

Na Mídia

25/05/2020 | [Valor Econômico](#)

Companhias começam a rever a remuneração de executivos

Mudanças são puxadas pelos setores financeiro, aéreo e de turismo

Maria Luíza Filgueiras



A crise causada pela covid-19 está desafiando as companhias, no mundo todo, a buscar uma resposta para a equação entre incentivar a performance dos executivos em um período de elevado estresse e necessidade de destreza gerencial e, ao mesmo tempo, adotar uma postura condizente com o impacto da pandemia para funcionários, acionistas e sociedade. Na Europa e nos Estados Unidos, a revisão de remuneração variável tem sido definida por reguladores e Congresso. No Brasil, essa discussão está começando.

As revisões de remuneração têm sido puxadas no país por setores fortemente regulados, como o financeiro, e por aqueles com maior dificuldade de caixa, caso do setor aéreo e de turismo. Esses ajustes estão sendo definidos mês a mês ou a cada trimestre, e não por meio de uma rediscussão sobre o orçamento anual já aprovado. “As análises têm sido de curto prazo para todas as linhas estratégicas, inclusive para remuneração variável. As empresas estão trabalhando com quatro cenários, que mudam a cada 10 ou 15 dias”, diz Ricardo Basaglia, diretor-geral da Michael Page, recrutadora de executivos.

Não há receita única. Tem empresa que postergou pagamento de bônus de abril para setembro, que reduziu bônus referente a 2019 e outras que já informaram que, com mudanças nas metas de resultados, excluirão esse pagamento. Há inclusive empresas no sentido oposto: a mineradora Vale e a operadora de telefonia Oi, por exemplo, propuseram aumento relevante do orçamento anual de remuneração.

“O movimento de ajustes ainda não foi capturado nas assembleias gerais de acionistas que aprovam as contas e a remuneração para este ano nas empresas abertas. São exceções as companhias que já anunciaram revisões”, diz João Minetto, sócio de mercado de capitais e finanças corporativas no Demarest Advogados.

Nos bancos, o Conselho Monetário Nacional (CMN) determinou, em abril, que não pode haver aumento de remuneração de administradores até o fim de setembro. A decisão faz parte de um pacote de medidas prudenciais, que visam manter as instituições financeiras estáveis, com caixa, e atuantes no mercado. Nas companhias aéreas, as medidas são questão de sobrevivência.

Buscando linhas de crédito ou aporte financeiro direto do banco público BNDES, a Gol cortou em 50% a remuneração de seus diretores e em 60% a de vice-presidentes e presidente, até junho. Para os tripulantes, o corte proposto foi escalonado, começando em 30% e indo até 50% de redução de abril a junho. A Azul anunciou um corte de 50% na remuneração de seus diretores e de 25% para os gerentes - para tripulantes, a redução proposta foi de 15% em salário e jornada para tripulantes. A operadora de turismo CVC já sofria o impacto do câmbio e erros de contabilidade quando a pandemia chegou para piorar o cenário. Com novo presidente, a CVC reduziu em 50% o salário de seus diretores e conselheiros a partir do mês de abril, acompanhada de uma redução de salário e jornada de seus funcionários.

Na Europa, empresas cujos funcionários estão recebendo ajuda financeira do governo ou que se beneficiaram de programas incentivados de recompra de ações ou crédito não podem aumentar salários e pagar bônus. Nos EUA, o Senado definiu alguns parâmetros para remuneração de executivos de empresas que recorrem às linhas públicas de financiamento. Os legisladores definiram que executivos que ganharam mais de US\$ 425 mil no ano passado não poderão ter aumento antes de pelo menos um ano após a quitação do empréstimo. Aqueles que ganhavam mais de US\$ 3 milhões anualmente passaram a ter essa cifra como limite máximo, ou seja, terão redução de salário.

No Brasil, os incentivos colocados pelo governo não têm exigência de contrapartida. Mas os especialistas alertam que a recompensa a executivos na crise pode trazer complicações no futuro - se o presidente e os diretores estão recebendo bônus ao terem atingido lucro às custas de demissões, corte de salário nos cargos mais baixos e uso de público, por exemplo. “Uma empresa pede a liberação de dinheiro em depósito judicial para ter caixa e negocia redução de salário de funcionário com sindicatos explicando suas necessidades. Se, daqui a um ou mesmo dois anos, paga uma remuneração variável agressiva a seus executivos, como fica essa necessidade pelo retrovisor? Como o executivo produziu aquele resultado?”, diz Isabel Bueno, sócia do escritório Mattos Filho e especialista em remuneração.

Segundo ela, esse tema pode ser abordado por um juiz de trabalho na discussão de ação de demissão ou afastamento, por um juiz cível que avalia uma causa de responsabilidade civil, pelo Ministério Público e até pela Receita Federal.

“A empresa pode alongar o prazo da remuneração variável, por exemplo, para reter seus executivos e ao mesmo tempo demonstrar coerência em suas estratégias”, diz Basaglia, da Michael Page.

