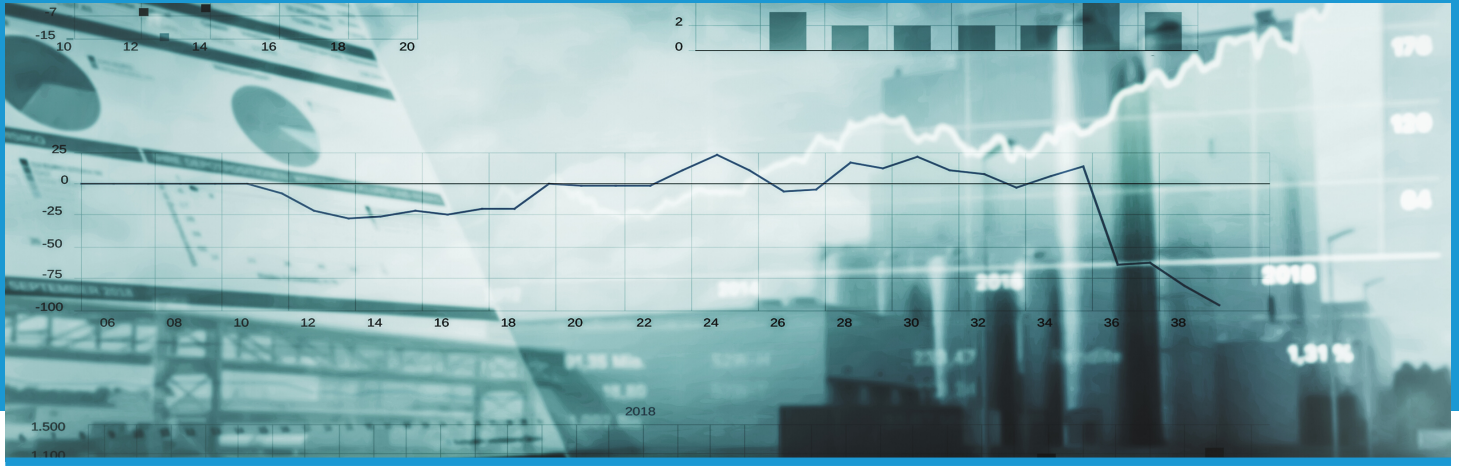


EDIÇÃO ESPECIAL XXVIII - COVID19

SINDRATAR EM AÇÃO

24.04.2020



A ECONOMIA NO AVAC-R ANTES E APÓS O COVID 19

EDITORIAL SINDRATAR-SP

Nas últimas semanas estamos imersos em acaloradas discussões sobre os impactos econômicos, gerados pelas medidas de controle da pandemia do coronavírus.

As discussões permeiam questões éticas e se tornam ásperas quando tentamos equilibrar a proteção à vida e os temas econômicos. A jornada é árdua e não terá saída no curto prazo. Os dramas da quarentena na economia serão profundos e, neste momento, difíceis de mensurar.

Estudos mais dramáticos apontam que os índices de desemprego podem triplicar nas economias emergentes, que são as mais frágeis, com pouca ou mesmo nenhuma disponibilidade para injetar recursos e construir políticas anticíclicas. Elas sofrerão mais e de forma mais prolongada. Tudo ainda é difícil de medir.

A imprevisibilidade do vírus faz com que tenhamos que viver o dia a dia. Qualquer projeção em números, para essa crise econômica é mero exercício especulativo. Enquanto governos dos

países desenvolvidos planejam respostas rápidas à doença, com a construção de hospitais e a melhor logística de suprimentos e equipes médicas, nos países emergentes resta tomar medidas de proteção e restringir a circulação das pessoas para tentar diminuir a proliferação do vírus.

Uma coisa é certa: quando a pandemia arrefecer, o emprego nunca será o mesmo. Todos já estamos demitidos dos modelos tradicionais de emprego e teremos que nos reinventar.

Há mais de dez anos defendemos o conceito de 'Meritocracia', a capacidade do indivíduo produzir e gerar renda dentro de um contrato 'bilateral' de trabalho. Muito além do emprego tradicional, teremos que encontrar alternativas. Cada vez mais teremos home office, trabalho flexível e a revisão ele níveis hierárquicos.

Estudo da consultoria McKinsey apontou que 80% das maiores companhias no mundo já estão revisando seus paradigmas de trabalho em função da chamada globalização, que completou 30 anos,



agora em novembro de 2019. E considerando mudar novamente sua forma de trabalho e emprego, passando a atuar a partir dos aprendizados dessa nova dinâmica de operação gerada pela crise pandêmica do coronavírus. Não apenas na questão do home office, mas na forma do contrato de trabalho: como gerir as equipes de colaboradores que se formarão pelas diversas novas maneiras de se desenvolver atividades com o compromisso mútuo empresa e trabalhador, no cumprimento dos prazos e metas do negócio.

Algumas já estão criando células menores e estruturas flexíveis para dar sequência a projetos. Chama-se isso de carreira em nuvem. E ela está ganhando força. São equipes de trabalho fluidas e não vinculadas a uma função específica.

Os indivíduos fluem na empresa conforme suas competências, demandas corporativas e interesses de carreira.

Isso vem transformando o modelo de trabalho e hierárquico tradicional e as estruturas de poder.

Algumas companhias já fazem isso, onde a pioneira Walmart vem já a pelo menos 20 anos aprimorando e aperfeiçoando o modelo. A Amazon, Zappos e Spotify, por exemplos, estão intensificando a mudança dos modelos atuais para este chamado modelo de carreira em nuvem, onde a meta é mudar toda a forma atual de contratação, regime de trabalho e remuneração até o final de 2020. A lógica está na capacidade de contribuir dos indivíduos e não no cargo que ocupam.

A Câmara Americana de Comércio constatou entre seus associados no Brasil que mais de

70% das empresas já ajustaram suas estruturas para operar fora dos escritórios. Certamente chegarão rapidamente as conclusões para seus modelos de trabalho em virtude da pandemia.

Essas mudanças não serão transitórias para organizações que irão considerar as novas estruturas como possibilidade para reduzir custos e otimizar resultados. Além do impacto na economia, essa crise alterará as relações de trabalho.

Será uma aceleração nas mudanças que já ocorriam nos últimos dez anos, a partir da crise financeira de 2008.

A tradicional noção de emprego com um plano de carreira para crescer na organização já estava com os dias contados. Essa pandemia será a pá de cal nesse modelo.

Sobreviverão no mercado os profissionais que assumem sua carreira, investem de forma permanente no seu desenvolvimento melhorando e aprimorando conhecimentos, sendo polivalentes para estarem capacitados e disponíveis para resolver todos e quaisquer problemas dos negócios.

Os que esperarem serenamente e solicitarem continuamente a velha forma de possuírem chefias para guia-los para desenvolver suas atividades e não se anteciparem em atitudes na solução dos negócios da empresa serão engolidos pelo vírus da mudança.

Viver atrás da burocracia empresarial não será uma alternativa. A carreira no passado era uma sequência de cargos ao longo de uma trajetória. A carreira contemporânea é o desenvolvimento de um conjunto de experiências significativas ao longo tempo.

No Brasil, as dificuldades são imensas, na



verdade imensuráveis. Precisaríamos um trabalho conjunto e imediato entre o Governo Brasileiro em todos os seus níveis, Federal, Estadual e Municipal e as instituições financeiras privadas, se quisermos salvar a economia brasileira daqueles que geram o maior número de empregos diretos: a micro, pequena e média empresa brasileira, aquele negócio movimentado por empresas 100% brasileira onde o chamado capital de giro nos dias de hoje é muito aquém da necessidade ou como na maioria dos casos 'inexiste'.

Como o sempre ótimo provérbio Chinês: Devemos ensinar o homem a pescar e não darmos o peixe para comer.

Traduzindo para os dias de hoje: tem se noticiado amplamente as doações em dinheiro que as instituições financeiras, os bancos privados, têm realizado para o auxílio no combate à pandemia, isto é, doações estas a 'fundo perdido' que representa como o provérbio o peixe para o homem comer, quando deveriam utilizar essas doações com a finalidade de ensinar o homem a pescar. Como se efetivaria este 'ensino' pelos órgãos governamentais, que determinariam um congelamento das dívidas ativas das empresas, hoje inadimplentes com os impostos em todos os níveis de governo, mais os impostos devidos dos atuais meses de março, abril e maio de 2020; proporia uma carência de 24 meses para início dos pagamentos financiados em 120 meses com juros da Selic anual (3,75%).

Já, por parte dos bancos privados, as doações a fundo perdido seriam transformadas, Hoje estão girando na ordem de R\$ 5 bilhões em 'empréstimos para Capital de Giro' com juros de 1% + Selic, 12 meses de carência e 120 meses para pagar. Isto realmente seria uma 'ajuda' plena e completa com condições de não

ampliarmos o que já economicamente chegamos hoje no Brasil e com as empresas brasileiras.

Matérias nos meios contábeis e financeiros:

Mais de 600 mil entre micro, pequenas e medias empresas fecharam as portas com a pandemia.

600 mil entre micro, pequenas e medias empresas fecharam as portas e 9 milhões de funcionários foram demitidos em razão dos efeitos econômicos da pandemia do novo corona vírus. É o que mostra levantamento feito pelo Sebrae (Serviço Brasileiro de Apoio às micro, pequenas e medias empresas) e obtido com exclusividade pela CNN.

A pesquisa também mostra que 30% dos empresários tiveram que buscar empréstimos para manter seus negócios, mas o resultado não tem sido positivo: 29,5% destes empreendedores ainda aguarda uma resposta das instituições financeiras e 59,2% simplesmente tiveram seus pedidos negados. Mais da metade (55%) dos micro e pequenos empresários terão que pedir empréstimos para manter os negócios funcionando sem gerar demissões. O levantamento foi feito de forma online e ouviu 6.080 microempreendedores individuais, micro, pequenas e medias empresas entre os dias 3 e 7 de abril.

Fonte: **Jornal Contábil**

Paulo Reis é Engenheiro Eletricista, Diretor-Secretário do SINDRATAR-SP e Diretor na VL Indústria

