

Brasil tem executivos valorizados



Foto: Divulgação

Há duas décadas, quando o Brasil nem pensava ainda em fazer parte do grupo das cinco potências em desenvolvimento mais disputadas no mercado mundial, a entrada das multinacionais no país gerou uma invasão de executivos estrangeiros, o que assustou os nossos profissionais e deixou muitos deles sem emprego.

Hoje, porém, a situação se inverteu. Quando a multinacional contrata um executivo no Brasil, muitas vezes paga um salário mais alto do que por um profissional de seu próprio país, dada a valorização dos altos cargos nas empresas por aqui.

Segundo o diretor executivo da Michael Page International, Marcelo de Lucca, o cenário é reflexo da relação entre oferta e demanda e também dos grandes investimen-

tos para sediar eventos esportivos e no pré-sal, que faz os salários inflacionarem nesse segmento.

“O superaquecimento que vivemos, com consequências no processo de busca e movimentação de executivos, se dá principalmente em função do alto fluxo de investimento estrangeiro no país”, explica o diretor executivo, que dará palestra sobre o tema na próxima edição do Congresso Corporativo, em São Paulo, no dia 6 de julho.

Para ele, o cenário é muito novo para qualquer especulação, mas a tendência é que os executivos brasileiros sigam nesse ritmo de valorização e cada vez mais disputados no mercado.

A seguir os destaques da entrevista.

JORNAL CORPORATIVO: Qual sua análise sobre o mercado executivo no Brasil?

Marcelo de Lucca: O momento que nós vivemos no Brasil é único. Muito do superaquecimento que vivemos, com consequências nesse processo de busca e movimentação de executivos, se dá principalmente em função do alto fluxo de investimento estrangeiro no país. Isso aconteceu com mais ênfase de uns dois anos para cá quando o Brasil recebeu o “Investment Grade” [grau de investimento]. Novos investidores começaram a deslocar recursos para o Brasil, inclusive os fundos, e isso trouxe liquidez. Muitos desses fundos passaram a investir em empresas médias, que até então não eram possibilidades óbvias para os executivos. Com isso, passou a haver novas possibilidades para os altos executivos. Todo esse cenário, que é relativamente novo, trouxe movimentação e aquecimento. E a tendência é que isso permaneça por algum tempo, mas não consigo avaliar o quanto, devido a variáveis que a gente não controla.

Mas isso seria no longo prazo?

M.L.: O Brasil tende a se beneficiar dos altos investimentos principalmente pelos grandes eventos como Copa e Olimpíadas. A questão do pré-sal demanda um volume de investimento muito alto e consistente, que é de médio para longo prazo. Esses grandes fatores beneficiam o Brasil. Todo esse cenário traz como primeiro impacto imediato e de curto prazo a movimentação de executivos com certo inflacionamento de salário. O nível de remuneração que temos hoje no Brasil é bastante alto, principalmente quando a gente compara com mercado internacional. Quando a gente busca um alto executivo para uma multinacional, é curioso ter que explicar para quem contrata que o presidente dele no Brasil tem um salário mais alto do que o executivo da holding.

Isso está acontecendo hoje?

M.L.: Sim, isso é uma realidade. E acontece cada dia com mais frequência. É uma coisa que não faz muito sentido, há até um pouco de contrassenso, mas é uma realidade que decorre do casamento entre oferta e procura. É também uma realidade baseada na valorização do Real e consequência de um descasamento de ritmo econômico entre o Brasil e o resto do mundo, e sobre isto, refiro-me à Europa e aos Estados Unidos. Enquanto a gente vive um momento de superaquecimento, lá, as coisas estão num nível econômico pouco aquecido.

Fala-se muito em falta de mão de obra qualificada, em virtude dos eventos esportivos que ocorrerão no país e do vultoso crescimento registrado nos últimos anos. Existe mesmo um ‘apagão’ de mão de obra no país?

M.L.: Eu acho uma expressão muito forte. Sendo pragmático, não acho que exista apagão de mão de obra em nível executivo. Acredito que possa haver apagão em nível operacional, cooperativo, uma mão de obra menos qualificada. No nível executivo, como citei, existe um certo descasamento que gera algumas consequências – e a mais óbvia delas é esse aumento da remuneração –, mas acho que a expressão não é condizente com a realidade. Se efetivamente existisse esse apagão de mão de obra, uma das consequências seria trazer executivos de fora, o que ainda não acontece e que não acho que vai acontecer num volume tão significativo.

Então, na sua opinião, a entrada de executivos estrangeiros para suprir uma carência interna não é uma realidade?

M.L.: Existe uma entrada maior hoje do que existia nos últimos cinco anos, mas por um fator diferente, que é a questão da remuneração, e não por limitação de mão de obra qualificada aqui. Eu citei o alto custo de salários no Brasil, mas

não é só isso. O custo de vida cresce muito no país e isso tem feito com que as multinacionais voltem a considerar a possibilidade de trazer os expatriados. Eles, que no passado se tornaram muito caros e foram sendo extintos ao longo do tempo, voltaram a ser uma possibilidade. Além disso, não há boas oportunidades fora. Ainda não existe um fluxo tão grande, mas, se o cenário permanecer dessa maneira, no Brasil e no mundo, vejo esse fluxo aumentando.

O que as empresas estão fazendo para segurar seus funcionários qualificados?

M.L.: Fizemos uma pesquisa recente com um grupo de altos executivos de Recursos Humanos em grandes organizações sobre as suas principais preocupações e a primeira colocada foi a retenção de executivos. Em função desse cenário, hoje existe muita movimentação. Existem bons projetos no mercado e os bons executivos estão sendo acessados. Do ponto de vista de retenção, tem-se uma série de ações que inevitavelmente passa por remuneração, e o processo de inflacionamento acontece também na retenção e não apenas na atração. As empresas têm desenhado também programas um pouco mais sofisticados de retenção, com remuneração de longo prazo. Além disso, elas estão investindo em treinamento e desenvolvimento, oferecendo benefícios diferenciados – tangíveis ou intangíveis. Enfim, as empresas têm se preocupado muito em desenhar ferramentas para reter o executivo.

Diante dessa preocupação, porque o executivo brasileiro está trocando tanto de empresa?

M.L.: Eu citei os novos tipos de organização que até pouco tempo atrás não existiam e não atraíam executivos. Isso mostra que existem novas vagas no mercado, inclusive de executivos, o que por definição já gera um movimento de “dança de cadeiras”. Determinado executivo sai

de uma grande organização para um novo projeto, a vaga dele precisa ser substituída e, se não existe uma substituição interna, essa empresa vai ao mercado buscar outro executivo. A maior parte da movimentação vem desse processo. Além disso, tem-se naturalmente substituições, seja porque a companhia não está satisfeita com o profissional – e ela toma decisão de substituir o executivo – ou por outros motivos.

Muitos profissionais já aposentados estão voltando à ativa pela experiência e pelos conhecimentos adquiridos ao longo da carreira. Se não há um ‘apagão’, por que esse fenômeno tem ocorrido?

M.L.: Em alguns mercados isso ocorre, principalmente naqueles mais técnicos. Uma das áreas que hoje vive um superaquecimento é a da construção civil. Esse mercado exige uma mão de obra um pouco mais técnica e nele é possível perceber com maior frequência executivos que já não operavam mais sendo acessados por propostas interessantes.

Que características um executivo precisa ter para ser um bom profissional?

M.L.: As características, especificamente de competências comportamentais, são capacidade de se adaptar a novos cenários, de lidar com pessoas – esse é um valor mandatório para um executivo bem-sucedido –, ter competência para liderança, influenciar positivamente uma equipe, motivar e desenvolver pessoas, ter visão estratégica e ainda ter capacidade de comunicação, já que é um interlocutor com todos acionistas, funcionários, clientes, comunidade e fornecedores.