

RELAÇÃO ENTRE OS VALORES DE BENEFÍCIOS CONCEDIDOS A COLABORADORES E DESEMPENHOS FINANCEIROS: UMA ANÁLISE COM FOCO NA DVA DE EMPRESAS DO IBRX-100

RELATIONSHIP BETWEEN BENEFIT VALUES GRANTED TO CONTRIBUTORS AND FINANCIAL PERFORMANCES: A FOCUS-BASED ANALYSIS OF IBRX-100 COMPANIES

Recebimento: 30/06/2019 - Aceite: 06/01/2019 - Publicação: 28/02/2020
Processo de Avaliação: Double Blind Review

Ismael de Araújo Moura ¹

Graduado em Ciências Contábeis pelo Centro Universitário de João Pessoa (UNIPÊ)
ismael.2014@hotmail.com

Mércia de Lima Pereira

Mestre em Ciências Contábeis pela Universidade Federal da Paraíba
Professora do Centro Universitário de João Pessoa (UNIPÊ)
profa.mercialima@gmail.com

Elenildo Santos Bezerra

Mestre em Ciências Contábeis pela Universidade Federal de Pernambuco (UFPE)
Professor da Universidade Federal de Sergipe (UFS)
elenildo.consultoria@gmail.com

RESUMO

A Ciência contábil tem como um dos seus grandes desafios demonstrar e colocar à disposição de seus usuários, informações que retratem as relações das empresas com a sociedade. Assim, em 2008, tornou-se obrigatória a elaboração e divulgação da Demonstração do Valor Adicionado (DVA) para as empresas de capital aberto, essa evidencia a distribuição da riqueza das empresas entre diversos agentes interno e externos a elas. Nesse sentido, o estudo teve como objetivo, analisar a relação entre os valores de benefícios concedidos a colaboradores e os desempenhos obtidos por empresas que compõem o Ibrx-100, durante o período de 2010 a 2017. Os dados sobre os benefícios concedidos a colaboradores foram identificados de forma quantitativa (na DVA das empresas, pelo banco de dados, ComDinheiro®) e de forma qualitativa (nas notas explicativas das empresas), já os indicadores de desempenho, foram coletados do banco de dados ComDinheiro®. A amostra da pesquisa é formada por 54 empresas que compõem do Ibrx-100 da B3, durante 8 anos (2010 a 2017). Por meio do teste de correlação de *Pearson*, verificou-se uma forte correlação positiva existente entre o EBITDA e os benefícios

¹ Autor para correspondência: Centro Universitário de João Pessoa (UNIPÊ) Rodovia BR-230, km 22, s/n - Água Fria, João Pessoa - PB, 58053-000- Brasil

oferecidos a colaboradores. Desta forma, indica-se que quanto maior é o valor de benefícios a colaboradores, melhor será também o desempenho das empresas, obtido pelo EBITDA; que por ser uma medida essencialmente operacional, é capaz de capturar a *performance* das empresas e o nível de produtividade por elas alcançadas em suas atividades-fim, relacionando-se com o esforço dos colaboradores nas atividades operacionais existentes.

Palavras-chave: Valores de Benefícios a colaboradores; DVA; Desempenho operacional.

ABSTRACT

Accounting Science has as one of its great challenges to demonstrate and make available to its users, information that portrays the relationships of companies with society. Thus, in 2008, the elaboration and disclosure of the Value Added Statement (VAS) for publicly-held companies became mandatory, which evidences the distribution of company wealth among various agents internal and external to them. The purpose of this study was to analyze the relationship between the benefits granted to employees and the performance of companies that make up the Ibrx-100 during the period from 2010 to 2017. Data on benefits granted to employees were (in the companies' DVA, by the database, ComDinheiro®) and in a qualitative way (in the explanatory notes of the companies), the performance indicators were collected from the ComDinheiro® database. The research sample consists of 54 companies that make up the Ibrx-100 of B3, for 8 years (2010 to 2017). Through the Pearson correlation test, there was a strong positive correlation between EBITDA and benefits offered to employees. Thus, it is indicated that the higher the value of benefits to employees, the better the performance of companies, obtained by EBITDA; which, because it is an essentially operational measure, is capable of capturing the companies' performance and the level of productivity they achieve in their end-activities, relating to the employees' efforts in the existing operational activities.

Keywords: *Employee Benefit Values; DVA; Operational performance.*

1. INTRODUÇÃO

A contabilidade pode ser entendida como a ciência que estuda o patrimônio e tem como funções identificar, mensurar e divulgar as informações de uma empresa. Para exercer esses papéis, pode-se elaborar relatórios contábeis, de maneira a organizar os fatos empresariais, tais demonstrativos seguem um padrão estabelecido por órgãos da própria ciência contábil

As representações monetárias das demonstrações contábeis são estruturadas quanto a posição patrimonial e financeira, verificadas por meio das transações realizadas por uma entidade em um dado período, sendo possível divulgar tais fatos por meio de demonstrações contábeis, como por exemplo Balanço patrimonial, Demonstração do

Resultado, Demonstração da Mutação do Patrimônio Líquido, Demonstração do Valor Adicionado, dentre outras.

Quanto à Demonstração do Valor Adicionado (DVA) e para orientar os profissionais contabilistas, foi emitido o CPC 09 - Demonstrações do Valor Adicionado. Segundo esse pronunciamento, a DVA deve mostrar, de forma detalhada, a riqueza adquirida pela entidade e como esta foi distribuída. Com a DVA, consegue-se, entre outros valores, apurar o percentual de riqueza criado pela empresa referente às suas vendas, o montante de recursos gerados que foram repartidos ao governo através de tributos, os percentuais distribuídos para rentistas, acionistas e para os colaboradores.

Tomando como base o colaborador, pode-se indicar que os benefícios salariais concedidos ao Pessoal - valores apropriados aos custos e resultado do exercício na forma de benefícios, são representados pelos valores relativos a assistência médica, alimentação, transporte, plano de aposentadoria ou mesmo valores em dinheiro que podem ser ofertados a colaboradores que alcancem melhores desempenhos em dados períodos.

Diante do exposto, tem-se o seguinte problema de pesquisa: Qual é a relação entre os valores de benefícios concedidos a colaboradores e os desempenhos obtidos por empresas que compõem o Ibrx-100, durante o período de 2010 a 2017? Por sua vez, o estudo apresenta como objetivo, analisar a relação entre os valores de benefícios concedidos a colaboradores e os desempenhos obtidos por empresas que compõem o Ibrx-100, durante o período de 2010 a 2017.

A justificativa do estudo reside na importância da verificação das demonstrações de valor adicionado (DVA) e, assim, obter as riquezas distribuídas aos colaboradores, tais como os incentivos de: auxílio médico, transporte, alimentação, planos de aposentadoria, remuneração por desempenho, dentre outros.

2. REVISÃO DA LITERATURA

2.1. DVA E SEU PODER INFORMACIONAL

Com a promulgação da Lei nº 11.638/07, a contabilidade brasileira iniciou um processo de convergência às normas internacionais de contabilidade. Seguindo a evolução do sistema contábil brasileiro, o Conselho Federal de Contabilidade (CFC) editou várias normativas técnicas que tratam do assunto eminente da contabilidade e de suas demonstrações. Consoante com a referida lei, a Demonstração do Valor Adicionado (DVA)

tornou-se obrigatória para as companhias de capital aberto no Brasil, a partir do exercício iniciado do ano de 2008.

Pode-se indicar que a DVA é um demonstrativo contábil que tem por finalidade evidenciar a riqueza gerada por uma companhia de capital aberto em um determinado período e demonstrar de que forma ocorre a distribuição entre os diversos setores/entidades envolvidos no processo. A riqueza gerada e evidenciada na DVA corresponde à diferença do valor daquilo que a empresa produziu e todos os bens e serviços que ela utilizou nesse processo, que foram produzidos por terceiros. Ademais, indica-se que o objetivo da DVA é mostrar a riqueza criada pela entidade em determinado período, assim como, a forma de sua distribuição (TAFFAREL, 2009).

Nesse contexto, com enfoque na distribuição realizada aos colaboradores por parte das empresas, detalha-se a seguir como essas remunerações e incentivos podem ser ofertados aos colaboradores.

2.2. REMUNERAÇÃO E INCENTIVOS A COLABORADORES

No ambiente de trabalho, pode-se indicar a existência de duas formas de remuneração (fixa e variável) para as organizações, sendo que a maioria tende a utilizar a remuneração fixa, que é aquela atribuída aos colaboradores, independentemente de sua produtividade, e que não o incentiva no seu desempenho. A outra forma trata-se da remuneração variável, utilizada por algumas empresas, diferencia-se por nesse tipo de remuneração haver recompensa aos colaboradores, os incentivando por meio de reconhecimento do desempenho conquistado.

Segundo Chiavenato (2015), a remuneração tradicional não melhora o desempenho das pessoas, quando em uma organização os salários são iguais e os desempenhos geralmente desiguais. Desta forma, as organizações vêm fazendo grandes esforços para aumentar a produtividade e incrementar a eficiência.

Nesse panorama, indica-se que a utilização do tipo de remuneração conhecida como variável se refere a uma parcela de toda remuneração periódica – trimestral, semestral ou anualmente – a favor do colaborador. Tem o caráter seletivo e depende do desempenho alcançado pela empresa – seja ela na área, de departamento ou no cargo – em determinado período, por meio do desempenho da equipe ou pelo o trabalho individual de cada colaborador (CHIAVENATO, 2015).

Com o objetivo de que os colaboradores trabalhem mais e com maior eficácia, é interessante para as organizações a opção por remuneração variável de seus colaboradores, pois, quanto mais o funcionário produzir e exercer bem sua função, mais a empresa pode aumentar seu faturamento e melhorar seu desempenho econômico e financeiro.

Como existem muitas organizações que utilizam a remuneração fixa, os colaboradores podem não se sentir motivados, o que também pode vir a comprometer o interesse por alcançar bons desempenhos e níveis melhores de produtividade. De acordo com MARRAS (2012), uma organização que opta por remuneração fixa, admite que o desempenho individual do colaborador não demonstra nenhuma diferença entre os outros colaboradores, que a parcela dessa remuneração será igual em qualquer uma das hipóteses, sem aumento ou diminuição desse valor.

Por outro lado, com base na remuneração variável, o desempenho dos colaboradores no processo produtivo será transformado em benefícios, podendo estes serem distribuídos pela organização, em forma de: aumento de salários, auxílio-alimentação, vale transporte, participação nos resultados da empresa, planos de saúde, vale cultura, entre outros.

Nesse contexto, afirma-se que os benefícios a empregados são todas as formas de compensação proporcionadas pela entidade em troca de serviços prestados pelos seus empregados ou pela rescisão do contrato de trabalho (CPC 33, 2012).

Os benefícios concedidos aos colaboradores são distinguidos resumidamente em: benefícios de curto prazo e de longo prazo, sendo suas características distintas, pois, os benefícios de curto prazo são os dispostos dentro de 12 meses, como: honorários, salários, contribuição para previdência, licença remunerada de curto prazo e benefícios não monetários, estes têm por finalidade facilitar a locomoção do empregado para empresa, os quais podem ser: assistência médica dentro da organização, moradia próxima e bens ou serviços gratuitos ou subsidiários (CPC 33, 2012).

Os benefícios de longo prazo, por sua vez, são os adotados em vários períodos nas organizações, entre os quais têm-se: auxílio médico, odontológico e pagamento baseado em ações, estes são concedidos aos colaboradores e aos administradores de companhias de capital aberto, a fim de distribuir suas riquezas entre os colaboradores que participaram de sua produtividade (CPC 10, 2010; CPC 33, 2012).

Partindo da relação descrita na teoria da agência, podem existir conflitos de agência entre as empresas e seus colaboradores que, por sua vez, podem não desempenhar corretamente seu papel na função que exercem (JENSEN; MECKLING, 1976). Sendo assim, os incentivos salariais passam a ser artifícios que permitem a diminuição do conflito de agência e colaboram para o alcance de melhores desempenhos operacionais nas empresas.

Uma boa relação principal-agente dentro de uma organização é de grande proveito para o agente e para o principal, pois as organizações são marcadas por encontros e desencontros entre estes, que podem exercer grande influência no desempenho e crescimento de uma organização (CHRISTEN; GANESH; SOBERMAN, 2006).

Desta forma, os programas individuais de incentivo oferecem rendimentos adicionais aos colaboradores, que são motivados a alcançar metas de desempenho operacional (SALICIO, 2015). Com base no exposto, nesse estudo visa-se usar a seguinte premissa: “Quanto maior é o valor dos benefícios concedidos aos beneficiários, maior é também o desempenho alcançado pela empresa.”

Assim, os incentivos aos colaboradores que são utilizados pelas organizações podem servir para a melhoria e desempenho do trabalho prestado. Destarte, torna-se necessário verificar como o desempenho operacional pode ser mensurado pelas empresas.

2.3. INDICADORES DE DESEMPENHO

Os indicadores de desempenho podem ser obtidos por meio da Demonstração de Resultado do Exercício (DRE) e pela mescla de contas da DRE e Balanço Patrimonial. O relatório contábil DRE é um demonstrativo financeiro que reflete os resultados de uma organização em determinado período, geralmente um ano, e serve como uma ferramenta de análise para os gestores de uma empresa. O Balanço patrimonial, indica a situação patrimonial e financeira de uma empresa num determinado período.

Salienta-se que para que os indicadores sejam funcionais, estes devem ser avaliados para que se possa tomar decisões gerenciais. De forma similar, esclarece TANNURI et al. (2013), quando indica que a avaliação de desempenho é utilizada para o controle das ações organizacionais e para avaliar os desempenhos das atividades exercidas pelos colaboradores, sendo útil para decisões sobre concessões de benefícios ou remuneração dos mesmos, pois para um bom gerenciamento é necessário a avaliação desses resultados.

De forma abrangente, os indicadores de desempenho classificam-se como econômicos ou financeiros. Os primeiros mostram a situação econômica da organização, relacionando-se aos aspectos econômicos, e sendo representados pelos indicadores de rentabilidade. Na situação financeira, revela o desenvolvimento relacionado a geração de caixa, e que vem a se referir ao EBITDA (*Earnings, Before Interest, Taxes, Depreciation and Amortization*), indicador que representa a geração operacional de caixa de uma organização (OLIVEIRA et al., 2017).

Os indicadores de rentabilidade auxiliam o público externo (fornecedores, investidores e financiadores), dando a visão da situação econômica de uma companhia, permitindo verificar se ela é rentável. Para tal, pode-se utilizar os seguintes indicadores: giro do ativo; margem líquida; retorno sobre o investimento (ROI) e retorno do patrimônio líquido (ROE).

O EBITDA, por sua vez, é muito utilizado pelas companhias de capital aberto no Brasil, por ser uma ferramenta de respostas rápidas e eficientes para a tomada de decisões gerenciais, servindo para os investidores tirarem conclusões sobre o desempenho de empresas e suas eficiências na produtividade (MOREIRA et al., 2014).

Contudo, com tais indicadores, as empresas podem verificar sua capacidade de gerar lucro em suas atividades operacionais, o que pode também refletir informações para acionistas, credores, colaboradores, fornecedores, entre outros, do quanto que a empresa está se desenvolvendo.

3. METODOLOGIA DA PESQUISA

3.1. CLASSIFICAÇÃO DA PESQUISA

A pesquisa se classifica, quanto aos objetivos, como pesquisa explicativa, que conforme Andrade (2002), trata-se de uma pesquisa mais complexa, pois além de registrar, analisar, classificar e interpretar os fenômenos estudados, procura identificar seus fatores determinantes.

Quanto aos procedimentos, essa pesquisa é um estudo documental, pois trata-se de “empregar fontes primárias, assim considerados os materiais compilados pelo próprio autor do trabalho, que ainda não foram objeto de análise ou que ainda podem ser reelaborados, de acordo com os propósitos da pesquisa” (MARTINS, THEÓPHILO, 2016, p.53), como é o caso do presente estudo, visto que avalia dados obtidos do banco de dados

ComDinheiro® das demonstrações contábeis (DVA, DRE e Balanço Patrimonial) disponíveis das empresas de capital aberto, listadas na Brasil Bolsa Balcão (B3). Além disso, buscou-se nas Notas Explicativas, os tipos de benefícios ofertados aos colaboradores das empresas estudadas, por meio das palavras-chave: incentivo e benefícios, que estavam associados aos colaboradores das empresas.

No que tange à natureza, essa pesquisa é quantitativa, uma vez que de acordo com Beuren et al. (2013), faz referência a medidas de fatores estatísticos, desde o início da coleta até o desenvolvimento da análise e o tratamento dos dados.

3.2. POPULAÇÃO E AMOSTRA

A população da amostra são as empresas que compõem o Ibrx-100, visto que essas são as 100 empresas que mais comercializam ações na bolsa de valores, o que pode indicar a existência de bons desempenhos, que podem estar atrelados a concessão de benefícios aos colaboradores. A amostra, apresentada no Quadro 1, foi formada por todas as empresas não-financeiras, que possuíam todos os dados financeiros e econômicos necessários ao estudo, nos anos de análise de 2010 a 2017.

Quadro 1 - População e amostra

Critérios de seleção	Nº
(a) População: Todas as empresas do Ibrx-100	100
(b) Menos: empresas financeiras	(17)
(c) Menos: Empresas que formam conglomerados com outras empresas (maiores) da amostra	(5)
(d) Menos: empresas que não apresentaram todas as informações nos anos da análise	(24)
(=) Total de empresas da amostra	54
(=) Total de elementos da amostra (total de empresas da amostra x quantidade de anos de análise)	54*8=432

Fonte: dados da pesquisa.

A escolha do início da análise, 2010, se deu em razão desse ser o mais recente ano, após a Lei 11.638/07 (que trouxe a obrigatoriedade da elaboração e divulgação da DVA pelas empresas abertas), em que as informações da DVA das empresas passaram a ser disponíveis na B3. Salienta-se que tentou-se utilizar o ano de 2009, mas nenhuma das empresas possuíam tal relatório.

3.3. PROCEDIMENTOS DE COLETA, VARIÁVEIS DO ESTUDO E ANÁLISE DOS DADOS

A coleta se deu por meio do banco de dados ComDinheiro® e por complementações desses dados a partir do *site* da B3, com análises de notas explicativas das empresas.

As variáveis captadas das empresas estudadas foram as apresentadas na Tabela 1:

Tabela 1- Composição das variáveis do estudo

VARIÁVEIS	PROXY	Obtenção
Benefícios	Valor dos benefícios ofertados aos colaboradores	DVA das empresas pesquisadas e nas notas explicativas
Giro do ativo (GA)	Vendas líquidas/ Ativo total	Dados do Com Dinheiro, obtidos por meio do Balanço patrimonial, Demonstração do Resultado do Exercício das empresas pesquisadas
Margem líquida (ML)	Lucro Líquido/ Vendas líquidas	
Retorno sobre investimento (ROI)	Lucro líquido/ Ativo total	
Retorno do patrimônio líquido (ROE)	Lucro líquido/ Patrimônio líquido	
EBITDA	Lucro líquido do período + Depreciação e amortização + Despesas financeiras + Imposto de renda e CSLL	

Fonte: Elaboração própria.

Para o procedimento de análise dos dados, será realizada a tabulações por meio de tabelas criadas no *Software Microsoft Office Excel 365*. Para verificar a relação da concessão dos benefícios aos colaboradores nos desempenhos operacionais, será realizado o teste de correlação de *Pearson*.

4. ANÁLISE DOS RESULTADOS

4.1. BENEFÍCIOS MAIS CONCEDIDOS AOS COLABORADORES PELAS EMPRESAS ANALISADAS

Nesse tópico, apresentam-se os principais benefícios concedidos aos colaboradores das 54 empresas em análise, no período de 2010 a 2017, conforme tabela a seguir.

Tabela 2 - Benefícios ofertados aos colaboradores nas empresas estudadas de 2010 a 2017

Benefícios	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	Tota l
Assistência médica	10	10	9	9	9	9	9	9	71
Assistência Odontológica	0	0	1	1	1	1	1	1	6
Plano de saúde	0	0	0	0	0	2	2	2	6
Vale transporte	1	1	3	3	3	3	3	3	20
Auxílio alimentação	1	1	2	2	2	4	4	4	20
Auxílio Educação	0	0	2	2	2	2	2	2	12
Seguro de vida	2	2	4	4	4	4	4	4	28
Plano previdência privada	9	9	5	5	5	9	9	9	60
participação nos lucros	13	13	11	11	11	9	9	9	86
Plano de contribuição definida	17	16	16	16	16	10	10	10	111
Planos suplementares de aposentadoria	1	1	0	0	0	1	1	1	5
Pagamentos baseados em ações	11	11	12	12	12	10	10	10	88
Plano de pensão	8	8	11	11	11	9	9	9	76
Plano de Contribuição variável	1	1	0	0	0	0	0	0	2
Plano de benefício assistencial	0	0	1	1	1	1	1	1	6
Plano de previdência complementar	2	2	2	2	2	4	4	4	22
Remunerações variáveis	6	6	4	4	4	4	4	4	36
Bonificação em dinheiro	1	1	1	1	1	2	2	2	11
Total	73	72	94	94	94	84	84	84	-

Dados da pesquisa.

Nota:(*) Há empresas possuem mais de um tipo de incentivo ao colaborador por ano.

Conforme exposto na tabela 2, observou-se que o benefício do plano de contribuição definida é o mais utilizado pelas empresas em todos os anos da análise (2010 a 2017), somando de 111 (cento e onze) no total. Em segundo lugar, quanto a utilização pelas empresas, encontram-se os pagamentos baseados em ações, os quais dependem das altas ou baixas dos preços das ações de determinada empresa. Conforme o CPC 10 (2010), os pagamentos baseados em ações estão refletidos no resultado e no balanço patrimonial da empresa, incluindo despesas associadas com transações, por meio das quais, opções de ações são concedidas a colaboradores. Ainda entre os incentivos mais adotados pelas empresas, em todos os anos analisados, têm-se as participações nos lucros que, durante os oito anos de análise, tiveram frequência igual a 86.

Como benefícios menos adotados pelas empresas, considerando todos os anos, têm-se: os planos suplementares de aposentadorias, que é aquele em que o profissional participa com contribuição mensal e a empresa acompanha tal contribuição até determinado limite e, os planos de contribuição variável, que é um projeto misto, combina duas modalidades: Contribuição Definida (CD) e Benefício Definido (BD).

Ademais, identificou-se também que, de 2010 para 2017, os números de benefícios passaram a ter uma tendência crescente, visto que houve aumento de 7,78% de 2010 para 2017. Nesse sentido, o benefício mais adotado em 2010 foi o plano de contribuição definida, com aderência de dezessete empresas, seguido das participações nos lucros (adotadas por treze organizações) e do pagamento de ações (utilizado por onze empresas). Os incentivos menos utilizados foram vale transporte, auxílio alimentação e plano de benefício assistencial, que somaram, cada qual, uma frequência. Os benefícios de assistência odontológica, plano de saúde, auxílio educação e plano de benefício assistencial não somaram.

Em relação aos anos em que houve mais benefícios adotados pelas empresas, têm-se 2012, 2013 e 2014, totalizando, cada um, 94 benefícios, entre os quais os incentivos mais adotados foram o plano de contribuição definida, pagamento de ações e participação nos lucros e, os menos utilizados, assistência odontológica, plano de benefício assistencial e bonificações em dinheiro.

Os anos 2010 a 2011 foram os que menos houve benefícios cedidos pelas empresas a seus colaboradores, totalizando em 2010, setenta e três, e em 2011, setenta e dois.

Em síntese, observa-se que tanto em relação a todos os anos de análise, quanto individualmente, os benefícios mais adotados pelas empresas foram plano de contribuição definida, participação nos lucros e pagamento baseado em ações. Já os menos adotados foram: planos de contribuição variável, planos suplementares de aposentadoria, de assistência odontológica, de saúde e de benefício assistencial.

4.2. ANÁLISE DESCRITIVA DAS VARIÁVEIS

Nessa seção apresentam-se as análises descritivas das variáveis ‘indicadores de desempenho’ (ROE, ROI, ML, GA e EBITDA) e da variável Benefícios a colaboradores (todas foram trazidas em valores numéricos), de 54 empresas listadas no Ibrx-100, durante os anos de 2010 a 2017.

Tabela 3 – Estatísticas descritivas das variáveis do estudo (2010 a 2017)

Variáveis	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio padrão
ROE	432	-394,90	216,70	10,89	30,94
ROI	432	-10,75	41,59	8,26	5,94
ML	432	-69,25	171,37	12,03	18,38
BENEFÍCIOS	432	0,06	14.519,00	340,64	1.228,90
GA	432	0,05	2,13	0,64	0,38
EBITDA	432	-2.413,09	78.102,00	2.837,99	7.703,04

Fonte: Dados da pesquisa.

Nota: os valores dos Benefícios e do EBITDA são em Milhões.

Conforme tabela 3, observa-se que, em geral, no mínimo, os índices tiveram valores negativos para os seguintes indicadores de desempenho: ROE, ROI, ML e EBITDA, somente mostrando-se positivo para o GA. Quanto aos benefícios, têm-se que, no mínimo, as empresas oferecem 0,06 (milhões), ou seja, 60 mil de incentivos a seus colaboradores, o que representa uma quantia expressiva.

Observou-se também que, embora os dados tenham demonstrado um elevado grau de dispersão, as empresas, no máximo, tiveram desempenho positivo. Os máximos do GA, ROI, ROE e ML se mantiveram positivos, mostrando um bom desempenho. No que tange à variável benefícios a colaboradores, o máximo foi de R\$ 14,5 bilhões, o que indica um valor muito elevado, até mesmo quando comparado ao EBITDA máximo que foi de R\$ 78,1 bilhões, o que indica que o valor dos benefícios oferecidos aos colaboradores representa aproximadamente 18% do resultado operacional, demonstrado pelo EBITDA.

As médias dos índices Giro do Ativo (GA), ROI, ROE e Margem Líquida (ML) se mantiveram positivas e entre eles, o de maior valor foi a ML (12,03), seguido do ROE (10,89) e do ROI (8,26), indicando, de certo modo, que os lucros líquidos das empresas são altos, visto que a ML, ROE e ROI, utilizam como numerador (na fórmula), o lucro líquido. Destarte, indica-se êxito econômico nas empresas.

O desvio-padrão obtido nas estatísticas, de forma geral, se manteve próximo à média nos indicadores ML, ROI e GA, mostrando pouca disparidade entre as empresas quanto a essas métricas. No tocante ao indicador EBITDA e os incentivos a colaboradores, identificou-se um considerável desvio-padrão dentre as empresas.

4.3. CORRELAÇÃO DE PEARSON

Nesse tópico apresentam-se os testes de correlação de *Pearson*, medindo o grau da correlação (positiva ou negativa) entre variáveis numéricas, ou seja, mostrando a relação entre os valores dos coeficientes de cinco variáveis de desempenho e a variável benefícios aos colaboradores das empresas estudadas, no período de 2010 a 2017.

Tabela 4 - Relação entre os valores dos benefícios concedidos a colaboradores e indicadores de desempenho

Variáveis	Coefficiente	<i>P-value</i>
GA	0,005	0,924
ML	-0,138	0,004***
ROI	-0,178	0,000***
ROE	-0,067	0,165
EBITDA	0,821	0,000***

Nota: **A correlação é significativa ao nível de 5% (teste bicaudal); *** A correlação é significativa no nível de 1% (teste bicaudal)

Fonte: Dados da pesquisa (2018)

Conforme a tabela 4, o *p-value* demonstrou relação estatística significativa entre os incentivos a colaboradores e os indicadores de desempenho (ML, ROI e EBITDA), mas a correlação que demonstrou ser positiva e mais significância foi a correlação entre o EBITDA e os incentivos concedidos a colaboradores, o que indica que quanto maior é o benefício concedido a colaborador, maior também será o valor da EBITDA. A ML e o ROI apresentaram *p-value* de 0,01, indicando relação inversa, ou seja, quanto maior o valor dos incentivos a colaboradores, menores são esses indicadores de desempenho. No entanto, para tais índices, o coeficiente de correlação apresentou-se fraco. A correlação do Giro do Ativo com os incentivos também se mostrou positiva, mas não obteve significância. Já a correlação entre ROE e os valores dos benefícios ofertados, foi negativa, mas não significativa.

Portanto, conforme o exposto, nota-se que a mais forte correlação existente na análise foi entre o EBITDA e os benefícios oferecidos a colaboradores, relação essa positiva, visto que se apresentou com coeficiente de 0,821, muito próximo de +1, entre os valores dos incentivos fornecidos a colaboradores e os EBITDA's verificados nas empresas estudadas. Desta forma, indica-se que quanto maior o valor de benefícios a colaboradores, melhor será também o desempenho das empresas, obtido pelo EBITDA.

De acordo com Vasconcelos (2002) e Assaf Neto (2010), o EBTIDA pode ser utilizado pelas empresas para estabelecer metas de desempenho, bem como para servir de base para pagamento de bônus a colaboradores, haja vista que esse indicador permite avaliar o negócio por meio de recursos próprios alcançados e da atividade principal realizada, servindo assim, conforme Moreira et al. (2014), para avaliar as empresas e sua eficiência na produtividade.

Contudo, constata-se que, por ser indicador de desempenho essencialmente operacional, diferente das outras métricas usadas para desempenho, o EBITDA é o único que se relaciona positivamente com os incentivos ofertados pelas empresas estudadas, pois para o oferecimento destes, é necessário avaliar também a *performance* da empresa e da produtividade por ela alcançada através do empenho dos colaboradores, o que está atrelado, de modo geral, ao EBITDA.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo deste estudo foi analisar a relação entre os valores de benefícios concedidos a colaboradores e os desempenhos obtidos por empresas que compõem o Ibrx-100, durante o período de 2010 a 2017.

Como principais resultados, constatou-se que, tanto em relação a todos os anos de análise, quanto individualmente (por ano), os benefícios mais concedidos aos colaboradores pelas empresas foram plano de contribuição definida, participação nos lucros e pagamento baseado em ações, o que denota que as empresas estudadas, por fazerem parte do Ibrx-100, possuem altos rendimentos com comercialização de ações e por isso, utilizam mais esses tipos de benefícios, principalmente a participação nos lucros e pagamento baseado em ações, para motivar seus colaboradores.

Quanto ao teste de correlação de *Pearson*, verificou-se uma forte correlação positiva (muito próxima de +1), existente entre o EBITDA e os benefícios oferecidos a colaboradores. Desta forma, indica-se que quanto maior é o valor de benefícios a colaboradores, melhor será também o desempenho das empresas, obtido pelo EBITDA. Outros indicadores de desempenho (ML e ROI) também se mostraram significativos (de forma negativa), mas com um menor coeficiente de correlação, indicando uma fraca correlação.

Assim, tal resultado pode ser explicado por o EBITDA ser uma medida operacional, capaz de capturar a *performance* das empresas e o nível de produtividade por elas alcançadas em suas atividades-fim, o se relaciona também ao esforço dos colaboradores nas atividades operacionais existentes.

Como limitação do estudo, indica-se a ausência da Demonstração do Valor Adicionado nas empresas em 2009, não permitindo a captura do valor dos incentivos fornecidos à colaboradores, o que também fez com que o recorte da pesquisa fosse menor, começando de 2010 em diante. Ademais, indica-se que os resultados estão limitados ao período analisado e as empresas do Ibrx-100, não podendo ser generalizados para outras empresas de capital aberto que constam na B3.

Como sugestões para futuras pesquisas, indica-se a utilização de todas as empresas da B3 e a análise entre métricas financeiras e não financeiras de desempenho e os valores dos benefícios concedidos a colaboradores, de modo a constatar também informações qualitativas, que muitas vezes não são traduzidas monetariamente.

REFERÊNCIAS

ANDRADE, Maria Margarida de. **Como preparar trabalhos para cursos de pós-graduação: noções práticas**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

ASSAF NETO, A. **Finanças corporativas e valor**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2010

BEUREN, Ilse Maria et al. **Como elaborar trabalhos monográficos em contabilidade: teoria e prática**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2013.

BRASIL. **Lei nº 11.638, 28 de dezembro de 2007**. Altera e revoga dispositivos da Lei nº 6.404, de 15 de dezembro de 1976, e da Lei nº 6.385, de 7 de dezembro de 1976, e estende às sociedades de grande porte disposições relativas à elaboração e divulgação de demonstrações financeiras. Diário Oficial da União, Brasília 28 dez. 2007. Secção 1. Disponível em: <
https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=785083>
Acesso em 14 ago. 2018.

CHIAVENATO, Idalberto. **Remuneração, benefícios e relações de trabalho: Como reter talentos na Organização**. 7º Ed. São Paulo: Editora Manoel Ltda, 2015.

CHRISTEN, M., GANESH, I., SOBERMAN, D. Job satisfaction, job performance, and effort: a reexamination using agency theory. v. 70. **Journal of Marketing**: 2006.

CPC – Comitê de Pronunciamentos Contábeis. **Pronunciamento Técnico CPC 09 – Demonstração do Valor Adicionado (DVA)**. Disponível em: <<http://www.cpc.org.br/CPC/Documentos-Emitidos/Pronunciamentos/Pronunciamento?Id=40>> . Acesso em 14 ago. 2018.

_____. **Pronunciamento Técnico CPC 10 (R1) – Pagamento baseado em ações**, 2010. Disponível em: <<http://www.cpc.org.br/CPC/Documentos-Emitidos/Pronunciamentos/Pronunciamento?Id=41>>. Acesso em: 10 out. 2018.

_____. **Pronunciamento Técnico CPC 33 (R1) – Benefícios a empregados**, 2012. Disponível em: <<http://www.cpc.org.br/CPC/Documentos-Emitidos/Pronunciamentos/Pronunciamento?Id=64>>. Acesso em: 10 out. 2018.

JENSEN, M. MECKLING, W. Theory of the firm: Managerial behavior, agency costs, and ownership structure. **Journal of Financial Economics**, v.3, n.4, 1976. Disponível em: <<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/0304405X7690026X>> Acesso em: 10 out. 2018.

MARRAS, Jean Pierre. **Administração de remuneração**. 2. Ed. São Paulo: Pearson Education Brasil, 2012.

MARTINS, Gilberto de Andrade, THEÓFILO, Carlos Renato. **Metodologia da investigação científica para ciências sociais aplicadas**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2016.

MARTINS, Eliseu et al. **Manual de Contabilidade Societária**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2018.

MOREIRA, Angélica Tavares et al. Um estudo comparativo do EBITDA e do fluxo de caixa operacional em empresas brasileiras do setor de telecomunicações. **Revista Gestão, Finanças e Contabilidade**, Salvador, v.4, n. 3, p. 05-22, set./dez. 2014.

OLIVEIRA, J.F.R.; VIANA JUNIOR, D.B.C.; PONTES, V.M.R. Indicadores de desempenho e valor de mercado: Uma análise nas empresas listadas na BM&fBovespa. **Revista Ambiente Contábil**, Natal, v. 9, n. 2, p.245-246, jul./dez. 2017. Disponível em: <<https://periodicos.ufrn.br/ambiente/article/view/10787>>. Acesso em: 18 out. 2018.

SALICIO, Celson Furniel. **Sistema de remuneração, incentivos e carreira/ organização SGS academy**. São Paulo: Pearson Education Brasil, 2015. p.124.

TAFFAREL, MARINÊS. A influência dos indicadores contábil-financeiros no valor das empresas brasileiras de capital aberto, no curto prazo. Curitiba, 2009. 146 p. **Dissertação** (Mestrado em Contabilidade) – Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2009.

TANNURI, Guillermina, et al. Uma Avaliação dos Efeitos dos Sistemas de Incentivos no Desempenho Econômico das Empresas Listadas no IBRX-50 da BM&FBOVESPA. **Revista de Contabilidade e Controladoria**, Curitiba, v. 5, n. 1, p. 8-27, jan./abr. 2013.

Disponível em: <<https://revistas.ufpr.br/rcc/article/view/27292>> . Acesso em: 18 out. 2018.

VASCONCELOS, Yumara Lúcia. EBITDA: como instrumento de avaliação de empresas, **Revista Brasileira de Contabilidade**, Brasília, v.31, n. 136, p. 39-47, jul./ago. 2002. Disponível em: <<https://cfc.org.br/rbc/revista-brasileira-de-contabilidade-no-136/>> Acesso em: 18 out. 2018.