**Salário de executivo terá de ser comparado ao dos funcionários**

*Jean Eaglesham*

Será o cargo de executivo-chefe 19 vezes mais valioso que o do presidente dos EUA e centenas de vezes mais valioso que o do trabalhador médio de uma companhia?

Esse tipo de comparação pode parecer odioso a pessoas com remuneração elevada como Larry Ellison, da Oracle, que ganhou US$ 85 milhões no ano passado, segundo a Equilar, um instituto que pesquisa remuneração de executivos, ou Ray Irani, da Occidental Petroleum, cuja remuneração de US$ 31 milhões no ano passado desencadeou inquietação entre os acionistas.

Mas os dirigentes de empresas estão prestes a enfrentar uma nova onda de publicidade desfavorável sobre os vários múltiplos do salário líquido médio de seus trabalhadores que eles julgam merecer.

Uma cláusula pouco percebida na monumental lei Dodd-Frank, da reforma financeira, obrigará as companhias a divulgar regularmente o coeficiente da remuneração mediana anual de todos os seus empregados em relação a do seu executivo-chefe.

A medida provoca problemas potenciais de relações públicas para algumas das maiores companhias dos EUA, bem como importantes responsabilidades administrativas. Os coeficientes publicados variarão consideravelmente, mas alguns poderão parecer alarmantemente injustos aos olhos do pequeno acionista médio.

O salário mediano de US$ 1,025 milhão de um executivo-chefe numa companhia relacionada no índice S&P 500 no ano passado, segundo a análise da Equilar, é 25 vezes os US$ 40,2 mil que a estatística oficial demonstra terem sido pagos ao empregado médio no setor privado dos EUA. O pacote de remuneração mediano total de US$ 7,5 milhões, incluindo gratificações e opções de ações, é 187 vezes a remuneração média do setor privado e cerca de 19 vezes o salário básico do presidente Barack Obama, de US$ 400 mil.

O valor ou outros contextos desses tipos de comparações na avaliação da remuneração da diretoria há muito tem sido discutido. O setor empresarial teme que a nova exigência de divulgação simplesmente acrescente confusão a um debate já considerado emotivo.

A cláusula foi inserida no projeto de lei Dodd-Frank "no último minuto, sem nenhuma discussão e sem estar baseada em nenhum tipo de problema específico", diz Charles Elson, professor de governança empresarial na Universidade de Delaware. Ele caracterizou o coeficiente de remuneração como uma "divulgação barata", que provocará manchetes sem oferecer comparações de conteúdo.

"Esta é uma divulgação política, ao contrário de uma divulgação de cunho econômico. E esse é o problema", acrescenta Elson.

Advogados recomendam cautela, afirmando que a fórmula imposta pela lei contém algumas consequências perversas, em termos de fatores que podem gerar um coeficiente baixo - um resultado aparente mas potencialmente gerador de mal-entendidos para uma companhia sem excessiva remuneração para os executivos.

"Favorecerá empresas que terceirizam e usam fornecedores independentes e os que usam lojas franqueadas em vez de lojas próprias, já que esses empregos com salários relativamente baixos não entrarão na conta da mediana", diz Richard Susko, sócio no escritório de advocacia Cleary Gottlieb.

Muitos dos fatores cruciais que afetam esse coeficiente foram deixados a critério da Securities and Exchange Commission (SEC, a Comissão de Valores Mobiliários dos EUA), que terá de elaborar os termos para aplicar a nova regra. A lei não especifica se funcionários estrangeiros precisam ser incluídos na conta, o tratamento que dever ser dado a subsidiárias e afiliadas, a data em que o pagamento precisa ser calculado a cada ano ou as taxas de câmbio a serem usadas.

Muitas companhias dizem querer colaborar com a SEC para tentar formular uma medida "coerente e digestível". "Nossa grande preocupação é que isso requer muito trabalho e esclarecimento", disse Larry Burton, executivo-chefe da Business Roundtable, que representa os executivos-chefes das maiores companhias americanas.

Mas, seja qual for a decisão da SEC, acredita-se que a regulamentação criará um ônus administrativo considerável. George Paulin, presidente e executivo-chefe da firma de consultoria Frederick W Cook & Co, prevê que o "procedimento será tão complexo que será necessário contratar alguém cuja única função será administrar a preparação do coeficiente de remuneração dos presidentes". (Colaborou Francesco Guerrera.)

**Fonte: Valor Econômico, São Paulo, 1 set. 2010, Eu & Investimentos, p. D9.**