

## **RELAÇÃO ENTRE REMUNERAÇÃO E OS ATRIBUTOS (EDUCACIONAIS E PROFISSIONAIS) DOS EXECUTIVOS DAS COMPANHIAS ABERTAS**

### **RESUMO**

A presente pesquisa teve como objetivo de verificar se existe relação entre a remuneração e a capacitação dos executivos das companhias de capital aberto do Brasil. A pesquisa observa as relações entre grau de escolaridade e remuneração. Os impactos do capital educacional muito se evidenciam em sociedades capitalistas, possibilitando retornos financeiros na vida dos indivíduos que apostam nesta linha de investimento pessoal. A teoria do capital humano, principal base teórica desse trabalho, tende a esclarecer os impactos produzidos pela educação no crescimento profissional dos indivíduos, o que consequentemente pode gerar aumento de renda. Para a realização da pesquisa foi utilizada a estatística descritiva, com o objetivo de relacionar a teoria do capital humano com a remuneração e qualificação educacional e profissional dos executivos, utilizando como base de dados as informações de empresas de capital aberto listadas na CVM (Comissão de Valores Imobiliários), trazendo informações sobre a vida acadêmica de executivos que estão em pleno exercício de suas atribuições. Os resultados sugerem que para esse tipo de empresa o grau de escolaridade não necessariamente aumenta a remuneração dos executivos, com exceção da fraca correlação positiva nas empresas com menores pontuações, indicando que os empregadores sinalizam a educação dos indivíduos como um sinal confiável para o desempenho de suas funções dentro das empresas. Diante desses resultados são sugeridos estudos mais profundos entre remuneração e atributos educacionais e profissionais.

**Palavras-chave:** Teoria do capital humano; Educação; Remuneração.

### **1. INTRODUÇÃO**

É defendida por Schultz (1981, p. 28) a relação entre qualidade de vida e educação. O mesmo autor diz que, um país, para obter um bom desempenho econômico, deve investir em educação. A esta teoria, denominada “Teoria do Capital Humano”, Schultz determina um novo ponto de vista sobre a importância da educação em pleno século XX, após estudos relacionando o crescimento acelerado entre nações arrasadas na segunda grande guerra. Tonet (2006, p. 19) cita a educação como um poderoso instrumento ideológico. Já Moretto (1997, p. 70) afirma existir forte relação entre desenvolvimento econômico e capital humano traduzido para educação e desenvolvimento.

De acordo com Lino (2009, p. 9), “A teoria do capital humano estuda e analisa a capacidade de as habilidades e de os conhecimentos adquiridos e estocados pelos indivíduos proporcionarem renda e produção”. O mesmo autor enfatiza a importância de educar-se para melhorar o desempenho da qualidade de vida do indivíduo em seu local de trabalho, o que tem causado um aumento na procura de especializações em diversas áreas do conhecimento.

Na perspectiva do indivíduo, Moretto (1997, p. 70) e Lino (2009, p. 9) afirmam que aqueles que mais se educam possuem maior remuneração e são capazes de produzir mais, ao mesmo tempo em que há elevação de nível cultural de cada indivíduo. Segundo a pesquisa desenvolvida por Lino (2009), a relação remuneração-educação teve significativa relevância entre os empregados especializados e não especializados na cultura de cana-de-açúcar no

estado de São Paulo, agindo como determinante das posições profissionais na empresa citada, modificando a hierarquia da instituição.

A busca pela qualidade de vida incentiva, entre outros fatores que recompensam esforços produzidos na vida de um profissional, a busca por oportunidades e melhores posições na sociedade, assim percebido por Cunha (2007, p. 4): “A consequência prevista é uma melhora no nível de renda, na qualidade de vida e nas oportunidades profissionais e sociais”. De acordo com Torres e Valenti (2010), a reportagem “Remuneração de Executivos vai aumentar 45% este ano”, relata a valorização da remuneração, que vem atrelada ao grau de conhecimento do indivíduo, mais exigido a cada dia pelas empresas como demonstrado a seguir:

A remuneração dos executivos das principais companhias de capital aberto do país vai crescer muito mais do que a expansão vigorosa da economia. Levantamento do Valor com cem empresas abertas que já divulgaram os dados de remuneração mostra que elas pretendem pagar R\$ 2,44 bilhões a seus diretores e conselheiros neste ano. O montante supera em 45% o total de R\$ 1,68 bilhão pago pela mesma amostra de empresas no exercício de 2009.

O próprio mercado posiciona os executivos das grandes empresas de capital aberto do Brasil, de acordo com a notícia acima, de maneira a evidenciar a valorização de sua remuneração com tendências a mensurar a qualidade que este profissional possui num mercado que exige, principalmente, foco na informação, uma vez que no mundo globalizado o conhecimento é a grande riqueza de um país.

Fixadas as vertentes teóricas entre remuneração e educação no sentido de investir em qualificação profissional com objetivos ao longo prazo a fim de obter retornos econômicos satisfatórios, a presente pesquisa estabelece a principal questão que se pretende responder neste estudo: **Existe relação entre a remuneração global dos diretores executivos das companhias de capital aberto e os seus atributos educacionais e profissionais?**

O artigo em questão tem o seguinte objetivo: verificar se realmente a remuneração está diretamente atrelada ao conjunto de atributos educacionais e profissionais dos executivos nas companhias abertas listadas na CVM por meio de um estudo comparativo entre as mesmas.

O trabalho apresenta a seguinte estrutura: após a introdução é apresentada a plataforma teórica onde houve o embasamento para as análises feitas no decorrer da pesquisa. Aspectos como a importância da obtenção de conhecimento como capital intelectual muito tem chamado a atenção da amostra de empresas selecionadas. A teoria do capital humano, apresentada por Moraes (2009, p. 23), Ruckstadter (2005, p. 4) e Berchielli (2000, p. 87) é descrita como uma ferramenta de incentivo a qualificação, pois por meio dela os indivíduos alcançam retornos satisfatórios. Nessa parte são ainda apresentadas críticas a teoria do capital humano, que de uma maneira geral relacionam as inteligências inatas do homem ao seu sucesso profissional e não os conhecimentos adquiridos descritos pela teoria do capital humano.

A seguir é apresentada a metodologia, onde, por meio de uma amostra de dados adquirida no site da Comissão de Valores Mobiliários (CVM) buscou-se mostrar com o uso da estatística descritiva se haveria ou não associação entre a remuneração e atributos educacionais e profissionais dos executivos das companhias de capital aberto a partir da criação de índice de qualidade dos atributos educacionais e profissionais dos executivos.

Por fim, os resultados indicam a existência de uma fraca correlação negativa entre as variáveis apresentadas, indicando a ausência da relação entre a remuneração e o grau de

escolaridade dos executivos nas empresas observadas. No entanto, sendo realizada a segregação das empresas com maiores e menores pontuações, fato curioso ocorreu: A amostra de empresas com menos pontos apresentou uma fraca correlação positiva, podendo ser atribuído a este resultado o fato dos indivíduos, conforme Spence (1973) *apud* Dalmácio (2009, p. 24), citando a teoria da sinalização, ser mais produtivos de acordo com seus atributos educacionais, fazendo assim com que os empregadores paguem melhores remunerações. De acordo com Dalmácio (2009, p. 24) a educação é vista como um fator determinante para o alcance de uma melhor satisfação econômica. Diante do exposto é necessário um maior aprofundamento de pesquisas no campo educacional, de modo a estabelecer idéias diretamente atreladas a sua importância.

## **2. PLATAFORMA TEÓRICA**

### **2.1 Conhecimento como Capital Intelectual**

Para Berchielli (2000, p. 87) a educação ocupa lugar de destaque no conjunto dos investimentos do capital humano. Tal pensamento reflete que para se ter um retorno financeiro por meio do conhecimento é necessário tempo para especialização, uma vez que essa variável não possui característica imediatista, como pode ser percebido por Tamayo e Abbad (2006, p. 11) “educação refere-se às estratégias de aprendizagem desenvolvidas para preparar o indivíduo para um trabalho diferente do atual em futuro próximo”. Os autores indicam que há a possibilidade de mudança de vida no sentido econômico, proporcionando retorno financeiro, o que reflete, mesmo que futuros, realização pessoal e profissional.

Barros e Mendonça (1997, p. 1) defendem a idéia de que a educação, em longo prazo, reduz o grau de pobreza com expectativas de aumento de salários, Balassiano, Seabra e Lemos (2005, p. 34) atribuem à educação a oferta de postos de trabalho atrelada à idéia de necessidade de trabalhadores mais qualificados e produtivos, o que pode garantir maior tempo de empregabilidade a estes, confirmando, deste modo, o conhecimento como ferramenta importante no crescimento do país. Krauter (2009, p. 125), sobre a remuneração dos executivos de companhias abertas, refere-se à educação e treinamento como mecanismos de materialização para geração de perspectivas de crescimento pessoal e profissional.

A valorização do conhecimento, principalmente no Brasil, tem conquistado a cada dia um espaço maior de discussão, como demonstra a literatura citada, uma vez que tem se constatado mais a evidência relativa ao crescimento econômico da nação, proporcionando impactos nunca vistos antes no país, como por exemplo, a oportunidade de estabilidade financeira, assim observado por Balassiano, Seabra e Lemos (2005, p.34),

Valorizar a formação da força de trabalho como vetor de crescimento econômico e aumento da oferta de postos de trabalho é uma noção que se apóia em trabalhos de economistas, a maioria dos quais têm ou tiveram inserções em instituições e órgãos oficiais, que corroboram a tese de que a crise de desemprego contemporânea aponta a necessidade de investimentos em formação profissional.

Em sociedades cada vez mais globalizadas, é importante ressaltar a importância da disposição em se qualificar, de maneira a enfrentar a triste realidade do desemprego, pois segundo os autores citaram, essa crise ocorre por falta de qualificação profissional.

Conforme apresentado, sociedades capitalistas têm sentido a todo instante a necessidade de profissionais mais preparados para um mercado cada vez mais competitivo, o que denota a cada dia mais investimentos em educação e conhecimento, sendo esse um atrativo para as grandes empresas, pois representa um diferencial que pode delimitar as estratégias das mesmas, melhorando a qualidade de seus serviços, sendo também um atrativo aos executivos, conforme citado por Krauter (2009, p. 125).

O exemplo disso está na necessidade do aperfeiçoamento da capacidade e de maior acesso ao conhecimento de executivos de grandes companhias de capital aberto no Brasil, que necessitam a cada dia de maior grau de informação para o bom desempenho de sua profissão em seu ambiente de trabalho, uma vez que o meio empresarial a todo o momento torna-se mais exigente quanto ao quesito informação. Para Berchielli (2000, p. 85) a maior produtividade, mobilidade de força de trabalho e menor pressão demográfica são resultados que o investimento em educação pode trazer, por meio da agregação de valores do capital humano.

Quando há um enfoque na vida profissional, há sempre a preocupação em investir mais em educação, uma vez que, observada a sua verdadeira necessidade, ela passa a trazer importantes retornos financeiros, o que faz uma sociedade ser mais centrada na observância de estar financeiramente melhor. Berchielli (2000, p. 96) ainda enfatiza que

O crescimento está quase sempre associado à existência de uma população com maior nível de instrução, que está melhor capacitada para explorar e adotar inovações tecnológicas e de mercado, propiciando, aos seus membros, condições eficazes para o aproveitamento dos benefícios do desenvolvimento.

O autor associa prestígios alcançados na profissão aos esforços produzidos pela busca do conhecimento, o que sugere que profissionais de maior hierarquia, como os diretores executivos de companhias de capital aberto, buscam o alcance de metas para a sua realização profissional, configurando dessa forma benefícios que mudam sua posição financeira no mercado.

Para Ruiz (2008 p. 131) todo esse conhecimento adquirido tem que ser aplicado de forma a satisfazer suas expectativas futuras, assim descritas

As capacidades adquiridas através do investimento são o que aumenta o valor do capital humano, diferenciando os seres humanos em função de suas habilidades e destrezas específicas, ou seja, tornando cada indivíduo possuidor de uma combinação específica de recursos, depositário não apenas de uma certa quantia, mas de uma certa composição de capital humano, que, em função dos benefícios oferecidos pelo mercado, deverá escolher onde melhor “aplicar”.

A essa aplicação é defendida a ideia de qual retorno terá o indivíduo, ou seja, onde utilizar os conhecimentos adquiridos durante sua vida, de modo a obter sucesso no campo profissional?

Assim, conforme Ruiz (2008, p. 129), o capital humano é composto das capacidades, habilidades e destrezas que o indivíduo possui como produto de um investimento feito por ele durante sua vida.

## **2.2 Teoria do Capital Humano**

Há várias abordagens específicas sobre a teoria do capital humano. Uma delas, apresentada por Cunha (2007, p. 28) considera que: “A chave da teoria do capital humano é o conceito de que a aquisição de mais conhecimentos e habilidades aumenta o valor do capital humano das pessoas, aumentando sua empregabilidade, produtividade e rendimento potencial.”

Moraes (2009, p. 23) cita capital humano como fonte de rendimentos futuros, Ruckstadter (2005, p. 4) e Berchielli (2000, p. 87) o relacionam com melhoria, bem-estar e fonte de conhecimento. Conforme citado, a teoria do capital humano reforça a idéia de que o desenvolvimento de um país está diretamente atrelado nos esforços que o povo, a nação faz para dedicar-se a investir no conhecimento, gerando bem-estar social.

Países com tal característica aparentam mais os resultados obtidos a partir da referida teoria, onde há a possibilidade de mudança de padrão de vida, sendo este ainda um patamar a ser conquistado nesses cenários, o que impulsiona o interesse na obtenção de conhecimento.

Quanto maior a necessidade de agregação de conhecimento, maior é o esforço despendido na formação dos indivíduos, o que sugere a disposição em sacrificar parte dos ganhos presentes. Moraes (2009, p. 26) descreve

[...] ganhos menores das pessoas treinadas durante o período de treinamento estão relacionados com o pagamento indireto efetuado por essas pessoas para obterem o treinamento, cujos custos estariam sendo indiretamente deduzidos de seus ganhos. No entanto, no período subsequente, seus ganhos são maiores que os das pessoas não treinadas.

Todo esse sacrifício é necessário a partir do momento em que indivíduos se deparam com mercados exigentes quanto ao nível de conhecimento agregado durante sua formação profissional.

O mesmo autor (2009, p. 30), completa que: “a teoria ainda define que é a educação que aumenta a produtividade de quem a recebe, o que, em mercados competitivos, proporciona aumentos de rendimentos.” Por meio deste pensamento observa-se que profissionais atuantes em mercados cada vez mais competitivos tendem a se especializar mais em áreas de sua competência de modo a atrair agregações para auferir ganhos.

Os executivos de empresas de capital aberto do Brasil formam um grupo de profissionais que possui características que se enquadram nesse cenário de mercados competitivos, pois buscam sempre manter estabilidade junto ao seu cargo dentro dessas empresas gerando esperado retorno financeiro, sendo o caminho mais compensador para este profissional o da agregação de conhecimentos, o que resulta em postos de trabalho de melhor qualidade. Balassiano, Seabra e Lemos (2005, p. 34) enfatizam o investimento em educação que possibilita o aumento da qualidade de força de trabalho o que gera ganhos de produtividade e criação de oportunidades de empregabilidade, o que conduz ao crescimento econômico.

Constatada a importância de se educar para obtenção de melhores resultados financeiros, a teoria do capital humano é a que melhor explica como esses executivos buscam melhor aproveitamento e alcance de seus ganhos. A competitividade no mercado de trabalho tem impulsionado as empresas a procurarem melhores profissionais, e consequentemente, oferecer melhores salários a fim de se beneficiar das características criativas que seus empregados possam promover dentro da organização.

Sobre essa competitividade e oferta de bons profissionais, Binotto e Nakayama (2000, p. 14), descrevem que é importante sempre se atualizar diante das novas exigências de mercados cada vez mais globalizados, ou seja, ao trabalhador é sempre aconselhável formar novos conceitos de seu perfil profissional para a satisfação de tais necessidades, o que gera, consequentemente a valorização desses profissionais por parte das empresas que os contratam.

Outro fator determinante, para o incentivo em educar-se é o risco eminente de um mercado de trabalho cada vez mais exigente, no aspecto tecnológico, que de acordo com o Ministério do Trabalho<sup>1</sup>, em 1996:

[...] um fenômeno estrutural ligado ao desemprego vem sendo observado também na economia brasileira. Parte do recente aumento do desemprego deve-se à reestruturação tecnológica e à adoção de novas formas de organização do trabalho e de gerência, que as empresas brasileiras vêm praticando com o objetivo de reduzir custos e de aumentar a competitividade dentro de uma economia mais aberta e globalizada. (BRASIL, 1996).

Uma reestruturação tecnológica ocorrida na economia brasileira propiciou um aumento significativo de desemprego, ocasionado pela falta de preparação de muitos profissionais diante dessa nova realidade vivida no país.

Uma vez empregados e bem remunerados, esses indivíduos, por meio de seus conhecimentos criativos e movidos por esses incentivos, Martins e Monte (2008, p. 3) deixam claro que esses profissionais no momento em que buscam qualificação pessoal e profissional esperam, por meio de seu capital humano, melhores retornos de seus investimentos em longo prazo, para satisfação de suas necessidades pessoais.

Grande incentivo de qualquer profissional é o aumento da renda que ganha destaque por permitir que o profissional conquiste qualidade de vida, trazendo retorno sobre investimentos em educação, como demonstrado por Cunha (2007, p. 45):

Para determinar o montante a ser investido em capital humano, tanto pelas empresas quanto pelas próprias pessoas, um fator importante a ser considerado é a lucratividade ou taxa de retorno (ganhos reais), assim como na análise de qualquer investimento em capital físico.

A Teoria do Capital Humano se comporta, principalmente, de maneira a evidenciar o merecimento do homem naquilo que diz respeito às suas conquistas, o que gera incentivos, motivações para alcançar resultados desejados, uma vez que a própria teoria prova, por meio dos autores citados, estabilidade financeira a partir de agregações de conhecimentos.

## 2.3 Críticas a Teoria do Capital Humano

---

<sup>1</sup> Presidência da República – Secretaria de Comunicação Social. **O Mercado de trabalho e a geração de empregos**. Brasília, 1996. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/publi\\_04/COLECAO/MERC.HTM](http://www.planalto.gov.br/publi_04/COLECAO/MERC.HTM)>. Acesso em: 24 Maio 2010. (18:20h).

Segundo defendido por Cunha (2007, p. 84) a teoria das habilidades inatas, e não a teoria do capital humano conduz o aumento de produtividade a partir da inteligência humana, sendo a primeira responsável pela condução e continuidade dos estudos. Ioschpe (2004, p. 43-44) *apud* Cunha (2007, p. 71) descreve que “Alunos mais inteligentes reprovam menos e têm menos problemas comportamentais e, assim, teriam maior probabilidade em continuar os estudos”. Reforçando a idéia de Ioschpe, Silva (2005, p. 12-13) completa

[...] que há uma habilidade mental geral comumente denominada inteligência, importante para as diferentes arenas práticas da vida. Essa habilidade seria o melhor e mais eficiente preditor do desempenho individual, evasão escolar e também do sucesso econômico, dentre outros, carregando notícias sobre o talento que muitos não querem ouvir.

Os autores concluem que a inteligência é o fator principal que determina a continuidade do estudo, bem como, consequentemente melhores remunerações.

Segundo Moraes (2009, p. 37) outra teoria que faz crítica à teoria do capital humano é a Teoria da Sinalização, dizendo que o maior nível de educação na forma de diplomas e certificados sinaliza aspectos qualitativos aos eventuais empregadores, observando, desta forma, que a força, o talento e a inteligência determinam a produtividade do indivíduo, e não o seu nível de educação. De acordo com Sampaio (2007, p. 7) para a teoria da sinalização a educação serve como um filtro para selecionar trabalhadores que possuam uma eficiência inata, sinalizando características que não podem ser observadas pelo contratante no momento da entrevista. Ainda segundo este mesmo autor “Tanto a teoria do capital humano como a teoria da sinalização prevêm que indivíduos com maiores habilidades apresentem maiores anos de estudos e obtenham, para um dado nível de escolaridade, maior renda”, ou seja mesmo que as duas teorias apresentem bases diferentes elas possuem semelhança, quando se trata de melhor remuneração, mesmo que a longo prazo.

Outra teoria que contrapõe a teoria do capital humano é a do credencialismo, onde Guimarães (2010, p. 9-10) cita que esta demonstra credenciais oferecidas pelas escolas possibilitando uma inserção no mercado de trabalho por parte das elites, demonstrando subjetividade como critérios na escolha das qualificações para preenchimento dos cargos e das funções nas empresas. Balassiano, Seabra e Lemos (2005, p. 37) também defendem que há outras condições que limitam essas oportunidades de inserção.

Entende-se que há uma limitação da relação existente entre educação e remuneração, pois se leva em conta que a certificação do seu conhecimento apenas demonstra respeito dentro da sociedade na qual está inserido, não relacionando o conhecimento como forma de obter melhor posição na sociedade (Moraes, 2009, p. 37-38).

Por tal argumentação observa-se que nem sempre a educação resultará na empregabilidade, levando-se em conta que as empresas não necessariamente precisam somente de mão-de-obra qualificada para operacionalizar serviços que não demandam qualificação específica. Considera-se também que as empresas não teriam capacidade financeira de arcar com salários compatíveis de funcionários com elevado nível de qualificação.

### **3. METODOLOGIA**

#### **3.1 Tipologia de Estudo**

Diante do exposto da presente pesquisa, realizou-se um estudo comparativo entre a remuneração global da diretoria executiva de um conjunto de empresas de capital aberto do novo mercado no Brasil e seus atributos profissionais, estudo este realizado por meio de pesquisa qualitativa e quantitativa. Segundo Neves (1996, p. 4) a utilização do método qualitativo junto ao método quantitativo pode enriquecer uma pesquisa, visto que os dois têm abordagens diferentes que podem se complementar se bem utilizados.

Foram coletados dados das empresas como remuneração, escolaridade de executivos entre outros com o objetivo de comprovar se a remuneração tende a aumentar juntamente com a escolaridade. Gall *et al.* (2007, p.35) *apud* Cunha (2007, p. 75) cita que a pesquisa constitui-se em um tipo de investigação cujo propósito é contribuir com o conhecimento que melhora o entendimento coletivo sobre educação e não apenas satisfaz as necessidades individuais.

O estudo também é exploratório por desenvolver uma análise inicial dos atributos educacionais e profissionais dos executivos para elaborar um índice de qualidade dos mesmos.

### **3.2 Estratégia de Pesquisa**

A presente pesquisa desperta o interesse para a análise do objetivo principal, a fim de se chegar ao resultado esperado, e desta forma, como citado por Martins e Theóphilo (2007, p. 106), “[...] os objetivos da estatística descritiva envolvem a organização, a sumarização e descrição dos dados”. Os dados coletados serão secundários, que, segundo Martins e Theóphilo (2007, p. 106) são “[...] aqueles já coletados que se encontram organizados em arquivos, bancos de dados, anuários estatísticos, publicações etc.[...]”.

O estudo foi realizado tendo como base os dados fornecidos pela CVM (Comissão de Valores Mobiliários). Uma análise secundária foi realizada por meio do site da autarquia para obter informações realizando a montagem do estudo, em consonância com a coleta de dados manuais sobre a remuneração global de executivos das companhias abertas do novo mercado no Brasil.

Foram coletados os dados das características educacionais de cada profissional, a fim de se classificar cada perfil dos executivos separados por empresas, e desta forma examinar sua remuneração global, ou seja, quanto maior a formação educacional, maior será a pontuação do mesmo, levando-se em conta os dados disponíveis pela CVM. Foi atribuída a cada executivo uma pontuação pelo seu grau de escolaridade condizente com cada perfil profissional apresentado por cada instituição a fim de comprovar se há evidências e relações entre os parâmetros apresentados anteriormente.

Os critérios que foram avaliados são: Quanto à formação dos executivos foi feita uma pontuação de acordo com o grau de escolaridade, sendo estes, graduação, graduação na área de negócios, especialização, mestrado e doutorado. Determinantes como cursos para executivo, tempo de experiência, também serão analisados e pontuados, a fim de se obter uma somatória de cada empresa, de modo a avaliar se há associação entre o grau de formação e a remuneração global desses profissionais por meio da estatística descritiva.

### **3.3 Coleta de Dados e Seleção da Amostra**



Primeiramente a busca pelas empresas do novo mercado ocorreu no site da Bovespa. Após esta coleta, os dados das empresas foram pesquisados no site da CVM por meio das informações anuais (IAN), o ano escolhido para a análise dos dados foi o de 2008 que era o ano em que a maioria das empresas possuía as informações anuais. A seguir se encontra o quadro 1 da quantidade de empresas analisadas.

Dados	Quantidade
Amostra total de empresas	103
Empresas deficiência de informações	-9
Empresas com coleta de dados	94
Empresas com erro nas variáveis	-5
Total de empresas na análise final	89

**QUADRO 1: QUANTIDADE DA AMOSTRA**

Fonte: Elaborado pelos autores

Conforme explícito no quadro, nove das empresas do novo mercado não continham dados suficientes para a coleta de dados e cinco continham falta de dados para realização da correlação.

Como já foi descrito na tipologia de estudo os quesitos analisados foram de formação educacional e experiência profissional, a seguir estão os quadros, 2 e 3 que explicam como esses quesitos foram avaliados:

Quesitos	Crítérios de Análise
Experiência no conselho de administração de outras empresas	A experiência no conselho de outras entidades pode ser útil considerando as ferramentas que podem ser utilizadas para a melhoria no desempenho das empresas. Deve-se observar que quando o executivo exerce diversos cargos ele pode não se empenhar de fato ao cargo que exerce. Para este quesito foi considerado que, se pelo menos um executivo fizer parte de outro conselho a empresa vai obter um ponto.
Atua como Membro do Conselho de Administração	Se o executivo atuar como membro do conselho (desde que não seja presidente) seu empenho e conhecimento da empresa tende a ser maior possuindo mais ferramentas para o melhor desenvolvimento da entidade. Considerando esta análise foi atribuído 20% ou mais dos executivos para a aquisição de um ponto.
Extensão e Treinamentos	Seguiu-se o mesmo pensamento que foi adotado no MBA com a diferença de que geralmente extensão e treinamentos são feitos quando o executivo já faz parte do quadro da empresa, sendo assim, se pelo menos um executivo da empresa obtiver este quesito a mesma ganhará um ponto.
Experiência Profissional	Como o cargo de diretor representa em uma empresa um cargo significativo foi decidido que para a obtenção de um ponto 80% ou mais dos executivos tem que ter experiência profissional.
Participação nos Lucros	Vista como uma forma de incentivo a participação nos lucros, os executivos se sentem mais motivados em trabalhar, então foi decidido que as empresas que optam pela participação nos lucros obtêm um ponto as que não optam não obtêm pontuação.

**QUADRO 2: EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL**

Fonte: Elaborado pelos autores

<b>Quesitos</b>	<b>Critérios de Análise</b>
Graduação	Para empresas que possuem 80% ou mais de seus executivos, neste quesito foi atribuído um ponto, de forma a reconhecer a importância de um conhecimento para um cargo de diretor.
Graduação na área de negócios	Considerando que os cargos para executivos estejam ligados diretamente à área de negócios esse quesito foi separado do de graduação e foi decidido que para se ter um ponto neste aspecto é necessário que as empresas possuam 50% ou mais de executivos formados nessa área.
Especialização	Executivos que tem especialização tendem a ter um ponto a mais do que os executivos que apenas tem graduação, trazendo ferramentas que melhoram o desempenho da empresa foi atribuído a este quesito 30% ou mais de executivos para a obtenção de um ponto.
Mestrado	Foi utilizado o mesmo critério da especialização para o mestrado, atribuindo, assim, o mesmo percentual de 30% ou mais para o mérito de um ponto.
Doutorado	Esse grau de escolaridade é o mais alto e levando-se em conta que no total de executivos poucos apresentaram esse quesito, foi considerado para o ganho de um ponto as empresas que mantêm em seu quadro pelo menos 1 executivo como doutor.

### **QUADRO 3: INSTRUÇÃO**

Fonte: Elaborado pelos autores

As pontuações atribuídas aos quesitos depois foram totalizadas com o objetivo de se obter uma correlação positiva entre o grau de escolaridade e a remuneração. A correlação foi feita entre a pontuação total de cada empresa e a remuneração, além da correlação dos índices remuneração/ativo e remuneração/patrimônio líquido (PL), também com o objetivo de se obter uma correlação positiva entre a remuneração e o grau de escolaridade comprovando assim que quanto maior o grau de escolaridade maior será a remuneração dos executivos das companhias abertas do novo mercado. Os dados do ativo e do PL foram retirados do site da CVM por meio das demonstrações financeiras padronizadas (DFP), o ano escolhido para o recolhimento dos dados foi o de 2007, para que não houvesse conflito com os dados retirados das informações anuais. A análise foi efetuada por mais de uma variável de remuneração para que não ocorressem distorções no resultado.

Sobre os índices obtidos entre remuneração/ativo e remuneração /PL optou-se pelo exposto apenas do resultado da remuneração com o ativo, uma vez que de ambas as análises foram observados resultados bem próximos.

Os índices utilizados na pesquisa foram a média, a mediana, o desvio padrão e o logaritmo natural com o intuito de melhor analisar os resultados e melhor controlar as escalas. Por fim, para melhor apuração dos resultados, foi realizada uma correlação das empresas com maior pontuação e com menor pontuação a fim de se obter resultados mais confiáveis.

## **4 ANÁLISE DOS RESULTADOS**

A presente pesquisa tem como objetivo principal observar se há uma relação entre remuneração e a formação profissional de executivos das companhias abertas do Brasil. Após a pesquisa feita por meio do site da CVM, os dados extraídos foram transferidos para uma planilha eletrônica, onde houve críticas e consistência dos mesmos. O quadro 4 a seguir mostra os percentuais representativos de cada quesito analisado entre o número total de executivos da amostra de empresas consideradas.

Quesitos	% sobre o total de executivos
Graduação	61%
Graduação na área de negócios	38%
Especialização	54%
Mestrado	14%
Doutorado	3%
Experiência em conselho de administração de outras empresas	8%
Atuante como membro do conselho de Administração	15%
Extensão e Treinamento de Executivos	8%
Experiência Profissional	83%

#### QUADRO 4: ESTATÍSTICA DESCRITIVA DAS CARACTERÍSTICAS

Fonte: Elaborado pelos autores

De acordo com os percentuais demonstrados pode-se concluir que se reduz em quase metade o número de executivos graduados na área de negócios em relação àqueles que possuem qualquer graduação. Durante a pesquisa constatou-se a existência de profissionais que não são da área de negócios atuando como executivos de empresas, tais como médicos, advogados e engenheiros. Tal questão evidencia a carência de profissionais habilitados na área de negócios, se esta situação se alterasse para um maior percentual de profissionais na área de negócios os benefícios para as empresas poderiam ser mais significativos.

Outro destaque é para o baixo número de mestres e doutores, que pouco contribui para fornecimento de novas ferramentas de conhecimentos e informações gerenciais dentro da organização. A diminuição de executivos com experiência em conselho de administração de outras empresas sugere um benefício quanto ao tempo disponibilizado à entidade, pois, ao participar de outras empresas em seus conselhos de administração, esses executivos demandam pouco tempo em relação ao foco da diretoria da empresa, ou seja, suas habilidades ficariam mais limitadas, pois, eles não a usariam de forma eficaz.

A amostra das empresas estudadas apresentou o cálculo das variáveis por meio dos índices conforme a tabela 1 a seguir:

**Tabela 1: Estatística descritiva das variáveis**

Variáveis	obs	média	desvpad	mediana	mín	máx.
Lnrem/exec	89	9,0218966	1,539777	8,842171	5,298317	17,03439
rem total	89	350418,84	2682936	6920	200	25000000
AT	89	1874893,1	2875786	944614	90871,89	18663376
rem/ativo	89	0,6001962	3,427402	0,006478	0,000113	27,59254
IQE	89	0,396629	0,151094	0,4	0	0,7

Obs.: Lnrem/exec = possível redução no efeito do tamanho e normalização dos dados da remuneração/executivos; rem total = remuneração total das empresas; AT = ativo total das empresas; rem/ativo = índice da relação de remuneração/ativo; IQE = possível redução no efeito do tamanho e normalização dos dados da qualidade de executivos.

Observa-se que em média a remuneração bruta é de R\$ 350.418,84. Por outro lado quando se divide a mesma pelo ativo a média é de 0,6001962, o que significa dizer que em média pela amostra das empresas a remuneração dos executivos equivale a 60% de seus ativos totais. A menor remuneração observada do conjunto de empresas foi de R\$ 200,00 (reais mil, ao ano) e a maior foi de R\$ 25.000.000,00 (reais mil, ao ano), o que demonstra uma discrepância entre as remunerações oferecidas pelas empresas. Quanto ao IQE (índice de qualidade de executivos) verifica-se uma pontuação mínima de 0, ou seja, empresas que possuem executivos com carência de qualificação e pontuação máxima de 0,7, o que demonstra capacitação significativa dos atributos educacionais dos executivos das empresas.

A amostra considerada de empresas mostra um alto desvio padrão, tanto para a remuneração (2682936) quanto para o ativo (2875786), o que indica uma disparidade quanto a remuneração oferecida pelas empresas aos seus diretores e grande diferenciação no tamanho de firmas medido pelo ativo total demonstrados pelo banco de dados.

#### 4.1 Resultados das Correlações

A seguinte tabela 2 mostra o resultado da correlação entre formação profissional e remuneração dos executivos.

**Tabela 2: Correlação entre qualidade e remuneração**

	<i>IQE</i>	<i>lnremuner</i>	<i>lnremun/exec</i>	<i>rem</i>	<i>lnpont</i>
<i>IQE</i>	1				
<i>lnremuner</i>	-0,142838193	1			
<i>lnrem/exec</i>	-0,120001594	0,959898	1		
<i>rem</i>	-0,011641857	0,63647	0,589764	1	
<i>lnpont</i>	0,962848995	-0,15148	-0,13189	0,007371	1

Obs.: *IQE* = possível redução no efeito do tamanho e normalização dos dados da qualidade de executivos; *lnremuner* = possível redução no efeito do tamanho e normalização dos dados na remuneração global das empresas; *lnrem/exec* = possível redução no efeito do tamanho e normalização dos dados da remuneração/executivos; *rem* total = remuneração total das empresas; *AT* = ativo total das empresas; *rem/ativo* = índice da relação de remuneração/ativo; *lnpont* = possível redução no efeito do tamanho e normalização dos dados na pontuação das empresas.

A pesquisa mostra uma fraca correlação negativa entre atributos profissionais e remuneração global das empresas, ou seja, não há relação entre a remuneração e o grau de escolaridade dos executivos nas empresas observadas. Para melhor afirmação dos resultados negativos foi realizada uma correlação do índice de remuneração/ativo, como mostra o resultado da tabela 3 a seguir.

**Tabela 3: Correlação do índice de remuneração/ativo**

	<i>rem/ativo</i>	<i>lnat</i>	<i>IQE</i>
<i>rem/ativo</i>	1		
<i>lnat</i>	-0,16014	1	
<i>IQE</i>	-0,05818	-0,00035	1

Obs.: *rem/ativo* = índice da relação de remuneração/ativo; *lnat* = possível redução no efeito do tamanho e normalização dos dados do ativo; *IQE* = possível redução no efeito do tamanho e normalização dos dados da qualidade de executivos.

Tal estudo demonstrou também uma fraca correlação negativa entre as variáveis de cada empresa considerada da amostra apresentada, confirmando o resultado obtido anteriormente.

De forma complementar foi realizada a segregação das empresas da amostra acima e abaixo da média, e a tabela 4 a seguir apresenta os seguintes resultados, com relação a pontuação acima da média:

**Tabela 4: Correlação entre os índices e as empresas com pontuação acima da média**

	<i>rem/ativo</i>	<i>lnat</i>	<i>IQE</i>
rem/ativo	1		
lnat	-0,31018	1	
IQE	-0,11183	-0,14991	1

Obs.: rem/ativo = índice da relação de remuneração/ativo; lnat = possível redução no efeito do tamanho e normalização dos dados do ativo; IQE = possível redução no efeito do tamanho e normalização dos dados da qualidade de executivos.

Mais uma vez verificou-se uma fraca correlação negativa, desta vez entre os índices e as empresas com pontuação acima da média, ou seja, executivos com maior pontuação (melhor qualidade dos atributos) possuem relação negativa com a remuneração. A seguir encontra-se a tabela 5 da correlação de empresas com pontuação abaixo da média.

**Tabela 5: Correlação entre os índices e as empresas com pontuação abaixo da média**

	<i>rem/ativo</i>	<i>lnat</i>	<i>IQE</i>
rem/ativo	1		
lnat	-0,1859578	1	
IQE	0,0893993	-0,0460953	1

Obs.: rem/ativo = índice da relação de remuneração/ativo; lnat = possível redução no efeito do tamanho e normalização dos dados do ativo; IQE = possível redução no efeito do tamanho e normalização dos dados da qualidade de executivos.

Ao contrário do que era esperado, executivos com menor pontuação no índice da qualidade dos atributos educacionais e profissionais foi positiva, também com fraca correlação (0,08) sugerindo que se a pontuação deles aumentar, a tendência seria de aumentar a remuneração.

A teoria da sinalização, como descrito por Spence (1973) *apud* Dalmácio (2009, p. 24), afirma que a produtividade do indivíduo é aumentada por seus atributos educacionais, que para os empregadores é um sinal confiável referente às habilidades dos indivíduos. É possível que essa correlação positiva se dê pela sinalização dos indivíduos com atributos de baixo padrão, incentivando as firmas a pagarem remuneração maior do que os executivos com atributos de alto padrão.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho procurou investigar a existência de uma correlação positiva entre a remuneração e os atributos educacionais dos executivos das empresas de capital aberto do novo mercado.

Conforme demonstrados na tabela 1 foram analisados os dados com o uso da estatística descritiva, pois os resultados obtidos seriam utilizados nas análises dos índices. A tabela 2 mostra a correlação realizada entre a remuneração global e os atributos dos executivos, indicando a fraca correlação negativa. Para verificação dos resultados da correlação da tabela 2 foram realizadas correlações com a criação dos índices de remuneração/ativo, os resultados mostraram que houve novamente uma fraca correlação negativa, como demonstrada na tabela 3. Para melhor evidenciar os resultados, foram feitas

correlações com as empresas de maior pontuação e menor pontuação, separadamente, demonstradas nas tabelas 4 e 5.

Quando dividida a amostra de empresas com maior pontuação obteve novamente uma fraca correlação negativa, demonstrando mais uma vez que não necessariamente a remuneração aumenta de acordo com os atributos educacionais dos executivos das companhias de capital aberto do novo mercado. Já a amostra das empresas com menor pontuação mostrou uma fraca correlação positiva, ao contrário de todos os resultados anteriores. Essa correlação positiva possivelmente é atribuída, de acordo com a teoria da sinalização desenvolvida por Spence (1973) *apud* Dalmácio (2009, p. 24), à confiabilidade que os empregadores atribuem às qualificações educacionais dos indivíduos, como um sinal confiável para o desempenho de suas funções dentro das empresas.

Os resultados apontaram que para esse tipo de empresa o grau de escolaridade não necessariamente aumenta a remuneração dos executivos, mesmo que uma das correlações tenha apresentado uma fraca correlação positiva, no caso das empresas de menores pontuações, a questão abordada na pesquisa não pode ser afirmada. Conforme Dalmácio (2009, p. 24) cita “[...] mesmo que a educação não melhorasse a produtividade, ela ainda seria um sinal útil, pois os indivíduos mais produtivos tendem a ter mais facilidade (inteligência, disciplina e empenho) para alcançar níveis mais elevados de educação”, ou seja, deve-se perceber a educação como ferramenta principal que qualquer sociedade contemporânea tenha a seu favor de modo a oferecer flexibilidade para atingir metas de desenvolvimento econômico.

Em termos gerais, em relação às percepções quanto aos resultados encontrados, no decorrer da pesquisa foram observadas algumas limitações que impossibilitaram a existência de correlações mais positivas do que negativas, tais como: a pequena amostra de empresas, sendo estas apenas empresas do novo mercado, a utilização de apenas um método estatístico, as informações extraídas de cada empresa e informações incompletas no IAN no site da CVM.

Finalmente, é importante ressaltar que há necessidade de mais pesquisas em torno da questão do aumento da remuneração com relação aos atributos educacionais dos indivíduos, pesquisa essa que, em face da limitação de estudos do tema em questão, pode ser considerada uma etapa para análises futuras mais detalhadas.

## REFERÊNCIAS

BALASSIANO, Moisés; SEABRA, Alexandre Alves de; LEMOS Ana Heloisa. Escolaridade, salários e empregabilidade: tem razão a teoria do capital humano? **RAC – Revista de Administração Contemporânea**, Curitiba, v. 9, n. 4, p. 31-52, out./dez. 2005.

BARROS, Ricardo Paes de; MENDONÇA, Rosane. **Investimentos em educação e desenvolvimento econômico**. Rio de Janeiro: IPEA. Nov.1997. (Texto para Discussão n. 525).

BERCHIELLI, Francisco Oswaldo. Investimento em capital humano: parâmetros para a determinação de uma política de desenvolvimento econômico. **Revista de Administração Mackenzie**, São Paulo, Ano 1, v. 1, n. 1, p. 83-101, 2000.

BINOTTO, Erlaine; NAKAYAMA, Marina Keiko. Os Reflexos das mudanças no mercado de trabalho. **REAd – Revista Eletrônica de Administração**, Porto Alegre, Edição 14, v. 6, n. 2, Mar./Abr. 2000.

BRASIL. Secretaria de Comunicação Social do Governo Federal. **O Mercado de trabalho e a geração de empregos**. Brasília. 1996. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/publi\\_04/COLECAO/MERC.HTM](http://www.planalto.gov.br/publi_04/COLECAO/MERC.HTM)>. Acesso em: 24 Maio 2010. (18:20h).

CUNHA, Jacqueline Veneroso Alves da. **Doutores em Ciências Contábeis da FEA/USP: análise sob a ótica da teoria do capital humano**. São Paulo. 2007. Tese (Doutorado em Ciências Contábeis) – Programa de Pós-Graduação em Ciências Contábeis da Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo (FEA/USP), São Paulo, 2007.

DALMÁCIO, Flávia Z. **Mecanismos de governança e acurácia das previsões dos analistas do mercado brasileiro: uma análise sob a perspectiva da teoria da sinalização**. São Paulo. 2009. Tese (Doutorado em Ciências Contábeis) – Programa de Pós-Graduação em Ciências Contábeis da Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo (FEA/USP), São Paulo, 2009.

GALL, M. D.; GALL, J. P.; BORG, W. R. **Educational research: an introduction**. 8<sup>th</sup>. Ed Person/Allyn and Bacon, 2007.

GUIMARÃES, Henrique. **Mercado de trabalho, escolaridade e renda no Brasil: 1988 a 1996**. Fundação Joaquim Nabuco. Disponível em: <[http://www.fundaj.gov.br/geral/educacao\\_foco/mercado%20de%20trabalho.pdf](http://www.fundaj.gov.br/geral/educacao_foco/mercado%20de%20trabalho.pdf)>. Acesso em: 29 Abr. 2010. (20:30h).

IOSCHPE, G. **A Ignorância custa um mundo: o valor da educação no desenvolvimento do Brasil**. São Paulo: Francis, 2004.

KRAUTER, Elizabeth. **O Desempenho financeiro: um estudo com empresas industriais brasileiras**. São Paulo. 2009. Tese (Doutorado em Administração) – Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo (FEA/USP), São Paulo, 2009.

LINO, Leandro de Souza. **Diferencial de rendimentos entre os empregados especializados e não-especializados na cultura da cana de açúcar no estado de São Paulo**. Piraciba (SP), 2009. Dissertação (Mestrado em Economia Aplicada) - Escola Superior de Agricultura Luiz de Queiroz, Piracicaba, 2009.

MARTINS, Gilberto de A.; THEÓPHILO, Carlos R. **Metodologia da investigação científica para ciências sociais aplicadas**. São Paulo (SP): Ed. Atlas, 2007.

MARTINS, Orleans Silva; MONTE, Paulo Aguiar do. Mestres em Ciências Contábeis: uma análise sob a ótica da teoria do capital humano. In: INTERNATIONAL ASSOCIATION FOR ACCOUNTING EDUCATION AND RESEARCH (IAAER) - ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS CONTÁBEIS (ANPCONT), 3., 2009, São Paulo (SP). **Anais...** São Paulo: ANPCONT, 2009.

MORAES, Romildo de Oliveira. **Mestres em Ciências Contábeis sob a óptica da teoria do capital humano**. São Paulo. 2009. Tese (Doutorado em Ciências Contábeis) – Programa de Pós-Graduação em Ciências Contábeis da Faculdade de Administração, Economia e Contabilidade da Universidade de São Paulo (FEA/USP), São Paulo, 2009.

MORETTO, Cleide Fátima. O Capital humano e a ciência econômica: algumas considerações. **Teoria e Evidência Econômica**, Passo Fundo: FEA/UPF, v. 5, n. 9, p. 67-80, Maio 1997.

NEVES, José Luis; Pesquisa qualitativa – características, usos e possibilidades. **Caderno de Pesquisas em Administração**, São Paulo, v. 1, n. 3, 2º Sem., 1996. (1996, p. 4)

RUCKSTADTER, Vanessa Campos Mariano. Educação e economia nos anos 1990: a resignificação da teoria do capital humano. In: SEMINÁRIO NACIONAL ESTADO E POLÍTICAS SOCIAIS NO BRASIL, 2., 2005, Cascavel (PR). **Anais...** Cascavel: UNIOESTE, 2005.

RUIZ, Oswaldo Lopez. A Técnica como capital e o capital humano genético. **Revista Novos Estudos**, v. 80, p. 127-139, 2008.

SAMPAIO, Armando Vaz. Retorno de Escolaridade no Brasil e no Paraná em 2004. In: V ECOPAR – ENCONTRO DE ECONOMIA PARANAENSE; 2007, Curitiba. **Anais...** Curitiba, UFRP 2007.

SCHULTZ, Theodore. **Investindo no povo: o segredo econômico da qualidade da população**. Rio de Janeiro (RJ): Forense Universitária, 1987.

SILVA, J. A. da. **Inteligência: resultado da genética, do ambiente ou de ambos?** São Paulo: Lovise, 2005.

SPENCE, A. Michael. Job market signaling. **The Quarterly Journal of Economics**, v. 83, n. 3, p. 355-374, 1973.

TAMAYO, Natasha; ABBAD, Gardênia da Silva. Autoconceito profissional e suporte à transferência e impacto do treinamento no trabalho. **RAC – Revista de Administração Contemporânea**. Curitiba, v. 10, n. 3, p. 9-28, Jul./Set. 2006.

TONET, Ivo. Educação e formação humana. **Revista do Centro de Educação e Letras (Unioeste)**, Foz do Iguaçu, v. 8, n. 9, p. 9-21, 2006.

TORRES, Fernando; VALENTI, Graziella. Remuneração de executivo vai aumentar 45% este ano. **Valor Econômico**, 2010. Disponível em: <<http://clippingmp.planejamento.gov.br/cadastros/noticias/2010/4/12/remuneracao-de-executivo-vai-aumentar-45-este-ano>>. Acesso em: 12 Maio 2010. (21:43h).