



IV SINGEP

Simpósio Internacional de Gestão de Projetos, Inovação e Sustentabilidade

International Symposium on Project Management, Innovation and Sustainability

ISSN: 2317 - 8302

REMUNERAÇÃO DE ADMINISTRADORES EM BANCOS NO BRASIL: ESTUDO BASEADO EM RECOMENDAÇÕES INOVADORAS DO COMITÊ DA BASILEIA

MATHEUS LAMOUNIER DE OLIVEIRA

Universidade de Brasília

matheus_lamounier@hotmail.com

CARLOS ANDRÉ DE MELO ALVES

Universidade de Brasília

camelodfprof@gmail.com



REMUNERAÇÃO DE ADMINISTRADORES EM BANCOS NO BRASIL: ESTUDO BASEADO EM RECOMENDAÇÕES INOVADORAS DO COMITÊ DA BASILEIA

Resumo

O objetivo principal deste estudo é identificar as características pertinentes à remuneração de administradores de bancos no Brasil, em 2012 e em 2013. Subsidiariamente, comparam-se tais características segundo categorias de informações qualitativas e quantitativas baseadas nas recomendações inovadoras do Comitê da Basileia. Realiza-se pesquisa documental e análise de conteúdo das informações a respeito dos bancos divulgadas nos seus respectivos sítios eletrônicos, CVM, BM&FBovespa, Banco Central do Brasil e Juntas Comerciais. A amostra intencional abrange os 30 maiores bancos em ativos totais do relatório '50 maiores bancos e o consolidado do Sistema Financeiro Nacional', data-base dezembro de 2013. A análise de conteúdo emprega 29 subcategorias e 2 categorias baseadas nas recomendações do referido comitê. Efetuam-se análises descritiva e inferencial. Após exame de 1.740 subcategorias, os resultados mostram que os percentuais médios de subcategorias presentes para as categorias de informações qualitativas e quantitativas foram, respectivamente, 24,63% e 18,18% em 2012, e 27,04% e 20,00% em 2013. As informações qualitativas superaram as informações quantitativas nos dois anos. Espera-se que este estudo contribua para reflexões a respeito do aprimoramento da política de remuneração de administradores de bancos no Brasil.

Palavras-chave: Remuneração de administradores; Bancos; Comitê da Basileia.

Abstract

The aim of this study is to identify the characteristics pertinent to the remuneration of bank managers in Brazil, in 2012 and 2013. Alternatively, this study compares these characteristics according to categories of qualitative and quantitative information based on the innovative Basel Committee's recommendations. It is carried out documentary research and content analysis of information about the bank disclosed in their respective websites, CVM, BM&FBovespa, the Central Bank of Brazil and boards of trade. The sample comprises the 30 largest banks in total assets of the report '50 largest banks and consolidated of National Financial System', base date december 2013. The content analysis employed 29 subcategories and 2 categories based on the innovative recommendations of Basel Committee. Descriptive and inferential analyzes were performed. After examining 1.740 subcategories, the results show that the average percentage of present subcategories for categories of qualitative and quantitative information were, respectively, 24,63% and 18,18% in 2012 and 27,04% and 20,00% in 2013. Qualitative information exceeded the quantitative information in both years. It is hoped that this study contributes to reflections of improving bank management compensation policies in Brazil.

Keywords: Compensation of managers; Banks; Basel Committee.



1 Introdução¹

Na atualidade, escândalos em empresas têm apontado fragilidades nas políticas de remuneração. Quanto ao setor financeiro, problemas relacionados às políticas de remuneração de administradores, como a excessiva importância em resultados de curto prazo, podem ter incentivado a assunção de riscos excessivos, colaborando para a crise financeira dos *subprimes* (BEBCHUK & SPAMANN, 2009).

No contexto internacional, ao identificar contradições nas remunerações de executivos em instituições financeiras, o *Financial Stability Board* – FSB recomendou ao Comitê de Supervisão Bancária da Basileia – Comitê da Basileia a fortalecer os requerimentos para divulgação de informações a respeito das políticas e práticas remuneratórias dos bancos. O Comitê da Basileia divulgou tais requerimentos inovadores e sugeriu que os bancos entrassem em conformidade a partir de 1º de janeiro de 2012 (BCBS, 2011). Esse fato demonstra a preocupação no exterior em dar mais transparência às características pertinentes à remuneração de administradores de bancos.

No Brasil, a remuneração de administradores de instituições financeiras, entre elas bancos, é abordada na Resolução nº 3.921 do Conselho Monetário Nacional – CMN. Essa resolução obriga os bancos que atendam a certos requisitos a implementar e manter política de remuneração de administradores. Em casos específicos, os bancos devem constituir componente organizacional denominado Comitê de Remuneração, e são responsáveis por disponibilizar relatório ao Banco Central do Brasil – BCB com informações sobre as políticas remuneratórias utilizadas. A vigência da Resolução nº 3.921 do CMN foi a partir de 1º de janeiro de 2012. Essa regulamentação não obriga a divulgação da remuneração de administradores, fato que oferece oportunidade de se investigar as características pertinentes à remuneração de administradores de bancos no Brasil com base em parâmetros internacionais inovadores, recomendados pelo Comitê da Basileia.

Diante do contexto apresentado nos parágrafos anteriores, o problema proposto neste estudo é o seguinte: quais são as características pertinentes à remuneração de administradores de bancos no Brasil, em 2012 e em 2013? Desta forma, este estudo tem como objetivo principal identificar as características pertinentes à remuneração de administradores de bancos no Brasil, em 2012 e em 2013. Subsidiariamente, comparam-se tais características segundo categorias de informações qualitativas e quantitativas baseadas nas recomendações inovadoras do Comitê da Basileia.

Este estudo trata um tema relevante e atual, pois apresenta um exemplo de inovação proposta por um organismo internacional (Comitê da Basileia), relacionada à divulgação de informações sobre a remuneração de administradores em bancos. Espera-se que esta pesquisa propicie, de forma inédita, um melhor entendimento sobre a adequação dos bancos no Brasil às recomendações propostas pelo referido comitê. Além disso, a divulgação de informações relacionadas à remuneração de administradores de bancos não foi exigida como obrigatória pela regulamentação bancária no Brasil no período a que se refere este estudo. Dessa forma, espera-se que este estudo possa auxiliar a redução de assimetrias de informações de clientes, acionistas, órgãos reguladores e analistas de mercado. Os resultados obtidos podem, também, ser aplicados para subsidiar reflexões dessas partes interessadas a respeito do aprimoramento das políticas de remuneração de bancos no Brasil.



2 Referencial Teórico

2.1 Governança Corporativa com Ênfase em Bancos

A governança corporativa, segundo o Instituto Brasileiro de Governança Corporativa – IBGC, pode ser conceituada da seguinte forma:

(...) é o sistema pelo qual as organizações são dirigidas, monitoradas e incentivadas, envolvendo os relacionamentos entre proprietários, Conselho de Administração, Diretoria e órgãos de controle. As boas práticas de Governança Corporativa convertem princípios em recomendações objetivas, alinhando interesses com a finalidade de preservar e otimizar o valor da organização, facilitando seu acesso a recursos e contribuindo para sua longevidade (IBGC, 2009, p. 11).

A governança corporativa pode ser estudada considerando a relação de agência. Com base em Jensen e Meckling (1976), a relação de agência pode ser entendida como um contrato pelo qual o detentor de propriedade (o principal) contrata outro indivíduo (o agente) para realizar algum serviço em seu nome. Nessa relação, observa-se que o agente nem sempre atua para maximizar a utilidade do principal. Considerando este fato, o principal pode mitigar as divergências entre seus interesses e os interesses do agente empregando incentivos e incorrendo em custos para monitorar o agente. Para diminuir esses custos (também chamados de custos de agência), são desenvolvidos mecanismos de governança corporativa.

Becht, Bolton e Roell (2005), ao analisarem mecanismos de governança corporativa, exemplificaram que a governança corporativa ‘está preocupada com a resolução de problemas de ação coletiva entre os investidores dispersos e conciliação de conflitos de interesses entre os vários detentores de direitos corporativos’. A respeito dos referidos mecanismos, eles podem ser classificados em internos e externos e são mostrados na Figura 1. Nota-se que os sistemas de remuneração de executivos estão entre os mecanismos internos de governança corporativa citados na referida figura.

Mecanismos Internos	Mecanismos Externos
Estrutura de Propriedade	Ambiente legal e regulatório
Estrutura de Capital	Padrões contábeis exigidos
Conselhos de Administração	Controle pelo mercado de capitais
Sistema de remuneração dos executivos	Pressões de mercados competitivos
Monitoramento compartilhado	Ativismo de investidores institucionais
Estrutura multidivisional de negócios	Ativismo de acionistas

Figura 1. Mecanismos de Governança Corporativa

Fonte: adaptado de Rogers e Ribeiro (2006).

No que tange à governança corporativa em bancos, para Marcassa (2000), os bancos são organismos essenciais para a economia de qualquer país e necessitam de um forte sistema de governança corporativa. Eles são os provedores de recursos financeiros para os negócios comerciais, de serviços financeiros para a população e de acesso ao sistema de pagamentos. Além disso, a autora ressalta que alguns bancos possuem a incumbência de tornar o crédito acessível e de manter a liquidez do mercado em situações difíceis.

Caprio e Levine (2002) sugerem que os intermediários financeiros são menos transparentes do que outros tipos de empresas. Ou seja, os investidores sabem pouco sobre o uso de seus investimentos. Para Dantas, Rodrigues, Rodrigues e Capelletto (2010), dada as peculiaridades do sistema financeiro, a busca pela transparência é essencial para garantir a sua confiabilidade e estabilidade. As características do setor financeiro, o crescente número de



operações intermediadas e a maior interdependência dos mercados fazem com que o sistema financeiro assuma função de veículo de propagação de riscos à estabilidade econômica (CAPELLETO, MARTINS & CORRAR, 2008).

No âmbito internacional o Comitê da Basileia reúne autoridades de supervisão bancária e foi criado com o objetivo de estabelecer padrões mínimos para a regulação e supervisão do setor bancário. O comitê já divulgou três acordos, o Basileia I foi um acordo que buscou estabelecer um padrão uniforme para o cálculo do capital regulamentar mínimo requerido para os bancos. Dessa forma, as autoridades nacionais poderiam adotar disposições que estabelecessem níveis mais elevados (BCBS, 1988). O Basileia I foi constituído sobre um único pilar padrão de controle de risco de crédito (JUCÁ, 2011).

Já o Basileia II foi uma nova proposta para adequação de capital, em substituição ao Basileia I. O objetivo do novo acordo seria fortalecer a estabilidade e a solidez do sistema financeiro internacional via aprimoramento da gestão e governança dos riscos (BCBS, 2004). À época, o Comitê da Basileia considerou que o acordo revisto iria promover a adoção de práticas de gestão de risco mais fortes pelo setor bancário, e encarou isso como um de seus principais benefícios (BCBS, 2004). O Basileia II foi divulgado em 2004, tendo sido revisto em 2005 e foi composto por três pilares, descritos na Figura 2.

Pilar	Descrição do Pilar
Pilar I	Requisitos mínimos de capital, que procuraram desenvolver e expandir as regras padronizadas estabelecidas no Acordo de 1988.
Pilar II	Processo de revisão do órgão supervisor.
Pilar III	Uso eficaz da divulgação para reforçar a disciplina do mercado e incentivar boas práticas bancárias.

Figura 2. Os três pilares de Basileia II

Fonte: os autores, baseado em BCBS (2004).

Os avanços propostos em Basileia I e II não foram suficientes para impedir as práticas arriscadas dos bancos que culminaram em uma profunda crise no sistema financeiro mundial em 2008 (JUCÁ, 2011). Por isso, em 2010 fora proposto novo acordo, denominado Basileia III, para reforçar a gestão da liquidez bancária para que os bancos tornem-se capazes de sobreviver a cenários de grande instabilidade, estabelecer maior e melhor qualidade de capital, melhorar a cobertura de risco e fazer com que financiem suas atividades com fontes mais estáveis (BCBS, 2013).

Por fim, as reformas a respeito do Basileia III abrangeram, também, a preocupação com a remuneração dos administradores em instituições financeiras, entre elas os bancos. A remuneração de administradores em bancos é detalhada na Seção 2.2 deste referencial teórico.

2.2 Recomendações Inovadoras do Comitê da Basileia Para Caracterizar a Remuneração de Administradores em Bancos

Conforme citado na Seção 2.1, os mecanismos internos de governança corporativa citados na Figura 1 abrangem os sistemas de remuneração. Esta seção trata a respeito das recomendações inovadoras do Comitê da Basileia usadas para caracterizar a remuneração de administradores em bancos.

Quanto à remuneração no setor bancário, no contexto internacional o Comitê da Basileia, ao aprimorar o acordo de Basileia II em 2009, fez menção em seu documento *Enhancements to the Basel II framework* a práticas de compensação e fortalecimento da supervisão bancária nessa área. Para o Comitê da Basileia, as políticas de remuneração não devem ser indevidamente vinculadas à geração de lucro contábil de curto prazo, mas devem



estar ligadas à preservação do capital a longo prazo, à solidez financeira e devem ser consideradas medidas de desempenho ajustadas ao risco. Além disso, um banco deve fornecer divulgação adequada sobre suas políticas de remuneração a partes interessadas (BCBS, 2009).

A relação entre deficiências relacionados às políticas de remuneração de administradores e a crise financeira dos *subprimes* é abordada por Bebchuk e Spamann (2009), citados na introdução desta pesquisa, e pelo Comitê da Basileia (BCBS, 2009). Para eles, a política de remuneração materializou-se como um dos fatores da crise, uma vez que existiram demasiados incentivos a resultados de curto prazo, o que motivou a assunção de riscos excessivos. Tendo em vista a crise financeira, o FSB recomendou, em março de 2010, que o Comitê da Basileia considerasse a incorporação de mais exigências para divulgação de informações a respeito das políticas e práticas remuneratórias dos bancos no Pilar III de Basileia II (FSB, 2010).

Por sua vez, o Comitê da Basileia publicou, em 2011, documento denominado *Pillar 3 disclosure requirements for remuneration*, em resposta à recomendação do FSB. Por meio deste documento, o Comitê da Basileia espera que recomendações inovadoras para a divulgação qualitativa e quantitativa contribuam para disciplinar o mercado, bem como ofereçam mais transparência às estratégias de risco e às políticas de remuneração (BCBS, 2011). O Comitê da Basileia sugeriu que os bancos entrassem em conformidade com essas novas recomendações a partir de 1º de janeiro de 2012 (BCBS, 2011). A Figura 3 detalha uma proposta para identificar as características pertinentes à remuneração de administradores de bancos com base em recomendações inovadoras do Comitê da Basileia.

Categorias	Subcategorias
Informações Qualitativas	1- Nome, composição e mandato do principal órgão que supervisione a remuneração; 2- Consultores externos cuja orientação tenha sido solicitada; o organismo que os contratou; e sobre quais áreas do processo de remuneração tal orientação foi solicitada; 3- Uma descrição da abrangência da política de remuneração do banco (p. ex., por regiões ou linhas de negócios), incluindo o limite ao qual ela se aplica às filiais e agências estrangeiras; 4- Uma descrição dos tipos de empregados considerados tomadores de risco material e gerentes sênior, incluindo o número desses em cada grupo; 5- Uma visão geral das principais características e objetivos da política de remuneração; 6- Informações sobre uma eventual revisão, pelo comitê de remuneração, da política de remuneração da empresa durante o ano anterior. Em caso positivo, uma visão geral de todas as alterações feitas deverá ser apresentada; 7- Informações sobre como o banco assegura que os funcionários da área de gestão de risco e regulamentos sejam remunerados, independentemente dos negócios que supervisionem; 8- Uma visão geral dos principais riscos que o banco leva em consideração ao implementar medidas de remuneração; 9- Uma visão geral da natureza e tipo de medidas-chave usadas para considerar tais riscos, incluindo aqueles difíceis de medir (os valores não precisam ser divulgados); 10- Informações sobre como tais medidas afetam a remuneração; 11- Informações sobre como a natureza e o tipo destas medidas mudaram ao longo dos últimos anos e as razões para tal, bem como o impacto destas na remuneração; 12- Uma visão geral das principais métricas de desempenho para o banco, linhas de negócios de alto nível e indivíduos; 13- Informações sobre como os montantes de remuneração individual estão relacionados ao desempenho individual e organizacional; 14- Informações sobre as medidas que o banco implementará de forma geral para ajustar a remuneração, caso as métricas de desempenho sejam fracas; 15- Informações sobre a política do banco em relação ao adiamento e <i>vesting</i> da remuneração variável e, se a fração da remuneração variável diferida for distinta entre os funcionários ou grupos de funcionários, uma descrição dos fatores que determinam tais frações e sua importância relativa; 16- Informações sobre políticas e critérios para o ajuste da remuneração diferida antes e, se permitido pela legislação nacional, após o <i>vesting</i> , por meio de cláusulas <i>clawback</i> ; 17- Uma visão geral sobre as formas de remuneração variável (i.e., dinheiro, ações, instrumentos associados a ações e outras formas);



	18- Informações sobre o uso das diferentes formas de remuneração variável e, se a combinação de diferentes formas de remuneração variável for distinta entre os funcionários ou grupos de empregados, uma descrição dos fatores que determinam essa combinação e a sua importância relativa.
Informações Quantitativas	19- Número de reuniões realizadas pelo principal órgão que supervisione a remuneração durante o exercício fiscal, bem como a remuneração paga aos seus membros; 20- Número de empregados que receberam bônus de remuneração variável durante o exercício fiscal; 21- Número e montante total dos bônus garantidos concedidos durante o exercício fiscal; 22- Número e montante total dos bônus de contratação concedidos durante o exercício fiscal; 23- Número e montante total das indenizações por demissão concedidas durante o exercício fiscal; 24- Montante total da remuneração diferida a pagar, dividida em dinheiro, ações, instrumentos associados a ações e outras formas; 25- Montante total da remuneração diferida paga no exercício fiscal; 26- Composição do montante dos bônus de remuneração durante o exercício financeiro, explicitando: a) Parte fixa e variável; b) Parte diferida e não diferida; c) Os distintos mecanismos utilizados (dinheiro, ações e instrumentos associados a ações, outras formas); 27- Montante total da remuneração diferida a pagar e remuneração retida submetida a ajustes <i>ex post</i> explícitos e/ou implícitos; 28- Montante total das reduções durante o exercício fiscal devido a ajustes <i>ex post</i> explícitos; 29- Montante total das reduções durante o exercício fiscal devido a ajustes <i>ex post</i> implícitos.

Figura 3. Proposta para identificar as características pertinentes à remuneração de administradores de bancos com base em recomendações inovadoras do Comitê da Basileia

Fonte: adaptado de BCBS (2011).

A Figura 3 possui duas categorias e vinte e nove subcategorias. A categoria ‘informações qualitativas’ abrange as subcategorias 1) a 18), e a categoria ‘informações quantitativas’ abrange as subcategorias 19) a 29). A referida figura pode ser usada para identificar as características pertinentes à remuneração de administradores de bancos nos países integrantes do Comitê da Basileia, inclusive no Brasil.

Deve-se esclarecer que, no Brasil, em 25 de novembro de 2010, foi publicada a Resolução nº 3.921, que dispõe sobre a política de remuneração de administradores das instituições financeiras e demais instituições autorizadas a funcionar pelo BCB. Essa resolução entrou em vigor a partir de 1º de janeiro de 2012 e aplica-se a bancos, mas não se aplica às cooperativas de crédito, sociedades de crédito ao microempreendedor e à empresa de pequeno porte e administradoras de consórcio.

Com base na Resolução nº 3.921, de 2010, os bancos devem implementar e manter política de remuneração de administradores. A referida política de remuneração deve ser compatível com a de gestão de riscos, e não deve incentivar comportamentos que elevem a exposição ao risco acima dos níveis prudenciais. Além disso, pode-se optar por remunerar com salário fixo ou com parcela fixa e parcela variável. Todavia, no mínimo, 40% (quarenta por cento) da remuneração variável deve ser diferida para pagamento futuro.

A Resolução nº 3.921, de 2010, prevê, também, a criação de componente organizacional denominado Comitê de Remuneração, para bancos que atuem sob a forma de companhia aberta ou que sejam obrigados a constituir comitê de auditoria, previsto na Resolução nº 3.198, de 27 de maio de 2004 (CMN, 2004, 2010). As responsabilidades do Comitê de Remuneração abrangem a elaboração, com periodicidade anual, do documento denominado Relatório do Comitê de Remuneração.

O Relatório do Comitê de Remuneração deve conter informações qualitativas e quantitativas acerca da política de remuneração adotada pelo banco (CMN, 2010). O referido relatório deve ficar à disposição do BCB pelo prazo mínimo de 5 (cinco) anos. Até o final desta pesquisa inexistia disposição normativa do CMN ou do BCB para a divulgação pública das políticas e práticas de remuneração, fato que enseja a possibilidade de investigação



empírica das características pertinentes à remuneração de administradores de bancos no Brasil nos termos da Figura 3, a qual é baseada nas recomendações inovadoras do Comitê da Basileia.

3 Metodologia

O presente estudo caracteriza-se como descritivo. O estudo descritivo busca especificar propriedades e características importantes de qualquer fenômeno que se analise, ou seja, seleciona-se uma série de questões e mede-se ou coleta-se informações sobre cada uma delas, para assim descrever o que se pesquisa (SAMPIERI, COLLADO & LUCIO, 2006). A abordagem do estudo é qualitativa e quantitativa, uma vez que foram utilizadas técnicas qualitativas de análise de conteúdo, mas também, empregaram-se análises descritivas e inferenciais, com uso de testes estatísticos.

A população deste estudo são os bancos pertencentes ao Consolidado Bancário I do relatório '50 maiores bancos e o consolidado do Sistema Financeiro Nacional', data-base dezembro de 2013, ordenados de maneira decrescente de ativos totais (BCB, 2013a). Escolheu-se o Consolidado Bancário I porque contemplou bancos com carteira comercial e abrangeu 83,76% dos ativos totais do Sistema Financeiro Nacional na referida data-base. A amostra intencional é composta pelos trinta maiores bancos da população. Esta escolha foi feita, uma vez que estes trinta bancos somaram 97,49% dos ativos totais da população, na data-base dezembro de 2013. Na Tabela 1 são mostrados os bancos que integram a amostra.

Tabela 1:
Amostra

Posto	Nome	Ativos Totais (valores em R\$ mil)	
		2012	2013
1	BB	1.087.268.923	1.218.525.361
2	ITAÚ	951.222.533	1.027.324.008
3	CEF	702.939.666	858.475.356
4	BRADESCO	755.467.474	776.724.294
5	SANTANDER	458.329.044	495.443.913
6	HSBC	127.044.415	159.948.239
7	SAFRA	111.752.867	130.111.584
8	BTG PACTUAL	87.878.773	115.901.631
9	VOTORANTIM	123.408.819	106.975.088
10	CITIBANK	61.185.316	54.297.355
11	BANRISUL	46.834.051	53.114.488
12	BCO DO NORDESTE	31.888.888	33.817.503
13	CREDIT SUISSE	40.307.993	32.393.809
14	JP MORGAN CHASE	36.551.169	29.953.776
15	BMG	26.120.319	28.140.779
16	B COOP. SICREDI	19.350.956	23.812.778
17	DEUTSCHE	31.371.729	22.207.579
18	PANAMERICANO	18.331.868	21.725.860
19	BNP PARIBAS	20.715.391	20.932.555
20	BANCOOB	14.854.670	18.119.803
21	ABC-BRASIL	13.489.543	17.267.769
22	BIC	18.333.680	15.606.886
23	RABOBANK	13.052.486	15.323.393
24	DAYCOVAL	13.017.369	14.940.278
25	BANESTES	12.392.430	14.007.244
26	ALFA	14.813.281	13.839.988
27	MERCANTIL DO BRASIL	13.407.289	13.510.309



28	SOCIETE GENERALE	11.733.844	12.639.668
29	MERRILL LYNCH	9.775.945	12.282.941
30	BCO DA AMAZÔNIA	10.517.798	11.330.107

Fonte: adaptado de BCB (2013a).

Os bancos da amostra são obrigados a constituir órgão estatutário denominado Comitê de Auditoria, de acordo com o Capítulo V, artigo 10, da Resolução nº 3.198 de 2004, e/ou atuam sob a forma de companhia aberta (CMN, 2004). Portanto, todos os bancos do estudo são obrigados a instalar o componente organizacional denominado Comitê de Remuneração, nos termos da Resolução nº 3.921, de 2010 (CMN, 2010).

O procedimento de coleta de dados baseou-se em pesquisa documental de informações divulgadas a respeito dos bancos da amostra nos sites eletrônicos dos respectivos bancos, CVM, BM&FBovespa, BCB e Juntas Comerciais, no tocante às políticas e práticas de remuneração de administradores, referentes aos anos de 2012 e 2013. Para tratamento dos dados utilizou-se a análise de conteúdo, a qual, segundo Bardin (1977, p. 42), pode ser conceituada da seguinte forma:

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 inferência de conhecimentos relativos às condições de produção/recepção (variáveis inferidas) destas mensagens (BARDIN, 1977, p. 42).

A análise de conteúdo empregou 29 subcategorias e 2 categorias baseadas em recomendações inovadoras do Comitê da Basileia, as quais foram detalhadas na Figura 3 do referencial teórico. A regra de enumeração da análise de conteúdo foi a presença ou ausência de termos (BARDIN, 1977). Depois de identificar as subcategorias presentes e ausentes, verificou-se o percentual de subcategorias presentes e ausentes em cada ano, totalizadas por categoria e por banco da amostra, com base em Alves e Cherobim (2009). Nas subcategorias que enfatizaram a remuneração dos administradores e de funcionários de bancos, a ênfase da análise foi delimitada à remuneração de administradores de bancos.

A análise descritiva dos dados abrangeu o uso da média, moda, mínimo, máximo, desvio padrão e quartis. A análise inferencial dos dados abrangeu o uso de testes estatísticos presentes na Figura 4.

Nome do teste	Tipo de variável a que se aplica	Número de amostras	Descrição do teste
Teste de Shapiro-Wilk ¹	Contínuas	Uma amostra	Testar aderência à uma distribuição teórica
Teste de postos sinalizados de Wilcoxon	Contínuas	Duas amostras	Testar se duas amostras relacionadas possuem escores iguais ou diferentes

Figura 4. Testes utilizados na análise dos dados

Fonte: adaptado de Siegel (2006) e Fávero, Belfiore, Da Silva, & Chan (2009). Observação: 1. Recomendado para amostras iguais ou menores do que 30 (FÁVERO, BELFIORE, DA SILVA, & CHAN, 2009, p. 115).

4 Resultados

Esta seção apresenta os resultados do estudo. Inicialmente, a Tabela 2 mostra os resultados da análise de conteúdo. Na coluna 'Subcategoria' consta numeração de 1) a 29) que corresponde às subcategorias baseadas nas recomendações inovadoras do Comitê da Basileia, descritas previamente na Figura 3.



Adicionalmente, na Tabela 2, a coluna ‘A’ demonstra em quantos bancos da amostra as informações da subcategoria estiveram ausentes da documentação analisada, a coluna ‘P’ evidencia em quantos bancos as informações a respeito da subcategoria estiveram presentes e, por fim, a coluna ‘P%’ demonstra a porcentagem dos 30 bancos em que a documentação analisada permitiu identificar determinada subcategoria.

Tabela 2:

Resultado da análise de conteúdo segmentado por subcategoria

Categoria	Subcategoria ¹	2012			2013		
		A	P	P%	A	P	P%
Informações Qualitativas	1)	11	19	63,33%	9	21	70,00%
	2)	30	0	0,00%	30	0	0,00%
	3)	26	4	13,33%	27	3	10,00%
	4)	7	23	76,67%	6	24	80,00%
	5)	14	16	53,33%	13	17	56,67%
	6)	25	5	16,67%	25	5	16,67%
	7)	20	10	33,33%	19	11	36,67%
	8)	29	1	3,33%	28	2	6,67%
	9)	30	0	0,00%	30	0	0,00%
	10)	30	0	0,00%	30	0	0,00%
	11)	30	0	0,00%	30	0	0,00%
	12)	24	6	20,00%	24	6	20,00%
	13)	21	9	30,00%	21	9	30,00%
	14)	30	0	0,00%	30	0	0,00%
	15)	23	7	23,33%	21	9	30,00%
	16)	24	6	20,00%	23	7	23,33%
	17)	14	16	53,33%	12	18	60,00%
	18)	19	11	36,67%	16	14	46,67%
Informações Quantitativas	19)	30	0	0,00%	30	0	0,00%
	20)	22	8	26,67%	22	8	26,67%
	21)	10	20	66,67%	9	21	70,00%
	22)	30	0	0,00%	30	0	0,00%
	23)	21	9	30,00%	22	8	26,67%
	24)	28	2	6,67%	26	4	13,33%
	25)	24	6	20,00%	23	7	23,33%
	26)	17	13	43,33%	16	14	46,67%
	27)	28	2	6,67%	26	4	13,33%
	28)	30	0	0,00%	30	0	0,00%
	29)	30	0	0,00%	30	0	0,00%

Fonte: dados da pesquisa. Legenda: ‘A’ indica a quantidade de bancos em que a subcategoria esteve ausente; ‘P’ indica a quantidade de bancos em que a subcategoria esteve presente; ‘P%’ indica o percentual de bancos em que a subcategoria esteve presente (100% equivale a 30 bancos). Observação: 1. A descrição das subcategorias 1) a 29) estão detalhadas na Figura 3 do referencial teórico.

De acordo com a Tabela 2, cinco subcategorias apresentaram percentuais de presença superiores a 50% nos dois anos: 1) ‘nome, composição e mandato do principal órgão que



supervisione a remuneração'; 4) 'descrição dos tipos de empregados considerados tomadores de risco material e gerentes sênior, incluindo o número desses em cada grupo'; 5) 'visão geral das principais características e objetivos da política de remuneração'; 17) 'visão geral sobre as formas de remuneração variável'; e 21) 'número e montante total dos bônus garantidos concedidos durante o exercício fiscal'. Entre as subcategorias citadas nesse parágrafo, apenas a 21) vincula-se à categoria de informações quantitativas.

Por sua vez, a Tabela 2 indica nove subcategorias ausentes da divulgação dos bancos da amostra no período analisado, são elas: 2) 'consultores externos cuja orientação tenha sido solicitada, o organismo que os contratou, e sobre quais áreas do processo de remuneração tal orientação foi solicitada'; 9) 'uma visão geral da natureza e tipo de medidas-chave usadas para considerar tais riscos, incluindo aqueles difíceis de medir (os valores não precisam ser divulgados)'; 10) 'informações sobre como tais medidas afetam a remuneração'; 11) 'informações sobre como a natureza e o tipo destas medidas mudaram ao longo dos últimos anos e as razões para tal, bem como o impacto destas na remuneração'; 14) 'informações sobre as medidas que o banco implementará de forma geral para ajustar a remuneração, caso as métricas de desempenho sejam fracas'; 19) 'Número de reuniões realizadas pelo principal órgão que supervisione a remuneração durante o exercício fiscal, bem como a remuneração paga aos seus membros'; 22) 'número e montante total dos bônus de contratação concedidos durante o exercício fiscal por banco'; e as subcategorias 28) e 29), que demonstram o montante total das reduções durante o exercício fiscal devido a ajustes *ex post* explícitos e implícitos, respectivamente. Nota-se que as cinco primeiras subcategorias citadas neste parágrafo são de divulgação qualitativa, e as quatro últimas são de divulgação quantitativa.

A partir dos dados da pesquisa, apurou-se para cada banco a quantidade e o percentual de subcategorias presentes totalizados por categorias descritas previamente na Figura 3. Os resultados dessa apuração estão na Tabela 3.

Tabela 3:

Quantidades e percentuais de subcategorias presentes totalizados por categoria

Banco	2012				2013			
	Quali	Quali %	Quanti	Quanti %	Quali	Quali %	Quanti	Quanti %
1	10	55,56%	3	27,27%	9	50,00%	5	45,45%
2	6	33,33%	2	18,18%	7	38,89%	2	18,18%
3	2	11,11%	1	9,09%	3	16,67%	1	9,09%
4	9	50,00%	3	27,27%	8	44,44%	3	27,27%
5	8	44,44%	5	45,45%	8	44,44%	5	45,45%
6	9	50,00%	5	45,45%	9	50,00%	2	18,18%
7	3	16,67%	2	18,18%	5	27,78%	2	18,18%
8	1	5,56%	1	9,09%	1	5,56%	1	9,09%
9	2	11,11%	3	27,27%	2	11,11%	3	27,27%
10	8	44,44%	2	18,18%	8	44,44%	2	18,18%
11	7	38,89%	3	27,27%	7	38,89%	3	27,27%
12	9	50,00%	3	27,27%	11	61,11%	2	18,18%
13	1	5,56%	0	0,00%	1	5,56%	0	0,00%
14	1	5,56%	2	18,18%	1	5,56%	2	18,18%
15	5	27,78%	1	9,09%	9	50,00%	5	45,45%
16	0	0,00%	0	0,00%	1	5,56%	0	0,00%
17	4	22,22%	0	0,00%	4	22,22%	0	0,00%



18	2	11,11%	2	18,18%	2	11,11%	2	18,18%
19	5	27,78%	1	9,09%	5	27,78%	1	9,09%
20	3	16,67%	3	27,27%	5	27,78%	3	27,27%
21	0	0,00%	1	9,09%	0	0,00%	1	9,09%
22	8	44,44%	1	9,09%	8	44,44%	5	45,45%
23	2	11,11%	2	18,18%	2	11,11%	2	18,18%
24	4	22,22%	4	36,36%	4	22,22%	4	36,36%
25	3	16,67%	3	27,27%	3	16,67%	3	27,27%
26	5	27,78%	1	9,09%	5	27,78%	1	9,09%
27	3	16,67%	1	9,09%	2	11,11%	1	9,09%
28	8	44,44%	4	36,36%	8	44,44%	4	36,36%
29	3	16,67%	0	0,00%	3	16,67%	0	0,00%
30	2	11,11%	1	9,09%	5	27,78%	1	9,09%

Fonte: dados da pesquisa. Legenda: ‘Quali’ é a quantidade de subcategorias presentes associadas à categoria informações qualitativas; ‘Quali %’ é o percentual de subcategorias presentes associadas à categoria informações qualitativas; ‘Quanti’ é a quantidade de subcategorias presentes associadas à categoria informações quantitativas; ‘Quanti %’ é o percentual de subcategorias presentes associadas à categoria informações quantitativas.

Exemplificando, de acordo com a Tabela 3, o banco 12 divulgou 50% das subcategorias qualitativas e 27,27% das subcategorias quantitativas em 2012. No entanto, esse mesmo banco divulgou 61,11% das subcategorias qualitativas e 18,18% das subcategorias quantitativas em 2013. Em complemento, a Tabela 4 apresenta a análise descritiva dos percentuais de subcategorias presentes totalizados por categoria na Tabela 3. Para tanto, são apresentados médias, desvios-padrão, valores mínimos e máximos, modas e separações por quartis.

Tabela 4:

Análise descritiva - percentuais de subcategorias presentes totalizados por categoria

Ano	Categoria	N	Média	Desvio-Padrão	Mín.	Máx.	Moda	Quartis		
								1º Quartil	Mediana	3º Quartil
2012	Informações Qualitativas	30	24,63	16,65	0,00	55,56	11,11	11,11	19,44	43,06
	Informações Quantitativas	30	18,18	12,64	0,00	45,45	9,09	9,09	18,18	27,27
2013	Informações Qualitativas	30	27,04	16,83	0,00	61,11	44,44	11,11	27,78	44,44
	Informações Quantitativas	30	20,00	13,97	0,00	45,45	18,18	9,09	18,18	27,27

Fonte: dados da pesquisa. Legenda: ‘N’ é o número de bancos; ‘Mín.’ é o valor mínimo; ‘Máx.’ é o valor máximo.

De acordo com a Tabela 4, nos dois anos da análise, verifica-se que a média, a moda e a mediana dos percentuais de subcategorias presentes totalizados para a categoria informações qualitativas superaram os percentuais de subcategorias presentes totalizados para a categoria de informações quantitativas.

Com base nos dados da Tabela 3 efetuou-se análise inferencial dos percentuais de presença das subcategorias totalizadas para as categorias. Inicialmente, em cada ano realizaram-se dois testes de Shapiro-Wilk para identificar se os percentuais apresentados na Tabela 3 são normalmente distribuídos. A Tabela 5 apresenta os resultados obtidos.



Tabela 5:

Teste de Shapiro-Wilk

Ano	Categoria	Estatística	g.l.	Significância
2012	Qualitativo	0,92	30	0,03*
	Quantitativo	0,92	30	0,03*
2013	Qualitativo	0,94	30	0,07
	Quantitativo	0,91	30	0,02*

Fonte: dados da pesquisa. Legenda: 'g.l.' são os graus de liberdade.

* Significativo a 5%.

Os resultados na Tabela 5 evidenciam significâncias menores do que 0,05 em ao menos uma categoria por ano analisado. Isto indica que estas distribuições não possuem normalidade, no nível de significância de 5%. Nesses casos, a literatura sugere aplicar o Teste não paramétrico de postos sinalizados de Wilcoxon (FÁVERO *et al.*, 2009). Foram aplicados dois testes, um para cada ano do estudo, cujos resultados constam da Tabela 6.

Tabela 6:

Teste de postos sinalizados de Wilcoxon

Ano	N	Estatística do Teste	Teste (Z)	Significância	Comparações de Postos		
					Quali>Quanti	Quali<Quanti	Quali=Quanti
2012	30	116	-2,20	0,03*	18	11	1
2013	30	118	-2,36	0,02*	20	10	0

Fonte: dados da pesquisa. Legenda: 'N' é o número de comparações; 'Quali' corresponde às subcategorias qualitativas; 'Quanti' corresponde às subcategorias quantitativas.

* Significativo a 5%.

A hipótese nula (h_0) do Teste de postos sinalizados de Wilcoxon indicou para cada ano não haver diferenças significativas entre os percentuais de subcategorias presentes totalizados para a categoria informações qualitativas e o percentual de subcategorias presentes totalizados para a categoria informações quantitativas. Por sua vez, a hipótese alternativa (h_1) indicou haver diferenças significativas entre os percentuais de subcategorias presentes totalizados para as categorias citadas.

Os resultados do Teste de Wilcoxon referentes ao ano de 2012, de acordo com a Tabela 6, apresentam significância igual a 0,03. Tal fato demonstra que a hipótese nula foi rejeitada, ou seja, em 2012 houve diferenças significativas entre os percentuais de subcategorias presentes totalizados para a categoria informações qualitativas e o percentual de subcategorias presentes totalizados para a categoria informações quantitativas. As comparações entre tais percentuais banco a banco revelam que o percentual de subcategorias qualitativas foi maior do que o percentual de subcategorias quantitativas em dezoito bancos. Assim, para o ano de 2012, o resultado do Teste de Wilcoxon revelou que as informações qualitativas foram mais divulgadas na documentação dos bancos da amostra do que as informações quantitativas.

Referente ao ano de 2013, os resultados do Teste de Wilcoxon indicam significância de 0,02. Deste modo, rejeita-se a hipótese nula, indicando que houve diferenças significativas entre os percentuais de subcategorias presentes totalizados para a categoria informações qualitativas e o percentual de subcategorias presentes totalizados para a categoria informações quantitativas, no nível de 5%. As comparações entre os percentuais banco a banco permitiram constatar superioridade de informações qualitativas em vinte bancos. Dessa forma, no ano de 2013 os resultados sugerem que as informações qualitativas referentes às características



pertinentes à remuneração de administradores de bancos foram mais divulgadas na documentação analisada do que as informações quantitativas.

5 Conclusões

O objetivo principal deste estudo foi identificar as características pertinentes à remuneração de administradores de bancos no Brasil, em 2012 e em 2013. Subsidiariamente, compararam-se tais características segundo categorias de informações qualitativas e quantitativas baseadas nas recomendações inovadoras do Comitê da Basileia. Espera-se que este estudo contribua para reflexões a respeito do aprimoramento da política de remuneração de administradores de bancos no País.

O referencial teórico abordou o tema governança corporativa com ênfase em bancos e as recomendações inovadoras do Comitê da Basileia para caracterizar a remuneração de administradores em bancos, presentes no documento *Pillar 3 disclosures requirements for remuneration* e mostradas na Figura 3. Na parte empírica realizou-se pesquisa descritiva com abordagem qualitativa e quantitativa, utilizando técnicas de análise de conteúdo e análises descritivas e inferenciais, empregando-se testes estatísticos. A amostra intencional foi composta pelos trinta maiores bancos presentes do Consolidado Bancário I do relatório '50 maiores bancos e o consolidado do Sistema Financeiro Nacional', data-base dezembro de 2013, ordenados de maneira decrescente de ativos totais. Para identificar as características pertinentes à remuneração de administradores em bancos comerciais foram utilizadas 29 subcategorias associadas a duas categorias de informações qualitativas e quantitativas, baseadas nas referidas recomendações.

Os resultados da identificação das características pertinentes à remuneração dos administradores em bancos indicaram vinte das vinte e nove subcategorias presentes em pelo menos um dos anos da análise. Cinco subcategorias apresentaram percentuais de divulgação superiores a 50% em 2012 e em 2013: 1) 'nome, composição e mandato do principal órgão que supervisione a remuneração'; 4) 'descrição dos tipos de empregados considerados tomadores de risco material e gerentes sênior, incluindo o número desses em cada grupo'; 5) 'visão geral das principais características e objetivos da política de remuneração'; 17) 'visão geral sobre as formas de remuneração variável (i.e., dinheiro, ações, instrumentos associados a ações e outras formas)'; e 21) 'número e montante total dos bônus garantidos concedidos durante o exercício fiscal'. Entre as nove subcategorias ausentes, cinco foram atribuídas à categoria informações qualitativas e quatro foram atribuídas à categoria informações quantitativas.

Quanto aos resultados da comparação das características identificadas segundo categorias de informações qualitativas e quantitativas, com base nas recomendações inovadoras do Comitê da Basileia, a análise descritiva mostrou, em 2012, que os percentuais médios de subcategorias presentes para as categorias de informações qualitativas e quantitativas foram 24,63% e 18,18%, respectivamente. Por sua vez, em 2013, os referidos percentuais foram 27,04% e 20,00%, respectivamente. Os resultados da análise inferencial indicaram que foram identificadas mais informações qualitativas do que informações quantitativas, tanto em 2012 quanto em 2013, no nível de significância de 5%.

Esta pesquisa tratou um tema relevante e atual, e os resultados da pesquisa mostraram a aplicação de recomendações inovadoras, propostas por um organismo internacional (Comitê da Basileia), ao estudo da divulgação de informações sobre a remuneração de administradores em bancos no Brasil. Espera-se que esta pesquisa possa auxiliar a redução de assimetrias de informações de clientes, acionistas, órgãos reguladores e analistas de mercado, e que os resultados obtidos possam ser aplicados para subsidiar reflexões dessas partes interessadas a



respeito das políticas de remuneração de bancos atuantes no Brasil. Quanto às limitações do estudo, os resultados obtidos dizem respeito, apenas, aos dados referentes aos anos analisados.

Por fim, sugerem-se como estudos futuros: replicar o estudo para outros períodos, de forma que as recomendações inovadoras do Comitê da Basileia a respeito da divulgação da remuneração estejam mais difundidas no Brasil, utilizando, inclusive, outras técnicas estatísticas e permitindo comparações com os resultados obtidos neste estudo; estudar outras características pertinentes à remuneração de administradores que estejam contidas em outras recomendações que diferem das utilizadas nesta pesquisa e analisar as características pertinentes à remuneração de administradores que possam, eventualmente, constar como de divulgação mandatória, nos termos da regulamentação bancária brasileira.

Referências

- ALVES, C. A. M., & CHEROBIM, A. P. M. S. (2009). Análise do Nível de Divulgação do Risco Operacional Segundo Recomendações do Comitê da Basileia: Estudo em Bancos do País e do Exterior. *Rev. Adm. Mackenzie*, v.10 n. 2.
- BARDIN, L. (1977). Análise de conteúdo. Lisboa: Edições 70.
- Banco Central do Brasil – BCB. (2013a). 50 Maiores Bancos e o Consolidado do Sistema Financeiro Nacional. Recuperado de: <http://www4.bcb.gov.br/top50/port/top50.asp>. Acesso em 30/12/2014.
- Basel Committee on Banking Supervision – BCBS. (1988). *International Convergence of Capital Measurement and Capital Standards*. Recuperado de: <http://www.bis.org/publ/bcbsc111.htm>. Acesso em 11/01/2015
- Basel Committee on Banking Supervision – BCBS. (2004). *International Convergence of Capital Measurement and Capital Standards - A Revised Framework*. Recuperado de: <http://www.bis.org/publ/bcbs107.htm>. Acesso em 12/01/2015.
- Basel Committee on Banking Supervision – BCBS. (2009). *Enhancements to the Basel II framework*. Recuperado de: <http://www.bis.org/publ/bcbs157.htm>. Acesso em 13/01/2015.
- Basel Committee on Banking Supervision – BCBS. (2011). *Pillar 3 disclosure requirements for remuneration*. Recuperado de: <http://www.bis.org/publ/bcbs197.pdf>. Acesso em 14/01/2015.
- Basel Committee on Banking Supervision – BCBS. (2013). *Basel III: The Liquidity Coverage Ratio and liquidity risk monitoring tools*. Recuperado de: <http://www.bis.org/publ/bcbs238.htm>. Acesso em 11/01/2015.
- BEBCHUK, L. A., & SPAMANN, H. (2009). *Regulating Bankers' Pay*. Recuperado de: <http://ssrn.com/abstract=1410072>. Acesso em 12/01/2015.
- BECHT, M., BOLTON, P., & ROELL, A. (2005). *Corporate governance and control*. Recuperado de: http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=343461. Acesso em 14/01/2015.
- CAPELLETTO, L. R., MARTINS, E., & CORRAR, L. J. (2008). Mensuração do risco sistêmico no setor bancário com variáveis contábeis e econômicas. Recuperado de: <http://www.bcb.gov.br/pec/wps/port/wps169.pdf>. Acesso em 15/01/2015.
- CAPRIO, G., & LEVINE, R. (2002). *Corporate Governance of Banks: Concepts and International Observations*. Recuperado de: http://icf.som.yale.edu/Conference-Papers/backup_old_iicg/april_5/CAPRIO.pdf. Acesso em 14/01/2015.
- Conselho Monetário Nacional – CMN. (2004). Resolução nº 3.198, de 27 de maio de 2004. Dispõe sobre a regulamentação relativa à prestação de serviços de auditoria independente para as instituições autorizadas a funcionar pelo Banco Central do Brasil e para as câmaras e



prestadores de serviços de compensação e de liquidação. Recuperado de: <http://www.bcb.gov.br>. Acesso em 15/01/2015.

Conselho Monetário Nacional – CMN. (2010). Resolução nº 3921, de 25 de novembro de 2010. Dispõe sobre a política de remuneração de administradores das instituições financeiras e demais instituições autorizadas a funcionar pelo Banco Central do Brasil. Recuperado de: <http://www.bcb.gov.br>. Acesso em 16/01/2015.

DANTAS, J. A., RODRIGUES, F. F., RODRIGUES, J. M., & CAPELLETTO, R. L. (2010). Determinantes do grau de evidenciação de risco de crédito pelos bancos brasileiros. *Revista Contabilidade & Finanças, USP, São Paulo*, v. 21, n. 52.

FÁVERO, L. P., BELFIORE, P., DA SILVA, F. L., & CHAN, B. L. (2009). *Análise de Dados: modelagem multivariada para tomada de decisões*. Rio de Janeiro, Elsevier.

Financial Stability Board – FSB. (2010). *Thematic Review on Compensation – Peer Review Report*. Recuperado de: http://www.financialstabilityboard.org/2010/03/r_100330a/. Acesso em 12/01/2015.

Instituto Brasileiro de Governança Corporativa – IBGC. (2009). *Códigos de boas práticas de governança corporativa*. Recuperado de: <http://www.ibgc.org.br/inter.php?id=18180>. Acesso em 14/01/2015.

JENSEN, M. C., & MECKLING, W. H. (1976). *Theory of the firm: managerial behavior agency, costs and ownership structure*. *Journal of Financial Economics*, v. 3 n. 4, pp. 305-360.

JUCA, M. N. (2011). *Determinantes da estrutura de capital de bancos brasileiros e norte-americanos* (Tese de Doutorado). Universidade de São Paulo, São Paulo, SP, Brasil.

MARCASSA, A. C. (2000). *Mecanismos de Governança Corporativa em Bancos*. Anais da Semana de Contabilidade do Banco Central. Brasília, DF, Brasil. Recuperado de: <http://www4.bcb.gov.br/pre/inscricaoContaB/trabalhos/Mecanismos%20de%20Governan%C3%A7a%20Corporativa%20em%20Bancos.pdf>. Acesso em 16/01/2015.

ROGERS, P., & RIBEIRO, K. C. S. (2006). *Mecanismos de Governança Corporativa no Brasil: evidências do controle pelo mercado de capitais*. Contextus - Revista Contemporânea de Economia e Gestão, v. 4, n. 2, pp. 17-28.

SAMPIERI, R. H., COLLADO, C. F., & LUCIO, P. B. (2006). *Metodologia de Pesquisa*. 3. ed. São Paulo: Mc Graw-Hill.

SIEGEL, S., & CASTELLAN Jr., N. J. (2007). *Estatística não-paramétrica para ciências do comportamento*. 2. ed. São Paulo: Bookman.

¹ As opiniões expressas neste estudo são dos autores e não se referem, necessariamente, às opiniões das entidades em que os autores atuam.