



Reflexos da assimetria informacional no desempenho dos empregados de uma unidade empresarial

Cassiane Martins dos Santos
Universidade Federal do Espírito Santo (UFES)
cassianemartins2008@hotmail.com

Carlos Eduardo de Almeida Gomes
Universidade Federal do Espírito Santo (UFES)
carlos.ufes@gmail.com

Paulo Henrique Amaral Rody
FUCAPE Business School
paulohrody@gmail.com

Hettore Sias Telles
FUCAPE Business School
hettore.sias@hotmail.com

Resumo: Por meio do pressuposto de existência de assimetria de informações dentro do ambiente organizacional, torna-se necessário prover acesso à informação aos diversos indivíduos inseridos em todos os níveis hierárquicos e os estimulando a participar de forma ativa na tomada de decisões e na formulação de políticas, incluindo a própria construção da informação. Dentro desse cenário, o objetivo deste artigo foi identificar de que forma a assimetria informacional afeta o desempenho dos funcionários de uma unidade empresarial localizada no Estado do Espírito Santo. Trata-se de uma pesquisa descritiva com abordagem qualitativa dos dados. Para alcançar o objetivo desta pesquisa, foi feito um estudo de caso em uma Companhia de Transporte Urbano localizada no Estado do Espírito Santo, em que foram realizadas 36 entrevistas com os funcionários dessa firma, e também foi aplicado um questionário com questões abertas e fechadas aos funcionários da mesma empresa. Os dados foram analisados por meio da técnica de análise de conteúdo. Os principais resultados sugerem elevado nível de assimetria de informações nessa unidade empresarial, como falha no processo de comunicação entre diretores e empregados; foi evidenciado que a assimetria informacional aparentemente afeta negativamente o comportamento dos empregados dessa empresa, porque o elevado nível de assimetria informacional desestimula os mesmos na realização dos serviços prestados para a empresa. Este artigo destacou os prejuízos que a assimetria informacional pode gerar na gestão de uma empresa, bem como a importância de utilizar mecanismos de controle interno para minimizar os problemas gerados pela assimetria de informações.

Palavras-chave: Assimetria de Informações; Desempenho de Funcionários.

Linha Temática: Contabilidade Gerencial



1 INTRODUÇÃO

Informação assimétrica é um fenômeno que ocorre quando dois ou mais agentes econômicos estabelecem uma transação em que uma das partes envolvidas detém mais informações qualitativa e/ou quantitativamente superiores aos da outra parte (Akerlof, 1970).

Assimetria de Informação pode ser classificada como externa quando tem características que impedem o funcionamento perfeitamente concorrencial do mercado, existe quando um dos agentes de um mercado tem uma informação relevante enquanto o outro, por sua vez, não a possui. A existência dessa assimetria faz com que os agentes econômicos não aloquem seus recursos da maneira mais eficiente possível. Isso ocorre devido à incerteza em relação ao comportamento do outro agente envolvido na troca, e assim, sobre o retorno esperado da transação. Por isso, um indivíduo pode estar disposto a abrir mão da eficiência alocativa para minimizar o risco e a incerteza da troca (Akerlof, 1970).

Assimetria de informação também pode ser classificada em interna, definida como uma situação na qual uma das partes na transação possui mais informações que a outra. Destacando dentro das empresas o chamado problema agente-principal, que figura dentro da teoria da agência, em que uma parte, chamado de agente, age no interesse da outra parte, chamada de principal (Akerlof, 1970). Ao admitir que os indivíduos inseridos numa empresa, buscam a satisfação pessoal de seus interesses, pode-se concluir que os interesses entre principal e agente são diferentes e opostos (Berle & Means, 1932).

Os conflitos de agência surgem quando ambas as partes envolvidas na relação de agência buscam a maximização de seus próprios interesses, desse modo há boas razões para acreditar que o agente nem sempre agirá de acordo com os interesses do principal (Ross, 1973; Jensen & Meckling, 1976; Lambert, 2001). Assim, os incentivos financeiros figuram como alternativa para minimizar tais conflitos de interesses, como destaca Maia (2003) que tal ferramenta gerencial torna possível alinhar os interesses entre os indivíduos de uma firma. Nessa mesma linha para Louzada, Silva Junior e Rody (2013) os programas de incentivos financeiros são mecanismos capazes de contribuir para um desempenho ótimo dos funcionários de uma empresa. Tal teoria é pautada na segregação entre propriedade e controle no ambiente organizacional, como abordado nas pesquisas de (Fama & Jensen, 1983; Jensen, 1986; Jensen, 1994; Bebchuk & Weisbach, 2010).

Segundo Rocha, Nascimento, Pereira e Bezerra (2010) com o desenvolvimento de um ambiente empresarial cada vez mais competitivo, dinâmico e mutável a obtenção de informações tempestivas e confiáveis, que auxiliem nas decisões organizacionais, tornou-se uma meta primordial. Nessa mesma linha para Malaquias e Lemes (2009) a qualidade das informações fornecidas aos empregados constitui um dos princípios da transparência e que as empresas devem cultivar.

Dentro desse contexto formulou-se o seguinte problema de pesquisa: **De que forma a assimetria informacional afeta o desempenho dos funcionários de uma unidade empresarial localizada no Estado do Espírito Santo?**

Baseado nesse problema de pesquisa este artigo possui como objetivo geral: Descrever de que forma a assimetria informacional afeta o desempenho dos funcionários de uma unidade empresarial localizada no Estado do Espírito Santo.

Uma vez que a assimetria de informações é constante e habitual no ambiente organizacional, e que ela tende a afetar os indivíduos inseridos nesse cenário, torna-se relevante investigar como a assimetria informacional reflete no desempenho dos funcionários de uma firma, para que com base no panorama evidenciado, seja possível tomar decisões eficientes para evitar ou minimizar os problemas gerados pela assimetria de informações em um ambiente organizacional. Ou seja, torna-se necessário identificar em um ambiente organizacional, de que forma a existência de assimetria informacional afeta o desempenho



dos funcionários da mesma, para que com base nessas informações sejam utilizados mecanismos capazes de minimizar os efeitos negativos desse ambiente desfavorecido.

As próximas partes da pesquisa foram organizadas desta forma: **(2) Referencial Teórico:** foram abordados os assuntos pertinentes relacionados ao tema deste artigo, utilizando como referências autores de livros, artigos e dissertações; **(3) Metodologia:** foi evidenciado como os dados da pesquisa foram coletados e analisados, bem como os demais aspectos relevantes relacionados à metodologia da pesquisa; **(4) Descrição e Análise dos Resultados:** questionários com questões abertas e fechadas e entrevista semiestruturada realizadas em uma Companhia de Transporte Urbano localizada no Estado do Espírito Santo; **(5) Considerações Finais:** avaliaram-se as respostas obtidas através da coleta e análise dos dados confrontando-as com o problema de pesquisa e com os objetivos da pesquisa; apresentaram-se as contribuições para a ampliação do fenômeno estudado; comentam-se as limitações da pesquisa e recomendações para futuras pesquisas.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 ASSIMETRIA INFORMACIONAL

Pode-se definir informação assimétrica como sendo a diferença de informação existente em uma relação contratual entre o agente e o principal em função de uma parte possuir mais informação que a outra, ou seja, há informação oculta, onde não se consegue observar a qualidade dos bens, ou simplesmente o comportamento dos outros agentes não podem ser plenamente observáveis, ou seja, existem ações ocultas (Santos, Schmidt, Fernandes, & Machado, 2007).

Procurando uma definição mais abrangente desse fenômeno, é preferível adotar um ponto de vista que percebe a distribuição desigual da informação, não apenas dentro dos contornos das relações comerciais, mas também, em outros contextos, onde se manifesta uma permanente tensão entre atores sociais que buscam o acesso, o controle ou a apropriação da informação e do conhecimento (Marques & Pinheiro, 2011). A assimetria de informação dentro de empresas pode ser descrito como o fenômeno segundo o qual alguns empregados geralmente aqueles de melhores cargos têm mais informação do que sua contrapartida, moldando um cenário incerto e inseguro (Bertolin, Santos, Lima, & José, 2007).

Dentro das empresas a informação assimétrica é um fenômeno moderno, pois na gestão da firma clássica não havia conflitos de interesses, pois o proprietário da empresa era o gestor, o único interessado na empresa, entretanto com o surgimento da corporação moderna surgiram os conflitos de agência, pelo fato de o proprietário deixar de ser o único interessado na empresa disputando com empregados, administradores e acionista (Martins, 2007). Pesquisa realizada por Martins e Paulo (2014) destacou que a assimetria informacional na negociação das ações de determinadas empresas estava relacionada de forma positiva com o risco, o retorno e a liquidez das ações de tais empresas.

A respeito dos problemas advindos da falta de informação dentro das empresas, o comportamento dos indivíduos envolvidos dentro das empresas normalmente é o de agir de forma a satisfazer seu próprio interesse, o principal poderá encontrar dificuldades em induzir os agentes a se comportarem de maneira a maximizar o ganho do principal (Goyal & Park, 2002; Besanko, Dranove, Shanley, & Schaefer, 2006; Devers, Canella, Reilly, & Gyoder, 2007; Faria, 2012).

Segundo Akerlof (1970) a existência dessa assimetria faz com que os agentes econômicos não aloquem seus recursos da maneira mais eficiente. Isso ocorre devido à incerteza em relação ao comportamento do outro agente envolvido na troca, e assim, sobre o retorno esperado da transação, um indivíduo pode estar disposto a abrir mão da eficiência alocativa para minimizar o risco e a incerteza da troca. Para Buzzi, Santos, Beuren, e Faveri (2014) os gestores tendem a constituir maior folga na participação do orçamento quando a



ênfase no orçamento e a assimetria da informação são altas, ou seja, a elevada assimetria informacional tende a aumentar a folga orçamentária de uma empresa.

Hendriksen e Van Breda (1999) destacam que quando todos os fatos não são conhecidos por ambas as partes (principal e agente), a informação torna-se incompleta, dando origem a Assimetria da Informação. Os mesmos autores ainda afirmam que o agente está ligado diretamente nas negociações no dia-a-dia da empresa. Para tanto, o principal, depende da informação que o agente passa a ele. Então, para o bom funcionamento de uma organização as informações completas fazem-se necessárias para a longevidade dos negócios. Pesquisa realizada por Sarquis e Reina (2015) constatou que a eliminação de escolhas contábeis não reduziu a assimetria informacional das empresas analisadas, evidenciando que nem sempre a exclusão das escolhas contábeis produz informações de melhor qualidade.

Para Venturini (2008) a informação transparente influencia profundamente o valor das empresas e a eficiência organizacional das mesmas, dessa forma, uma informação não transparente é prejudicial para determinar a estrutura de governança e consequentemente para a eficiência organizacional. Entretanto, não será em todos os casos que a prática da governança corporativa irá reduzir a assimetria informacional, conforme destaca Oliveira, Paulo, Martins, e Lucena (2014), que a maioria das práticas de governança não reduziu a assimetria nem aumentou a qualidade da informação das empresas da amostra.

Cada tipo de relação revela detalhes específicos de onde e de como os problemas de informação incidem. Porém, existem duas maneiras que podem resolver esse problema de informação entre agente e principal a primeira é criar uma forma de remuneração na qual serão alinhados os incentivos de ambas as partes, e a outra maneira seria criar regras institucionais que tenham o efeito de evitar comportamentos oportunistas e alinhar o interesse de ambos (Baker, Jensen, & Murphy, 1988; Bailey, Brow, & Cocco, 1998; Becht, Bolton, & Röell, 2002).

Exatamente devido aos efeitos nefastos que a assimetria de informação exerce entre os diversos agentes dentro das empresas, entende-se que deve haver grande estímulo para que se promova maior transparência dentro das empresas ainda que a prática, muitas vezes, teime em contrariar essa premissa. É necessário prover acesso à informação ao diversos níveis de empregados e estimular sua participação ativa na tomada de decisões e na formulação de políticas, incluindo a própria construção da informação (Lopes, 2007).

Segundo Rocha, Pereira, Bezerra, e Nascimento (2012) é necessário que as organizações tenham uma comunicação unificada por meio da Contabilidade e de sua linguagem contábil, que é a linguagem dos negócios e que pode ser utilizada sob diversos aspectos, para que exista uma difusão de informações entre os diversos agentes e usuários, e para coordenar os contratos existentes entre os agentes econômicos envolvidos com a empresa.

3 METODOLOGIA

Os dados desta pesquisa foram tratados de forma qualitativa, para Martins e Theóphilo (2007) a pesquisa qualitativa é o estudo aprofundado de determinado fenômeno que visa compreender, interpretar e analisar dados que não são passíveis de serem expressos por dados numéricos.

Esta pesquisa enquadra-se como uma pesquisa descritiva, que tem como principal objetivo descrever as características de determinado fenômeno, o que implica na análise e no registro do objeto estudado (Marion, Dias, & Traldi, 2002).

Os dados foram coletados com base em uma pesquisa de campo e um estudo de caso, que conforme Vergara (2005) pesquisa de campo é uma investigação empírica realizada no local onde corre ou ocorreu o fenômeno a ser estudado; para Triviños (1987) estudo de caso tem como objeto de pesquisa uma unidade que se analisa aprofundadamente. Foram adotadas

tais técnicas de pesquisa para este artigo, com o propósito de fazer um estudo mais profundo e específico sobre o fenômeno analisado.

Para alcançar os objetivos desta pesquisa, optou-se por um estudo de caso centrado em uma Cia de Transporte Urbano localizada no Estado do Espírito Santo.

Quanto à coleta de dados foram realizadas entrevistas semiestruturadas, junto aos dois encarregados de manutenção e seus subordinados, no sentido de verificar o nível de informações que são repassadas aos empregados que trabalham no setor de manutenção e limpeza, verificou-se também o nível de satisfação sobre a qualidade e quantidade de informações recebidas, o que se pensa em relação a esse fator e se de alguma forma as informações afetam a atuação dos mesmos dentro da empresa.

Na composição do estudo, foram realizadas 36 entrevistas semiestruturadas, tendo sido selecionados três grupos de análise. Um grupo composto por dois encarregados e outro composto por 40 funcionários, 30 funcionários da manutenção e 10 funcionários do setor de limpeza, sendo que dos 40 empregados que fazem parte da manutenção e do setor de limpeza apenas 34 puderam ser entrevistados.

Segundo Martins e Theóphilo (2007) a entrevista semiestruturada é conduzida por meio de um roteiro, mas com a possibilidade do entrevistador acrescentar novas questões no momento da entrevista. A entrevista realizada na Cia de Transporte Urbano foi orientada por um roteiro com questões abertas, que de acordo com Beuren (2008) o questionário aberto ou livre é aquele que permite ao entrevistado responder livremente as perguntas, possibilitando a obtenção de respostas com maior grau de informação.

Adicionalmente foi aplicado um questionário de 16 questões sendo 11 fechadas e 5 abertas, iniciando com perguntas de fato, de ação e por último de intenção, seguindo assim uma ordem cômoda para aqueles que responderam o questionário. O resultado será demonstrado por meio de gráficos para uma melhor visualização.

Quanto às entrevistas semiestruturadas com amostra não probabilística por acessibilidade ou conveniência, elaborou-se um roteiro que permitiu direcionar o andamento da entrevista, não sendo dada autorização para utilizar gravador. Por se utilizar amostras não probabilísticas os resultados não poderão ser generalizados, acredita-se que poderá ser tiradas outras conclusões à respeito. Acredita-se que desta forma se terá uma melhor percepção sobre o assunto no ambiente da empresa, de modo a se obter melhores conclusões.

Através da análise de conteúdo, todas as informações coletadas foram analisadas e interpretadas à luz do referencial teórico e dos objetivos da pesquisa. De acordo com Martins e Theóphilo (2007) a análise de conteúdo busca a essência de um texto nos detalhes das informações, o interesse não se restringe à descrição dos conteúdos, deseja-se inferir sobre o todo, buscando compreender os efeitos e consequências dessas informações.

Por fim, todos os dados após serem coletados, preparados e organizados foram confrontados com o problema da pesquisa e os objetivos da pesquisa, conduzindo dessa forma, a análise e interpretação dos dados obtidos para as considerações finais da pesquisa.

4 DESCRIÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

Com base na aplicação das entrevistas semiestruturadas e do questionário com questões abertas e fechadas realizados com funcionários de uma Cia de Transporte Urbano localizada no Estado do Espírito Santo. Verificou-se a necessidade exposta principalmente entre os funcionários com cargos desprivilegiados em obter mais informações sobre os planejamentos feitos pela empresa.

Outro ponto a ser considerado refere-se ao “medo” que os funcionários têm em expressar-se, o que se apresenta como indicador do despreparo do quadro de funcionários em participar com sua voz nas decisões da empresa. Ao serem questionados sobre o porquê não manifestam as insatisfações durante as reuniões, foi possível perceber o sentimento de inferioridade presente nos empregados com relação às suas habilidades comunicacionais, pois

os mesmos não são convidados a participarem das reuniões de tomada de decisões da empresa o que agrava a assimetria de informações.

A esse respeito, constatou-se que os dirigentes desconsideram o desejo dos empregados em obter tais informações, sobretudo no que diz respeito ao processo de tomada de decisões. A ausência dessas informações é atribuída à ideia de que os funcionários com cargos inferiores devem contribuir para a empresa somente como mão de obra, e que as decisões devem ser tomadas somente por aqueles indivíduos preparados, no caso os dirigentes.

Tratando-se das informações financeiras, constatou-se o desejo de os empregados obterem informações da situação financeira da empresa e da atuação da diretoria. Constatou-se também que esse privilégio dos dirigentes, de obter acesso às informações, se dá por meio da situação financeira de cada um, aliado à posição que estes ocupam como agentes nas transações.

É certo que os diretores possuem mais informações de suas próprias ações. No entanto, a assimetria informacional em relação aos empregados é verificada pelo fato de estes conhecerem pouco das ações dos dirigentes, fato percebido pelas considerações de alguns funcionários entrevistados, enfatizando que a diretoria é centralizadora, não expondo o modo como administra a empresa.

De modo geral, relatou-se que a empresa não transmite quaisquer informações, o que comprova a atitude de desconfiança dos empregados na gestão da organização, sobretudo em face das transações de comercialização efetivadas pelos dirigentes. Assim, a criação e manutenção pelos dirigentes de assimetrias informacionais, tende a enfraquecer a lucratividade da empresa, pois a mesma é dependente dos empregados para realizar suas operações e como os mesmos se acham desvalorizados, em virtude disso, não se dedicam com eficiência ótima ao serviço prestado.

A visão que prevalece é a de que o empregado confia nas ações da diretoria e, portanto, não haveria necessidade de uma política de informação bem definida, o que de fato não foi encontrado na empresa. Os dirigentes tem a crença de que há elevado desinteresse por parte dos empregados na empresa, levam a uma administração lenta com relação ao desenvolvimento da área informacional destinada aos empregados, bem como à promoção de assimetrias informacionais e, conseqüentemente, à fragilização das operações uma vez que não podem contar com o comprometimento dos empregados.

A ideia é que o ato de continuar na empresa é mais cômodo para os empregados principalmente entre aqueles com cargos inferiores, porque a maioria desses possui pouco grau de instrução, menos conhecimentos e conseqüentemente acabam se tornando dependentes da empresa, pois os mesmos se sentem acuados e tem medo de perder o emprego, embora vivem à procura de oportunidades melhores.

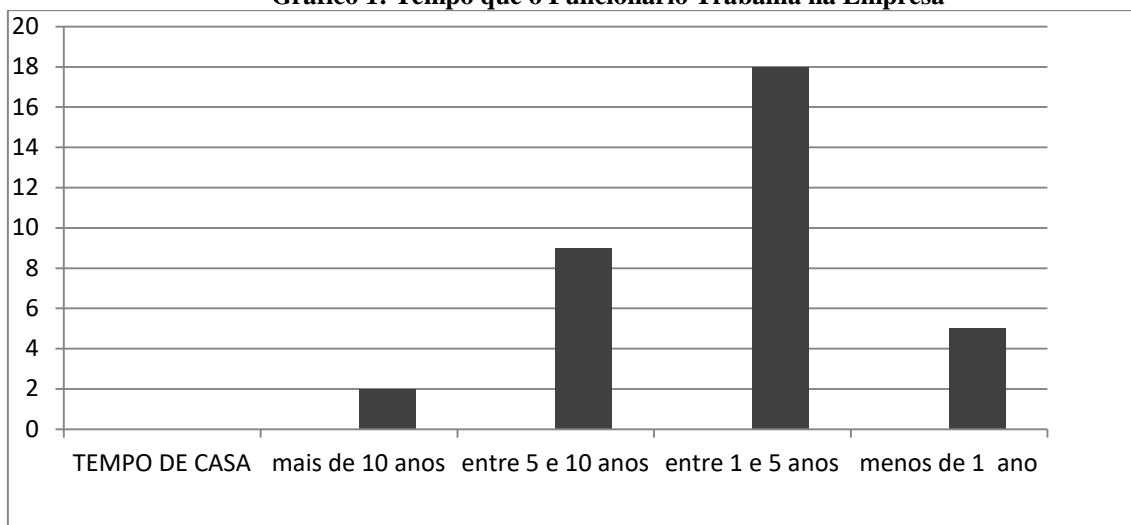
Deste modo, há evidências de que a não valorização da informação, no que tange à disseminação aberta aos empregados, seja um elemento que ocasiona a perda de comprometimento dos empregados na empresa, vista como sendo apenas os diretores, cujo comportamento em relação à gestão da informação reflete a existência de ocultamento de informações, o que é percebido pelos empregados.

As evidências demonstraram que os empregados necessitam de uma informação clara e em maior quantidade como ações que deveriam ser priorizadas no gerenciamento da informação empreendido pelos dirigentes. Os empregados necessitam de distribuição homogênea de informações sobre a empresa, pois rejeitam as políticas da direção quanto à gestão da informação. Isto se apresenta como uma evidência que impulsiona o surgimento da dúvida e, assim sendo, pode ser suficiente para gerar desconfiança em relação aos procedimentos que são realizados dentro da empresa, uma vez que para os empregados é inseguro e incerto.

As evidências têm demonstrado que aparentemente a assimetria de informação presente nas inter-relações agente e principal indica a influência deste sobre as relações de confiança dos empregados com os dirigentes da organização, apresentando-se como forte indício do comportamento negativo que pode ser observado na atitude dos empregados em relação ao comprometimento dos mesmos. No entanto, parece haver incompreensão ou indiferença por parte dos agentes da empresa, acerca da importância da disseminação de informações transparentes, colocando a informação como um privilégio em que poucos empregados têm direito de recebê-las e a participar dos processos de tomadas de decisão, criando um ambiente em que as informações são compartilhadas de maneira desigual entre empregados.

A seguir foram discriminados por meio de gráficos, os principais dados coletados na Cia de Transporte Urbano.

Gráfico 1: Tempo que o Funcionário Trabalha na Empresa



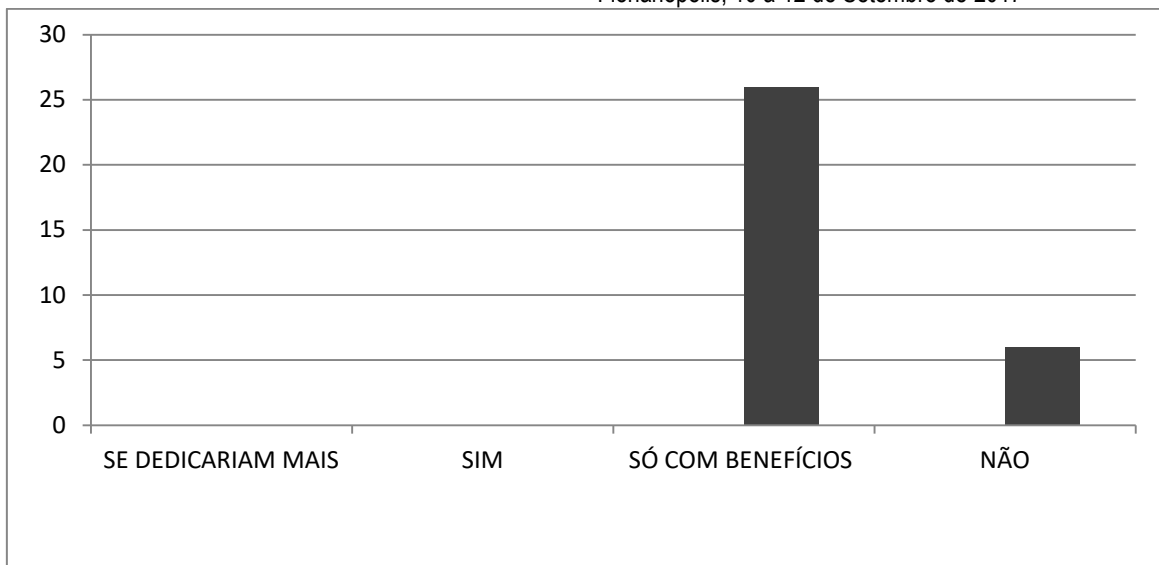
Fonte: Elaborado pelos Autores com Dados da Pesquisa.

Como pode ser notado no Gráfico 1 anterior, dos trinta e quatro funcionários entrevistados apenas dois disseram ter mais de dez anos que trabalham na empresa, nove responderam que trabalham entre cinco e dez anos e dezoito dos empregados disseram que trabalham entre um e cinco anos e cinco deles disseram que trabalham a menos de um ano.

Quando foi perguntado se os funcionários costumavam participar das reuniões de negócios, o número de funcionários que disseram não participar foi consideravelmente grande uma vez que apenas três disseram participar dessas reuniões, o restante não participam e nem nunca participaram dessas reuniões.

Na empresa em questão os empregados de cargos inferiores nunca são consultados para dar opiniões ou sugestões; das pessoas entrevistadas apenas os dois encarregados disseram ser consultados no processo de tomada de decisões. As decisões só são repassadas aos demais quando é a respeito de alguma ordem a ser seguida ou alguma meta a ser cumprida.

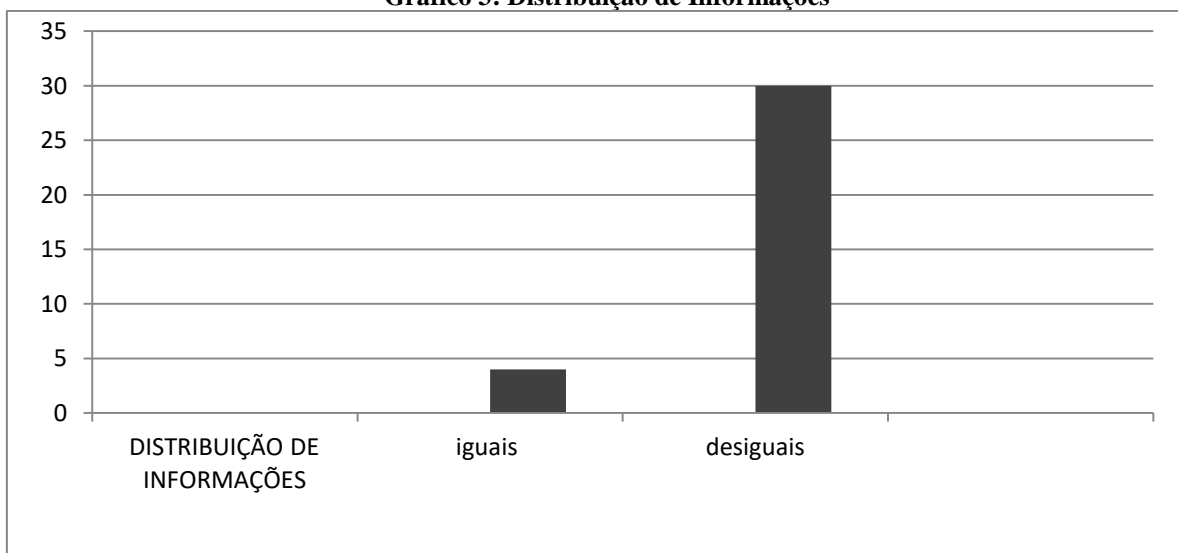
Gráfico 2: Comprometimento do Empregado em relação à Empresa



Fonte: Elaborado pelos Autores com Dados da Pesquisa.

A falta de comprometimento dos empregados em relação à empresa pode ser verificada através da análise do Gráfico 2 anterior, em que aparentemente pode ser notada a falta de comprometimento dos empregados entrevistados, pois através da entrevista foi percebido que nenhum dos entrevistados está totalmente satisfeito até mesmo os encarregados quando foram perguntados se aceitariam se dedicar mais para ajudar a empresa, a maioria mencionou que se dedicariam mais se recebessem algum tipo de remuneração ou benefício, totalizando 26 pessoas, já os restantes, seis disseram que não trabalhariam mais nem se recebessem tais benefícios. Pode-se notar que a assimetria informacional aparentemente afeta a atuação dos funcionários da empresa, uma vez que trinta e dois dos trinta e quatro entrevistados responderam que se recebessem mais informações sobre os negócios da empresa ou se fosse consultados poderiam se dedicar mais nas tarefas que são realizadas.

Gráfico 3: Distribuição de Informações

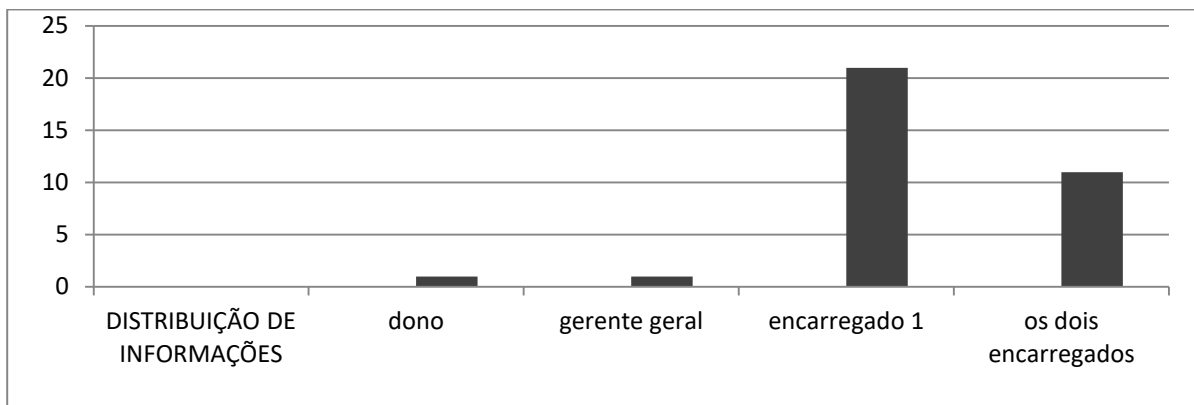


Fonte: Elaborado pelos Autores com Dados da Pesquisa.

A diferença de distribuição de informações é visível ao observar-se o Gráfico 3 anterior, em que percebe-se que trinta dos empregados entrevistados disseram que as decisões tomadas pela empresa são distribuídas diferentemente entre os empregados, pois apenas quatro pessoas acham que as decisões são distribuídas igualmente entre eles. Em

contrapartida, todos responderam que as pessoas com cargos privilegiados, possuem mais informações a respeito da empresa no geral.

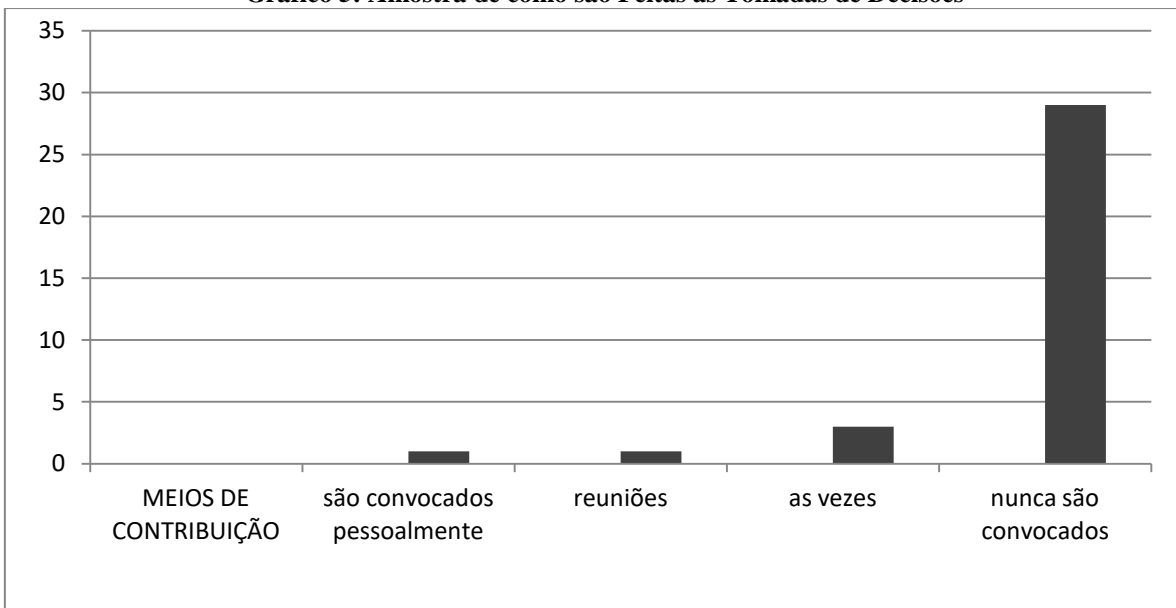
Gráfico 4: Apontamento do Profissional com Maior Nível de Informação



Fonte: Elaborado pelos Autores com Dados da Pesquisa.

Através do Gráfico 4 anterior, constatou-se que a pessoa que detinha o maior nível de informações sobre a empresa, conforme relatado por um dos gerentes, era o presidente da firma, e o gerente geral.

Gráfico 5: Amostra de como são Feitas as Tomadas de Decisões



Fonte: Elaborado pelos Autores com Dados da Pesquisa.

No Gráfico 5 anterior, foi demonstrado o nível de contribuição de cada funcionário quanto aos procedimentos de tomada de decisão utilizados pela empresa, o gerente 1 mencionou que o presidente da empresa o chama para reuniões, o outro encarregado mencionou que a maioria dos funcionários além de não serem consultados não sabem nem mesmo como são tomadas as decisões da empresa.

As pessoas que contribuem para as tomadas de decisões disseram estarem satisfeitas com as informações a elas oferecidas e com o método que é usado para tomada de decisão, em contrapartida as pessoas que não participam das reuniões, que não são consultados, disseram se sentir desvalorizados, e dessas apenas quatro pessoas disseram que não se importam de não serem consultadas.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS



O objetivo deste artigo foi identificar e descrever de que forma a assimetria informacional afeta o desempenho dos funcionários de uma unidade empresarial localizada no Estado do Espírito Santo.

Através da análise das entrevistas e da aplicação do questionário verificou-se que aparentemente os empregados com cargos inferiores não recebem informações e quando recebem informações sobre os negócios da empresa as mesmas são incompletas. Outro aspecto identificado foi que o fato dos Dirigentes distribuírem as informações só depois da tomada de decisões, justifica a insatisfação dos empregados que buscam se reiterar dos assuntos da empresa na fase de planejamento e não somente das decisões já tomadas.

Foi observado que a participação dos empregados nas reuniões não recebe a devida atenção dos dirigentes no que se refere à importância deles nos planos da organização, as informações que são repassadas aos funcionários e a falta de estímulo à participação destes no debate das ideias, evidenciam a pré-formatação em que se efetivam as reuniões, constituindo-se em instâncias fortalecedoras de assimetrias informacionais. Os dirigentes da empresa cultivam um hábito de não passar informações a seus subordinados. As únicas informações que lhes são repassadas são sobre ordens a serem cumpridas e metas que devem ser alcançadas. Paralelamente a isso, vem o problema de insatisfação dos empregados em relação às informações que lhes são fornecidas, o que gera um clima de desconfiança, pois os mesmos se sentem desmotivados e desvalorizados por não poderem contribuir nas decisões tomadas em relação à empresa. Existe a necessidade de mudanças de hábitos e procedimentos quanto à distribuição e consulta de informações realizadas pelo comando da firma, pois foi possível identificar forte presença de assimetria informacional na empresa.

Tal realidade pode produzir reflexos negativos no comportamento dos empregados, pois fazem com que eles se sintam desmotivados pela falta de transparência. Essa insatisfação foi observada nas entrevistas, em que eles relataram que trabalham desmotivados pela falta de transparência, e não tem nenhum tipo de comprometimento com a empresa, não se empenham para realizar suas tarefas com êxito, não contribuindo dessa forma para o crescimento da empresa. Acredita-se que se não houver uma mudança na distribuição de informações dentro da empresa ao longo do tempo, tais ações tenderão a elevar-se a níveis indesejáveis para a eficácia organizacional e, por conseguinte, para a sustentabilidade e lucratividade da empresa.

Pode-se presumir que a assimetria informacional aparentemente desestimula o desempenho dos empregados, uma vez que estes demonstraram insatisfação em relação a esse tipo de problema, presente no ambiente organizacional no qual estão inseridos. É preciso lançar mão de mecanismos de aproximação dos empregados para a troca de informações e experiências, visando estimular o processo de inovação e autodesenvolvimento da empresa, o que, em última análise, geraria também satisfação social. Também é necessário realizar reuniões com debate e clareza de atuação dos agentes, conquistando a motivação dos empregados na construção e desenvolvimento do empreendimento coletivo.

Diante do resultado encontrado é aconselhável que a empresa mude seus hábitos em relação à distribuição das informações, para melhorar a relação entre Agente e Principal, que aparentemente encontra-se desgastada, e também para conseguir mais comprometimento dos funcionários em relação à empresa.

Os resultados deste artigo não são generalizáveis por se tratar de um estudo de caso, portanto as evidências deste estudo poderão divergir de pesquisas com enfoque semelhante.

Entende-se que este artigo contribuiu para a ampliação do fenômeno estudado, ao evidenciar que a presença de elevado nível de assimetria informacional em um ambiente organizacional, pode prejudicar o desempenho dos funcionários de uma unidade empresarial. Destacando os prejuízos que tal problema pode gerar na gestão de uma empresa, bem como a importância de utilizar mecanismos de controle interno para minimizar os problemas gerados pela assimetria de informações.



Sugere-se que outras pesquisas sejam produzidas sobre o mesmo tema, tendo como aplicação, uma amostra das empresas listadas em determinado setor da BM&FBovespa.

REFERÊNCIAS

- Akerlof, G. A. (1970). The market for "lemons": quality uncertainty and the market mechanism. *The Quarterly Journal of Economics*, 48 (3), 488-500.
- Bailey, C. D., Brown, L. D., & Cocco, A. F. (1998). The effects of monetary incentives on worker learning and performance in an assembly task. *Journal of Management Accounting Research*, 10, 119-131.
- Baker, G. P., Jensen, M. C., & Murphy, K. J. (1988). Compensation and incentives: practice vs. theory. *The Journal of Finance*, 43 (3), 593-616.
- Bebchuk, L. A., & Weisbach, M. S. (2010). The state of corporate governance research. *Review of Financial Studies*, 23 (3), 939-961.
- Becht, M., Bolton, P., & Röell, A. (2002). *Corporate governance and control*. Working Paper.
- Berle, A. A., & Means, G. C. (1932). *The modern corporation and private property*. New York: MacMillan.
- Bertolin, R. V., Santos, A. C., Lima, J. B., & José, M. (2008). Assimetria de informação e confiança em interações cooperativas. *Revista de Administração Contemporânea*, Curitiba, 12 (1), 59-81, jan./mar.
- Besanko, D., Dranove, D., Shanley, M., & Schaefer, S. (2006). *A economia da estratégia*. (3. ed.). Porto Alegre: Bookman.
- Beuren, I. M. (Org.). (2006). *Como elaborar trabalhos monográficos em contabilidade: teoria e prática*. (3. ed.). São Paulo: Atlas.
- Buzzi, D. M., Santos, V., Beuren, I. M., & Faveri, D. B. (2014). Relação da folga orçamentária com participação e ênfase no orçamento e assimetria da informação. *Revista Universo Contábil*, Blumenau, 10 (1), 6-27, jan./mar.
- Devers, C. E., Canella, A. A., Reilly, G. P., & Yoder, M. E. (2007). Executive compensation: a multidisciplinary review of recent developments. *Journal of Management*, 33 (6), 1016-1072.
- Fama, E. F., & Jensen, M. C. (1983). Separation of ownership and control. *Journal of Law and Economics*, 26 (2), 301-325, jun.
- Gomes, C. M., & Kruglianskas, I. (2009). Indicadores e características da gestão de fontes externas de informação tecnológica e do desempenho inovador de empresas brasileiras. *Revista de Administração Contemporânea*, Curitiba, 13 (2), abr./jun.
- Goyal, V. K., & Park, C. W. (2002). Board leadership structure and CEO turnover. *Journal of Corporate Finance*, 8 (1), 49-66, jan.
- Jensen, M. C., & Meckling, W. H. (1976). Theory of the firm: managerial behavior, agency costs and ownership structure. *Journal of Financial Economics*, 3(4), 305-360, oct.
- Jensen, M. C. (1986). Agency costs of free cash flow, corporate finance, and takeovers. *The American Economic Review*, 76 (2), 323-329.
- Jensen, M. C. (1994). Self-interest, altruism, incentives, e agency theory. *Journal of Applied Corporate Finance*, 7 (2).



Lambert, R. A. (2001). Contracting theory and accounting. *Journal of Accounting and Economics*, 32, 3-87, jan.

Lopes, C. A. (2007). Acesso à informação pública para a melhoria da qualidade dos gastos públicos – literatura, evidências empíricas e o caso brasileiro. *Cad. Fin. Públ.*, Brasília, 8, 5-40, dez.

Louzada, L. C., Silva Junior, A., & Rody, P. H. A. (2013). Relação entre distribuição de resultados e o desempenho de uma unidade empresarial: uma abordagem da teoria da agência. In: *CONGRESSO NACIONAL DE ADMINISTRAÇÃO E CIÊNCIAS CONTÁBEIS*, 4., 2013, Rio de Janeiro. Anais... Rio de Janeiro: ADCONT .

Maia, P. A. A. (2003). *O impacto dos programas de participação nos lucros ou resultados (PLRS) sobre o comprometimento e motivação dos trabalhadores no âmbito das cooperativas de eletrificação rural do Rio Grande do Sul: estudos de caso da Certaja, Certel e Creluz*. 166 f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Programa de Pós-Graduação em Administração, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre.

Malaquias, R. F., & LEMES, S. (2009). Análise do nível de evidenciação fornecido por empresas listadas nos níveis diferenciados de governança corporativa. In: *SEMINÁRIOS EM ADMINISTRAÇÃO-FEA-USP*, 12., 2009, São Paulo. Anais... São Paulo: SEMEAD.

Marion, J. C., Dias, R., & Traldi, M. C. (2002). *Monografia para os cursos de administração, contabilidade e economia*. São Paulo: Atlas.

Martins, E., & Lopes, A. B. (2012). *Teoria da contabilidade: uma nova abordagem*. São Paulo: Atlas.

Martins, G. de A., & Theóphilo, C. R. (2007). Metodologia da investigação científica para ciências sociais aplicadas. São Paulo: Atlas.

Faria, J. A. de. (2012). A folga orçamentária sob a perspectiva da assimetria da informação para usuários internos. *Revista de Administração e Contabilidade*, Feira de Santana-BA, 4 (3), 31-51, set./dez.

Marques, R. M., & Pinheiro, M. M. K. (2011). Política de informação nacional e assimetria de informação no setor de telecomunicações brasileiro. *Revista Perspectivas em Ciência da Informação*, Minas Gerais, 16 (1), 65-91, jan./mar.

Martins, O. S., & Paulo, E. (2014). Assimetria de informação na negociação de ações, características econômico-financeiras e governança corporativa no mercado acionário brasileiro. *Revista de Contabilidade e Finanças-USP*, 25 (64), 33-45, jan./abr.

Oliveira, K. P. S., Paulo, E., Martins, O. S., & Lucena, W. G. L. (2014). Governança corporativa, assimetria e qualidade da informação contábil no mercado brasileiro de capitais. In: *CONGRESSO USP DE CONTROLADORIA E CONTABILIDADE*, 14., 2014, São Paulo. Anais... São Paulo.

Rezende, C. V., Almeida, N. S., & Lemes, S. (2012). Impacto da IFRS na assimetria de informação evidenciada no mercado de capitais brasileiro. In: *SEMINÁRIOS EM ADMINISTRAÇÃO-FEA-USP*, 15., 2012, São Paulo. Anais... São Paulo: SEMEAD.

Rocha, I., Pereira, A. M., Bezerra, F. A., & Nascimento, S. (2012). Análise da produção científica sobre teoria da agência e assimetria da informação. *Revista de Gestão USP*, São Paulo, 19 (2), 329-342, abr./jun.

Rocha, I., Nascimento, S., Pereira, A. M., & Bezerra, F. A. (2010). Teoria da agência e assimetria da informação: panorama do comportamento da produção científica no contexto



7º CONGRESSO UFSC DE CONTROLADORIA E FINANÇAS
7º CONGRESSO UFSC DE INICIAÇÃO CIENTÍFICA EM CONTABILIDADE
TRANSPARÊNCIA, CORRUPÇÃO E FRAUDES



Florianópolis, 10 a 12 de Setembro de 2017

nacional e internacional. In: *SEMINÁRIOS EM ADMINISTRAÇÃO-FEA-USP*, 13., 2010, São Paulo. Anais... São Paulo: SEMEAD.

Ross, S. A. (1973). The economic agency theory: the principal's problem. *American Economic Review*, 63 (2), 134-139.

Sarquis, R. W., & Reina, D. R. M. (2015). Alteração na normatização contábil para investimentos em *joint venture*: quais os impactos na assimetria informacional. In: *CONGRESSO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS CONTÁBEIS*, 9., 2015, Curitiba-PR. Anais... São Paulo: ANPCONT.

Santos, J. L., Schmidt, P., Fernandes, L. A., & Machado, N. P. (2007). *Contabilidade: introdutória, intermediária e avançada*. São Paulo: Atlas.

Triviños, A. N. S. (1987). *Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação*. São Paulo: Atlas.

Venturini, J. C. (2008). *Assimetria de informação em redes de empresas horizontais: um estudo das diferentes percepções de seus atores*. 148 f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Programa de Pós-Graduação em Administração, Universidade Federal de Santa Maria, Rio Grande do Sul.

Vergara, S. C. (2005). *Projetos e relatórios de pesquisa em administração*. (6. ed.). São Paulo: Atlas.