



UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO SEMI-ÁRIDO
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS E HUMANAS
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS



REMUNERAÇÃO DE EXECUTIVOS NOS PERÍODOS PRÉ E PÓS PANDEMIA DO COVID-19

Trabalho de Conclusão de Curso

João Victor Freire Vale¹

Yuri Gomes Paiva Azevedo²

RESUMO

O presente estudo investiga se existem diferenças estatisticamente significativas no nível de remuneração dos executivos de companhias abertas brasileiras nos períodos pré e pós Covid-19, comparando setores mais e menos afetados por essa crise. A amostra do estudo compreende 143 companhias abertas (541 observações) listadas na Brasil, Bolsa, Balcão - B3, com dados disponíveis ao longo dos anos 2018 a 2021, sendo os anos 2018 e 2019 como período Pré-Covid e 2020 e 2021 como período Pós-Covid. Para atingir o objetivo proposto, foi utilizado o teste *U* de Mann-Whitney, que revelou que não houve diferença significativa nas remunerações dos executivos entre os períodos pré e pós-pandemia. Dessa forma, as hipóteses de que a pandemia de Covid-19 reduziu o nível de remuneração de executivos de companhias de setores mais afetados pela crise, bem como que aumentou o nível de remuneração de executivos de companhias de setores menos afetados pela crise foram rejeitadas, indicando, assim, que as empresas foram cautelosas no período de crise e incertezas econômicas no qual o mercado mundial passava, não alterando de forma significativa os pacotes de remuneração. Considera-se que esses resultados podem ser utilizados por empresas, analistas e investidores para fazerem análises do mercado acionário, observando como as instituições se comportaram financeiramente durante o período de pandemia no tocante à remuneração dos executivos.

Palavras-Chave: Remuneração de Executivos, Covid-19, Mercado de Capitais.

¹Aluno vinculado ao Curso de Ciências Contábeis da UFERSA [<https://orcid.org/0009-0005-0775-0861>]

²Professor vinculado ao Curso de Ciências Contábeis da UFERSA, membro do projeto de pesquisa contabiliDados. [lattes.cnpq.br/4060685200362433]

Artigo relativo ao componente curricular Trabalho de Conclusão de Curso (ACSo678), elaborado conforme art. 12 da Resolução CONSEPE/UFERSA n.º 003/2019.

Agradecimentos: Agradeço ao Prof. Dr. Yuri Gomes Paiva Azevedo, ao Prof. Dr. Kleber Formiga Miranda e ao Prof. Dr. Alessandro Gonçalves da Silva Prado pelas contribuições para melhoria da pesquisa.

Autor correspondente: João Victor Freire Vale ().

Artigo de acesso aberto sob a licença Creative Commons BY-NC-ND, que permite o uso, distribuição e reprodução em qualquer meio, desde que o artigo seja devidamente citado.

1 INTRODUÇÃO

A remuneração dos executivos consiste em um sistema de pagamentos destinados aos indivíduos que ocupam cargos de alta gestão em empresas, sendo um tema cada vez mais relevante pois envolve a distribuição de recursos financeiros significativos e impacta diretamente em incentivos para um maior desempenho das organizações. Com o passar do tempo, a transparência em relação aos valores contidos nessas remunerações tornou-se fundamental para melhorar a governança corporativa das instituições, contribuindo, também, para aumentar a eficiência das gestões (CORREIA; AMARAL; LOUVET, 2014).

Considerando que uma parcela da remuneração dos executivos é sensível a performance da companhia, verifica-se que uma das consequências da pandemia do Covid-19 pode ter sido alterações nos níveis da remuneração de executivos (SILVA, 2022). Dependendo do setor de atuação das companhias, a remuneração dos executivos pode ter reduzido ou aumentado ao longo deste período. Sob essa ótica, empresas de determinados setores, como as do setor de turismo, transporte e varejo, que foram negativamente afetadas pela pandemia (SOUSA; SOUZA; VASCONCELOS; AZEVEDO, 2021) e, em muitos casos, tiveram que reduzir custos para sobreviver, podem ter reduzido o nível de remuneração dos executivos durante o período de Covid-19. Por outro lado, empresas de determinados setores experimentaram um crescimento significativo devido à pandemia do Covid-19, como as que atuam no setor de saúde. Nessas empresas, é possível que os executivos tenham maiores níveis de remuneração.

Nessa perspectiva, bem como considerando que o levantamento da literatura na área indica que o comportamento da remuneração dos executivos no período de Covid-19 em setores mais e menos afetados por esta crise não foi examinado por estudos anteriores no âmbito nacional, este estudo tem como objetivo investigar se existem diferenças estatisticamente significativas no nível de remuneração dos executivos de companhias abertas brasileiras nos períodos pré e pós Covid-19, comparando setores mais e menos afetados por essa crise.

Para identificar se existe diferença estatisticamente significativa entre o nível de remuneração total das companhias fortemente afetadas e as empresas menos afetadas pelo Covid-19, optou-se pela utilização do teste U de Mann-Whitney, tendo em vista que as observações de ambos os grupos não são pareadas, bem como tendo em vista que o teste de normalidade de Shapiro-Wilk indicou que essa variável não apresenta distribuição normal. A amostra final do estudo compreende 143 empresas, sendo os dados coletados a partir do pacote estatístico R de dados disponíveis na Comissão de Valores Mobiliários (CVM), estando a base de dados disponível no website MSPerlin.

Com base no que está sendo estudado neste trabalho, espera-se apresentar contribuições significativas, tanto teóricas quanto práticas, que se somarão aos achados já realizados no passado. Ademais, busca-se aprofundar as discussões sobre o tema, fornecendo uma base sólida para pesquisas e trabalhos acadêmicos, bem como auxiliando investidores e analistas de empresas a compreender melhor os aspectos relacionados à remuneração dos executivos de companhias abertas brasileiras.

2 HIPÓTESES DE PESQUISA

Um fator importante que deve ser considerado nas companhias abertas é o conflito de agência, que consiste na divergência de interesses entre os acionistas e os gestores, os quais tentam obter vantagens em determinadas situações. Conforme Jensen e Meckling (1976), é notória a existência de conflitos entre agente e principal, com possíveis implicações no desempenho das companhias. Esses conflitos criam um ambiente negativo na empresa.

A Teoria da Agência proposta por Jensen e Meckling (1976) considera que os interesses dos acionistas e administradores são divergentes, tendo em vista que ambos possuem interesses diferentes. Isso pode afetar a remuneração dos executivos, uma vez que a ocorrência desses conflitos pode afastar o interesse dos investidores, reduzindo a entrada de capital na empresa e diminuindo seus salários. Assim, considera-se como fator preponderante para a ocorrência de conflitos de agência o não alinhamento da remuneração dos executivos com o desempenho da empresa, uma vez que seria uma boa prática de governança corporativa remunerar os gestores com valores elevados quando a empresa apresenta bom desempenho.

É sabido que a pandemia causada pela Covid-19 afetou a economia mundial como um todo, gerando mudanças em todos os setores (CARVALHO, 2020). Diversas empresas foram afetadas

negativamente, com diminuição das receitas, por causa da queda nas vendas, com isso os salários dos colaboradores executivos dessas instituições foram diminuídos, especialmente por motivos de cortes dos rendimentos extras, como bônus, que esses empregados recebiam.

Vale ressaltar os setores como o de varejo, turismo, hotelaria e restaurantes (CARVALHO; TAVARES; SILVA, 2021) foram bastante impactados negativamente, pois houve uma queda brusca na entrada de receitas, motivada pelo fechamento das unidades físicas, além da ausência das pessoas nesses lugares. Com a redução das receitas, houve a necessidade de cortar gastos, a fim de manter um equilíbrio econômico na empresa, assim demissão de funcionários e redução de salários foram algumas das decisões tomadas pelos gestores de das empresas englobadas nos setores afetados de forma negativa. Assim, tem-se como primeira hipótese que:

H1: A pandemia de Covid-19 reduziu o nível de remuneração de executivos de companhias de setores mais afetados pela crise.

Por outro lado, apesar de muitas pessoas só verem coisas negativas causadas pela pandemia, houve crescimento de alguns setores dentro do mercado mundial (ANDRADE et al., 2022). Nessas situações, investimentos foram feitos e ocorreu o aumento das receitas, havendo, assim, melhorias dentro dessas empresas, como a possibilidade da oferta de mais empregos, bem como de aumento de salários, em especial dos executivos das empresas, que podem ter passado a receber maiores valores de bonificação por metas cumpridas.

Levando em consideração as mudanças causadas pelo período pandêmico, setores importantes do mercado cresceram, como o de saúde, tendo em vista que a busca por medicamentos e hospitais cresceu significativamente; além da área de Tecnologia da Informação (TI), em que o trabalho *home office* e o uso da internet foi maior; outro setor beneficiado foi o de bebidas e alimentação, neste caso as pessoas passaram a ficar mais em casa e o consumo desses itens foi relevante (ANDRADE et al., 2022). Com isso, as receitas das empresas inseridas nesses mercados cresceram muito, assim gerando maiores salários para seus funcionários. Nesse sentido, propõe-se como segunda hipótese que:

H2: A pandemia de Covid-19 aumentou o nível de remuneração de executivos de companhias de setores menos afetados pela crise.

3 METODOLOGIA

3.1 AMOSTRA DA PESQUISA E PROCEDIMENTO DE COLETA DE DADOS

A amostra do estudo compreende 143 companhias abertas (541 observações) listadas na Brasil, Bolsa, Balcão - B3, tendo em vista que companhias que não apresentaram dados necessários para a realização do estudo foram retiradas da amostra. A Tabela 1 apresenta a distribuição das empresas que compõem a amostra ao longo os subsetores da B3.

Tabela 1: Distribuição das Empresas nos Subsetores da B3

Setores	Qde Observações	Percentual
Energia elétrica	117	21.63%
Intermediários financeiros	82	15.16%
Construção civil	52	9.61%
Transporte	45	8.32%
Comércio	44	8.13%
Alimentos processados	33	6.10%
Serviços médico-hospitalares análises e diagnósticos	27	4.99%
Comércio e distribuição	24	4.44%
Tecidos vestuário e calçados	22	4.07%
Madeira e papel	16	2.96%
Água e saneamento	16	2.96%
Medicamentos e outros produtos	12	2.22%
Hotéis e restaurantes	10	1.85%
Automóveis e motocicletas	8	1.48%
Serviços financeiros diversos	8	1.48%
Viagens e lazer	8	1.48%
Computadores e equipamentos	6	1.11%
Telecomunicações	6	1.11%
Bebidas	4	0.74%
Construção e engenharia	1	0.18%

Os dados utilizados para a realização desse estudo foram coletados a partir do pacote estatístico R com dados disponíveis na Comissão de Valores Mobiliários (CVM), estando a base de dados disponível no website MSPerlin. Os dados coletados se referem a remuneração total dos executivos do conselho de administração das empresas nos períodos Pré e Pós-Covid-19. Assim, considerou-se os anos 2018 e 2019 como período Pré-Covid e 2020 e 2021 como período Pós-Covid. A opção por examinar especificamente comportamentos da remuneração dos executivos do conselho de administração, de forma similar aos estudos de Cunha e Martins (2007), Carvalho (2016) e Carvalho, Silva e Crisóstomo (2016) se deu pelo fato de que cabe aos conselheiros de administração a definição de sua própria remuneração (CARVALHO, 2016). Assim, espera-se que possíveis alterações nos pacotes de remuneração estejam refletidas no montante de remuneração dos membros deste órgão colegiado. Ressalta-se que a remuneração total das empresas era composta pela soma da remuneração fixa, da remuneração variável e das *stock options*. A fim de reduzir *outliers* e possíveis erros na base de dados, os dados foram winsorizados ao nível de 1%.

A fim de segregar as empresas em grupos positivamente e negativamente afetados pela Covid-19, optou-se classificar a partir do Subsetor Bovespa, tendo em vista o nível de detalhamento de alguns ramos específicos. Nesse sentido, no que diz respeito aos afetados negativamente pela Covid-19, estão as empresas do setor de varejo devido ao fechamento das lojas, o que resultou na diminuição das vendas no período (OTT et al., 2021). Também pode-se citar o setor de turismo, que teve uma diminuição no número de viagens devido as proibições e restrições (COELHO; MAYER, 2020). Outro setor afetado foi o de hotelaria, causado pela diminuição do fluxo turístico pelo país (FLORENTINO et al., 2022). O transporte também sofreu muitos impactos, já que as pessoas permaneceram mais tempo em suas casas (SILVA; SILVA, 2020). Na mesma linha, o setor de construção civil sofreu impactos, pois houve a necessidade da paralização de obras.

De outra forma, alguns setores se beneficiaram durante o período pandêmico, sendo assim, positivamente afetados pela Covid-19. O setor de saúde cresceu significativamente devido à maior necessidade de serviços e produtos desse setor. O ramo de bebidas também cresceu, pois, as pessoas permaneceram mais tempo em casa e consumiram mais bebidas. O setor bancário teve um desempenho melhor, com muitas empresas recorrendo aos bancos em busca de linhas de crédito durante a crise no mercado. (ESTADÃO, 2023). Além disso, o setor de tecnologia teve uma demanda maior por serviços remotos (CORDEIRO, 2020).

Assim, considerando a nomenclatura utilizada pela classificação do subsetor Bovespa, foram

selecionados como subsetores afetados de forma negativa pelo Covid-19: tecidos, vestuário e calçados; comércio; automóveis e motocicleta; construção e engenharia; construção civil; comércio e distribuição; transporte; viagens e lazer; e hotéis e restaurante. Como subsetores afetados positivamente pelo Covid-19, foram selecionados: intermediários financeiros; telecomunicações; energia elétrica; água e saneamento; alimentos processados; medicamentos e outros produtos; Serviços médico-hospitalares análises e diagnósticos; serviços financeiros diversos; e bebidas.

3.2 TÉCNICA DE ANÁLISE DE DADOS

Para identificar se existe diferença estatisticamente significativa entre o nível de remuneração total das companhias fortemente afetadas e as empresas menos afetadas pelo Covid-19, optou-se pela utilização do teste U de Mann-Whitney, tendo em vista que as observações de ambos os grupos não são pareadas, bem como tendo em vista que o teste de normalidade de Shapiro-Wilk indicou que essa variável não apresenta distribuição normal (p -value 0,000). O teste U de Mann-Whitney é um dos testes paramétricos mais eficientes aplicados às variáveis quantitativas ou qualitativas. O referido teste é visto como uma alternativa para o teste T em situações de não normalidade dos dados (FÁVERO; BELFIORE, 2017).

4 ANÁLISE DE RESULTADOS

4.1 Análise Descritiva

A Tabela 2 mostra a estatística descritiva dos dados analisados no presente estudo. Levando em consideração as seis variáveis calculadas a partir das 541 observações, verifica-se que a variável Remuneração Fixa possui uma média de R\$ 3.076.980,33, indicando que este é o valor médio anual da remuneração dos executivos que compõem a amostra do estudo. O coeficiente de variação, que é uma razão entre o valor de desvio padrão e da média, evidencia que não houve uma variação significativa nos dados das observações. O desvio-padrão, que é considerado como uma unidade de dispersão, mostrou valor de R\$ 4.572.484,8. O valor mínimo observado de remuneração fixa foi de R\$ 2.411,96, sendo a remuneração do conselho de administração da Hering no ano de 2019, e a remuneração fixa máxima foi de R\$ 29.031.863,00.

Tabela 2: Estatística Descritiva

Variável	N	Média	Desvio-Padrão	Coef. Var	Mínimo	Mediana	Máximo
Remuneração Fixa	541	3076980.33	4572484.8	1.49	2411.96	1506000	29031863
Remuneração Variável	541	292301.31	1106494.0	3.79	0.00	0	8056566
Stock Options	541	390811.64	1629383.9	4.17	0.00	0	10866993
Remuneração Total	541	4104085.86	8114066.1	1.98	2411.96	1516715	58704142
Covid-19	541	0.50	0.5	1.00	0.00	0	1
Classificação	541	0.51	0.5	0.98	0.00	1	1

Na Remuneração Variável, entendida como valores recebidos como bônus por alcançar determinado desempenho, por exemplo, esta mostrou uma média de 292.301,31 reais. Nesta variável o coeficiente de variação apresentou valor de 3,79. O desvio padrão teve um resultado de 1.106.494,00 reais. O valor mínimo da remuneração encontrado foi zero, que juntamente com a mediana de zero indica que diversas empresas não têm adotado esse tipo de remuneração, ao passo que três empresas mostraram valores máximos da remuneração variável, entendendo-se que nestas empresas a expectativa de ganhar por produção e metas alcançadas é maior. A variável *Stock Options*, que é a opção que os executivos têm de receber ações como parte de seus salários, mostrou um valor médio de 390.811,64 reais. O desvio padrão apresentado nesta variável foi de 1.629.383,90 reais. O coeficiente de variação teve um valor de 4,17, pedendo se inferir que não houve variação expressiva. De forma similar à Remuneração Variável, o mínimo e a mediana da variável *Stock Options* indica que diversas empresas não têm adotado

esse como parte da remuneração do conselho de administração, assim, entende-se que grande parte das empresas realizaram pagamentos por meio da remuneração fixa. Já a Remuneração Total, que compreende a soma dos valores das três primeiras variáveis apresentadas anteriormente (Remuneração Fixa, Remuneração Variável e *Stock Options*) apresentou média de 4.104.085,86 reais. O desvio padrão foi de R\$ 8.114.066,10. Com um coeficiente de variação de 1,98, em que a remuneração total se mostrou com pouca variação.

As duas últimas variáveis da Tabela 2 são variáveis qualitativas, em que a variável Covid-19, classificada como 0 para observações nos períodos pré Covid-19 e 1 nos períodos Pós Covid-19 indicou que 50% das observações encontram-se classificadas nos períodos Pós-Covid-19, sendo os demais 50% representadas pelas observações que se encontram classificadas no período Pré-Covid-19. Ressalta-se que a amostra do estudo é do tipo desbalanceada. Assim, não foi exigido que as companhias tivessem dados disponíveis ao longo de todos os períodos analisados, como no caso da Telebras, que tinha dados disponíveis no banco de dados apenas nos anos de 2018 e 2021. Na variável Classificação, usou-se 0 e 1 para classificar os impactos causados nas empresas, sendo 0 para empresas impactadas negativamente pela Covid-19 e 1 para empresas impactadas positivamente pela Covid-19. Assim, do total de 541 observações da amostra, 51% delas foram classificadas como afetadas positivamente, sendo 49% afetadas negativamente.

4.2 Análise das Hipóteses de Pesquisa

A Tabela 3 mostra-nos o resultado da estatística dos testes de diferença das médias t e de medianas w no período pré e pós Covid-19 das companhias presentes na amostra. Considerando que o teste de Shapiro Wilk indicou que os dados não apresentam distribuição normal, considera-se mais adequado realizar as análises a partir do teste U de Mann-Whitney, considerando, assim, a estatística w para interpretação dos resultados.

Tabela 3: Diferença de Médias nos Períodos Pré e Pós Covid-19

Variável	Pré Covid-19	Pós Covid-19	t	w
Remuneração Total	3668913.9	4544111.0	-1.25	34304.50
Remuneração Fixa	2814564.9	3342322.4	-1.34	34636.50
Remuneração Variável	264417.8	320495.8	-0.59	37013.50
Stock Options	285797.5	496996.9	-1.51	35423.00

A partir da estatística w , reportada a partir da realização do teste U de Mann-Whitney, verifica-se que nenhuma das variáveis apresentou significância estatística, indicando que a diferença entre os tipos de remuneração nos períodos Pré e Pós Covid-19 não foi estatisticamente significativa. Assim, apesar de valores absolutos indicarem que os valores de remuneração total, fixa, variável e *stock options* são maiores nos períodos Pós Covid-19 (resultados não tabulados), essas diferenças não são estatisticamente significativas. Os aumentos dos valores absolutos das variáveis, Remuneração Fixa, Remuneração Variável, *Stock Options* e Remuneração Total, ocorridos do período pré para pós Covid-19, foram aumentos naturais, sendo eles possivelmente decorrentes de inflação ou ajustes salariais não significativos em termos de montantes. Dessa forma, com base nos valores apresentados, percebe-se que a pandemia do Covid-19 não afetou de forma significativa nas remunerações dos executivos analisados.

A Tabela 4 mostra o resultado do teste de diferença de medianas das empresas de setores afetados negativamente pelo Covid-19. Ao separarmos as empresas de setores impactados de forma negativa, observa-se que não houve uma mudança estatisticamente significativa nos níveis de remuneração nos períodos pré e pós Covid-19. Dessa forma, não se pode afirmar que nas empresas afetadas negativamente, os executivos receberam menores valores de remuneração. Este resultado evidencia que mesmo não havendo diferenças significativas, as empresas se mostraram conscientes quanto ao uso dos seus recursos financeiros, dentro da ótica da crise econômica que se instalava no mundo todo, tendo em vista que companhias de setores afetados negativamente não aumentaram os níveis de remuneração dos executivos de forma significativa, o que sinalizaria um comportamento de obtenção de benefícios próprios, sob a ótica da Teoria da Agência. Assim, verifica-se que a hipótese de que a pandemia de Covid-19 reduziu o nível de remuneração de executivos de companhias de setores mais afetados pela crise (H1) foi rejeitada.

Tabela 4: Diferença entre Grupos - Empresas Afetadas Negativamente pelo Covid-19

Variável	t	w
Remuneração Total	-1.78*	7878.50
Remuneração Fixa	-1.39	7963.50
Remuneração Variável	-0.45	8768.50
Stock Options	-1.72*	8027.00

Na Tabela 5, elenca-se o resultado do teste de diferença de medianas das empresas dos setores que foram positivamente afetados pela Covid-19, em que se observa que não houve mudança estatisticamente significativa na remuneração dos executivos dessas empresas. A partir das análises feitas, percebe-se que a hipótese que a pandemia do Covid-19 aumentou o nível de remuneração de executivos de companhias de setores menos afetados pela crise (H2) foi rejeitada, em que foi percebido que as empresas, mesmo sendo beneficiadas ou pouco afetadas pelo Covid-19 não aumentaram significativamente as remunerações dos executivos. Alguns fatores podem ter sido preponderantes para isso, como as incertezas econômicas existentes no período, a Covid-19 como sendo algo novo para a grande maioria e as crises econômicas causadas por ela, os gestores das empresas ficaram na dúvida do que ocorreria no futuro. Assim, companhias que foram pouco ou nada afetadas potencialmente preferiram manter níveis elevados de caixa para melhor enfrentar os riscos existentes, em detrimento de utilizar esses recursos excedentes para aumentar o nível de remuneração aos executivos, por exemplo.

Tabela 5: Diferença entre Grupos - Empresas Afetadas Positivamente pelo Covid-19

Variável	t	w
Remuneração Total	-0.38	9285.00
Remuneração Fixa	-0.51	9389.50
Remuneração Variável	-0.43	9703.00
Stock Options	-0.66	9713.00

Portanto, a análise das Tabelas 4 e 5 apresentam evidências para as hipóteses que a pandemia de Covid-19 reduziu o nível de remuneração de executivos de companhias de setores mais afetados pela crise (H1), bem como que aumentou o nível de remuneração de executivos de companhias de setores menos afetados pela crise (H2). A partir das análises feitas no presente estudo, observou-se que as hipóteses de pesquisa propostas foram rejeitadas, assim os resultados encontrados não foram estatisticamente significantes. Nesse sentido, não pode-se inferir que os pacotes de remuneração de executivos mudaram de forma significativa quando comparados os períodos pré e pós Covid-19, independentemente das companhias estivessem agrupadas em setores que foram afetados positivamente ou negativamente por esta crise financeira.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo foi realizado com o objetivo de identificar se houve ou não impacto da pandemia do Covid-19 na dos executivos de companhias abertas, seja na remuneração fixa, variável, *stock options* ou na remuneração total. A amostra compreendeu 143 empresas (541 observações), com dados das companhias abertas extraídos do site MSpérin. Foi utilizado o teste *U* de Mann-Whitney para que os objetivos fossem alcançados, sendo este o mais adequado tendo em vista a não normalidade dos dados, bem como a não paridade existente entre os grupos examinados. Após a análise dos dados, foi verificado que não houve diferença significativa nas remunerações dos executivos entre os períodos pré-pandemia (2018-2019) e pós-pandemia (2020-2021), indicando que as empresas foram cautelosas no período de crise e incertezas econômicas no qual o mercado mundial passava, não alterando, assim, de forma significativa os pacotes de remuneração. Este resultado leva à rejeição das hipóteses que a pandemia de Covid-19 reduziu o nível de remuneração de executivos de companhias de setores mais afetados pela crise (H1),

bem como que a pandemia do Covid-19 aumentou o nível de remuneração de executivos de companhias de setores menos afetados pela crise (H2).

Os resultados deste estudo contribuem para a literatura existente, principalmente no contexto nacional, visto que não foram encontrados estudos na área que examinassem a influência da pandemia de Covid-19 na remuneração dos executivos em âmbito nacional, bem como trazem informações relevantes para estudos futuros, mostrando que não houve variações significativas nas remunerações dos executivos das companhias abertas. Além disso, os resultados podem ser utilizados pelas empresas, analistas e investidores para fazerem análises do mercado acionário, observando como as instituições se comportaram financeiramente durante o período de pandemia. No entanto, algumas dificuldades foram encontradas durante o processo, como ausência de dados extraídos para a realização do estudo (*missing values*). Uma outra limitação se dá pelo fato do presente estudo apenas considerar na amostra executivos incluídos no conselho de administração das companhias abertas. Assim, estudos futuros podem abranger a amostra analisada, examinando também executivos presentes na diretoria executiva.

De forma complementar, para futuros estudos relacionados ao tema de remuneração dos executivos de companhias abertas, considera-se importante realizar comparações entre empresas de diferentes países, bem como explorar o papel da governança corporativa durante períodos de crise, como a Covid-19. Por fim, estudos futuros também poderiam explorar como as empresas que possuem maiores níveis de reputação corporativa performaram durante o período de pandemia da Covid-19.

6 REFERÊNCIAS

ANDRADE, G. B.; NUNES, T. S.; RIBEIRO, J. S. A. N.; SILVA, W. L. Segmentos empresariais beneficiados no cenário pandêmico do covid -19. **Encontro Internacional de Gestão, Desenvolvimento e Inovação (EIGEDIN)**. Mato Grosso do Sul v. 6, n. 1, 12 nov. 2022.

CARVALHO, B. P. S.; FRANCISCO, I. S. C.; VICENTE L. O conselho fiscal e a remuneração do conselho de administração nas empresas listadas na BM&BOVESPA. **Encontros Universitários da UFC**, Fortaleza, v. 1, 2016.

CARVALHO, G. B.; TAVARES, W.; SILVA, A. L. Os impactos da covid-19 no setor de serviços no mundo: uma revisão sistemática. **Brazilian Journal of Development**, Curitiba, v.7, n.6, p. 60889-60911, jun. 2021.

COELHO, M. F.; MAYER, V. F. Gestão de serviços pós-covid: o que se pode aprender com o setor de turismo e viagens?. **Revista Eletrônica Gestão & Sociedade**, Rio de Janeiro v.14, n.39, p. 3698-3706, 2020.

CORDEIRO, K. M. A. **O impacto da pandemia na educação: a utilização da tecnologia como ferramenta de ensino**. 2020. Disponível em: <http://repositorio.idaam.edu.br/jspui/handle/prefix/1157>. Acesso em 04 jun. 2021.

CORREIA, F. L.; AMARAL, H. F.; LOUVET, P. Remuneração, composição do conselho de administração e estrutura de propriedade: evidências empíricas do mercado acionário brasileiro. **Advances in Scientific and Applied Accounting**. São Paulo, v.7, n.1, p. 2-37, 2014.

CUNHA, V. L. M.; MARTINS, A. O Conselho de Administração e o desempenho das sociedades. **Contabilidade e Gestão**, n.º 4, 67-92. 20 de março de 2007.

ESTADÃO. **Os Impactos do Coronavírus em 11 Setores**, São Paulo, 12/06/2020, Disponível em: <https://investidor.estadao.com.br/mercado/impactos-coronavirus-nos-setores/>, acessado em 19/04/2023

FÁVERO, L. P.; BELFIORE, P. **Manual de Análise de Dados: Estatística e Modelagem Multivariada com Excel, SPSS e Stata**. 1 ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2017.

MAZZIONI, S; FERNANDES, F. A correlação entre a remuneração dos executivos e o desempenho de empresas brasileiras do setor financeiro. **Revista Contabilidade Vista & Revista**, ISSN 0103-734X, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, v. 26, n. 2, p. 41-64, maio/ago. 2015.

NOVO, L. F.; ROSA, W. C.; SCHMITZ, J. S. Demissões no setor hoteleiro e a pandemia de covid-19: Estudo de casos múltiplos em hotéis de uma cidade ao sul do rio grande do sul. Mato Grosso do Sul. **Anais do V Simpósio Sul-Matogrossense de Administração**, setembro. 2022.

OTT, A. C. R.; NUNES, L. E. M.; AMARAL, F. G. R.; MERA, C. M. P. A influência da pandemia do novo coronavírus nas empresas. **RevInt - Revista Interdisciplinar de Ensino, Pesquisa e Extensão**, Rio Grande do Sul v. 9, 2021, p. 189-198.

PERLIN, M. S. **Compiled Datasets – GetFREData**. 2023. Disponível em: <https://msperlin.com/data/>. Acesso em: 12 mar 2023.

SAITO, R.; SILVEIRA, A. D. M. Governança corporativa: custos de agência e estrutura de propriedade. **Revista de administração de empresas**. São Paulo, v. 48, p. 79-86, 2008.