

Emprego formal volta a cair em março

Por Ana Krüger e Thais Carrança

Contrariando as expectativas, o mercado de trabalho formal fechou 43,2 mil vagas em março, após surpreendente abertura de 173,1 mil postos em fevereiro. A mudança de data do Carnaval foi determinante para a inversão de tendência, mas economistas avaliam que a piora das perspectivas para a atividade no ano também pesou sobre as contratações. Com o resultado abaixo do esperado no trimestre, os analistas já reduzem projeções para o saldo do emprego formal no ano.

Foi o pior março desde 2017, quando houve a destruição de 63,6 mil vagas no Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (Caged). O número também frustrou as expectativas de 17 consultorias e instituições financeiras ouvidas pelo Valor Data, que esperavam, em média, a criação de 70 mil empregos, com nenhuma previsão de saldo negativo entre elas.

De volta ao vermelho

Caged de março veio abaixo do esperado pelos analistas

■ Evolução do saldo de vagas formais (em mil)*



■ Saldo de emprego por setor da atividade em março



Fonte: Caged/Ministério da Economia. *Sem ajuste para inclusão de dados enviados com atraso pelas empresas

INFORME

Houve retração em cinco dos oito setores econômicos no mês, puxada pelo comércio (-28,8 mil), seguido por agropecuária (-9,5 mil), construção civil (-7,8 mil), indústria de transformação (-3,1 mil) e serviços de utilidade pública (-662). Por outro lado, houve expansão no nível de emprego nos setores de serviços (4,6 mil vagas criadas), administração pública (1,6 mil) e indústria extrativa mineral (528 postos).

Todas as regiões do país registraram saldo negativo no mês. O pior resultado foi o do Nordeste, que fechou 23,7 mil postos. Em seguida, vêm Sudeste (-10,7 mil), Norte (-5,3 mil), Sul e Centro-Oeste (-1,7 mil em ambos). Das 27 unidades da federação, apenas oito registraram saldo positivo em março. As demais 19 fecharam mais vagas do que abriram.

De janeiro a março, o saldo acumulado é positivo em 179,5 mil vagas formais, com ajuste para inclusão de dados enviados com atraso pelas empresas. Em 12 meses, o país registrou a criação de 472,1 mil postos, na mesma medida.

Na avaliação do Ministério da Economia, a queda em março está diretamente relacionada ao resultado excepcional de fevereiro. "Os setores que normalmente admitiam nesta época do ano anteciparam as contratações para fevereiro, e aqueles que demitiam concentraram as demissões em março. O fato provocou tendências opostas entre os meses", observou a pasta em nota.

Conforme o secretário do Trabalho, Bruno Dalcolmo, a retração do emprego formal em março é natural, uma "questão de mercado", e não resultado de uma possível redução das expectativas. Já o coordenador-geral de Estatísticas do Trabalho, Mário Magalhães, avaliou que o resultado de março de 2019 abaixo do de 2018 (56,2 mil vagas) indica que a "economia ainda não decolou e segue em ritmo lento".

Dalcolmo e Magalhães tocaram a entrevista coletiva de apresentação dos dados, após o secretário especial de Previdência e Trabalho, Rogério Marinho, não comparecer ao evento. Marinho comentou o resultado no Twitter: "Cada vez mais importante o país sinalizar que vai combater seu desequilíbrio fiscal e aprovar a nova Previdência".

Daniel Duque, economista do Instituto Brasileiro de Economia da Fundação Getúlio Vargas (Ibre-FGV), avalia que os analistas subestimaram o impacto da mudança de calendário do Carnaval. Mas, para além desse efeito, ele acredita que o resultado negativo reflete a deterioração das perspectivas dos empresários. "Todas as projeções estão caindo e está começando a se disseminar uma percepção mais negativa da economia, isso começa a se refletir no emprego", afirma.

INFORME

Na série dessazonalizada pela FGV, o resultado do Caged em março representa a abertura de 7,7 mil vagas. Embora o número seja positivo, é muito abaixo do saldo dessazonalizado de 46,8 mil de fevereiro.

Com o resultado de março, o saldo de vagas geradas no primeiro trimestre soma 164 mil vagas, na série com ajuste sazonal. O resultado ficou mais de 100 mil vagas abaixo da expectativa da instituição, de geração de 282 mil postos no período. Com isso, Duque cortou sua projeção para o ano, de 730 mil para 525 mil, pouco acima das 421 mil vagas geradas em 2018.

Na mesma direção, a LCA Consultores baixou sua estimativa de 800 mil para 650 mil. Ainda assim, o economista Cosmo Donato avalia que a projeção tem viés de baixa. Pela suas contas, a média móvel trimestral dessazonalizada de geração de vagas ficou em 29 mil por mês em março, abaixo das 63 mil de fevereiro e das 44 mil de janeiro. "Se fosse mantido esse mesmo ritmo de criação de vagas até o final do ano, teria uma criação de apenas 360 mil vagas em 2019, menor do que em 2018", diz Donato.

Gesner Oliveira, sócio da GO Associados, avalia que a perda líquida de vagas formais em março é "um banho de água gelada em quem esperava uma aceleração do emprego" e reforça a necessidade de redução dos juros básicos. "Muita gente revisou a projeção do PIB, mas esqueceu que a menor produção de bens e serviços significa menos oportunidades de trabalho", escreveu o economista, em seu blog. "O Banco Central tem espaço para reduzir o custo do dinheiro", afirma.

Como empregadores são vistos no Brasil

Por Stela Campos

Se puder escolher, o jovem brasileiro prefere trabalhar em uma multinacional. Ele quer um bom salário, benefícios, treinamentos e fazer parte de uma gestão sólida. Acima de tudo, espera ter estabilidade, o que significa que, para ele, as startups e suas incertezas não estão no radar neste momento.

Encantar os jovens e também os mais experientes é hoje o grande desafio para as companhias que estão empenhadas em melhorar a sua marca empregadora, sejam elas multinacionais ou startups.

INFORME

O que queremos no trabalho

Razões que fazem os profissionais brasileiros deixarem ou permanecerem em uma empresa

Demandas das diferentes gerações - %

Motivos para sair



Motivos para ficar



O que os empregados buscam



Aonde preferem trabalhar



Fonte: Randstad

INFORME

Uma ampla pesquisa realizada pela Randstad, consultoria de capital humano, intitulada "Employer Brand Research" levantou o que atrai e o que desanima diferentes gerações em relação aos empregadores, em 32 países. No Brasil, foram entrevistados 4.073 profissionais, homens e mulheres, com idades entre 18 e 65 anos, sendo que a maior parte entre os 25 e 44 anos. São estudantes e profissionais, empregados e desempregados, predominantemente da região Sudeste do país.

As grandes lacunas, entre o que os empregados buscam e o que os empregadores oferecem no Brasil, dizem respeito ao salário e benefícios, progressão de carreira e ambiente de trabalho. O que mais chama a atenção no levantamento, no entanto, segundo o CEO da Randstad, Fábio Battaglia, é quando se olha com lupa as demandas de cada grupo geracional.

Antes da crise, havia um grande interesse dos jovens pelas startups. A pesquisa mostra que essa vontade diminuiu. "As pessoas estavam dispostas a tomar risco porque sabiam que se fosse preciso conseguiriam se recolocar em um emprego formal. Agora, a situação é diferente e elas estão mais cuidadosas", diz.

Embora os novos negócios ofereçam, segundo o CEO, alguns itens valorizados pela nova geração, como processos mais flexíveis, eles só vão voltar a ser atraentes quando aumentar a confiança na economia.

Mas não são apenas os mais novos que querem trabalhar em multinacionais, o levantamento mostrou que esse desejo aparece em todos os grupos. Isso porque o brasileiro, no geral, quer mais estabilidade. Quase 25% dos entrevistados disseram que abririam mão de até 10% do salário para ter mais segurança no emprego. "Os profissionais querem negócios mais sólidos e as multinacionais passam essa imagem", diz. Para serem imbatíveis como marcas empregadoras, no entanto, Battaglia diz que elas precisam cuidar mais do equilíbrio entre a vida profissional e pessoal dos funcionários.

Para os "millennials", com idade entre 25 e 34 anos, é importante conseguir trabalho em um empregador bem localizado. "Eles se interessam pela acessibilidade, se podem contar com transporte público, compartilhado ou até ir de patinete", diz Battaglia. Os mais novos, da geração Z, com idades entre 18 e 24 anos, buscam oportunidades de treinamento. Já a geração X, com 35 até 54 anos, deseja um empregador que ofereça um regime mais flexível de trabalho.

Battaglia ressalta que na pesquisa, a geração "baby boomer", de 55 a 64 anos, diz que seu maior interesse é ter mais oportunidades de carreira. "Isso mostra que eles ainda querem progredir profissionalmente e agregar valor para a sociedade", afirma.

INFORME

Outro dado curioso do estudo é que, embora os profissionais procurem vagas em primeiro lugar nos sites de emprego (55%), as indicações pessoais vem logo em seguida (47%).

Para 31% dos pesquisados, quando eles efetivamente encontram uma vaga, ela surge por meio de contatos pessoais. "Mesmo com as redes sociais, as recomendações de conhecidos e amigos ainda é mais efetiva", diz.

Entre os principais motivos que levariam os brasileiros a trocar de emprego este ano estão a remuneração baixa, a trajetória profissional limitada e a falta de reconhecimento e recompensas. "Os mais jovens sairiam porque sentir falta de desafios, já os mais velhos deixariam a empresa por não serem reconhecidos", diz.

Em todas as gerações, há uma grande preocupação com a reputação do empregador.

Para 94% dos pesquisados é muito importante checá-la. Para fazer isso, eles olham os sites da empresa (57%), portais de emprego (54%), artigos em geral (42%), ouvem a opinião dos amigos e familiares (41%) ou buscam o que sai no Facebook (40%) e no LinkedIn (40%).

Na hora de apontar as melhores marcas empregadoras, Battaglia diz que os profissionais acabam confundindo a confiança nos produtos com a vontade de pertencer a uma companhia. "Muitas vezes, eles nem sabem como é trabalhar em uma empresa mas, porque a marca está tão presente em suas vidas, se sentem impelidos a querer um emprego nela", diz.

Essa mesma percepção faz com que os setores mais desejados sejam aqueles cujo produto é mais atraente para o consumidor. O segmento mais citado na pesquisa é o de eletroeletrônicos, seguido pelo automotivo.

Na lista das cinco marcas empregadoras mais citadas pelos pesquisados estão: Samsung, Nestlé, Sony, IBM Brasil e Johnson e Johnson.

Projeção de INSS considera aumento real

Apesar de sinalizar o fim do reajuste do salário mínimo acima da inflação, governo considera antiga política de aumento no cálculo do déficit

Idiana Tomazelli e Adriana Fernandes, O Estado de S.Paulo

BRASÍLIA - Embora tenha sinalizado para o fim dos reajustes reais do salário mínimo, o governo ainda considera a antiga política de valorização do piso nacional em suas projeções de gastos com o INSS para o período de 2023 a 2060. A decisão aumenta em pouco mais de R\$ 100 bilhões a trajetória de crescimento das despesas da Previdência Social em 10 anos, uma vez que dois terços dos benefícios equivalem a um salário mínimo, o que afeta também as previsões de déficit.

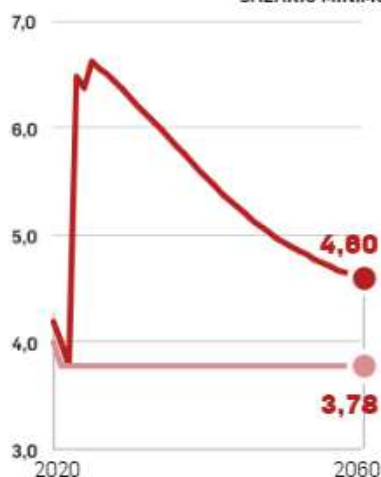
Qual é o reajuste?

Governo inclui reajuste real do salário mínimo em suas estimativas de gasto com Previdência entre 2023 e 2060, mas equipe econômica descontinuou política de valorização do piso a partir de 2020

Inflação X mínimo

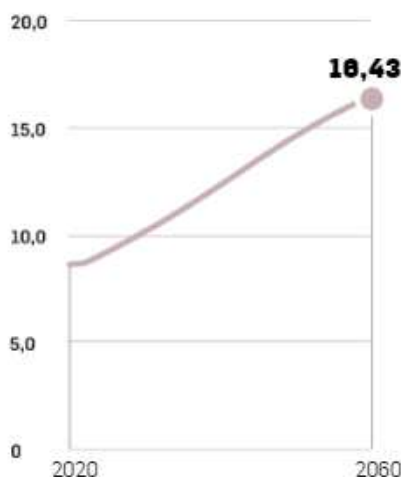
EM PORCENTAGEM

INFLAÇÃO - INPC REAJUSTE DO SALÁRIO MÍNIMO



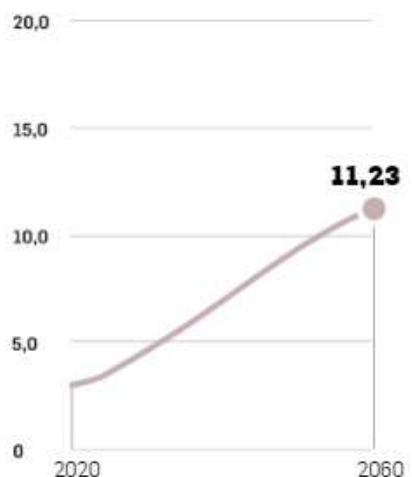
Despesa do INSS

EM PORCENTAGEM DO PIB



Déficit do INSS

EM PORCENTAGEM DO PIB



Fonte: Projeções da Secretaria de Previdência incluídas no PLDO 2020.

ESTADÃO

INFORME

O debate sobre as estimativas da equipe econômica entrou em evidência porque o governo está no meio da negociação para aprovar a reforma da Previdência, e os parlamentares têm cobrado maior transparência nas informações.

Nos cálculos do governo, o gasto do INSS sairia de R\$ 679,5 bilhões em 2020 para R\$ 1,4 trilhão em 2029. São essas projeções que dão base à equipe econômica para dizer que os gastos da Previdência podem passar dos atuais 8% do PIB para 16% do PIB em 2060. Os dados constam em um dos anexos do Projeto de Lei de Diretrizes Orçamentárias (PLDO), enviado este mês ao Congresso Nacional.

O governo incluiu no PLDO uma projeção de reajuste do salário mínimo apenas pela inflação até 2022. Mas a partir de 2023, as contas voltam a considerar a política de valorização do piso praticada até o início deste ano, que reajusta o valor pela inflação mais o PIB de dois anos antes. Em 2023, por exemplo, o INPC projetado é de 3,78%, mas as estimativas de despesa do INSS embutem um reajuste de 6,48% no salário mínimo.

O secretário de Previdência do Ministério da Economia, Leonardo Rolim, disse ao *Estadão/Broadcast* que as projeções de longo prazo precisam usar premissas mais conservadoras, que levam em conta o histórico de despesas no Brasil e incluem a política de valorização do salário mínimo com base no crescimento do PIB. “Não ter valorização nenhuma é subestimar a despesa. No longo prazo, é impensável que o salário mínimo não vai ter ganho real”, afirmou.

Rolim admitiu que a Secretaria chegou a estimar a trajetória de gastos da Previdência sem nenhum tipo de reajuste real do salário mínimo nos próximos dez anos. Segundo ele, diferença seria de pouco mais de R\$ 100 bilhões no período.

O diretor executivo da Instituição Fiscal Independente (IFI) do Senado, Felipe Salto, afirmou que o documento do governo está “implicitamente” dizendo que vai haver reajuste real do salário mínimo. “É importante que o governo mostre se é isso e como isso vai ser financiado”, alertou. Para Salto, as projeções são tecnicamente bem fundamentadas, mas as premissas adotadas precisam ser justificadas. “O importante é transparência. Quanto mais o governo explica, melhor”, disse.

Questionamento. O Tribunal de Contas da União (TCU) já questionou no passado a adoção da premissa de reajuste real do salário mínimo nas projeções de longo prazo da Previdência. “Diante da atual conjuntura econômica, das restrições orçamentárias e da PEC 95, que limitou o teto dos gastos públicos por 20 anos, é questionável se será aprovada a manutenção da atual regra de reajuste do salário mínimo para todo o período projetado, até 2060”, alertou o TCU em acórdão de 2017.

INFORME

Carteira verde e amarela

O Brasil tem espaço para reduzir os encargos sociais e criar novas oportunidades de trabalho

José Pastore*, *O Estado de S.Paulo*

O governo pretende criar a carteira de trabalho verde e amarela, optativa para os jovens que começam a trabalhar, com menos encargos sociais e com o objetivo de gerar mais empregos.

A ideia é boa, mas há desafios. No Brasil, a contratação de empregados envolve despesas com encargos sociais e com remuneração de tempos não trabalhados que ultrapassam 100%.

Um grande número dessas despesas decorre de mandamentos constitucionais: aposentadoria, FGTS, 13.º salário, repouso semanal remunerado, férias anuais, abono de férias, indenização na despedida, aviso prévio, auxílio enfermidade, seguro de acidentes do trabalho e outros.

Vários desses encargos incidem uns sobre outros. Só os citados geram despesas da ordem de 70% do salário.

Do ponto de vista político, acho difícil de aprovar uma Proposta de Emenda Constitucional que venha a retirar esses direitos da Carta Magna. Ou seja, a carteira verde e amarela tem pouca chance para contratar jovens que trabalhem como empregados. O que fazer, então?

É verdade que o emprego convencional, assalariado, com habitualidade, subordinação e por prazo indeterminado, como reza o art. 3.º da CLT, será predominante por muito tempo.

Mas, ao lado dele, multiplicam-se as novas formas de trabalhar – trabalho atípico, flexível, independente, autônomo, casual, por demanda, por projeto, etc. – que se afastam da relação de subordinação que caracteriza o emprego.

Elas atendem os contratantes e os que desejam (ou precisam) trabalhar com flexibilidade e autonomia. Os jovens, em especial, valorizam muito mais a liberdade, a satisfação no trabalho, o crescimento pessoal do que as regras rígidas da relação de emprego.

Para eles, as proteções das leis do emprego não servem porque estão atreladas ao emprego, e não às pessoas. Eles precisam de proteções portáteis que lhes permitam fazer

INFORME

zigue-zagues ao longo da sua carreira, passando por diferentes formas de trabalhar e estando sempre protegidos. É neste terreno que a carteira verde e amarela pode vingar.

O Brasil já tem algumas regras para proteger os que trabalham fora do vínculo empregatício, como é o caso das proteções previdenciárias do trabalhador que recebe por meio do Recibo de Profissional Autônomo (RPA) ou do microempreendedor individual (MEI). Além disso, há as proteções previdenciárias para os que contribuem individual ou facultativamente ao INSS.

Mas, é claro, precisamos ir além. Se o regime de capitalização social for aprovado na reforma da Previdência Social, estarão abertas oportunidades valiosas para proteger o trabalho fora da relação de emprego por meio de planos de seguro e de previdência privada. Muitos países avançados já fazem isso.

Em suma, o Brasil tem espaço para reduzir os encargos sociais e criar novas oportunidades de trabalho.

Nos Estados Unidos, por exemplo, o jovem que estuda e trabalha algumas horas por semana em restaurantes, lojas, escolas, hospitais, etc., tem suas proteções garantidas mediante o recolhimento de uma contribuição de 15,3% que inclui 12,4% para a Previdência Social (Social Security) e 2,9% para o seguro de saúde (Medicare).

Como o Brasil já tem o Sistema Único de Saúde (SUS) que dá acesso gratuito a todos os brasileiros, seria razoável fixar em 12% a contribuição ao INSS para os detentores da carteira verde e amarela, podendo ser compartilhada entre contratantes e contratados.

Alternativamente, poder-se-ia simplificar as regras do artigo 3.º da CLT, que trata do vínculo empregatício. Deixo isso para os juristas.

****PROFESSOR DA FEA-USP, MEMBRO DA ACADEMIA PAULISTA DE LETRAS, É PRESIDENTE DO CONSELHO DE EMPREGO E RELAÇÕES DO TRABALHO DA FECOMERCIO-SP***