

Remuneração por desempenho e inovação: uma análise dos artigos publicados nas bases de dados Scopus e Web of Science

Edileia Gonçalves Leite (UNEMAT) - edileiagleite@gmail.com

Carlos Alberto Diehl (Unisinos) - cd@unisinos.br

Resumo:

A inovação é buscada pelas empresas a fim de obter vantagens competitivas e sustentabilidade. Para que proporcione isso, é necessário o uso de instrumentos de controle de gestão, tais como a remuneração por desempenho. Este trabalho objetiva analisar as características das publicações internacionais que contemplam remuneração por desempenho e inovação. Classifica-se como descritiva e sua abordagem é quantitativa com uso de análises bibliométricas. Foram realizadas buscas nas bases de dados Scopus e Web of Science pelas palavras-chave relacionadas à “Pay for Performance” e seus sinônimos; combinadas com a “Innovation”. A amostra é de 30 artigos. Os resultados demonstram que: a) a partir de 2011 houve maior número de publicações; b) oito estudos foram publicados individualmente e os demais em parceria de até quatro autores; c) os JCR dos dez periódicos com maior fator de impacto variam entre 1.587 e 8.080; d) sete dos dez artigos mais citados foram publicados nos periódicos com maior fator de impacto; e) as abordagens quantitativa e da Teoria da Agência foram adotadas na maioria dos estudos; g) os Estados Unidos é o cenário de pesquisa predominante; h) com base Lei de Zipf, “inovação”, “compensação”, “corporativa”, “incentivo” e “governança” são palavras mais presentes nas palavras-chave; l) os dados de autoria e de periódicos não coadunaram com as Leis de Lotka e de Bradford, pois apenas um autor e somente três periódicos publicaram mais de um artigo. Em função desses resultados, conclui-se que há uma lacuna de pesquisa a ser explorada.

Palavras-chave: *Remuneração por desempenho. Inovação. Bibliometria.*

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

Remuneração por desempenho e inovação: uma análise dos artigos publicados nas bases de dados Scopus e Web of Science

Resumo

A inovação é buscada pelas empresas a fim de obter vantagens competitivas e sustentabilidade. Para que proporcione isso, é necessário o uso de instrumentos de controle de gestão, tais como a remuneração por desempenho. Este trabalho objetiva analisar as características das publicações internacionais que contemplam remuneração por desempenho e inovação. Classifica-se como descritiva e sua abordagem é quantitativa com uso de análises bibliométricas. Foram realizadas buscas nas bases de dados Scopus e Web of Science pelas palavras-chave relacionadas à “*Pay for Performance*” e seus sinônimos; combinadas com a “*Innovation*”. A amostra é de 30 artigos. Os resultados demonstram que: a) a partir de 2011 houve maior número de publicações; b) oito estudos foram publicados individualmente e os demais em parceria de até quatro autores; c) os JCR dos dez periódicos com maior fator de impacto variam entre 1.587 e 8.080; d) sete dos dez artigos mais citados foram publicados nos periódicos com maior fator de impacto; e) as abordagens quantitativa e da Teoria da Agência foram adotadas na maioria dos estudos; g) os Estados Unidos é o cenário de pesquisa predominante; h) com base Lei de Zipf, “inovação”, “compensação”, “corporativa”, “incentivo” e “governança” são palavras mais presentes nas palavras-chave; l) os dados de autoria e de periódicos não coadunaram com as Leis de Lotka e de Bradford, pois apenas um autor e somente três periódicos publicaram mais de um artigo. Em função desses resultados, conclui-se que há uma lacuna de pesquisa a ser explorada.

Palavras-chave: Remuneração por desempenho. Inovação. Bibliometria.

Área Temática: Custos como ferramenta para o planejamento, controle e apoio a decisões.

1 1. Introdução

As empresas se deparam com grandes desafios relacionados com a competição e assim surge a necessidade de responder com flexibilidade ao ambiente de negócios em mudança e às necessidades dos clientes. Para responder a esses desafios há uma pressão para que as empresas busquem inovar e gerenciar bem essas inovações para que possam obter vantagens competitivas (ZIZLAVSKY, 2016). A inovação consiste na criação e implementação de novos produtos, serviços e processos que proporcionam melhorias significativa nos resultados organizacionais. A criatividade das pessoas e das equipes no ambiente de trabalho proporcionam a inovação. (CHENHALL; MOERS, 2015).

Apesar da inovação no local de trabalho não ser um conceito novo, ela tem atraído um interesse renovado nos últimos anos, inclusive para examinar as boas práticas no local de trabalho. Nesse contexto, torna-se necessário considerar vários elementos no contexto cultural ou institucional que podem influenciar na adoção de sistemas de recompensas, tais como o risco e a incerteza – variáveis do contexto cultural e flexibilidade na determinação de salários – variáveis do contexto institucional (KORNELAKIS, 2018) que podem afetar a capacidade de inovar.

Dependendo da inovação pretendida, não somente a configuração da organização do trabalho pode ser transformada, mas também diferentes sistemas de recompensa podem ser aplicados. Entretanto, os aspectos funcionais desses sistemas e os objetivos estratégicos

relacionados à inovação, às crenças e à cultura organizacional, são poucos abordados na literatura sobre os incentivos para a inovação. (MARX; SOARES; BARROS, 2016).

Estudos empíricos que contemplam a relação entre inovação e incentivos gerenciais são limitados. Além disso, não há consenso entre os pesquisadores de que os incentivos baseados em desempenho promovam decisões de risco e atraiam gestores inovadores. (JOURBER, 2013). São poucas as pesquisas empíricas que abordam de forma integrada tanto os incentivos gerenciais quanto os empregados no processo de inovação. (XU; KONG; KONG, 2017).

Diante deste contexto, este estudo tem por objetivo analisar as características das publicações internacionais que contemplam os temas remuneração por desempenho e inovação. As análises realizadas abordam as publicações sobre remuneração por desempenho voltadas para os executivos do nível estratégico das organizações, ou seja, não contemplam a remuneração dos demais funcionários da organização, pois são esses que planejam e tomam as decisões estratégicas.

Alguns estudos brasileiros já analisaram as publicações sobre remuneração de executivos. Araújo e Ribeiro (2017) investigaram a produção bibliográfica sobre remuneração de executivos nos cenários brasileiro e internacional. As palavras-chave utilizadas por esses autores foram: a) *Executive Compensation*; b) *CEO Compensation*; c) *Company performance* combinada com a palavra *Compensation* e os termos correspondentes em português. Santos (2016) analisou as características das publicações nacionais e internacionais sobre o tema remuneração de executivos na última década. Em sua pesquisa a autora utilizou as seguintes palavras-chaves: a) *Remuneration Executive*; b) *Salary Executive*; c) *Remuneration Manager*; d) *CEO Remuneration*; e) *Pay Executive*.

A presente pesquisa avança em relação aos estudos já realizados, pois analisa as publicações internacionais sobre remuneração por desempenho que também abordam o tema inovação de forma simultânea. As palavras-chave utilizadas foram: a) *Executive Compensation*; b) *CEO compensation*; c) *Executive Reward System*; d) *CEO Reward System*; e) *CEO Incentive*; f) *Executive Incentive*; g) *CEO Pay*; h) *Executive Pay*; i) *Performance Pay*; e j) *Pay for Performance*; combinadas com a palavra *innovation*

Nesse sentido, a contribuição deste estudo consiste em fornecer informações sobre as publicações analisadas, evidenciar as suas características e possibilitar uma reflexão sobre as pesquisas realizadas.

Este artigo é composto por seis seções. Inicia-se com esta introdução, que trata da contextualização do tema e apresenta o objetivo do estudo. A segunda seção aborda o referencial teórico sobre remuneração por desempenho, inovação e bibliometria. Na terceira seção, é apresentada a metodologia. A quarta seção contempla a apresentação e análise dos dados. Na quinta seção, são trazidas as considerações finais. Por último, são elencadas as referências utilizadas.

2 2. Referencial Teórico

2.1 Remuneração por desempenho

Remuneração por desempenho é caracterizada pelos níveis de remuneração e benefícios concedidos com base no desempenho alcançado pelo funcionário, e por poder motivar os funcionários para que se esforcem para melhorar seus resultados no desenvolvimento de suas atividades (NGUYEN *et al*, 2017). Mediante sistemas de recompensas as empresas podem obter altos níveis de desempenho, favorecer o compromisso e o envolvimento dos seus funcionários e gestores. Esses sistemas são utilizados com o intuito de atrair e reter pessoas qualificadas. (PELUSO; INNOCENTI; PILATI, 2017).

A habilidade gerencial é fundamental para o sucesso inovador corporativo e para o sucesso a longo prazo de uma organização e, dessa forma, as empresas procuram oferecer

pacotes de remuneração para atrair os melhores gestores. Essa habilidade gerencial é relevante não apenas para o desenvolvimento de novas ideias, mas também para sua conversão em produtos comercialmente bem-sucedidos. (CHEN; PODOLSKI; VEERARAGHAVAN; 2015). Nesse contexto, é importante ressaltar que a criatividade está relacionada com a geração de novas ideias úteis, enquanto a inovação consiste no desenvolvimento bem sucedido de novas ideias. (ISMAIL, 2016).

A remuneração por desempenho pode focar no curto e no longo prazo. Para Im, Montoya e Workman Jr. (2013) um sistema de remuneração que busque recompensar apenas com base em resultados de curto prazo podem não motivar de forma intrínseca os funcionários a fornecer ideias mais inovadoras que podem ser percebidas como arriscadas no curto prazo. A possibilidade de incentivos de longo prazo contribui para diminuir a propensão dos gestores de se concentrar em ganhos imediatos e conseqüentemente focar em projetos que proporcionem resultados superiores no longo prazo. Esses também podem influenciar no tipo de inovação e promover a tolerância para o fracasso, condição esta última necessária para favorecer a busca de projetos inovadores que envolvam riscos. (FLAMMER; BANSAL, 2017).

Ao abordar a remuneração dos executivos do nível estratégico das organizações, Bussin e Modau (2015) afirmam que essas pessoas geralmente possuem alto grau de qualificação, competências de liderança e são tidas como recursos escassos e, dessa forma, recebem altos incentivos concedidos por meio de um sistema de remuneração para que continuem na organização e alavanquem o desempenho desta.

O Chief Executive Officer (CEO) que recebe remuneração baseada em incentivos destinará maior atenção à adoção da inovação para alcançar seu sucesso. Também é mais provável que ele adote posturas coerentes com os interesses dos acionistas durante a implementação de uma inovação. (LUI; NGAI; LO, 2016). Considerando que os interesses do CEO e dos acionistas possam ser divergentes, é importante que a empresa adote um sistema de remuneração que proporcione um alinhamento entre os interesses do CEO e dos acionistas. (BUSSIN; MODAU, 2015). Para isso é necessário compreender também o papel da inovação no sucesso da empresa, assunto discutido a partir da próxima seção.

2.2 Inovação

Para Dutta e Fan (2012) a velocidade do progresso tecnológico aumentou consideravelmente a relevância da inovação no contexto organizacional. A inovação é um conceito que envolve diversas perspectivas, amplitudes e situações de uso. É concebida sob diferentes abordagens teóricas, nas várias áreas do conhecimento, tipos de atividade e setores industriais. Tem sido buscada por diversos tipos de organizações e torna-se necessário analisar cada contexto com a finalidade de promovê-la ou suprimir as barreiras que possam atrapalhar. (BRUNO-FARIA; FONSECA, 2014).

Uma empresa é considerada inovadora não apenas por conta dos seus produtos e processos se constituírem como tecnologicamente inovadores, mas principalmente devido à adoção de uma estratégia organizacional focada na dinâmica do mercado, na qual a gestão da inovação é definida através do estabelecimento de uma cultura contínua de inovação. (PAROLIN, 2013).

A obtenção do êxito da inovação é um aspecto crítico na estratégia das organizações. A inovação é considerada como algo que precisa fazer parte do processo de gestão das empresas. (FREZATTI *et al.*, 2014). Na velocidade em que as inovações ocorrem, as empresas precisam estar preparadas para implantar novas estruturas e instrumentos gerenciais, para que possam se adaptar aos novos cenários. (SOUZA; BRUNO-FARIA, 2013). O sistema de remuneração por desempenho configura-se como um desses instrumentos gerenciais.

A inovação pode afetar não somente a eficiência do processo de produção, mas também pode ser vista como um risco e, à medida que as atividades inovadoras se tornam mais incertas, os agentes são mais avessos e relutantes em inovar. Com o intuito de estimular os esforços de inovação, o principal precisa fornecer ao agente incentivos mais elevados. (CHEN *et al.*, 2016). Esses incentivos podem ser concedidos mediante um sistema de remuneração adequado. Diversos estudos têm sido conduzidos sobre esse tema e publicados em periódicos e eventos. Para entender o quanto esses têm avançado, investigações bibliométricas podem contribuir e são discutidas na próxima seção.

2.3 Bibliometria

A bibliometria consiste numa abordagem quantitativa para a descrição, análise e acompanhamento das pesquisas publicadas, bem como para auxiliar nas revisões de literatura mesmo antes do início das leituras, pois direciona o pesquisador para os trabalhos mais importantes e mapeia a área de pesquisa sem fazer uso de um caráter subjetivo. (ZUPIC; CATER, 2015). As três leis mais utilizadas na bibliometria são: a) Lei de Lotka; b) Lei de Bradford; e c) Lei de Zipf. (TSAI, 2015).

De acordo com a Lei de Lotka, ao organizar os autores de acordo com sua produtividade, verifica-se que a maioria publica poucas obras, enquanto que apenas uma parte é altamente produtiva. Essa lei indica que o número de autores que publicam um determinado número de obras é inversamente proporcional ao quadrado dessas obras. (BAILÓN-MORENO *et al.*, 2005).

A Lei de Bradford contempla a forma como a literatura sobre determinado assunto é distribuída entre os periódicos. Bradford propôs a ideia de conceitos centrais e dispersos, em que o núcleo se refere a um pequeno número de periódicos que publicam a maioria dos artigos. O ponto principal dessa lei é que apenas algumas fontes conterão a maior proporção de literatura para qualquer disciplina, enquanto o restante da literatura é publicado em uma enorme variedade de fontes. (TSAI; LI, 2017).

A Lei de Zipf considera que os humanos tendem a preferir palavras mais usuais do que as raramente usadas, pois são guiados pelo princípio do menor esforço. (BAILÓN-MORENO *et al.*, 2005). Essa lei é usada para qualificar todas as palavras-chaves dos artigos em um conjunto de dados. (QUONIAM *et al.*, 1998).

Tendo sido apresentados os conceitos que subsidiam a presente investigação, a próxima seção traz breves considerações metodológicas.

3. Metodologia

Esta pesquisa trata-se de uma investigação bibliométrica em periódicos internacionais e classifica-se como descritiva, pois relata as características das publicações que contemplam os temas remuneração por desempenho e inovação. A abordagem caracteriza-se como quantitativa com uso de técnicas de análise bibliométrica.

Para seu desenvolvimento foram realizadas buscas nas bases de dados Scopus e Web of Science para identificar os estudos relacionados aos temas abordados neste estudo. O acesso as bases ocorreu por meio do Portal de Periódicos da CAPES disponibilizado para uma instituição de ensino superior que possui programa de Pós-graduação Stricto Sensu na área contábil. As palavras-chave utilizadas para busca foram: 1) “*Executive Compensation*”; “*CEO Compensation*”; “*Executive Reward System*”; “*CEO Reward System*”; “*CEO Incentive*”; “*Executive Incentive*”; “*CEO Pay*”; “*Executive Pay*”; “*Performance Pay*”; “*Pay for Performance*”; e 2) “*Innovation*”.

Nas buscas foram utilizados os seguintes filtros: 1) Na base de dados Scopus foram selecionadas as áreas de pesquisa: a) Business, Management and Accounting; e b) Economics, Econometrics and Finance; 2) Na base de dados Web of Science foram selecionadas as áreas

de pesquisa: a) Management; b) Economics; c) Business; e d) Business Finance; 2) Período: todos os períodos; 3) Tipos de documento: a) *article*; e b) *review*.

Baseado nos filtros de pesquisa, a busca na base de dados Scopus resultou em 61 artigos e na base de dados Web of Science em 92. Nessas buscas, constatou-se que 32 publicações da Scopus também apareceram na Web of Science. Dessa forma, na contagem foram consideradas apenas uma vez e assim 121 artigos diferentes foram identificados nas duas bases. Entretanto, 35 publicações não estavam disponíveis ou necessitavam de pagamento para poder acessá-las, o que resultou em 86 artigos de acesso gratuito encontrados.

Após leitura dos resumos de cada uma das publicações, foram identificadas apenas 30 que abordavam a remuneração por desempenho dos executivos do nível estratégico das organizações e inovação de forma simultânea, as quais constituem a amostra desta pesquisa, sendo 28 artigos e duas revisões.

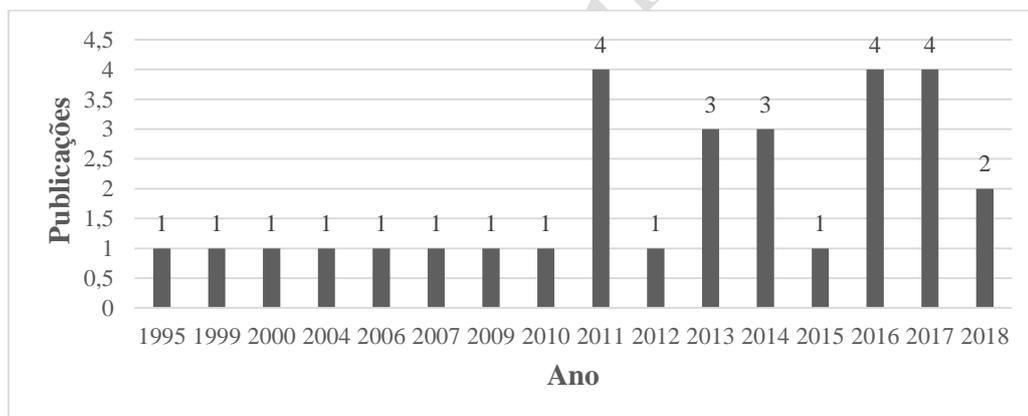
4. Apresentação e análise dos dados

Esta seção apresenta e analisa os dados das publicações referente ao ano, número de autores por publicação, autor mais profícuo, periódicos com maior número de publicações e maior fator de impacto, artigos mais citados, abordagens metodológicas e teóricas, países nos quais as pesquisas foram realizadas e palavras que mais apareceram nas palavras-chave.

4.1 Publicações por ano

Buscou-se identificar o número de artigos publicados por ano. A Figura 1 apresenta o número desses artigos. Constata-se que a partir de 2011 houve um maior número de publicações e isso demonstra um avanço das pesquisas com estas temáticas. Para Dantas *et al.* (2011) um dos principais indicadores para se avaliar o progresso de determinada área é a divulgação dos resultados dos estudos científicos realizados.

Figura 1 – Publicações por ano

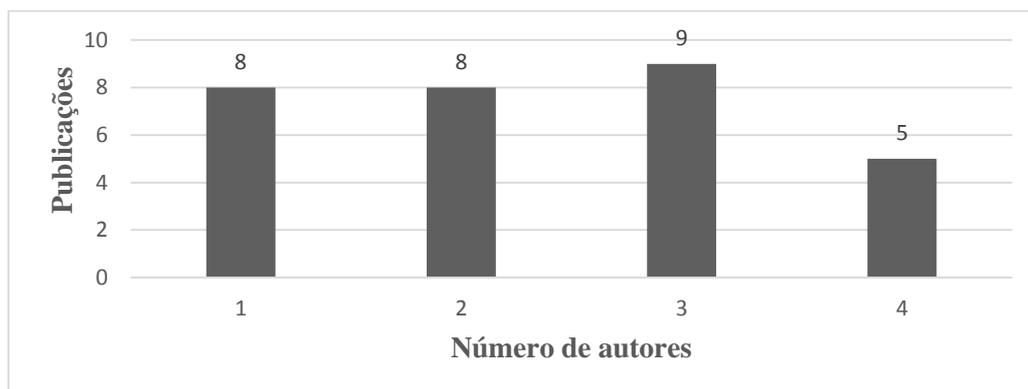


Fonte: Elaborado pelos autores com base nos achados da pesquisa

4.2 Número de autores por publicação

A Figura 2 apresenta o número de autores por publicação. Constata-se que um número considerável de artigos foram publicados por um único autor. Entretanto, também há artigos realizados em parceria de até quatro autores por artigo.

Figura 2 – Número de autores por publicação



Fonte: Elaborado pelos autores com base nos achados da pesquisa

4.3 Autor mais profícuo

Foram identificados 70 autores diferentes e apenas um autor com mais de uma publicação. Esta constatação não é coerente com a Lei de Lotka que relata que apenas uma parcela dos autores é altamente produtiva conforme mencionado por Bailón-Moreno *et al.* (2005), pois um único autor publicou mais de um artigo, mas em uma quantidade pequena (dois artigos). A Tabela 1 apresenta as características desse autor, considerado o mais profícuo.

Tabela 1 – Autor mais profícuo

Autores	Publicações	Ano	Instituição/País
Olubunmi Faleye	02	2011	Northeastern University/Estados Unidos

Fonte: Elaborado pelos autores com base nos achados da pesquisa

De acordo com as informações fornecida no corpo dos artigos, o autor Olubunmi Faleye é vinculado à Northeastern University. Seus dois artigos foram publicados no ano de 2011. No Journal of Financial Economics foi publicado o artigo “*The costs of intense board monitoring*” em parceria com mais dois autores. No The Journal of Financial Research publicou individualmente, o artigo “*CEO directors, executive incentives, and corporate strategic initiatives*”. Estes dois artigos estão entre os dez artigos mais citados da amostra desta pesquisa.

4.4 Periódicos que mais publicaram os temas abordados na pesquisa

Este estudo identificou que 27 periódicos abordaram os temas Remuneração por Desempenho e Inovação de forma simultânea. Sendo que 24 periódicos publicaram apenas um artigo e três publicaram dois artigos. Nenhum apresentou mais de duas publicações. Dessa forma, esse resultado não coaduna com a Lei de Bradford no que tange a forma de distribuição entre os periódicos na qual um pequeno número de periódicos publicam a maioria dos artigos. (TSAI; LI, 2017).

A Tabela 2 apresenta os nomes dos periódicos que publicaram o maior número de artigos. Management Science e o Strategic Management Journal estão entre os periódicos da amostra com maior fator de impacto.

Tabela 2 – Periódicos com maior número de publicação

Periódicos	Quantidade	Anos da publicação
Journal of Management and Governance	02	1999 e 2004
Management Science	02	2013 e 2017
Strategic Management Journal	02	2006 e 2017

Fonte: Elaborado pelos autores com base nos achados da pesquisa

4.5 Periódicos com maior fator de impacto

A Tabela 3 elenca os periódicos com maior fator de impacto. Em sete periódicos há um artigo publicado que consta entre os artigos mais citados da amostra. Apenas três desses periódicos: o Management International Review, o Journal of Corporate Finance e o Journal of Banking & Finance não tiveram artigos constantes entre os mais citados.

Tabela 3 – Periódicos com maior fator de impacto

Periódicos	Fator de Impacto – JCR ¹
Journal of Management	8.080
Strategic Management Journal	5.482
Journal of Management Studies	5.329
Journal of Financial Economics	5.162
Management Science	3.544
Journal of Accounting & Economics	3.282
Management International Review ²	2.279
Journal of Corporate Finance ²	2.215
Journal of Banking & Finance ²	1.931
Review of Accounting Studies	1.587

Fonte: Elaborado pelos autores com base nos achados da pesquisa – Baseado em 2017 Journal Impact Factor

¹JCR = Journal Citation Report. ² Periódicos que não publicaram artigos mais citados

4.6 Artigos mais citados

A Tabela 4 apresenta os artigos da amostra que são mais citados. Percebe-se que 50% dos artigos mais citados foram encontrados em ambas as bases de dados. Verificou-se também que sete desses artigos foram publicados em periódicos com maior fator de impacto entre os elencados na Tabela 3.

Na sequência, são apresentados os objetivos e principais achados dos artigos mais citados. Ressalta-se que os artigos de autoria de Benito e Conyon (1999) e de Buck, Shahrin e Winter (2004), apresentaram os termos inovação e remuneração por desempenho de forma simultânea no resumo, mas no primeiro os autores trataram como inovação no artigo o foco nos mecanismos de governança que determinam os salários, e no segundo os autores trataram as opções de ações executivas como uma inovação importada dos Estados Unidos.

Zahra, Neubaum e Huse (2.000) consideraram a importância do empreendedorismo corporativo para a renovação organizacional, para criação de novos negócios e melhor desempenho e reconheceram a necessidade do apoio contínuo dos principais executivos da empresa nesse processo. Realizaram um estudo com 218 empresas de médio porte dos Estados Unidos no qual buscaram analisar a estrutura de propriedade e o sistema de governança da empresa como fatores de influência no apoio gerencial para o empreendedorismo corporativo. Os resultados do estudo demonstraram que o compromisso com o empreendedorismo corporativo é alto quando: a) os executivos possuem ações na empresa; b) o presidente do conselho e o CEO são pessoas diferentes, pois a centralização dos poderes corporativos e a autoridade decisória pode desencorajar a inovação e a tomada de riscos; c) o conselho de administração é de tamanho médio; e d) diretores externos possuem ações na empresa.

Tabela 4 – Artigos mais citados

Autor/ano	Títulos dos artigos	Citações	
		Scopus	WOS
Zahra, Neubaum e Huse (2000)	Entrepreneurship in medium-size companies: Exploring the effects of ownership and governance systems	-	271
Faleye, Hoistash e Hoistash (2011)	The costs of intense board monitoring	120	105
Makri, Lane e Gomez-Mejia (2006)	CEO incentives, innovation, and performance in technology-intensive firms: A reconciliation of outcome and behavior-based incentive schemes	83	72
Holthausen, Larcker e Sloan (1995)	Business unit innovation and the structure of executive-compensation	86	65
Ederer e Manso (2013)	Is Pay for Performance Detrimental to Innovation?	80	-
Lin <i>et al</i> (2011)	Managerial incentives, CEO characteristics and corporate innovation in China's private sector	54	48
Benito e Conyon (1999)	The Governance of Directors' Pay: Evidence from UK Companies	25	-
Xue (2007)	Make or buy new technology: The role of CEO compensation contract in a firm's route to innovation	23	21
Faleye (2011)	Ceo directors, executive incentives, and corporate strategic initiatives	15	-
Buck, Shahrim e Winter (2004)	Executive stock options in Germany: The diffusion or translation of US-style corporate governance?	11	-

Fonte: Elaborado pelos autores com base nos achados da pesquisa

Faleye, Hoistash e Hoistash (2011) analisaram os efeitos da intensidade do monitoramento do conselho sobre a eficácia dos conselheiros no desempenho de suas funções de monitoramento e assessoria, com o foco na rotatividade de CEOs, remuneração de executivos e gerenciamento de resultados. A amostra desse estudo é composta por empresas da S&P 1500, com dados do período de 1998 a 2006. Os autores constataram que: a) a qualidade do monitoramento melhora quando a maioria dos conselheiros independentes atua em pelo menos dois dos três principais comitês de monitoramento, e que essas empresas apresentam maior sensibilidade da rotatividade de CEOs ao desempenho da empresa, redução no excesso de remuneração de executivos e no gerenciamento de resultados; b) empresas com conselhos que monitoram de maneira intensa apresentam pior desempenho de aquisição e redução da inovação corporativa.

Makri, Lane e Gomez-Mejia (2006) analisaram a relação entre incentivos de CEO, inovação e desempenho da empresa. A amostra do estudo foi composta por 206 empresas dos Estados Unidos. Os resultados da pesquisa apontaram que: a) à medida que a intensidade tecnológica aumenta, os bônus dos CEOs estão mais ligados aos resultados financeiros; b) os incentivos totais dos CEOs estão associados a dois indicadores de comportamentos de inovação desejáveis: ressonância de invenção (impacto que as invenções de uma empresa têm sobre as invenções de outras empresas) e colheita de ciência (compromisso de uma empresa com a pesquisa científica).

Holthausen, Larcker e Sloan (1995) analisaram se a estrutura de remuneração para o CEO da unidade de negócio está relacionada à atividade inovativa futura e se a remuneração do CEO da unidade é estruturada em função do conjunto de oportunidades de inovação esperada. A amostra do estudo representa a interseção de empresas com dados disponíveis a partir de uma variedade de fontes: a) banco de dados de uma grande empresa de consultoria de recursos humanos dos Estados Unidos; b) dados de patentes da Chi Research Inc.; e c) dados contábeis para segmentos de negócios da Compustat. Os resultados do estudo demonstraram que há evidências modestas de que proporcão da remuneração total vinculada a

componentes de longo prazo tem um impacto positivo na inovação futura da unidade, mas somente quando as medidas de desempenho de longo prazo são baseadas em informações de desempenho contábil; e não há evidências de que essa proporção tenha uma relação positiva com o conjunto de oportunidades de inovação esperada na unidade.

Ederer e Manso (2013) realizaram uma pesquisa na qual buscaram identificar como a remuneração de executivos deve ser estruturada para induzir os executivos a buscarem estratégias de negócios mais inovadoras. Esse estudo foi realizado através de experimento com 379 participantes que foram recrutados do grupo de pesquisa econômica da escola de negócios de Harvard. Esses participantes foram divididos em três grupos: 1) remuneração com salário fixo por período; 2) remuneração por desempenho padrão composta por 50% dos lucros obtidos durante os 20 períodos do experimento; e 3) remuneração composta por 50% dos lucros obtidos nos últimos 10 períodos do experimento. Os resultados apontaram que indivíduos que estão sob um sistema de remuneração que tolere falhas precoces e que recompense pelo sucesso a longo prazo são mais propensos a descobrir uma nova estratégia de negócios do que os sujeitos sob esquemas de incentivo de salário fixo e remuneração por desempenho padrão.

Lin *et al.* (2011) analisaram os papéis dos incentivos gerenciais e das características dos CEOs nas atividades de inovação corporativa. Os autores buscaram analisar os esforços de inovação (intensidade e desenvolvimento de pesquisa) e medidas de desempenho de inovação. Para realização do estudo, foram analisados dados de 1.088 empresas privadas da China, do período de 2000-2002, disponíveis no Business Environment and Enterprise Performance Survey e no Anuário Estatístico da Cidade da China. Os resultados da pesquisa mostraram que: a) sistemas de incentivo de CEO aumenta tanto o esforço de inovação corporativa quanto o desempenho da inovação; b) medidas de desempenho baseadas em vendas no esquema de incentivos, em comparação com a medida de desempenho com base no lucro, são mais propícias à inovação da empresa; e c) o nível de educação do CEO, a formação profissional e a conexão política estão positivamente associados aos esforços de inovação da empresa.

Benito e Conyon (1999) analisaram a determinação da remuneração dos conselheiros em empresas do Reino Unido com dados do período de 1985 a 1994. Para os autores a principal inovação do artigo foi o foco nos mecanismos de governança que determinam os salários. O estudo concentrou-se nessa determinação em termos de desempenho corporativo e estrutura de governança interna. Os resultados da pesquisa apontaram que: a) a remuneração está vinculada ao desempenho corporativo, mas seu efeito é dominado pela variável tamanho da empresa; b) que a estimativa de pagamento por desempenho torna-se maior ao longo do nosso período de amostragem; c) não foram encontradas evidências de que a adoção de um comitê de remuneração, de nomeação ou de separação dos cargos de CEO e presidente tenha influências sobre prêmios de remuneração; e d) houve uma evidência modesta de que a adoção de um comitê de remuneração pode levar à sensibilidade de pagamento ao desempenho.

Xue (2007) ao considerar que a tecnologia adquirida é geralmente mais desenvolvida e seu resultado menos incerto do que a P&D interna, tornando as atividades de P&D inerentemente mais arriscadas do que a aquisição de tecnologia produzida externamente, buscou analisar se o conselho de uma empresa alinha o contrato de remuneração do CEO com as opções de estratégia de gerenciamento para obter novas tecnologias. Ao desenvolver as hipóteses do estudo, o autor concentrou-se em duas grandes diferenças entre as estratégias de "fazer" e "comprar": 1) níveis de risco e o tratamento contábil exigido; e 2) nas implicações para os incentivos dos gerentes e como eles são incorporados nos contratos de remuneração. O estudo foi realizado com indústrias americanas de alta tecnologia. Os resultados demonstraram que quando os contratos de remuneração dos CEOs são direcionados para o

pagamento baseado em ações é mais provável que as empresas busquem a inovação por meio de P&D interna.

Faley (2011) analisou a influência de diretores que são diretores executivos (CEOs) de outras empresas na eficácia do conselho. O autor concentrou-se na remuneração dos CEOs e na rotatividade dos executivos para analisar os efeitos de monitoramento dos diretores-CEO, e nos investimentos corporativos em inovação e aquisições para analisar seus efeitos nas funções de consultoria do conselho. A amostra do estudo é composta por empresas da S&P 1500, com dados do período de 1998-2005. Os resultados do estudo apontaram que: a) os CEOs recebem mais e sua remuneração é menos sensível ao desempenho da empresa quando CEOs de outras empresas atuam como diretores; b) tanto a taxa de rotatividade quanto a sensibilidade de desempenho são menores quando os CEOs externos atuam como diretores; e c) os CEOs de outras empresas não têm efeito sobre a inovação corporativa, mas estão associados a retornos de aquisições mais altos, especialmente para transações complexas.

Buck, Shahrin e Winter (2004) ao reconhecerem a importância das mudanças que ocorreram na governança corporativa alemã, especialmente no sistema de remuneração de executivos, realizaram um estudo com o objetivo de analisar como e por que o desenho desse sistema pode ter divergido dos padrões dos Estados Unidos. Os resultados do estudo apontaram que: a) as opções de ações executivas considerada uma inovação importada dos Estados Unidos, não acompanharam os níveis americanos de divulgação de informações; b) os esquemas de opções de ações buscaram atender às necessidades dos grupos de interesse alemão e se encaixar no ambiente de governança da Alemanha; e c) as opções de ações não fornecem um exemplo de convergência de governança ao estilo adotado nos Estados Unidos, pois nos Estados Unidos opções de ações executivas são mais importantes do que salário-base, e na Alemanha o salário-base é mais importante do que as opções de ações e os bônus.

4.7 Abordagem metodológica

A abordagem metodológica predominante nesta pesquisa é a quantitativa e apenas um artigo adotou a abordagem qualitativa, conforme apresentado na Figura 3. Para Espejo *et al.* (2009) os estudos com abordagem quantitativa têm obtido aceitação generalizada, mas o seu uso deve ser sempre precedida de uma análise criteriosa por parte pesquisador.

Figura 3 – Abordagem Metodológica



Fonte: Elaborado pelos autores com base nos achados da pesquisa

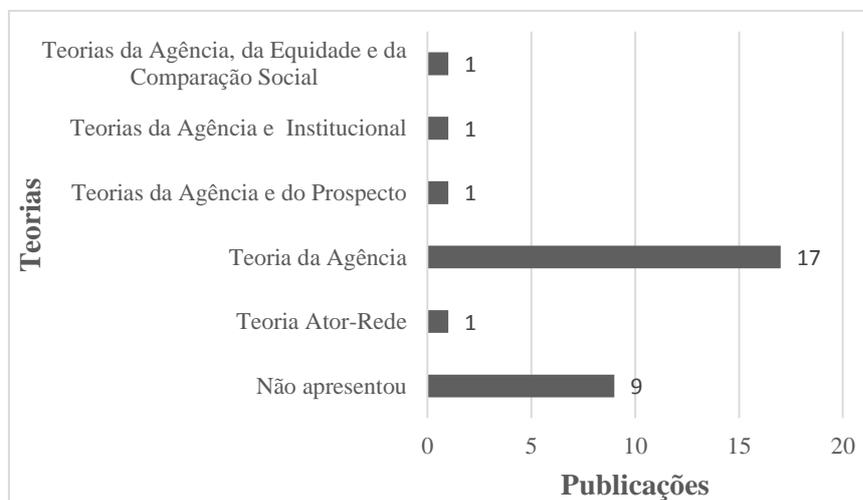
4.8 Abordagem teórica

A análise e escolha da teoria que seja adequada ao seu estudo configura-se como um desafio para o pesquisador. Para um avaliador não é diferente, pois ao receber um artigo submetido para discussão em um evento ou para publicação em revista, é preciso analisar e opinar sobre a abordagem teórica do trabalho. Dessa forma, a definição da teoria é um componente do estudo que merece muita atenção. (FARIAS; FARIAS, 2014).

A Figura 4 apresenta as abordagens teóricas adotadas nas pesquisas. A Teoria da Agência foi a mais adotada e em nove estudos nenhuma teoria foi identificada. A

predominância da Teoria da Agência nos estudos sobre remuneração por desempenho é coerente, devido aos pressupostos que ela aborda contemplarem o comportamento de aversão ao risco dos executivos, interesses divergentes e a falta de alinhamento de informações entre principal e agente. Entretanto, cabe ressaltar as possibilidades de uso de outras teorias.

Figura 4 – Abordagem Teórica



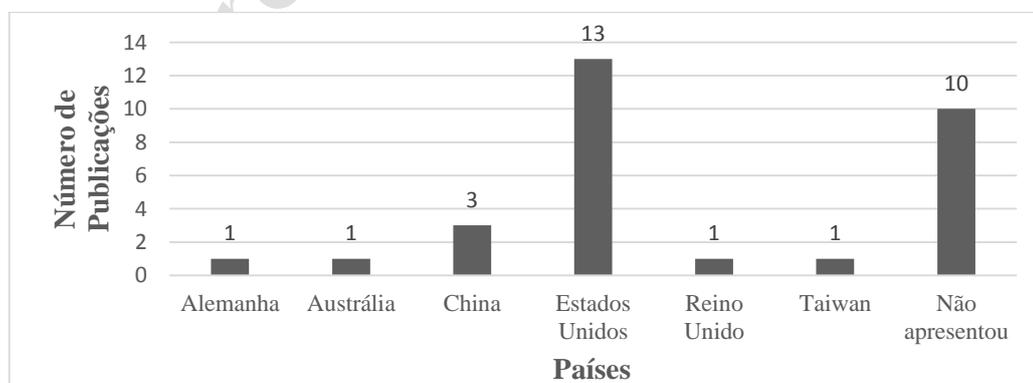
Fonte: Elaborado pelos autores com base nos achados da pesquisa

Os pressupostos que a Teoria da Agência apresenta são: a) do conflito de agência – principal e agente com objetivos diferentes; b) do problema de assimetria de informações – falta de alinhamento de informações entre as partes; e c) da disposição do agente em assumir riscos – diferenças de objetivo e preferências de risco entre as partes, devido à incapacidade do principal reconhecer os esforços do agente ou ao uso de informações por parte do agente em benefício próprio. De acordo com essa teoria, uma forma de alinhar os interesses entre as partes é através do uso de sistemas de gestão e avaliação de desempenho, inclusive sistemas de remuneração e incentivos. (JENSEN; MECKLING, 1976).

4.9 Países utilizados na pesquisa

As publicações analisadas contemplam seis países distintos. Os Estados Unidos apareceu como cenário de pesquisa em 13 estudos. De acordo com Lin *et al.* (2011) os estudos empíricos que abordam os temas remuneração por desempenho e inovação são realizados principalmente no contexto dos Estados Unidos.

Figura 5 – Países utilizados na pesquisa



Fonte: Elaborado pelos autores com base nos achados da pesquisa

4.10 Palavras mais utilizadas

Todas as palavras-chave dos artigos foram qualificadas em um conjunto de dados através da ferramenta Nuvem de Palavras do WordArt, conforme os princípios da Lei de Zipf. (QUONIAM *et al.*, 1998). A Figura 6 apresenta esse conjunto de dados com as palavras mais utilizadas nas palavras-chaves dos 30 artigos da amostra.

Figura 6 – Nuvem de palavras



Fonte: <https://wordart.com> – nuvens de palavras com base nas palavras-chaves dos artigos da amostra

Considerações finais

Este trabalho teve por objetivo analisar as características das publicações internacionais das bases de dados Scopus e Web of Science que contemplam os temas remuneração por desempenho e inovação de forma simultânea. As variáveis utilizadas para análise foram: artigos publicados por ano, número de autores por artigo, autor e periódicos com maiores números de publicações, periódicos com maior fator de impacto, artigos mais citados, abordagem teórica e metodológica, países nos quais os estudos foram realizados e as palavras mais utilizadas nas palavras-chave.

Constatou-se que a partir do 2011 houve um maior número de publicações, que os estudos foram publicados individualmente ou em parceria de até quatro autores. Os JCR dos dez periódicos com maior fator de impacto variam entre 1.587 e 8.080 e sete dos dez artigos mais citados foram publicados naqueles com maior fator de impacto. As abordagens quantitativa e da Teoria da Agência foram adotadas na maioria dos estudos. Os resultados demonstraram que os Estados Unidos é o cenário de pesquisa predominante.

No que tange as leis bibliométrica, constatou-se que, com base Lei de Zipf, inovação, compensação, corporativa, incentivo e governança foram as palavras mais utilizadas nas palavras-chave. Os dados de autoria e de periódicos não coadunaram com as Leis de Lotka e de Bradford, pois apenas um autor e somente três periódicos publicaram mais de um artigo e esta situação configura-se como uma limitação da área.

Foi possível concluir que há poucos estudos publicados que abordam os temas remuneração por desempenho e inovação simultaneamente. Essa conclusão é decorrente do fato de serem localizados apenas 30 artigos com essas temáticas publicados ao longo do tempo e sua pouca produtividade, o que possibilita a continuação da exploração dessas temáticas de pesquisa.

Como recomendação de pesquisas futuras sugere-se a realização de ensaio teórico que possibilite uma análise dos tipos de remuneração por desempenho e de inovação abordados nos artigos.

Referências

ARAÚJO, J. A. O.; RIBEIRO, M. de S. Trinta anos de pesquisa em remuneração executiva e retorno para o acionista. **Revista de Educação e Pesquisa em Contabilidade**, v. 11, Edição especial, art. 2, p. 21-40, 2017.

BAILÓN-MORENO, R. et al. Bibliometric laws: Empirical flaws of fit. **Scientometrics**, v. 63, n. 2, p. 209-229, abr. 2005.

BENITO, A.; CONYON, M. J. The Governance of Directors' Pay: Evidence from UK Companies. **Journal of Management and Governance**, v. 3, n. 2, p. 117-136, jun. 1999.

BRUNO-FARIA, M. F.; FONSECA, M. V. A. Cultura de Inovação: Conceitos e Modelos Teóricos. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 18, n. 4, p. 372-396, jul./ago. 2014.

BUCK, T.; SHAHRIM, A.; WINTER, S. Executive stock options in Germany: The diffusion or translation of US-style corporate governance? **Journal of Management and Governance**, v. 8, n. 2, p. 173-186, jun. 2004.

BUSSIN, M.; MODAU, M. F. The relationship between Chief Executive Officer remuneration and financial performance in South Africa between 2006 and 2012. **SA Journal of Human Resource Management**, v. 13, n. 668, 2015.

CHEN, P.; LI, S.; YAN, J.; YIN, X. Moral hazard in innovation: the relationship between risk aversion and performance pay. **Journal of Economics**, v. 118, n. 1, p. 77-89, mai./2016.

CHEN, Y.; PODOLSKI, E. J.; VEERARAGHAVAN, M. Does managerial ability facilitate corporate innovative success? **Journal of Empirical Finance**, v. 34, p. 313-326, 2015.

CHENHALL, R. H.; MOERS, F. The role of innovation in the evolution of management accounting and its integration into management control. **Accounting, Organizations and Society**, v. 47, p. 1-13, 2015.

DANTAS, J. A. et al. Padrões de comunicação científica em contabilidade: um comparativo entre a Revista Contabilidade e Finanças e a The Accounting Review. **Revista Contemporânea de Contabilidade**, v.8, n. 16, p. 11-36, jul./dez. 2011.

DUTTA, S.; FAN, Q. Incentives for innovation and centralized versus delegated capital budgeting. **Journal of Accounting and Economics**, v. 53, p. 592-611, 2012.

EDERER, F.; MANSO, G. Is Pay for Performance Detrimental to Innovation? **Management Science**, v. 59, n. 7, p. 1479-1724, jul. 2013.

ESPEJO, M. M. S. B. et al. Estado da arte da pesquisa contábil: um estudo bibliométrico de periódicos nacional e internacionalmente veiculados entre 2003 e 2007. **Revista de Informação Contábil**, v. 3, n. 3, p. 94-116, jul./set. 2009.

FALEYE, O. Ceo directors, executive incentives, and corporate strategic initiatives. **The Journal of Financial Research**, v. 34, n. 2, p. 241-277, 2011.

FALEYE, O.; HOITASH, R.; HOITASH, U. The costs of intense board monitoring. **Journal of Financial Economics**, v. 101, n. 1, p. 160-181, jul. 2011.

FARIAS, M. R. S.; FARIAS, K. T. R. Papel epistemológico da teoria e pesquisa em contabilidade. **Revista Enfoque: Reflexão Contábil-UEM**, Paraná, v.33, n.3, p. 121-135, set./dez. 2014.

FLAMMER, C.; BANSAL, P. Does a long-term orientation create value? evidence from a regression discontinuity. **Strategic Management Journal**, v. 38, n. 9, p. 1827–1847, set. 2017.

FREZATTI, F. et al. O papel do *Balanced Scorecard* na gestão da inovação. **Revista de Administração de Empresas**; v. 54, n. 4, p. 381-392, jul./ago. 2014.

HOLTHAUSEN, R. W.; LARCKER, D. F.; SLOAN, R. G. Business unit innovation and the structure of executive-compensation. **Journal of Accounting and Economics**, v. 19, n. 2-3, p. 279-313, mar./mai. 1995.

IM, S.; MONTOYA, M. M.; WORKMAN JR., J. P. Antecedents and Consequences of Creativity in Product Innovation Teams. **Product Innovation Management**, v. 30, n. 1, p. 170-185, 2013.

ISMAIL, T. Culture control, capability and performance: evidence from creative industries in Indonesia. **Asian Review of Accounting**, v. 24, n. 2, p. 171-184, 2016.

JENSEN, M.; MECKLING, W. Theory of the Firm: managerial behavior, agency costs and ownership structure. **The Journal of Financial Economics**, v. 3, p. 305-360, 1976.

JOUBER, H. Are over-paid Chief Executive Officers better innovators? **Journal of Economics, Finance and Administrative Science**, v. 18, p. 63-71, 2013.

KORNELAKIS, A. Why are your reward strategies not working? The role of shareholder value, country context, and employee voice. **Business Horizons**, v. 61, p. 107-113, jan./fev. 2018.

LIN, C. et al. Managerial incentives, CEO characteristics and corporate innovation in China's private sector. **Journal of Comparative Economics**, v. 39, n. 2, p. 176-190, jul. 2011.

LUI, A. K. H.; NGAI, E. W. T.; LO, C. K.Y. Disruptive information technology innovations and the cost of equity capital: The moderating effect of CEO incentives and institutional pressures. **Information & Management**, v. 53, p. 345–354, abr. 2016.

MAKRI, M.; LANE, P. J.; GOMEZ-MEJIA, L. R. CEO incentives, innovation, and performance in technology-intensive firms: A reconciliation of outcome and behavior-based incentive schemes. **Strategic Management Journal**, v. 27, n. 11, p. 1057-1080, nov. 2006.

MARX, R.; SOARES, J. P. R. F.; BARROS, L. Variáveis de contexto organizacional a serem consideradas no projeto de sistemas de recompensas orientados à inovação de produtos. **Revista Brasileira de Gestão de Negócios**, v. 18, n. 60, p 267-289, abr./jun. 2016.

NGUYEN, T. T. et al. Effect of transformational-leadership style and management control system on managerial performance. **Journal of Business Research**, v. 70, p. 202–213, 2017.

PAROLIN, S. R. H. Estudo multicase sobre atividades inovativas. **Revista de Administração – RAUSP**, v.48, n.3, p.608-620, jul./ago./set. 2013.

PELUSO, Alessandro M.; INNOCENTI, Laura; PILATI, Massimo. Pay is not everything: differential effects of monetary and non-monetary rewards on employees' attitudes and behaviours. **Evidence-based HRM: a Global Forum for Empirical Scholarship**, v. 5, n. 3, p. 311-327, 2017.

QUONIAM, L. et al. Bibliometric law used for information retrieval. **Scientometrics**, v. 41, n. 1-2, p. 83-91, jan. 1998.

SANTOS, T. R. Remuneração de executivos: uma análise dos artigos nacionais e internacionais na última década. In: Congresso Brasileiro de Custos, 23., 2016, Porto de Galinhas. **Anais do Congresso Brasileiro de Custos - ABC**, 2016.

SOUZA, J. C.; BRUNO-FARIA, M. F. Processo de inovação no contexto organizacional: uma análise de facilitadores e dificultadores. **BBR - Brazilian Business Review**, v. 10, n. 3, p. 113-136, jul./set. 2013.

TSAI, H. The research trends forecasted by bibliometric methodology: a case study in e-commerce from 1996 to July 2015. **Scientometrics**, v. 105, n. 2, p. 1079-1089, nov. 2015.

TSAY, M.; LI, C. Bibliometric analysis of the journal literature on women's studies. **Scientometrics**, v. 113, n. 2, p. 705-734, nov. 2017.

XU, M.; KONG, G.; KONG, D. Does wage justice hamper creativity? Pay gap and firm innovation in China. **China Economic Review**, v. 44, p. 186–202, jul.2017.

XUE, Y. Make or buy new technology: The role of CEO compensation contract in a firm's route to innovation. **Review of Accounting Studies**, v. 12, n. 4, p. 659-690, dez. 2007.

ZAHRA, S. A.; NEUBAUM, D. O.; HUSE, M. Entrepreneurship in medium-size companies: Exploring the effects of ownership and governance systems. **Journal of Management**, v. 26, n. 5, p. 947-976, set./out. 2000.

ZIZLAVSKY, O. Innovation performance measurement: research into Czech business practice. **Economic Research-Ekonomska Istraživanja**, v. 29, n. 1, p. 816–838, 2016.

ZUPIC, I.; CATER, T. Bibliometric Methods in Management and Organization. **Organizational Research Methods**, v. 18, n. 3, p. 429-472, 2015.