

O encerramento da Qimonda, em 2009 em Portugal, foi um dos exemplos que gerou protestos e revoltas pelos casos de quase duas mil pessoas que ficaram sem emprego.



Trabalhar numa multinacional garante melhor salário

Experiência é considerada “valiosa” pelos empregadores em Portugal, concluem investigadores das universidades de Coimbra, Groningen e CBS.

Uma experiência de trabalho numa multinacional garante maiores probabilidades de vir a obter um melhor salário. A prova consta de uma investigação feita em Portugal que conclui: “Os ensinamentos colhidos num lugar de responsabilidade de gestão de uma empresa multinacional é algo de relevante” para os futuros empregadores, que consequentemente pagam salários mais altos, explica Miguel Torres Preto, professor da Faculdade de Economia da Universida-

de de Coimbra e investigador do IN+/IST, um dos três co-autores juntamente com o alemão Wolfgang Sofka, da CBS – Copenhagen Business School, e Pedro de Faria, outro português, que está na Universidade de Groningen (Holanda), do estudo “Quando as subsidiárias das multinacionais encerram: qual é o valor do capital humano dos empregados nos novos empregos?”. A resposta à pergunta que orientou o estudo é dada num artigo que já está ‘online’ e será publicado em papel no JIBS – “Journal of International Business Studies” e resume-se a uma palavra: “valioso”, explica o mesmo investigador.

Os empregados “adquirem conhecimento,



“Os ensinamentos colhidos numa (...) multinacional são algo de relevante” para os futuros empregadores”, diz Miguel Torres Preto, da Universidade de Coimbra.

competências e outras características” (o chamado capital humano), começa por explicar Miguel Torres Preto, e o que se passa, na prática, é que os “empregadores fixam os salários com base em sinais relativos à produtividade esperada dos empregados” e esperam que os que passaram por multinacionais produzam mais. Porquê? Porque se valoriza a produtividade da empresa que fecha. Embora possa parecer estranho falar de produtividade de uma empresa que encerra as portas, “as subsidiárias das multinacionais são avaliadas em comparação com as suas congéneres e com empresas de outros países que recebem multinacionais”, refere o investigador português. Ou seja, “num país onde fecham estas empresas podem ser consideradas muito produtivas comparativamente com outras empresas a trabalhar em Portugal”, acrescenta.

Empregadores esperam beneficiar com contratação

De acordo com esta investigação, feita entre 2005 e 2009, tendo como amostra cerca de 110 mil trabalhadores que ficaram desempregados devido ao fecho de empresas (nacionais e subsidiárias de empresas multinacionais), os empregadores esperam beneficiar da contratação daquele empregado, que é encarado como tendo, à partida, mais valor, por isso estão dispostos a pagar-lhe mais.

Esta investigação, que se centra só em Portugal, partiu da observação de alguns exemplos de fecho de subsidiárias de empresas multinacio-

Bruno Barbosa



Governo devia redireccionar medidas de apoio aos desempregados

Investigadores defendem mais subsídios e formação aos desempregados que não têm experiência em multinacionais.

Os trabalhadores das multinacionais que encerraram passaram a receber mais 5,3 euros à hora no novo emprego, enquanto os que saíram de empresas nacionais tiveram um aumento bem menor: 2,2 euros à hora, de acordo com este estudo.

Um trabalhador desempregado pelo fecho de uma subsidiária de uma empresa multinacional, onde entrou a receber 3,2 euros por hora, passa a receber em média na nova empresa 8,5 euros por hora. Já o trabalhador de uma empresa nacional, onde entrou a receber 2,6 euros por hora, passa a receber na nova empresa 4,8 euros.

Em termos de lições para o futuro que se podem tirar destas conclusões, Miguel Torres Preto defende que os decisores políticos deveriam pensar neste impacto do fecho das subsidiárias em Portugal, uma vez que o estudo permitiu identificar o perfil dos trabalhadores mais vulneráveis às consequências económicas do encerramento de uma empresa. Diz, por isso, que as medidas de apoio deveriam ser “direccionadas para trabalhadores no desemprego sem experiência de trabalho em multinacionais, uma vez que estes sofrem, em média, cortes salariais bem mais consideráveis (por comparação com o seu último salário) quando conseguem regressar ao mercado de trabalho”, conclui esta investigação.

Miguel Torres Preto lembra que quando fecha uma multinacional em Portugal, e cita o caso da Qimonda em 2009, há protestos generalizados, alarme de desemprego e muita atenção da comunicação social, exigindo-se assistência aos trabalhadores em causa, como subsídios, formação ou auxílio na procura de novo emprego, etc., quando a atenção deveria ser dirigida noutra direcção: para os que saem de empresas nacionais. ■ c.c.

SALÁRIOS

8,5€/Hora

Salário dos trabalhadores no novo emprego, após encerramento da multinacional, onde tinham entrado a ganhar 3,2€/hora.

4,8€/Hora

Novo salário conseguido pelos trabalhadores, depois do fecho da empresa nacional, onde tinham entrado a receber 2,6€/hora.

O ESTUDO

- A investigação centra-se em Portugal, entre 2005 e 2009.
- A amostra é constituída por 110 mil trabalhadores que ficaram desempregados devido ao fecho de empresas - nacionais e subsidiárias de multinacionais.
- Foram usados dados dos Quadros de Pessoal recolhidos pelo Gabinete de Estratégia e Planeamento do Ministério do Emprego.
- O estudo seguiu os trabalhadores que conseguiram obter um novo emprego no prazo de um ano.

nais e dos protestos devido aos casos de desemprego associados, como foi o caso do encerramento da Qimonda em Portugal, mas também do centro de I&D da Merck Organon na Holanda ou da deslocalização da produção de telemóveis da Nokia da Alemanha para a Roménia.

As conclusões deste estudo referem-se a trabalhadores com funções de gestão/supervisão, portanto o que aparece valorizada é a gestão, ou seja, a posição de relevo ocupada nos lugares de topo e não nos quadros abaixo. Só assim se considera que os trabalhadores adquiriram conhecimentos e competências dentro da multinacional que podem ser replicados.

No entanto, há uma ressalva feita pelos autores e que tem a ver com a antiguidade do trabalhador na empresa multinacional, que fornece sinais negativos “porque sugere uma maior especificidade do capital humano adquirido na empresa”, explica o professor da Universidade de Coimbra.

Por outro lado, o capital estrangeiro da subsidiária que fecha fornece sinais positivos desde que em níveis intermédios. “Mais uma vez, a questão da excessiva especificidade do capital humano pode ser pernicioso no salário na nova empresa, quando as subsidiárias são totalmente (ou em grande maioria) detidas por capital estrangeiro”, sublinha Miguel Torres Preto.

Os investigadores seguiram os trabalhadores no seu novo emprego comparando os seus salários consoante vinham de empresas nacionais ou de subsidiárias multinacionais. ■ Carla Castro

10

DICAS DE GESTÃO

Não fuja do chefe quando ele está zangado consigo

O melhor é enfrentar o problema, admitir os erros e apontar soluções, diz a Harvard Business Review.

- 1. Não fique na sombra**
Não se esconda. Isso só aumenta a tensão e uma “paz podre” só levará a problemas ainda maiores no futuro. Não espere que o seu chefe vá ter consigo e, quando se sentir calmo, tome a iniciativa de falar com ele.
- 2. Informe-se**
Resista à tentação de focar sobre o que aconteceu com os seus colegas, isso só piora a situação. Mas pode ser útil falar com um colega ou amigo para expor o seu próprio pensamento, e ele lhe dizer se soa a falso.
- 3. Lembre-se que o seu chefe tem mais assuntos a tratar além do seu**
Pense que o seu chefe também reage ao stress e pode ter reagido de forma desproporcional por razões que você pode não saber naquele momento.
- 4. Admita o erro**
Se realmente fez alguma coisa errada, admita. Um pedido de desculpa poupa muito tempo e várias chatices.
- 5. Sugira uma solução**
Se pode ajudar a resolver o problema, faça-o.
- 6. Re-alinhe-se com o seu chefe**
Defina o ponto de situação, diga que não quer voltar a errar e discuta as prioridades com o seu chefe.
- 7. Pode não ser você**
Se não faz ideia do que poderá ter feito de errado, esclareça ainda assim a situação. O seu chefe vai compreender que está a tentar chegar a um consenso com ele.
- 8. Oiça e não reclame**
Ainda que pense estar certo, tenha cuidado a ouvir as explicações do seu chefe, em vez de reclamar a sua raiva.
- 9. Tente que ele perceba a sua posição**
Se foi apenas a pessoa a quem calhou o seu chefe descontentar o stress, faça com que ele se coloque na sua posição.
- 10. Abra as portas a um entendimento**
Assim o seu chefe vai admirar a sua coragem e perceber que está a querer pôr um ponto final na discussão.