

‘Efeito pandemia’ reduz oferta de mão de obra por razões de saúde e cuidado

Força de trabalho potencial, formada por pessoas que não têm emprego, mas gostariam, cresce especialmente entre mulheres, aponta estudo da LCA

A proporção de pessoas que integram a força de trabalho potencial por questões de saúde ou cuidados vem crescendo e se aproxima do percentual das que alegam motivos de trabalho, como falta de vagas perto de onde vivem ou baixa experiência, mostra levantamento da LCA Consultores feito para o **Valor**, com base nos dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio Contínua (Pnad C) Trimestral.

A força de trabalho potencial é composta por aqueles que gostariam de estar trabalhando, mas não encontram emprego. O estudo não faz diferenciação entre os que buscaram emprego e não conseguiram e os que não buscaram, os chamados desalentados.

Economistas atribuem a mudança ao legado da pandemia, quando mulheres ficaram ainda mais sobrecarregadas por afazeres domésticos e cuidados com filhos e parentes. A falta de creches e de assistência a idosos também contribui para o cenário.

No segundo trimestre, o percentual na força de trabalho potencial por problemas de saúde e cuidado chegou a 40,6%, ante 38,2% no trimestre anterior e 36,8% no segundo trimestre de 2023. Antes da pandemia, a média era de 33%.

A parcela que atribui estar fora da força por questões relacionadas a trabalho chegou a 43,4% no segundo trimestre, ante 45,8% no anterior e 48,3% no segundo trimestre do ano passado. No pré-pandemia, o percentual médio era de 51%.

Dentre os que compõem a força de trabalho potencial, o percentual que afirmou não estar trabalhando por falta de trabalho na localidade passou de 20,8% no primeiro trimestre para 22,9% no segundo. O daqueles que disseram ter de cuidar de afazeres domésticos, filhos ou outro parente passou de 20,8% para 22,7% no período.

A parcela dos que alegaram problemas de saúde ou gravidez foi de 17,4% para 18%, enquanto os que deram como justificativa os estudos passaram de 11,7% para 12,2%.

Outros 3,3% disseram não ter experiência profissional ou qualificação, ante 3,2% um trimestre antes. E 9,7% disseram não ter conseguido trabalho adequado ante 9,4% no trimestre anterior. No período, teve queda o percentual de quem disse não ter trabalho por ser considerado muito jovem ou muito idoso (de 5,3% para 4,6%).

“Essas são pessoas do grupo da população com 14 anos ou mais, que não estão inseridas na força de trabalho, mas que têm interesse em ingressar no mercado”, afirma Bruno Imaizumi, economista da LCA responsável pelo estudo.

“O fato de o percentual que está fora por motivos de saúde subir nos últimos trimestres indica que o mercado de trabalho está aquecido. A taxa daqueles que afirmam estar fora por motivos de trabalho vem caindo, o que é um forte indicativo dessa conjuntura.”

Thiago Xavier, economista da Tendências Consultoria, afirma que o mercado de trabalho aquecido e o aumento da massa de renda ampliada podem estar se refletindo no chamado salário de reserva, ou seja, o valor mais baixo que uma pessoa estaria disposta a aceitar para sair de casa.

“Isso significa que se o emprego não oferecer aquele determinado piso, não vale a pena ela ir para o mercado de trabalho”, diz. “Esse salário de reserva pode estar mudando um pouco, porque conta com outras fontes de renda além do salário.”

Ele dá como exemplo uma mulher que cuida da casa e do pai aposentado, gostaria de estar no mercado, mas consegue se manter com a aposentadoria do pai e decide adiar essa ida.

O economista acrescenta que, antes da pandemia, era consenso que programas de transferência de renda não eram um fator desencorajador da força de trabalho. “Muitos estudos não encontravam esse efeito expressivo”, afirma. “Mas no pós-pandemia vemos algumas mudanças.”

Pesquisa recente do economista Daniel Duque, do Instituto Brasileiro de Economia da Fundação Getúlio Vargas (FGV Ibre), divulgado na edição de agosto do Boletim Macro, mostra que tendências de oferta de trabalho (total de horas que as pessoas estão aptas para trabalhar) é influenciada por questões como demografia, condições econômicas e programas sociais.

“Eles fornecem o apoio necessário para que as pessoas superem alguns obstáculos, como a falta de qualificação ou recursos para buscar emprego, mas também podem desincentivar a busca ativa por trabalho, especialmente quando os benefícios da assistência superam os do emprego remunerado”, afirma o economista, no texto.

Duque argumenta que o debate ganhou novos contornos com a substituição do Bolsa Família pelo Auxílio Brasil, após o término do Auxílio Emergencial criado na pandemia, com aumento das transferências às famílias, passando de um valor médio de R\$ 200 para R\$ 400 e depois R\$ 600.

“O desafio agora é moldar essas transferências de forma a não só aliviar a pobreza, mas também promover a inserção no mercado de trabalho”, ressalta Duque.

“

Temos uma população feminina preponderante neste grupo”

— Lúcia Garcia

A análise, que vai do primeiro trimestre de 2019 ao segundo deste ano, mostra que a expansão do Bolsa Família tem tido impactos significativos no mercado de trabalho, especialmente entre os segmentos mais vulneráveis da população.

“Esses grupos, que incluem jovens, mulheres e trabalhadores de baixa qualificação, mostram-se mais suscetíveis às dinâmicas influenciadas pelo programa social, sugerindo que o Bolsa Família não apenas alivia a pobreza, mas também reduz a oferta de trabalho desses grupos”, afirma Duque.

“Enquanto a população ocupada em geral apresenta uma reação moderada às mudanças induzidas pelo programa, os trabalhadores de menor qualificação, que têm maior probabilidade de serem beneficiários, experimentam quedas mais pronunciadas em sua participação no mercado.”

Para Lúcia Garcia, economista do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Dieese), os dados levantados pela LCA e do FGV Ibre indicam mudança na composição da força de trabalho potencial.

“Olhado a composição desse grupo, vemos que algumas coisas não mudaram. Temos uma população feminina preponderante neste grupo, de cerca de 51,7%, há bastante tempo. Do ponto de vista da divisão sexual do trabalho, percebemos certa estabilidade”, diz.

“Mas temos uma mudança importante quando se trata da composição etária desse grupo. No segundo trimestre de 2012, tínhamos 14,6% dessa população com 60 anos ou mais. Hoje são mais de 19% da força de trabalho potencial nessa faixa. O mesmo ocorre com o percentual daqueles com mais de 40 anos, que passou de 45% para 52%.”

Os dados, segundo a economista, reforçam a necessidade de uma discussão mais ampla sobre mercado de trabalho, reprodução social e economia do cuidado.

As questões relativas a cuidado e saúde, acrescenta Imaizumi, tendem a ser cada vez mais preponderantes na força de trabalho potencial daqui para frente, por conta do envelhecimento da população e de efeitos da pandemia, como a covid longa e maior responsabilização das mulheres nos afazeres domésticos.

“Teremos de pensar como colocar essas pessoas dentro do mercado. Há, por exemplo, muitas mulheres fora por questões domésticas e de cuidado. Não se trata apenas de creche e licença parental, mas de existir um tipo de cuidado de pessoas mais idosas que possa liberar parte dessa força potencial para trabalhar”, diz. “É importante olharmos para esse contingente. São mais de 9,5 milhões de pessoas que poderiam contribuir e participar do mercado, mas por algum motivo não o fazem.”

Incorporar o cuidado como responsabilidade do Estado e da sociedade é fundamental para reduzir esse contingente fora do mercado, afirma Garcia.

“O cuidado não é uma obrigação ou trabalho das mulheres. A sociedade precisa arcar com esse cuidado, através da socialização dele”, diz Garcia, ao citar não somente a ampliação da oferta em creches, mas também a existência de lavanderias e restaurantes coletivos, além de espaços públicos para idosos.

“O cuidado precisa estar no orçamento público, precisa ser arcado pela sociedade. E, então, todas nós estaremos disponíveis para a produção.”