



PESQUISA DE  
REMUNERAÇÃO

# Diretoria Executiva 2021

**EM** EVERMONTE  
Executive Search.



# W C I D N

03 INTRODUÇÃO

---

04 METODOLOGIA

---

05 METODOLOGIA: EMPRESAS

---

06 EMPRESAS

---

07 BENEFÍCIOS

---

09 REMUNERAÇÃO

---

10 SEGURO D&O

---

11 PRESIDÊNCIA - CEO

---

13 DIRETORIA COMERCIAL - CCO

---

15 DIRETORIA DE MARKETING - CMO

---

17 DIRETORIA DE E-COMMERCE

---

19 DIRETORIA DE BUSINESS UNIT

---

21 DIRETORIA FINANCEIRA - CFO

---

23 DIRETORIA DE OPERAÇÕES

---

25 DIRETORIA DE RECURSOS HUMANOS

---

28 DIRETORIA DE TECNOLOGIA - CTO E CIO

---

# INTRODUÇÃO

## O QUE VAMOS APRESENTAR?

Nossos Especialistas (Headhunters e Researchers) analisaram o perfil de 2.154 Executivos em C-level, tanto de Empresas Familiares como Multinacionais.

Nesse estudo nós compilamos as principais informações como Benefícios e Remuneração Média.

*Deseja receber mais pesquisas sobre o Mercado Executivo? [Cadastre-se aqui](#)*

*“É preciso humildade para perceber que não sabemos de tudo, não descansarmos com as nossas vitórias e saber que precisamos continuar aprendendo e observando. Se não, pode ter certeza, alguma startup estará lá para tomar o nosso lugar” – [Cher Wang, HTC](#)*

# METODOLOGIA

## Recrutamento executivo como estratégia para transformação digital

Unindo a área de **People Analytics** e os nossos **Headhunters**, analisamos o perfil de 2.154 executivos(as) para apresentar dados que serão úteis no momento do recrutamento executivo para a sua companhia.

Devido a complexidade e variabilidade das atuais estruturas de remuneração (CLT, PJ, estatutário e partnership), optamos por apresentar o pacote dos executivos(as) sempre na forma anual e total, ao invés de remunerações mensais.

Atualmente, companhias nacionais e internacionais estão concorrendo pelos mesmos executivos(as), logo, optamos por criar uma estrutura onde segregamos as empresas por tamanho de faturamento a nível Brasil.

Além disso, todas as informações são brutas e todas as remunerações foram consideradas no formato **estatutário**.

Esse mapeamento engloba executivos(as) de 25 estados brasileiros.

*“Melhorando a qualidade, automaticamente você estará melhorando a produtividade.” – W.Edwards Deming, PHD, Engenharia - Yale*

# METODOLOGIA: EMPRESAS

Para facilitar o entendimento do material, segregamos as empresas avaliadas em **3 grades**, baseados no seu **faturamento** e calculamos o ILP baseado na remuneração mensal dos executivos(as).

\*Outro ponto que impacta é a margem da companhia.

\*\*Não segregamos por companhias Nacionais e Multinacionais, pois entendemos que não seria um dado ideal, já que ambas concorrem pelo mesmos executivos.

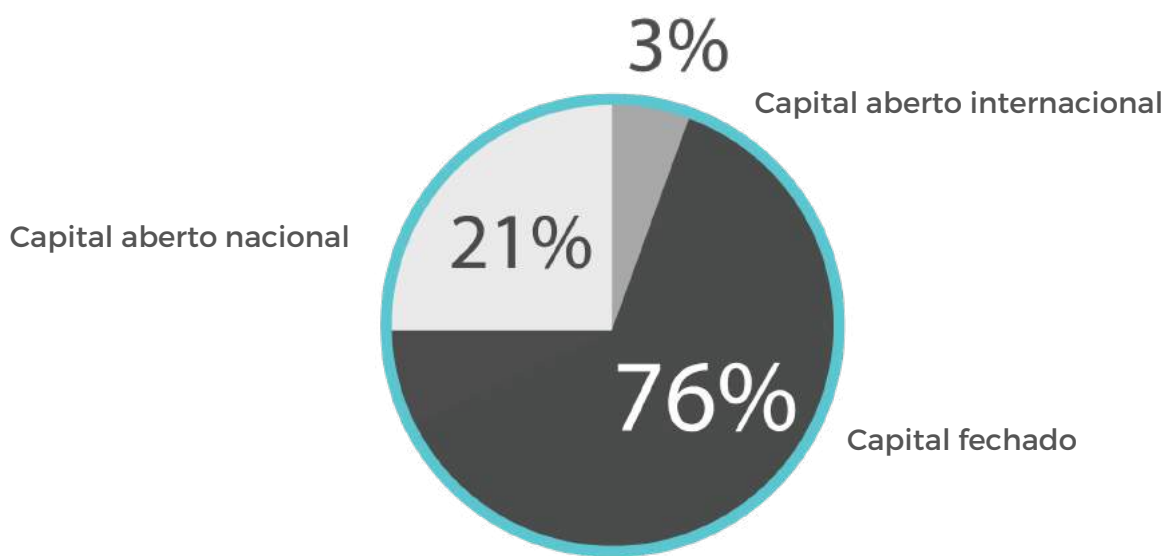
Estrutura de grades:



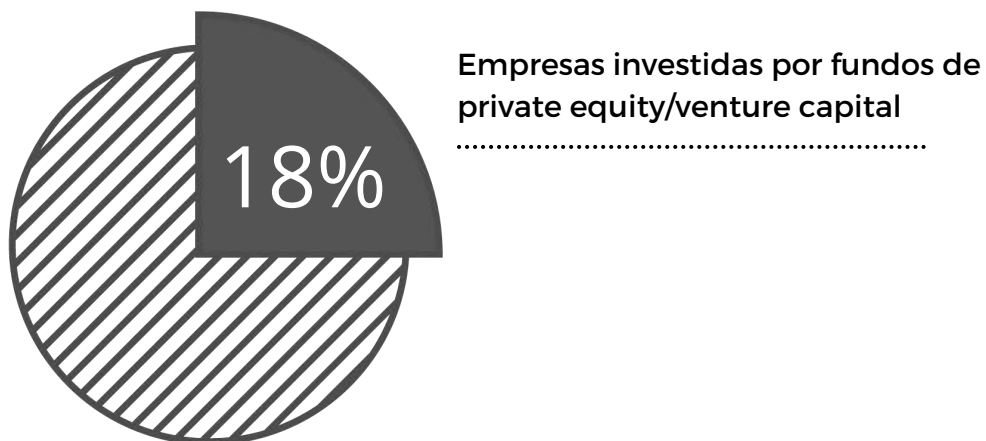
*"Não são as circunstâncias que causam resultados – são as pessoas" – Jim Collins*

# EMPRESAS

Estrutura de **Capital** das companhias avaliadas:



Percentual por **fundo de investimento** das companhias investidas analisadas:

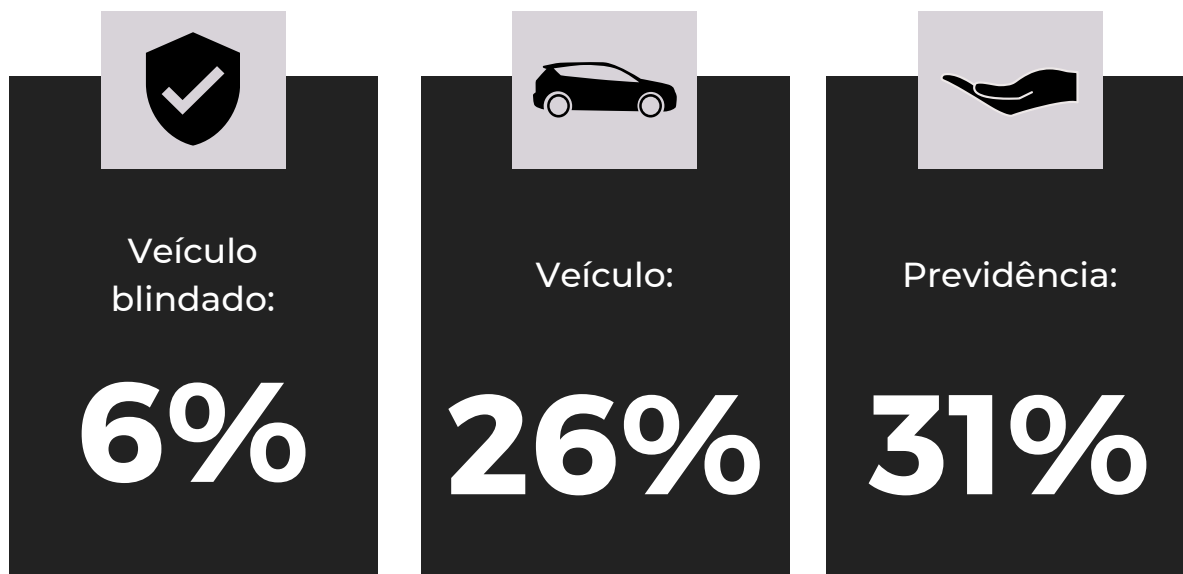


# BENEFÍCIOS

Os benefícios são utilizados com objetivo de aumentar a o bem-estar no trabalho dentro das companhias, entretanto poucas empresas entendem que eles também são utilizados dentro do processo de negociação no recrutamento executivo.

Dependendo dos benefícios definidos, a sua companhia pode também ter vantagens fiscais. Abaixo apresentamos os principais benefícios tradicionais para executivos(as) de C-Level.

## BENEFÍCIOS TRADICIONAIS:



\*Benefícios de **veículos blindados** são utilizados principalmente em Multinacionais.

# BENEFÍCIOS

## BENEFÍCIOS RECENTES:



Com base em nossos estudos, há uma tendência onde as companhias estão abandonando os benefícios tradicionais e estão apostando em benefícios diversificados, que objetivam o bem estar de todos os colaboradores.



Auxílio moradia para executivos(as) transferidos para outras cidades

71%



Auxílio a custos para trabalho remoto

24%

\*O Gympass é um aplicativo que permite acessar academias em todo o país e no mundo através de uma assinatura mensal ou uma quantia de pagamento diária.



# REMUNERAÇÃO

Identificadas **3 estruturas** de remuneração de longo prazo: stock options, phantom stock options e bônus retenção.



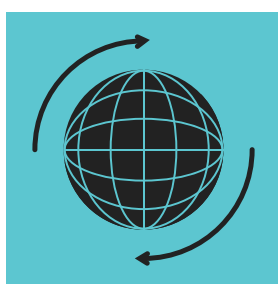
Nas empresas multinacionais a **estrutura de LP** prevalece principalmente em empresas com capital aberto fora do Brasil.

80% das remunerações de longo prazo podem ser exercidas entre o período de 1,5-4 anos (cláusulas de *vesting* e *cliff*).



Stock  
Options

**21%**



Phantom  
Stock  
Options

**14%**



Bônus  
Retenção

**27%**

## MODELO PARTNERSHIP

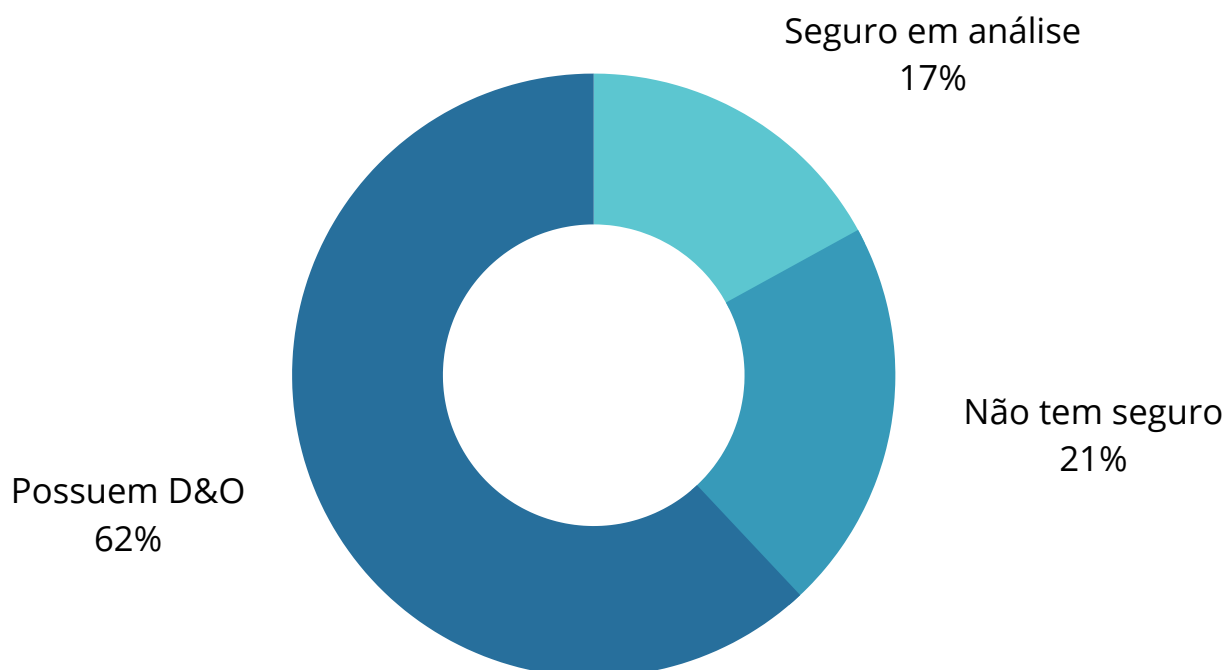
Quando avaliamos empresas consideradas startups/scale-ups, investidas por fundos, **36%** dessas companhias estão adicionando incentivos de longo prazo ao contratarem executivos(as). Essas empresas necessitam atrair profissionais de instituições estruturadas para projetos de alto risco e com visão de longo prazo.

# SEGURO D&O

## O QUE É E PARA QUE SERVE?

O Seguro D&O foi criado para **proteger** os interesses dos altos executivos(as), como os diretores, administradores, conselheiros e gerentes de empresas, contra processos judiciais. O seguro é importante porque frequentemente os executivos(as) são demandados judicialmente, ficando seu patrimônio privado comprometido.

Status do Seguro D&O nas companhias analisadas:



Seguro D&O é uma política que está crescendo nas instituições, principalmente as brasileiras, que não tinham uma estrutura de governança significativa nos últimos anos.



# Presidência

- CEO
- PRINCIPAL
- DIRETORIA GERAL
- COUNTRY MANAGER
- GENERAL MANAGER

O Presidente ou CEO (Chief Executive Officer) de uma companhia é o executivo responsável máximo pela gestão e direção da empresa. Seu maior desafio é conseguir adequar as companhias às rápidas transformações sem perder o aspecto cultural. Nas empresas familiares também pode atuar como um apoiador das boas práticas de governança.



	Remuneração fixa média	Bônus anual (curto prazo)	Remuneração anual total (curto prazo)	ILP anual (número de salários)
<b>Grade 1</b> Até R\$500M	R\$ 733.260,00	R\$ 305.525,00	R\$ 1.166.087,08	2,1
<b>Grade 2</b> De R\$500M até R\$1 Bi	R\$ 985.248,00	R\$ 574.728,00	R\$ 1.904.812,80	4,2
<b>Grade 3</b> Acima de R\$1 Bi	R\$ 1.321.236,00	R\$ 1.321.236,00	R\$ 3.376.492,00	6,7



# Diretoria Comercial

- CCO
- DIRETORIA DE VENDAS

Figura tradicional na maioria das companhias do mercado, é responsável pela estratégia de canais e comercialização. Tipicamente é visto como alguém que dá ritmo às operações de vendas e define políticas para melhor aproveitar as oportunidades do mercado. Seu maior desafio é uma parceria com a área de operações para implantar por completo uma área omnichannel.

Remuneração  
fixa médiaBônus anual  
(curto prazo)Remuneração  
anual total (curto  
prazo)ILP anual  
(número de  
salários)
**Grade 1**  
Até R\$500M

R\$ 361.962,82

R\$ 81.462,00

R\$ 479.630,15

1,3

**Grade 2**  
De R\$500M até R\$1 Bi

R\$ 585.906,82

R\$ 263.724,00

R\$ 941.934,22

2,1

**Grade 3**  
Acima de R\$1 Bi

R\$ 811.463,75

R\$ 547.875,00

R\$ 1.562.255,42

3,3



# Diretoria de Marketing

- CMO
- DIRETORIA DE MARKETING DIGITAL
- DIRETOR DE CUSTOMER SUCCESS/EXPERIENCE

Posição que vem passando por forte mudança de paradigma, cada vez mais voltado para ações digitais e mensuráveis. É o guardião da marca da companhia e principal vetor de informações sobre clientes e mercado. Constrói e executa estratégias de marca, produto, planejamento e geração de demanda. Seu maior desafio está em ter escopos cada vez maiores, pois em determinadas companhias a posição pode assumir inteligência de mercado, precificação, além das características tradicionais de marketing.



Remuneração fixa média	Bônus anual (curto prazo)	Remuneração anual total (curto prazo)	ILP anual (número de salários)
---------------------------	------------------------------	---	--------------------------------------



	Remuneração fixa média	Bônus anual (curto prazo)	Remuneração anual total (curto prazo)	ILP anual (número de salários)
<b>Grade 1</b> Até R\$500M	R\$ 378.985,23	R\$ 56.862,00	R\$ 466.173,63	1,1
<b>Grade 2</b> De R\$500M até R\$1 Bi	R\$ 481.213,00	R\$ 216.600,00	R\$ 757.979,67	1,7
<b>Grade 3</b> Acima de R\$1 Bi	R\$ 693.279,97	R\$ 416.072,00	R\$ 1.282.715,30	3,3





# Diretoria de E-commerce

- DIRETORIA DE BUSINESS UNIT DIGITAL
- DIRETORIA DE MARKETPLACE

Atua com todos os formatos de comercialização online da Companhia. Profissional que vem ganhando bastante destaque nas estruturas de vendas nos últimos anos e está sendo fundamental para o equilíbrio de receitas durante a pandemia. Pode também ficar com a área de marketing online em estruturas mais tradicionais para segmentação do canal como uma unidade de negócio independente. Seu maior desafio é manter o crescimento das vendas online no pós pandemia.



	Remuneração fixa média	Bônus anual (curto prazo)	Remuneração anual total (curto prazo)	ILP anual (número de salários)
<b>Grade 1</b> Até R\$500M	R\$ 453.526,59	R\$ 170.115,00	R\$ 672.407,89	1,4
<b>Grade 2</b> De R\$500M até R\$1 Bi	R\$ 546.796,60	R\$ 287.140,00	R\$ 965.200,60	3,2
<b>Grade 3</b> Acima de R\$1 Bi	R\$ 699.185,16	R\$ 524.520,00	R\$ 1.484.216,76	5,0



Na maioria das empresas analisadas o Diretor de E-commerce equivale-se a um diretor de Unidade de Negócios. Devido a termos um volume significativo de unidades de negócios voltadas unicamente para E-commerces, decidimos segregar as duas funções, entre Diretor de Unidade de Negócios (generalista) e Diretoria de E-commerce.



# Diretoria de Business Unit

- DIRETORIA DE UNIDADE DE NEGÓCIO

Responsável pelos resultados de uma unidade de negócios em específico, este profissional tem sido cada vez mais demandado por seu olhar generalista e com fortes atribuições comerciais. Dentro do seu escopo pode ter áreas operacionais sob sua gestão ou demandar de centro de serviços compartilhados. Seu principal desafio é exatamente conseguir ter um olhar generalista, mas com foco em resultados tangíveis para os stakeholders.



	Remuneração fixa média	Bônus anual (curto prazo)	Remuneração anual total (curto prazo)	ILP anual (número de salários)
<b>Grade 1</b> Até R\$500M	R\$ 399.700,05	R\$ 95.952,00	R\$ 538.630,55	1,4
<b>Grade 2</b> De R\$500M até R\$1 Bi	R\$ 627.203,16	R\$ 282.312,00	R\$ 1.013.029,56	2,2
<b>Grade 3</b> Acima de R\$1 Bi	R\$ 841.349,61	R\$ 568.053,00	R\$ 1.653.455,01	3,9

# Diretoria Financeira

- CFO
- DIRETORIA ADMINISTRATIVA FINANCEIRA
- VICE PRESIDÊNCIA DE FINANÇAS

CFO é o profissional responsável pela performance econômica e financeira da companhia. Esses profissionais têm como escopo toda a área de tesouraria, controladoria e, em alguns casos, o departamento de Relacionamento com Investidores (RI). Um dos grandes desafios deste Executivo é estruturar uma área financeira pró negócio, ao invés de ser uma área que acompanha somente custos/despesas.



	Remuneração fixa média	Bônus anual (curto prazo)	Remuneração anual total (curto prazo)	ILP anual (número de salários)
<b>Grade 1</b> Até R\$500M	R\$ 509.112,69	R\$ 114.579,00	R\$ 668.250,19	1,2
<b>Grade 2</b> De R\$500M até R\$1 Bi	R\$ 735.816,00	R\$ 276.000,00	R\$ 1.155.336,00	2,6
<b>Grade 3</b> Acima de R\$1 Bi	R\$ 959.866,64	R\$ 504.056,00	R\$ 1.711.150,11	3,4

A photograph of an industrial facility, likely a steel mill, at dusk. The scene is dominated by large, cylindrical concrete silos and a tall, complex structure with internal lighting. The sky is a deep blue, and the facility's lights are glowing. A dark diagonal shape is overlaid on the left side of the image, and a dark horizontal bar is at the bottom, both containing text.

# Diretoria de Operações

- COO
- DIRETORIA DE SUPRIMENTOS
- DIRETORIA DE SUPPLY CHAIN
- DIRETORIA DE QUALIDADE
- DIRETORIA DE LOGÍSTICA

Frequentemente abreviado como COO é o executivo-chefe de operações. Em linhas gerais é o executivo que responde mais de perto pela rotina da operação "core" do negócio, independente da indústria em que atua. No mundo industrial seu maior desafio é preparar as companhias nos conceitos da indústria 4.0, atuando fortemente com dados e automação de processos complexos.

Remuneração  
fixa médiaBônus anual  
(curto prazo)Remuneração  
anual total (curto  
prazo)ILP anual  
(número de  
salários)

**Grade 1**  
Até R\$500M

R\$ 401.379,63

R\$ 60.222,00

R\$ 494.723,73

1,1

**Grade 2**  
De R\$500M até R\$1 Bi

R\$ 560.659,80

R\$ 168.240,00

R\$ 807.411,80

1,9

**Grade 3**  
Acima de R\$1 Bi

R\$ 839.949,96

R\$ 441.084,00

R\$ 1.423.861,16

2,3





# Diretoria de RH

- DIRETORIA DE PESSOAS
- DIRETORIA DE GENTE E GESTÃO



Muitas companhias - mesmo companhias com 1bi de faturamento, não possuem Diretoria de Recursos Humanos e sim uma Gerência Executiva. Dessa forma, segregamos essas posições no mesmo local.

Responsável por liderar a área de pessoas e cultura. Tipicamente gerencia os subsistemas de recrutamento e seleção, gestão de desempenho, planejamento de sucessão, cargos e salários, cultura e clima, treinamento e desenvolvimento e gestão de talentos. Por ser o principal direcionador e defensor da cultura da companhia, seu desafio trata-se em manter uma cultura de alta performance.



### Diretoria de Recursos Humanos

	Remuneração fixa média	Bônus anual (curto prazo)	Remuneração anual total (curto prazo)	ILP anual (número de salários)
<b>Grade 1</b> Até R\$500M	R\$ 400.593,16	R\$ 60.104,00	R\$ 491.750,89	1,0
<b>Grade 2</b> De R\$500M até R\$1 Bi	R\$ 473.108,36	R\$ 106.476,00	R\$ 645.836,09	1,9
<b>Grade 3</b> Acima de R\$1 Bi	R\$ 615.739,36	R\$ 323.344,00	R\$ 1.043.785,23	2,3

## Gerência Executiva de Recursos Humanos

	Remuneração fixa média	Bônus anual (curto prazo)	Remuneração anual total (curto prazo)	ILP anual (número de salários)
	↓	↓	↓	↓
<b>Grade 1</b> Até R\$500M	R\$ 334.662,98	R\$ 75.318,00	R\$ 409.980,98	0,0
<b>Grade 2</b> De R\$500M até R\$1 Bi	R\$ 407.364,80	R\$ 122.240,00	R\$ 529.604,80	0,0
<b>Grade 3</b> Acima de R\$1 Bi	R\$ 462.924,24	R\$ 173.640,00	R\$ 677.080,24	1,2

*“Liderança é a capacidade de traduzir visão em realidade.” – Warren Bennis*



# Diretoria de Tecnologia

- CTO
- CIO
- DIRETORIA DE REDES
- DIRETORIA DE TRANSFORMAÇÃO DIGITAL
- DIRETORIA DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO
- DIRETORIA DE DESENVOLVIMENTO



**Diferença entre CTO e CIO:** a diferença entre estes dois cargos executivos é que um CTO possui foco no **cliente externo** e o CIO possui foco no **cliente interno**.

**CTO:** o Chief Technology Officer é um profissional oriundo da área de tecnologia da informação responsável por todos os sistemas de tecnologia, processos, design e desenvolvimento/engenharia de software dentro da empresa. Seu principal desafio é construir soluções de produtos inovadores que se traduzam em receita.



Remuneração  
fixa média

Bônus anual  
(curto prazo)

Remuneração  
anual total (curto  
prazo)

ILP anual  
(número de  
salários)



	Remuneração fixa média	Bônus anual (curto prazo)	Remuneração anual total (curto prazo)	ILP anual (número de salários)
<b>Grade 1</b> Até R\$500M	R\$ 386.570,00	R\$ 87.000,00	R\$ 506.436,67	1,1
<b>Grade 2</b> De R\$500M até R\$1 Bi	R\$ 466.550,00	R\$ 140.000,00	R\$ 671.883,33	1,9
<b>Grade 3</b> Acima de R\$1 Bi	R\$ 733.150,00	R\$ 440.000,00	R\$ 1.334.483,33	2,9

CIO: responsável pelos sistemas de tecnologia da informação da empresa a nível de processos e do ponto de vista do planejamento. O CIO se concentra em melhorar a eficiência dos processos internos a fim de garantir uma comunicação efetiva e manter a organização funcionando de maneira eficiente e produtiva. Tem como principal desafio trabalhar na otimização digital no core business da companhia.



	Remuneração fixa média	Bônus anual (curto prazo)	Remuneração anual total (curto prazo)	ILP anual (número de salários)
<b>Grade 1</b> Até R\$500M	R\$ 333.250,00	R\$ 75.000,00	R\$ 438.250,00	1,2
<b>Grade 2</b> De R\$500M até R\$1 Bi	R\$ 506.540,00	R\$ 152.000,00	R\$ 735.806,67	2,0
<b>Grade 3</b> Acima de R\$1 Bi	R\$ 693.160,00	R\$ 364.000,00	R\$ 1.194.093,33	2,6



As estratégias de remuneração são extremamente complexas, envolvendo contratações nas modalidades PJ, CLT, estatutária, via dividendos (ações providas da tesouraria).

Quer saber mais sobre estas estratégias de remuneração? Entre em contato conosco pelo e-mail [contato@evermonte.com](mailto:contato@evermonte.com) ou telefone e agende um horário diretamente com o especialista da área.

## Sobre a Evermonte

Recrutamento executivo como estratégia para transformação digital

Atuamos no processo de transformação digital e cultural através do recrutamento de lideranças ágeis. Acreditamos que lideranças ágeis são a chave para mudanças de alto e rápido impacto nas organizações.

[Cadastre-se aqui e receba outras pesquisas.](#)

## Porto Alegre - RS

Av. Praia de Belas, 1212  
CEP 90110-000  
51 3533-8460

## Florianópolis - SC

Rua Bocaiuva, 2125 - 2º andar  
CEP 88015-530  
(48) 3029-3460

[evermonte.com](http://evermonte.com)

