

08 DE MARÇO 2010

segunda-feira

Câmbio		
Em 03/03/2010		
	Compra	Venda
Dólar	1,783	1,784
Euro	2,445	2,446

Fonte: BACEN

AS LIÇÕES DO IPI REDUZIDO APÓS 475 DIAS

07/03/2010 – Gazeta do Povo

Montadoras e concessionárias têm pouco mais de três semanas para convencer os brasileiros a comprar os últimos carros com o chamado “IPI reduzido”. Se não for prorrogada, a desoneração do Imposto sobre Produtos Industrializados termina em 31 de março, após 475 dias – 365 a mais que o planejado – e algo próximo de 3,7 milhões de automóveis vendidos, dos quais pelo menos 500 mil exclusivamente em razão do estímulo tributário.

Concebida para tentar estancar a violenta queda das vendas no início da crise, a medida alimentou o melhor resultado da história do mercado nacional. Três milhões de carros de passeio e utilitários foram vendidos em 2009, 340 mil a mais que no ano anterior. Um salto de 13%, que contrabalançou o tombo das exportações e garantiu um leve crescimento na produção nacional. Além disso, entre 50 mil e 60 mil empregos foram poupados em toda a cadeia automotiva graças à redução do IPI, segundo levantamento divulgado em setembro pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea).

Outro acerto do governo, este involuntário, foi provar que a redução de certos impostos é capaz de dar grande impulso à atividade econômica – e, por tabela, elevar a própria arrecadação. O mesmo estudo do Ipea mostrou que a União deixou de ganhar R\$ 1,82 bilhão no primeiro semestre de 2009 no IPI-Automóveis, mas, com o aumento das vendas, arrecadou R\$ 1,26 bilhão a mais em PIS, Cofins, CSLL, IR e em outras categorias de IPI. Uma diferença certamente compensada por duas receitas não incluídas no estudo – a arrecadação do ICMS nos estados, maior pela expansão das vendas, e a da Previdência, que cresceu em parte devido aos empregos mantidos ou criados no setor automotivo. Como bem avaliou o diretor de estudos

macroeconômicos do Ipea, João Sicsú, “desonerar nem sempre dá resultado negativo”.

Escolhas

No entanto, o inegável sucesso da desoneração não esconde os defeitos das medidas adotadas pelo governo nem as incoerências de seus mentores. O primeiro porém foi o que os economistas chamam de “escolher os vencedores”. O governo adotou medidas pontuais que beneficiaram um ou outro setor, mas não o conjunto da economia, como ocorreria caso o ministro da Fazenda, Guido Mantega, levasse a sério sua promessa de desonerar a folha de pagamento das empresas.

A opção do governo, portanto, estimulou a deprimente prática do “pires na mão”, e quem não tinha lobby como o das montadoras passou meses na fila de espera por ajuda. As reduções do IPI de eletrodomésticos de linha branca e de materiais de construção, por exemplo, só foram decretadas em abril de 2009 – a primeira terminou em janeiro, e a segunda vai até junho. Fabricantes de móveis foram lembrados somente no fim de novembro, e seu benefício, brevíssimo se comparado aos demais, termina no próximo dia 31.

Com razão, o governo alegou que proteger a indústria automotiva significa dar sustentação a quase 25% de toda a produção industrial brasileira. Mas também é certo que as montadoras não precisavam da propaganda gratuita (e enganosa) feita pelo ministro Mantega nas ocasiões em que incitou consumidores a correr às concessionárias porque o fim (do IPI reduzido) estava próximo.

Verde por fora

Incoerências não faltaram no “IPI verde”. A louvável ideia de estimular as vendas de eletrodomésticos com baixo consumo de energia só entrou em vigor em novembro – talvez antes disso o quesito meio ambiente fosse dispensável. Com o mesmo pretexto ambientalmente correto, o governo prorrogou a vigência do IPI reduzido para os carros bicompostíveis no fim de novembro, às vésperas da conferência do clima de Copenhague.

Não é demais lembrar que havia anos esses veículos já respondiam por quase 90% de todos os carros vendidos no país e que, se o consumidor abastecer o tanque flex com gasolina – como tem feito desde a disparada do preço do álcool, no início do ano –, não há ganho ambiental algum. Além disso, se o objetivo era mesmo de estimular a compra de carros “ecológicos”, a (por ora) derradeira prorrogação do IPI não deu resultado. De janeiro de 2009 até a adoção do IPI verde, 88,4% dos carros vendidos eram bicompostíveis; nos meses seguintes, essa proporção caiu a cerca de 86%.

Na ocasião em que anunciou o imposto verde, o ministro da Fazenda avisou que, se o governo decidisse decretar novas desonerações, daria privilégio a produtos que poupem energia ou não poluam o meio ambiente. Nesse caso, se de fato houver interesse em medidas estruturantes, de longo prazo, há sempre a possibilidade de consultar o que há tempos vem sendo estudado e sugerido nessa área. Vale a pena, por exemplo, tirar a poeira da Proposta de Emenda à Constituição (PEC) 353/2009. Ela dispõe sobre a “reforma tributária ambiental” e sugere medidas muito semelhantes às já adotadas em países com agendas ambientais progressistas, mas está parada na Câmara há seis meses.

MULHERES LIDERAM 36% DAS MELHORES EMPRESAS PARA TRABALHAR NO BRASIL

08/03/2010 – Gazeta do Povo

As mulheres estão em 36% dos postos de liderança das cem empresas do ranking Melhores Empresas para Trabalhar, realizado pela empresa de consultoria Great Place to Work. Em números, elas ocupam 19.586 postos de chefia nessas companhias. Em 1997, apenas 11% dos cargos de liderança eram ocupados por mulheres, de acordo com a pesquisa.

Entre as empresas lideradas por elas, inclusive na presidência, estão a Brasilata, Byofórmula, Cultura Inglesa, Ericsson, Instituto Itaú Cultural, Laboratório Sabin, Magazine Luiza, Prezunic, Quintiles Brasil e Zanzini Móveis.

Ainda nas cem empresas do ranking, as mulheres ocupam 43% dos postos de trabalho: são 174.902 mulheres entre os 403.587 profissionais dessas corporações.

A pesquisa revela ainda que a confiança dos funcionários é maior nas empresas geridas por elas: o índice de confiança nas companhias lideradas por mulheres é de 83% contra 81% nas chefiadas por eles.

Satisfação

As mulheres brasileiras, porém, demonstram níveis de satisfação menores do que os homens. O índice de satisfação deles com o trabalho é de 83%, contra 76% das mulheres.

A análise mostra que, apesar de todo o avanço da participação feminina no mercado de trabalho, ainda existem diferenças importantes entre ambos os sexos: a mulher ganha menos, leva mais tempo para atingir cargos de liderança e dedica mais tempo ao estudo, formação e aprimoramento profissional.

Das cem melhores empresas brasileiras, 54 têm sede no estado de São Paulo. Essas empresas contam com 44% de mulheres, sendo 36% dos cargos de chefia (diretoria, gerência e supervisão) ocupados por mulheres.

Mundo

Nos Estados Unidos, dados da pesquisa "100 Best Companies to Work", publicada pela revista Fortune, mostram a ocupação feminina em 46% dos postos de trabalho das melhores empresas e 40% dos cargos de liderança.

No México, a análise da pesquisa "Las Mejores Empresas para Trabajar - Mexico", aponta que a participação feminina é de 45%. Entre os diretores e gerentes, o índice de participação feminina é de 21% e 40%, respectivamente. O índice de satisfação das mulheres mexicanas com a empresa para as quais trabalham é equivalente ao masculino: 78%.

Na Europa, elas compõem 39% da força de trabalho das melhores empresas.

TROCA DE FUNCIONÁRIOS CHEGA A 40% AO ANO

07/03/2010 – Gazeta do Povo

De cada 100 funcionários que iniciam o ano em uma empresa, mais de 40 são substituídos ao longo de 12 meses. A alta rotatividade, mostra uma pesquisa recente da seção paranaense da Associação Brasileira de Recursos Humanos (ABRH-PR), é um dos maiores problemas enfrentados pelos departamentos de RH. A dificuldade em segurar a mão de obra é maior quando a economia está aquecida, como no primeiro semestre de 2008, e se concentra nas funções que exigem menor qualificação.

A pesquisa da ABRH-PR ouviu 101 empresas e apurou que elas tiveram uma rotatividade média anual de 42,9% em 2008. O percentual, considerado alto por especialistas, é similar ao mostrado por pesquisas nacionais e é apontado como uma variável que eleva os custos com seleção e treinamento de pessoal. Esse problema se soma a outra constatação da pesquisa: a retenção de funcionários por mais de 90 dias está em 90% – ou seja, 10% dos contratados não passam do período de experiência. “Há um desperdício de tempo e dinheiro. Muitas empresas pecam na seleção, o que fica claro no indicador de retenção, e depois na estratégia para manter os que ficam na companhia”, analisa Sônia Gurgel, presidente da ABRH-PR.

A Exal, uma empresa de alimentação empresarial com sede em Curitiba, começou a lidar com esse desperdício há oito anos. Na época, a rotatividade era de 7% ao mês e a companhia decidiu que precisava atacar o problema. “O índice até estava abaixo da média do segmento, que é de 10%, mas não estávamos satisfeitos”, lembra Anderson Ribas de Pontes, coordenador de recursos humanos. “Investimos em treinamento dos gestores para que eles aprendessem a fortalecer as equipes. Também fizemos o possível para nosso pacote de benefícios ser atraente e conhecido pelos funcionários”, conta.

A estratégia deu resultado e hoje a rotatividade está em 4% ao mês, mesmo em um momento de crescimento do quadro de funcionários e em um mercado aquecido – nos últimos três anos, a Exal contratou 250 pessoas e tem hoje 700 colaboradores. “Temos funcionários com oito, dez anos de casa, e tentamos valorizá-los. Nossa meta é chegar a uma rotatividade de 2%”, diz Pontes.

A rotatividade é natural dentro de qualquer companhia – por questões de carreira, adaptação ou de demandas do mercado, as pessoas mudam de emprego durante a vida produtiva, o que provoca uma troca de experiências que é saudável para as organizações. Ela se torna um problema, no entanto, quando é rápida e não permite a consolidação de uma cultura dentro da empresa. “Valores, conhecimento e cultura ajudam no desempenho das companhias, mas só se formam com o tempo. O giro de pessoas, mesmo que nas funções mais simples, atrapalha no desenvolvimento de uma estratégia empresarial”, explica Sônia.

Liderança

Apesar de a rotatividade ser maior entre funcionários com pouca qualificação, é preciso olhar para o topo da hierarquia da organização para solucionar o problema. “As empresas no Brasil têm a cultura de focar no resultado e, para isso, colocam em primeiro lugar a capacitação técnica”, diz a especialista em gestão de recursos humanos Nancy Malschitzky, professora da FAE Centro Universitário. “Quando isso acontece, o fato de as pessoas serem a fonte dos resultados fica em segundo plano. É preciso enfatizar a capacitação para lidar com pessoas.”

A identificação e treinamento de lideranças capazes de criar laços de confiança em suas equipes é uma das sugestões dos especialistas para superar a rotatividade. O conselho vale para empresas de todos os portes e todos os níveis hierárquicos. Tanto

supervisores de chão de fábrica quanto executivos precisam acomodar demandas e expressar com clareza o que esperam dos funcionários. "Hoje muitas empresas têm dificuldade em fazer isso com as gerações mais novas, que querem mudanças mais rápidas e são mais curiosas", conta Nancy.

Método está disponível

Para as empresas interessadas em fazer uma comparação com companhias do mesmo setor, a ABRH-PR e a Bachmann & Associados deixam à disposição em seus sites na internet a metodologia usada na pesquisa referente a 2008. Ela mede, além da rotatividade e da retenção por mais de 90 dias, itens como absenteísmo, grau de escolaridade, taxas de acidentes e de afastamento médico, entre outros. A associação também está organizando a pesquisa referente a 2009, e ainda aceita a adesão de empresas que queiram fornecer seus dados para o levantamento.

Rotatividade - Problema varia conforme o setor

A rotatividade tende a ser maior em funções de baixa capacitação, nas quais os salários são menores, e se acelera em momentos de maior aquecimento do mercado de trabalho. O indicador mensal de rotatividade da mão de obra apresentado pelo Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (Caged) do Ministério do Trabalho passou por uma fase de aceleração no primeiro semestre de 2008, antes de a crise abalar as contratações. O índice médio naquele ano foi de 4,42%, meio ponto porcentual acima do visto em 2007, refletindo a maior oferta de vagas até outubro. No ano passado, o indicador voltou a recuar. Segundo os dados do Caged, os setores com maior rotatividade são a construção civil e o varejo – área que ficou em primeiro lugar na pesquisa da ABRH-PR referente a 2008.

Na prática, os indicadores de rotatividade servem para que as empresas guiem suas ações. Segundo Dorian Bachmann, da consultoria Bachmann & Associados, que organizou a pesquisa da ABRH-PR, os departamentos de recursos humanos precisam ficar atentos ao comportamento de empresas do mesmo segmento para entender melhor seus próprios indicadores. "Notamos, por exemplo, uma rotatividade muito alta no setor de varejo. Mas parece que é uma área que naturalmente convive com um índice alto. Já na área de educação, que depende muito da capacitação dos profissionais, o indicador tende a ser mais baixo", explica. No setor de educação, a empresa com maior rotatividade na pesquisa apresentou uma taxa anual de 53%, contra uma média de 31%. "É um ponto de partida importante para essa empresa analisar o que está ocorrendo."

Inserido em um dos segmentos com maior rotatividade, o da construção civil, o diretor da Nakid Construções, Nelson Elias Nakid, diz encontrar dificuldade em segurar profissionais que já estão em falta, como carpinteiros, pedreiros de acabamento e operadores de equipamentos. "Tentamos inventar maneiras de dar algum benefício a mais, um vale alimentação melhor, um salário um pouco melhor. Mas muita gente troca de trabalho por pouca coisa e temos uma limitação muito grande por causa dos encargos."

Na rede de hotéis Mabu, que tem 400 funcionários e opera em outro segmento com rotatividade alta, a estratégia foi melhorar o processo de seleção e admissão. "Isso aumenta as chances de adaptação dos funcionários, que desde o começo precisam saber que queremos que eles cresçam na empresa", comenta Denise Mauad Abujamra, diretora de recursos humanos do Mabu. Ela conta que também são feitos

programas de treinamento das chefias para melhorar a gestão das equipes. “Temos vários casos de pessoas que passaram de mensageiros a gerentes.”

04/03/2010 – Agência CNI

04/03/2010 – O Estado do Paraná

04/03/2010 – O Estado do Paraná