

Mercado de Trabalho: Covid19, políticas públicas e de RH

Por Wilson Amorim (livre docente – FEA USP)

O período pós-2014 tem sido marcado por profundas transformações no mercado de trabalho brasileiro. Em primeiro lugar, por conta da grave recessão, houve uma elevação forte da taxa de desocupação. Em segundo lugar, alinhado a esse período de crise econômica, houve a intensificação do uso da tecnologia de informática e telecomunicações nos processos produtivos de negócios antigos, além da entrada em cena de negócios inovadores que vêm afetando as estruturas de todos os setores econômicos. Entre os setores, especialmente o setor de serviços - mais intensivo em mão de obra - é onde essa intensificação é mais expressiva. Em terceiro lugar, a partir de novembro de 2017, a reforma trabalhista abriu caminho para um ambiente mais flexível quanto às formas de contratação de pessoas. Novas formas de contratação tornaram-se disponíveis quanto à duração e quantidade dos vínculos de trabalho e mesmo a contratação por prestação de serviços de empresas com apenas um indivíduo na forma da chamada pejetização. Em quarto lugar, mas com impacto imediato mais sutil houve ainda a reforma da previdência que em um dos seus desdobramentos possíveis trará maior permanência de pessoas mais velhas no mercado de trabalho.

Com todas essas novidades combinadas, o mercado de trabalho brasileiro experimentava desde o final de 2019 uma trajetória de lenta recuperação da séria crise que o atingiu no início de 2015. Essa recuperação refletia-se na discreta queda da taxa de desocupação que saiu da casa dos 12% para perto dos 11% no início de 2020.

Do ponto de vista das empresas, as opções postas quanto à contratação de novas pessoas ou simplesmente investimentos nas já contratadas exigiam uma análise cuidadosa, mas já com algum viés positivo de expansão. Em outras palavras, planos de algum tipo de investimento em capital humano – novos programas de desenvolvimento ou novas contratações – passaram a ser possíveis.

Entretanto, de forma abrupta e ainda não avaliada totalmente em sua dimensão, esse cenário foi afetado pela parada na economia imposta pelo enfrentamento à pandemia da Covid19.

Nas últimas semanas, a cada dia somam-se novos dados sobre a doença e suas consequências sociais e econômicas e com enorme dificuldade, e observamos as autoridades econômicas e da saúde anunciarem novas medidas. O horizonte da sociedade e, conseqüentemente, das organizações está sob um denso nevoeiro de incertezas.

A Organização Internacional do Trabalho estima que em todo o mundo aproximadamente 25 milhões de pessoas perderão suas ocupações por conta da pandemia. A cota brasileira nesse montante ainda é imprecisa, mas alguns números são ilustrativos ao desafio presente. Em seus números mais recentes,

o IBGE (Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios - Contínua – divulgação de fevereiro de 2020) informa que no País há aproximadamente:

- 11,7 milhões de assalariados ocupados sem carteira;
- 5,2 milhões de pessoas estão ocupadas por conta própria e possuem um CNPJ;
- 19,3 milhões de pessoas que estão ocupadas por conta própria, mas sem terem um CNPJ, ou seja, não operam na formalidade;
- 12 milhões de pessoas ainda estavam em busca de ocupação.

Em um comentário rápido:

Esses trabalhadores somam cerca de 47 milhões de pessoas e estão na larga franja mais instável do mercado de trabalho. Os assalariados sem carteira, pela fragilidade dos vínculos empregatícios, em um momento de parada da economia, se desempregados, não tem acesso a cobertura do seguro-desemprego. Os chamados empreendedores individuais - formais ou não – são altamente dependentes da renda disponível na economia. Se há interrupção ou queda do fluxo de recursos na economia tanto de consumidores individuais quanto de empresas, seus negócios podem virtualmente paralisar.

Da parte do Estado, tal quadro mostra como inquestionável, a necessidade de políticas públicas que deem um mínimo de assistência financeira direta para sustentação de renda ao que corresponde à quase metade da oferta de trabalho nacional.

Tudo isso certamente excede o raio de alcance da atuação dos RHs das empresas. Por outro lado, condiciona inegavelmente essa mesma atuação. Em primeiro lugar, por que cada vez mais empresas contratam os prestadores individuais de serviços. Em segundo lugar, por que as famílias dos seus empregados diretos serão pressionadas pela redução da renda de outros membros e amigos que certamente as alcançará na forma indicada pelas estatísticas do mercado de trabalho.

Enquanto isso, nessas últimas semanas, o RH de várias empresas já está assoberbado pela pressão das diretorias para a realização de ajustes. É preciso definir o volume horas de trabalho a ser mantido ou cortado e, conseqüentemente, também de pessoas. Além disso, para um número menor de empresas, há também um intenso movimento e discussão sobre a questão do teletrabalho ou, mais propriamente, do trabalho a partir de casa.

Essas são questões do âmbito das organizações contidas na questão maior do mercado de trabalho e tanto podem atenuar quanto agravá-lo. Disso depende, a forma como as organizações tratarão sua mão de obra nessa etapa de ajuste abrupto.

O esperado é que nos próximos meses, haverá a inflexão dessa crise rumo a sua superação. O lado social e econômico de toda essa situação requer sacrifício às organizações. É justamente esse o momento para que elas façam valer a sua intenção de serem empregadoras de primeira linha.

