorgava, no máximo, dois benefícios aos seus colaboradores; e a partir do ano de 2009, pode-se observar uma mudança nesse sentido, uma vez

que o dobro das empresas passou a conceder mais de duas classes de benefícios. Assim, um significativo número de empresas optou por beneficiar seus colaboradores por meio de participação nos lucros, outorgando benefícios de pós-emprego e, ainda, por meio de políticas de opção de ações.

Na Tabela 5, são apresentados os resultados obtidos por meio do teste t, que é utilizado de maneira similar à análise da primeira hipótese, com o objetivo de verificar se, de fato, as diferenças entre as médias dos dois grupos de dados observados são estatisticamente significativas.

Tabela 5: Teste t de comparação do desempenho entre empresas que outorgam mais de dois benefícios vs. as que outorgam até dois benefícios

ANO	ÍNDICES	DESVIO PADRÃO AGREGADO	gl	VALOR t	PROBABILIDADE UNICAUDAL
2006	ML	0.0903	40	2.09	0.0214
	MO	0.1396	40	1.61	0.0572
	ROE	0.1826	41	1.46	0.0758
	GAO	0.4323	41	0.74	0.2329
	ROA	0.0589	42	2.63	0.0059
	ROI	0.0868	42	3.47	0.0006
2007	ML	0.1283	42	1.58	0.0608
	MO	0.2032	42	0.91	0.1852
	ROE	0.2150	44	2.16	0.0182
	GAO	0.4475	43	0.45	0.3261
	ROA	0.0549	44	1.42	0.0807
	ROI	0.0832	44	2.08	0.0218
2008	ML	0.2989	45	1.86	0.0345
	MO	0.3712	45	1.98	0.0271
	ROE	0.2983	44	2.00	0.0257
	GAO	0.4829	46	-0.17	0.4311
	ROA	0.1289	46	0.91	0.1842
	ROI	0.1249	45	2.53	0.0075
2009	ML	0.2346	44	0.28	0.3895
	MO	0.2187	43	1.56	0.0628
	ROE	0.2071	44	-0.64	0.2618
	GAO	0.4303	46	0.18	0.4271
	ROA	0.0888	46	0.91	0.1828
	ROI	0.2283	46	-0.20	0.4206
2010	ML	0.2345	43	0.51	0.3077
	MO	0.3454	43	0.35	0.3637
	ROE	0.2661	46	1.33	0.0943
	GAO	0.4279	42	0.44	0.3305
	ROA	0.0815	46	1.71	0.0468
	ROI	0.2978	42	-0.34	0.3666

Fonte: Elaborado com base em dados da pesquisa, com a utilização do software Instat.

Com o resultado desse último teste, foi possível verificar que as médias de alguns índices do grupo de empresas que oferecem mais de dois benefícios são maiores, em nível estatístico, nos anos de 2006 a 2008. Por outro lado, os índices de desempenho econômico nos três períodos que apresentam uma média superior não convergem, diferindo entre os anos analisados; e, assim, o único índice que se apresenta elevado nas empresas que oferecem mais de dois benefícios consiste no ROI, que relaciona o Lucro Líquido com o Ativo Operacional da companhia.

Além disso, o ROE apresenta nível superior nos anos 2007 e 2008, percebido nas empresas que outorgaram maior quantidade de benefícios. Essa característica se mostra condizente com os resultados de Lambert e Larcker (1987), que sugeriram uma forte relação entre a compensação monetária oferecida aos administradores e o mencionado índice contábil.

Em relação à hipótese da primeira análise, em que se buscou verificar, se, em média, o desempenho econômico das empresas que oferecem benefícios de curto e longo prazo aos empregados apresentava-se diferente do desempenho econômico das empresas que oferecem somente benefícios de longo prazo, os resultados estatísticos indicaram que esta diferença pode ser confirmada apenas no período de 2006 a 2008. Portanto, a alternativa H_0 (hipótese nula) é rejeitada para esses períodos, levando a aceitar a hipótese alternativa; e aceitar H_0 para os outros períodos analisados (2009 a 2010).

O que se pode verificar em relação a esta hipótese é que, embora, em média, os índices das empresas que oferecem ambos os tipos de benefícios aos empregados (curto e longo prazo) tenham se apresentado mais elevados do que nas empresas que oferecem apenas um tipo de benefício, os resultados estatísticos do teste t indicaram que esta diferença no desempenho da empresa pode ser explicada pelos tipos de benefícios apenas para os anos de 2006 a 2008 e, portanto, nos outros períodos analisados, o desempenho superior pode ser explicado por outros fatores.

Para a hipótese da segunda análise, em que se verificou se, em média, o desempenho econômico das empresas que oferecem mais de dois tipos de benefícios é superior ao desempenho econômico das empresas que oferecem até dois tipos de benefícios aos empregados. A hipótese nula foi rejeitada (H_0) apenas nos anos de 2006 a 2008 também para esta análise, aceitando-se, portanto, a hipótese alternativa considerando a diferença no desempenho nesses dois períodos. No entanto, para os períodos restantes (2009 e 2010), novamente a hipótese nula foi aceita, rejeitando-se H_1 .

5 CONCLUSÕES

O presente estudo teve por objetivo avaliar se são percebidos efeitos no desempenho econômico das empresas listada no índice IBrX-50 da Bovespa, decorrentes do tipo e da quantidade de incentivos concedidos aos empregados entre os anos de 2006 e 2010. Nesse sentido, realizou-se a análise dos índices de rentabilidade das empresas, utilizando teste de hipóteses, tendo a confirmação dos resultados ocorridos por meio de métodos estatísticos.

Em ambas as análises, considerando os tipos de benefícios (curto e longo prazo versus longo prazo, apenas) e a quantidade de benefícios concedidos (até dois tipos de benefícios versus dois ou mais), em média, as empresas que concederam benefícios de curto e longo prazo, bem como aquelas que concederam mais de dois tipos de benefícios apresentaram índices de lucratividade superiores. No entanto, para confirmar que essa situação não se deu ao acaso, foi realizado o teste t de *Student*, o qual corroborou com os resultados obtidos nas médias somente nos períodos de 2006 a 2008. Cabe destacar que, no ano de 2007, apenas em um dos indicadores analisados para a primeira hipótese e em dois indicadores para a segunda hipótese foram percebidos os efeitos dos sistemas de incentivos. Assim, os testes estatísticos não confirmaram a superioridade das médias para os anos de 2009 e 2010.

Portanto, de acordo com os resultados obtidos, e de acordo com os testes estatísticos realizados, considerando um nível de confiança de 5%, conclui-se que o desempenho econômico das empresas listadas no índice IBrX-50 da Bovespa não se apresentou diferente ou superior quando os funcionários receberam uma maior quantidade ou mais tipos de benefícios para todos os períodos analisados. Esses resultados convergem para os resultados de outras pesquisas, como a de Nascimento *et al.* (2011) e a de Dalmacio, Rezende e Slomski (2009), em que os autores concluíram

que os incentivos podem não ser a explicação do desempenho dos indicadores e, portanto, outros fatores estariam influenciando.

Ainda destaca-se que, conforme observado, nos dois últimos anos pesquisados as empresas melhoraram e aumentaram a quantidade de benefícios laborais como forma de incentivar seus colaboradores a alinharem as metas organizacionais com as pessoais, corroborando com a teoria da agência, em que as empresas adotam sistemas de incentivos como estratégias competitivas, a fim de reduzir o conflito existente entre o principal e o agente. No entanto, os resultados estatísticos dessa pesquisa, não apresentam evidência suficiente para afirmar que existiu melhor desempenho econômico nas empresas que adotaram essas práticas de trabalho em todos os períodos analisados.

Levando isso em consideração, é interessante questionar se esses padrões de incentivos adotados pelas companhias são sustentáveis no longo prazo, ou seja, se seguirão surtindo os mesmos efeitos no decorrer dos anos; ou se, pelo contrário, segundo especulação de Osterman (2000), esses sistemas não serão tão produtivos no futuro como antes, devido à resistência passiva da força de trabalho.

Sugere-se, para fins de pesquisas futuras, a realização de estudos que verifiquem esses índices em outros períodos, com objetivo de considerar ou não uma tendência, bem como de estudos que identifiquem se os benefícios concedidos aos empregados auxiliam, efetivamente, para a redução do conflito de agência na relação aos principais e aos seus agentes.

Também se recomenda a realização de um estudo, com utilização desses dados, segregando as empresas por setor de atividade, pesquisando se algum setor, especificamente, teve um melhor ou pior desempenho, buscando suas causas e, assim, contribuir para o resultado final deste estudo, que, no geral, mostrou que não houve melhor desempenho em todos os períodos analisados.

Outra sugestão de pesquisa consiste em realizar estudos estatísticos, considerando outros índices de significância, como 10%, por exemplo, perfeitamente aceitável para as ciências sociais, o que poderia acarretar em conclusões diferentes.

REFERÊNCIAS

ANTHONY, R. N.; GOVINDARAJAN, V. G. *Sistema de Controle Gerencial*. São Paulo: Atlas, 2002.

BAIMAN, S. Agency research in managerial accounting: A second look. *Accounting, Organizations and Society*, v. 15, n. 4, p. 341–371, 1990.

BARBETTA, P. A. *Estatística aplicada às ciências sociais*. 7. ed. Florianópolis: UFSC, 2011.

BERGER, C. J.; CUMMINGS, L. L.; HENEMAN III, H. G. Expectancy theory and operant conditioning predictions of performance under variable ratio and continuous schedules of reinforcement. *Organizational Behavior and Human Performance*, v. 14, n. 2, p. 227-243, 1975.

Bolsa de Valores de São Paulo (BOVESPA). Disponível em: <<http://www.bovespa.com.br/>>. Acesso em: 20 dez. 2011.

BRAGA, R.; NOSSA, V.; COSTA MARQUES, J. A.. Uma proposta para a análise integrada da liquidez e rentabilidade das empresas. *Revista Contabilidade & Finanças - USP*, Edição Especial, v. 30 p. 51 - 64, 2004.

CHIAVENATO, H. C. *Recursos Humanos: Edição Compactada*. São Paulo: Atlas, 2002.

CPC – COMITÊ DE PRONUNCIAMENTOS CONTÁBEIS. *Pronunciamento Técnico CPC 10 – Pagamento baseado em ações*. Disponível em: <<http://www.cpc.org.br/>>. Acesso em: 05 jan. 2012.

_____. *Pronunciamento Técnico CPC 33 – Benefícios a empregados*. Disponível em: <http://www.cpc.org.br/>. Acesso em: 05 jan. 2012.

DALMACIO, F. Z.; REZENDE, A. J.; SLOMSKI, V. Análise Setorial das Medidas de Performance Utilizadas nos Contratos de Remuneração dos Gestores. *Revista Universo Contábil*, FURB, Blumenau, n.3, p. 06-23, jul./set. 2009.

DECHOW, P. Accounting earnings and cash flows as measures of firm performance – The role of accounting accruals. *Journal of Accounting and Economics*, v. 18, p. 3-42, 1994.

GALLON, A. V.; BEUREN, I. M.; FASSINA, P. H.; SABADIN, A. L. Análise de conteúdo dos sistemas de remuneração variável de empregados nos relatórios da administração de companhias abertas. In: CONGRESSO USP DE CONTROLADORIA E CONTABILIDADE, V, 2005, São Paulo/SP. *Anais...* São Paulo: USP, 2005. CD-ROM.

GIL, A. C. *Como Elaborar Projetos de Pesquisa*. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1989.

GODOI, C. K.; MARCON, R.; BALSINI, C. P.; TEIXEIRA, M. C.. Remuneração Acionária, Sentimentos de Propriedade e Motivação dos Empregados. *Revista de Administração FACES Journal*, Belo Horizonte, n. 2, p. 102-121, abril/jun. 2008.

GRYTEN, J.; HOLST, D.; SKAU, I. Incentives and remuneration systems in dental services. *Internacional Journal of Health Care Finance and Economic*, n. 3, p. 259-278, 2009.

HAMPTON, David R. *Administração: comportamento organizacional*. São Paulo: Makron Books, 1990.

JACOBSON, R. The validity of ROI as a measure of business performance. *American Economic Review*, v. 77, p. 470-478, 1987.

JENSEN, M. C.; MECKLING, W. H. Theory of the Firm: Managerial Behavior, Agency Costs and Ownership Structure. *Journal of Financial Economics*, n. 4, p. 305-360, Oct. 1976.

KRAIZBERG, E.; TZINER, A.; WEISBERG, J. Employee Stock Options: Are they indeed superior to other incentive compensation schemes? *Journal of Business and Psychology*, n. 3, Spring. 2002.

LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. de A. *Fundamentos de Metodologia Científica*. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1991.

LAMBERT, R. A.; LARCKER, D. F. An Analyses of the Use of Accounting and Market Measures of Performance in Executives Compensation Contracts. *Journal of Accounting Research*, v. 25, p. 85-125, 1987.

LAMERE, J. M.; DICKINSON, A. M.; HENRY, M.; HENRY, G.; POLING, A. Effects of a multi-component monetary incentive program on the performance of truck drivers: A longitudinal study. *Behavior Modification*, v. 20, p. 385-406, 1996.

LAWLER, E. E. III. *Motivation in work organizations*. Monterey, California: Brooks/Cole, 1973.

LOCKE, E. A.; LATHAM, G. P.; EREZ, M. The determinants of goal acceptance and commitment. *Academy of Management Review*, v. 13, p. 23-39, 1988.

MARCON, R.; GODOI, C. K. Desempenho Financeiro das Empresas e Remuneração por Stock Options: Um estudo multissetorial. *Revista de Administração FACES Journal*, Belo Horizonte, n. 1, p. 59-74, jan/jun. 2004.

MARION, J. C. *Análise das Demonstrações Contábeis: Contabilidade Empresarial*. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

MEHRAN, H. Executive compensation structure, ownership, and firm performance. *Journal of Financial Economics*, v. 38, p. 163-184, 1995.

MELIS, A.; CARTA, S. Does accounting regulation enhance corporate governance? Evidence from the disclosure of share-based remuneration. *Journal of Management and Governance*, n. 4, p. 435-446, 2010.

MIRANDA, K. F.; TOMÉ, W. C.; GALLON, A. V. Evidenciação da Remuneração Variável nas Melhores Empresas para se Trabalhar Listadas na BM&FBOVESPA: Um estudo à luz dos CPC's 10 e 33. *Pensar Contábil*, Rio de Janeiro, n. 51, p. 35-47, maio-ago, 2011.

NASCIMENTO C.; GONÇALVES FRANCO, L. M.; SZABO CHEROBIM, A. P. Associação entre remuneração variável e indicadores financeiros: evidências do setor elétrico. *Revista Universo Contábil*, v. 8, n. 1, p. 22-36, jan./mar., 2012.

NASCIMENTO, E. M.; DIAS, W. O.; BARBOSA NETO, J. E.; CUNHA, J. V. A. Teoria da Agência e Remuneração de Executivos: influência do uso de stock options no desempenho das empresas brasileiras. In: CONGRESSO USP DE CONTROLADORIA E CONTABILIDADE, XI, 2011, São Paulo/SP. *Anais...* São Paulo: USP, 2011. CD-ROM.

ORESTES DA SILVA, J.; BEUREN, I. M. Evidenciação da Remuneração Variável dos Executivos nas Maiores Empresas Brasileiras Listadas na Bovespa. In: CONGRESSO ANPCONT, IV, 2010, Natal/RN. *Anais...* Natal: ANPCONT, 2010. CD-ROM.

OSTERMAN, P. Work Reorganization in an Era of Restructuring: Trends in Diffusion and Effects on Employee Welfare. *Industrial and Labor Relations Review*, v. 53, n. 2, p. 179-196, 2000.

OYADOMARI, J. C. T.; CÉSAR, A. M. R. V. C.; FERREIRA DE SOUZA, E.; OLIVEIRA, M. A. Influências da Remuneração de Executivos na Congruência de Metas. *Revista Contemporânea de Contabilidade*, Florianópolis, v.1, p. 53-74, jan-jun, 2009.

PADOVEZE, C. L.; BENEDICTO, G. C. *Análise das Demonstrações Financeiras*. 3. ed. São Paulo: Cengage Learning, 2011.

PRITCHARD, R. D.; LEONARD, D. W.; VON BERGEN, C. W. Jr.; KIRK, R. J. The effects of varying schedules of reinforcement on human task performance. *Organizational Behavior and Human Performance*, v. 16, p. 205-230, 1976.

ROYALTY, A. B. Estimating workers' marginal valuation of employer health benefits: Would insured workers prefer more health insurance or higher wages? *Journal of Health Economics*, n. 1, p. 89-105, 2008.

SLOOF, R.; VAN PRAAG, C. Mirjam. Performance measurement, expectancy and agency theory: An experimental study. *Journal of Economic Behavior & Organization*, n. 3-4, p. 794-809, 2008.

TERBORG, J. R. The Motivational Components of Goal Setting. *Journal of Applied Psychology*, v. 61, n. 5, p. 613-621, 1976.

VROOM, V. H. *Work and motivation*. New York: Wiley, 1964.

YUKL, G. A.; WEXLEY, K. N.; SEYMORE, J. D. Effectiveness of pay incentives under variable ratio and continuous reinforcement schedules. *Journal of Applied Psychology*, v. 56, p. 19-53, 1972.