

A EVIDENCIAÇÃO DA REMUNERAÇÃO VARIÁVEL E SUA RELAÇÃO COM O DESEMPENHO ECONÔMICO NAS EMPRESAS DO SETOR ELÉTRICO BRASILEIRO

RESUMO

O presente estudo tem como objetivo principal identificar a evidenciação de remuneração variável comparativamente aos resultados econômicos alcançados por empresas do setor de energia elétrica, no Brasil. A amostra da pesquisa é composta por 52 empresas que possuem ações negociadas na Bolsa de Valores de São Paulo – BOVESPA, envolvendo o período de 2003 a 2007. A metodologia empregada tem caráter descritivo-exploratório devido ao fato de investigar informações contidas nos relatórios de administração. Aplica-se abordagem qualitativa e quantitativa para fins de análise. Dentre os resultados encontrados, constatou-se a evolução na adesão da evidenciação da remuneração variável nos relatórios da administração, ao longo do período analisado. A atividade de distribuição apresenta o maior número de empresas que evidenciam participação em lucros e ou resultados. A evidenciação da remuneração variável demonstra a valorização da empresa em relação a competência dos colaboradores, porém ressalta-se a existência de empresas que ainda não visualizaram a importância da divulgação de informações completas a cerca da remuneração variável em seus relatórios da administração.

Palavras-chave: Remuneração Variável. Evidenciação. Setor Elétrico.

1 INTRODUÇÃO

O fator humano e sua capacidade produtiva, com foco na geração de resultados favoráveis a entidade, consiste na razão principal do surgimento e desenvolvimento de políticas relacionadas à remuneração dos colaboradores. De encontro ao exposto, ressalta-se o propósito da criação e incentivo de políticas de remuneração estratégica com vistas a obter vantagem competitiva, as quais encontram no ambiente empresarial do setor elétrico brasileiro um vasto conjunto de possibilidades de aplicação.

Dentre as formas de remuneração estratégica destaca-se os salários indiretos e remuneração variável. O salário indireto compreende essencialmente os benefícios oferecidos pela empresa aos seus funcionários (WOOD JR.; PICARELLI FILHO, 1996). Os benefícios e outras vantagens concedidos pela empresa, conhecidos também como benefícios flexíveis, são utilizados de acordo com as necessidades e preferências, a partir de alternativas definidas e disponíveis pela empresa (GOMES, 2008). Outro componente da remuneração estratégica é a remuneração variável, que está vinculada a metas de desempenho do colaborador, da equipe ou da organização (CARDOSO, 1999).

Dito isto, o tema remuneração variável destaca-se por estar relacionado direta ou indiretamente a capacidade produtiva e de geração de resultado por parte do colaborador. Sob esta perspectiva, considera-se importante um exame quanto às formas de remuneração de pessoal comparativamente aos resultados econômicos alcançados pelas entidades que atuam no setor elétrico brasileiro. Neste contexto, emerge a seguinte questão de pesquisa: as empresas que atuam no setor elétrico brasileiro, com ações negociadas na Bolsa de Valores de São Paulo – BOVESPA, evidenciam remuneração variável no relatório da administração?

O objetivo principal deste estudo é identificar a evidenciação de remuneração variável comparativamente aos resultados econômicos alcançados, dispostos nos relatórios da

administração, por empresas do setor elétrico brasileiro e que tenham ações negociadas na BOVESPA. De forma complementar, busca-se demonstrar a evolução na adesão da evidenciação da remuneração variável nos relatórios da administração, no período de 2003 a 2007, e ainda, constatar quais empresas sempre divulgaram a destinação de recursos sob a forma de remuneração variável ao longo do período em que este estudo se aplica.

A amplitude da pesquisa compreende as 52 empresas do setor elétrico brasileiro com ações negociadas na BOVESPA. Utiliza-se como base de dados, as informações contidas nos relatórios de administração para fins de relacionar o nível de adoção de formas de remuneração variável e o desempenho econômico-financeiro das empresas. Pois, a adoção de uma política de remuneração variável surge como alternativa de vantagem competitiva na condução dos negócios, além de proporcionar o desenvolvimento dos recursos internos.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Ao final dos anos 70, as mudanças no padrão de financiamento do setor elétrico e o conjunto de crises enfrentadas pelo Estado culminaram em reformas e ajustes praticados ao longo dos anos 80 e 90, de que resultaram programas de privatização, desregulamentação e liberalização das importações. Com isto, o sistema construído com base no conceito de monopólio natural muda para um sistema de livre formação de preços, calcado na desverticalização das atividades de geração, transmissão, distribuição e comercialização de energia elétrica. (RODRIGUES FILHO; OLIVEIRA; TORRES, 2002).

O Projeto de Reestruturação do setor elétrico brasileiro, como descrevem Rodrigues Filho, Oliveira e Torres (2002), ao longo de 1995, procurou introduzir e difundir mecanismos competitivos nos segmentos de produção e comercialização; montar um eficiente esquema de regulação para os serviços de transmissão e distribuição; estimular a criação de um ambiente negocial mais transparente, de modo a gerar sinais claros e regras com base econômica para a atuação dos agentes, e com isto atrair investidores interessados na expansão do sistema elétrico. Para tanto, destaca-se ainda que entre as novas entidades que passaram a atuar estão a agência reguladora Agência Nacional de Energia Elétrica (ANEEL), o Operador Nacional do Sistema (ONS) e o Mercado Atacadista de Energia (MAE), para fins de instituir relação competitiva entre produtores e consumidores (RODRIGUES FILHO; OLIVEIRA; TORRES, 2002).

No que trata da gestão de pessoal nota-se o ajuste do setor elétrico brasileiro, em meio às novas tendências, na busca por ampliar a competitividade a partir da remuneração, fato que conduz as empresas a complementarem a remuneração fixa com outras formas de remuneração, que auxiliem na motivação e maior envolvimento dos colaboradores no alcance dos objetivos (WOOD JR. e PICARELLI FILHO, 1996, p. 32). Contata-se o referido ajuste na gestão empresarial, nos aspectos relacionados à remuneração de pessoal, por intermédio da destinação de recursos evidenciados nos relatórios da administração, os quais podem apresentar os diferentes modos de remunerar os colaboradores.

Conforme Iudícibus e Marion (1999), a evidenciação contábil é apresentada sob a forma de relatórios, dentre eles os obrigatórios, que são exigidos por lei, conhecidos como demonstrações financeiras, e os não obrigatórios utilizados na administração da entidade. Lunkes (2007, p. 48) afirma que dentre as características da informação gerencial “pode-se destacar: a precisão, relevância, oportunidade, exatidão, compreensão, uniformidade e abrangência”.

Dentre as formas de realizar a evidenciação contábil, destaca-se a importância da divulgação do relatório da administração como instrumento que reúne informações relevantes

na tomada de decisão. Pois, os relatórios da administração podem conter informações importantes, que contribuem na tomada de decisão dos usuários, não só ao fornecer projeções e operações previstas para o futuro, mas também ao fazer análises do passado, e por indicar tendências futuras. (IUDÍCIBUS; MARTINS e GELBCKE, 2003).

Hendriksen e Van Breda (1999, p. 515) expõem três conceitos de níveis de divulgação geralmente aceitos, “divulgação adequada, justa e completa”, a saber:

a mais comumente utilizada dessas expressões é divulgação adequada, mas isso pressupõe um volume mínimo de divulgação compatível com o objetivo negativo de evitar que as demonstrações sejam enganosas. Divulgação justa e divulgação completa são conceitos mais positivos. A divulgação justa subteme um objetivo ético de tratamento equitativo de todos os leitores em potencial. Divulgação completa pressupõe a apresentação de toda informação relevante. Para alguns, divulgação completa significa apresentação de informação supérflua, sendo, portanto, inadequada.

Os relatórios contábeis possuem função relevante dentro das organizações, pois a partir deles pode-se obter avaliação de desempenho e de comunicação e motivação. Tais relatórios contábeis são normalmente feitos para gerentes que ocupam níveis diferenciados dentro das entidades. Iudícibus (1998) classifica os níveis de gerência em alto, intermediário e inferior.

3 A REMUNERAÇÃO DOS COLABORADORES

Pesquisas e estudos sobre a remuneração suscitam o interesse de diversos pesquisadores e profissionais da administração, gestão de pessoas e equipes empresariais em todo o mundo. As alternativas e modelos surgem em escala crescente (GOMES, 2008). De acordo com Wood Jr e Picarelli Filho (1999), as formas de remuneração têm crescido devido à necessidade de encontrar maneiras criativas para aumentar o vínculo entre as empresas e seus funcionários.

Segundo Hipólito (2002, p. 28), embora o assunto remuneração desperte atenção dos profissionais, estes enfrentam o grande desafio de “encontrar modelos alternativos de gestão da remuneração que considerem a crescente transformação do mundo e essa nova dinâmica de atuação dos profissionais”. Neste contexto, destaca-se que o não reconhecimento daquelas pessoas que vão além dos limites estabelecidos pelo cargo, constituem, certamente, motivo de frustração e descontentamento aos profissionais talentosos, que buscam assumir, de forma sistemática, responsabilidades adicionais (HIPÓLITO, 2002).

Observa-se certa reciprocidade, ou seja, uma troca, em que o colaborador cede seu talento, suas habilidades, sua dedicação, inteligência e criatividade, em contrapartida, a empresa põe à disposição seus recursos, com o intuito de alcançarem seus objetivos. Dito isto, Chiavenato (2004, p. 256), explicita que:

as pessoas trabalham nas organizações em função de certas expectativas e resultados. Elas estão dispostas a se dedicarem ao trabalho e às metas e objetivos da organização desde que isto lhes traga algum retorno significativo pelo seu esforço e dedicação. Em outros termos, o engajamento das pessoas no trabalho organizacional depende do grau de reciprocidade percebido por elas: na medida em que o trabalho produz resultados esperados, tanto maior será esse engajamento. Daí a importância em projetar sistemas de recompensas capazes de aumentar o comprometimento das pessoas nos negócios da organização.

O resultado das mudanças na forma de remuneração, segundo Possani (1996) *apud* Clasen (2000), consiste em maior participação dos colaboradores no sistema de gestão, maior satisfação pessoal e profissional e a minimização de artifícios burocráticos criados para o

comprometimento com a empresa. Nota-se uma nova relação entre a empresa e o colaborador. “O colaborador deixa de ser encarado como custo e passa a ser um meio de vantagem competitiva” de acordo com Wood Jr. e Picarelli Filho (1999, p. 35). Este profissional, agora considerado parceiro da organização, está interessado em investir com trabalho, dedicação e esforço pessoal, com os seus conhecimentos e habilidades, desde que receba uma retribuição adequada (CHIAVENATO, 2004).

Segundo Wood Jr. e Picarelli Filho (1999), o sistema de remuneração não acompanha a rapidez das transformações, visto que a maioria das empresas ainda faz uso dos sistemas tradicionais de remuneração baseados em cargos e funções. Os autores salientam ainda que o uso destes sistemas geram entraves às mudanças e criam barreiras ao avanço da transformação da organização do trabalho.

O repasse da remuneração variável ao colaborador pode ocorrer por meio da participação nos lucros e ou resultados. Quanto à participação nos lucros, Wood Jr. e Picarelli Filho (1996) comentam algumas vantagens: passa a existir melhor compreensão do negócio por parte dos colaboradores; reforça a importância da convergência de esforços; conduz a uma visão mais abrangente do negócio e dos sistemas; diminui resistências às mudanças e aumenta a pressão dos colaboradores por sistemas de gestão mais eficazes. A participação nos resultados, conforme Reis Neto e Marques (2004), pode trazer benefícios como o aumento da credibilidade dos empregados já que os objetivos baseiam-se em processos que eles conhecem, além de gerar um sentimento de maior participação quando a meta está associada diretamente a sua atividade. Além disso, a política de remuneração variável através da participação nos lucros e ou resultados como incentivo para ao funcionário tem se tornado uma tendência que vem ganhando cada vez mais espaço nas organizações (MIRANDA, 2005).

4 METODOLOGIA

A pesquisa realizada diferencia o conjunto de empresas que evidenciam a adoção de políticas de remuneração variável das que não o fazem, ao longo do período entre 2003 e 2007, sendo o relatório da administração a principal fonte de informações para a execução deste estudo. A amostra pesquisada abrange 52 empresas brasileiras do setor de energia elétrica que têm ações negociadas na Bolsa de Valores de São Paulo (BOVESPA), e com as demonstrações contábeis publicadas na *homepage* até o dia 09 de abril de 2008.

Em relação aos termos pesquisados nos relatórios da administração, utiliza-se: remuneração estratégica; remuneração funcional; salário indireto; remuneração por habilidades ou por competências; plano privado de aposentadoria; remuneração variável (participação nos lucros e ou resultados); participação acionária e alternativas criativas ou formas especiais de recompensa.

Para o desenvolvimento do objetivo principal, utiliza-se pesquisa descritivo-exploratória. Conforme salienta Andrade (2002 *apud* RAUPP e BEUREN, 2006, p. 81), “a pesquisa descritiva preocupa-se em observar os fatos, registrá-los, analisá-los e interpretá-los, e o pesquisador não interfere neles”. No entanto, há pesquisas que, embora definidas como descritivas, a partir de seus objetivos, acabam servindo mais para proporcionar uma nova visão do problema, o que as aproxima das pesquisas exploratórias (GIL, 1994).

O estudo exploratório não formula hipóteses, mas proporciona maior compreensão do fenômeno que está sendo investigado, permitindo ao pesquisador delinear de forma mais precisa o problema. A pesquisa exploratória é a primeira etapa de uma investigação maior que abrangerá outras pesquisas (ACEVEDO, 2007). Conforme Cervo, Bervian e Silva (2007, p.

62), as informações obtidas em documentos de fontes secundárias contribuem para o desenvolvimento do trabalho, pois na pesquisa documental “são investigados documentos com propósito de se poder descrever e comparar usos e costumes, tendências, diferenças e outras características”.

A abordagem desta pesquisa apresenta caráter qualitativo e quantitativo. Richardson (1999) expõe que a abordagem qualitativa não emprega um instrumento estatístico como base do processo de análise do problema, fato que, segundo o referido autor, a utilização da pesquisa quantitativa em estudos de levantamento consiste numa tentativa de entender, utilizando-se de uma amostra, o comportamento de uma população.

De acordo com Triviños (2006, p. 111), “a análise qualitativa pode ter apoio quantitativo, mas geralmente se omite a análise estatística ou o seu emprego não é sofisticado”. Este estudo também utiliza-se de abordagem quantitativa para fins de análise, porém sem perder o caráter qualitativo quando transformado em dados quantificáveis.

Neste estudo utiliza-se análise de conteúdo, que consiste, de acordo com Bardin (1977), em um conjunto de técnicas de análise das comunicações visando obter, por procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens, indicadores (quantitativos ou não) que permitam a dedução de conhecimentos relativos às condições de produção/recepção (variáveis deduzidas) dessas mensagens. O objetivo da análise documental é a representação condensada da informação, para consulta e armazenagem. O objetivo da análise de conteúdo é a manipulação de mensagens (conteúdo e expressão desse conteúdo), para evidenciar os indicadores que permitam conclusão sobre uma ou outra realidade que não a da mensagem (BARDIN, 1977).

Dito isto, afirma-se que este estudo assume característica qualitativa-quantitativa porque a pesquisa é baseada nos relatórios da administração e também faz um levantamento, com vistas a identificar as formas de remuneração estratégica das empresas de energia elétrica.

5 RESULTADOS DA PESQUISA

Este estudo trata da relação entre o nível de adoção de formas de remuneração variável e o desempenho econômico-financeiro das empresas, cujos dados e informações foram obtidos nos relatórios da administração das empresas que atuam no setor elétrico brasileiro com ações negociadas na BOVESPA. Com o objetivo de identificar e coletar dados para compor a base de dados e posterior desenvolvimento deste estudo, estipulou-se a expressão ML para margem de lucro, e RV para remuneração variável.

O desempenho econômico-financeiro das empresas foi medido por meio da margem do lucro anual, para isto, divide-se o lucro líquido pela receita operacional líquida. Deste modo, a partir dos dados obtidos nos relatórios da administração, identifica-se a margem de lucro das empresas, por atividade.

Na Tabela 1 apresenta-se o percentual da margem de lucro que demonstra o desempenho econômico-financeiro, com ênfase às empresas que divulgaram remuneração variável.

Tabela 1: A margem de lucro comparada com a evidenciação de remuneração variável.

EMPRESAS	2003		2004		2005		2006		2007	
	ML %	RV	ML %	RV	ML %	RV	ML %	RV	ML %	RV
Atividade Geração										
AES TIETÊ	25,0	X	29,7	X	45,6	X	44,3	X	41,6	X
BAESA										
CPFL GERAÇÃO	1,0	X	22,7	X	29,8	X	32,3	X	43,2	X
DUKE GER PARANAP	13,5	X	7,3	X	18,4	X	14,4	X	11,5	X
EDP ENERGIAS BR	-4,7		2,9		10,2		8,6		9,7	
EMAE			4,1		-28,8		-65,7		-84,4	
IENERGIA	-309,5		63,5		0,3		-199,2		-12,7	
INVESTCO					9,9				29,9	X
ITAPEBI			90,9				31,2		34,7	
LIGHT S/A							-27,7	X	21,6	
TERMOPE			23,3		29,1		20,0			
TRACTEBEL	28,2	X	31,4	X	35,4		36,2	X	34,4	X
Atividade Geração – Distribuição										
CELESC	7,8		7,6	X	6,9	X	6,5	X	10,9	X
CELPA	6,6		-12,2		8,7		7,0	X	10,1	X
CELPE	8,2		5,5		8,4		10,8		15,7	X
Atividade Geração – Transmissão										
AFLUENTE							77,7		77,6	
CEMIG GT									28,0	X
Atividade Transmissão										
CESP			1,6		10,7		-5,7		8,2	
TRAN PAULIST	26,2	X	31,8	X	0,0	X	8,9	X	65,0	X
Atividade Comercialização										
ELETROBRÁS	1,6		6,5	X	4,7	X	0,8	X	6,9	X
CEMIG	21,3	X	19,8	X	24,3	X	17,8	X	16,9	X
Atividade Distribuição										
AES SUL	25,6	X	-10,7	X			4,7	X	2,6	X
AMPLA ENERG	-3,9		1,5	X	5,9	X	8,7	X	7,2	
EBE	6,0	X		X	2,1	X	7,0	X	11,6	X
CELG D										
CEMIG DIST					15,5	X	12,2	X	12,9	X
CEMAT	-6,1		2,0		15,1		7,6	X	13,0	X
COELBA	7,3	X	13,2		21,5		19,8		22,3	

Continua...

...continuação.

EMPRESAS	2003		2004		2005		2006		2007	
	ML %	RV	ML %	RV	ML %	RV	ML %	RV	ML %	RV
COELCE	8,8	X	2,7	X	12,0	X	17,6	X	14,4	X
COSERN	12,3		20,8		18,8		20,4		22,6	
COPEL	5,7	X	9,5	X	10,4	X	23,1	X	20,4	X
PAUL F LUZ	-0,7	X	5,1	X	10,7	X	16,9	X	18,4	X
CPFL PIRATIN	10,1	X	5,4	X	12,5	X	14,6	X	16,3	X
ELEKTRO	22,2	X	12,7	X	29,9	X	21,9	X	20,7	X
ELETROPAULO	1,3		0,1		-2,2		4,5	X	10,0	X
ENERSUL	2,4	X	13,4	X	18,8	X	6,1	X	-8,4	X
ESCELSA	11,7		9,1	X	12,7	X	10,9		9,6	X
LIGHT	-12,9	X	-2,4	X	5,0	X	-4,0	X	21,3	
RGE	-1,9		2,3	X	7,6	X	7,4	X	10,3	X
Atividade Holding										
BRASILIANA							10,2		-3,1	
CEB	-3,0		-2,5		3,2		-17,1		13,8	
CPFL ENERGIA	-4,9		4,1	X	13,2	X	15,8	X	17,5	X
EQUATORIAL	-13,5		23,4		34,4		16,1		17,6	X
MPX ENERGIA										
REDE ENERGIA	-8,3		-7,5		-0,7		2,8	X	1,6	X
TERNA PART							33,9		42,1	X
Atividade Participação em Outras Sociedades										
AES ELPA	-3,0		-0,8		-1,3		0,8		2,6	
AMPLA INVEST					0,3		2,7		3,6	
GOIASPAR										
ENERGISA	2,4		2,1		7,6		4,9		20,4	X
LIGHTPAR										
VBC ENERGIA	-7,5		8,4		12,0		9,3		16,8	

Fonte: Dados da pesquisa.

De início, analisa-se o desempenho econômico-financeiro das empresas, agrupadas por atividade, que tenham evidenciado remuneração variável, conforme a Tabela 1, com análise restrita ao período de 2003 a 2007:

- **atividade geração:** observa-se que a CPFL GERAÇÃO apresentou crescimento contínuo. AES TIETE até 2005 vinha apresentando crescimento, mas em 2006 começou a ocorrer redução em sua margem de lucro. Situação semelhante aconteceu na empresa TRACTEBEL no período de 2003 a 2006 houve crescimento, mas no ano de 2007 ocorreu redução na margem de lucro. Empresas como a EDP ENERGIAS BR, EMAE, IENERGIA, LIGHT S/A

tiveram prejuízo em algum exercício, identifica-se isto por meio do resultado negativo. A remuneração variável foi evidenciada por 50% das empresas que atuam na atividade de geração, sendo que 25% delas remuneraram em todos os períodos. Ressalta-se que em 8,3% dos casos, ou seja, em apenas uma empresa, constata-se a evidenciação de remuneração variável com margem de lucro negativa no ano de 2006.

- **atividade geração e distribuição:** tem-se que a CELESC e a CELPE apresentaram variação positiva da margem de lucro, a CELPA teve prejuízo no período de 2004, o qual resultou na variação percentual negativa. Nesta atividade, identifica-se o fato de nenhuma empresa evidenciar remuneração variável no ano de 2003, enquanto que em 2007 todas evidenciaram.

- **atividade geração e transmissão:** a empresa AFLUENTE divulga dados que permitem encontrar a margem de lucro nos anos de 2006 e 2007, enquanto que a CEMIG GT disponibiliza dados em 2007. Quanto à remuneração variável, somente a CEMIG GT evidencia no ano de 2007.

- **atividade transmissão:** a CESP divulga dados que permitem o cálculo da margem de lucro a partir do ano de 2004, sendo que, no ano de 2006 apresentou margem de lucro negativa, a TRAN PAULIST teve margem de lucro positiva em todos os anos analisados. Nesta atividade, nota-se que 50% das empresas evidenciam a adoção de remuneração variável.

- **atividade comercialização:** constata-se variação positiva na margem de lucro de todas as empresas nesta atividade. Observa-se que a CEMIG evidencia remuneração variável em todos os períodos, mas a ELETROBRÁS não disponibiliza a informação em 2003.

- **atividade de distribuição:** a COPEL e a PAUL F LUZ apresentaram crescimento contínuo por quatro anos seguidos, na margem de lucro. Ainda, em relação à atividade de distribuição, tendo por base a Tabela 1, no ano de 2003, as empresas AMPLA ENERG, CEMAT, PAUL F LUZ, LIGHT e RGE; no ano de 2004, a AES SUL e a LIGHT; no ano de 2005 a ELETROPAULO; em 2006 a LIGHT; e em 2007 a ENERSUL, tiveram prejuízo. As empresas COELBA, COELCE, COSERN, CPFL PIRATIN, ELEKTRO e a ESCELSA, tiveram margem de lucro positiva. A remuneração variável, aplicada na atividade de distribuição, fora evidenciada por 88,9% das empresas de 2003 a 2007, sendo que 33,3% das empresas divulgam em todos os períodos. Ressalta-se algumas empresas tiveram margem de lucro negativa e mesmo assim evidenciaram remuneração variável, sendo: a PAUL F LUZ em 2003; a AES SUL em 2004; LIGHT nos anos de 2003, 2004 e 2006; ENERSUL em 2007.

- **atividade holding:** nota-se que a BRASILIANA, CEB, CPFL ENERGIA, EQUATORIAL e REDE ENERGIA, tiveram prejuízo em algum exercício do período analisado. A CPFL ENERGIA, demonstra crescimento contínuo da margem de lucro a partir de 2004 até 2007. Constata-se que em 2003 nenhuma empresa divulga remuneração variável, já em 2007 57,1% das empresas demonstram a destinação de recursos sob a forma de remuneração variável.

- **atividade participação em outras sociedades:** a ENERGISA foi a única empresa que não teve prejuízo entre 2003 e 2007 conforme as informações disponibilizadas nos relatórios da administração. No ano de 2007, a ENERGISA explicitou, por meio do relatório da administração, a remuneração variável a seus colaboradores.

Por fim, ressalta-se nas atividades de distribuição e geração um número significativo de empresas que evidenciam remuneração variável, as quais apresentam percentual de margem de lucro positivo, com considerações anuais de 2003 a 2007. Na Tabela 1, mostrou-se o desempenho econômico-financeiro sob a forma de percentual da margem de lucro comparativamente a divulgação da adoção da prática de remuneração variável aplicada as empresas do setor elétrico brasileiro.

Portanto, tomando-se por base a Tabela 1, visualiza-se que as empresas com margem de lucro positiva foram as que mais evidenciaram a remuneração variável em seus relatórios.

Nesta etapa a pesquisa busca destacar o percentual de margem de lucro para fins de comparação entre empresas que destinam recursos sob a forma de remuneração variável, das que não o fazem. De início, no Quadro 1, explicita-se o número de empresas relacionando a margem de lucro e remuneração variável, de 2003 a 2007.

	2003	2004	2005	2006	2007
Não evidencia remuneração variável	36	31	32	26	22
Margem de lucro negativa e remuneração variável	02	02	00	02	01
Margem de lucro positiva e remuneração variável	14	19	20	24	29

Quadro 1: Margem de lucro e evidência de remuneração variável por número de empresas.

Fonte: Dados da pesquisa.

Na Figura 1 demonstra-se, tomando-se por base a amostra total de 52 empresas, a relação de margem de lucro e remuneração variável ao longo do período analisado.

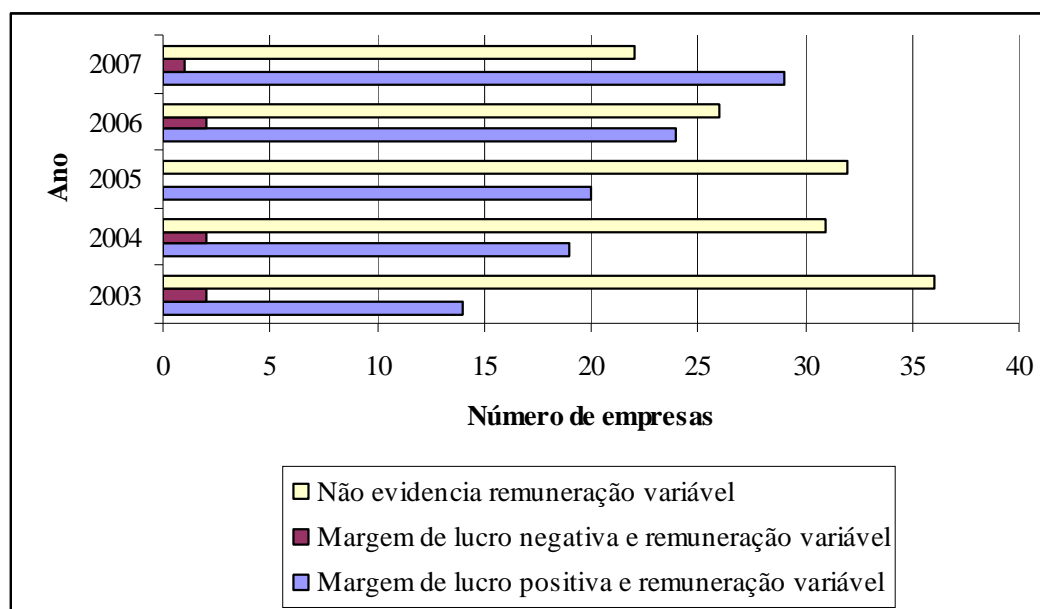


Figura 1: Relação da margem de lucro e remuneração variável por número de empresas.

Fonte: Dados da pesquisa.

De acordo com o Quadro 1 e Figura 1, observa-se o significativo aumento no número de empresas que evidenciaram informações que permitiram identificar margem de lucro positiva e remuneração variável, com evolução de 14 para 29, nos anos de 2003 a 2007 respectivamente. O número de empresas, conforme Figura 1, com margem de lucro negativa que divulgam remuneração variável foi de duas em 2003; 2004; e 2006, e de uma em 2007. A Figura 1 permite visualizar o número de empresas que não evidenciaram a remuneração variável com significativa redução ao longo do período, pois, o número alterou de 36 para 23, em 2003 e 2007 respectivamente.

Porém, com vistas a identificar posicionamento oposto quanto a adoção na evidenciação da remuneração variável, toma-se por base de análise a Tabela 1, para elaboração do Quadro 2, e assim, visualizar-se empresas que divulgaram em todos os anos e as que não divulgaram em nenhum ano, a remuneração variável em seus relatórios da administração, de 2003 a 2007.

Evidencia Remuneração Variável	Não Evidencia Remuneração Variável
AES TIETÊ	BAESA
CPFL GERAÇÃO	EDP ENERGIAS BR
DUKE GER PARANAP	EMAE
TRAN PAULIST	IENERGIA
CEMIG	ITAPEBI
EBE	TERMOPE
COELCE	AFLUENTE
COPEL	CESP
PAUL F LUZ	CELG D
CPFL PIRATIN	COSERN
ELEKTRO	BRASILIANA
ENERSUL	CEB
	MPX ENERGIA
	AES ELPA
	AMPLA INVEST
	GOIASPAR
	LIGHTPAR
	VBC ENERGIA

Quadro 2: Empresas que evidenciam remuneração variável em todos os períodos e não evidenciam a remuneração variável em nenhum período.

Fonte: Dados da pesquisa.

A partir do Quadro 2 expõe-se o fato de serem 12 empresas que divulgam e 18 empresas que não divulgam, em todos os anos de 2003 a 2007, a adoção da evidenciação de remuneração variável em seus relatórios da administração. De início, explicita-se que dentre as 12 empresas que divulgam remuneração variável, 83,3% apresentaram lucro e 16,7% tiveram prejuízo em algum período. Com isto, ressalta-se o fato da PAUL F LUZ ter apresentado prejuízo em 2003 com margem de lucro negativa de -0,71%, e da ENERSUL ter divulgado prejuízo em 2007 com margem de lucro negativa em -8,4%, e ainda, ambas terem destinado recursos sob a forma de remuneração variável a seus colaboradores.

As 18 empresas que não evidenciaram remuneração variável de 2003 a 2007, listadas no Quadro 2, apresentam características distintas, pois, existe empresa que tem lucro ao longo de todo o período; outras apresentam margem de lucro positiva em algum período; outras não evidenciam seus dados de forma completa no relatório da administração; e ainda constata-se empresas que tiveram prejuízo em algum período.

Destaca-se, por intermédio da Figura 2, as diferenças entre as 18 empresas que não evidenciam remuneração variável.

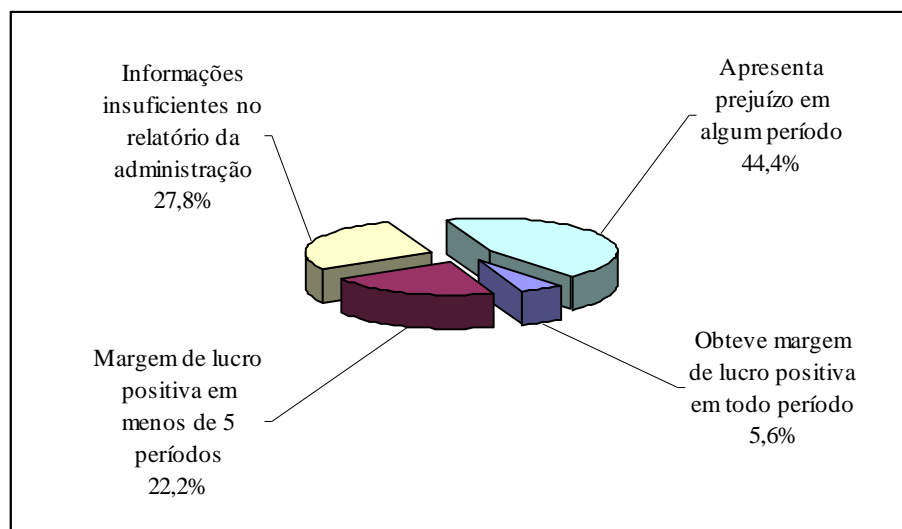


Figura 2: Percentual das empresas que não evidenciam remuneração variável

Fonte: Dados da pesquisa.

De acordo com a Figura 2, observa-se que 44,4% das empresas apresentam prejuízo em algum período. Em 5,6% dos casos, que corresponde a uma empresa, a COSERN, demonstra margem de lucro positiva em todos os anos em que se aplica este estudo e não divulga remuneração variável a seus colaboradores. Em 22,2% dos casos representados pelas empresas ITAPEBI; TERMOPE; AFLUENTE; e AMPLA INVEST, identifica-se margem de lucro positiva em menos de 5 períodos, pois, em um ou outro período, tais empresas não evidenciam informações suficientes nos relatórios da administração para fins de cálculo e identificação da margem de lucro e ou remuneração variável.

Na Figura 2 observa-se o fato de 27,8%, dentre as 18 empresas, não disponibilizarem informações suficientes no relatório da administração ao longo de todo o período estudado. Logo, não constata-se a margem de lucro e a remuneração variável dentre os dados disponibilizados pelas empresas BAESA; CELG D; MPX ENERGIA; GOIASPAR; e LIGHTPAR.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo principal deste estudo foi alcançado a partir da comparação entre o nível de adoção de formas de remuneração variável e o desempenho econômico-financeiro das empresas do setor elétrico brasileiro com ações negociadas na BOVESPA. Constata-se o crescimento no número de empresas que passaram a divulgar remuneração variável nos relatórios da administração, de 16 para 30, no período de 2003 a 2007 respectivamente. Em que destacam-se as atividades de distribuição e geração com maior número de empresas que demonstram remuneração variável com percentual de margem de lucro positivo. Em função disto, identificou-se o aumento no número de empresas, de 2003 para 2007, com margem de lucro positiva e com evidência de remuneração variável. De forma complementar destaca-se a atividade de distribuição com maior participação no número de empresas que demonstram participação em lucros e ou resultados.

Em relação ao desempenho econômico-financeiro, tomando-se por base a Tabela 1, considerado a partir da margem do lucro anual, na atividade de distribuição, um número significativo de empresas tiveram prejuízo, de 2003 a 2007, e ainda assim, divulgam remuneração variável. Neste contexto, após estudo da relação entre margem de lucro e remuneração variável, constatou-se a evolução 107,1% na divulgação de remuneração variável, cujo aumento foi de 14 para 29 empresas, nos anos de 2003 e 2007 respectivamente, que tiveram margem de lucro positiva. Porém, 18 empresas, as quais representam 34,6% da amostra, não divulgaram remuneração variável em seus relatórios da administração, além disso, constatou-se a ausência de dados nos relatórios da administração que permitissem identificar a margem de lucro.

Por fim, este estudo possibilitou constatar que as empresas do setor elétrico, no que trata da gestão de pessoal, tem se ajustado no sentido de passarem a evidenciar a destinação de recursos sob a forma de remuneração variável para seus colaboradores. Porém, ressalta-se a existência de empresas que ainda não visualizaram a importância da divulgação de informações completas a cerca da remuneração variável, a qual representa a valorização e reconhecimento pelo esforço e dedicação do colaborador em benefício da empresa.

REFERÊNCIAS

ACEVEDO, C. R. **Monografia no curso de administração: guia completo de conteúdo e forma**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

BARDIN, Laurence. **Análise de Conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 1977.

BOVESPA. Bolsa de Valores de São Paulo. Disponível em: <<http://www.bovespa.com.br/Principal.asp>>. Acesso em: 09 abr. 2008.

CARDOSO, Luiz Roberto. **A participação nos lucros como componente de um sistema de remuneração estratégica um estudo de caso**. IV SEMEAD, outubro, 1999. Disponível em: <http://www.ead.fea.usp.br/semead/artigos/rh/cardoso.pdf> Acesso: 14 mai. 2008, 16:00.

CERVO, A. L.; BERVIAN, P. A.; SILVA, Roberto da. **Metodologia Científica**. 6. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007.

CLASEN, Emanuelle. **Um estudo sobre o estabelecimento de metas e sua aferição nos programas de remuneração variável em companhias de capital aberto de Joinville SC**. 2000. Dissertação (Mestrado em Administração) Curso de Pós-Graduação em Administração. UFSC, Florianópolis, 2000.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: e o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 2. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 1994.

GOMES, Marco Antônio Vieira. **A remuneração como fator estratégico ou remuneração estratégica**. Summus consultoria & assessoria organizacional. Disponível em: <http://summusonline.com.br/art_04htm>. Acesso em: 03 abr. 2008, 16:15.

HENDRIKSEN, Eldon S.; VAN BREDA, Michael F. **Teoria da contabilidade**. São Paulo: Atlas, 1999.

HIPÓLITO, José Antônio Monteiro. Remuneração por Competências: recompensando o desenvolvimento e a contribuição do profissional. **Revista FAE BUSINESS**, n.3, p.28 – 31, set. 2002.

IUDÍCIBUS, Sérgio de. **Contabilidade gerencial**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 1998.

IUDÍCIBUS, Sérgio de; MARION, José Carlos. **Introdução à teoria da contabilidade para o nível de graduação**. São Paulo: Atlas, 1999.

IUDÍCIBUS, Sérgio de; MARTINS, Eliseu; GELBCKE, Ernesto Rubens. **Manual de Contabilidade das Sociedades por Ações**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

LUNKES, Rogério João. **Contabilidade Gerencial**: um enfoque na tomada de decisão. Florianópolis: VisualBooks, 2007.

MIRANDA, Carla. A importância da remuneração estratégica. Rede Gestão, jul. 2005. Disponível em: <<http://desafio21.informazione2.com.br>>. Acesso em: 03 abr. 2008, 15:59.

RAUPP, F. M.; BEUREN, I. M. Metodologia da pesquisa Aplicável às Ciências Sociais. In: BEUREN, I. M. (Org.). **Como elaborar trabalhos monográficos em contabilidade**: teoria e prática. São Paulo: Atlas, 2006.

REIS NETO, Mário Teixeira; MARQUES, Antônio Luiz. A remuneração variável e sua contribuição para melhoria da gestão. **Revista de Negócios**, Blumenau, v. 9, nº 1, p. 05-18, janeiro/ março 2004.

RICHARDSON, R. J. **Pesquisa social**: métodos e técnicas. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

RODRIGUES FILHO, José; OLIVEIRA, Rezilda R.; TORRES, Maria F. P. Gestão do Conhecimento e as transformações no setor elétrico - um esboço para o estudo da CHESF. In: WORKSHOP BRASILEIRO DDE INTELIGÊNCIA COMPETITIVA E GESTÃO DO CONHECIMENTO, 2002. São Paulo: Anais. **Congresso Anual da Sociedade Brasileira de Gestão do Conhecimento**. 1., 2002. São Paulo. Anais

TRIVIÑOS, Augusto N. S. **Introdução à pesquisa em ciências sociais**: a pesquisa qualitativa em educação. São Paulo: Atlas, 2006.

WOOD JR., T.; PICARELLI FILHO, V. **Remuneração estratégica**: a nova vantagem competitiva. São Paulo: Atlas, 1996.

WOOD JR., T.; PICARELLI FILHO, V. **Remuneração por habilidades e por competências**: preparando a organização para a era das empresas de conhecimento intensivo. São Paulo: Atlas, 1999.