

# Evidenciação da Remuneração Variável nas Melhores Empresas para se Trabalhar Listadas na BM&FBovespa: um Estudo à Luz dos CPCs 10 e 33

## Resumo

O tema remuneração variável tem sido foco de várias discussões nos âmbitos acadêmico e corporativo nos últimos anos embasadas no argumento de que as relações positivas com os empregados podem ser consideradas como fonte de vantagem competitiva para as empresas. A preocupação dos organismos normatizadores de práticas contábeis no Brasil com as questões relacionadas à remuneração variável nas organizações fez com que o Comitê de Pronunciamentos Contábeis (CPC) emitisse os Pronunciamentos Técnicos CPCs 10 e 33, que estabelecem procedimentos para reconhecimento e divulgação nas demonstrações contábeis das transações com pagamento baseado em ações (*stock options*) e com benefícios concedidos a empregados. Este estudo tem o objetivo de analisar a evidenciação da remuneração variável nas melhores empresas para se trabalhar (MEPTs) listadas na BM&FBovespa diante das Deliberações CVM nº 562/2008 e 600/2009, que aprovam e tornam obrigatório, para as companhias abertas, a aplicação dos Pronunciamentos Técnicos CPCs 10 e 33 a partir dos exercícios encerrados em 2008 e 2009, respectivamente. O estudo descritivo com abordagem qualitativa dos dados foi realizado por meio da técnica de análise de conteúdo das Notas Explicativas às Demonstrações Financeiras Padronizadas do ano de 2009 das companhias abertas incluídas no *ranking* das MEPTs no Brasil em 2009 das revistas Exame e Você S/A. Os resultados demonstram que, das duas formas de remuneração variável propostas para a análise tendo como referência os CPCs 10 e 33, os itens de divulgação relacionados a benefícios a empregados (CPC 33) foram os mais pontuados. Conclui-se que, de modo geral, os fatores tamanho, setor e quantidade de empregados condicionam a maior extensão da evidenciação de informação sobre as políticas de remuneração variável praticadas pelas empresas pesquisadas.

**Palavras-chave:** Evidenciação. Remuneração variável. Melhores empresas para se trabalhar.

### Kléber Formiga Miranda

Mossoró-RN

Mestrando em Administração e Controladoria pelo PPPA/UFC<sup>1</sup>

kleber@portalquantum.com.br

### Werbson Campos Tomé

Fortaleza-CE

Mestrando em Administração e Controladoria pelo PPPA/UFC<sup>1</sup>

werbsoncampos@hotmail.com

### Alessandra Vasconcelos Gallon

Fortaleza-CE

Doutora em Engenharia de Produção pelo PPGEP/UFSC<sup>2</sup>

Professora do PPPAC/UFC<sup>1</sup>

alegallon@terra.com.br

## Abstract

The area of variable income has been the focus of various discussions in both academic and corporate environments in recent years. That is so because positive relationships with employees may be considered a source of competitive advantage for companies. The concern of organizations standardizing accounting practices in Brazil with issues related to variable income in organizations caused the Committee on Accounting Pronouncement (CAP) to issue the Technical Pronouncements CAPs 10 and 33 that establish procedures for recognition and disclosure of stock option-based payment transactions and transactions with employee benefits in financial statements. This study aims to examine the disclosure of variable income in the

<sup>1</sup> UFC – Universidade Federal do Ceará – CEP: 60020-181 – Fortaleza-CE.

<sup>2</sup> PPGEP/UFSC – Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção da Universidade Federal de Santa Catarina – CEP: 88040-900 – Trindade-SC

best companies to work (BCWs) listed on the BM&FBovespa, in face of the CVM Resolutions nº 562/2008 and 600/2009, which approve of and make it mandatory, for publicly traded companies, the application of CAPs 10 and 33 based on the financial year ended in 2008 and 2009, respectively. This is a descriptive study with a qualitative approach of data and which was conducted by using the technique of content analysis of the explanatory notes of the accounting demonstrations standardized in 2009 of the publicly traded companies included in the ranking of the BCW's in Brazil in 2009 in "Exame" and "Você S/A" magazines. The results show that, from the two forms of variable income proposed for the analysis, based on CAPs 10 and 33, the disclosure items related to employee benefits (CPC 33) were the best ranked. We conclude that, in general, the factors size, sector and number of employees influence the greatest extent of information disclosure about variable income policies practiced by the companies investigated.

**Key words:** Disclosure. Variable income. Best companies to work with.

## 1. Introdução

A intensificação da necessidade de qualificação da mão de obra e a busca incessante pela gestão eficiente das pessoas contribuíram para que diversas formas de incentivo fossem colocadas em prática pelas empresas na tentativa de alinhar seus interesses com os interesses dos empregados. Oyadomari *et al.* (2008, p. 2) comentam que, para mitigar os conflitos entre os interesses pessoais e os organizacionais, e aumentar o grau de satisfação dos empregados, "surgiram vários procedimentos para gestão de pessoas, dentre eles o sistema de remuneração variável, que se apresenta como uma alternativa ao sistema tradicional, no qual o salário fixo é a base de remuneração."

Ribeiro (1997) menciona que a remuneração variável constitui-se num programa de alta relevância marcado pela plena interação dos grupos formais e informais, condução participativa dos métodos e processos, além de dar aos empregados a oportunidade de repensarem sua postura profissional e analisar sua performance perante o grupo a que pertencem e a organização como um todo.

A remuneração variável vista dessa forma pode ser entendida como um amplo meio de melhorar as relações entre empregadores e empregados diante da nova realidade do ambiente empresarial. E como não poderia ser diferente, as normas internacionais de contabilidade dispensaram dedicação especial à temática ao emitir o IFRS 2 – pagamento baseado em ações – e o IAS 19 – que lida com todos os outros benefícios concedidos pelas empresas aos empregados. O Brasil equipara as respectivas normas com a emissão dos Pronunciamentos Técnicos CPCs 10 e 33 pelo Comitê de Pronunciamentos Contábeis (CPC).

Conjectura-se que a divulgação das diversas formas de incentivo aos empregados deve ser transparente, de forma a permitir a compreensão: (1) dos usuários externos das demonstrações contábeis em geral, tendo em vista suas finalidades distintas e necessidades diversas e, nesse caso, especialmente (2) dos investidores, que podem vislumbrar retornos econômicos futuros face o provável comprometimento das pessoas

com as empresas que se utilizam desse mecanismo como motivador e disseminador das diretrizes organizacionais. Parte-se do princípio de que a renda seja um dos pontos que leva o empregado a maior atração, retenção e produtividade. Nessa linha de raciocínio, algumas pesquisas constataram que, em linhas gerais, existe uma relação positiva entre a política de remuneração variável e o desempenho de empresas brasileiras (REIS NETO, 2006; CAMARGOS; HELAL; BOAS, 2007; REZENDE; DALMACIO; SLOMSKI, 2007). Neste estudo, a análise da evidenciação da remuneração variável se restringe às modalidades de pagamento baseado em ações e de benefícios a empregados, divididos em benefícios de curto prazo, plano de contribuição definida e plano de benefício definido, tratados nos CPCs 10 e 33, respectivamente.

Anualmente as revistas Exame e Você S/A divulgam o *ranking* das Melhores Empresas para se Trabalhar, denominadas neste estudo como MEPTs. O *ranking* possui uma base de dados apurada por meio de critérios científicos e é elaborado com as informações fornecidas pela empresa, empregados e pela análise de jornalistas das revistas. Pressupõe-se que as empresas que fazem parte desse universo possuem ênfase nas relações com o empregado e que dotem os empregados de uma melhor condição de trabalho. Como recorte para fins de pesquisa, selecionou-se dentre essas empresas as companhias abertas listadas na BM&FBovespa, já que o pagamento baseado em ações é particular das sociedades anônimas.

Diante de tal contexto, emerge a seguinte pergunta de pesquisa que informa este estudo: Como vem sendo evidenciada a remuneração variável nas MEPTs listadas na BM&FBovespa diante das práticas de divulgação em Notas Explicativas definidas pelos CPCs 10 e 33? Para tal questionamento, tem-se como objetivo principal analisar a evidenciação da remuneração variável nas melhores empresas para se trabalhar listadas na BM&FBovespa diante das práticas de divulgação em Notas Explicativas definidas pelos CPCs 10 e 33; e como objetivos específicos: a) caracterizar as MEPTs listadas na BM&FBovespa em termos de porte, setor de atuação e composição do quadro funcional; b) identificar a evidenciação das formas de remuneração variável nas Notas Explicativas das empresas por meio da técnica de análise de conteúdo; c) verificar a aderência das empresas às exigências de divulgação sobre as formas de remuneração variável em Notas Explicativas impostas pelos CPCs 10 e 33; e d) examinar as empresas que evidenciaram as formas de remuneração variável com vistas a discernir sobre possíveis fatores condicionantes da extensão da evidenciação da remuneração variável nas empresas.

Salienta-se que, no Brasil, as discussões sobre remuneração variável no contexto da evidenciação contábil vêm ganhando cada vez mais destaque nos âmbitos acadêmico e corporativo motivadas pelo cenário de convergência aos padrões internacionais de contabilidade apoiado nas Leis nº 11.638/2007 e 11.941/2009 e nos Pronunciamentos Técnicos emitidos pelo CPC, fato que ratifica o desenvolvimento deste estudo.

O presente artigo está estruturado nas seguintes seções: Introdução, Referencial Teórico, Metodologia, Análise e Discussão dos Resultados, e Considerações Finais.

## 2. Remuneração Variável

Dentre os vários procedimentos para a gestão de pessoas nas empresas com vistas a maior atração, retenção e produtividade do quadro funcional, e às diversas formas de incentivos concedidos pelas empresas na tentativa de alinhar seus interesses com os interesses dos empregados, destacam-se as formas de remuneração variável. Wood Jr. e Picarelli Filho (1999, p. 46) definem remuneração variável como aquela que “é vinculada a metas de desempenho dos indivíduos, das equipes ou da organização. Inclui a participação nos lucros (utilizada com escopo limitado) e a remuneração por resultados (utilizada com escopo amplo)”. Na mesma linha de raciocínio, Dellagnelo e Dellagnelo (1996, p. 55) afirmam que “a remuneração variável aparece como uma alternativa coerente com a nova realidade de flexibilização, tentando aliar o comprometimento dos empregados com os resultados da organização, vinculando, desta forma, sua remuneração ao desempenho alcançado”.

Devido à importância atribuída nos últimos anos à remuneração variável pela academia, o Quadro 1 mostra vários estudos que investigaram o tema em diferentes contextos.

Nota-se que os estudos que investigaram o tema remuneração variável se enquadram em basicamente duas abordagens: (1) evidenciação contábil, especialmente a voluntária, e (2) desempenho econômico-financeiro das empresas que a praticam. Nesse sentido, pretende-se contribuir para a ampliação da discussão em torno da temática identificando como as MEPTs estão atendendo os requisitos compulsórios de evidenciação da remuneração variável através das Notas Explicativas às suas Demonstrações Contábeis, conforme prescrição dos CPCs 10 e 33. Do exposto, diferencia-se este estudo dos demais citados por focar na evidenciação obrigatória da remuneração variável em sentido amplo (compreendendo tanto o pagamento baseado em ações como outros benefícios a empregados) pelas empresas, objetivando inclusive discer-

**Quadro 1: Estudos Nacionais Anteriores sobre a Temática remuneração Variável**

Autoria (Ano)	Objetivos
Gallon <i>et al.</i> (2005)	Verificar, através de análise de conteúdo ( <i>content analysis</i> ), a evidenciação dos sistemas de remuneração variável de empregados nos relatórios da administração de companhias abertas no Brasil.
Reis Neto (2006)	Analisar como o Plano de Remuneração Variável (PRV) adotado por uma empresa afeta a motivação e o desempenho no trabalho.
Furtado, Carvalho Neto e Lopes (2007)	1) Levantar as práticas de RH das 52 empresas que estiveram presentes nas duas listas de “melhores empresas para trabalhar” existentes atualmente no Brasil em 2006; 2) comparar o resultado deste levantamento com estudos técnicos recentes sobre tendências de RH; e 3) comparar a avaliação técnica dessas práticas com a percepção dos empregados sobre essas mesmas 52 empresas.
Vasconcelos e Silva (2007)	Identificar os critérios, metodologia e ferramentas que empresas dos setores de construção pesada, indústria e tecnologia/serviços estão praticando em seus programas de remuneração variável.
Nunes (2008)	Estudar a evolução do comportamento das companhias nacionais, expressa pelas suas demonstrações contábeis, relativamente à concessão de opções de ações como modalidade de remuneração a empregados em confronto com as recomendações propostas pelos órgãos normatizadores.
Campos (2008)	Realizar análise comparativa dos procedimentos de reconhecimento, mensuração e evidenciação de operações com opções de ações no ambiente das companhias abertas brasileiras à luz dos padrões contábeis estabelecidos pelo FASB e IASB.
Oyadomari <i>et al.</i> (2008)	Identificar quais são as práticas de remuneração variável adotadas pelas empresas, como as metas de remuneração estão atreladas às metas oriundas do sistema de controle gerencial, e se há congruência entre as metas individuais e organizacionais.
Dias, Cunha e Carmo Mário (2009)	Comparar e analisar a divulgação das informações referentes aos planos de incentivos em opções de ações por empresas brasileiras de capital aberto pertencentes aos níveis de governança da Bovespa nas demonstrações financeiras de 2007 e 2008, com o intuito de verificar se a publicação do CPC 10 culminou em um maior detalhamento de informações divulgadas em 2008 em relação ao ano de 2007.
Dalmácio, Rezende e Slomski (2009)	Verificar se existe variabilidade nos indicadores contábeis (Margem Bruta, Margem EBIT, Margem Operacional, Margem Líquida, Margem EBITDA, Rentabilidade do Ativo e Rentabilidade do Patrimônio Líquido) entre os setores utilizados como medidas de performance nos contratos de remuneração variável dos gestores.
Victor e Terra (2009)	Identificar quais características de governança corporativa das empresas listadas na Bovespa são capazes de influenciar seu nível de transparência da remuneração executiva por meio de opções de ações.
Silva e Beuren (2010)	Verificar como vem sendo evidenciada a remuneração variável dos executivos nas maiores empresas brasileiras listadas na Bovespa diante das alterações propostas pelo IBGC e CVM.

Fonte: Elaborado pelos autores com base na revisão de literatura.

nir sobre possíveis fatores condicionantes da extensão da sua evidenciação nas empresas – fato que justifica a realização da presente pesquisa, que realça a evidenciação compulsória diante das novas práticas contábeis vigentes no Brasil.

A seguir, é apresentada uma breve discussão teórica e normativa sobre as formas de remuneração variável investigadas neste estudo.

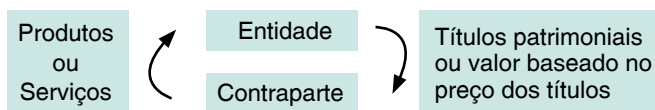
### 2.1 Pagamento baseado em ações (*stock options*) e o CPC 10

A concessão de incentivos pelas empresas para que seus executivos, administradores e empregados em geral pode apresentar diversas formas, dentre as quais se destaca o pagamento baseado em ações. Ludícibus *et al.* (2010, p. 536) abordam que “esse tipo de remuneração visa incentivar os empregados ao comprometimento com a maximização do valor da empresa, alinhando seus interesses aos dos acionistas”.

O pagamento baseado em ações é tratado no Brasil por meio do CPC 10 – Pagamento Baseado em Ações, aprovado pela Deliberação CVM nº 562/08 e pela Resolução CFC nº 1.149/09 em consonância com as normas internacionais de contabilidade. O CPC 10 possui correlação com a International Financial Reporting Standards 2 (IFRS 2), norma emitida em 2004 pelo International Accounting Standards Board (IASB).

A caracterização das transações com pagamento baseado em ações pode ser definida, consoante Ludícibus *et al.* (2010), como uma transação na qual a entidade troca seus títulos patrimoniais por produtos e serviços, ou indexa a obrigação com algum fornecedor ao preço de seus títulos patrimoniais, conforme evidencia a Figura 1.

**Figura 1:** Transação de Pagamentos Baseados em Ações



Fonte: Ludícibus *et al.* (2010, p. 537).

O reconhecimento e a mensuração dessas transações são observados continuamente e com certo receio devido aos escândalos vivenciados por grandes corporações que utilizavam desse expediente para remunerar seu pessoal, ganhando destaque na mídia e entre os órgãos reguladores (ERNST & YOUNG; FIPECAFI, 2009). Nesse sentido, enfatiza-se que se torna relevante e prudente evidenciar de forma transparente, utilizando-se de plena *accountability*, as transações decorrentes do pagamento baseado em ações nas empresas.

De forma sintética, podem-se listar três pontos principais exigidos pelo CPC 10: 1) a natureza e a extensão de acordos de pagamentos baseados em ações firmados durante o período; 2) como foi determinado o valor justo dos produtos e serviços recebidos, ou o valor justo dos instrumentos de capital outorgados durante o período; e 3) o efeito das transações de pagamentos baseados em ações sobre o resultado do período da entidade e sobre sua posição financeira e patrimonial. Esse estudo abordará os pontos acima descritos como forma de análise do nível de evidenciação do pagamento baseado em ações pelas MEPTs.

### 2.2 Benefícios a empregados e o CPC 33

Esse assunto é relevante no cenário brasileiro atual na medida em que o país converge seu padrão contábil às normas internacionais de contabilidade. No Brasil, os benefícios a empregados eram tratados, até o ano 2000, pela Interpretação Técnica nº 01/1991 do Instituto dos Auditores Independentes do Brasil (IBRACON) e pelo Parecer de Orientação da CVM nº 24/1992, não havendo dispositivos legais que disciplinassem esse tipo de remuneração. Em 2000, através da Deliberação CVM nº 371, o IBRACON referenda o Pronunciamento nº 26 (NPC 26), que trata das questões pertinentes à evidenciação dos benefícios a empregados. Em 2008, após a emissão do CPC 33 – Benefícios a Empregados – pelo Comitê de Pronunciamentos Contábeis, a CVM aprova a Deliberação nº 600/2009 e o CFC, a Resolução nº 1.193/2009, ambas referenciando o tratamento contábil e divulgação das informações pertinentes aos benefícios dispensados aos empregados pelas empresas. A norma é editada em consonância com o International Accounting Standard 19 (IAS 19), emitido pelo IASB, para correlação entre as normas brasileiras e a norma internacional.

Neste estudo, em consonância com o CPC 33, categorizou-se os benefícios a empregados como benefícios de curto prazo e como as duas modalidades distintas de benefícios pós-emprego (plano de contribuição definida e plano de benefício definido), descritos a seguir.

Os benefícios de curto prazo compreendem, dentre outros, os ordenados e salários, contribuições à previdência social, 13º salário, participação nos lucros, e benefícios não monetários (CPC 33, 2008). A exigência legal para a prática de alguns dos benefícios de curto prazo implica a utilização obrigatória desses métodos de remuneração. O benefício de curto prazo ganha bastante destaque quando se trata do uso de participação nos lucros, assistência médica, moradias e outros benefícios gratuitos, especialmente quando se investiga os contemplados por esses benefícios nas empresas.

O plano de contribuição definida é, para Ludícibus *et al.* (2010), uma forma de remuneração cuja contabilização é direta e de fácil operacionalização por obediência ao princípio da competência e em virtude da maneira relativamente uniforme com que são desembolsados os valores pelas empresas patrocinadoras.

O plano de benefício definido, conforme Ernst & Young e Fipecafi (2009, p. 165), “são planos cujo arranjo institucional possa gerar obrigação formal ou construtiva de contribuições adicionais do ente empregador além da inicialmente fixada”. Entretanto, Ludícibus *et al.* (2010) advertem para a complexidade da contabilização dessa modalidade de benefício pela necessidade de uso de premissas atuariais. Ou seja, as discussões do plano de benefício definido circundam o cálculo atuarial “necessário para estimar o montante das obrigações futuras de um fundo que devem ser cobertas por seus ativos e pelas contribuições atuais e futuras da patrocinadora” (IUDÍCIBUS *et al.*, 2010, p. 527).

### 3. Metodologia da Pesquisa

O delineamento desta pesquisa deu-se em função do objetivo, dos procedimentos e da abordagem do problema. No que concerne aos objetivos, esta pesquisa consiste de um estudo do tipo descritivo (GIL, 1999) a fim de verificar como



vêm sendo evidenciadas as formas de remuneração variável nas MEPTs listadas na BM&FBovespa diante das práticas de divulgação em Notas Explicativas definidas pelos CPCs 10 e 33, estudo este que foi realizado por meio de pesquisa documental (RICHARDSON, 1999) com abordagem qualitativa dos dados (RICHARDSON, 1999). Para este estudo, a remuneração variável compreende o pagamento baseado em ações, contemplado no CPC 10; e os benefícios a empregados (benefícios de curto prazo e benefícios pós-emprego, este último dividido em plano de contribuição definida e plano de benefício definido), abordados no CPC 33.

Para tanto, a análise dos dados contempla especificamente a análise de conteúdo das Notas Explicativas das Demonstrações Financeiras Padronizadas do ano de 2009 das companhias abertas incluídas no *ranking* das Melhores Empresas para se Trabalhar (MEPTs) no Brasil das revistas Exame e Você S/A da edição 2009. Segundo Freitas e Janissek (2000), a técnica de análise de conteúdo é um método de observação indireto que tem como objetivo a manipulação de mensagens (conteúdo e expressão desse conteúdo) para evidenciar indicadores, de maneira objetiva, sistemática e quantitativa (BARDIN, 1979).

Foram selecionadas as melhores empresas para se trabalhar relacionadas na edição de 2009 das revistas Exame e Você S/A – periódico consagrado, que possui uma base de dados apurada por meio de critérios científicos. O pressuposto é de que as empresas que fazem parte desse universo possuem ênfase nas relações com o empregado, já que o grande balizador do *ranking* é o chamado “índice de felicidade no trabalho”, que pressupõe figurar como o resultado de investimentos, inclusive financeiros, que objetivariam dotar os empregados de uma melhor condição de trabalho, passando por questões ergonômicas, remuneratórias e de motivação pessoal. Desse grupo de empresas, foram identificadas as companhias abertas que negociam suas ações na BM&FBovespa por se comprometem, entre outras práticas, com melhorias na prestação de informação ao mercado. A seleção de companhias abertas listadas na BM&FBovespa tem justificativa por serem as sociedades anônimas as únicas com possibilidade de concessão de pagamento baseado em ações.

Das 150 empresas participantes do *ranking*, identificou-se 18 empresas listadas na BM&FBovespa, que passou a ser a amostra objeto de análise do estudo, sendo excluída a empresa GVT Holding por não disponibilizar as demonstrações contábeis de 2009 na *homepage* da BM&FBovespa até a realização da pesquisa (abril/2010), permanecendo 17 empresas na amostra, como segue: América Latina Logística S.A. – ALL, Ampla Energia e Serviços S.A., Banco Bradesco S.A., Banco Industrial e Comercial S.A., BV Leasing – Arrendamento Mercantil S.A., Cia. Bebidas das Américas – AMBEV, Cia. Energética do Ceará – COELCE, CPFL Energia S.A., Eco-rodovias Infraestrutura e Logística S.A., Empresa Brasileira de Aeronáutica S.A. – EMBRAER, Itaú Unibanco Holding S.A., Plaspar Participações Industriais S.A., Randon S.A. Implementos e Participações, Tecnisa S.A., Vivo Participações S.A., Votorantim Finanças S.A. e Whirlpool S.A.

Os itens dispostos nos *check list* apresentados na subseção 4.3 foram elaborados com base nas exigências de divulgação

em Notas Explicativas às Demonstrações Contábeis definidas pelos CPCs 10 e 33. Torna-se importante esclarecer que, para garantir maior confiabilidade dos resultados relacionados ao nível de aderência das empresas pesquisadas às exigências de divulgação da remuneração variável, conforme *check list*, a análise das notas explicativas das empresas foi realizada, em um primeiro momento, por um dos pesquisadores e, posteriormente, revisada por outros dois pesquisadores simultaneamente.

Por fim, destaca-se que, para a consecução do quarto objetivo específico proposto na pesquisa, a análise compreendeu tanto o nível de evidenciação geral da remuneração variável como o nível de divulgação específica do pagamento baseado em ações (conforme orientação do CPC 10) e dos benefícios a empregados (conforme orientação do CPC 33). Entretanto, não foi implementada abordagem quantitativa com o emprego de técnicas estatísticas robustas, indicando uma limitação do estudo.

#### 4. Análise e Discussão dos Resultados

Para a consecução do objetivo deste trabalho, nesta seção apresentam-se os resultados da pesquisa em termos de seus quatro objetivos específicos. Para melhor entendimento dos resultados, os dados foram agrupados em tabelas.

##### 4.1. Breve caracterização das MEPTs pesquisadas

Para a caracterização das 17 empresas de capital aberto participantes do *ranking* das MEPTs em 2009, a Tabela 1 apresenta os seguintes focos de análise: porte; setor de atuação; e composição do quadro funcional no que diz respeito ao número de empregados e de executivos; e à proporção de executivos em relação aos empregados nas empresas.

Nota-se quanto ao porte que as empresas apresentaram faturamento bruto em 2009 bastante variado, oscilando entre R\$ 737.197,00 milhões (Tecnisa – menor empresa) e R\$ 76.727.739,00 bilhões (Itaú Unibanco – maior empresa). As empresas atuam em diversos setores, a saber: indústria (cinco empresas), instituição financeira (cinco empresas), serviços (três empresas) e comércio (uma empresa). Quanto ao quadro funcional, observa-se que as oito maiores empresas são as que possuem os oito maiores número de empregados. Com relação à razão entre o número de executivos e o número de empregados das empresas, verifica-se que esta varia entre 2,67% (Randon – menor razão) e 31,54% (Banco Bradesco – maior razão), sendo possível observar ainda que as instituições financeiras se destacam entre as empresas com maior participação de executivos no quadro funcional.

Para a consecução do quarto objetivo específico proposto no estudo, o enquadramento das empresas em termos de porte, setor de atuação e composição do quadro de pessoal será aplicado para fins de discernir sobre os possíveis fatores condicionantes da extensão da divulgação compulsória da remuneração variável nas notas explicativas das empresas.

##### 4.2. Evidenciação das formas de remuneração variável nas notas explicativas das MEPTs pesquisadas

Os resultados da técnica de análise de conteúdo nas notas explicativas de 2009 das empresas são apresentadas na Tabela 2, que revela o número de empresas que

evidenciaram, não evidenciaram ou declararam não praticar cada uma das formas de remuneração investigadas na pesquisa.

Nota-se que algumas empresas declararam em nota explicativa não praticar algumas formas de remuneração

variável. Diante de tal informação, não se aplica o atendimento dos itens de divulgação exigidos pelos CPCs 10 e 33, ou seja, essas empresas ficam isentas da apresentação da contabilização e dos itens de divulgação das formas de remuneração variável estabelecidas por esses mecanis

**Tabela 1:** Caracterização das Empresas Pesquisadas

Razão Social	Porte – DRE (2009) Vendas (Reais Mil.)	Setor de atuação	Composição do Quadro Funcional (2009)		
			Nº de Empregados	Nº de Executivos	Exec./Emp.
América Latina Logística S.A. – ALL	2.814.802,00	Serviço	4.361	209	4,79%
Ampla Energia e Serviços S.A.	4.248.130,00	Utilid. Pública	1.298	117	9,01%
Banco Bradesco S.A.	62.899.079,00	Inst. Financeira	69.411	21.894	31,54%
Banco Industrial e Comercial S.A.	1.487.546,00	Inst. Financeira	704	194	27,56%
BV Leasing – Arrendamento Mercantil S.A.	2.908.561,00	Inst. Financeira	4.544	497	10,94%
Cia. Bebidas das Américas – AMBEV	26.854.471,00	Comércio	24.573	3.303	13,44%
Cia. Energética do Ceará – COELCE	2.984.126,00	Utilid. Pública	1.272	87	6,84%
CPFL Energia S.A.	15.693.148,00	Utilid. Pública	6.281	409	6,51%
Ecorodovias Infraestrutura e Logística S.A.	1.076.446,00	Serviço	1.475	164	11,12%
Emp. Bras. de Aeronáutica S.A. – EMBRAER	10.938.329,00	Indústria	16.591	1.009	6,08%
Itaú Unibanco Holding S.A.	76.727.739,00	Inst. Financeira	86.555	19.134	22,11%
Plascar Participações Industriais S.A.	767.221,00	Indústria	2.610	187	7,16%
Randon S.A. Implementos e Participações	3.130.871,00	Indústria	3.030	81	2,67%
Tecnisa S.A.	737.197,00	Indústria	1.111	134	12,06%
Vivo Participações S.A.	22.871.674,00	Serviço	5.826	531	9,11%
Votorantim Finanças S.A.	8.076.745,00	Inst. Financeira	4.986	513	10,29%
Whirlpool S.A.	8.477.109,00	Indústria	11.964	476	3,98%

Fonte: Dados da pesquisa.

**Tabela 2:** Evidenciação das formas de remuneração variável

Formas de Remuneração Variável		Situação da evidenciação	Nº de empresas	Empresas (%)	
Pagamento baseado em ações (PBA)		Declararam não praticar	6	35%	
		Evidenciaram	5	30%	
		Não evidenciaram	6	35%	
Benefícios a empregados (BE)	Benefícios de curto prazo (BCP)	Declararam não praticar	0%	0%	
		Evidenciaram	17	100%	
		Não evidenciaram	0	0%	
	Benefícios pós-emprego (BPE)	Plano de contribuição definida (PCD)	Declararam não praticar	4	23%
			Evidenciaram	10	60%
			Não evidenciaram	3	17%
		Plano de benefício definido (PBD)	Declararam não praticar	6	35%
			Evidenciaram	9	54%
			Não evidenciaram	2	11%

Fonte: Dados da pesquisa com base nos CPCs 10 e 33.

mos regulatórios. Percebe-se ainda que, excluindo-se as empresas que declararam não praticar as respectivas políticas de remuneração variável, as MEPTs evidenciaram mais informações sobre benefícios a empregados do que sobre pagamentos baseados em ações. Na mesma perspectiva, Nunes (2008) constatou diferença entre o que é divulgado para o mercado de capitais e a recomendação da CVM, tornando frágeis as informações evidenciadas sobre pagamento baseado em ações pelas empresas brasileiras.

Nas subseções seguintes, será detalhado o conteúdo da divulgação das respectivas formas de remuneração variável nas notas explicativas das empresas que se enquadraram como “evidenciaram” na Tabela 2, quais sejam: cinco sobre pagamento baseado em ações (PBA), 17 sobre benefícios de curto prazo (BCP), 10 sobre plano de contribuição definida (PCD) e nove sobre plano de benefício definido (PBD).

### 4.3. Aderência das empresas aos itens de divulgação em notas explicativas estabelecidos nos CPCs 10 e 33

Com base nos resultados da técnica de análise de conteúdo nas Notas Explicativas das MEPTs, são apresentadas as Tabelas 3, 4, 5 e 6, que revelam o nível de atendimento das empresas em termos de divulgação dos itens exigidos pelos CPCs 10 e 33 sobre suas políticas de pagamento baseado em ações e de benefícios concedidos a empregados.

Seguindo as orientações dos Pronunciamentos Técnicos, torna-se importante ressaltar alguns procedimentos adotados na pesquisa para o desenvolvimento desta análise, a saber: 1) Pagamento baseado em ações, com sete itens de divulgação, foi classificada a evidenciação como: a) total, quando a empresa cumpre de forma completa o item, b) parcial, quando a empresa divulga o item, mas com ausência de componentes exigidos pelo CPC 10, ou c) nula, quando não divulga informações sobre o item; 2) Benefícios de cur-

to prazo, com dois itens de divulgação, foram identificados seus beneficiários entre: a) todo o quadro funcional, ou b) somente diretores e executivos (alta administração); 3) Plano de contribuição definida, com três itens de divulgação; e 4) Plano de benefício definido, com seis itens de divulgação, foi considerada a evidenciação como: a) total, quando a empresa cumpre de forma completa o item, ou b) nula, quando não divulga informações sobre o item.

Em conformidade com os itens de divulgação sobre pagamento baseado em ações estabelecidos pelo CPC 10, a Tabela 3 apresenta o nível atendimento de cada item nas cinco empresas que se enquadraram como “evidenciaram” na Tabela 2.

Foi possível observar que nenhuma empresa cumpriu com a totalidade dos itens estabelecidos pelo CPC 10. Importante ressaltar que o Pronunciamento Técnico, ao exigir tais itens, dispõe que, para o entendimento dos usuários externos das Demonstrações Contábeis, esses são os itens mínimos a serem evidenciados. Tal fato corrobora os resultados de Silva e Beuren (2010), que concluem que não foi identificado o alinhamento das maiores empresas listadas na Bovespa com as proposições do IBGC e CVM quanto à prática de divulgação de informações relativas à remuneração variável de executivos. Entretanto, cabe salientar que Dias, Cunha e Carmo Mário (2009) identificaram um aumento no nível de *disclosure* sobre pagamento baseado em ações em empresas brasileiras comparando os períodos de 2007 e 2008 (1º ano de adoção do CPC 10), e que Lima *et al.* (2010) constataram que 68% das empresas pertencentes à carteira do Ibovespa divulgaram a remuneração do pessoal-chave da administração no total e segregado em categorias nos Relatórios Anuais de 2008.

Dentre os itens de divulgação exigidos pelo ato normativo, nota-se que, em termos de evidenciação total, os itens

**Tabela 3:** Evidenciação dos itens de divulgação estabelecidos pelo CPC 10 sobre Pagamento baseado em ações

Itens do <i>Check List</i> (CPC 10)	Evidenciação nas empresas		
	Total	Parcial	Nula
Item 1: A descrição de cada tipo de acordo de pagamento baseado em ações que vigorou em algum momento do exercício social (item 45-a)	60%	40%	-
Item 2: A quantidade e o preço médio ponderado de exercício das opções de ação (item 45-b)	60%	40%	-
Item 3: O preço médio ponderado das ações na data do exercício para as opções de ações exercidas durante o período (item 45-c)	80%	20%	-
Item 4: Os valores máximo e mínimo de preço de exercício e a média ponderada do prazo contratual remanescente para as opções em aberto no final do período (item 45-d)	40%	-	60%
Item 5: A forma como foi determinado o valor justo dos produtos ou serviços recebidos ou o valor justo dos instrumentos patrimoniais outorgados durante o período (itens 46 a 49)	60%	40%	-
Item 6: O total da despesa reconhecida no período decorrente de transações de pagamento baseadas em ações nas quais os produtos ou os serviços não tenham sido qualificados como ativos no seu reconhecimento e, por isso, foram reconhecidos como despesa. (item 51-a)	80%	-	20%
Item 7: O saldo contábil e o valor intrínseco total no final do período para os passivos decorrentes de transações de pagamento baseado em ações (item 51-b)	-	-	100%

Fonte: Dados da pesquisa com base no CPC 10.

que tratam do preço médio ponderado das ações na data do exercício para as opções de ações exercidas durante o período (Item 45-c) e do total da despesa reconhecida no período decorrente de transações de pagamento baseado em ações (Item 51-a) foram os mais atendidos. Todavia, a informação sobre o saldo contábil e o valor intrínseco total no final do período para os passivos decorrentes de transações de pagamento baseado em ações (Item 51-b) não foi divulgada por nenhuma empresa. Considerando ainda o atendimento da evidência em termos total e parcial, nota-se que todas as empresas divulgaram informações sobre os itens 45-a, 45-b, 45-c e 46 a 49 do CPC 10.

A seguir, será apresentado o nível atendimento das empresas em relação aos itens de divulgação sobre cada um dos tipos de benefícios a empregados estabelecidos pelo CPC 33.

A Tabela 4 mostra a divulgação dos benefícios de curto prazo das 17 empresas que se enquadraram como “evidenciaram” na Tabela 2 em termos dos seus beneficiários.

**Tabela 4:** Evidenciação dos itens de divulgação dos benefícios de curto prazo concedidos ao quadro funcional

Contemplados pelos benefícios de curto prazo concedidos pelas empresas e evidenciados em Notas Explicativas	Evidenciação nas empresas	
	Total	Nula
Todo o quadro funcional, incluindo diretores e executivos e empregados em geral	41%	59%
Somente diretores e executivos	100%	0%

Fonte: Dados da pesquisa com base no CPC 33.

Verifica-se que a divulgação pelas MEPTs dos benefícios de curto prazo concedidos elucida seu maior direcionamento para diretores e executivos. Tal fato provavelmente se justifica por força do CPC 05 – Divulgação sobre Partes Relacionadas –, aprovado pela Deliberação CVM nº 560/2008, que estabelece no item 16 que a entidade deve evidenciar a remuneração do pessoal-chave da administração (dirigentes e executivos) “no total e para cada uma das seguintes categorias: (a) benefícios de curto prazo a empregados e administradores; (b) benefícios pós-emprego; (c) outros benefícios de longo prazo; (d) benefícios de rescisão de contrato de trabalho; e (e) remuneração baseada em ações” (CPC 05, 2008).

A seguir, para análise da evidência do plano de contribuição definida concedido pelas MEPTs, foram considerados apenas três itens, visto que são poucas as exigências de divulgação sobre esse ponto no CPC 33 por conter apenas a alocação sistemática de despesas conforme acontece a prestação de serviços, observado o princípio da competência. A Tabela 5 apresenta o nível de atendimento de cada item do plano de contribuição definida nas 10 empresas que se enquadraram como “evidenciaram” na Tabela 2.

**Tabela 5:** Evidenciação dos itens de divulgação estabelecidos pelo CPC 33 sobre o plano de contribuição definida

Itens do Check List (CPC 33)	Evidenciação nas empresas	
	Total	Nula
Item 1: Informações referentes às características do plano	90%	10%
Item 2: Pagamentos realizados no exercício	30%	70%
Item 3: Despesas incorridas no exercício e outras obrigações assumidas relativas a eventos passados que resultarão em desembolso de caixa	30%	70%

Fonte: Dados da pesquisa com base no CPC 33.

Pode-se constatar, com base nas informações disponibilizadas na Tabela 5, que, em linhas gerais, as empresas evidenciaram especialmente informações gerais referentes às características dos seus planos de contribuição definida. Por sua vez, cabe ressaltar que, apesar do atendimento incipiente das empresas quanto aos itens 2 e 3, os valores discriminados pelo CPC 33 poderiam estar embutidos em outras rubricas que não foram analisadas neste estudo.

A Tabela 6 mostra a divulgação do plano de benefício definido por nove empresas que se enquadraram como “evidenciaram” na Tabela 2.

**Tabela 6:** Evidenciação dos itens de divulgação estabelecidos pelo CPC 33 sobre o plano de benefício definido

Itens do Check List (CPC 33)	Evidenciação nas empresas	
	Total	Nula
Item 1: Política contábil adotada no reconhecimento dos ganhos e das perdas atuariais	44%	56%
Item 2: A descrição geral das características do plano	100%	-
Item 3: a conciliação dos ativos e passivos reconhecidos no balanço	100%	-
Item 4: O demonstrativo da movimentação do passivo (ativo) atuarial líquido no exercício	89%	11%
Item 5: o total da despesa reconhecida no resultado	78%	22%
Item 6: As principais premissas atuariais utilizadas dos planos de benefício definido	89%	11%

Fonte: Dados da pesquisa com base no CPC 33.



Com base nas informações da Tabela 6, nota-se que, dentre os itens de divulgação exigidos pelo CPC 33 sobre o plano de benefício definido adotado nas empresas, os itens que tratam da descrição geral das características do plano e da conciliação dos ativos e passivos reconhecidos no Balanço Patrimonial foram evidenciados por todas as empresas, e que apenas a evidenciação da política contábil adotada pela empresa no reconhecimento dos ganhos e das perdas atuariais se revelou insatisfatória. Tal fato guarda consonância com a afirmação de Ludícibus *et al.* (2010), que enfatizam a complexidade da contabilização dessa modalidade de benefício pela necessidade de uso de premissas atuariais.

Por meio da análise de conteúdo das Notas Explicativas das MEPTs foi possível perceber ainda que a concessão dos benefícios relacionados ao plano de benefício definido das empresas é direcionada aos empregados em geral, sem distinções entre alta administração e empregados em geral, diferentemente do observado nos benefícios de curto prazo.

#### 4.4 Evidenciação das formas de remuneração variável entre as empresas pesquisadas e identificação de possíveis fatores condicionantes da sua extensão

As Tabelas 7, 8 e 9 mostram os resultados da análise dos possíveis fatores condicionantes da extensão da evidenciação da remuneração variável nas MEPTs em termos de porte, setor de atuação e composição do quadro funcional, respectivamente.

Torna-se importante esclarecer que, para o cômputo da Pontuação Máxima da remuneração variável, foram excluídas as empresas que declararam em nota explicativa não praticar algumas formas de remuneração variável (Tabela 2), já que, para essas empresas, não se aplica o atendimento dos itens de divulgação exigidos pelos CPCs 10 e 33. Dessa forma, para as empresas que se enquadraram nessa condição, apresenta-se o termo NA (não se aplica) nas Tabelas 7, 8 e 9. Demonstra-se ainda que a Pontuação Máxima apresentada nas tabelas pode ser encontrada pela multiplicação do número de empresas pelo número de

**Tabela 7:** Extensão da evidenciação da remuneração variável considerando-se o porte das empresas

PORTE	Evidenciação das formas de remuneração variável					
	PBA	Benefícios a Empregados (BE)				Evidenciação Geral
		BCP	PCD	PBD	BE Total	
<b>Grupo das empresas maiores</b>						
BRADESCO	NA	2	2	5	9	9
AMBEV	6	1	3	5	9	15
CPFL	0	1	2	6	9	9
EMBRAER	NA	2	1	NA	3	3
ITAÚ UNIBANCO	4	2	1	5	8	12
VIVO	0	1	1	5	7	7
VOTORANTIN Finanças	NA	2	NA	NA	2	2
WHIRLPOOL	0	1	NA	6	7	7
<b>Pontuação Máxima</b>	<b>35</b>	<b>16</b>	<b>18</b>	<b>36</b>	<b>70</b>	<b>105</b>
<b>Pontuação Atingida</b>	<b>10</b>	<b>12</b>	<b>10</b>	<b>32</b>	<b>54</b>	<b>64</b>
<b>Pontuação Atingida (%)</b>	<b>29%</b>	<b>75%</b>	<b>56%</b>	<b>89%</b>	<b>77%</b>	<b>61%</b>
<b>Grupo das empresas menores</b>						
ALL	6	1	1	0	2	8
AMPLA	0	1	0	4	5	5
BIC	0	2	NA	NA	2	2
BV Leasing	NA	2	NA	NA	2	2
COELCE	0	2	2	5	9	9
ECORODOVIAS	NA	1	1	NA	2	2
PLASCAR	5	1	0	4	5	10
RANDON	NA	1	1	NA	2	2
TECNISA	5	1	0	0	1	6
<b>Pontuação Máxima</b>	<b>42</b>	<b>18</b>	<b>21</b>	<b>30</b>	<b>69</b>	<b>111</b>
<b>Pontuação Atingida</b>	<b>16</b>	<b>12</b>	<b>5</b>	<b>13</b>	<b>30</b>	<b>46</b>
<b>Pontuação Atingida (%)</b>	<b>38%</b>	<b>67%</b>	<b>24%</b>	<b>43%</b>	<b>43%</b>	<b>41%</b>

Fonte: Dados da pesquisa com base nos CPCs 10 e 33.

itens de divulgação de cada forma de remuneração variável exigidos pelos CPCs 10 e 33 – Pagamento Baseado em Ações (PBA), sete itens; Benefícios de Curto Prazo (BCP), dois itens; Plano de Contribuição Definida (PCD), três itens; e Plano de Benefício Definido (PBD), seis itens – e que a Pontuação Atingida é calculada pela multiplicação do número de empresas pelo número de itens de divulgação atingido pelas MEPTs de cada forma de remuneração variável.

Para a análise da evidenciação das formas de remuneração variável considerando-se o porte das MEPTs pesquisadas, fez-se a classificação entre maiores e menores empresas com base no Faturamento Bruto de 2009 das mesmas. Dessa maneira, foram enquadradas no grupo como “maiores” as oito empresas que apresentaram as maiores vendas (que variaram entre R\$ 8 e 76,7 bilhões) e como “menores” as nove empresas que apresentaram as menores vendas (que variaram entre R\$ 767 milhões e 4,2 bilhões). A Tabela 7 apre-

senta a extensão da evidenciação da remuneração variável considerando-se o porte das empresas.

Verifica-se que o porte pode ser considerado como fator condicionante da evidenciação geral da remuneração variável das empresas pesquisadas, já que a pontuação atingida pelo grupo das maiores empresas (61%) supera a pontuação do grupo das menores empresas (41%). Constatação semelhante é encontrada em relação à evidenciação contábil dos Benefícios a Empregados (BE), tanto individual como conjuntamente; mas o mesmo não se confirma na evidenciação de informações sobre o Pagamento Baseado em Ações (PBA).

Um fato interessante, e que deve ser ressaltado neste ponto da pesquisa, é que as oito empresas participantes do grupo das maiores empresas são as que possuem os oito maiores número de empregados, e, dessa forma, as informações disponibilizadas na Tabela 7 apontam tanto o porte como a quantidade de empregados como fatores condicionantes da extensão da remuneração.

**Tabela 8:** Extensão da evidenciação da remuneração variável considerando-se a composição do quadro funcional das empresas

QUADRO FUNCIONAL	Evidenciação das formas de remuneração variável					
	PBA	Benefícios a Empregados (BE)				Evidenciação Geral
		BCP	PCD	PBD	BE Total	
<b>Grupo das empresas com maior participação de executivos</b>						
AMBEV	6	1	3	5	9	15
BIC	0	2	NA	NA	2	2
BRADESCO	NA	2	2	5	9	9
BV Leasing	NA	2	NA	NA	2	2
ECORODOVIAS	NA	1	1	NA	2	2
ITAÚ UNIBANCO	4	2	1	5	8	12
TECNISA	5	1	0	0	1	6
VOTORANTIN Finanças	NA	2	NA	NA	2	2
<b>Pontuação Máxima</b>	<b>28</b>	<b>16</b>	<b>15</b>	<b>24</b>	<b>55</b>	<b>83</b>
<b>Pontuação Atingida</b>	<b>15</b>	<b>13</b>	<b>7</b>	<b>15</b>	<b>35</b>	<b>50</b>
<b>Pontuação Atingida (%)</b>	<b>54%</b>	<b>81%</b>	<b>47%</b>	<b>63%</b>	<b>64%</b>	<b>60%</b>
<b>Grupo das empresas com menor participação de executivos</b>						
ALL	6	1	1	0	2	8
AMPLA	0	1	0	4	5	5
COELCE	0	2	2	5	9	9
CPFL	0	1	2	6	9	9
EMBRAER	NA	2	1	NA	3	3
PLASCAR	5	1	0	4	5	10
RANDON	NA	1	1	NA	2	2
VIVO	0	1	1	5	7	7
WHIRLPOOL	0	1	NA	6	7	7
<b>Pontuação Máxima</b>	<b>49</b>	<b>18</b>	<b>24</b>	<b>42</b>	<b>84</b>	<b>133</b>
<b>Pontuação Atingida</b>	<b>11</b>	<b>11</b>	<b>8</b>	<b>30</b>	<b>49</b>	<b>60</b>
<b>Pontuação Atingida (%)</b>	<b>22%</b>	<b>61%</b>	<b>33%</b>	<b>71%</b>	<b>58%</b>	<b>45%</b>

Fonte: Dados da pesquisa com base nos CPCs 10 e 33.

ração variável nas MEPTs. Apesar da constatação, cabe apresentar a seguinte afirmação de Álvares (1999, p. 71): a utilização da remuneração variável não necessariamente se restringe às grandes empresas. “Sua utilização está mais vinculada à ideologia do fundador que acredita que o compartilhamento do sucesso entre os empregados aumenta a produtividade e os lucros”.

Para a análise da evidenciação das formas de remuneração variável considerando-se a composição do quadro funcional das MEPTs, fez-se a classificação entre maior e menor participação de executivos nas empresas. Assim, foram agrupadas como “maior participação” as oito empresas que apresentaram as maiores participações (que variaram entre 10,29% e 31,54%) e como “menores” as nove empresas que apresentaram as menores participações (que variaram entre 2,67% e 9,11%). A Tabela 8 apresenta a extensão da evidenciação da remuneração variável considerando-se a composição do quadro funcional em termos da proporção de executivos em relação aos empregados das empresas.

Pode-se constatar, com base nas informações disponibilizadas na Tabela 8, que, em todas as análises realizadas (Pagamento Baseado em Ações [PBA], Benefícios a Empregados [BE] e Evidenciação Geral), o grupo das empresas que possuem maior participação de executivos sobre empregados apresenta Pontuação Atingida superior (54%, 64% e 60%, respectivamente) por apresentar maior extensão de evidenciação das formas de remuneração variável conforme os preceitos dos CPCs 10 e 33. Do exposto, tal revelação indica a composição do quadro funcional das empresas como fator condicionante da extensão da remuneração variável nas MEPTs pesquisadas.

Para a análise da evidenciação das formas de remuneração variável considerando-se o setor de atuação das empresas, utilizou-se a classificação setorial apresentada na Tabela 1. O único setor que não foi analisado diz respeito ao comercial, já que somente a empresa AMBEV enquadra-se como comércio. A Tabela 9 apresenta a extensão da evidenciação da remuneração variável considerando-se o setor de atuação das empresas.

No que se refere à evidenciação geral da remuneração variável, observa-se que o grupo das instituições financeiras atinge a maior pontuação (64%) por apresentar maior extensão de evidenciação das formas de remuneração variável conforme os preceitos dos CPCs 10 e 33, e que os grupos das empresas do setor de serviço e de utilidade pública atingem as menores pontuações (41% e 43%, respectivamente). A revelação da evidenciação geral incipiente do grupo do setor de Utilidade pública, motivada especialmente pela ausência de informações sobre as políticas de Pagamento Baseado em Ações (PBA) nas empresas, fere o Despacho nº 4.796/08 e o Ofício-Circular nº 2.775/08-SFF/ANEEL da Agência Nacional de Energia Elétrica (ANEEL), que tornam obrigatória a adoção do CPC 10 nas empresas do setor.

Em termos mais específicos, observa-se que os grupos setoriais que atingem as maiores pontuações em termos de informações sobre pagamento baseado em ações são as indústrias e as prestadoras de serviço, enquanto que as instituições financeiras atingem a maior pontuação em termos de informações sobre benefícios a empregados.

## 5. Considerações Finais

A pesquisa teve como objetivo principal analisar a evidenciação da remuneração variável nas melhores empresas para se trabalhar (MEPTs) listadas na BM&FBovespa diante das Deliberações CVM nº 562/2008 e 600/2009, que aprovam e tornam obrigatório, para as companhias abertas, a aplicação dos CPCs 10 e 33 a partir dos exercícios encerrados em 2008 e 2009, respectivamente. Para tanto, realizou-se um estudo descritivo, com abordagem qualitativa dos dados, realizado por meio de pesquisa documental.

Nesse sentido, tendo como referência os CPCs 10 e 33, concluiu-se que, das duas formas de remuneração variável propostas para a análise – pagamento baseado em ações e benefícios a empregados, estes divididos em benefícios de curto prazo, e plano de contribuição definida e plano de benefício definido –, os itens de divulgação relacionados a benefícios a empregados (CPC 33) foram os mais pontuados. Cabe destacar que algumas empresas declararam em nota explicativa não praticar certas formas de remuneração variável, ficando dessa forma isentas da apresentação da contabilização e dos itens de divulgação das formas de remuneração variável estabelecidas por esses mecanismos regulatórios. Foi possível constatar ainda que, de modo geral, os fatores tamanho, setor e composição do quadro funcional condicionam a maior extensão da evidenciação de informação sobre as políticas de remuneração variável praticadas pelas empresas pesquisadas.

Do exposto, se comparado com os resultados de outros estudos empíricos apresentados no referencial teórico, nota-se que a amostra analisada nesta pesquisa apresenta percentuais relativamente altos de evidenciação das formas de remuneração variável analisadas, e ainda cabe enfatizar que não se pode afirmar que as empresas que não evidenciaram informações sobre tais sistemas no período de análise efetivamente não utilizaram essas formas de remuneração variável, mas que somente não as evidenciaram nas Notas Explicativas às Demonstrações Contábeis, contrariando a prescrição dos CPCs 10 e 33. De forma mais pontual, com base na pesquisa, foi possível inferir as conclusões a seguir.

Sobre o nível de aderência das empresas às exigências de divulgação do pagamento baseado em ações, foi possível observar que nenhuma empresa cumpriu com a totalidade dos itens estabelecidos pelo CPC 10, apesar do Pronunciamento Técnico, ao exigir tais itens, dispõe que, para o entendimento dos usuários externos das Demonstrações Contábeis, esses são os itens mínimos a serem evidenciados. Tal fato corrobora os resultados de estudos empíricos anteriores (SILVA; BEUREN, 2010; LIMA *et al.*, 2010).

Quanto ao nível de aderência das empresas às exigências de divulgação sobre os tipos de benefícios a empregados, foi possível observar que: (1) os benefícios de curto prazo concedidos foram especialmente direcionados para diretores e executivos (alta administração), possivelmente por força do CPC 05 - Divulgação sobre Partes Relacionadas; (2) a maioria das empresas evidenciou apenas informações gerais referentes às características dos seus planos de contribuição definida; (3) os itens que tratam da descrição geral das características do plano de benefício definido e da conciliação dos ativos e passivos reconhecidos no Balanço Patrimonial foram evidenciados por todas as empresas, sendo insatisfatória somente

a evidenciação da política contábil adotada pela empresa no reconhecimento dos ganhos e das perdas atuariais.

Por fim, torna-se importante lembrar que a análise realizada, mesmo que embrionária, sinalizou importantes pontos sobre as políticas de remuneração variável adotadas pelas MEPTs que foram evidenciadas em Notas Explicativas em aderência à prescrição legal. Especificamente sobre a identificação dos fatores condicionantes tamanho,

setor e composição do quadro funcional para a maior extensão da evidenciação de informação sobre remuneração variável, cabe elucidar que, apesar do rigor científico aplicado, salienta-se a importância de que em estudos futuros sejam empregadas técnicas estatísticas robustas, a fim de discernir não somente os fatores condicionantes, mas os fatores explicativos da extensão da evidenciação da remuneração variável nas empresas.

**Tabela 9:** Extensão da evidenciação da remuneração variável considerando-se o setor de atuação das empresas

SETOR DE ATUAÇÃO	Evidenciação das formas de remuneração variável					
	PBA	Benefícios a Empregados (BE)			BE Total	Evidenciação Geral
		BCP	PCD	PBD		
<b>Grupo das indústrias</b>						
EMBRAER	NA	2	1	NA	3	3
PLASCAR	5	1	0	4	5	10
RANDON	NA	1	1	NA	2	2
TECNISA	5	1	0	0	1	6
WHIRLPOOL	0	1	NA	6	7	7
<b>Pontuação Máxima</b>	<b>21</b>	<b>10</b>	<b>12</b>	<b>18</b>	<b>40</b>	<b>61</b>
<b>Pontuação Atingida</b>	<b>10</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>10</b>	<b>18</b>	<b>28</b>
<b>Pontuação Atingida (%)</b>	<b>48%</b>	<b>60%</b>	<b>17%</b>	<b>56%</b>	<b>45%</b>	<b>46%</b>
<b>Grupo das instituições financeiras</b>						
BIC	0	2	NA	NA	2	2
BRABESCO	NA	2	2	5	9	9
BV Leasing	NA	2	NA	NA	2	2
ITAÚ UNIBANCO	4	2	1	5	8	12
VOTORANTIN Finanças	NA	2	NA	NA	2	2
<b>Pontuação Máxima</b>	<b>14</b>	<b>10</b>	<b>6</b>	<b>12</b>	<b>28</b>	<b>42</b>
<b>Pontuação Atingida</b>	<b>4</b>	<b>10</b>	<b>3</b>	<b>10</b>	<b>23</b>	<b>27</b>
<b>Pontuação Atingida (%)</b>	<b>29%</b>	<b>100%</b>	<b>50%</b>	<b>83%</b>	<b>82%</b>	<b>64%</b>
<b>Grupo das prestadoras de serviço</b>						
ALL	6	1	1	0	2	8
ECORODOVIAS	NA	1	1	NA	2	2
VIVO	0	1	1	5	7	7
<b>Pontuação Máxima</b>	<b>14</b>	<b>6</b>	<b>9</b>	<b>12</b>	<b>27</b>	<b>41</b>
<b>Pontuação Atingida</b>	<b>6</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>11</b>	<b>17</b>
<b>Pontuação Atingida (%)</b>	<b>43%</b>	<b>50%</b>	<b>33%</b>	<b>42%</b>	<b>41%</b>	<b>41%</b>
<b>Grupo das empresas de utilidade pública</b>						
AMPLA	0	1	0	4	5	5
COELCE	0	2	2	5	9	9
CPFL	0	1	2	6	9	9
<b>Pontuação Máxima</b>	<b>21</b>	<b>6</b>	<b>9</b>	<b>18</b>	<b>33</b>	<b>54</b>
<b>Pontuação Atingida</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>15</b>	<b>23</b>	<b>23</b>
<b>Pontuação Atingida (%)</b>	<b>0%</b>	<b>67%</b>	<b>44%</b>	<b>83%</b>	<b>70%</b>	<b>43%</b>

Fonte: Dados da pesquisa, com base nos CPC's 10 e 33.



## Referências

- BARDIN, L. *Análise de conteúdo*. Lisboa: Edições 70, 1979.
- CAMARGOS, M.A.; HELAL, D.H.; BOAS, A.P. *Análise empírica da relação entre a remuneração de executivos e o desempenho financeiro de empresas brasileiras*. In: ENEGEP, 27., 2007, Foz do Iguaçu. Anais... Rio de Janeiro: ABEPRO, 2007. CD-ROM.
- CAMPOS, E.S. *O reconhecimento, a mensuração e a evidenciação de operações de remunerações em opções de ações: uma pesquisa empírica em companhias abertas brasileiras*. Brasília-DF: [s.n.], 2008.
- CPC – COMITÊ DE PRONUNCIAMENTOS CONTÁBEIS. *Pronunciamento Técnico CPC 10 – Pagamento baseado em ações*. Disponível em: <<http://www.cpc.org.br>>. Acesso em: 12 jun. 2010.
- \_\_\_\_\_. *Pronunciamento Técnico CPC 33 – Benefícios a empregados*. Disponível em: <<http://www.cpc.org.br>>. Acesso em: 12 jun. 2010.
- \_\_\_\_\_. *Pronunciamento Técnico CPC 05 – Divulgação sobre partes relacionadas*. Disponível em: <<http://www.cpc.org.br>>. Acesso em: 12 jun. 2010.
- DALMACIO, F.Z.; REZENDE, A.J.; SLOMSKI, V. *Análise setorial das medidas de performance utilizadas nos contratos de remuneração dos gestores*. Revista Universo Contábil, v. 5, n. 3, p. 06-23, jul./set., 2009.
- DELLAGNELO, E.H.L.; DELLAGNELO, J.R.G. *Modelos de eficácia subjacentes aos programas de remuneração variável*. Revista de Negócios, v. 2, n. 1, p. 53-67, out./dez. 1996.
- DIAS, W.O.; CUNHA, J.V.A.; CARMO MÁRIO, P. *Plano de incentivo em opções de ações e a harmonização contábil: estudo do nível de disclosure das empresas brasileiras após o CPC 10*. Revista Pensar Contábil, v. 11, n. 46, p. 29-38, out./dez., 2009.
- ERNST & YOUNG; FIPECAFI. *Manual de normas internacionais de contabilidade: IFRS versus normas brasileiras*. São Paulo: Atlas, 2009.
- FREITAS, H.M.R.; JANISSEK, R. *Análise léxica e análise de conteúdo: técnicas complementares, sequenciais e recorrentes para exploração de dados qualitativos*. Porto Alegre: Editora Sagra Luzzatto, 2000.
- FURTADO, R.A.; CARVALHO NETO, A.; LOPES, D.P.T. *O que as listas de “Melhores Empresas para Trabalhar” dizem sobre as organizações, seus empregados e os consultores e pesquisadores de RH?* In: Encontro da ANPAD, 31., 2007, Rio de Janeiro, Anais... Rio de Janeiro: ANPAD, 2007.
- GALLON, A.V.; BEUREN, I.M.; SABADIN, A.L.; FASSINA, P.H. *Análise de conteúdo dos sistemas de remuneração variável de empregados nos Relatórios da Administração de companhias abertas*. In: Congresso USP de Controladoria e Contabilidade, 5., 2005, São Paulo, Anais... São Paulo: FEA/USP, 2005.
- GIL, A.C. *Como elaborar projetos de pesquisa*. São Paulo: Atlas, 1999.
- IUDÍCIBUS, S.; MARTINS, E.; GELBCKE, E.R.; SANTOS, A. *Manual de contabilidade societária: aplicável a todas as sociedades de acordo com as normas internacionais e do CPC*. São Paulo: Atlas, 2010.
- LIMA, V.S.; LIMA, G.A.S.F.; LIMA, I.S.; CARVALHO, L.N.G. *Determinantes da convergência aos padrões internacionais de contabilidade no Brasil*. In: Congresso ANPCONT, 4., 2010, Natal, Anais ... São Paulo: ANPCONT, 2010.
- NUNES, A.A. *Concessão de opções de ações a funcionários: um problema contábil*. Revista de Administração e Contabilidade da Unisinos, v. 5, n. 1, p. 32-41, jan./abr., 2008.
- OYADOMARI, J.C.T.; CÉSAR, A.M.R.V.; SOUZA, E.F.; OLIVEIRA, M.A. *Remuneração variável e congruência de metas*. In: Congresso ANPCONT, 2., 2008, Salvador, Anais ... São Paulo: ANPCONT, 2008.
- REIS NETO, M.T. *A remuneração variável na percepção dos empregados e suas conseqüências na motivação e no desempenho*. In: Encontro da ANPAD, 30., 2006, Salvador, Anais... Rio de Janeiro: ANPAD, 2006.
- REZENDE, A.J.; DALMACIO, F.Z.; SLOMSKI, V. *Medidas de performance como determinantes de remuneração dos gestores: méritos do gestor ou características do setor*. In: Congresso Internacional de Custos, 10., 2007. Anais... Lyon: IIC, 2007.
- RIBEIRO, G.M. *Remuneração variável*. Revista Parceria em Qualidade, ano 5, n. 21, p. 40-41, 1997.
- RICHARDSON, R.J. *Pesquisa social: métodos e técnicas*. São Paulo: Atlas, 1999.
- SILVA, J.O.; BEUREN, I.M. *Evidenciação da remuneração variável dos executivos nas maiores empresas brasileiras listadas na Bovespa*. In: Congresso ANPCONT, 4., 2010, Natal, Anais ... São Paulo: ANPCONT, 2010.
- VASCONCELOS, K.A.; SILVA, G.A.V. *A aplicação estratégica da remuneração variável: conectando o sistema de recompensas ao balanced scorecard*. In: Encontro da ANPAD, 31., 2007, Rio de Janeiro, Anais... Rio de Janeiro: ANPAD, 2009.
- VICTOR, F.G.; TERRA, P.R.S. *Determinantes do nível de evidenciação da remuneração por meio de opções de ações no Brasil*. In: Encontro da ANPAD, 33., 2009, São Paulo, Anais... São Paulo: ANPAD, 2009.
- WOOD JR. T.; PICARELLI FILHO, V. *Remuneração estratégica: a nova vantagem competitiva*. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1999.