

Bônus cheio para todos os executivos de múltiplos países

Ao atingir as metas estabelecidas no ano passado, eles conseguiram receber o prêmio e já estão entre os profissionais mais bem pagos do mundo. Por **Stela Campos**, de São Paulo

Este ano praticamente nenhum executivo de uma grande empresa instalada no país ficou sem bônus. Um CEO embolsou, em média, R\$ 2 milhões em salários extras e um vice-presidente, R\$ 850 mil. A maior parte do alto escalão comemora por não apenas ter atingido, mas superado as metas de desempenho estabelecidas para o ano passado. Embora o ânimo seja menor em relação às premiações que serão pagas em 2012, em razão da desvalorização do dólar frente ao real, os brasileiros já podem se gabar por receberem atualmente uma das mais altas remunerações do mundo. Em dólar, nos últimos seis anos, o salário dos brasileiros cresceu 81%.

Esses dados fazem parte de um amplo levantamento sobre remuneração realizado pela consultoria Towers Watson—uma das maiores do mundo na área de recursos humanos—com 360 companhias em atividade no país, sendo 82% multinacionais com um fatura-

mento anual conjunto da ordem de R\$ 878 bilhões. Este ano, elas destinaram R\$ 1,7 bilhões à remuneração variável de seus principais executivos. “Mesmo que o valor dos bônus tenha sido bom, ele não foi tão generoso como se esperava”, diz Christian Mattos, líder da área de remuneração.

Em relação aos salários-base, para a maior parte dos cargos executivos o reajuste praticado em 2011 significou apenas a reposição da inflação. A porção variável foi a que mais influenciou no crescimento da remuneração total. Quase 60% dos entrevistados conseguiram receber prêmios relativos ao cumprimento total da meta estabelecida para o ano passado. Se em 2010, 4,5% dos profissionais acabaram sem bônus, este ano apenas 0,5% saíram de mãos vazias. Naquele momento, muitos achavam que não receberiam bônus. Porém, ainda que 2009 tenha sido um ano ruim para os negócios, os prêmios foram pagos. “Por

isso, a expectativa agora era a de que eles fossem muito maiores, levando em conta os bons resultados de 2010”, diz Mattos.

O que vem tirando o sono dos gestores de remuneração nas subsidiárias das multinacionais que tem operações no país é a alta dos salários convertidos em dólar. O executivo brasileiro está ganhando mais que qualquer outro na América Latina. “Ele ganha o dobro que um argentino, mais que um mexicano, chileno e quase igual a um americano ou europeu”, diz Mattos. O consultor ressalta, entretanto, que para o profissional do Brasil os reajustes ao longo dos últimos anos apenas ajudaram a manter seu poder de compra em reais. “Em alguns casos, o padrão de vida até caiu um pouco. Não existe uma sensação de ganho tão grande”, afirma.

O efeito dessa valorização cambial, segundo o consultor, está dificultando o envio de brasileiros para o exterior. “Eles não

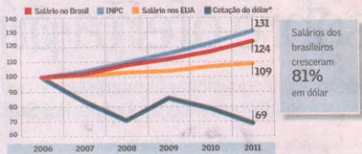
querem se mudar, pois sabem que se pouparem aqui o lucro será maior”, diz. Trazer um executivo estrangeiro para o Brasil também não está fácil. “A companhia terá que desembolsar mais dólares para dar ao profissional as mesmas condições que ele tem em seu país.”

O estudo mostrou que as empresas estão apostando nos incentivos de longo prazo como uma maneira de segurar os executivos brasileiros em seus quadros por mais tempo. Essa prática é mais comum entre as multinacionais, mas está ganhando espaço também entre as nacionais—35% aderiram a esse tipo de incentivo. “O modelo de stock option ainda é o mais usado”, diz Mattos. Nele, o executivo tem o direito de comprar ações da companhia no futuro por um preço previamente estipulado.

Mattos diz que o crescimento do mercado de capitais no Brasil entre 2004 e 2007 está esgotando o número de ações disponíveis

Brasileiros mais caros

Impacto da valorização do real na remuneração dos executivos no país — em%

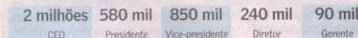


Fonte: Towers Watson

Dinheiro no bolso

Quanto os executivos brasileiros receberam de bônus este ano*

Valores médios — em R\$



Número de salários extras



Fonte: Towers Watson. *Prêmios recebidos em 2011 relativos às metas atingidas em 2010

para diluição. “Isso faz com que exista um maior rigor por parte dos acionistas estrangeiros na aprovação dos novos planos de stock options”, afirma. Nas empresas americanas, é comum a combinação de dois ou mais modelos de incentivos de longo pra-

zo como as restricted stocks, que começam a ser mais usadas no Brasil. Nesse caso, o profissional recebe um punhado de ações em seu nome, que poderá desfrutar em determinado período, geralmente após três anos. “É uma forma de segurar os talentos”.