

[Texto Anterior](#) | [Próximo Texto](#) | [Índice](#) | [Comunicar Erros](#)

## 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 centralizadora, 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 vendas da Huawei 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.

Patricia 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." Patricia 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."