

Saldo de emprego formal pelo Caged é o melhor resultado para janeiro desde 2002

É a primeira vez que o ano começa com contratações desde 2014, com 77.822 novas vagas

ESTADÃO CONTEÚDO

O Brasil registrou a criação de 77.822 novas vagas com carteira assinada em janeiro de 2018, segundo dados do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (Caged) divulgadas nesta sexta-feira, 2, e antecipados na quinta-feira, 1º de março, à noite, pelo Broadcast, serviço de notícias em tempo real do Grupo Estado.

É a primeira vez que o ano começa com contratações desde 2014, e o resultado é o melhor para o período desde 2012, quando foram criadas 118,9 mil vagas.

O resultado ficou dentro do intervalo de estimativas coletadas pelo Projeções Broadcast, que variava entre criação de 30 mil a 111 mil vagas. A mediana previa abertura de 81 mil postos formais de trabalho.

O resultado de janeiro decorre de 1.284.498 admissões e de 1.206.676 demissões. O dado inclui os contratos firmados já sob as novas modalidades previstas na reforma trabalhista, como a jornada intermitente e a jornada parcial.

Com esse resultado mais os ajustes feitos em meses anteriores - que incorporam declarações de contratação ou demissão feitas fora do prazo -, o saldo do Caged em 12 meses ficou positivo após três anos de fechamento líquido de postos com carteira de trabalho. São 83,5 mil vagas geradas entre fevereiro de 2017 e o mês passado.

Em 2015 e 2016, o País eliminou mais de 3,5 milhões de vagas formais. Em 2017, o mercado de trabalho melhorou, mas não escapou de um saldo negativo em 20,8 mil postos.

Para este ano, o ministro da Fazenda, Henrique Meirelles, tem dito que espera uma geração de vagas formais superior a 2 milhões.

INFORME

Setores

A indústria de transformação gerou 49,5 mil vagas formais em janeiro, e os serviços abriram 46.544 postos com carteira assinada no período. Juntos, os dois setores comandaram as contratações no primeiro mês do ano.

A agricultura, que costuma ter admissões nesse período de safra, registrou contratação líquida de 15.633. Boa parte das vagas foi gerada pelo setor de cultivo de soja, uma das mais relevantes no País.

A construção civil, um dos setores mais devastados pela crise, também começou 2018 com contratações, principalmente no segmento de construção de edifícios. O saldo da atividade ficou positivo em 14.987 postos.

Mas o saldo final acabou sendo afetado pelas demissões no comércio, que nesse período costuma fazer ajustes após as vendas de fim de ano. A atividade fechou 48.747 postos com carteira assinada. Também demitiram a administração pública (-802) e o setor de extração mineral (-351).

Salário médio de admissão tem alta real de 1,33% em janeiro, mostra Caged

ESTADÃO CONTEÚDO

O salário médio de admissão no mercado de trabalho formal registrou aumento real de 1,33% em janeiro de 2018 em relação a igual mês do ano passado, segundo dados divulgados nesta sexta-feira, 2, pelo Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (Caged). O avanço é observado em todas as atividades, à exceção da administração pública.

Apesar do ganho acima da inflação nas contratações, o salário de admissão ficou abaixo da remuneração dos trabalhadores que foram demitidos no primeiro mês de 2018.

Na média do País, o salário de admissão foi de R\$ 1.535,51 em janeiro deste ano, o equivalente a 93,23% do salário de desligamento (R\$ 1.636,41) no mesmo mês.

INFORME

Na prática, isso significa que quem é contratado está ganhando menos do que quem é demitido.

Esse quadro foi ainda mais acentuado na indústria de transformação, que liderou as admissões com carteira assinada em janeiro e registrou um salário de admissão equivalente a 86,5% do salário de desligamento.

Estados

Cinco Estados foram na direção contrária do resultado nacional e observaram queda real no salário de admissão em janeiro de 2018 em relação a igual mês do ano passado. Entre eles está o Rio de Janeiro, que teve queda de 1,41% nos salários de contratação, já descontado o efeito de preços.

O Rio, que vive uma crise na segurança pública e tem a área sob intervenção federal, foi o que mais fechou postos de trabalho com carteira: quase 10 mil.

País registra abertura de mais de 77 mil vagas em janeiro

DCI

O Brasil registrou abertura de 77.822 vagas de trabalho formal, um aumento de 0,21% em relação ao estoque de dezembro de 2017. Esse resultado decorreu de 1.284.498 admissões e de 1.206.676 desligamentos.

Os dados estão no Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (Caged) do Ministério do Trabalho divulgado na sexta-feira passada (2).

Nos últimos 12 meses, houve acréscimo de 83.539 empregos, crescimento de 0,22% em relação ao estoque que havia em janeiro de 2017. Dos oito setores da economia, cinco tiveram saldos positivos.

O principal deles foi o da Indústria de Transformação, que apresentou acréscimo de 49.500 postos (+0,69%). Os Serviços foram o segundo setor com melhores resultados, abertura de 46.544 vagas formais à área. / **Da Redação**

(Fonte: DCI – 05/03/2018)

Sindicatos e a contribuição sindical

Ninguém está obrigado a contribuir, a menos que assim o deseje e manifeste explicitamente

JOSÉ MÁRCIO CAMARGO*, *O Estado de S.Paulo*

A reforma da legislação trabalhista foi uma das mais importantes reformas implementadas pelo governo do presidente Michel Temer. E o fim da contribuição sindical obrigatória foi uma das principais mudanças. A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), imposta por decreto pela ditadura do Estado Novo no final dos anos 30 e início dos anos 40 do século passado, tinha como um de seus fundamentos a subordinação das organizações representativas de trabalhadores e empresários à vontade do Estado. Para tal, entre outras medidas, criou uma contribuição obrigatória destinada à manutenção destas organizações, paga pelos trabalhadores e pelas empresas.

A expectativa era de que, por serem financiadas por uma contribuição obrigatória, estas organizações teriam pouco ou nenhum incentivo a desenvolver atividades com o objetivo de aumentar o contingente de trabalhadores (e empresas) voluntariamente filiados. Segundo os formuladores da CLT, a necessidade de atrair o apoio voluntário dos trabalhadores (e empresas) exigiria que estas organizações aumentassem sua capacidade de negociar as condições de trabalho e salários diretamente entre si. O risco seria a perda de controle destes movimentos, conflitos e disputas sociais incontroláveis.

Com o financiamento via contribuição obrigatória o incentivo seria que as organizações sindicais se dedicassem a negociar diretamente com o governo mudanças na legislação sem necessidade de organizar os trabalhadores na base. O resultado foi exatamente o previsto. Com raras e honrosas exceções, os sindicatos e as centrais sindicais se desenvolveram dependentes do Estado, com pouca ou nenhuma vinculação direta com os trabalhadores por eles representados. Até mesmo as centrais sindicais que nasceram em oposição à ditadura militar (1964/1985), como a CUT, que no início se rebelaram contra a contribuição obrigatória e a ligação entre organizações sindicais e Estado, acabaram por se submeter ao incentivo decorrente da existência da contribuição obrigatória.

A nova legislação trabalhista eliminou a obrigatoriedade da contribuição sindical. A partir da aprovação da nova legislação, para que a contribuição possa ser descontada pela empresa em benefício do sindicato, é necessário que o trabalhador dê seu consentimento explícito e por escrito. O objetivo é tornar a sobrevivência das organizações sindicais dependente do desejo dos trabalhadores de a ela se filiarem e, portanto, da percepção de que a organização presta a eles serviços relevantes. O objetivo final é criar uma relação

INFORME

mais próxima entre organização sindical e trabalhadores (ou empresas) e aumentar o poder de barganha dos sindicatos e das centrais sindicais.

A transição será dolorosa e difícil. Os sindicatos e centrais sindicais terão de convencer os trabalhadores (e empresas) de que vale a pena contribuir para sua sobrevivência, mesmo tendo em vista o histórico de pouco trabalho feito por elas em prol dos trabalhadores (e das empresas) no passado. Será necessário desenvolver estratégias de mobilização e negociação capazes de dar resultados concretos no curto prazo, melhorar as condições de trabalho nas empresas e, com isso, atrair os trabalhadores a se filiarem para financiar e manter a organização viva.

Em lugar de seguir a nova legislação, as organizações sindicais decidiram desrespeitá-la. Estão promovendo assembleias com a presença de um número pequeno de trabalhadores ligados a suas direções para aprovar uma contribuição assistencial e enviar correspondência ao conjunto dos trabalhadores e empresas de suas bases exigindo, sob ameaça de recorrer à Justiça, que a contribuição seja por eles paga, independentemente de aprovação explícita.

Esta estratégia é imoral, ilegal e deve ser denunciada à Justiça. Ninguém está obrigado a contribuir para os sindicatos, a menos que assim o deseje e manifeste explicitamente e por escrito.

*** PROFESSOR DO DEPARTAMENTO DE ECONOMIA DA PUC/RIO E ECONOMISTA DA OPUS INVESTIMENTOS**

Sindicatos patronais demitem para sobreviver à reforma trabalhista

Fim da contribuição sindical obrigatória, em novembro de 2017, fez cair em até 70% a arrecadação das entidades que representam os empregadores no País; com menos recursos, elas reduziram o quadro de funcionários, cortaram viagens e eventos

Renée Pereira, O Estado de S. Paulo

A reforma trabalhista, em vigor desde novembro do ano passado, teve um efeito colateral para os sindicatos patronais – principais defensores da mudança. O fim da contribuição sindical obrigatória derrubou a receita das entidades que representam as empresas. Com isso, elas foram obrigadas a reduzir o quadro de funcionários, cortar viagens e eventos. Em alguns casos, a queda de arrecadação chega a 70%.

INFORME

Com menos dinheiro em caixa, os sindicatos fazem campanha para convencer as empresas da importância do pagamento da contribuição. Alguns deles recorreram à Justiça para manter a cobrança compulsória.

É o caso da Confederação Nacional do Turismo (CNTur), que entrou com uma ação no Supremo Tribunal Federal (STF) contra o fim do imposto sindical. No total, entre sindicatos patronais e trabalhistas, já há 11 ações no STF sobre o assunto.

“A situação está caótica. Tivemos queda de 70% na arrecadação”, afirma o diretor executivo da CNTur, José Osório Naves. Segundo ele, com caixa reduzido, a confederação cortou todas as gratificações aos funcionários e os contratos de terceiros.

Os jantares que reuniam os executivos do setor foram suspensos e viagens só em caso de urgência. “Estamos nos adequando para conseguir sobreviver. Não sabemos até quando.”
Parte inferior do formulário

Em 2016, a arrecadação da contribuição sindical (patronal) somou quase R\$ 800 milhões. Do montante recolhido, 60% fica com os sindicatos; 20% com o Ministério do Trabalho; 15% com as federações; e 5% com as confederações.

No caso das empresas, o pagamento é proporcional ao capital social da companhia. Os dados de 2017 e deste ano ainda não foram consolidados, mas os sindicatos já começaram a calcular as perdas.

Orçamento. Na Federação das Indústrias do Estado de São Paulo (Fiesp), uma das representações mais fortes do País, a queda na arrecadação ficou entre 13% e 14%.

Para se adequar ao novo orçamento, cerca de 20% do quadro de funcionários foi reduzido e alguns departamentos unificados, como economia e competitividade e startups e micro e pequenas empresas. “Com isso, liberamos espaço para que outros sindicatos patronais ocupem a área”, diz a diretora executiva jurídica da Fiesp, Luciana Freire. Ela conta que a Fiesp fez uma assembleia com os filiados, que somam 130 sindicatos, para deliberar sobre a contribuição.

“Entendemos que o fim seria mais coerente com a nossa bandeira de redução da carga tributária”, diz ela, ressaltando que para as empresas continuarem contribuindo de forma opcional, os sindicatos terão de dar alguma contrapartida, como produtos e serviços.

INFORME

Receita em queda pode levar à fusão de sindicatos

Para dirigentes, várias das 5,4 mil representações existentes no País têm funções sobrepostas e poderiam se unir numa única entidade

Renée Pereira, O Estado de S. Paulo

O fim da contribuição sindical obrigatória deve provocar uma onda de fusões e fechamento de entidades patronais nos próximos anos, na avaliação de representantes do setor. Com o orçamento mais apertado, os sindicatos terão de se reinventar para sobreviver – ou ficarão pelo meio do caminho.

“Será uma transição dolorosa em que vai prevalecer quem tiver mais competência e for mais comprometido”, diz José Carlos Martins, presidente da Câmara Brasileira da Indústria da Construção (Cbic), cujos associados são sindicatos espalhados pelo Brasil. Na avaliação dele, este será um ano de adequação da nova realidade – um momento para as entidades traçarem suas estratégias.

Segundo Martins, muitas das 5,4 mil entidades patronais que atuam no País – entre sindicatos, federações e confederações – têm funções sobrepostas e, portanto, poderiam se unir numa única entidade. Em Santa Catarina, por exemplo, há 24 sindicatos da indústria da construção civil (Sinduscon) enquanto que em São Paulo, um dos maiores mercados do País, existe apenas um.

Parte inferior do formulário

Esse processo de consolidação tende a ser benéfico para o País uma vez que a tendência é criar um sistema mais forte e com lideranças mais responsáveis com os impactos macroeconômicos de suas decisões, afirma o economista Nelson Marconi, professor da Fundação Getúlio Vargas (FGV). “Quando o sistema é muito pulverizado, eles não conseguem enxergar o impacto sobre toda a economia.”

Ajustes. Por enquanto, para se manterem atuantes, os sindicatos têm enxugado sua estrutura e apostado na prestação de serviços e no desenvolvimento de produtos diferenciados para as empresas.

O Sinduscon-SP começou a se preparar para as mudanças que viriam com a reforma trabalhista desde o primeiro semestre do ano passado, quando já se falava no fim da contribuição sindical. Uma das saídas do sindicato foi fazer uma campanha para que as empresas se tornassem associadas – ou seja, elas não recolheriam a contribuição sindical, mas pagariam uma mensalidade. “No fim de fevereiro, o número de associados

INFORME

tinha subido de 500 para 1.400. Até o fim do ano, queremos chegar a 2.500”, afirma o presidente do Sindicato, José Romeu Ferraz Neto.

Na outra ponta, a entidade cortou 40% dos custos fixos e reduziu de 90 para 50 o número de funcionários. Os dois andares que ficaram vagos com o corte da mão de obra serão usados para um novo projeto de inovação na construção. O sindicato vai ganhar com a locação do espaço e, se os projetos derem certo, também terá participação nos ganhos do negócio.

Diferencial. A produção de materiais exclusivos, como estudos, cursos de capacitação e seminários, é outra estratégia dos sindicatos para continuarem de pé. Foi com esse discurso que o Sindicato da Indústria de Especialidades Têxteis do Estado de São Paulo (Sietex) bateu à porta das empresas para convencê-las a continuar pagando a contribuição sindical, que representa 80% da receita da entidade.

O presidente da Sietex, Paulo Henrique Schoueri, disse que a empreitada pode ser considerada bem-sucedida, porque a arrecadação caiu 30% e não 90% como previa inicialmente. “Mostramos todos os benefícios, produtos e estudos para justificar o pagamento. Afinal ir para Brasília custa dinheiro.” A campanha da Sietex começou em setembro do ano passado.

O Sindiplast, da indústria de material plástico, que viu a receita cair 25%, também fez o mesmo. “Apresentamos nossos produtos e mostramos que, sem a contribuição, teríamos de desativar os serviços ou passar a cobrar pelos produtos”, afirmou o presidente do sindicato, José Ricardo Roriz Coelho.

Choque. Na opinião do vice-presidente da Federação das Indústrias do Estado do Rio de Janeiro (Firjan), apenas quem enxerga valor e comprometimento nos sindicatos vai pagar a contribuição neste ano. “Foi um choque para o setor.” Na federação, o imposto representa 20% das receitas, que vêm minguando ano após ano por causa da crise no Rio. “Nossa arrecadação de hoje equivale à do fim de 2010”, diz o vice-presidente da federação, Ricardo Maia. Para se ajustar aos números, a solução é seguir a mesma receita dos demais: cortar gastos. “Adotamos, por exemplo, um atendimento móvel que elimina a necessidade de estrutura física.” São 90 contêineres com toda infraestrutura para atender filiados em áreas que não justificam filial.

INFORME

FOLHA DE S.PAULO

Empresas abrem vagas só para profissionais maduros

Melhor atendimento e menos faltas são alguns dos motivos de preferência por mais velhos

Érica Fraga Ana Estela de Sousa Pinto - SÃO PAULO

A ex-secretária Ana Helena Sonoda, 60, já estava convencida de que sua idade era um empecilho para conseguir trabalho quando descobriu um anúncio de vaga cujo principal requisito era ter mais de 50 anos. “Fiquei incrédula. Achava impossível que estivessem mesmo valorizando mão de obra da minha idade.” Ela acabou conseguindo uma das 40 posições de auxiliar de aeroporto que a Gol abriu como parte de um programa de recrutamento só para profissionais mais velhos.

Embora tenha causado surpresa em Ana Helena —que durante um ano de buscas por emprego chegou a ouvir que sua experiência e idade eram um problema—, a iniciativa da companhia aérea é parte de uma tendência incipiente no Brasil.

Além da Gol, a consultoria PwC, a seguradora Tokio Marine, o grupo DPSP (que controla as drogarias Pacheco e São Paulo) e a prestadora de serviços Telehelp são exemplos de empresas que começaram programas para a contratação exclusiva de profissionais com mais de 50 anos.

Essas iniciativas têm em comum tanto o foco em uma faixa etária mais avançada quanto o fato de serem muito recentes. Todas foram lançadas em 2017 e devem marcar o início de uma mudança de mentalidade das empresas em relação aos maduros.

Em 2013, menos de 4 em cada 10 empresas entrevistadas em um levantamento da própria PwC em parceria com a FGV-Eaesp achavam que a contratação de profissionais mais velhos era alternativa à escassez de talentos no mercado de trabalho brasileiro. Especialistas afirmam que, na esteira do envelhecimento da população, essa visão começa a mudar. “É um processo lento, porque a cultura brasileira valoriza muito os jovens, mas já começou”, diz Mórris Litvak, presidente-executivo da MaturiJobs, negócio de impacto social que faz a ponte entre profissionais maduros e empresas.

Os efeitos da transformação demográfica que fará com que em menos de uma década o Brasil deixe de ser um país predominantemente jovem já despontam no mercado de trabalho. Segundo pesquisa do Datafolha que mapeou as características dos idosos em todo o país, a fatia de brasileiros com 60 anos ou mais empregados ou em busca de vaga passou de 20% para 26% do total entre 2007 e 2017.

INFORME

No mercado formal, a parcela de profissionais de 50 a 64 anos saltou de 10,5% para 16,5% do total, segundo a Rais (Relação Anual de Informações Sociais). No mesmo período, a fatia que mais encolheu foi a de jovens de 18 a 24 anos, de 19% para 13,8%.

NOVO OLHAR

Nos próximos anos, essas transformações se acentuarão. Com a queda da taxa de natalidade e a continuação no aumento da expectativa de vida, o percentual de crianças e jovens encolherá e a parcela de idosos crescerá. “O aumento da idade média da população e o desafio de encontrar talentos num mercado cada vez mais competitivo começam a fazer empresas, como nós, a mudarem seu olhar em relação aos profissionais maduros”, diz Érika Braga, diretora de Recursos Humanos da PwC.

A consultoria procurou a MaturiJobs no ano passado em busca de parceria. Os seis contratados no programa-piloto para profissionais com mais de 50 anos na área tributária da PwC começaram há um mês. Se der certo, a ideia é expandir o projeto.

Outras companhias que fizeram programas similares apontam saldo positivo: “É um profissional que, pela experiência, não se irrita quando precisa responder várias vezes à mesma pergunta. Compreende melhor as necessidades dos clientes e tem disposição mais cultivada para atendê-las”, diz Cristiane Lamonica, gerente de Recursos Humanos do Grupo DPSP.

Ao perceber que a presença de profissionais mais maduros melhorava a qualidade do atendimento, a empresa foi atrás de farmacêuticos com esse perfil cadastrados no site da Maturijobs. Dos 90 encontrados, 12 foram aprovados no processo seletivo.

TRATO E ASSIDUIDADE

O reconhecimento de que os mais velhos têm habilidades que os diferenciam dos demais — como melhor trato com clientes e menores taxas de absenteísmo e rotatividade — tem contribuído para a contratação da mão de obra com mais de 50 anos. “A Gol foi fundada em 2001 com uma imagem de empresa jovem e foco na contratação de jovens. Mas, com o tempo, percebemos que os mais velhos têm muito mais empatia. O jovem é acelerado e oferece um atendimento menos personalizado”, diz Jean Carlo Nogueira, diretor de Recursos Humanos da Gol. Esse ponto também é enfatizado por Eliane Davanco, gerente de Operações da Telehelp, que presta assistência por telefone a idosos que moram sozinhos: “Tivemos muita melhoria em qualidade e empatia com o cliente”.

INFORME

A população concorda com o diagnóstico das empresas. A pesquisa Datafolha, que serve de base para a série de reportagens *Ao Seu Tempo*, indica que cerca de 80% dos brasileiros acham os idosos mais compreensivos, atenciosos e educados que os jovens. Os mais velhos ganham também em responsabilidade e dedicação para, respectivamente, 90% e 75% dos entrevistados. Essas percepções talvez expliquem por que quase metade da população considera os idosos mais produtivos do que os jovens.

RESISTÊNCIA

No entanto, há outras características da faixa etária mais avançada que impõem cuidado no planejamento de iniciativas para aumentar sua participação nas equipes: “Eles não executam sem perguntar por que e aí decidem se querem fazer aquilo ou não. É um posicionamento diferente do mais jovem, que se submete mais ao protocolo que já está estabelecido”, diz Davanço.

Na Telehelp, o repertório amplo dos idosos fez com que as ligações semanais que costumam durar dois minutos atingissem o dobro ou até o quádruplo do tempo. A menor familiaridade com tecnologia também é ressaltada: “Nossos sistemas têm muitos passos, muitas exigências técnicas a cumprir, informações que precisamos prestar à agência reguladora”, diz Bianca Meneguim, gerente de Comunicação Interna do DPSP.

Essas questões fizeram com que alguns profissionais contratados nos programas-piloto da Telehelp e da DPSP acabassem desligados. Mas as duas empresas dizem que, apesar da necessidade de ajustes, pretendem manter seus programas.

As empresas também afirmam que têm identificado muitos candidatos com potencial para cargos de gestão. “Tivemos candidatos que foram executivos, têm renda alta, mas dizem que querem voltar ao mercado para se sentir ativos”, diz Nogueira da Gol.

Segundo ele, esses profissionais têm sido direcionados para outras vagas em áreas como controladoria e financeira. Meneguim e Lamonica, da DPSP, também ressaltam que os maiores de 50 anos são bons candidatos a cargos de gestão.

VIDA DURA

Apesar dos sinais mais favoráveis à inserção da mão de obra madura no mercado de trabalho, encontrar emprego acima dos 50 anos é um desafio. “Ouvi muitos não. Até chegava às entrevistas, mas me diziam que a vaga demandava gente mais jovem ou menos experiente”, diz Ana Helena Sonoda, hoje na Gol, que tem faculdade de gestão em negócios e é fluente em inglês. O número ainda relativamente baixo de posições para

INFORME

profissionais mais velhos tem levado muitos a buscar o caminho do negócio próprio. É entre as faixas etárias mais maduras que o empreendedorismo mais cresce no país.

De acordo com dados do IBGE, o número de empreendedores brasileiros de 50 a 59 anos saltou de 3,5 milhões em 2002 para 5,5 milhões em 2014. O aumento de 57% foi o maior entre as sete faixas etárias pesquisadas. Colado em segundo lugar veio o crescimento de 56% entre as pessoas de 60 anos ou mais.

Dados mais recentes do Sebrae indicam que essa tendência continua. Em 2012, a fatia de novos empreendedores com mais de 55 anos era 7% do total. Em 2016, essa parcela atingiu 10%, maior nível da série.

Segundo Mórris Litvak, da MaturiJobs, a busca pelo negócio próprio entre os mais maduros foi alavancada pela recessão dos anos recentes. “Com a recessão muitos profissionais maduros foram desligados. Outros que estavam fora da força de trabalho precisaram voltar a buscar uma ocupação para complementar a renda familiar”, diz.

Embora esse aumento de busca tenha coincidido com o lançamento de programas para a contratação de profissionais mais velhos em algumas empresas, a escassez de posições para essa faixa etária ainda é grande.

Os números da MaturiJobs, que foi aberta no auge da crise em 2015, são evidência disso.

Mais de 600 empresas publicaram vagas no site do negócio de impacto social, o que resultou em pelo menos 300 contratações diretas. Mas um número muito maior de brasileiros acima de 50 anos —cerca de 60 mil se cadastrou na MaturiJobs no mesmo período.

Ao perceber esse descasamento, Litvak e sua equipe resolveram abrir outras frentes de atuação, como eventos para promover trocas de contatos (networking) entre os profissionais maduros. Tem ocorrido reuniões em São Paulo, Belo Horizonte e no Rio de Janeiro, normalmente com lotação esgotada.

Durante os encontros, em que é cobrada uma taxa de participação de R\$ 20, os profissionais ouvem palestras sobre empreendedorismo e depois são divididos em grupos para conversar, trocar ideias e experiências segundo suas afinidades.

(Fonte: Folha de SP – 05/03/2018)

12