

42% deixam empresas chinesas no país em 1 ano

Gestão causa choque cultural e leva executivos a pedir demissão

Taxa de rotatividade é 68% maior do que em multinacionais europeias e americanas instaladas no Brasil

ÉRICA FRAGA
CLAUDIA ROLLI
DE SÃO PAULO

Jornadas de trabalho longas, horas extras frequentes, teleconferências de madrugada, vigilância constante dos chefes, metas de produção irrealistas e inegociáveis.

Essas são características da gestão empresarial chinesa, segundo mais de 30 trabalhadores, ex-funcionários, consultores e sindicalistas ouvidos pela **Folha**.

Embora reflitam hábitos culturais milenares da nação asiática, vêm causando estranhamento entre os trabalhadores brasileiros. O choque cultural tem se traduzido em tempo de permanência de brasileiros em empresas chinesas muito abaixo da média do mercado.

Levantamento feito pela empresa de recrutamento Michael Page a pedido da **Folha** indica que a taxa de rotatividade nas empresas chinesas no Brasil é de 42%. De cada 10 funcionários contratados, 4 deixam a empresa no período de 12 meses.

O percentual é 40% maior que o registrado por empresas brasileiras e 68% superior ao verificado em multinacionais americanas e europeias. O levantamento foi realizado com base nos recrutamentos feitos pela Michael Page em 2010 e no primeiro trimestre deste ano.

Para Marcelo de Lucca, diretor da Michael Page no Brasil, o mercado de trabalho aquecido contribui para a troca mais frequente de postos de trabalho, mas o choque cultural faz com que essa tendência seja mais acentuada em empresas chinesas.

“Os chineses não abrem mão de algumas de suas características culturais”. Entre elas, ele cita administração extremamente centralizada, jornadas de trabalho longas e desconfiança. “O executivo brasileiro acaba se sentindo acuado”, diz.

Foi o que aconteceu com André Urbano, ex-diretor de gestão de revendas da Hua-

wei no Brasil, que pediu demissão em janeiro de 2010, depois de pouco mais de um ano na empresa.

Segundo Urbano, “é inenarrável a pressão que eles [chineses] fazem”.

Procurada, a Huawei não quis comentar o assunto.

MONITORAMENTO

A chamada dupla estrutura de cargos também incomodava Urbano, hoje na Diveo. Em algumas empresas chinesas (assim como coreanas), há um executivo chinês exercendo a mesma função de um brasileiro no país. São os chamados executivos “sombra” ou “espelho”.

Para Marcelo Ferrari, diretor da Mercer no Brasil, o lado “bom” disso é que esse profissional chinês faz a ligação entre a matriz e a sede. Mas, para especialistas, também é sinal de desconfiança.

“O executivo brasileiro gosta de autonomia e independência. Isso acaba levando a um choque com o modelo centralizador chinês”, diz Jacques Sarfatti, presidente da empresa de recrutamento Russell Reynolds no Brasil.

Patrícia Franzini, ex-diretora-executiva de RH da chinesa Lenovo para América Latina, conta que os executivos brasileiros em empresas chinesas chegam a ter de submeter relatórios diários de atualização de projetos.

PRESSÃO

Uma reclamação comum entre funcionários é a pressão excessiva por resultados.

“Eles estabelecem metas impossíveis de serem atingidas e não há negociação”, afirmou um executivo de uma empresa chinesa que não quis ser identificado.

Em meio à forte pressão por resultados, diz ele, o fuso horário de 11 horas entre Brasil e China vira um inimigo.

“Com frequência, sou acordado no meio da noite para teleconferências.”

Patrícia ressalta que os chineses dão menos valor à família do que os brasileiros.

“Para os chineses, primeiro vem o Estado, depois a empresa, depois a família. Isso causa certo estranhamento. Eles têm dificuldade, por exemplo, em aceitar os feriados daqui.”

Colaborou NATÁLIA PAIVA, de São Paulo

Companhias demitem quem não cumpre meta

DE SÃO PAULO

As empresas chinesas que atuam no Brasil são alvo de muitos pedidos de demissão. Essa é a principal causa da alta rotatividade que sofrem.

Mas especialistas ressaltam que, em consequência de seu alto grau de exigência, as empresas chinesas também têm a prática de dispensar, com frequência, os funcionários que não cumprem metas.

Paul Liu, diretor-presidente da consultoria Fortune Consulting, afirma que a combinação dessas duas

tendências faz com que a rotatividade em alguns setores — caso do de tecnologia — seja mais do que o dobro da média das companhias brasileiras: “Nas companhias chinesas, os funcionários são constantemente avaliados, em relatórios diários, semanais, quinzenais, mensais.”

Segundo o relato de um executivo de uma companhia chinesa, despesas para o retorno definitivo ao Estado de origem — em caso de demissão por parte da empresa — já estão incluídas no pacote de contratação nos altos escalões.

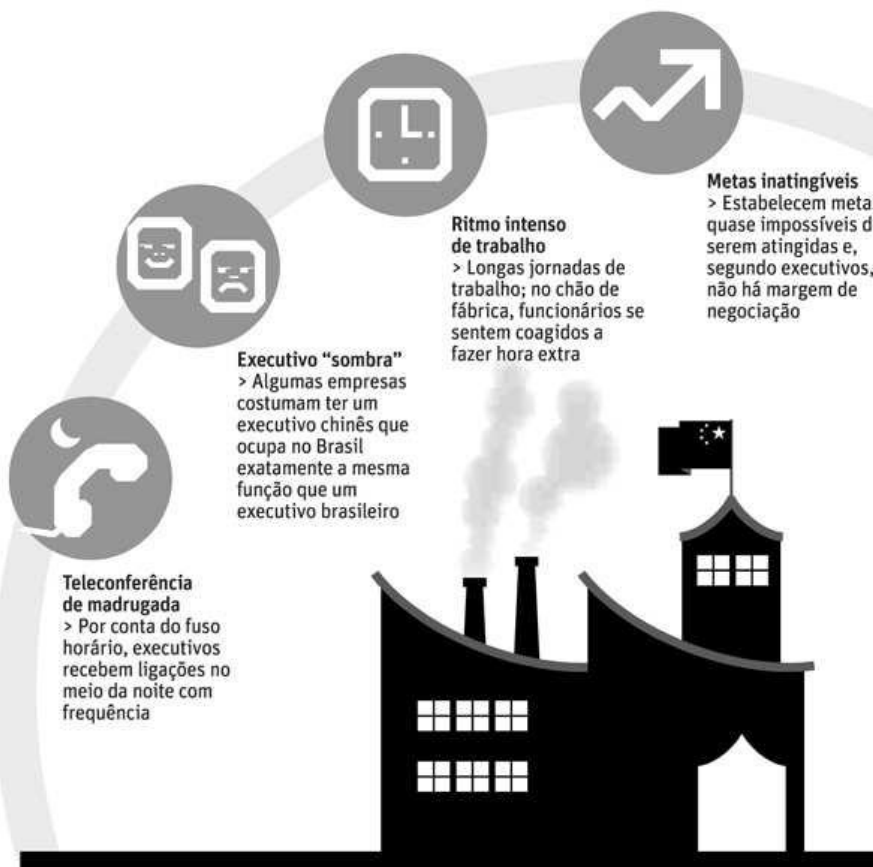
“Isso é feito porque, além de muita gente não aguentar e acabar pedindo demissão, a empresa também demite muitos empregados”, diz. (CR e EF)



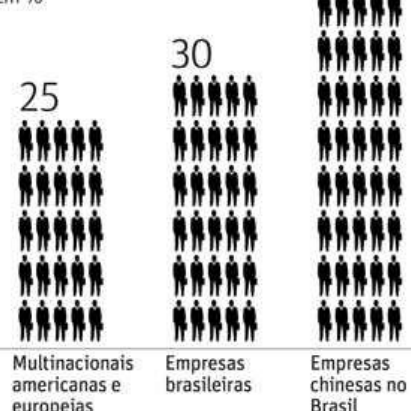
Patrícia Franzini, ex-diretora de RH da chinesa Lenovo para a América Latina, em sua loja de brinquedos

GESTÃO À CHINESA

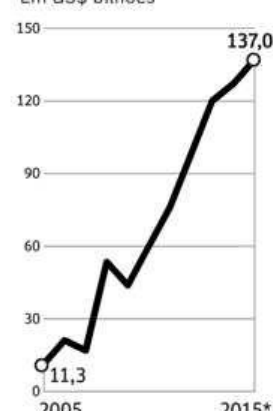
Modelo de administração chinês causa conflito e alta rotatividade no Brasil



Nível de rotatividade no mercado brasileiro*
Em %



Investimento chinês no mundo
Em US\$ bilhões



*Projeções da EIU (Economist Intelligence Unit)
Fontes: Michael Page, EIU e Folha

Investimento no mundo chega a US\$ 60 bilhões

DE SÃO PAULO

O investimento de empresas chinesas no mundo saltou de US\$ 11,3 bilhões em 2005 para US\$ 60,1 bilhões em 2010. Segundo projeções do analista sênior de China da EIU (Economist Intelligence Unit), Duncan Innes-Ker, essa cifra deve atingir US\$ 137 bilhões em 2015.

Nações emergentes e desenvolvidas sonham em abocanhar parte desses recursos. Mas, não raro, o modelo de gestão empresarial chinês tem sido fonte de casos de conflito e de choque cultural.

Na África subsaariana, para onde foram 14% dos investimentos da China nos últimos cinco anos, a relação sino-africana é ambígua.

As empresas chinesas levam empregos, dinheiro, comércio e conhecimento técnico, mas colecionam denúncias trabalhistas e problemas ambientais.

Um exemplo ocorreu no sul da Zâmbia no ano passado: em meio a um protesto contra as más condições de trabalho nas minas de cobre, dois gerentes chineses atiraram contra a multidão, ferindo ao menos uma dúzia de trabalhadores africanos.

Segundo especialistas, casos como esse tendem a se tornar mais raros.

Eles acreditam que, com a aceleração do processo de internacionalização, o estilo de gestão das empresas chinesas deverá se tornar mais flexível e menos centralizador.

“Já notamos mudanças. Há casos de gestão mais compartilhada em algumas grandes empresas”, diz Denys Monteiro, sócio-diretor da Fesa, empresa de recrutamento de altos executivos.

Segundo especialistas, o Brasil está bem posicionado para atrair investimentos chineses. Dados do Banco Central mostram que o investimento direto chinês no Brasil saltou de US\$ 28 milhões em 2001 para US\$ 392 milhões no ano passado.

Mas analistas estimam que a maior parcela de investimentos da China chega ao país via paraísos fiscais.

Levantamento feito pela Soibet (Sociedade Brasileira de Estudos de Empresas Transnacionais e da Globalização Econômica) mostra que o investimento agregado de paraísos fiscais no Brasil saltou de US\$ 4,1 bilhões em 2001 para o recorde de US\$ 11,4 bilhões em 2010. (EF e NP)

“Dizem que precisam de gente para sábado e domingo. Se a gente diz que não dá, perguntam: ‘Por quê? Que compromisso você tem?’. Falam bem perto, assim [indica proximidade face a face]. A gente se sente coagido”

OPERÁRIO DA FOXCONN, que prefere não se identificar

Só não fazem mais com os brasileiros porque tem lei trabalhista. É inenarrável a pressão que eles fazem, é assédio moral puro com os funcionários. Mas eles têm uma tecnologia barata e muito boa. Esse é o segredo deles

ANDRÉ URBANO
ex-diretor da Huawei

VINICIUS TORRES FREIRE
Excepcionalmente hoje não é publicada a coluna