

Demanda doméstica melhora, e indústria tem 3ª alta seguida

Na contramão, produção de bens de capital cai e preocupa

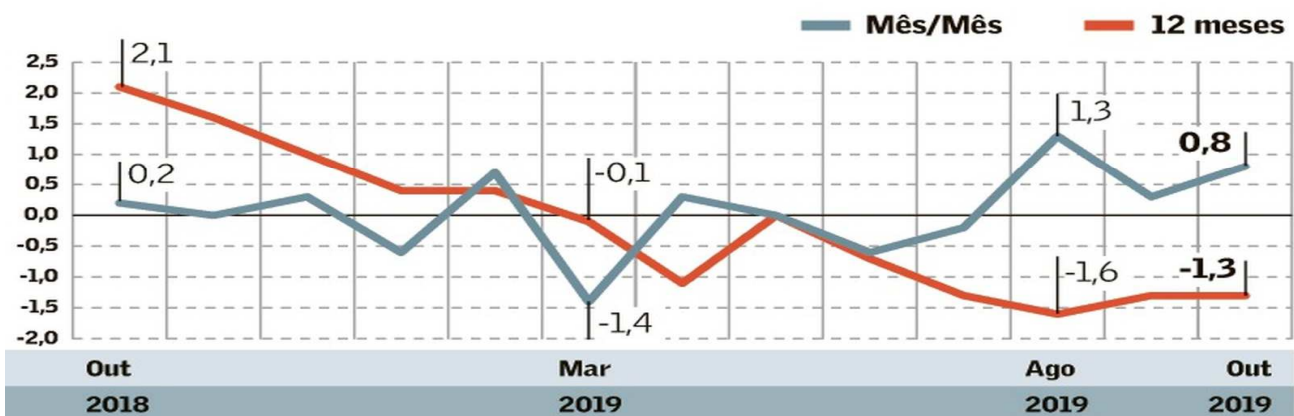
Por Ana Conceição e Bruno Villas Bôas — De São Paulo e Rio

A indústria iniciou o quarto trimestre em crescimento, segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Puxada pela demanda doméstica por bens duráveis, como móveis e eletrodomésticos, e não duráveis (bebidas, por exemplo), a produção industrial cresceu 0,8% em outubro sobre setembro, feitos os ajustes sazonais. Com a demanda da China, o aumento da produção de carnes também ajudou.

Foi terceiro mês seguido de crescimento da indústria, sequência positiva que não era vista desde o fim de 2017. O resultado de outubro, contudo, tem um contraponto importante: a produção de bens de capital, relacionada a investimentos, caiu pela quarta vez nos últimos cinco meses.

Em recuperação, mas ainda no vermelho

Produção industrial mensal e em 12 meses - em %



Fonte: PIM - IBGE

INFORME

Quando comparada a outubro de 2018, a indústria cresceu 1%. Apesar disso, o setor segue em queda no acumulado do ano (-1,1%) e em 12 meses (-1,3%).

Principal destaque em outubro, a fabricação de alimentos cresceu 3,4% sobre setembro com destaque para carnes bovinas e de aves, segmento impulsionado pela demanda da China, que enfrenta uma epidemia da peste suína. A alta na produção de açúcar também ajudou. A fabricação de bebidas subiu 1,6% no período, com o setor preparando-se para consumo típico de fim de ano.

Para André Macedo, gerente da Coordenação de Indústria do IBGE, a melhora em outubro na produção de bens de consumo pode estar relacionada a juros e inflação mais baixos e maior acesso ao crédito, além da liberação do saque das contas do FGTS. “A indústria também pode ter se preparado para a Black Friday, produzindo mais para atender à demanda do mês de novembro.”

O avanço recente nos dados da indústria foi puxado pelo segmento de transformação, já que o extrativo tem registrado quedas seguidas, observa Rodrigo Nishida, economista da LCA Consultores. “Os resultados têm sido impulsionados pelo consumo doméstico”. A liberação do FGTS e o pagamento do 13º do Bolsa Família devem continuar a ajudar a produção de bens de consumo, prevê o analista.

Para o Instituto de Estudos para o Desenvolvimento Industrial (Iedi), a indústria pode ter iniciado uma nova fase de crescimento, após as quedas quase constantes desde o fim do ano passado. A categoria de bens duráveis, diz, é forte candidata a liderar a melhora do setor. De janeiro a outubro, a produção de bens duráveis cresceu 2,6%, puxada por eletrodomésticos e móveis, observa a entidade, que, no entanto, ressalta que o resultado está longe da alta de dois dígitos de 2018. Apenas em outubro, a produção de duráveis cresceu 1,3%, melhor desempenho entre as categorias econômicas. Já a fabricação de semi e não duráveis, praticamente estagnada no primeiro semestre do ano, ganhou tração entre julho e outubro, quando subiu 1,4%. Apenas em outubro cresceu 1% sobre setembro, observa o Iedi.

Na contramão, a produção de bens de capital caiu 0,3% em outubro, comparada a setembro. A quarta queda em cinco meses sugere uma potencial redução da dinâmica dos gastos com investimentos, disse o Goldman Sachs.

Para Macedo, do IBGE, esse desempenho está ligado a um ambiente ainda de incertezas. A maioria dos ramos de bens de capital está no vermelho no período de julho a outubro, nota o Iedi, começando pela agricultura (-14,8%), seguida por bens de uso misto (-2,3%), construção (-1,1%) e transporte (-0,9%). Bens de capital para a indústria são a exceção,

INFORME

com alta de 5,1%. “No conjunto, não é uma sinalização favorável para o investimento no país”, diz o instituto.

Nishida, da LCA, observa que o mau desempenho da categoria preocupa. A produção de caminhões, ônibus e máquinas agrícolas desacelera devido em parte à queda das exportações. “O setor externo deve continuar limitando uma expansão mais acentuada da indústria”, diz. A Argentina, dos maiores compradores de bens industriais do Brasil, segue em recessão. Apesar os dados recentes, a indústria geral deve terminar 2019 com queda de 0,7%, nas contas da LCA, afetada sobretudo pela parte extrativa. Na transformação, a parada das montadoras, que estão com altos estoques, pode afetar o número do quarto trimestre.

Companhias criam licença-paternidade de até seis meses

Executivos falam sobre as angústias e o privilégio de se afastar por mais tempo do trabalho para cuidar dos filhos

Por Barbara Bigarelli — De São Paulo

A farmacêutica francesa Sanofi anunciou nesta semana a ampliação da licença-paternidade para sua força de trabalho na América Latina, que envolve, no total, 7.900 funcionários. A partir de janeiro de 2020, os novos pais ganharão o direito de ficar em casa por até seis meses, sem desconto no salário ou necessidade de trabalhar remoto. O benefício, acessível para casais homoafetivos e válido para casos de adoção, será posicionado acima das exigências mínimas da legislação de cada país da região.

No Brasil, as companhias são obrigadas a conceder cinco dias de licença-paternidade. Aquelas que aderiram ao programa Empresa Cidadã, mediante a concessão de benefícios fiscais, podem prorrogar por mais quinze, totalizando vinte dias. Na Sanofi, os pais agora têm quatro opções de licença: cinco ou vinte dias, quatro ou seis meses. “A medida foi trabalhada dentro da nossa política de diversidade. Essa decisão é importante para a criação de um ambiente mais produtivo, já que os funcionários se sentem mais engajados e felizes por terem essas opções”, diz Pedro Pittella, diretor de RH da Sanofi.

“Vários homens terão receio de se ausentar por um longo período para não impactar a sua carreira”, diz diretor de RH da Sanofi

INFORME

Decisões como essa também exigem planejamento. No caso da multinacional francesa, Pittella afirma que um plano de gestão foi montado para acompanhar os primeiros pais interessados na licença maior. “Vamos analisar os indicadores, ouvir quais são os temores desses funcionários e o que existe de percepção por parte dos gestores”. O temor a que Pittella se refere é o que envolve, em alguns casos de forma menos explícita, o usufruto da licença em diversas organizações. “Não vamos tapar o sol com a peneira. Vários homens terão receio de se ausentar por um longo período para não impactar a sua carreira ou posição”.

Guilherme Martins, diretor de reserve da Diageo no Brasil, vive esse momento. O seu segundo filho vai nascer em janeiro e ele quer aproveitar a licença de seis meses oferecida pela empresa desde julho de 2019. “Passei a alimentar a expectativa de ficar mais tempo com a minha família, dividindo as responsabilidades”, diz. A expectativa é alta porque Martins lembra do período em que o seu primeiro filho nasceu, quando ficou em casa por vinte dias - a política válida à época na sua organização. “Nesse começo, o bebê praticamente só mama e dorme. No segundo e terceiro mês, além de conseguir ajudar mais, também dá para descobrir mais coisas junto da criança”.

Essa possibilidade, porém, não afasta o temor de Martins de se ausentar no trabalho. “Eu acabei de assumir uma posição executiva, entrei em um processo de adaptação, com entregas diferentes e tenho ambição de crescer. É claro, portanto, que bate aquela sensação sobre interromper esse momento”, afirma, dizendo que agora entende melhor as mulheres que voltam de licença-maternidade, como sua própria esposa.

Outro executivo da Diageo que já superou algumas dessas dúvidas e está de licença desde setembro deste ano é Daniel Luna, líder operacional na fábrica de Ypióca, localizada em Fortaleza. Ele demonstra alegria por estar compartilhando o desenvolvimento do bebê, além de conseguir prover o que define como “um maior afeto paternal”.

Luna diz que precisou mostrar à sua mãe reportagens para convencê-la de que ganhara acesso ao benefício e que muitos amigos próximos perguntaram o que ele faria nesse tempo todo. “Eu me dedico muito ao trabalho, sou apaixonado pelo que faço e sinto muita falta dos colegas. Mas o prazer de estar em casa, compartilhando a filha é maravilhoso. Hoje falo com convicção: não existe tempo vago ou falta de tarefa para fazer”, diz.

A Diageo contratou um funcionário para substituí-lo na fábrica até março. Segundo Tatiana Sereno, diretora de RH para a região PUB - Paraguai, Uruguai e Brasil, não são todos os funcionários de licença que são repostos - há algumas situações em que a ausência temporária é incentivo para um plano de desenvolvimento interno. Ela cita um caso onde a

INFORME

licença de um executivo regional de vendas foi suprida com a divisão de suas atribuições entre dois colegas de sua equipe.

Desenhar bem a estratégia para quem fica e entender as apreensões de quem sai também faz parte do plano da Diageo. “Interessante ver como muitos deles estão vivendo as angústias que as mulheres enfrentam. Eles vêm até nós dizer que vão ser pais e perguntam: será que eu tiro a licença? Qual vai ser impacto na minha carreira? O que vai ocorrer?”.

A Diageo permite que os pais escolham tirar a licença até um ano após o nascimento do filho. É assim também no escritório ASBZ Advogados, desde que Filipe Lessa, da área tributária, levou esse pleito neste ano aos sócios e ao RH. A empresa já oferecia licença de seis meses, mas ele queria postergar a sua. “Em conversas com minha esposa, pensamos que faria sentido eu sair quando ela estivesse voltando de licença. Assim, conseguimos postergar a entrada da criança na creche, em um período onde seu sistema imunológico não está 100% formado”. Seu argumento foi aceito e o martelo foi batido.

Lessa sairá de licença em um momento que considera “de ascensão profissional”. “É difícil me imaginar fora do trabalho. Estou me preparando psicologicamente, mas encaro a paternidade com tanta importância quanto a minha profissão”.

Adequar as políticas internas a novos esquemas e valores familiares, além de garantir apoio à comunidade LGBTQI+ do escritório foi um dos motivos que levaram o sócio Guilherme Amaral a sugerir a ampliação da licença. “Temos vários homens casados com outros homens e pensamos que se eles decidissem ter um filho teriam apenas dez dias de licença no total (cinco para cada um)”. Desde que a política começou a valer em abril de 2017, oito funcionários aproveitaram.

Amaral diz que a adesão à licença total, de seis meses, não é unânime. “Dependendo de como é a rotina em casa, muitos deles não se sentem tão úteis assim”. No seu caso, decidiu voltar ao trabalho após três meses. “Pela minha posição, devido aos projetos que tinha em andamento e pelo fato de estar morrendo de saudades do escritório, três meses foi a conta certa para mim e para minha esposa”, diz.

A adesão - parcial ou completa - ronda as discussões sobre licença-paternidade no Brasil e no mundo. Um relatório de junho deste ano da Unicef, que examinou políticas relacionadas à família nos países ricos, mostrou que o Japão oferece 30 semanas de licença remunerada para os pais, mas em 2017 apenas 1 em 20 realmente a utilizaram. Na Coreia, que permite um afastamento longo, apenas 1 em cada 6 de todos os pais pegam a licença. Nem todos os países, contudo, oferecem remuneração total no período da licença.

INFORME

Dados de 2016 da OCDE indicam que enquanto Estônia, Itália e México oferecem 100%, na França e no Reino Unido o subsídio médio é equivalente a 19,2%. O mesmo levantamento aponta que na Suécia, país referência em políticas públicas de incentivo à licença parental, esse número alcança 75% do salário. A Unicef advoga por um período de licença paga de seis meses. “Ela ajuda os pais a criarem vínculos com seus bebês, contribui para o desenvolvimento deles, pode diminuir sintomas depressivos na mãe e aumenta a igualdade de gênero”, defende o fundo.

Para endossar a sua política, a Sanofi cita um estudo conduzido pela Universidade de Oxford, Imperial College e King’s College. Em 2017, os pesquisadores apontaram um maior desempenho cognitivo em crianças de dois anos que contaram com pais presentes e ativos. Dentro da organização, o diretor de RH da multinacional acredita que a licença-paternidade igualada à de maternidade poderá ajudar a eliminar vieses inconscientes. Essa também é a convicção de Tatiana, da Diageo. “Se existia algum juízo de valor ou resistência em contratar ou promover mulheres por conta da maternidade, agora todos os gestores lidarão com as licenças iguais”. A reflexão também pode ajudar a criar um ambiente mais inclusivo no retorno, por exemplo, das funcionárias. Um estudo da FGV de 2017, com 247 mil mulheres de 25 a 35 anos, apontou que metade delas sai do emprego em até dois anos após a licença.

A história dos executivos Martins e Luna, da Diageo, e Amaral e Lessa, da ASBZ, ainda é um ponto fora da curva na jornada de muitos brasileiros. Mariana Azevedo, coordenadora geral do Instituto Papai, lembra que a licença-paternidade é acessível a uma parcela muito pequena de brasileiros “empregados e CLTs”.

Em sua visão, as políticas públicas e as empresas têm o papel de estimular mudanças de valores na sociedade. “É importante que as companhias falem com os funcionários, criem campanhas para estimular a adesão à licença total. Muitos podem dizer que os homens vão ficar no bar ou jogando futebol. Não vou negar que pode ocorrer. Mas é fato que precisamos de políticas afirmativas para que grande parte deles se envolva no cuidado das crianças”.