



# Crise afeta salários dos executivos

A Comissão de Valores Mobiliários anuncia que deverá obrigar as empresas de capital aberto a divulgar os salários de seus principais executivos a partir de 2010. A remuneração de executivos entrou na pauta da reunião do G-20, realizada em Londres. Recentemente, o presidente Barack Obama anunciou uma medida para limitar, em US\$ 500 mil anuais, salários de executivos de empresas que estão recebendo ajuda oficial. Segundo as novas normas, outros adicionais, em forma de gratificação ou bônus, não poderão ser pagos pelas empresas até que os contribuintes, que estão bancando as ajudas bilionárias, tenham recuperado seu dinheiro.

A remuneração de executivos, principalmente o pagamento de bônus, está na pauta do dia. As medidas já propostas, como a do presidente norte-americano e as da França, primeiro país europeu a impor regras para limitar remunerações consideradas excessivas, são ética e politicamente corretas. Afinal, numa das maiores crises econômicas da história, as empresas que estão batendo à porta dos governos em busca de socorro, socializando seus prejuízos, não podem continuar a bancar salários, bônus e outras mordomias exageradas dos tempos de vacas gordas. Como disse o presidente Obama, instituições financeiras que estão recebendo bilhões de dólares saídos do bolso dos contribuintes precisam ter mais moderação, disciplina e senso de responsabilidade.

Um dos saldos previsíveis desta crise severa será, certamente, a mudança de critérios para a definição dos salários, bônus e outros fringe benefits

pagos aos super-executivos. Essa, por sinal, não é uma discussão recente.

Por um lado, os pacotes de remunerações sempre foram um dos principais motores para atrair os talentos mais brilhantes e motivar os executivos a buscar cada vez mais resultados melhores. É a regra do jogo que sempre foi e continuará a ser jogado, independentemente da crise. No meio do vendaval, as empresas certamente terão mais moderação e senso de responsabilidade. Mas, na bonança, poderão voltar a adotar uma política mais agressiva de salários e benefícios para impulsionar seus resultados.

Políticas de salários e gratificações estão sendo rediscutidas nas empresas por conta das incertezas trazidas pela crise

Mas há outro lado da questão. As corporações já perceberam que não podem continuar a incentivar recompensas por resultados de curto prazo ou por decisões baseadas em risco excessivo. Em alguns casos, os pacotes de gratificações elevados foram acusados de ter levado executivos a se expor a riscos demasiados, a buscar resultados de curto prazo sem se preocupar com a sustentabilidade do negócio e mesmo a praticar desvios éticos, como a manipulação de balanços e do preço de ações.

Ressalve-se que não cabe ao governo intervir na gestão das empresas, como, por exemplo, impor limites aos salários do executivo. A iniciativa do governo americano é circunstancial e se legitima pelo fato de que o poder público pode impor certas

condições às empresas que socorre com fundos bilionários, financiados pelos contribuintes. Mas, em tempos normais, a política de recompensas é uma prerrogativa de cada empresa – o máximo que o governo pode fazer é estabelecer o piso do salário mínimo. Além do mais, limitar recompensas pode desestimular a inovação e o risco, que são pilares inabaláveis do empreendimento e do sucesso empresarial.

Em resumo, a política de salários e gratificações dos executivos precisa ser rediscutida pelas empresas à luz (ou seria melhor dizer sob as nuvens negras?) da crise atual. Uma das considerações óbvias é a necessidade de maior transparência e informação sobre os salários dos executivos, para que os acionistas possam avaliar se o que se paga aos gestores corresponde de fato ao seu desempenho. Outra necessidade é evitar que os resultados de curto prazo sejam o fator preponderante na definição da política de gratificações.

O mecanismo de stock options continua a ser uma boa prática, pois compromete o executivo com o desempenho do negócio, mas precisa de certos ajustes. O executivo é um acionista diferente daquele que investe sua poupança no negócio. Em muitos casos, ele se comporta como acionista de curto prazo, interessado nos ganhos imediatos e resultados trimestrais, enquanto os outros acionistas vislumbram um horizonte maior.

As empresas podem, ainda, adotar políticas mais realistas de remuneração para refrear a escalada de salários, bônus e gratificações estratosféricos em alguns setores.

\* Presidente da Mariaca e professor do MBA da Brazilian Business School (BBS).