

## **POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO NO CONTEXTO ORGANIZACIONAL: UM ESTUDO DA PRODUÇÃO CIENTÍFICA NOS PERIÓDICOS BRASILEIROS**

**Warley de Oliveira Dias**

Mestre em Ciências Contábeis

Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais – PUC Minas

Avenida Vitória Régia, nº 200 – Jardins II – Guanhães / MG – CEP 39740-000

e-mail: warley.o.dias@bol.com.br - Telefone: (31) 8725-2841

**João Estevão Barbosa Neto**

Mestrando em Ciências Contábeis

Universidade Federal de Minas Gerais - UFMG

Av. Antônio Carlos, 6627 – Faculdade de Ciências Econômicas – Pampulha

Belo Horizonte / MG - CEP 31270-901

Telefone: (31) 8578-2347

**Poueri do Carmo Mário**

Doutor em Controladoria e Contabilidade

Universidade Federal de Minas Gerais - UFMG

Av. Antônio Carlos, 6627 – Faculdade de Ciências Econômicas – sala 2037 – Pampulha

Belo Horizonte / MG - CEP 31270-901

e-mail: poueri@face.ufmg.br

### **RESUMO**

Diante da evolução das formas de estruturação das políticas de remuneração, diversos estudos realizados relacionaram a forma remuneratória adotada pelas empresas com diversos fatores, tais como: evidenciação das informações, desempenho financeiro da organizacional, governança corporativa e comportamento dos funcionários. Assim, o objetivo do presente estudo é identificar e analisar a produção científica sobre política de remuneração nos periódicos brasileiros. Especificamente pretende-se realizar uma análise da formação estrutural social do conhecimento científico dessa área. Realizou-se uma pesquisa descritiva com abordagem qualitativa, a qual utilizou as estratégias de levantamento e de bibliometria. Por meio da análise de redes sociais foi estudada a formação social desse campo do conhecimento. Compuseram a amostra 40 artigos publicados em 27 periódicos, os quais estavam classificados no sistema Qualis / Capes como “A” e “B” na área de Administração, Ciência Contábil e Turismo, no período de 1999 a 2009. Os resultados demonstraram que, apesar de um baixo número de trabalhos publicados nos periódicos nacionais sobre política de remuneração, há uma tendência de evolução no número de produções científicas sobre o tema nos últimos anos. Verificou-se que a pesquisa realizada no Brasil sobre tal temática concentra-se em um grupo restrito de pesquisadores; que, de modo geral, são realizadas por meio de estudos de casos, com utilização de questionários e entrevistas. Quanto à estrutura relacional entre os pesquisadores encontrou-se uma rede fragmentada e pouco coesa, demonstrando que o campo ainda está em fase de consolidação.

**Palavras-chave:** Política de remuneração; Bibliometria; Sociometria.

### **1 INTRODUÇÃO**

O problema clássico provocado pela separação de propriedade e gestão é tratado pela literatura econômica na Teoria da Agência – *Agency Theory*. Dentre as questões levantadas

nesta teoria está à ocorrência de assimetria informacional entre o principal (acionistas) e o agente (gestores). Sendo os interesses dos mesmos divergentes, nascem as imperfeições do ambiente informacional, denominadas conflitos de interesses ou conflitos de agência.

Segundo Jensen e Meckling (2008), uma solução parcial para o problema do direito residual de controle dos executivos é conceder aos gestores um incentivo *ex ante* de longo prazo, que alinhe os interesses dos executivos aos dos investidores. Nesse mesmo sentido, Camargos *et al.* (2007) afirmam que várias organizações têm superado os problemas de agência por meio da utilização de incentivos, estimulando e atrelando o trabalho dos administradores ao desempenho da empresa, sendo que, dos diversos incentivos utilizados, destaca-se a política de remuneração como um dos mais eficientes.

Galdi e Carvalho (2006) ressaltam que a Remuneração de um empregado, normalmente, contém uma parcela fixa complementada por uma parcela variável, sendo que a Remuneração baseada em ações tem sido uma ferramenta cada vez mais utilizada pelas empresas. Nesse sentido, Garrido (1999) infere que o ideal seria que cada empresa buscasse a utilização de políticas de remuneração e estratégias de forma bem definida, como forma de motivar funcionários, auxiliando no alcance de metas organizacionais.

Dessa forma, percebe-se que a política de remuneração dentro do contexto organizacional apresenta-se como uma possibilidade de interferir nos aspectos motivacionais e de alinhamento de interesse dos funcionários, conseqüentemente, podendo influenciar no resultado da empresa.

Diante da evolução das formas de estruturação das políticas de remuneração, diversos estudos têm sido realizados visando relacionar a forma remuneratória adotada pelas empresas com diversos fatores, tais como: evidenciação das informações, desempenho financeiro da organização, governança corporativa e comportamento dos funcionários (NUNES e MARQUES, 2005; MARCON e GODOI, 2004; OLIVA e ALBUQUERQUE, 2007; HEALY, 1985; HOLTHAUSEN *et al.*, 1995; GAVER *et al.*, 1995 e SILVEIRA, 2006).

Nesse sentido, o presente trabalho tem por objetivo identificar e analisar a produção científica sobre política de remuneração nos periódicos brasileiros. Em específico, busca-se mapear a quantidade de artigos publicados por ano, bem como a evolução desta publicação no decorrer do período, o número de autores por artigo, os autores mais produtivos, metodologias adotadas pelos autores, a quantidade e tipos de referências utilizadas e os autores mais referenciados.

Pretende-se, ainda, acrescentar a análise com o estudo da estrutura social do campo científico dessa área do conhecimento por meio da análise de redes sociais (ARS). De acordo com Silva *et al.* (2006) a análise de redes sociais constitui um instrumento complementar para os estudos na área de Bibliometria, aproveitando-se da flexibilidade do conceito de ator. Assim, a ARS possibilita a identificação de grupos de pesquisadores e comunidades de prática, bem como os principais autores da rede (ROSA *et al.*, 2010).

A diversidade de relações possíveis a qual a política de remuneração de uma empresa pode ser submetida tem propiciado a evolução das pesquisas nessa linha de conhecimento, principalmente, por autores das áreas de Administração e Contabilidade. Dessa forma, justifica-se o presente estudo pela relevância de se mapear os aspectos inerentes a produção científica brasileira dessa linha de conhecimento. Acredita-se que tal estudo poderá auxiliar os pesquisadores das áreas relacionadas a esse tema de investigação, uma vez que traçaram um panorama dos últimos onze anos de publicação.

## **2 A POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO COMO FORMA DE INCENTIVO**

A Política de Remuneração de uma empresa tem entre seus objetivos motivar os empregados e recompensá-los pelos esforços empreendidos. Conforme Nunes (2008), atualmente, uma das formas utilizadas em tornar as empresas mais competitivas, com maior

excelência nos seus processos, está na preocupação com seus funcionários, explicitada dentre outras formas, pela Remuneração. O autor ressalta que a melhor Remuneração tende a gerar bem estar, motivação ao alcance de objetivos corporativos e maior comprometimento com o negócio.

Azeredo (2007) destaca que além do fator motivacional e de recompensa, os incentivos, por meio de Remuneração, são uma alternativa aos instrumentos de fiscalização e controle, incentivando cada um a respeitar as cláusulas contratuais.

Uma organização pode oferecer três formas de incentivo aos funcionários por meio de sua Política de Remuneração. Esses três pilares compõem o que se chama de Remuneração total, que se dividem da seguinte forma (XAVIER; SILVA; NAKAHARA, 1999; DUTRA, 2002).

- a. Remuneração fixa: salário mensal; 13º salário; férias; encargos (INSS, FGTS etc);
- b. Remuneração variável: prêmio e bônus (valor fixo ou percentual sobre o salário do funcionário que atinge determinadas metas); participação nos lucros ou resultados da empresa; gratificação (sem vínculo com nenhuma meta); comissão (percentual sobre vendas feitas pelo funcionário); programa de ações (*stock options*), o funcionário recebe a opção de comprar ações da empresa a um preço prefixado;
- c. Benefícios: plano de saúde; auxílio-alimentação; seguro de vida; complementação de auxílio-doença; plano odontológico; benefício farmácia; previdência privada, empréstimos, check-up; programas especiais para aposentados e benefícios flexíveis.

Anthony e Govindarajan (2006) destacam que a remuneração variável é a melhor forma para alinhamento de interesses dos gestores aos interesses organizacionais e, conseqüentemente, para melhorar o desempenho da empresa, visão concordada pelos autores deste estudo. Contudo, conforme Duarte (2006), alguns estudiosos (Kossen, 1983; Kohn 1993 e Pfeffer, 1998) discordam de tal posição por entenderem que essa forma incentivo podem não motivar os empregados, nem aumentar o valor das organizações

As alternativas de remuneração variável podem ser classificadas em dois grandes grupos: a remuneração variável de curto prazo e a remuneração variável de longo prazo (ANTHONY e GOVINDARAJAN, 2006). A Remuneração variável de curto prazo é um incentivo relacionado ao alcance de resultados em um determinado período, limitado há um ano fiscal, podendo assumir, entre outras formas, a figura de comissão para a área de vendas, bônus executivo, programas ou planos de participação nos lucros e/ou nos resultados.

Já a Remuneração variável de longo prazo é um incentivo relacionado ao atingimento de objetivos que garantam a perenidade do negocio, a valorização da empresa e a retenção de profissionais, assumindo geralmente a forma de bônus com pagamentos de longo prazo e participação acionária (WOOD Jr. e PICARELLI FILHO, 2004).

Entre as dificuldades de estabelecimento de uma Política de Remuneração, com uso da Remuneração variável, está a mensuração do desempenho do empregado. Nesse sentido, frequentemente, medidas contábeis são utilizadas para tal fim. Assim, Watts e Zimmerman (1986) afirmam que existem dois tipos básicos de planos de Remuneração que recompensa a gestão de desempenho com base em medidas contábeis: os planos de bônus e os planos de desempenho.

Segundo Garrido (1999), o ideal seria que cada empresa buscasse a utilização de políticas de remuneração e estratégias de forma bem definida. Para tanto, o autor afirma que o sistema de Remuneração combinado (fixo e variável, de curto e longo prazos) tem se apresentado como uma ferramenta bastante atrativa para motivação e retenção de funcionários, auxiliando no alcance das metas organizacionais. Isto é, a estruturação da forma de remunerar o funcionário pode levar as empresas a alcançarem os lucros desejados.

Apesar da política de remuneração ter entre os seus objetivos a otimização do

desempenho organizacional, os contratos de Remuneração, principalmente os de Remuneração variável, nem sempre atingem este objetivo. Entre os motivos para tal situação está a dificuldade de estabelecimento de metas e mensuração dos resultados individuais, bem como a disposição dos agentes a maximização de seus interesses na busca de maior bem-estar, sendo que este último tem sido fonte de diversos estudos.

## 2.1 Pesquisas Realizadas

Alguns trabalhos têm buscado relacionar a forma de Remuneração empreendida pelas organizações com os mais diversos fatores. Nesse sentido, Lambert *et al.* (1993) buscaram apresentar uma melhor compreensão dos planos de incentivos organizacionais. Entre os resultados encontrou-se que a diferença no valor de remuneração variável ofertada aos executivos-chefes em relação ao cargo hierárquico imediatamente anterior é superior as diferenças encontradas nas outras passagens da hierarquia. Além disso, constatou-se que quanto o nível de compensação de um executivo é em função do seu desempenho.

Santos e Perobelli (2009) verificaram se a proposta e deliberação de Planos de Opção de Compra de Ações por companhias que negociam na BOVESPA tem impacto no retorno das ações dessas empresas. A partir dos resultados verificou-se que a convocação da assembléia sobre os planos e a deliberação dos mesmos pelas empresas proporcionou retornos negativos.

Outros trabalhos investigaram a relação entre a Política de Remuneração e o desempenho financeiro das empresas. Assim, Marcon e Godoi (2004) demonstraram que, entre 32 empresas brasileiras de capital aberto possuidoras de *stock options* a maior parte apresentaram um desempenho financeiro superior quando comparado com organizações do mesmo setor que não utilizam tal estrutura de Remuneração.

Já Krauter e Souza (2009) ao realizarem um estudo em 28 empresas industriais, focando a Remuneração de diretores, vice-presidentes e presidentes, encontraram, por meio de regressão simples, relação positiva entre índice de benefícios e crescimento das vendas, e entre índice de benefícios e margem das vendas nas organizações.

Entre os trabalhos que tratam sobre a política de remuneração no contexto organizacional, um número considerável tem investigado a relação dessa forma remuneratória paga aos gestores com o gerenciamento de resultado (como por exemplo, HEALY, 1985; HOLTHAUSEN *et al.*, 1995 e GAVER *et al.*, 1995).

Healy (1985) e Holthausen *et al.* (1995) examinaram se os gerentes manipulam os lucros de modo a aumentar sua Remuneração na forma de bônus. Os resultados do estudo de Healy (1985) apontaram a existência de uma associação entre o valor das acumulações (*accruals*) e os incentivos dos gestores para reportar aumentos dos lucros. Holthausen *et al.* (1995), por sua vez, demonstram evidências consistentes com a hipótese de que os gerentes manipulam os resultados para baixo quando seus bônus atingem o limite máximo. Contudo, os autores encontraram evidência que não confirma a de Healy (1985) no que diz respeito ao sinal de gerenciamento de resultados (*accruals* discricionários negativos) quando os resultados se encontram abaixo do limite inferior do bônus remuneratório.

Já Gaver *et al.* (1995) tiveram como objetivo complementar os estudos sobre a hipótese de gerenciamento de resultados, analisando a relação entre *accruals* discricionários e os ganhos limites estabelecidos nos planos de bônus anuais. Os resultados obtidos demonstraram que à esquerda do limite inferior do bônus remuneratório, as empresas efetuam manipulação positiva de resultados e não o contrário, como sustentou o trabalho de Healy (1985).

No Brasil, alguns estudos dessa natureza também foram realizados, como os de Silveira (2006) e de Moreira *et al.* (2009). Silveira (2006) investigou se as companhias brasileiras abertas, listadas nos Níveis 1 e 2 de Governança Corporativa na Bovespa, que remuneram seus executivos por meio de Opções de Ações, apresentavam evidências de maiores níveis de gerenciamento de resultados. Os resultados não encontraram evidências de maior

gerenciamento de resultados por parte de empresas que remuneram seus executivos por meio de Opções de Ações quando comparado com aquelas que não praticam esta forma de Remuneração.

Por outro lado, Moreira *et al.* (2009) ao analisarem a mesma relação de bonificação de administradores, por meio de opções de ações, e maiores níveis de gerenciamento, encontraram que a utilização desta forma de Remuneração é fator relevante na explicação do gerenciamento de resultados das empresas.

A partir do exposto, nota-se a diversidade de relações possíveis a qual a política de remuneração de uma empresa pode ser submetida. Tal situação tem propiciado, cada vez mais, a evolução das pesquisas nessa linha de conhecimento, principalmente, por autores das áreas de Administração e Contabilidade.

### 3 Análise de redes sociais

Para Wasserman e Faust (1994) rede social consiste em um ou mais conjuntos finitos de atores e a relação ou relações entre eles, sendo a informação relacional a característica essencial da rede. Entre as diversas significações de "rede" (*network*), algumas se destacam: sistema de nodos e elos; uma estrutura sem fronteiras; uma comunidade não geográfica; um sistema de apoio ou um sistema físico que se pareça com uma árvore ou uma rede (MARTELETO, 2001). Assim, pode-se entender a rede social como um conjunto de participantes autônomos, juntando idéias e recursos em torno de valores e interesses compartilhados.

As redes podem ser utilizadas para descrever desde reações químicas (JEONG *et al.*, 2000) até artigos científicos e citações (REDNER, 1998). Essa diversidade de colocações faz com que a generalização substantiva de sua área de interesse seja difícil, mas que, ao mesmo tempo, se constituía uma ferramenta poderosa de análise.

Para Guimarães *et al.* (2009) as relações na rede são computadas por pares de atores, diferentemente da estrutura e do posicionamento, onde todos os atores são considerados. Nesse sentido, Wasserman e Faust (1994) demonstram algumas formas de identificar a estrutura e as relações de uma rede, sendo as principais: a) tamanho da rede; b) densidade; c) subgrupos (componentes); d) centralidade.

O total de ligações efetivas (relações reais) existentes em um conjunto de atores representa o tamanho da rede. Segundo Guimarães *et al.* (2009, p. 567) a “densidade é um índice do potencial de comunicação entre as partes da rede, possibilitando identificar a quantidade e os tipos de informação que podem ser trocados”. Componentes são sub-redes totalmente conectadas entre si, sendo o mais simples de todos os conceitos de sub-redes. A centralidade consiste na avaliação da importância da posição de um determinado ator em relação aos outros atores da rede (GUIMARÃES *et al.*, 2009).

Dessa forma, observa-se que as redes sociais podem ser estabelecidas em todos os ambientes, inclusive no acadêmico por meio da cooperação entre os pesquisadores com intuito de disseminar o conhecimento científico.

### 3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A presente pesquisa, do tipo descritiva e com abordagem qualitativa, utilizou as estratégias de levantamento e de bibliometria, uma vez que analisou artigos publicados nos periódicos nacionais, classificados no sistema Qualis/Capes, que discutiam Políticas de Remuneração. Conforme Gall *et al.* (2007), os estudos descritivos envolvem a descrição de um fenômeno social ou natural: sua forma, estrutura, atividade, mudanças e relacionamentos ao longo do tempo, dentre outros. Além de descrever as características de uma população ou fenômeno, esse tipo de pesquisa tem como principal objetivo estabelecer relações entre variáveis e fatos (MARTINS, 2002).

Segundo Okubo (1997) a bibliometria é uma ferramenta pela qual o estado da ciência e tecnologia pode ser observado por meio da produção geral da literatura científica e que tem como propósito medir a produção de pesquisa científica e tecnológica. Nesse sentido, Leite Filho e Sirqueira (2007) justificam o uso da bibliometria como forma de contribuir para o entendimento da produção do conhecimento na área de Contabilidade.

A fim de atender o objetivo proposto, buscou-se levantar trabalhos publicados entre 1999 a 2009, que abordava a temática de Política de Remuneração, em todos os periódicos brasileiros classificados no Qualis/Capes como “A” e “B” das áreas de Administração e Contabilidade, compreendendo um total de 153 revistas. Destaca-se que a escolha das revistas classificadas pelo sistema Qualis/Capes deu-se devido o Qualis ter como objetivo a estratificação e avaliação da qualidade da produção intelectual dos programas de pós-graduação existentes no Brasil.

Em cada um dos sítios eletrônicos dos periódicos, verificou-se, inicialmente, a existência de artigos que continham em seus títulos, palavras-chave ou resumos, os termos: Remuneração, Remuneração variável, opções de ações e *stock options*. A partir dessa primeira busca encontrou-se 67 artigos distribuídos em 31 periódicos. No entanto, alguns trabalhos não estavam acessíveis para *download*, sendo que estes foram excluídos da amostra. Por fim, procedeu-se leitura dos trabalhos a fim de verificar se todos tratavam da Política de Remuneração em contexto organizacional. Assim, a partir da coleta de dados realizada no período de 05/12/2009 a 11/02/2010, a amostra final foi composta por 40 artigos (Tabela 1).

**Tabela 1** – Quantidade publicação em periódicos sobre política de remuneração

Periódico	Instituição vinculada	Classificação Qualis/CAPES	Qtd. artigos
Estudos Econômicos	USP	A2	1
Gestão & Produção	UFSCAR	A2	1
Economia e Sociedade	UNICAMP	B1	1
Revista Brasileira de Finanças	SBFin	B1	1
Revista Contabilidade & Finanças - RCF	USP	B1	2
Revista de Administração Contemporânea - RAC	ANPAD	B1	2
Revista de Administração de Empresas - RAE	FGV	B1	3
Base	UNISINOS	B2	1
Brazilian Business Review - BBR	FUCAPE	B2	1
Organizações & Sociedade	UFBA	B2	1
Psico	PUCRS	B2	1
Revista de Administração	USP	B2	1
Revista de Administração Mackenzie - RAM	MACKENZIE	B2	1
Revista Eletrônica de Administração - READ	UFRGS	B2	2
Contabilidade Vista & Revista	UFMG	B3	2
FACES	FUMEC	B3	2
Revista Alcance	UNIVALI	B3	5
Revista Brasileira de Gestão de Negócios - RBGN	FECAP	B3	1
Revista de Gestão USP - REGE	USP	B3	1
Revista de Negócios	FURB	B3	1
Revista Universo Contábil	FURB	B3	1
Análise	UFRS	B4	1
Economia e Gestão	PUCMG	B4	2
Pensar contábil	CRCRJ	B4	2
Revista Portuguesa e Brasileira de Gestão - RPBG	INDEG/ISCTE	B4	1
Gestão e Regionalidade	USCS	B5	1
Organizações em contexto	METODISTA	B5	1
<b>TOTAL</b>			<b>40</b>

**Fonte:** elaborado pelos autores conforme classificação do Qualis/CAPES de 2009.

Com base na amostra selecionada, as seguintes variáveis foram analisadas: quantidade de artigos publicados por ano, bem como a evolução desta publicação no decorrer do período, o número de autores por artigo, os autores mais produtivos, metodologias adotadas pelos autores, a quantidade e tipo de referências utilizadas e os autores mais referenciados. Tais características são apresentadas na seção análise dos resultados.

#### 4 ANÁLISE DOS RESULTADOS

A Tabela 2 apresenta a distribuição dos 40 artigos analisados por revista, bem como a distribuição destes ao longo do período de 1999 a 2009.

**Tabela 2** – Distribuição anual de artigos publicados no período de 1999 a 2009

Periódicos	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	Total
Análise	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1
Base	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1
BBR	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1
Contabilidade Vista & Revista	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-	2
Economia e Gestão	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	2
Economia e Sociedade	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1
Estudos Econômicos	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1
FACES	-	-	-	-	-	1	-	-	-	1	-	2
Gestão e Regionalidade	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1
Gestão & Produção	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1
Organizações & Sociedade	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	1
Organizações em contexto	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1
Pensar contábil	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	2
Psico	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1
RAC	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	2
RBGN	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	1
READ	-	-	-	-	1	-	1	-	-	-	-	2
RPBG	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1
Revista Alcance	-	-	-	-	-	-	1	1	2	1	-	5
Revista Brasileira de Finanças	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1
RCF	-	-	-	-	-	-	1	1	-	-	-	2
Revista de Administração	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
RAE	1	-	-	-	-	1	-	1	-	-	-	3
RAM	-	-	-	-	1	-	-	0	-	-	-	1
REGE	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	1
Revista de Negócios	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1
Revista Universo Contábil	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>6</b>	<b>40</b>

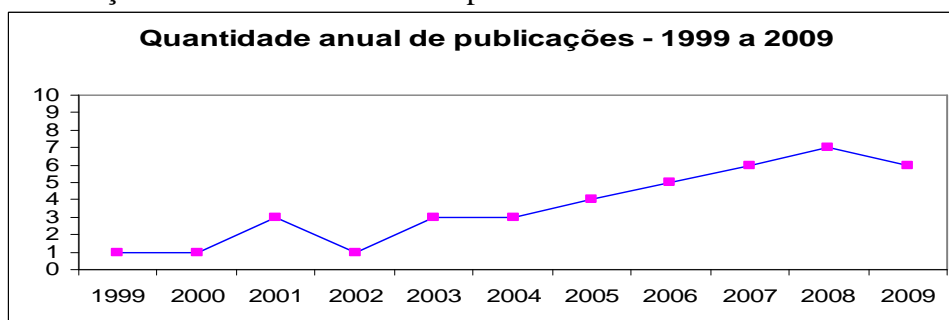
**Fonte:** Elaborado pelos autores

Conforme exposto, entre os 27 periódicos, o que mais publicou artigos que abordam temas referentes à política de remuneração, no período de 1999-2009, foi a Revista Alcance com 5 trabalhos, o que representa que a revista participou na publicação de 12,5% do total de trabalhos publicados. Em seguida aparece a Revista de Administração de Empresas (RAE) que, publicou ao longo de onze anos três artigos sobre o tema investigado.

Faz-se relevante destacar que, apesar de ser o segundo periódico com maior número de artigos publicados, a revista Empresas RAE é tida como de publicação de periódico por ser classificada como B2 no sistema Qualis. Já o periódico Alcance, classificado como B3, não apresenta essa característica de impacto no cenário científico.

No que se refere a quantidade anual de artigos publicados, observou-se que, em média, menos de quatro trabalhos são publicados por ano. Destaca-se que 2007 foi o ano que apresentou maior número de publicação (7 artigos), sendo que em anos anteriores a

quantidade de pesquisas publicadas estava em uma crescente. Dessa forma, o Gráfico 1 apresenta a evolução do número de trabalhos publicados.



**Gráfico 1** – Evolução anual de publicações sobre Política de Remuneração – 1999-2009

**Fonte:** Elaborado pelos autores

Por meio do Gráfico 1 é possível perceber a evolução no número de artigos publicados nos periódicos nacionais nos últimos onze anos que tratam do tema Política de Remuneração. Nesse sentido, em 1999 apenas um artigo foi publicado, sendo que em 2008 a quantidade de pesquisas publicadas chegou a sete. Destaca-se que a fase de maior crescimento na quantidade de publicações de trabalhos sobre o tema teve início no ano de 2002 e foi até 2008.

Com relação ao número de autores participantes nos artigos, a Tabela 3 apresenta os resultados encontrados.

**Tabela 3** – Número de autores por artigo publicado

Periódicos	Número de autores				Total de artigos	Média de autores
	1	2	3	4		
Análise	1	-	-	-	1	1,00
Base	-	1	-	-	1	2,00
BBR	-	-	1	-	1	3,00
Contabilidade Vista & Revista	1	1	-	-	2	1,50
Economia e Gestão	1	1	-	-	2	1,50
Economia e Sociedade	-	1	-	-	1	2,00
Estudos Econômicos	-	-	1	-	1	3,00
FACES	-	1	-	1	2	3,00
Gestão e Regionalidade	-	1	-	-	1	2,00
Gestão & Produção	-	1	-	-	1	2,00
Organizações & Sociedade	1	-	-	-	1	1,00
Organizações em contexto	-	1	-	-	1	2,00
Pensar contábil	-	1	1	-	2	2,50
Psico	1	-	-	-	1	1,00
RAC	1	-	1	-	2	2,00
RBGN	1	-	-	-	1	1,00
READ	1	1	-	-	2	1,50
RPBG	-	1	-	-	1	2,00
Revista Alcance	3	2	-	-	5	1,40
Revista Brasileira de Finanças	-	1	-	-	1	2,00
RCF	-	2	-	-	2	2,00
Revista de Administração	-	1	-	-	1	2,00
RAE	2	1	-	-	3	1,33
RAM	-	-	1	-	1	3,00
REGE	-	1	-	-	1	2,00
Revista de Negócios	-	1	-	-	1	2,00
Revista Universo Contábil	-	-	1	-	1	3,00
<b>Total</b>	<b>13</b>	<b>20</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>40</b>	<b>1,88</b>

**Fonte:** elaborado pelos autores



Entre o período de 1999 a 2009, para elaboração dos 40 artigos analisados, encontrou-se a presença de 75 autores, representando uma média de 1,88 autores por artigo (Tabela 3). Ressalta-se que o número de diferentes autores é de 65, uma vez que em alguns trabalhos identificou-se a repetição de autores. Destaca-se que as revistas *Análise*, *Organizações & Sociedades*, *Psico* e *RBGN* apresentaram trabalhos com autoria única. Por outro lado, apenas uma pesquisa teve participação de quatro autores, a qual foi publicada no periódico *FACES*.

Outro aspecto identificado refere-se aos autores mais produtivos na elaboração de pesquisas sobre o tema Política de Remuneração. Os resultados são apresentados na Tabela 4.

**Tabela 4** – Autores com maior presença em artigos sobre o tema Política de Remuneração

<b>Autor</b>	<b>Instituição*</b>	<b>Qtd. Trabalhos</b>	<b>% Total</b>
Alexssander de Antonio Nunes	CNEN	3	7,50
Eduardo de Camargo Oliva	IMES	3	7,50
Lindolfo Galvão de Albuquerque	USP	3	7,50
Antonio Carvalho Neto	PUCMG	2	5,00
Christiane Kleinübing Godoi	UNIVALI	2	5,00
Elizabeth Krauter	USP	2	5,00
José Augusto Veiga da Costa Marques	UFRJ	2	5,00
Rosilene Marcon	UNIVALI	2	5,00
Vera Susana Lassance Moreira	FGV	2	5,00
<b>Total</b>		<b>21</b>	<b>52,50</b>

**Fonte:** elaborado pelos autores

\* conforme última publicação do autor

Observou-se que, entre o total de autores encontrados nos quarenta trabalhos, nove autores foram responsáveis por elaborar 21 artigos, representando participação destes em 52,5% das pesquisas. Nesse sentido, destacam-se Alexssander de Antônio Nunes, Eduardo de Camargo Oliva e Lindolfo Galvão de Albuquerque, com três artigos cada, como os autores que possuem o maior número de artigos sobre Política de Remuneração.

Ressalta-se que, Eduardo de Camargo Oliva e Lindolfo Galvão de Albuquerque participaram como autores e co-atores na elaboração das mesmas pesquisas. O mesmo aconteceu com as autoras Christiane Kleinübing Godoi e Rosilene Marcon na elaboração de dois trabalhos publicados na revista *FACES*. Por outro lado, Elizabeth Krauter teve autoria única em duas pesquisas, sendo que ambas foram publicadas no periódico *Alcance*.

Outro tópico analisado nos trabalhos sobre política de remuneração aborda as estratégia metodológicas utilizadas nas pesquisas. Nesse sentido, encontrou-se o estudo de caso como o meio mais recorrente entre os trabalhos, estando presente em 17,5% das pesquisas. Já no que se refere à coleta de dados, verificou-se que o questionário e a entrevista foram os meios mais utilizados nos artigos.

Outro aspecto levantado nos trabalhos publicados refere-se ao tipo de bibliografia referenciada. Inicialmente fez-se uma separação entre referências nacionais e internacionais. Dentro de cada uma dessas classificações, a referência foi segregada em: anais de eventos, dissertações / teses, livros, periódicos e outros tipos, conforme apresentado na Tabela 5.

No total, 969 referências foram encontradas nos quarenta artigos sobre Política de Remuneração, publicados nos periódicos nacionais no período de 1999 a 2009. Destas 51,19% refere-se a referências internacionais, enquanto as citações nacionais representaram 48,81% do total. Destaca-se que a maioria das referências internacionais originou-se de periódicos, com 30,44% do total de referências. Por outro lado, a maior parte das referências nacionais tiveram origem em livros (26,11%). Ressalta-se a utilização de referências nacionais advindas de anais de eventos e dissertações / teses, representou, conjuntamente, quase 10% das referências encontradas.

**Tabela 5** – Tipos de referência nos artigos publicados nos periódicos nacionais sobre Política de Remuneração

Fonte da referência	Origem dos trabalhos	Qtd. de referências	Percentual (%)
Anais de eventos	Internacional	9	0,93
	Nacional	45	4,64
Dissertações / Teses	Internacional	1	0,00
	Nacional	46	4,75
Livros	Internacional	162	16,72
	Nacional	253	26,11
Periódicos	Internacional	295	30,44
	Nacional	102	10,53
Outros	Internacional	29	2,99
	Nacional	27	2,79
<b>Total</b>	<b>Internacional</b>	<b>496</b>	<b>51,19</b>
	<b>Nacional</b>	<b>473</b>	<b>48,81</b>
<b>Total Geral</b>		<b>969</b>	<b>100,00</b>

**Fonte:** elaborado pelos autores

A Tabela 6 apresenta os autores mais referenciados nos artigos publicados sobre Política de Remuneração, nos 27 periódicos nacionais no período de 1999-2009.

**Tabela 6** – Autores mais referenciados nos trabalhos sobre Política de Remuneração

Autor	Número de referências	% no total de referências
Wood Jr., T.	18	1,86
Picarelli Filho, V.	14	1,44
Jensen, M. C.	12	1,24
Hipólito, J. A. M	11	1,14
Dutra, J. S.	9	0,93
Anthony, R. N.	8	0,83
Fama, E. J.	7	0,72
Hoffmann, R.	7	0,72
Murphy, K. J	7	0,72
<b>Total</b>	<b>93</b>	<b>9,60</b>

**Fonte:** elaborado pelos autores

A partir da Tabela 6 é possível perceber que nove autores foram os mais referenciados nos trabalhos sobre Política de Remuneração, publicados nos periódicos nacionais no período de 1999 a 2009. Nesse sentido, as referências feitas a estes autores representam quase 10% do total de referências encontradas (Tabela 5).

Entre os autores com o maior número de referências, destaca-se o autor Wood Jr. como o principal autor referenciado, seguido por Picarelli Filho. Ressalta-se que, ambos os autores publicaram, em conjunto, livros que abordam temas relacionados à Remuneração no âmbito organizacional, sendo que tais obras foram constantemente citadas nos trabalhos analisados nesta pesquisa.

Por meio da Figura 1 é possível observar a estrutura da rede relacional formada pelos pesquisadores em Política de Remuneração.



Contudo, observou-se que há uma evolução no crescimento de publicações sobre o tema nos últimos anos.

No que se refere a participação de autores nos trabalhos sobre Política de Remuneração, observou-se que em média cada artigo contou com presença de 1,88 autores. Destaca-se, ainda, que a pesquisa realizada no Brasil sobre tal temática é efetuada por um grupo restrito de pesquisadores, sendo Alexssander de Antônio Nunes, Eduardo de Camargo Oliva e Lindolfo Galvão de Albuquerque os autores mais produtivos.

Outro fator relevante observado durante o estudo refere-se às características metodológicas empregadas nos pelos autores. Nesse sentido, verificou-se que, no geral, as pesquisas sobre Política de Remuneração são descritivas, por meio de estudos de casos, com utilização de questionários e entrevistas e com abordagem qualitativa. Ressalta-se, porém, a necessidade de uma maior classificação dos procedimentos metodológicos nos trabalhos que tratam sobre a temática pesquisada.

Relativo às referências bibliográficas utilizadas pelos autores nos trabalhos sobre Política de Remuneração encontrou-se uma ligeira superioridade na utilização de referências internacionais.

Quanto à análise da rede de co-autoria formada pelos pesquisadores desse campo, verificou-se uma rede fragmentada e pouco densa formada, em sua maior parte, por componentes de 2 e 3 atores. Tal fato demonstra que esse campo ainda não está consolidado e que, por isso, há possibilidade extensa de realização de novas pesquisas.

Recomenda-se para futuras pesquisas a busca por comparação entre as pesquisas sobre Políticas de Remuneração no Brasil com demais países, a fim de verificar a semelhanças e/ou diferenças nas temáticas abordadas. Adicionalmente, sugere-se a realização de trabalhos na busca de identificar como a pesquisa sobre Remuneração tendo disso desenvolvida em dissertações e teses defendidas nas áreas de Administração e Contabilidade.

## REFERÊNCIAS

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

AZEREDO, T. M. A. A relação de agência na ótica da nova economia institucional. *Revista Senac*, v. 3, p. 2, 2007.

CAMARGOS, M. A.; HELAL, D. H.; BOAS, A. P. Análise empírica da relação análise empírica da relação executivos e o desempenho financeiro de empresas brasileiras. XXVII Encontro Nacional de Engenharia de Produção (ENEGEP), 2007. Foz do Iguaçu. *Anais...* Paraná: ENEGEP, 2007.

COORDENAÇÃO DE APERFEIÇOAMENTO DE PESSOAL DE NÍVEL SUPERIOR – CAPES. Disponível em: [www.capes.gov.br](http://www.capes.gov.br). Acesso em: 08 jan. 2010.

CRUZ, A. P. C. *Perspectiva colaborativa no campo de contabilidade gerencial: uma análise institucional no triênio 2007-2009*. Dissertação (Mestrado em Ciências Contábeis). Setor de Ciências Sociais da Universidade Federal do Paraná, 2010.

DUARTE, C. M. C. *Determinantes das políticas de remuneração nas empresas portuguesas*. Tese (Doutorado em Gestão). Programa de doutorado em Gestão. Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa. Lisboa, 2006.

DUTRA, J. S. *Gestão de pessoas: modelo, processos, tendências e perspectivas*. São Paulo: Atlas, 2002.

GALDI, F. C.; CARVALHO, L. N. Remuneração em opções de ações: o sfas 123 revisado. *Revista Contabilidade & Finanças*, São Paulo, Edição Comemorativa, p. 23-35, set., 2006.

GALL, M. D.; GALL, J. P.; BORG, W. R. *Educational research: an introduction*. 8th. ed. Person/Allyn and Bacon, 2007.

GARRIDO, L. M. *Participação nos lucros e resultados*. São Paulo: Nobel, 1999.

GAVER, J. J.; GAVER, K. M.; AUSTIN, J. R. Additional evidence on bonus plans and income management. *Journal of Accounting and Economics*, v. 19, p. 3-38, 1995.

GUIMARÃES, Tomas de Aquino; GOMES, Adalmir de Oliveira; ODELIUS, Catarina Cecilia; ZANCAN, Claudio; CORRADI, Ariane Agnes. A rede de programas de pós-graduação em administração no Brasil: análise de relações acadêmicas e atributos de programas. *Revista de Administração Contemporânea*, Curitiba, v.13, n. 4, out./dez. 2009.

HEALY, P. M. The effect of bonus schemes on accounting decisions. *Journal of Accounting and Economics*, v. 7, 1985.

HOLTHAUSEN, R. W.; LARKER, D. F.; SLOAN, R. G. Annual bonus schemes and the manipulation of earnings. *Journal of Accounting and Economics*, v. 19, p. 29-74, 1995.

JEONG, H.; TOMBOR, B.; ALBERT, R.; OLTVAI, Z.N.; BARABÁSI, A.L. The largescale organization of metabolic networks. *Nature*, v. 407, 651-654, 2000.

JENSEN, M. C.; MECKLING, W. H. Teoria da firma: comportamentos dos administradores, custos de agência e estrutura de propriedade. *RAE*, v. 48, n. 2, abr. / jun. p. 87-125, 2008.

KRAUTER, E.; SOUSA, A. F. Contribuições do Sistema de Remuneração dos Executivos para o Desempenho Financeiro de Empresas Industriais. In: XII Simpósio de Administração da Produção, Logística e Operações Internacionais (SIMPOI), 2009, São Paulo. *Anais...* São Paulo: SIMPOI, 2009.

LAMBERT, R. A.; LARCKER, D. F.; WEIGELT, K. The structure of organizational incentives. *Administrative Science Quarterly*, v. 38, n. 3, Sep, 1993.

LEITE FILHO, G. A.; SIQUEIRA, R. L. Revista Contabilidade & Finanças Usp: Uma Análise Bibliométrica de 1999 a 2006. *Revista de Informação Contábil*, v. 1, n. 2, out. / dez., 2007.

MARCON, R.; GODOI, C. K. Desempenho financeiro das empresas e Remuneração por stock options: um estudo multissetorial. *FACES*. Belo Horizonte, v. 3, n. 1, p. 59-76, jan. / jun., 2004.

MARTELETO, R. M. Análise de redes sociais: aplicação nos estudos de transferência da informação. *Revista Ciência da Informação*, Brasília, v.30, n.1, p. 71-81, jan-abr. 2001.

MARTINS, G. A. *Manual para elaboração de monografias e dissertações*. 3 ed. São Paulo: Atlas, 2002.

MOREIRA, R. L.; OLIVEIRA, G. J. P.; MÁRIO, P. C. Análise empírica sobre a influência das bonificações aos agentes no gerenciamento de resultado em empresas do setor de materiais básicos no Brasil. In: XI Congresso Internacional de Costos y Gestion e XXXII Congreso Argentino de Profesores Universitarios de Costos, Patagonia. *Anais...* Argentina: 2009.

NUNES, A. A.; MARQUES, J. A. V. C. Planos de incentivos baseados em opções de ações: uma exposição das distinções encontradas entre as demonstrações contábeis enviadas à CVM e à SEC. *Revista Contabilidade & Finanças*. São Paulo, v. 38, n. 38, p. 57-73, 2005.

NUNES, A. A. Concessão de opções de ações a funcionários: um problema contábil. *Base*. São Leopoldo-RS, v. 5, p. 32-41, 2008.

OKUBO, Y. Bibliometric indicators and analysis of research systems: methods and examples. *OECD Science, Technology and Industry Working Papers*, Paris, n. 1, 1997.

OLIVA, E. C.; ALBUQUERQUE, L. G. Sistema de Remuneração de executivos e conselheiros como suporte à estrutura de governança corporativa. *Base*, São Leopoldo-RS, v. 4, n. 1, p. 61-73, jan. / abr. 2007.

REDNER, Sidney. How popular is your paper? An empirical study of the citation distribution. *Eur Phys J B*, v. 4, p. 131-134, 1998

ROSA, Aglaenne da; TEIXEIRA, Glenda Mara Arthuso; MENDES, Alcindo Cipriano Argolo; ABREU, Simone Martins. Gerenciamento de resultados: análise sociométrica e bibliométrica dos autores de referência. In: CONGRESSO USP DE CONTROLADORIA E CONTABILIDADE, 10., 2010, São Paulo. *Anais...* São Paulo: FEA/USP, 2010. CD-ROM.

SANTOS, A. B.; PEROBELLI, F. F. C. Reação do Mercado a Deliberação de Planos de Opção de Compra de Ações: Um Estudo de Eventos para as Empresas Negociadas na Bovespa. *Revista Brasileira de Finanças*, v. 7, n. 2, p. 163-195, 2009.

SILVEIRA, M. A. *Gerenciamento de resultados e opções de ações: uma pesquisa em companhias abertas no Brasil* (2006). In: CONGRESSO USP CONTROLADORIA E CONTABILIDADE, 6°, 2006, São Paulo. *Anais eletrônicos*. Disponível em <http://www.congressoeac.locaweb.com.br/artigos62006/86.pdf>. Acesso em: 17 jan. 2010.

XAVIER, P. R.; SILVA, M. O.; NAKAHARA, J. M. *Remuneração variável: quando os resultados falam mais alto*. São Paulo: Makron, 1999.

WASSERMAN, S.; FAUST, K. *Social network analysis: methods and applications*. Cambridge: Cambridge University Press, 1994.

WATTS, R. L.; ZIMMERMAN, J. L. *Positive Accounting Theory*. Prentice-Hall, 1986.

WOOD JÚNIOR, T.; PICARELLI FILHO, V. *Remuneração estratégica: a nova vantagem competitiva*. 3 ed. São Paulo: Atlas, 2004.