

REGRESSO

O novo status de ser brasileiro

Autonomia e maior remuneração atraem executivos de multinacionais para empresas brasileiras em ascensão

VÍVIAN SOARES
de São Paulo

Hã menos de um ano, Marcelo Orpinelli tornou-se CEO do grupo Localfrio, uma companhia familiar, nacional e ainda no início de seu processo de profissionalização. Para ele, não foi uma experiência nova: de 2006 a 2009 já atuara como primeiro presidente do grupo Maranhão, do setor de logística e de suprimentos, também de origem nacional. Depois de ter construído uma carreira de quase 15 anos no grupo farmacêutico francês, Sanofi-Aventis, onde chegou a

ocupar o cargo de CEO regional, a mudança para o segmento de "nacionais", segundo ele, foi compensadora.

Além de ter seu salário valorizado em quase 50% sobre o que ganhava como executivo de uma subsidiária, Orpinelli diz ter realizado um sonho. "Conquistei autonomia, liberdade e dinamismo na tomada de decisões. Aqui eu sou o capitão do navio, lá era apenas parte da tripulação", compara.

O desgaste de sua primeira experiência em um grupo nacional, devido à grande expectativa criada pela família controladora, não o abalou e serviu para reforçar a certeza de sua opção por atuar em companhias com sede no país. Antes de se tornar CEO na atual empresa, rejeitou duas oportunidades em multinacionais.

O caso de Orpinelli não é o único. Nos últimos anos, com a ascensão do Brasil no cenário de negócios internacional, tornou-se mais frequente a transição para empresas brasileiras de executivos cuja carreira foi construída em multinacionais. Os salários mais competitivos e o maior nível de autonomia na tomada de decisões são alguns dos fatores responsáveis por esse movimento.

De acordo com Rodrigo Forte, sócio da empresa de recrutamento Exec, essa tendência tem ganhado força principalmente nos últimos dois anos. "O lado ruim da globalização é que muitos CEOs que atuavam no Brasil perderam parte de sua importância. As companhias se tornaram verticaliza-

Orpinelli, da Localfrio: "deixei de ser parte da tripulação para ser o capitão do navio"



ANA PAULA PAVIA / VALOR

das demais e, hoje, esses executivos são menos criadores e estrategistas e mais implementadores das decisões tomadas nas matrizes", afirma.

Uma das estratégias das companhias nacionais para atrair esses líderes foi tornar a remuneração variável mais agressiva. Conforme pesquisa realizada pela consultoria Towers Watson, os salários de diretores, vice-presidentes e CEOs são mais altos nas empresas nacionais. "Nas multinacionais, os presidentes chegam a ganhar 44% menos que seus pares nas brasileiras", afirma Marco Santana, diretor da Towers Watson.

A diferença, segundo ele, está se acentuando graças ao fortalecimento da economia e dos negócios das empresas — caso das multilatinas. Por outro lado, a guerra por talentos está inflacionando os salários no país. "Nas companhias globais, o pagamento é autorizado pela matriz. Já em uma companhia com sede no país, é possível negociar mais rapidamente com o dono ou com o conselho de administração", justifica Santana.

Depois de mais de 20 anos trabalhando em subsidiárias de grandes multinacionais, a diretora tributária da Brasil Foods, Ana Claudia Ferreira, foi atraída pela possibilidade de, finalmente, fazer parte da matriz. Recentemente, aceitou a proposta da indústria de alimentos e, com ela, o desafio de participar de seu processo de internacionalização. "Fiquei um pouco preocupada com a mudança por não saber como a empresa trabalhava nem como seria o processo decisório", diz.

Após estudar profundamente a companhia, viu que a oportunidade de carreira era irrecusável. A larga experiência em subsidiárias deu a ela a vantagem de conhecer alguns dos desafios que terá pela frente. "O fato de ter esse olhar diferenciado me ajudará a ser mais eficiente", avalia.

O projeto de expansão da indústria de papel Santher também foi o que atraiu a diretora de RH Clarissa Nunes, que atuava como responsável pela América Latina em uma multinacional inglesa de bens de consumo. Depois de ser expatriada por dois anos para Espanha e Portugal, ela aceitou, no ano



Ana Claudia, da BR Foods: oportunidade irrecusável, depois de 20 anos em multinacionais

passado, o convite de voltar ao Brasil para trabalhar em uma companhia em plena mudança de cultura organizacional. "Muitas vezes me vi brigando com a matriz, tentando explicar por que alguns programas globais não se encaixariam totalmente no Brasil. Foi uma conquista poder desenvolver soluções pensando na cultura local", diz.

Além dessa autonomia, o bom momento vivido pelas companhias está atraindo profissionais em busca de boas oportunidades de carreira. Em muitos casos, elas chegam a superar as multinacionais na atração de talentos. "Antigamente, os profissionais de primeira linha tinham preferência pelas multinacionais. Hoje, isso mudou", afirma Sérgio Averbach, presidente da Korn/Ferry para a América Latina.

A ascensão profissional e o desafio motivaram o executivo Mauricio Somera a incluir uma empresa brasileira em seu currículo, marcado por 13 anos de experiência em multinacionais americanas. Há poucos meses, ele assumiu o posto de CEO da Univen, refinaria brasileira de controle familiar. Além da oportunidade de atingir o cargo máximo de gestão pela primeira vez na carreira, Somera foi atraído pelos planos de crescimento da empresa e pelo excelente momento do setor de

petróleo. Ele acredita que a diferença de remuneração adotada entre as estrangeiras e as brasileiras é que, por aqui, os ganhos são coerentes com os resultados atingidos pela equipe local. "Em uma multinacional, se a Europa ou os EUA não conseguirem um bom desempenho, os bônus das subsidiárias podem ser prejudicados", afirma.

Marco Santana, da Towers Watson, ressalta que a decisão de "globalizar" os planos de bônus, tomada principalmente após a crise de 2008, tornou as multinacionais menos agressivas. "Um diretor de uma subsidiária no Brasil não tem flexibilidade para dobrar os bônus e recompensar um bom trabalho da unidade local, por exemplo. É difícil modificar estratégias de remuneração decididas pelas matrizes", diz.

Atualmente, alguns candidatos chegam a preferir oportunidades nas múltiplas para atuar nas brasileiras. O motivo dessa preferência, segundo os executivos, está na realização pessoal. "Antes eu passava boa parte do meu dia em conferência com meus pares no mundo todo, sobrando pouco tempo para fazer o trabalho. Hoje, vejo o resultado acontecer de forma mais rápida e efetiva. Foi uma conquista pessoal e profissional", afirma Marcelo Orpinelli, CEO da Localfrío.