MERCADO

Resultados ruins diminuem bônus de executivos este ano

Remuneração variável encolhe, mas brasileiros ainda estão entre os mais bem pagos do mundo. Por **Carolina Cortez**, de São Paulo

Como consequência de resultados financeiros menores alcançados em 2012, as empresas brasileiras pagaram remunerações variáveis menos robustas aos seus principais executivos este ano. Segundo pesquisa do Hay Group, os diretores das companhias viram seus incentivos de curto prazo (ICP), que envolvem bônus e participação nos lucros e resultados (PLR), caírem do patamar de 7,9 para 5,2 salários extras entre 2011 e 2012. Já para a alta gerência, o ICP passou de 4,3 para 3,6 salários e, para a gerência, de 3,2 para 2,7 salários.

A expectativa é de manutenção desses patamares para 2014, ano em que serão pagos os bônus relativos aos resultados de 2013. De acordo com o levantamento, 60% das companhias esperam valores de ICP alinhados aos de 2012, enquanto 23% aguardam aumentos. Apenas 4% afirmaram que o bônus deve cair no próximo ano, ao passo que 13% das empresas ainda não possuem projeções a respeito. A pesquisa contou com a participação de 450 corporações brasileiras e multinacionais de médio a grande porte que operam no Brasil — a maior parte (62%) possui entre 300 e 5.000 funcionários e se concentra nos setores de serviços (12%), agronegócio (9%) e varejo (9%).

Para Alexandre Pacheco, gerente do Hay Group, as remunerações variáveis foram menores em razão da própria desaceleração da economia no ano passado, o que afetou muito os balanços das companhias. "Ainda é cedo para tentar prever como o país vai reagir este ano. As projeções das empresas para os bônus que serão pagos daqui para frente ainda são um pouco conservadoras."

Mesmo que os patamares tenham sido menores este ano — os ICPs de 2012 começaram a ser pagos no primeiro quadrimestre de 2013 — os executivos brasileiros ainda estão entre os mais bem pagos do mundo no que compete aos bônus. A parte variável da a remuneração total de um executivo do alto escalão chega a 47% no Brasil, atrás apenas da Índia (53%) e da Rússia (50%). Mesmo assim, quando analisados em valores absolutos, os brasileiros possuem uma remuneração três vezes maior em relação aos seus pares indianos: US$ 265,2 mil ao ano, ante US$ 79,77 mil anuais. Nesse sentido, o ICP do brasileiro em valores absolutos, de US$ 124,6 mil, ultrapassa o dos indianos, que ficou em US$ 42,2 mil.

No nível gerencial, os bônus no Brasil estão entre os quatro mais elevados do mundo e chegam ao patamar de 22% da remuneração. O primeiro colocado ainda é a Índia, que paga bônus de 41% sobre a remuneração fixa de seus gerentes. Mas, novamente, em valores absolutos os brasileiros estão na frente. Enquanto um gerente aqui ganha US$ 91,3 mil por ano, seu par na Índia recebe US$ 24,9 mil.

"As companhias no Brasil estão com remunerações acima das demais por conta da disputa por talentos que o mercado local ainda enfrenta. A tendência é que os ICPs se mantenham elevados por um bom tempo", afirma Pacheco. Ele destaca que tem dificuldades até em justificar aos seus clientes de multinacionais o porquê da necessidade de pagar bônus e salários tão altos aos executivos do país. "Eles ficam chocados, mas é a nossa realidade. O mercado de trabalho está aquecido mesmo com um crescimento econômico abaixo de 1% e com inflação acima da meta", diz.

De acordo com a pesquisa, 27% dos funcionários que pediram demissão no ano passado o fizeram porque conseguiram uma oferta melhor em outra empresa, para um nível hierárquico superior ao que estavam. Já 25% foram para a concorrência para conseguir salários melhores na mesma posição que ocupavam.

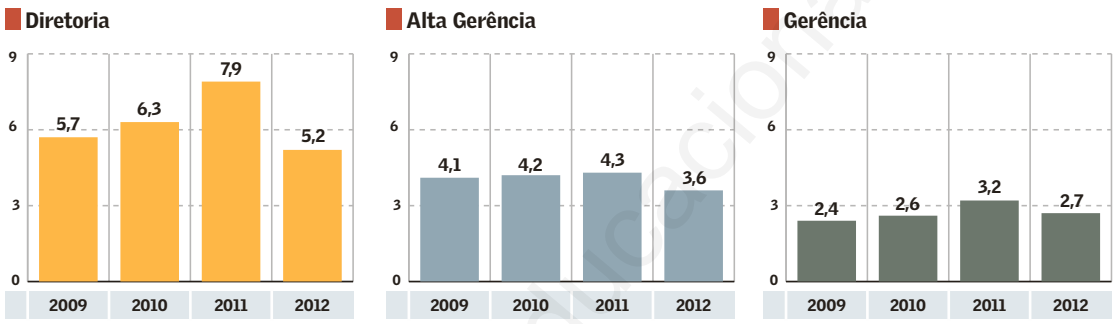
Embora o pagamento de bônus que focam apenas resultados de curto prazo tenha virado alvo de críticas após a crise internacional, principalmente nos Estados Unidos e na Europa, as companhias brasileiras não parecem preocupadas com o assunto. No total, apenas 25% desenvolveram um plano de incentivos de longo prazo para motivar o executivo a tomar decisões com foco na sustentabilidade dos negócios. Para Pacheco, embora esse ainda seja um índice muito baixo, é importante ressaltar que ele tem crescido nos últimos cinco anos. "Isso demonstra que, aos poucos, as empresas, estão ficando mais maduras quanto às melhores práticas de gestão no mundo."

Outro assunto crítico no mundo corporativo, mas que recebe poucos incentivos para melhoria, é o da retenção de talentos, apontado como entrave ao crescimento organizacional por 69% das companhias que participaram da pesquisa. Enquanto elas reconhecem a importância do desenvolvimento de programas para elevar o engajamento dos executivos, apenas 11% estruturaram projetos específicos para isso. Além disso, a expectativa para 2013 é que mais da metade das organizações mantenha o nível de gastos com programas de retenção nos patamares de 2012. Na contramão, 28% afirmaram que pretendem aumentar os investimentos na área.

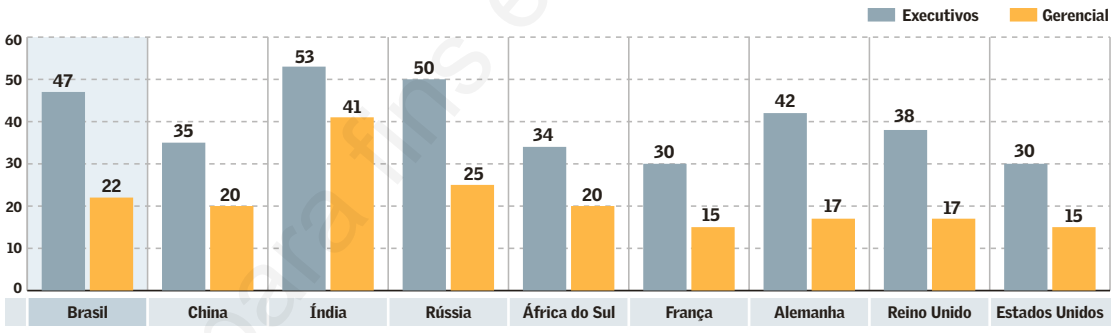
Nesse contexto, a maior preocupação das corporações para este ano é o desenvolvimento e a capacitação de lideranças. Atração e retenção de talentos vêm em segundo lugar, à frente de projetos de melhoria do clima organizacional. Segundo Pacheco, a remuneração dos executivos já foi ajustada e não é mais o que prende um profissional à empresa. "O foco das políticas de gestão de pessoas agora está mais ligado ao engajamento e à motivação."

Prêmios menores

Incentivos de curto prazo registraram queda em 2012, em múltiplos de salário



Remuneração variável por país, em percentual do salário - em %



Fonte: Hay Group

Diferença salarial é uma das maiores

De São Paulo

Além de os executivos brasileiros figurarem entre os que recebem os bônus mais altos do mundo, a diferença entre os salários dos diretores e dos analistas sêniores é uma das maiores registradas, segundo pesquisa do Hay Group realizada com 18 mil empresas de médio e grande porte em 100 países.

No Brasil, a remuneração fixa de um executivo do corpo diretivo supera em 10,8 vezes a de um profissional do nível operacional. O resultado coloca o país em terceiro lugar no levantamento, atrás apenas da Índia e do México, onde essa relação é de, respectivamente, 13,8 e 11,4.

As diferenças menores estão em países desenvolvidos, a exemplo do Japão (3,3), da Alemanha (3,5), e dos Estados Unidos (4,1). Para Alexandre Pacheco, gerente do Hay Group, esses dados estão atrelados ao grau de desenvolvimento econômico e refletem as desigualdades sociais vividas pelos emergentes. "No longo prazo, a tendência é que essa diferença seja cada vez menor, acompanhando o crescimento desses mercados", diz.

Outro levantamento do Hay Group ajuda a explicar por que o salário de um diretor é tão superior ao de um analista sênior no país. A pesquisa "Tendências e Práticas de Remuneração 2013", realizada com 450 companhias que operam em território brasileiro, revela que 65% não possuem programas voltados para a chamada "carreira em Y".

Na prática, a empresa que aposta nessa estratégia cria uma estrutura hierárquica e de remuneração diferenciada para o nível operacional, tornando possível que um funcionário cresça na carreira como um especialista em sua área de atuação. "Esse é um cenário que deve se tornar cada vez mais comum em âmbito global", afirma Pacheco. *(CC)*

Matéria

Fonte: Valor Econômico, São Paulo, 15 abr. 2013, Eu & Investimentos, p. D3.