

## **USO DE GESTÃO DE DESEMPENHO E SISTEMAS DE COMPENSAÇÃO PARA CRIAR VALOR EM EMPRESAS DE BASE TECNOLÓGICA**

Reinaldo de Almeida Coelho<sup>1</sup>, Augusto Barbosa Arraes<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> Orientador, Departamento de Administração Empresarial - ESAG – [reinaldoacoelho@gmail.com](mailto:reinaldoacoelho@gmail.com)

<sup>2</sup> Acadêmico do Curso de Ciências Econômicas - ESAG - bolsista PROBIC/UDESC

Palavras-chave: Valuation. Sistemas de compensação. Remuneração.

O presente trabalho visou desenvolver um estudo na área de remuneração (“compensation”) ou sistemas de recompensa (“reward systems”). Apesar de também tratarem de remuneração fixa, a maior parte das pesquisas identificadas se referem à remuneração variável, principalmente na forma de opções de ações (“stock-options”). Foram desenvolvidas pesquisas bibliográficas utilizando artigos científicos que tinham como cerne a determinação dos sistemas de compensação para executivos de empresas, buscando alavancar da melhor forma o desempenho destas firmas. Um dos critérios de avaliação utilizados foi a frequência com que determinados sistemas de compensação ou recompensa ocorrem no meio corporativo.

Mais especificamente, a pesquisa abordada teve por objetivo a avaliação dos sistemas de compensação dos gestores de empresas, principalmente de médio e grande porte, sem restrição geográfica ou limitação de valores financeiros. A avaliação se deu em caráter bibliométrico através de diversas publicações, tendo em vista o que os autores consideram como fatores mais impactantes nos resultados de empresas. As estruturas de remuneração variável tipicamente são encontradas com mais frequência nas grandes empresas, onde a governança e o estudo de sua aplicação é mais abordado. Outro fato digno de nota foi a concentração recente das pesquisas analisadas em termos temporais, visto que a maioria dos artigos tiveram sua base de dados iniciada num período que compreende o presente até o ano de 1997.

A base de dados bibliográfica utilizada foi a Scopus via CAPES, onde artigos publicados em revistas científicas formaram o alicerce da pesquisa. Os artigos analisados se encontram em publicações de diversas culturas diferentes e possuem um escopo abrangente, fatos que contribuem para uma compreensão aprimorada das diversas formas de remuneração e eficácia aparente das mesmas.

A diferença cultural das observações se mostrou uma dificuldade para uma conclusão sólida do trabalho, visto o próprio caráter dos gestores analisados. Em estudos presentes principalmente em países como na Alemanha e no Reino Unido, com um estado de saúde fiscal mais conservador, houve uma divergência de resultados com relação a empresas de maior aceitação de risco como nos Estados Unidos e Israel.

Não foi especificada uma relação clara de causalidade entre compensação e performance, visto que num bom momento de determinado empreendimento o CEO possui mais influência para formulação de um contrato que o beneficie. O mesmo efeito se verifica numa situação inversa. Essas observações não permitem o estabelecimento da relação direta a respeito do sistema de beneficiamento dos gestores. A dúvida permanece: A compensação através de bônus excessivos é benéfica para o lucro da empresa, ou o bônus maior ao gestor é resultado de um bom momento empresarial no estabelecimento do contrato. Além do mais, tal correlação de bonificação e lucro não se verifica em todos os estudos.