

CONFLITOS DE INCENTIVO E CONTRATOS

Cap. 10

Conflitos de Incentivo e Contratos

- **Uma nova definição de empresa**
- A empresa é um ponto focal para um conjunto de contratos.
-
- **O processo decisório atual de empresas:**
- complexo => existem muitos decisores nas empresas; os tomadores de decisão (diretores, gerentes, empregados)
- o objetivo de muitos destes decisores não é maximizar os lucros da firma (muitas vezes outros objetivos como poder pessoal, aversão ao risco, podem interferir nesta lógica)
- as empresas frequentemente usam sistemas internos de preços (preços de transferência) para alocar os recursos internos

- **Alguns contratos são documentos explícitos outros implícitos.**

Conflitos de incentivo nas empresas:

- A teoria econômica argumenta que os indivíduos são maximizadores criadores de sua própria utilidade. O que implica que ocorre um alinhamento automático dos objetivos dos indivíduos a este aspecto principal.
- Entretanto, este aspecto nem sempre se observa, podem existir diversas formas de conflitos:

Conflitos entre Proprietários / Gerentes

- **escolha do esforço a ser realizado**, esforço adicional feito pelos gerentes geralmente aumenta o valor da firma, mas o esforço adicional pode reduzir a utilidade para os gerentes;
- **conflitos de remuneração direta e indireta** é do interesse dos donos das empresas pagarem salários para atrair e manter trabalhadores, entretanto estes tem interesse em não pagar mais do que o necessário para mantê-los;
- **diferença de exposição ao risco**, as pessoas realizam investimento de seu tempo e de sua vida nas empresas o que pode influenciar na escolha de projetos e na adoção de riscos.
- **horizontes diferenciados**, as aspirações dos gerentes das empresas geralmente estão limitados em seu relacionamento com a empresa. Os donos geralmente demonstram uma preocupação maior com a continuidade e o futuro das empresas;
- **sobreinvestimento**, os gerentes geralmente não gostam de reduzir o tamanho de uma empresa, mesmo que ocorram problemas de rentabilidade, pelos problemas associados a estas decisões, o que pode contrariar os interesses de acionistas.

Conflitos entre Proprietários / Gerentes

□ **Outros Conflitos**

- Proprietários desejam adquirir produtos de alta qualidade a preços baixos.
- Os fornecedores das empresas => desejam fornecer mercadorias de custo baixo a altos preços.
- Este fato gera como consequência fortes tensões no relacionamento entre estas empresas.

- **Problemas do tipo “free-rider”**
- Em uma empresa com várias pessoas as ações de cada indivíduo afetam o lucro da organização como um todo. A apropriação dos resultados deste esforço é desigual em uma empresa e pode dar origem a comportamento do tipo onde uma pessoa pode acreditar que o trabalho da outra irá compensar o baixo trabalho dela. As atividades de grupos são fortemente afetadas por estes comportamentos.

Controlando problemas de incentivo através de contratos

- Com tantos conflitos potenciais porque a empresa não desaparece com eles?
-
- **Contratos (implícitos e explícitos)** definem a arquitetura da organização – dos direitos de decisão, avaliação de desempenho, e sistema de recompensas.
- A arquitetura provê um importante conjunto de restrições e incentivos que ajudam a resolver os problemas de incentivos.

Custos de contratação

- Em algumas circunstâncias, os contratos podem resolver os problemas de incentivos a baixos custos.
- Considere o exemplo:
- Uma pessoa ganha utilidade de receber ao receber
- compensações monetárias(C) e
- seus benefícios (P)
- $U = f(C,P)$
- Se a empresa provê nenhuma compensação em benefícios, ela irá pagar S em salários.
- Suponha que os donos da empresa tenham conhecimento preciso do lucro máximo da empresa πM . Neste caso os lucros reais da empresas chamados de πR são:
- $\pi R = \pi M - P$ (benefícios)

Custos de contratação

- A diferença entre os lucros potenciais e os benefícios auferidos pelo funcionário.
- Com esta informação, os proprietários podem resolver o problema de incentivo potencial do funcionário oferecendo a seguinte compensação no contrato: $C = S - (\pi M - \pi R)$
- Este contrato que remunera o funcionário pela diferença entre os lucros reais e os máximos é equivalente a oferecer custo de seus benefícios ao funcionário.

Custos de contratação e informação assimétrica

- Uma primeira fonte que limita a habilidade dos contratos de resolver problemas de incentivos são os custos de informação.
- Existem dois tipos principais de problemas de informação que emergem: o primeiro são as assimetrias existentes antes que o contrato é assinado e o segundo, as assimetrias depois que o contrato é assinado.

Problemas de Informação pós contratuais

- **Problemas de Agenciamento (agency)**
- Uma relação de agenciamento consiste de um acordo sob o qual uma parte, o principal , engaja outra parte (o agente) a realizar algum serviço em favor do principal.
- Informação assimétrica precede os problemas de agency
- Alguns custos decorrentes:
 - Custos de monitoramento
 - Custos de garantia

Incentivos para reduzir os custos de agenciamento

- “problemas de agency geram custos que reduzem o valor”.
- É do interesse de todas as partes que o contrato desenvolva soluções eficientes para os problemas de agency. Mais valor é criado, o que implica em mais valor a ser repartido entre as partes (princípio básico).

Problemas de informação pré-contratual

- Podem ser originados de:
- **Falhas de negociação,**
- ⇒ mesmo quando existe a possibilidade de serem estabelecidos contratos de ganhos conjuntos, pode ocorrer problemas de negociação pois uma das partes pode não conseguir perceber o preço de reserva da outra,
-
- **Seleção adversa,**
- ⇒ a seleção adversa diz respeito a tendência de indivíduos (que detêm informação não partilhada) utilizá-la afetando os benefícios das partes negociadoras.

Contratos Implícitos e Reputação

- **Contratos Implícitos** ⇒ muitos contratos que ocorrem nas empresas são implícitos, ou seja, eles consistem de promessas e entendimentos que não estão definidos em documentos formais.
-
- **Reputação** ⇒ pode atuar como uma poderosa ferramenta para motivar o cumprimento de um contrato entre as partes.
- De forma genérica, a reputação será mais efetiva em promover o cumprimento dos contratos quando:
 - os ganhos com o oportunismo são pequenos;
 - o comportamento de detecção do oportunismo são altos;
 - os relacionamentos são de longo prazo e repetitivo.

Bibliografia

- Brickley, Smith, Zimmerman - Managerial economics and organizational architecture, cap 10