CARACTERÍSTICAS DO CEO E DISTRIBUIÇÃO DE VALOR ADICIONADO COM PESSOAL

Gabriel Fioroto Miquilim (PIBIC/CNPq/FA/UEM), Kelly Cristina Mucio Marques (Orientadora), José Braz Hercos Junior (Co-Orientador). E-mail: kcmmarques@uem.br.

Universidade Estadual de Maringá, Centro de Ciências Sociais Aplicadas, Maringá PR.

Área e subárea do conhecimento: Administração / Ciências Contábeis.

Palavras-chave: Teoria dos escalões superiores. Remuneração de funcionários. Distribuição de valor adicionado.

RESUMO

O estudo analisa a relação entre características do perfil dos gestores de empresas de capital aberto, utilizando-se da Teoria dos Escalões Superiores, com a distribuição do valor adicionado para pessoal, retirada das demonstrações do valor adicionado emitidos publicamente pelas empresas. Foram obtidos dados públicos de 154 empresas listadas na B3, referentes às características dos CEO's e aos relatórios contábeis publicados sobre as empresas. As variáveis analisadas foram: idade, tempo de gestão, eleito ou não pelo acionista controlador, formação e gênero e o valor total distribuído para pessoal extraído da DVA. Além de variáveis de controle como: setor econômico e valor total do ativo. Os resultados indicam que valor total do ativo, gestores eleitos por acionista controlador, setores econômicos como bens industriais, consumo cíclico, consumo não cíclico, materiais básicos, petróleo gás e combustíveis e utilidade pública apresentaram relação negativa, estatisticamente significante, com o valor adicionado para pessoal. Isso indica que gestores eleitos por controlador distribuem em média menos valor adicionado para pessoal.

INTRODUÇÃO

O CEO (chief executive officer) é o principal tomador de decisões nas grandes empresas. Vários fatores podem afetar as decisões, os executivos podem ser influenciados pela sua experiência na área, tempo de carreira, idade, entre outros fatores no momento de propor um comando, de forma que os gestores podem ter atitudes mais arriscadas ou priorizar o conservadorismo da empresa, com base no que eles esperam de resultado (BORTOLUZZI et. al., 2016).

A Teoria dos Escalões Superiores (TES) preconiza que os resultados organizacionais, como as escolhas estratégicas e os níveis de desempenho, são parcialmente previstos pelas características dos gestores (HAMBRICK e MASON, 1984). A TES é útil para auxiliar na identificação de características dos gestores e o desempenho da alta gestão e como ela afeta os outros setores dentro de uma

empresa (CARPENTER et. al., 2004).
Considerando a importância dos funcionários para o desempenho da empresa, que a remuneração pode ser um fator importante para sua retenção e, considerando a importância das características dos gestores na tomada de decisão, surge o objetivo da pesquisa, que é analisar quais características dos CEO's tem associação com a distribuição de valor adicionado para pessoal.

MATERIAIS E MÉTODOS

A amostra do estudo consistiu de empresas de capital aberto ativas em 2024 e listadas na B3 (Brasil, Bolsa, Balcão), excluídos os setores "financeiro" (devido às suas características específicas) e "Outros", por carecerem de categorização precisa e não apresentarem dados referentes a receitas de vendas.
A composição da amostra considerou a disponibilidade de informações de periodicidade anual, para o ano de 2024. Os dados relativos a DVA e características dos gestores foram coletados no site da CVM; os demais dados foram obtidos na plataforma Economática®. A amostra final consistiu de 154 observações. Para organizar os dados e executar os modelos estatísticos, foi utilizado o programa R. Para obtenção de respostas ao objetivo da pesquisa, foram utilizadas estatísticas descritivas e modelo de regressão de "corte transversal". Como variável dependente, foi utilizado o "valor adicionado distribuído para pessoal". As variáveis explicativas principais são representadas por características dos gestores, como: idade, tempo de gestão, eleito ou não pelo acionista controlador, formação e gênero. Como variáveis de controle: setor econômico e valor do ativo (proxy para tamanho).
Para validação do modelo estatístico, foram realizados: (a) teste para multicolinearidade com utilização do comando "vif": não houve problemas, já que os fatores de inflação de variância (vif) apurados foram inferiores a 10, que é o ponto de corte; (b) teste de normalidade "Shapiro-Wilk": com probabilidade igual a 0,40, atendeu a premissa da normalidade; (c) teste para heteroscedasticidade de BreuschPagan: com probabilidade igual a 0,02, não atendeu a premissa de homoscedasticidade; (d) teste de autocorrelação/correlação entre empresas de Durbin-Watson: com probabilidade igual a 0,40, atendeu a premissa de não correlação entre as empresas; e (e) teste de especificação do modelo, os resultados foram inconclusivos, visto que a variável que representa o modelo construído (a 5% de significância) não foi estatisticamente significativa (prob=0,284) e a variável que representa o modelo alternativo (a 5% de significância) também não obteve significativa estatística (prob=0,086).

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Após os cálculos estatísticos onde é possível encontrar relação entre as variáveis, considerando 5% (<0,05) de significância, o modelo apresentando um coeficiente de determinação (R2) de 47,67% é significante como um todo.
Em relação ao tamanho das empresas, referente ao valor do ativo, foi encontrada uma relação significativa e negativa entre as variáveis, que pode ser interpretado como, quanto maior o tamanho, ou seja, o valor do ativo que a empresa apresenta,

menor é a distribuição do valor distribuído para pessoal.
Para as variáveis que representam as características dos CEO's, apenas a categoria eleito pelo controlador apresentou relação significativa e negativa com o valor adicionado para pessoal, interpretando o resultado obtido tem-se que se o gestor foi eleito por controlador, ele tem tendência de distribuir menos do valor adicionado para pessoal. As variáveis idade, tempo de gestão, gênero e formação, não apresentaram significância estatística e não puderam ser analisadas.
Em relação aos setores, o de tecnologia foi utilizado como base, cinco apresentaram relação com o valor adicionado distribuído para pessoal. O setor de saúde e o de comunicações não alcançaram 5% de significância. Logo, os setores de bens industriais, consumo cíclico, consumo não cíclico, materiais básicos, petróleo gás e combustíveis e utilidade pública, apresentaram relação negativa e significante com o valor adicionado para pessoal. Mostrando que, em comparação com o setor de tecnologia, este setor remunera menos o pessoal.

CONCLUSÃO

Os resultados mostraram várias relações que podem possibilitar futuros trabalhos, com base no ano onde foram coletados os dados, pode-se observar por exemplo a capacidade das empresas quando cada vez maior, menos se destina recursos para sua mão de obra.
Retratando sobre as variáveis referentes as características do gestor, os cálculos não puderam identificar relação significante, que seriam comprovados por 5% de significância entre a maioria das variáveis relacionadas a estas variáveis (idade, tempo de gestão, gênero e formação), sendo elas possíveis influências para o modelo apresentar 47,67% de relevância das relações entre as variáveis.
Reforçando os dados obtidos, Bortoluzzi et. al., (2016) mostra a possibilidade de utilizar-se da TES para agregar valor as informações vinculadas ao perfil do gestor e suas experiências no comando, o que apoia a relação negativa encontrada com relação a variável eleito pelo controlador.
As variáveis que se enquadram na categoria setor econômico, foram as que apresentaram mais associações significantes sobre essa relação. Principalmente se utilizando do setor de tecnologia como referência, que foi o setor que mais distribuiu recursos para pessoal, sendo próximo a metade do valor adicional total disponível.

AGRADECIMENTOS

À Universidade Estadual de Maringá, que possibilitou a realização da pesquisa e proporcionou todo o conhecimento necessário para a realização da pesquisa.
Ao CNPq por possibilitar a bolsa de pesquisa e alavancar o incentivo a pesquisa. À minha orientadora e co-orientador, Kelly e José, que me incentivaram a iniciar como pesquisador e acreditaram no meu potencial.

REFERÊNCIAS

Artigo de revista

BORTOLUZZI, D. A. et al. A influência das características dos executivos de alto escalão sobre a estrutura de capital: Um estudo em empresas listadas na BM&FBOVESPA. **Espacios**, v. 37, n. 37, p. 1-24, 2016. Disponível em: https://www.revistaespacios.com/a16v37n37/16373730.html. Acesso em: 09 abr. 2025.

CARPENTER, M. A.; GELETKANYCZ, M. A.; SANDERS, W. G. Upper echelons research revisited: Antecedents, elements, and consequences of top management team composition. **Journal of management**, v. 30, n. 6, p. 749-778, 2004. DOI: https://doi.org/10.1016/j.jm.2004.06.001. Acesso em: 09 abr. 2025.

GHENO, R.; BERLITZ, J. Remuneração estratégica e pacote de benefícios: um estudo de caso aplicado ao nível operacional de uma multinacional. **Revista de Administração da Universidade Federal de Santa Maria**, v. 4, n. 2, p. 268-287, 2011. Disponível em: http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=273419420006. Acesso em: 11 abr. 2025.

HAMBRICK, D.; MASON, P. Upper echelons: the organization as a reflection of its top managers. **Academy of Management Review**, v. 9, n. 2, p. 193-206. 1984. DOI: https://doi.org/10.5465/amr.1984.4277628. Acesso em: 11 abr. 2025.

VASCONCELOS, C. R. M.; DA SILVA, J. D. GASTOS COM PESSOAL E ELEMENTOS DE PERFORMANCE EMPRESARIAL: ESTUDO NO SETOR FINANCEIRO DA B3-BRASIL, BOLSA, BALCÃO. RECIMA21-**Revista Científica Multidisciplinar**-ISSN 2675-6218, v. 3, n. 4, p. e341394-e341394, 2022. DOI: https://doi.org/10.47820/recima21.v3i4.1394. Acesso em: 09 abr. 2025.

Legislação

BRASIL. Lei nº 11.638, de 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. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2007/lei/l11638.htm. Acesso em: 09 abr. 2025.