Adecco

Mundo digital, trabalho híbrido e pessoas analógicas

Condições gerais do trabalho no período crucial da Covid-19 e pós-Covid-19

Conteúdo

3 **Introdução**

4 **Trabalho, Educação e Mobilidade**

6 **Um panorama de trabalho flexível**

7 **Expectativas Latino-americanas**

Os que procuram e não conseguem trabalho

9 **Os jovens e o trabalho**

11 **A distribuição das tarefas**

12 **Inclusão trabalhista**

Pessoas com deficiência

Pessoas acima de 45 anos

Mulheres

Comunidade LGBT+

16 **Brasil**

18 **Conclusões gerais**

19 **O papel das agências privadas de emprego**

20 **Síntese das conclusões**

Introdução

A pandemia mudou o paradigma social e também o trabalhista. As pessoas tiveram que se adaptar, e as empresas a se adequar para continuar realizando as tarefas, as funções e os serviços em ambientes seguros. A crise foi tão massiva e geral que deixou de se chamar "crise" e no discurso abriu passagem para um "novo normal".

Os requisitos indispensáveis deste "novo normal" somaram-se a restrições setoriais do trabalho, como a falta de oportunidades para os com mais de 45anos, a falta de inclusão das minorias, a falta de igualdade nas oportunidades para as mães, as exigências de experiência prévia para os jovens que procuram a primeira oportunidade de trabalho, só para mencionar alguns exemplos conhecidos neste relatório.

A este cenário somou-se o cenário macro. Durante a pandemia do Coronavírus, todos os países latino-americanos sofreram um impacto negativo sem precedentes em suas economias gerais. O mercado de trabalho não foi exceção, mas por já estar insatisfatório antes da crise de saúde, ficou ainda pior.

O PIB regional latino-americano registrou uma redução de 7,1%, e a taxa de desemprego regional chegou a 10,5% em média em 2020, indicador "que poderia ter sido ainda maior, se não houvesse mediado uma forte retirada de trabalhadores do mercado de trabalho".

"A pandemia foi para a América Latina e Caribe o mesmo que um tsunami para o mercado de trabalho. Os jovens foram os mais afetados. Dos 31 milhões de empregos perdidos, 60% deles correspondiam a jovens com menos de 24 anos, afetando principalmente as mulheres jovens", afirma María Victoria Fazio, especialista em mercado de trabalho e previdência social do Banco Interamericano de Desenvolvimento (BID).

O setor de turismo talvez seja o mais afetado: "Não há país que não tenha sido afetado", declarou Gloria Guevara, presidente do WTTC, em uma entrevista da agência Reuters, na qual ainda projetou para esse setor a destruição de 12,4 milhões de empregos na América Latina e Caribe.

Esse estudo apresenta uma reprodução "do mundo do trabalho atual", através da análise de pesquisas e da informação publicada, das quais são oferecidos gráficos e links de acesso às coberturas originais.

A descoberta de uma realidade transformada pela pandemia, nada novo até agora, mas que de modo alarmante exclui cada vez mais os jovens, as mulheres, as minorias e aqueles com mais de 45 anos, tornando-se um grupo vulnerável na área de trabalho, do qual se fala menos do que é necessário.

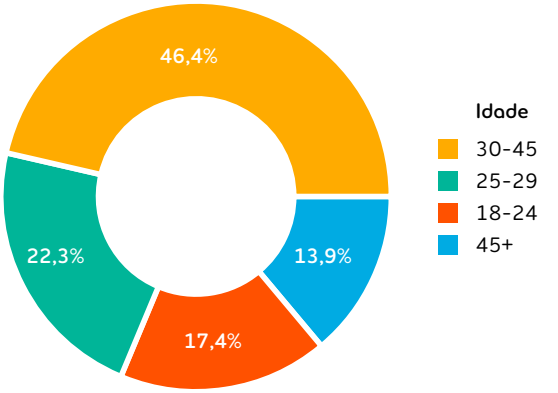
As conclusões foram obtidas de um conjunto de opiniões, que mais do que opiniões, são testemunhos de vida.

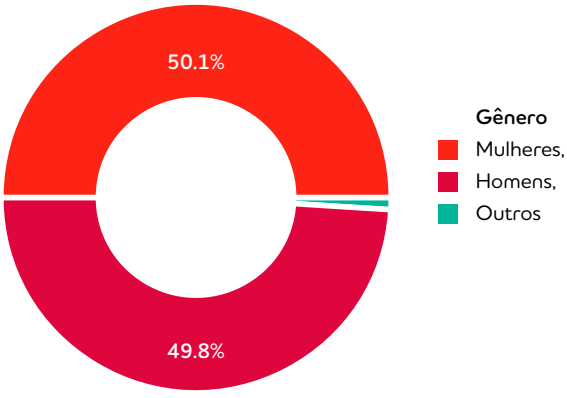
Após análise detalhada, algumas conclusões serão esboçadas, com base nos temas levantados e faremos uma reflexão sobre o papel das agências privadas de emprego como a Adecco e sua contribuição a partir do papel que mostram nos mercados de trabalho da região a partir da pandemia e diante da recuperação, tentando olhar para além desse "novo normal" e propondo uma realidade de superação.

Trabalho, Educação e Mobilidade

A pesquisa foi desenvolvida nos meses de agosto e setembro de 2021, com mais de 6.300 entrevistados da Argentina, Brasil, Chile e Uruguai.

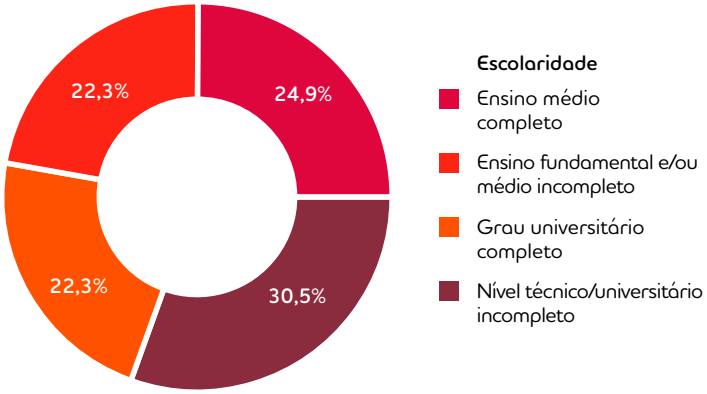
A maioria das respostas representa pessoas de 30 a 45 anos (46,4%) e de 25 a 29 anos (22,3%). E os dois grupos minoritários são (os extremos da tabela) aqueles entre 18 e 24 anos (17,4%) e aqueles com mais de 45 anos (13,9%). Praticamente com igualdade de gênero, entre homens (49,8%) e mulheres (50,1%).



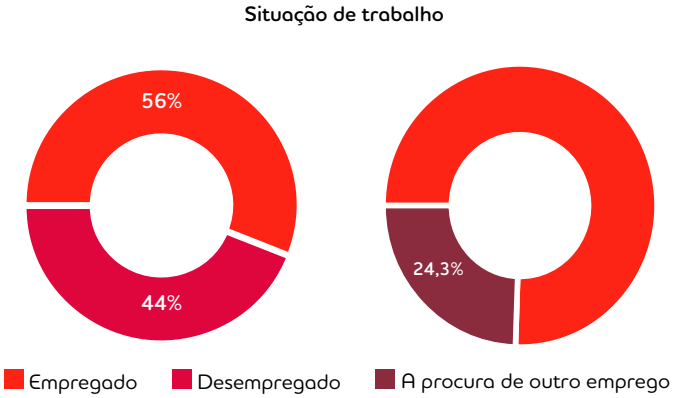


Nessa pesquisa, 24,9% informaram ter o ensino médio completo em comparação aos 22,3% que indicaram ter completado os estudos universitários; enquanto 30,5% indicaram ter estudos superiores incompletos (técnicos ou universitários). Esses indicadores se contrapõem à tendência nos últimos dez anos, nos países que integram a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE), exceto México, Portugal e Brasil, período durante o qual diminuiu a porcentagem de adultos que têm o ensino fundamental como nível máximo de estudos.

Na educação, nota-se que, tendo em vista que há um salto quantitativo na redução da taxa de desemprego entre as pessoas que têm o ensino fundamental completo e adquirem o nível de uma fase superior. Os dados reforçam a ideia da importância de facilitar o acesso e a conclusão da formação geral e profissional.



Dos entrevistados, 44% estão sem emprego em comparação aos 56% que têm ocupação, mas que por sua vez, 24,3% procuram outro trabalho.



Observa-se que esta mobilidade trabalhista está concentrada na "Geração Z" (nascidos entre 1996 e 2010), representada por jovens de 18 a 24 anos e o grupo de 25 a 29 anos. São os nativos digitais; a geração que cresceu em meio a fortes movimentos sociais, desde a crise financeira de 2008, o #MeToo, e agora a pandemia da Covid-19.

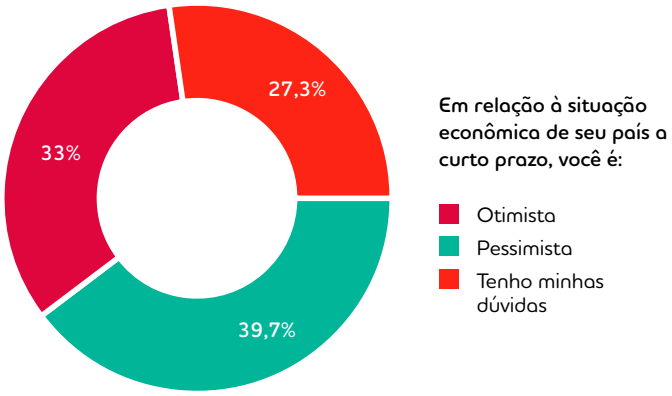
Por sua vez, a mobilidade referida, se concentra em dois grandes grupos de ocupações: comércio e atacadistas (repositores, venda, *delivery*, entregador de produtos específicos, turismo, transporte de passageiros, *call centers*;

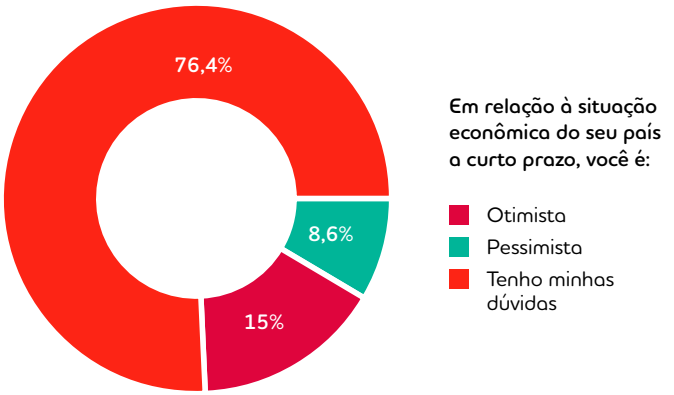
e "outros" compostos principalmente por prestadores de serviços (jardineiros, professores, cuidadores, construção).

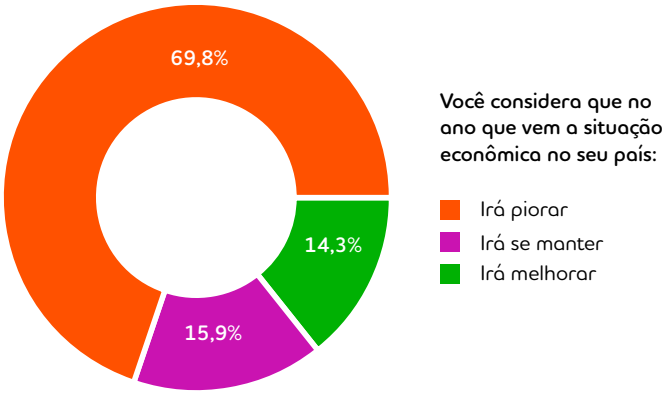
Por outro lado, os grupos que mostram uma pequena procura de mudança ou rodízio são os vinculados às áreas jurídica, financeira e industrial. E em menor medida (na faixa média da tendência), encontram aqueles que procuram outro trabalho e contam com uma atividade administrativa, de *back office* e/ou em Sistemas.

O ânimo em relação à economia geral da região, entre os entrevistados, "levanta dúvidas" no curto prazo, e para o ano que vem a sensação majoritária é de que continuará igual ou de que irá piorar.

Vale a pena aqui destacar o Brasil, onde o pensamento sobre a situação econômica do país se divide em três terços:

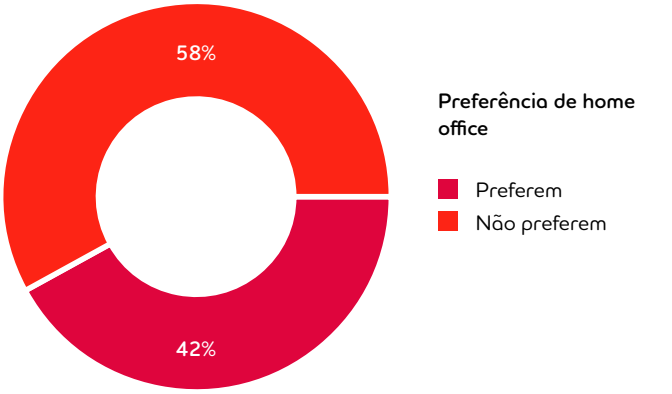




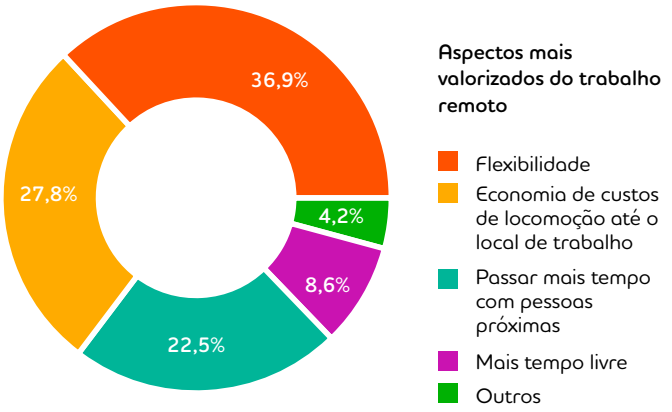


O panorama do trabalho flexível

Cinquenta e oito porcento dos entrevistados não preferem o home office ou nunca o realizaram em comparação com 42% que o preferem, por flexibilidade e possibilidade de economizar custos entre as duas principais causas.



Aqui cabe recordar um dos nossos primeiros dados: quem respondeu esta pesquisa está na faixa etária dos 30 aos 45 anos (46,4%), é inegável que o home office está democratizando o acesso aos talentos, já que não é mais necessário estar próximo ao local físico.



Antes da pandemia, muitas empresas haviam implementado um modelo mais flexível e orientado como política motivacional para o seu pessoal, seja permitindo um "dia casual", ou um dia de home office por semana. Saindo do isolamento, todos concordam que a volta ao escritório é necessária, embora não concordem quantas vezes devem ser presenciais, sendo os extremos as opções menos preferidas: opção 1 "menos de uma vez por mês" e opção 6 "presença diária".

Expectativas Latino-americanas

Setenta e três porcento dos entrevistados gostariam de trabalhar para outra empresa e, por sua vez, 68,8% prefeririam uma empresa estrangeira, visto que 86,5% entendem que o home office facilita essa segunda opção.

Neste ponto há várias argumentações: a abertura de novas oportunidades, conhecer outras culturas ("viajar") e a procura de uma remuneração melhor, entre outras causas majoritárias.

Ao mesmo tempo que elimina as fronteiras físicas, o home office também estabelece novas fronteiras digitais.

A tecnologia passa a ser o suporte principal do desempenho pelo qual a conectividade, a qualidade técnica dos dispositivos, o conhecimento para operar na era digital e a flexibilidade para encontrar recursos adicionais (como aplicativos e atalhos) que facilitam o trabalho individual, passam a se destacar entre os requisitos e competências dos cargos.

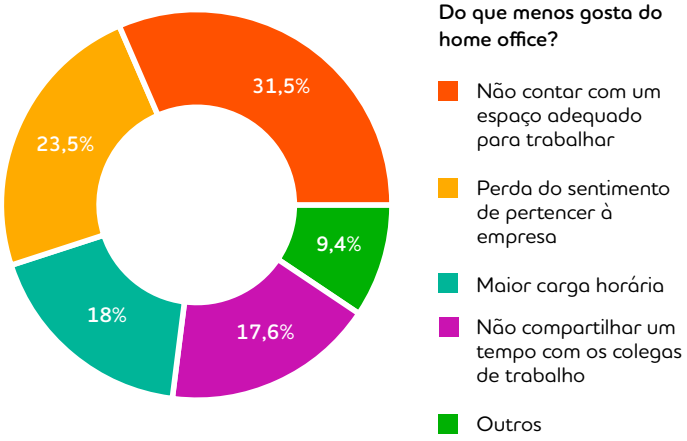
Por outro lado, a maior mudança pode ser como será o acesso à tecnologia e como será financiada, especialmente para os trabalhadores autônomos e *freelancers*, e como a internet é acessada.

Nesse sentido, vários países latino-americanos declararam a internet como um serviço público essencial neste último ano. A América Latina tem um consumo importante de internet, mas falta resolver como conectar 40% da população que não está conectada.

Sem considerar a conectividade como um insumo, as dificuldades do home office começam pela posse dos aparelhos para a realização das tarefas, sobre o qual 66,3% dos entrevistados responderam positivamente.
Mesmo ganhando tempo e, em alguns casos, dinheiro graças ao home office, o teletrabalho implica um espaço dedicado, adequado e tranquilo para a tarefa, o qual nem sempre está disponível nos lares.

Essa é a principal dificuldade, inclusive pela conexão permanente ou a falta de limites de horários, que nos meios de comunicação foi um dos argumentos mais debatidos: "o direito à desconectar-se". Outra desvantagem mencionada do home office é perder o sentido de pertencer ou não atender à necessidade do "um por um".

Por outro lado, o home office hoje, embora implique uma promessa de novos empregos, não melhora por si só os indicadores gerais de trabalho; de imediato, é insuficiente para fazer frente ao atual cenário de desemprego.



Os que procuram e não conseguem trabalho

“Seu currículo foi enviado com sucesso”; no entanto, a oferta de trabalho não chega. Muitos jovens procuram trabalho e não conseguem, menos ainda na área em que se capacitaram.

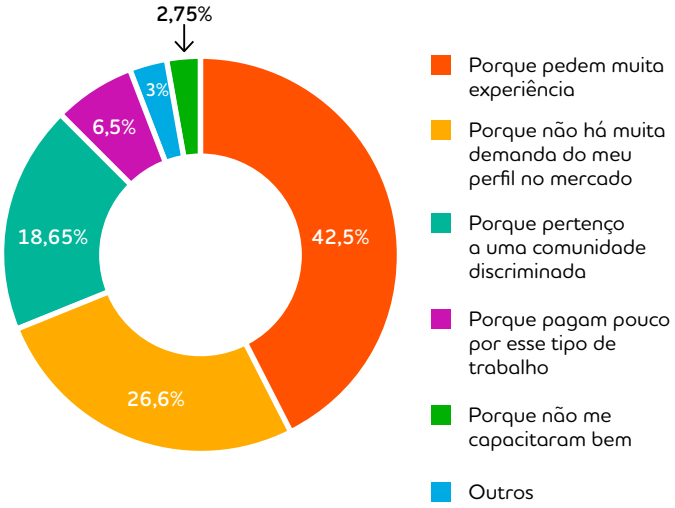
Na Argentina, a taxa de desemprego de jovens nascidos entre 1997 e 2004, também conhecidos como Geração Z, é de 26%, mais que o dobro da população total, que chegou a 10,2% no primeiro trimestre de 2021.

Além disso, um profissional jovem tem na Argentina, o salário mais baixo de toda a região: tomando como referência o dólar, ganha um terço do que ganharia no Chile; a metade do que ganharia no Peru; e 35% menos do que ganharia no México ou Brasil; 96% da Geração Z ganha menos de 50 mil pesos mensais.

No Uruguai, o impacto associado à crise foi maior para os jovens, que em 2020 representavam aproximadamente 23% do total de empregados e 59% dos desempregados (sendo 35% dos inativos, que são as pessoas que não estão trabalhando nem procurando emprego ativamente).

No Chile, o desemprego juvenil foi o quarto mais alto entre os países da OCDE no primeiro trimestre. A taxa nacional só foi superada pelos indicadores da Espanha, Itália e Colômbia, mas os 24,4% locais estão bem acima dos 13,6% dos países que compõem o foro multilateral.

Por que é tão difícil conseguir emprego na área em que se capacitou?



Os jovens e o trabalho

A taxa média de desemprego juvenil na América Latina e Caribe alcançou no primeiro trimestre de 2021 o nível mais alto desde que foi registrada, atingindo 23,8%, o que implica que entre 2 e 3 milhões de jovens ficaram fora do mercado de trabalho por falta de oportunidades devido à pandemia, conforme dados da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

Os jovens ficam presos em um *loop* na hora de começar sua carreira profissional, por exemplo, o círculo de procurar o primeiro emprego, mas ao enfrentar as seleções percebem que precisam de experiência; ao mesmo tempo em que também há um círculo não virtuoso de empregos informais.

Consultados sobre se as condições de trabalho e econômicas dos jovens se deterioraram nos últimos 5 anos (de 2016 até hoje), 61,4% consideram que sim.

64,3% consideram que a evolução da oferta de trabalho nos últimos 5 anos, se deteriorou.

Cinquenta e quatro porcento desconhecem se na sua comunidade (cidade, estado, país), existem estratégias do Estado para gerar emprego aos jovens.

Ao mesmo tempo, são poucos os 10,8% que conhecem alguma política de Estado para promover o emprego aos jovens. A seguir, mencionaremos apenas as referências mais notórias entre as respostas, as quais se diversificaram entre:

a. "Potencializar o Trabalho" Plano social do Governo argentino lançado em 2020, que surgiu da união dos programas "Fazemos Futuro" e "Projetos Produtivos Comunitários", pertence ao Ministério de Desenvolvimento Social e paga a metade de um salário-mínimo aos trabalhadores. Faz parte do Ingreso Familiar de Emergencia (IFE) e até o final deste estudo, encontra-se em revisão para transformar o plano social em emprego.

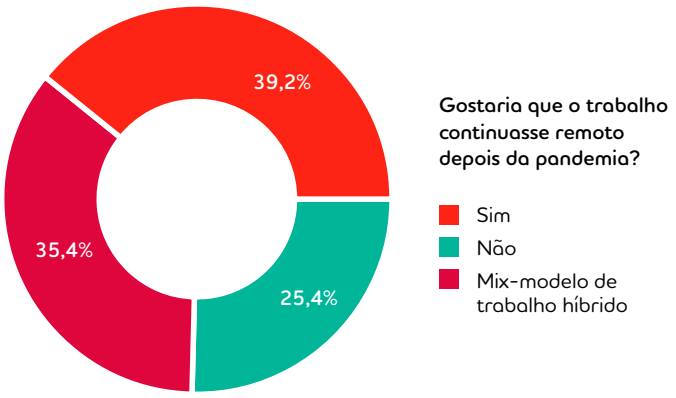
b. Outro plano nacional na Argentina mencionado entre as respostas é o programa "Te Somo" dirigido pelo Ministério de Trabalho e Desenvolvimento Produtivo. É direcionado a fomentar a introdução no trabalho de jovens de 18 a 24 anos em pequenas e médias empresas. A finalidade é possibilitar o acesso ao mercado de trabalho com capacitação de um mês e, depois, a contratação efetiva. O Estado cobre a maior parte do salário durante 9 meses e, ainda, no primeiro ano a empresa recebe contribuições não reembolsáveis para apoiar a contratação.

c. O "Plano Primeiro Passo" da província argentina de Córdoba, destinado a jovens de 16 a 24 anos inclusive, desempregados, sem experiência de trabalho relevante; para estimular a prática de trabalho em lojas ou empresas que o aceitem, ganhar experiência, desenvolver novas ferramentas no mundo do trabalho e obter rendimentos (é complementado pelo "Plano Pila", que visa à introdução de homens e o "Por Mi ", à introdução de mulheres.

d. No entanto, o programa que mais referências obteve foi o "Eu estudo, eu trabalho". Trata-se de um programa que começou em 2011, pertencente ao Ministério do Trabalho, Educação e Cultura, Desenvolvimento Social Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional (Inefop), Instituto Nacional de la Juventud (INJU) e Administración Nacional de Educación Pública (ANEP) do Uruguai, para fortalecer o vínculo entre o mundo educativo e o do trabalho através de uma primeira experiência de trabalho, com bolsas de 20 a 30 horas semanais; o programa está em vigor atualmente, disponível no seu site de inscrição, mesmo que a última informação publicada seja de 2020.

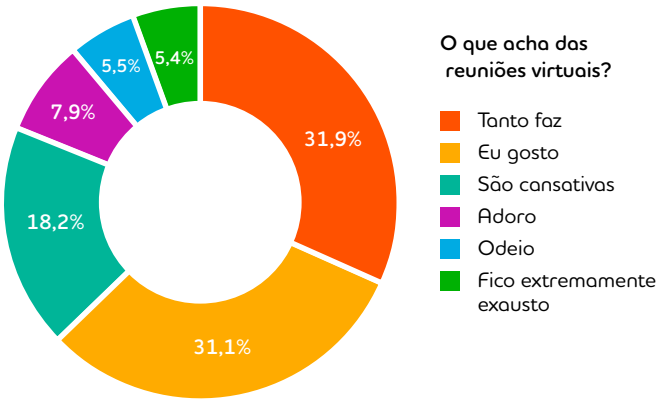
Um denominador comum aos 75,7% dos entrevistados, é considerar que o home office oferece mais oportunidades de introdução ao trabalho para os jovens.

Por outro lado, a Geração Z, Millennials e Centennials, estão atentas as iniciativas de regresso do trabalho presencial após as campanhas de vacinação, mas não preferem retornar aos escritórios, ou pelo menos não em tempo integral, de acordo com os jovens entrevistados.



Antes da pandemia, a exposição às telas não tinha boa aceitação, falava-se sobre o isolamento tecnológico e os prejuízos para a socialização, principalmente dos mais jovens. Com o isolamento obrigatório, poder fazer um "Zoom", uma sessão de "Meet", ou com qualquer ferramenta que permitisse abrir janelas bidimensionais, nos aproximou dos outros e facilitou a nossa vida. As telas ganham adeptos e contestadores, quase por igual.

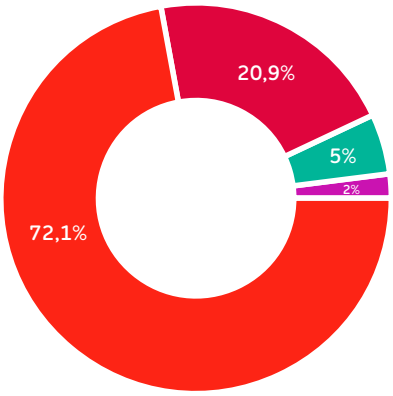
Os números dessa pesquisa não são diferentes dos numerosos estudos internacionais, nos quais podemos generalizar que, devido à pandemia, pelo menos dois terços dos trabalhadores desenvolveram maior aceitação e apreço pelos benefícios e desafios de realizar seu trabalho a distância.



A distribuição das tarefas

Na opinião dos entrevistados, as tarefas do lar aumentaram em pelo menos 76% durante a pandemia. E mesmo que uma maioria tivesse ajuda para assumir essas tarefas, principalmente de um familiar, outros 24,9% não tiveram a mesma sorte.

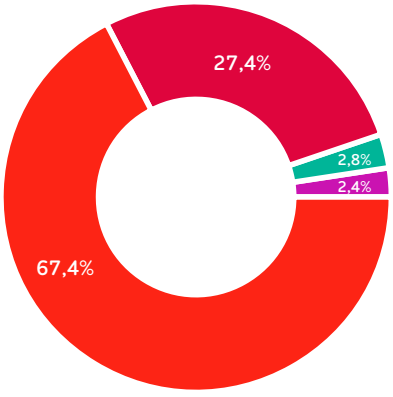
O propósito dessa amostra é consolidar uma do nível de envolvimento nas tarefas do lar e de cuidados por homens e mulheres. Com o objetivo de inferir, por sua vez, como as responsabilidades foram adaptadas e redistribuídas neste novo contexto. Por esse motivo, é que consideramos para a medição: atividades do lar e cuidados de pessoas.



Quem cuida das tarefas domésticas da sua casa?

- Casal por igual
- Mulher
- Outras pessoas da família
- Homem

Sem dúvida mais homens se envolvem nas tarefas do lar, mas analisando em detalhe as respostas, fica claro que a divisão clássica das tarefas no lar foi mantida na pandemia. E que, mesmo que para a maioria dos entrevistados é "o casal por igual" que se ocupa da casa ou cuida das pessoas, na identificação individual entre 21% e 27% das mulheres assumem essas tarefas de forma absoluta em comparação com 2% e 2,4% dos homens.

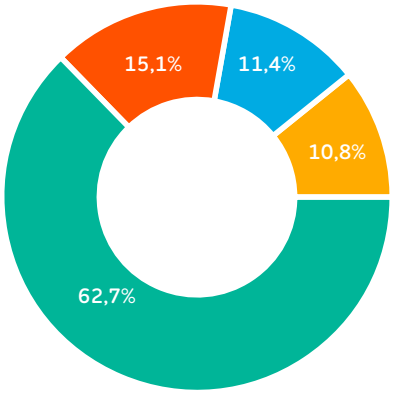


Quem cuida das tarefas domésticas da sua casa?

- Casal por igual
- Mulher
- Outras pessoas da família
- Homem

Por estarem em um mesmo espaço nos âmbitos familiar e de trabalho, nossa pesquisa procurou saber se os funcionários geraram alguma mudança para facilitar a divisão entre a vida profissional e as tarefas da casa. Oitenta e dois porcento não sugeriram nenhuma mudança em comparação aos 17,2% que o fez, mesmo que essa "mudança" tenha sido principalmente colocada em segundo plano no "horário flexível".

Como a pandemia obrigou empresas e trabalhadores a adotarem o trabalho remoto, a ideia de retornar totalmente ao presencial foi colocada em segundo plano, exceto os que precisam trabalhar dos seus locais de trabalho. A flexibilização da jornada de trabalho não representou em todos os casos sua limitação, muito pelo contrário.



Teve que modificar de algum modo sua vida profissional para lidar com as tarefas de cuidado?

- Flexibilizar a jornada,
- Mudar de trabalho
- Reduzir a carga horária,
- Outros

Inclusão no trabalho

Pessoas com deficiência

91,2% dos entrevistados consideram que o home office favorece a inclusão no trabalho de pessoas com deficiência. Esta resposta é válida para o Chile, Argentina e Uruguai, mas não para o Brasil, onde 61,24% têm a percepção do contrário: separando o meio através do qual se trabalha da política de inclusão.

No entanto, nas três opções em que a compensação ou benefício do home office poderia ser importante para pessoas com deficiências do tipo físico, não serviria para as com deficiências do tipo intelectual. As pessoas com deficiência física e problemas de mobilidade acreditam que a menor necessidade de acessibilidade aos escritórios é um facilitador para a inclusão no trabalho; de fato, 80% dos que se referiram a essa diferença o valoriza positivamente. Por sua vez, aqueles com deficiência intelectual acreditam que a distância que impõe o teletrabalho pode tornar invisível essa deficiência, por esse motivo, somente 32% qualificaram de modo positivo.

De qualquer forma, 22,7% dos entrevistados responderam que na empresa para a qual trabalham, existem práticas e políticas de inclusão para pessoas com deficiência.

Recentemente, segundo dados apresentados pelo Sr. Fernando Galarraga, Diretor Executivo da Agência Nacional de Pessoas com Deficiência (ANDIS) da Argentin,a cerca de 1.400.000 pessoas naquele país têm um certificado de deficiência.

Desse total, somente 23% (14% dos homens e 9% das mulheres) estão empregados.

Consultados sobre as causas que consideram que dificultam as pessoas com deficiência de conseguir emprego, os argumentos foram do legal ao factual:

"Porque não é indicado de modo legal que seja obrigatório, que seja levada em consideração a seleção de pessoas com deficiência". (Resp. 1652)

"Porque não há muitas empresas que procuram incluir essas pessoas". (Resp. 1638)

"Poucos tiveram a oportunidade de estudar e estar preparados para a inclusão no mercado de trabalho". (Resp. 1694)

"Depende da deficiência, mas custa conseguir emprego sem experiência, muitas vezes é ter a sorte de contar com colegas dispostos a ensinar, as empresas desejam soluções rápidas e eficientes. Geralmente, com deficiência é ainda mais difícil ser rápido, eficiente ou ter um excelente relacionamento com os colegas". (Resp. 1703)

Pessoas com mais de 45 anos

Há ideias culturalmente instaladas de que as pessoas mais velhas esperam melhores salários, que exercerão resistência a mudanças ou à autoridade de um chefe mais novo que eles, que não terão os conhecimentos digitais ou terão "mais dificuldade" no momento de adquiri-los.

Do mesmo modo que com outros grupos vulneráveis, os "acima de" não dispõem de políticas de inclusão em 74,55% das empresas.

Pelo contrário, é comum ver filtros "até 40/45 anos" nos avisos de busca por pessoal e, embora esses filtros sejam explicados pelas áreas de Recursos Humanos pela necessidade de não receber um número mínimo de currículos, o limite etário é tão discriminador como condicionar a busca por trabalho a uma medida de roupa, à identidade sexual ou à nacionalidade.

Consultando os entrevistados sobre por que se acredita que as pessoas com mais de 45 anos têm mais dificuldade para conseguir emprego, as respostas são cruas, desprovidas do "politicamente correto", implicam respostas que se referem a outros grupos vulneráveis, mas ao mesmo tempo, esclarecedoras:

"Porque as empresas consideram que as pessoas com 45 anos são obsoletas, por mais que tenham experiência". (Resp. 5)

"As empresas em muitos casos preferem pessoas com nível Jr. de experiência de trabalho, pelo simples fato de que podem economizar custos no salário". (Resp. 19)

"Porque o mercado quer pessoas jovens para que possam ser moldadas pela empresa. Eles não querem saber se a pessoa tem experiência". (Resp. 1 BR)

"Acredito que por uma questão de saúde e psicológica". (Resp. 9)

"Porque também discriminam. Acham que já não são capazes de se abrir para o novo e que vêm com uma estrutura armada". (Resp. 75)

"Eles têm condições de saúde mais delicadas, têm mais filhos. Além disso, os estudos não são os mesmos, é possível que uma pessoa dessa idade não tenha tanta base teórica, mas tem experiência". (Resp. 111)

"Acho que por causa de vícios de outros empregos, e tem empresas que preferem moldar o funcionário de acordo com a cultura da sua empresa".
(Resp. 23 BR)

"Pedem máx. até 35 anos e eu tenho 38". (Resp. 134)

"Porque em trabalhos pesados costumam procurar pessoas entre 20 e 30 anos". (Resp. 201)

"Porque estão perto de se aposentar, e as empresas procuram gente jovem que fique mais tempo na empresa". (Resp. 208)

"Preconceitos". (Resp. 773)
"Preconceitos". (Resp. 2 BR)

Previamente, foram questionados das justificativas pelas quais consideram que as pessoas com mais de 45 anos têm dificuldades para conseguir emprego, e assim, se finaliza o capítulo com outra pergunta: quem está pensando nas pessoas de 45 a 64 anos?

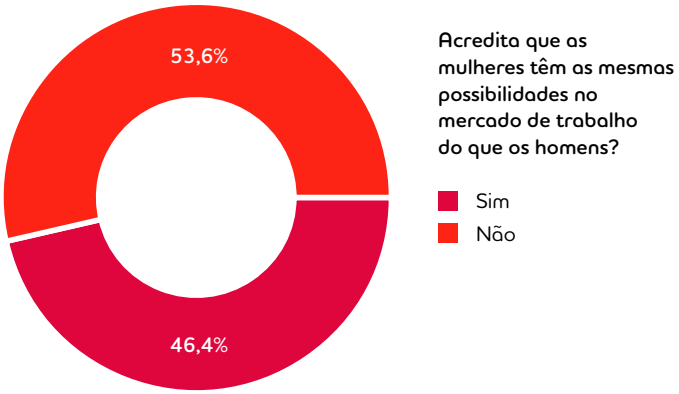
Mulheres

A luta histórica das mulheres pela igualdade de direitos e oportunidades é a cada ano mais visível. No entanto, ainda não é suficiente.

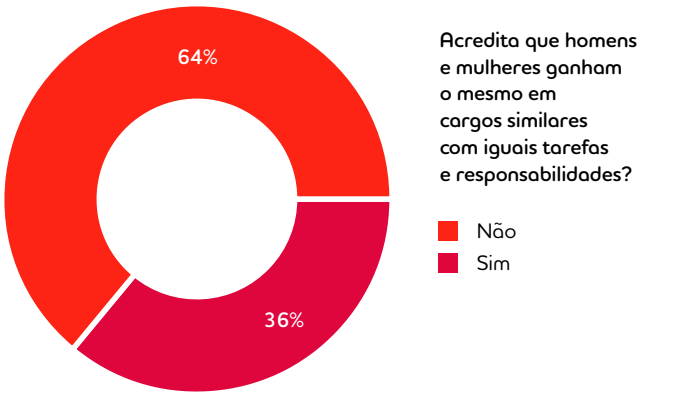
A 61°Reunião da Mesa Diretiva da Conferência Regional sobre a Mulher na América Latina e Caribe, organizada pela Comissão Econômica para a América Latina e Caribe (Cepal), em coordenação com a ONU Mulheres, em 29 de setembro passado, forneceu dados esclarecedores para a região. Nas mulheres foram sentidos maiores níveis de desemprego, pobreza, perda de recursos e uma maior carga de trabalho de cuidados; e que, mesmo nas projeções da Cepal para este ano, observa-se um aumento de 2,2% na taxa de participação das mulheres no mercado de trabalho.

De fato, as mulheres e os jovens são constantemente destacados como os grupos mais impactados pela pandemia, o que, lamentavelmente, se reflete nos números do mercado de trabalho. Por exemplo, na Argentina, as mulheres dessa faixa etária: 32% procuram trabalho e não encontram, enquanto para os homens o desemprego chega a 2%..

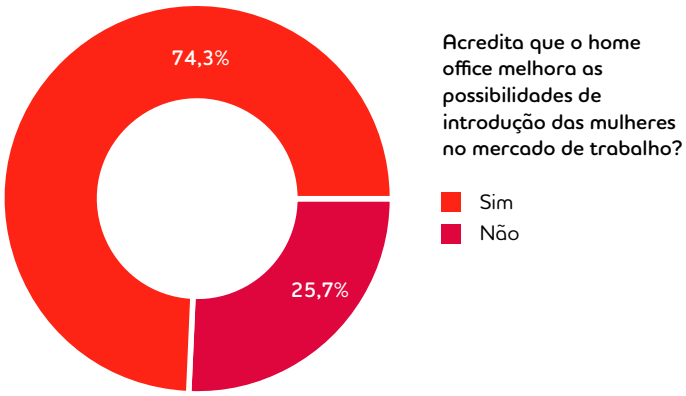
Na Argentina, Brasil, Chile e Uruguai, as mulheres não têm as mesmas oportunidades de trabalho do que os homens, pelo menos para a percepção dos entrevistados.



Sessenta e quatro porcento (68% no Brasil) consideram que as mulheres não recebem o mesmo nível de remuneração em cargos e responsabilidades similares aos dos homens.



Do mesmo modo que com o resto dos grupos vulneráveis analisados, considera-se que as mulheres têm mais possibilidades de introdução no mercado de trabalho por meio do trabalho a distância.



Comunidade LGBT+

As relações de casal entre pessoas do mesmo gênero ainda são consideradas atos criminosos em pelo menos 68 países, o mais conhecido nesses últimos tempos é o Qatar, onde será realizado o Mundial de futebol da Fifa, em 2022; enquanto o reconhecimento aberto como transgênero ou transexual é punido explicitamente em 13 outros países. Em nossa pesquisa, mesmo que 70% tivessem considerado que o home office favorece a introdução no mercado de trabalho de pessoas da comunidade LGBT+ (no Brasil a porcentagem foi maior, 75,12%); 76,8% não acreditam que sejam aplicadas políticas de inclusão para essa comunidade nas empresas para as quais trabalham; no entanto, os 23,2% restantes indicaram a existência de bate-papos, foros, políticas para "estimular a inclusão", políticas de "tolerância zero na discriminação" ou diretamente "não se é discriminado".

Recentemente um estudo do banco suíço UBS publicou um relatório sobre as características financeiras específicas da comunidade LGTBQ+, na qual uma das suas conclusões principais é que as pessoas dessa comunidade deveriam destinar uma parte maior dos seus rendimentos do que o restante das pessoas devido ao risco de enfrentarem situações de discriminação que tornam mais difícil a sua projeção profissional.

Consultados sobre o motivo pelo qual as pessoas da comunidade LGBTIQ+ têm dificuldade para conseguir emprego, uma ampla maioria (87%) respondeu online: "Preconceitos", "Porque a sociedade é arcaica" "Porque a sociedade ainda discrimina", "é cultural e falta de legislação", "falta de empatia" ou "Porque nesse país você é discriminado até se for por acaso ", ou "Não há mercado de trabalho inclusivo".

Mas não foram as únicas respostas, 7% evitaram responder "não acredito que seja assim" ou "não conheço", ou "não considero assim"; no entanto, os 6% restantes deram respostas de outro teor: "Porque são esquisitos", "Pelas reclamações que fazem, que não favorecem o desenvolvimento de um ambiente de trabalho", "Acho que os travestis passam dificuldades por causa da cultura", "Pelo seu jeito de se inserir na sociedade", "porque são muito liberais", "Porque vivem se lastimando", "Porque desenvolvem tarefas que não costumam trazer benefícios para muitas empresas", "Eles mesmos se discriminam", "pelo seu jeito de protestar".

Brasil

Vale le utilizar alguns indicadores do mercado de trabalho brasileiro para contextualizar a nossa amostra.

O Brasil em setembro de 2021 não escapa à norma regional pós-pandemia. A economia dos trabalhadores e o emprego mostram sinais de enfraquecimento, com crédito caro e escasso, menor poder aquisitivo, seja pelas altas taxas, seja pela inflação, que supera 8% anual, e ameaça o poder de compra e, inclusive, pela redução no valor dos auxílios de emergência.

O cenário é complementado com recentes estimativas do mercado sobre a atividade econômica e a evolução esperada do Produto Interno Bruto (PIB), que não são encorajadoras, até mesmo devido às incertezas políticas. Os períodos eleitorais na América Latina em geral não são tranquilos, nos processos eleitorais, próximos ou em andamento.

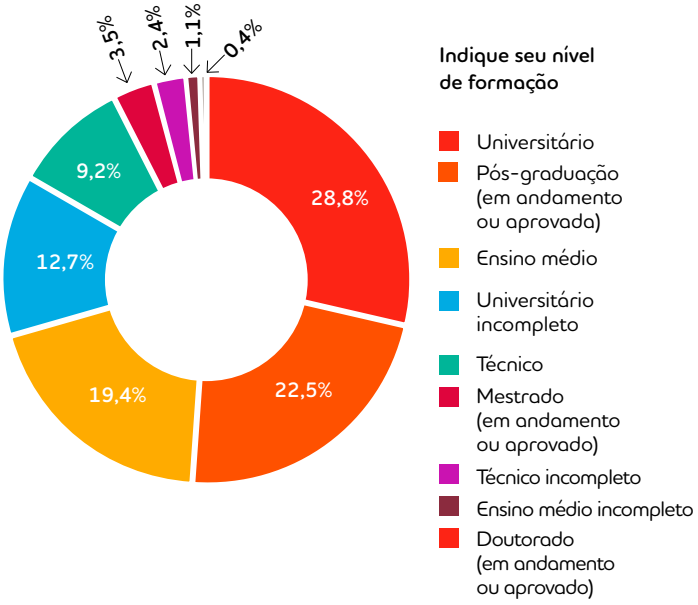
Os cenários atuais não são bons para nenhum PIB. As novas estimativas do Fundo Monetário Internacional (FMI) para o PIB brasileiro, por exemplo, que previa uma expansão de 1,5% em 2022, em vez de 1,9%, recebeu críticas do ministro da Economia, Paulo Guedes: "O FMI continuará sem cumprir as projeções", disse.

Mas as pessoas sentem uma realidade mais próxima das estatísticas do Fundo Monetário. É justamente o desemprego, que afeta mais de 14 milhões de pessoas; contra a retórica pouco amigável com o meio ambiente do Governo e contra o aumento da fome.

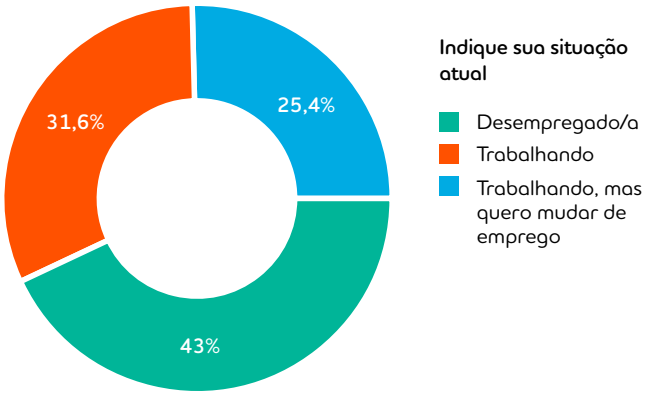
Além de registrar também um leve aumento na taxa de desemprego, que chegou a 5,4% em setembro, mesmo sendo um dos índices mais baixos desde 2002 para o mês, conforme informações do IBGE. Em agosto, a taxa foi de 5,3%.

Nesse contexto, milhões de brasileiros, cada vez mais, arriscam na tentativa de desenvolver uma tarefa que para os parâmetros vigentes é uma tarefa na irregularidade do mercado de trabalho. O número de pessoas que procuram gerar sua própria atividade na falta de oferta de emprego é recorde. As ocupações podem ser de venda ambulante, trabalhos manuais e até empreendedorismo.

Seiscentos brasileiros, todos residentes, 53,03% homens e 46,79% mulheres, aceitaram responder nossas perguntas. Mais da metade (50,46%) tem entre 30 e 45 anos e uma alta formação acadêmica, 51,29% contam com título universitário completo e/ou com pós-graduação em andamento.



No entanto, 43% estão desempregados, fazem parte dos 14 milhões de brasileiros, que estão na mesma situação e lutam para criar alternativas para a falta de emprego.

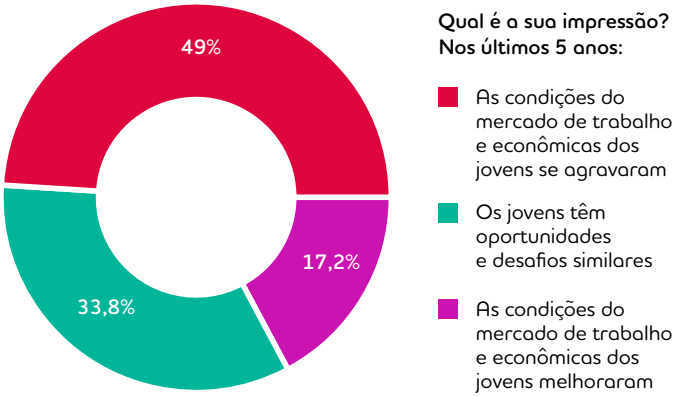


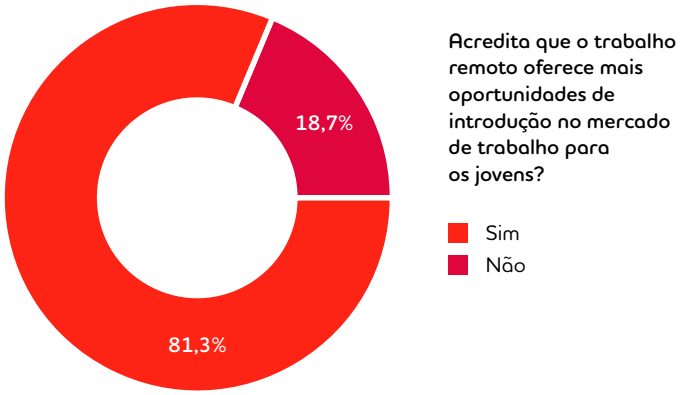
Os indicativos econômicos de melhoria incentivam o otimismo: a receita subiu 1% em setembro em comparação com agosto e atingiu o maior valor (R$ 1.908, em média) desde o início da pesquisa do IBGE. em 2002. Foi o segundo aumento consecutivo e aconteceu em razão da menor pressão inflacionária nos últimos meses. Esse cenário evitou uma maior erosão do poder aquisitivo dos trabalhadores, depois de cinco meses de queda nos rendimentos, em razão do aumento de preços.

Na conclusão deste relatório, o FMI advertia que na América Latina, os efeitos negativos da pandemia "em termos de

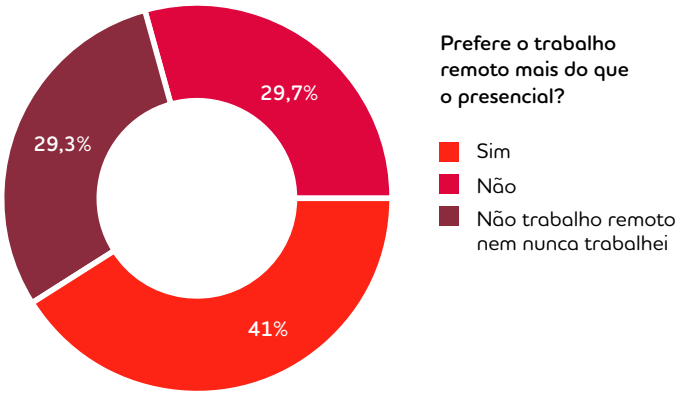
produtividade, emprego e capital humano poderiam levar muitos anos para se reverter".

Essa ideia entre a população é uma tendência, endossada pelos dados da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Este Órgão informou 23,8% de desemprego entre os jovens de 15 a 24 anos durante o primeiro trimestre de 2021, o nível mais alto desde 2006 (ano em que começaram esses registros). O número representou um aumento de mais de três pontos percentuais em relação ao nível pré-pandêmico. Em nosso universo entrevistado, 66,21% calculam que as condições de emprego para os jovens irão piorar nos próximos 5 anos.





Nesse contexto, mesmo que a maioria (81,3%) considere que o trabalho remoto pode oferecer maiores e melhores oportunidades de introdução no mercado de trabalho, especialmente para os mais jovens pela flexibilidade oferecida pelo home office; 59% que responderam, nunca realizaram home office ou preferiram não o fazer, contra 41% que o fizeram.



As crises na América Latina tornam-se capítulos repetidos dos livros de história e com eles as oscilações do valor das moedas, em maior ou menor medida de acordo com cada cultura, em dólar. Possivelmente, nenhuma palavra define melhor o empreendedor e o trabalhador latino-americano do que "resiliente". A necessidade de menos incerteza e a esperança de melhores rendimentos são os motivos pelos quais 59,24% preferem trabalhar para uma empresa estrangeira: "O mercado externo tem uma percepção focada no futuro, desenvolvimento imediato de novas tecnologias para enfrentar e desenvolver novas ferramentas de trabalho. A pandemia chegou a acelerar esse processo inevitável"; embora também haja observações no planejamento do trabalho: "As empresas estrangeiras geralmente valorizam mais as habilidades e competências, ao contrário da maioria das empresas no Brasil que priorizam o patrocínio e a camaradagem. Isenção de responsabilidade; há empresas sérias no Brasil."

Conclusões gerais

De acordo com o estudo, uma estratégia híbrida (de trabalho remoto combinado com o trabalho presencial), deveria ser a tendência no médio e curto prazo para a política das empresas. Como é lógico, essa dinâmica abre o debate sobre como devemos nos adaptar a essa nova realidade em todos os aspectos, do desenvolvimento das tarefas ao seu controle (parâmetros e ferramentas).

A imparcialidade e inclusão são questões inevitáveis. O paralelismo muito marcado entre as respostas sobre as dificuldades do acesso ao mercado de trabalho para pessoas com deficiência, para pessoas que se identificam com a comunidade LGBT+, para as mulheres (mais ainda se são chefes de família com crianças aos seus cuidados) e para pessoas com mais de 45 anos; nos leva a apresentar a necessidade de novos planos de ação pública e novos sistemas organizacionais privados, assim como uma agenda pública nos meios de comunicação.

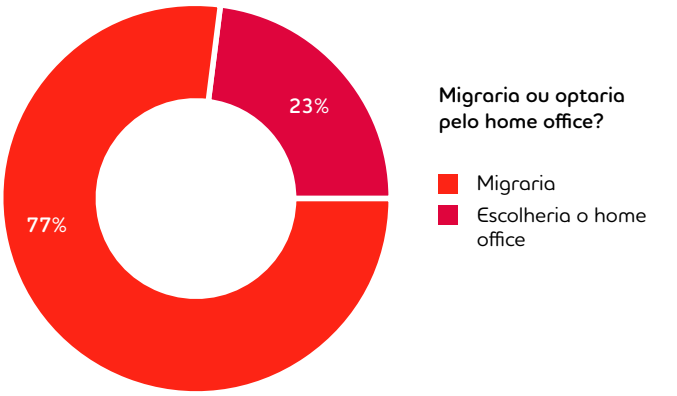
Dos grupos vulneráveis analisados, os que têm mais tempo de exposição e conversa nos espaços de comunicação massiva, por meio do uso de uma linguagem inclusiva e não sexista, contam com espaço ganho em relação à compreensão social dessas comunidades. É frequente escutar sobre a problemática de trabalho que as mães solos atravessam, ou "o telhado de vidro" no trabalho sobre a carreira das mulheres solo, para dar alguns exemplos sobre as temáticas que estão instaladas no debate social em geral.

No entanto, as pessoas com mais de 45 anos sem consciência do grupo vulnerável ou filiação de pertencimento constituem um universo irremediável. Mais cedo ou mais tarde, todos entraremos neste grupo; ou seja, se não forem mediadas políticas e conscientização adequada que nos permitam quebrar preconceitos em relação à idade para enfrentar novos empregos, os trabalhadores estão impreterivelmente em vias de "ficar obsoletos" ou ficar fora da moda.

O fato de que continuam sendo mais as mulheres as que se encarregam das tarefas domésticas e de cuidados, impõe-se um desafio complexo, não tem a ver com só reconhecer o problema, mas demanda elaborar a solução. Neste ponto, as empresas e os âmbitos de trabalho em geral não ficam fora da questão cultural, e a urgência de aplicar políticas adequadas; uma possibilidade poderia verificar as revisões de políticas internas que marquem diferenças negativas, assim como implementar iniciativas que evoluam a escala de benefícios igualitários.

O papel das agências privadas de emprego

Em relação às duas opções divergentes: "optar pelo home office" ou "migraria", os entrevistados optaram pela segunda opção, embora exista o home office.



Mediante a análise da globalização das respostas obtidas no presente estudo, podemos afirmar que o motivo principal para essa preferência é a insatisfação com a sua compensação (mais ampla do que a remuneração específica) e a incerteza político-econômica da região. Como reter o talento na América Latina?

As agências privadas de emprego, como a Adecco, possuem um papel fundamental na função de intermediação que desempenham e de seu potencial para dinamizar mercados de trabalho flexíveis, seguros e de qualidade que possam reter o talento na região.

Não só foram fundamentais para poder gerar novas designações ágeis de recursos com base na evolução dos setores econômicos para o interior dos mercados de trabalho nacionais nos piores momentos da pandemia, mas também tornaram-se cada vez mais relevantes no que tange à consultoria e capacitação para poder enfrentar alguns dos diversos desafios que observamos ao longo deste relatório, entre eles a estruturação de novos esquemas híbridos de trabalho, a oferta de oportunidades de trabalho formais para os jovens cuja taxa de desemprego já era o triplo que a dos adultos e piorou ainda mais pelo "efeito pandemia" (OIT) e a inclusão no trabalho dos grupos mais vulneráveis no momento de procurar emprego.

Conforme o último relatório de impacto social da World Employment Confederation (Organização internacional que reúne as associações de agências de emprego privadas do mundo todo), 35% dos trabalhadores contratados pela primeira vez por uma agência de emprego privada estavam desempregados, pelo menos formalmente, ou diretamente inativos. Em outras palavras, o emprego gerado pelo setor de intermediação constitui o primeiro passo concreto para reduzir a taxa de desemprego e permitir que milhões de trabalhadores tenham o primeiro emprego registrado ou retornem ao mercado de trabalho. Se somarmos a isso que em média mais de 20% dos trabalhadores de agências são efetivados pelos empregadores finais, o panorama é mais do que encorajador.

Nos contextos com altos índices de informalidade e fortes idas e vindas socioeconômicas como as que se encontram atualmente nos países latino-americanos, as agências de emprego privadas reeditam sua importância, muitas vezes possibilitando canalizar de forma eficiente as expectativas compensatórias dos trabalhadores para o setor empregador e oferecendo segurança jurídica para impulsionar mais e melhores modalidades de contratação formal, centrais para a geração de emprego na fase de recuperação econômica pós-pandemia.

A coordenação de eixos de trabalho entre o setor público e privado, sendo este o papel específico das agências de emprego privadas, junto com outros atores-chave como o sindicato e o terceiro setor será essencial, então, para poder elaborar um novo contrato social que nos permita redefinir uma normalidade regional que não é apenas nova, mas também superadora, com mercados de trabalho atraentes para empregadores e trabalhadores.

Síntese das conclusões

- Trabalho híbrido: remoto combinado com o trabalho presencial, acompanhado de diretrizes, recursos, medição e devolução adequada.
- A imparcialidade e inclusão são questões inevitáveis no âmbito do trabalho no contexto do "novo normal".
- São necessários novos planos de ação pública e novos sistemas organizacionais privados.
- É importante contar com uma agenda pública de tratamento nos meios de comunicação das problemáticas trabalhistas.
- A realidade transformada pela pandemia exclui cada vez mais os jovens, as mulheres, as minorias e as pessoas com mais de 45 anos.
- Os grupos vulneráveis analisados neste estudo, são os que têm mais tempo de debate nos espaços de comunicação massiva, por meio do uso de uma linguagem inclusiva e não sexista, ganham algum espaço, no que tange à compreensão social dessas comunidades.
- As pessoas com mais de 45 anos se consolidam como o novo grupo vulnerável, frente a uma sociedade que exalta a juventude.
- Verificar as revisões das políticas internas que marcam as diferenças negativas quanto ao gênero e à idade e implementar iniciativas que evoluam na escala da igualdade de benefícios, entendendo hoje, como benefício básico o acesso ao mercado de trabalho.

Adecco