

Em 2060, maioria dos trabalhadores no país terá mais de 40 anos



Recomeço: Marcelo Gouveia teve dificuldades de voltar ao mercado de trabalho após ser demitido, apesar da longa experiência no setor de seguros. Contratado pelo BMC, busca atualização constante

TRANSFORMAÇÃO POPULACIONAL

MERCADO GRISALHO Mais da metade da força de trabalho será de maiores de 40 anos em 2060

GERALDA DOCA e CAROLINA NALIN

Para completar 60 anos, Marcelo Gouveia não sente a fadiga que sente em um emprego com carteira assinada na sua idade. Com mais de 20 anos de experiência no setor de inspeção e fraudes em instituições financeiras, ele foi demitido em 2019 após seis anos em uma seguradora. Depois, sobre que, pelo critério usado pela antiga empresa no corte, era "velho demais". As contas atrasaram, o imóvel alugado foi entregue e ele trabalhou como motorista de aplicativo por seis meses. Mas, em 2021, ele encontrou uma nova oportunidade no mesmo setor em que acumulou experiência. Desde então, trabalha como analista de prevenção a fraudes no Banco BMC.

mercado de trabalho, aponta um estudo inédito do economista Rogério Nagamine. Ele estima que o número de trabalhadores disponíveis no país vai cair 6,3% até 2060, o que significa uma perda de cerca de 7 milhões de pessoas em relação ao contingente atual, de 107,5 milhões. E essa futura força de trabalho será mais velha. Em 2060, a idade média dos trabalhadores será de 42,1 anos. O ano passado terminou com média de 38,8 anos, porcentagem de dois anos acima da de 2012, que foi de 36,9 anos.

UNITEÇO TERÁ MAIS DE 50 Segundo o pesquisador, já no início da próxima década a idade média dos trabalhadores ultrapassará 40 anos. E, em 2060, mais da metade (54,9%) da força de trabalho terá mais de 40. No fim de 2022, eram 45,1%. Em menos de quatro décadas, os maiores de 50 serão praticamente um terço (32%) dos profissionais. Atualmente, eles são 22,4%.

Para Nagamine, o envelhecimento demanda políticas públicas e ações das empresas para enfrentar esse futuro. Será preciso aumentar a produtividade do trabalho e a capacidade de os profissionais aprenderem ao longo da vida. Ou seja, os trabalhadores precisam se qualificar sempre.

Haverá menos trabalhadores disponíveis, vamos ter que ser mais produtivos para manter o PIB (Produto Interno Bruto), para fazer a economia crescer — diz Nagamine, especialista em política pública que foi subsecretário do Regime Geral de Previdência Social no governo passado. — O ritmo crescente da mudança tecnológica já demandaria por si só maior aprendizagem ao longo da vida. O envelhecimento da estrutura etária da força de trabalho reforça ainda mais essa necessidade.

ma do IBGE, e deve ser publicado na revista acadêmica da Fipe em julho. Um dos fatores que atrapalham a atualização dos profissionais mais velhos é a dificuldade de se manter no mercado. Uma pesquisa da Maturi, empresa especializada no recrutamento e treinamento de profissionais maduros, mostra que dos 6 mil profissionais com mais de 50 cadastrados na sua plataforma, apenas 29% já estão aposentados. Do total, 92% estão em busca de novas vagas formais, mas quase 40% estão desempregados há mais de dois anos.

Futura: Silvio da Silva, de 53, faz planos para a carreira

— A média de funcionários com mais de 50 nas grandes empresas do Brasil ainda está entre 29% a 35%. Mas elas começam a perceber que a diversidade etária pode trazer benefícios tangíveis para seus negócios. Alguns de nossos clientes percebem redução nos desligamentos e no absenteísmo, por exemplo, além de melhorar o clima e até na qualidade do atendimento aos clientes — diz Morris Litvak, CEO e fundador da Maturi.

O BMC está melhorando o atendimento desde que criou, em 2021, um programa de contratação de pessoas com mais de 50 por uma terceirizada de call center. De lá pra cá, foram admitidos 36 profissionais maduros para o atendimento a clientes do banco que, muitas vezes, são idosos aposentados. Embora o tempo das ligações tenha aumentado a comunicação com os clientes melhorou.

— Essa pessoa que

tem mais de 50 anos fala o mesmo idioma de quem está do outro lado da linha. Entende, tem mais paciência para explicar e gera mais empatia com coisas simples. Fui projeto ganha-ganha: abre espaço de trabalho para quem é marginalizado e agrega valor ao negócio — diz Rosana Aguiar, gerente executiva de ESG do BMC.

Na Saroff, um banco de talentos maduros foi criado em 2021. A farmacêutica pretende ter 20% de profissionais com mais de 50 anos até 2025. Hoje, eles são 16% do quadro. — Conseguimos construir times equilibrados, com diferentes perspectivas, conhecimentos e habilidades complementares — diz Pedro Pinella, líder global do pilar Gerações+ na multinacional. — Benefícios já são colhidos.

Silvio da Silva, 53 anos, é um dos recrutados. Seus 26 anos de experiência na indústria farmacêutica contaram para a Saroff contratá-lo como consultor na área de ecologia. Ele faz planos: — Quero continuar trabalhando com uma promoção de nível no mesmo cargo e, no futuro, a uma oportunidade na área comercial ou de acesso. Venho me aperfeiçoando para isso.

Mauro Wainstock, sócio-fundador do HUB 40+, consultoria focada em profissionais com mais de 40, diz que os programas são importantes porque ainda não é fácil para profissionais maduros disputarem uma vaga. Jovens são uma mão-de-obra mais barata, vista como mais dinâmica, enquanto os mais velhos são classificados como defasados, observa o consultor. Para ele, é preciso romper a cultura "jovem é melhor" das empresas.

— A inclusão desse grupo (maduro) não é só uma vontade empresarial momentânea, mas uma realidade cada vez maior do mercado com a crescente escassez de mão-de-obra qualificada como defasados, observa o consultor. Para ele, é preciso romper a cultura "jovem é melhor" das empresas.

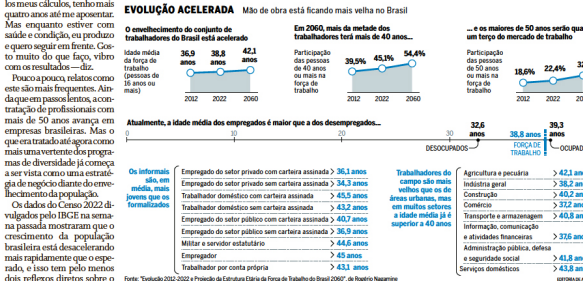
— Essa pessoa que

DESAFIO NA EDUCAÇÃO

Para Marcelo Neri, diretor do Centro de Políticas Sociais da FGV, um dos complicadores é que, crescentes desde a força de trabalho, os mais velhos têm escolaridade mais baixa que a média, e a inclusão deles no mercado exige uma mudança cultural. Ele observa que o Brasil "envelhece antes de aprender" e precisa traçar políticas públicas capazes de evitar a perda de dinamismo da economia com mão-de-obra menor e mais velha. Além de potencializar a experiência dos trabalhadores, ele diz que o país precisa principalmente preparar melhor os jovens.

— A reforma do ensino médio é um passo importante para a formação mais voltada às necessidades do mercado de trabalho. Mas insuficiente — diz Neri, que defende maior ênfase em tecnologia.

O especialista aponta também o incentivo à imigração de mão-de-obra qualificada como outra saída, usada por países desenvolvidos com população envelhecida ou em declínio, como Canadá e Austrália. Naércio Menezes Filho, professor do Insper, diz que as empresas têm alternativas para se adaptar à demografia, dos profissionais maduros às novas tecnologias, como a inteligência artificial. Para ele, o maior desafio é do governo: — Vamos ter mais gente aposentada e menos gente jovem para produzir. Isso piora a situação fiscal do governo, aumenta o gasto público,



Fonte: "Tendência 2022-2060" - Projeto de Estatística Etária de Força de Trabalho do Brasil 2007, de Rogério Nagamine

Veículo: Impresso -> Jornal O Globo - Rio de Janeiro/RJ

Seção: Economia Pagina: 17