

# REMUNERAÇÃO DE EXECUTIVOS: UMA ANÁLISE DOS ARTIGOS NACIONAIS E INTERNACIONAIS NA ÚLTIMA DÉCADA

**Thaisa Renata dos Santos** (UFG) - thaisarenata@hotmail.com

## **Resumo:**

*Esta pesquisa objetiva analisar quais as características das publicações nacionais e internacionais sobre o tema remuneração de executivos na última década. A pesquisa descritiva e de natureza quantitativa, compõe-se de uma amostra de 54 artigos e com dados do período de 2006 a 2016. Os artigos sobre a remuneração de executivos foram coletados nas bases de periódicos: Google Acadêmico, SCOPUS (Elsevier) e Web of Science - Coleção Principal (Thomson Reuters Scientific). Os resultados mostram que o tema remuneração de executivos possui maior representatividade em âmbito internacional, do que em âmbito nacional, e que o objeto de estudo na maioria dos periódicos analisados, esta principalmente relacionado com o desempenho do executivo e o desempenho da organização ao qual ele está inserido. Conclui-se que há uma escassez significativa de pesquisas nacionais relacionadas a remuneração dos executivos, e também a necessidade de pesquisas nacionais buscando evidenciar a relação da remuneração dos executivos com o seu desempenho e o desempenho das empresas em âmbito nacional*

**Palavras-chave:** *Remuneração; Executivos; Bibliometria; Teoria da agencia*

**Área temática:** *Custos como ferramenta para o planejamento, controle e apoio a decisões*

## **REMUNERAÇÃO DE EXECUTIVOS: UMA ANÁLISE DOS ARTIGOS NACIONAIS E INTERNACIONAIS NA ÚLTIMA DÉCADA.**

### **Resumo**

Esta pesquisa objetiva analisar quais as características das publicações nacionais e internacionais sobre o tema remuneração de executivos na última década. A pesquisa descritiva e de natureza quantitativa, compõe-se de uma amostra de 54 artigos e com dados do período de 2006 a 2016. Os artigos sobre a remuneração de executivos foram coletados nas bases de periódicos: *Google Acadêmico*, *SCOPUS (Elsevier)* e *Web of Science - Coleção Principal (Thomson Reuters Scientific)*. Os resultados mostram que o tema remuneração de executivos possui maior representatividade em âmbito internacional, do que em âmbito nacional, e que o objeto de estudo na maioria dos periódicos analisados, está principalmente relacionado com o desempenho do executivo e o desempenho da organização ao qual ele está inserido. Conclui-se que há uma escassez significativa de pesquisas nacionais relacionadas a remuneração dos executivos, e também a necessidade de pesquisas nacionais buscando evidenciar a relação da remuneração dos executivos com o seu desempenho e o desempenho das empresas em âmbito nacional.

**Palavras-chave:** Remuneração; Executivos; Bibliometria; teoria da agencia.

### **1 Introdução**

A remuneração dos executivos é um dos mecanismos de governança mais utilizados para alinhar os interesses de acionistas objetivando a consecução de seus objetivos, como por exemplo, a maximização dos resultados e a continuidade dos negócios. (KRAUTER, 2013).

Portanto, um fator que recebe crescente atenção, e desperta o interesse tanto das empresas, quanto da academia é a remuneração de executivos e a sua relação com diversas áreas das organizações, principalmente como um mecanismo para o alinhamento de interesses e também para a diminuição dos problemas de agência. (MURPHY, 1998).

Em âmbito internacional, as pesquisas relacionadas à remuneração são amplas, o que se justifica pela existência de mercados de capitais mais desenvolvidos e o acesso à informação sobre as empresas é mais acessível, principalmente as informações sobre a remuneração de executivos, o que permite que as pesquisas possam ser realizadas (VASCONSELOS; MONTE, 2013).

No Brasil as pesquisas voltadas à remuneração de executivos ainda são recentes, pois os acessos aos dados sobre a remuneração dos executivos das empresas de capital aberto começaram a ser divulgados em 2009, conforme determinação da Comissão de Valores Mobiliários (SILVA, 2010).

Neste sentido, a pesquisa proposta pretende responder a seguinte questão: Quais as características das publicações sobre o tema remuneração de executivos na última década? Para buscar solucionar essa problemática de pesquisa, toma-se como objetivo geral analisar quais as características das publicações nacionais e internacionais sobre o tema remuneração de executivos na última década.

Esta pesquisa caracterizada como bibliométrica, selecionou três bases científicas para busca de periódicos relacionados a remuneração de executivos. As bases selecionadas foram: (i) *Google Acadêmico*; (ii) *SCOPUS (Elsevier)* e (iii) *Web of Science - Coleção Principal (Thomson Reuters Scientific)*. Após os procedimentos de filtro, estabelecendo como critério de qualificação A2, B1 e B2, para as publicações nacionais (conforme o sistema Qualis-Periódicos) e Fator de Impacto superior a 1,0 para as publicações internacionais na busca dos periódicos, selecionamos uma amostra de 54 artigos nacionais e internacionais. O Qualis-Periódicos é um sistema usado para classificar a produção científica dos programas de pós-graduação concernente aos artigos publicados em periódicos científicos (CAPES,2016). O Fator de Impacto (FI), é utilizado para avaliar a relevância de uma publicação em sua área correspondente, sendo que as publicações que possuem maior fator de impacto são consideradas mais importantes do que aqueles com um menor fator de impacto (PINTO, 1999).

Esta pesquisa está estruturada em cinco sessões, iniciando com a introdução; em seguida apresenta-se a fundamentação teórica, com destaque à caracterização da remuneração de executivos, assim como a estrutura conceitual da teoria da agencia; na sequência, aborda-se o método e procedimentos de pesquisa; posteriormente serão apresentados as análises da pesquisa e, por último, as considerações finais.

## **2 Referencial Teórico**

### **2.1 Teoria da Agencia**

A Teoria da agencia é caracterizada como um contrato pelo qual uma ou mais pessoas, o (s) principal (is), envolve outra pessoa (o agente) para executar algum serviço em seu nome,

delegando a esta autoridade para tomada de decisão em seu nome (JENSEN; MECKLING, 2008).

Em virtude da pretensão dos envolvidos (principal e agente) ser a maximização de suas utilidades pessoais, existem indícios para acreditar que o agente não vai agir conforme o interesse do principal (JENSEN; MECKLING, 2008). O problema central em torno da Teoria da agência é a possibilidade de o agente assumir um comportamento oportunista concernente as suas ações ou omissões, visando ampliar sua satisfação pessoal, o que se caracteriza conflitos de agência (VASCONSELOS; MONTE, 2013).

Os conflitos de agência são motivados por algumas razões. Segundo (LOPES, 2004), uma consequência deste conflito de agência é que o principal não obterá da mesma forma que o agente das informações necessárias para sua administração, resultando assim em um conflito de assimetria informacional.

Segundo Jensen, c. & Meckling (2008), é impossível manter esta relação agente x principal a custo zero para conseguir que as decisões sejam as que vão beneficiar a empresa no nível do principal, na maioria das vezes são utilizados custos de monitoramento e garantias tratadas em contrato, portanto, o principal pode se comprometer em assumir custos de monitoramento com a finalidade de acompanhar as atividades dos agentes e impedir que decisões não reguladas conforme os contratos ocorram (JENSEN; MECKLING, 2008).

Para solucionar os problemas de agência é preciso buscar um contrato ideal entre principal (is) e agente (s), para que a satisfação de ambos e seus objetivos com relação aos ganhos sejam solucionados, ou seja, oferecer incentivos aos agentes de modo que estes maximizem o resultado da organização e a continuidade do negócio (JENSEN E MURPHY, 1990).

## **2.2 - Remuneração de Executivos**

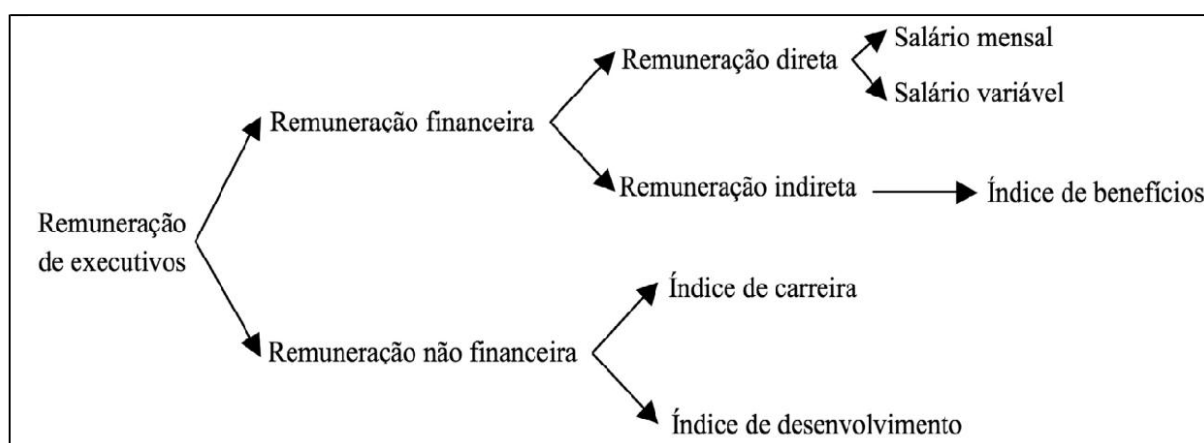
A remuneração recebida pelo trabalho assalariado normalmente é a única fonte de recursos financeiros para a maioria das pessoas, e isso torna a remuneração como fundamental para garantir a sobrevivência; em contrapartida, os empregadores necessitam constantemente diminuir os custos e principalmente assegurar a produtividade e a qualidade dos produtos ou serviços fornecidos pelas organizações (BEUREN, SILVA, 2014).

Segundo Krauter (2013), a remuneração é um dos mecanismos mais importantes e ao mesmo tempo considerados complexos da administração de Recursos Humanos, podendo ser classificada em: (i) Remuneração Financeira – contemplada pela remuneração direta (fixa e

variável) e Remuneração indireta (outros benefícios); e (ii) Remuneração não Financeira – índices de carreira e índices de desenvolvimento. A autora afirma que as empresas comumente adotam a remuneração financeira e não financeira aos seus planos de remuneração de executivos visando.

A figura 1, mostra o esquema de remuneração de executivos proposta por Krauter, 2013.

**Figura 1 – Tipos de Remuneração**



Fonte: Krauter (2013, p. 261)

Anthony e Govindarajan (2006), afirmam que remuneração variável pode ser dividida também em um horizonte temporal de curto prazo, baseada no desempenho econômico e financeiro do ano corrente, remunerado em forma de bônus e também ser atribuída conforme o desempenho em um horizonte temporal de longo prazo, considerando diversos fatores: como por exemplo a participação na sociedade da empresa.

A remuneração variável é uma importante medida utilizada pelas organizações pois se caracteriza como um meio de incentivo e motivação para o alcance de suas metas e objetivos que se concretizam através da maximização dos resultados e a continuidade da organização; pois, é através da remuneração variável que a empresa alinha seus interesses com os interesses do executivo, para que estes resultados sejam alcançados (MARQUART, etc al., 2008).

A remuneração não financeira representada na figura 1, é sustentada em fatores relacionados à atividade e evolução pessoal e profissional do executivo dentro do ambiente organizacional o qual ele está inserido. (KRAUTER, 2009). Segundo Ittner et al, (1997), as medidas não financeiras podem ser sustentadas pela adoção de métricas que incluem como por exemplo: quota de mercado, eficiência, produtividade, qualidade do produto, satisfação do cliente e satisfação do empregado

### 3 Metodologia

Segundo Martins (2009), estratégia de pesquisa é a maneira de abordar e analisar dados empíricos no contexto das ciências sociais aplicadas a estratégia abordada nesta pesquisa bibliométrica será através do levantamento de dados, pois se caracteriza como uma estratégia mais apropriada para a análise de fatos e descrições.

A técnica de coleta de dados que será utilizada neste estudo é a análise de conteúdo, caracterizada como uma técnica utilizada para se estudar e analisar a comunicação de maneira objetiva e sistemática buscando inferências confiáveis de dados e informações com respeito a determinado contexto ou assunto específico. (MARTINS, 2009).

Através do *Portal de Periódicos CAPES/MEC*, que possui acesso a diversas bases de dados com publicações científicas, nacionais e internacionais, foram selecionadas três bases para a busca dos periódicos que continham as informações relacionadas a remuneração de executivos, e com qualificação B1, A2 e A1 (nacional) e Fator de Impacto Acima de 1,0 (Internacional), no período de 2006 a 2016.

#### 1) *Google Acadêmico*

Nesta base, os parâmetros utilizados para a busca foram de periódicos que continham as palavras: *Remuneração de Executivos; Remuneração Executivos; Executivos; Remuneração; CEO*. Através dos parâmetros de busca, descartamos as palavras: *Tese / Livro*, pois o objetivo desta pesquisa são apenas os artigos científicos. Foi utilizado também como parâmetro de busca, a definição de que palavras deveriam estar presentes no *Título do artigo*. Obedecendo os parâmetros estabelecidos, foram encontrados 319 artigos relacionados a temática proposta. Com base nesta amostra, os artigos passaram para a análise de qualificação definida como (B1, A2 E A1), e apenas 15 artigos foram selecionados.

#### 2) *SCOPUS (Elsevier)*

Nesta base, os parâmetros utilizados para a busca foram de periódicos que continham as palavras: *Remuneration Executive; Salary Executive; Remuneration Manager; CEO Remuneration; pay executive;*. Foi utilizado também como parâmetro de busca, a definição de que palavras deveriam estar presentes no *Título do artigo* e que os periódicos deveriam estar relacionados a área de *Social Sciences & Humanitie*. Obedecendo os parâmetros estabelecidos, foram encontrados inicialmente, 165 artigos relacionados a temática proposta. Com base nesta amostra, os artigos foram submetidos a um filtro, que continham as

definições de parâmetros: (i) *Artigle*, (ii) *Areas: Business, Management and Accountin, Economics, Econometrics and Finance* (iii) *-Idioma: Ingles* e após este filtro, a amostra de restringiu a 144 artigos. A partir desta base, apenas 26 artigos foram considerados para amostra porque possuíam fator de impacto superior a 1,0 e não possuíam nenhum custo financeiro para leitura.

### 3) *Web of Science - Coleção Principal (Thomson Reuters Scientific)*

Nesta base, os parâmetros utilizados para a busca foram de periódicos que continham as palavras: *Remuneration Executive; Salary Executive; Remuneration Manager; CEO Remuneration; pay executive*. Foi utilizado também como parâmetro de busca, a definição de que palavras deveriam estar presentes no *Título do artigo*. Obedecendo os parâmetros estabelecidos, foram encontrados inicialmente 185 artigos relacionados a temática proposta. Com base nesta amostra, os artigos foram submetidos a um filtro, que continham as definições de parâmetros: (i) *Artigle*, (ii) *Áreas: Management; Business Finance; Economics; Business* (iii) *-Idioma: Inglês* e após este filtro, a amostra de restringiu a 96 artigos. A partir desta base, apenas 38 artigos foram considerados para amostra porque possuíam fator de impacto superior a 1,0 e não possuíam nenhum custo financeiro para leitura.

Alguns artigos selecionados da base *SCOPUS (Elsevier)*, também continham na base *Web of Science - Coleção Principal (Thomson Reuters Scientific)*, por se tratarem de duas bases de periódicos internacionais. Portanto, para os artigos que se repetiram, foram considerados apenas os artigos contidos na base *Web of Science - Coleção Principal (Thomson Reuters Scientific)*. A nossa amostra final ficou definida conforme a tabela 1.

**Tabela 1** *Artigos por Base de Periódico*

<b>Base de Periódico</b>	<b>Quantidade</b>	<b>%</b>	<b>Idioma</b>	<b>%</b>
Google Acadêmico	15	28%	Português	28%
SCOPUS (Elsevier)	2	4%	Inglês	72%
Web of Science - (Thomson Reuters Scientific)	37	69%		
<b>TOTAL</b>	<b>54</b>	<b>100%</b>	<b>54</b>	<b>100%</b>

Elaborado pela Autora

A abordagem de avaliação desta pesquisa bibliométrica, será através de uma estatística descritiva, pois os objetivos da estatística descritiva envolvem a organização, sumarização e descrição de dados (MARTINS, 2009).

## **4 Descrição e Análise dos Dados**

Na descrição e análise dos resultados, inicialmente evidencia-se as características quantitativas e qualitativas da amostra e em seguida as características relacionadas ao conteúdo das publicações.

#### 4.1 Análise de frequência das publicações conforme os anos da amostra.

Segundo informações divulgadas no site da Revista Critica de Ciências Sociais, (RCSS), os artigos enviados para publicações devem ser inéditos, da autoria de quem os apresenta e identificando a fonte de todos os elementos. Além disso, a Revista Critica de Ciências Sociais afirma que os autores que submetem um artigo para publicação devem se comprometer que o trabalho apresentado não foi objeto de qualquer outro tipo de publicação (em versão em Papel ou eletrônica). No gráfico 1, encontra-se a descrição dos 54 artigos da amostra, publicados ao longo dos 10 anos de análise.

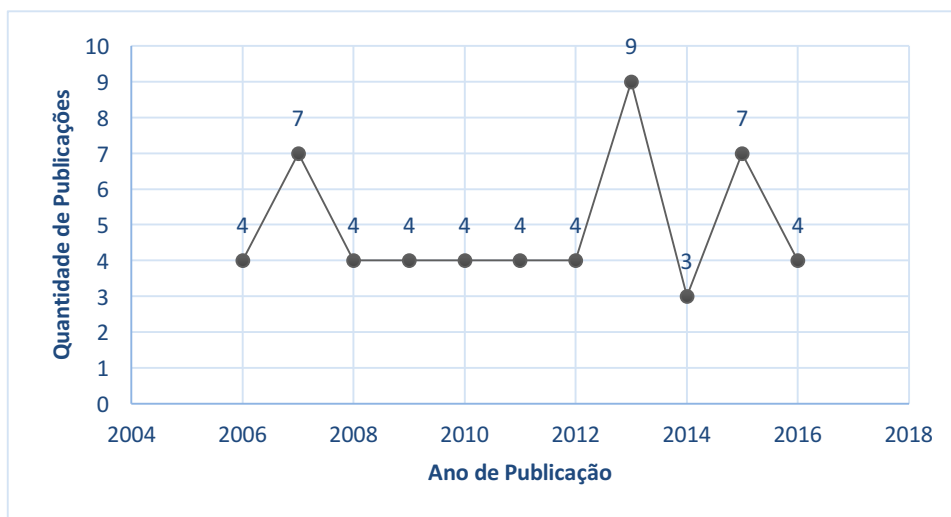


Gráfico 1. *Quantitativo de Publicações por ano da amostra*

Conforme o gráfico 1, podemos perceber que houve um aumento na quantidade de artigos publicados em periódicos que discutem o assunto remuneração de executivos na última década. O destaque é dado ao ano de 2011, o qual apresentou 9 trabalhos publicados sobre o assunto. Importante ressaltar que a sazonalidade apresentada pode ser justificada pelo fato da revista ou o *journal* (em que os periódicos são publicados) utilizarem processos de avaliação, com prazos diferenciados, antes da publicação de um periódico.

#### 4.2 Países utilizados nas pesquisas científicas

A amostra contemplou 54 pesquisas sobre a temática remuneração de executivos em 10 países distintos. Podemos perceber através do Gráfico 2, uma dispersão no que se refere a



abrangência territorial das pesquisas. Em destaque, podemos mencionar que 15 pesquisas foram efetuadas no Brasil, 11 pesquisas nos Estados Unidos, 11 pesquisas no Reino Unido – Inglaterra, 7 Pesquisas na China, 2 pesquisas na Espanha, e 5 pesquisas em países distintos. Outras três pesquisas foram efetuadas em mais de dois países simultaneamente.

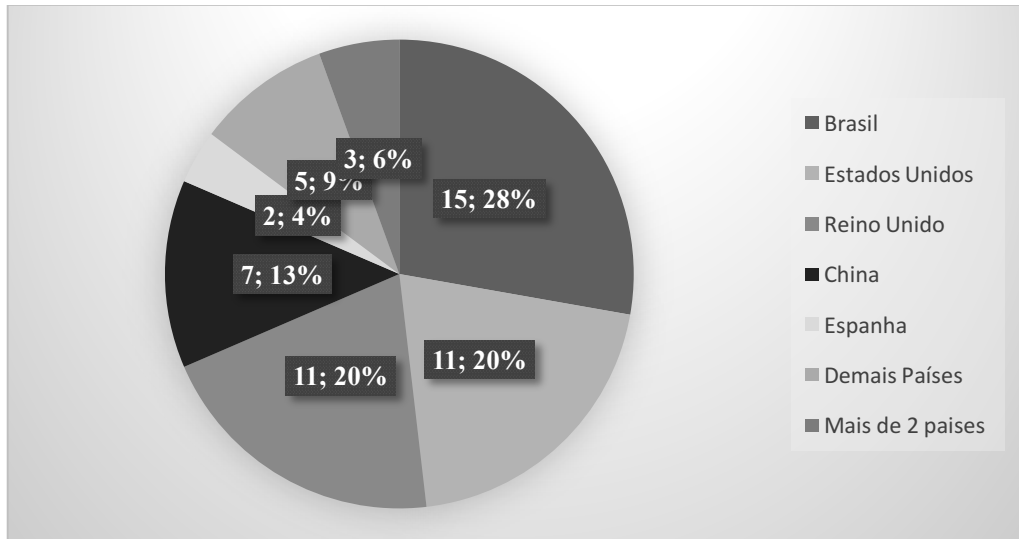


Gráfico 2. Publicações conforme os países da Amostra

Esta análise evidencia claramente a abrangência da temática pesquisada principalmente em âmbito internacional, o que corresponde a cerca de 72% do total de pesquisas, enquanto que as pesquisas nacionais contemplaram apenas 28% da amostra.

Este resultado vai de encontro ao que já foi mencionado anteriormente por SILVA (2010), que afirmou que as informações relacionadas a remuneração de executivos no Brasil só começaram a ser divulgadas a partir de 2009, quando a CVM (comissão de valores Mobiliários), determinou a publicação destas informações no formulário de referência para as empresas brasileiras de capital aberto listadas na Bovespa.

#### 4.3 Principais periódicos que efetuaram publicações no período da amostra

A amostra de artigos analisada, apontou um total de 44 revistas e Journal's nacionais e internacionais diferentes, caracterizando um a grande dispersão quanto a publicação de artigos com o tema remuneração de executivos. Dessa forma, 35 revistas publicaram somente um artigo sobre o tema remuneração de executivos, 8 revistas publicaram dois artigos e apenas uma revista publicou 3 artigos no período da amostra. Entretanto, nove periódicos nacionais e internacionais foram os que mais publicaram artigos, conforme demonstrado na tabela 2.

**Tabela 2** *Periódicos mais frequentes na amostra*

<b>Revistas / Journal's</b>	<b>Frequência</b>
J. Account. Public Policy	3
Cambridge Journal of Economics	2
Corporate Governance	2
Journal of Business Research	2
Journal of Financial Economics	2
R. Adm. FACES Journal Belo Horizonte	2
Revista Contemporânea de Contabilidade	2
Revista Iberoamericana de Contabilidade Geston	2
Strategic Management Journal	2

Elaborado pela Autora

Segundo informações contidas no site do *J. Account. Public Policy*, esse *journal* de Contabilidade e Política Pública, publica artigos de pesquisa com foco na intersecção entre a contabilidade e políticas públicas. Eles também concedem preferência a artigos de iluminação através da análise teórica ou empírica, os efeitos da contabilização sobre políticas públicas e vice-versa. Os indivíduos tratados nesta revista incluem a interface de contabilidade com economia, ciência política, sociologia ou direito.

#### **4.4 Frequência de Publicações – Autor (es), respectivas Universidades e País**

A amostra dos 54 artigos analisados, contemplou a participação de 115 autores, de diversos países e Instituições de Ensino. De toda a amostra analisada, 106 autores obtiveram apenas uma participação como autores ou coautores. Porém, nove autores se destacaram pois obtiveram mais de uma participação na elaboração de artigos sobre remuneração de executivos na última década, conforme demonstrado na tabela 3.

**Tabela 3** *Participação de Autores na Amostra*

<b>Particip. Artigos</b>	<b>Autor (a)</b>	<b>Universidade / Instituição de Ensino</b>	<b>País</b>
5	Ilse Maria Beuren	Universidade de São Paulo – USP	Brasil
3	Amon Chizema	Loughborough University Business School	Reino Unido
2	Adam J. Wowak	University Park	Estados Unidos
2	Donald C. Hambrick	University Park	Estados Unidos
2	Ruth Bender	Cranfield University School of Management	Reino Unido
2	Sady Mazzioni	Universidade Federal de Blumenau - FURB	Brasil
2	Trevor Buck	Loughborough University Business School	Reino Unido
2	Wesley Mendes	Universidade de São Paulo – USP	Brasil

	Silva		
2	Xiaohui Liu	Loughborough University Business School	Reino Unido

Elaborado pela autora

#### 4.5 Artigos com maior número de citações e Fator de Impacto

Os 54 artigos da amostra, foram selecionadas conforme o fator de impacto acima de 1,0 para os artigos internacionais contidos nas bases *SCOPUS (Elsevier)* e *Web of Science - Coleção Principal (Thomson Reuters Scientific)*; e A2, B1 e B2 para os artigos nacionais na base do *Google Acadêmico*. A análise dos artigos também contemplou o número de citações que os mesmos obtiveram na última década. A tabela n.4 evidencia os principais artigos relacionados a remuneração de executivos com maior fator de impacto e também com maior número de citações nas três bases de periódicos da amostra.

**Tabela 4** Artigos com mais citações e avaliado com maior fator de Impacto

Ord	Título do Artigo	Citações			Fator Impacto
		Scopus	Tompson	Google Acadêmico	
1	Lower Salaries and No Options? On the Optimal Structure of Executive Pay	87	66	283	5,105
2	How ownership and corporate governance influence chief executive pay in China's listed firms	76	63	204	2,129
3	Executive Pay and Shareholder Litigation	63	47	180	2,080
4	Executive pay and “independent” compensation consultants	36	24	154	3,535
5	Executive compensation and capital structure: The effects of convertible debt and straight debt on CEO pay	34	23	136	3,535
6	Pay and Performance: Individuals, Groups, and Executives	124	42	133	9,741
7	Top executive pay and firm performance in China	42	35	101	3,620
8	Generalists versus specialists: Lifetime work experience and chief executive officer pay	27	23	94	3,541
9	Who gets the carrot and who gets the stick? Evidence of gender disparities in executive remuneration	31	24	86	3,380
10	Reputation penalties for poor monitoring of executive pay: Evidence from option backdating	18	18	75	3,541
11	A model of person-pay interaction: how executives vary in their responses to compensation arrangements	26	25	70	3,280
12	Managerial power theory, tournament theory, and executive pay in China	30	19	70	1,286
13	Neo-institutional theory and institutional change: Towards empirical tests on the “Americanization” of German executive pay	27	20	50	1,669

14	Do CEOs encounter within-tenure settling up? A multiperiod perspective on executive pay and dismissal	9	14	37	6,233
15	Does 'Best Practice' in Setting Executive Pay in the UK Encourage 'Good' Behaviour?	16	11	34	1,837

Elaborado pela autora

Percebe-se que os artigos com maior número de citações e também avaliados com fator de impacto são os artigos internacionais, o que corresponde cerca de 72% de toda a amostra sobre a temática remuneração de executivos.

#### 4.6 Análise de Conteúdo

Concernente ao conteúdo dos artigos selecionados na amostra, podemos observar através da Figura 2, que o foco das publicações relacionadas a remuneração de executivos na última década foram a investigação da Remuneração dos Executivos relacionados com diversas temáticas de pesquisa. As principais temáticas apresentadas, segundo a ferramenta “nuvem de palavras”, que mensurou o resumo dos 54 artigos da amostra bibliométrica, estão relacionadas com a Remuneração dos Executivos versus desempenho destes executivos ou desempenho das organizações no qual eles estão inseridos.

**Figura 2** Remuneração de Executivos e seus objetos de Estudo



Fonte: <http://www.wordle.net> – nuvem de palavras segundo resumo dos artigos.

Com base na leitura dos artigos da amostra, podemos destacar algumas referências relacionadas com as principais temáticas abordadas sobre a remuneração dos executivos versus desempenho dos executivos ou desempenho das organizações.

#### **4.6.1 Remuneração e desempenho do Executivo**

Segundo GERHART (2009), o pagamento de executivos pela performance pode gerar efeitos poderosos de motivação, mas às vezes estes são em direções inesperadas e imprevistas, resultando em efeitos indesejáveis.

“A remuneração variável, com metas individuais, está associada ao alcance das metas organizacionais e as práticas adotadas pelo mercado para a remuneração variável têm peso diferenciado em termos de influência sobre o comportamento do gestor; e o conflito de agência pode se apresentar se as metas individuais não foram associadas às metas globais da organização e o sistema de remuneração variável tem um efeito motivador na busca por desempenho” (OYADOMARI, 2009, pág. 54).

“O uso de medidas não financeiras e de recursos humanos para pagamento de bônus aos executivos nas empresas dependentes de capital humano é maior quando adotam estruturas de remuneração igualitária, do que com estruturas de remuneração hierárquica” (BEUREN, KAVESKY, RIGO, 2014, pág. 4).

O desempenho do executivo também está associado com a estrutura de propriedade firma, o nível de conflitos de agência e qualidade da governança. Dado que as empresas com acionistas controladores são a forma dominante de organização empresarial em muitos países ao redor do mundo (CHEN, et al., 2015).

#### **4.6.2 Remuneração e desempenho da empresa**

“O estabelecimento de uma remuneração variável atrelada ao desempenho da empresa consiste numa tentativa dos proprietários em sincronizar interesses e em muitos casos, uma das formas utilizadas pelos acionistas das companhias para alcançar esse objetivo é conceder opções de ações (*stock options*) aos executivos” (NASCIMENTO, et al., 2013, pág. 2).

Executivos operando sob pagamento com opção intensiva de planos, que por sua vez fazem grandes apostas, têm uma probabilidade elevada de gerar grandes ganhos ou grandes perdas. Em contraste, os executivos pagos mais como burocratas fará menores apostas e avessos ao risco, tendendo para entregar mais resultados neutros as organizações. Assim, as opções de ações vai amplificar o efeitos de talentos dos executivos. Executivos altamente

talentosos que fazem apostas conservadoras não beneficiará suas empresas quase tanto como executivos talentosos que fazer apostas maiores que alavancam sua habilidade abundantemente (WOWAK; HAMBRICK, 2010).

“A evidência de uma relação positiva entre remuneração dos executivos e desempenho da empresa, medido por meio de indicadores financeiros e de mercado, pode indicar a ocorrência de alinhamento de interesses entre as partes interessadas e sinalizar que os contratos de remuneração adotados são adequados e, por conseguinte, resultam em minimização da ocorrência de risco moral” (BEUREN, 2014, pág.14).

Esta remuneração em empresas de propriedade dispersa está relacionada negativamente com o desempenho operacional futuro, fornecendo evidências empíricas de um problema não resolvido de agência relacionados com a rede de executivos do conselho em empresas onde a propriedade das ações é dispersa (CLADERA; FUSTER, 2015).

#### **4 Considerações Finais**

Com base na análise de uma amostra, contendo 54 artigos relacionado com o tema “Remuneração de Executivos”, da última década (2006 a 2016), podemos concluir que quanto a ao objeto de estudo abordado nas pesquisas, existe uma ênfase, ou seja, a maioria das pesquisas, investigam a relação entre a remuneração dos executivos e o desempenho do próprio executivo e também desempenho da organização ao qual ele esta inserido. Outro fator relevante é a presença da teoria da agencia, como uma forma de mitigar conflitos, objetivando a assimetria informacional, presente na maioria das publicações.

Podemos afirmar que tanto a abrangência territorial das pesquisas, quanto os principais periódicos de publicação da amostra, a maioria das pesquisas foram desenvolvidas em âmbito internacional, e com isso podemos concluir que no Brasil as pesquisas ainda são recentes, ou seja, no período de 10 anos de análise, apenas 15 pesquisas (28%) foram selecionadas na amostra e apenas dois periódicos nacionais efetuaram mais que uma publicação sobre remuneração de executivos.

A contribuição desta pesquisa visa incentivar e motivar mais pesquisas relacionadas a remuneração de executivos principalmente em âmbito nacional, inclusive outras pesquisas bibliometricas sobre essa temática. Constatamos que neste período de 10 anos da amostra, apenas uma pesquisa bibliometrica foi publicada com essa mesma temática. Sugerimos para pesquisas futuras, uma maior abrangência temporal, bem como a verificação em outras bases científicas.

As limitações desta pesquisa se concentraram principalmente na dificuldade em se obter artigos selecionados das bases científicas sem nenhum custo financeiro. Foram excluídas da amostra, cerca de vinte e cinco artigos científicos que possuíam custo financeiro para análise e leitura. Outras limitações encontradas foram, a não observância de alguma palavra chave para a busca de periódicos bem como a consulta às outras bases científicas que podem conter publicações não abordadas nesta pesquisa.

## 6 Referências

ANTHONY, R. N.; GOVINDARAJAN, V. *Sistemas de Controle Gerencial*. São Paulo: Atlas, 2006

BEUREN, Ilse Maria, SILVA, Marcia Zanievicz, Remuneração dos Executivos versus desempenho das empresas, *R. Adm. FACES Journal Belo Horizonte*, v. 13 n. 2 p. 8-25 Abr./jun. 2014

BEUREN, Ilse Maria; KAVESKY, Itzhak D. S.; RIGO, Vitor P. Associação das medidas de desempenho para pagamento de bônus aos executivos com dependência de capital humano. *Revista Contemporânea de Contabilidade, UFSC, Florianópolis*, v. 11, n. 22, p. 03-24, jan./abr. 2014

CAPES, site do portal capes, <http://www.capes.gov.br/avaliacao/instrumentos-de-apoio/classificacao-da-producao-intelectual>. 2016

CHEN, Shenglan, etc al,. Controlling shareholders' incentives and executive pay-for-performance sensitivity: Evidence from the split share structure reform in China, *Journal of International Financial Markets, Institutions & Money*, Ed. 34, 147–160, 2015.

CLADERA, Rafael C.; FUSTER, Bartolomé, Executive directors' pay, networks and operating performance: The influence of ownership structure, *J. Account. Public Policy*, 34, 175–203, 2015

EISENHARDT, Kathleen M. Agency theory: an assessment and review. *Academy of Management Review*, v.14, p.57-74, 1989.

GERHART, Barry, RYNES, Sara L; FULMER, Ingrid S. Pay and Performance: *Individuals, Groups, and Executives*, *The Academy of Management Annals*, 3:1, 251-315, 2009.

ITTNER, C. D.; LARCKER, D. F.; RAJAN, M. V. The Choice of Performance Measures in Annual Bonus Contracts. *The Accounting Review*, v. 72, n. 2, p. 231-255, 1997.

JENSEN, Michael C.; MURPHY, Kevin J. Performance pay and top-management incentives. *The Journal of Political Economy*, v. 98, n. 2, p. 225-264, 1990.

JENSEN, Michael C., MECKLING, William H. Teoria da Firma: Comportamento dos Administradores, Custos de Agência e Estruturas de Propriedade. *Revista de Administração de Empresa – RAE*, v.48, n.2, abril-junho 2008.

KRAUTER, E. Contribuições do sistema de remuneração dos executivos para o desempenho financeiro: um estudo com empresas industriais brasileiras. 2009. Tese (Doutorado em Administração) – Universidade de São Paulo, 2009

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

MARQUART, A.; LUNKES, R. J.; VICENTE, E. F. R. Evidenciação dos sistemas de remuneração variável nos relatórios de companhias abertas. In: CONGRESSO USP DE CONTROLADORIA, 8., 2008, São Paulo. Anais... São Paulo: FEA/USP, 2008. Disponível em: <<http://www.congressosp.fipecafi.org/web/artigos52005/177.pdf>>. Acesso em: 20 abr. 2015.

MARTINS, Gilberto de Andrade; THEÓPHILO, Carlos Renato; Metodologia da Investigação científica para ciências sociais aplicadas, Editora Atlas, 2ª Edição, 2009.

MURPHY, Kevin. J. Executive compensation. In.: ASHENFELTER, O.; CARD, D. (eds.). *Handbook of Labor Economics*, v. 3, Amsterdam: North Holland, April, 1998.

NASCIMENTO, Edurdo Mendes, etc al, Teoria da Agencia e Remuneração de Executivos: Influencia no uso de Stock Options no desempenho das empresas brasileiras, *RIGC - Vol. XI, nº 21, Enero-Junio 2013*

OYADOMARI, Jose Carlos; etc al. Influências da Remuneração de Executivos na Congruência de Metas, *Revista Contemporanea de Contabilidade*, UFSC, Florianópolis, ano 06, v.1, nº12, p. 53-74, Jan./Jun., 2009.

PINTO, A.C.; de Andrade, J.B. Fator de impacto de revistas científicas: qual o significado deste parâmetro? *QUÍMICA NOVA*, 22, 448-453, 1999.

SILVA, Júlio Orestes da; Relação entre a remuneração variável dos gestores e o gerenciamento de resultados nas empresas de capital aberto brasileiras. Dissertação de Mestrado em Ciências Contábeis, Fundação Universidade Regional de Blumenau, FURB, Brasil, 2010.

VASCONCELOS, Adriana F.; MONTE, Paulo A.; A Remuneração de Executivos e o desempenho Financeiro das Empresas Brasileiras; *ReCont : Registro Contábil – Ufal – Maceió/AL*, Vol. 4, Nº 1 , p. 1-17, jan./abr. 2013.

WOWAK, Adam J.; HAMBRICK, Donald. C. A model of person-pay interaction: how executives vary in their responses to compensation arrangements, *Strategic Management Journal*, 31: 803–821 (2010).