



## **Envelhecimento da Força de Trabalho na Indústria: Uma análise comparativa do Norte de Minas com o Brasil nos anos de 2002 a 2012.**

Vinícius Alexandre Pereira Saldanha, Simone Viana Duarte, Roney Versiani Sindeaux, Thalyta Sarmento da Conceição

### **Introdução**

O Brasil está se tornando um país mais velho. A queda na taxa de crescimento populacional observada nas últimas décadas vem causando uma redução relativa no número de crianças e jovens e o conseqüente crescimento da proporção de adultos e idosos no país. Segundo o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada – IPEA (2010) [1] essa tendência reflete também no envelhecimento da força de trabalho. Ainda segundo o IPEA (2010), entre os anos de 2004 e 2009, houve um gradativo aumento no número de postos ocupados com pessoas com mais de 40 anos. Estima-se que, em 2040, aproximadamente 57% da população brasileira em idade ativa será composta por pessoas com mais de 45 anos.

Segundo Alves e Fleury (2013) [2], a retenção desses profissionais no mercado de trabalho será necessária não apenas por questões relacionadas ao equilíbrio das contas da Previdência Social, mas como alternativa para a escassez de mão de obra especializada e à sustentação do crescimento econômico.

Para as empresas, o envelhecimento da força de trabalho trará claros desafios relacionados ao aumento dos custos de saúde e a possíveis perdas em termos de produtividade, mas ele também gera oportunidades. “Equipes multigeracionais e diversas (em termos de gênero e etnia) são consideradas mais bem preparadas para responder as rápidas mudanças associadas à globalização” [2]. Além disso, profissionais mais velhos, além de possuírem mais experiências, tendem a ser mais leais ao empregador, ao apresentar uma postura ética no trabalho e são mais dispostos a atuar em diversas condições de trabalho.

Segundo Moretto e Pochmann (2004) [3], o mercado de trabalho precisará ser mais flexível para responder as necessidades e demandas desses profissionais. Horário flexível, redução da jornada de trabalho e atuação por projetos são algumas práticas a serem consideradas para atrair e reter esses talentos, sendo este um método alternativo para as organizações preservarem o seu capital humano.

Na busca pela compreensão do mercado de trabalho, a Universidade Estadual de Montes Claros, através do Departamento de Ciências da Administração, estuda sobre as organizações e trabalhadores formais na mesorregião Norte de Minas.

Mais especificamente a pesquisa desenvolvida neste, teve como objetivo geral, comparar o envelhecimento da força de trabalho da indústria no Norte de Minas e no Brasil e a compreensão deste mercado de trabalho, a partir de uma série histórica.

### **Metodologia**

O enfoque abordado é conforme o entendimento do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE, 2010) [4] sobre as relações de emprego, que são estabelecidas sempre que ocorre trabalho remunerado. São consideradas como vínculos as relações de trabalho dos celetistas, dos estatutários, dos trabalhadores regidos por contratos temporários, por prazo determinado, e dos empregados avulsos, quando contratados por sindicatos. O número de empregos em determinado período de referência corresponde ao total de vínculos empregatícios efetivados. O número de empregos difere do número de pessoas empregadas, uma vez que o indivíduo pode estar acumulando, na data de referência, mais de um emprego.

O modelo de pesquisa aplicado foi descritiva. Os dados foram coletados no banco de dados do MTE sobre a Relação Anual de Informações Sociais – RAIS. Também foram realizadas pesquisas bibliográficas em livros e artigos.

O método foi o estudo de caso, considerando todos os dados sobre faixa etária, dos empregados do setor indústria, registrados formalmente, que por sua vez correspondem a mesorregião Norte de Minas e todas as mesorregiões do Brasil, em uma série de anos selecionados: a partir de 2002, todos os anos até 2012.

### **Resultados e Discussão**

Considerando os dados disponibilizados pela RAIS, ao analisar a participação dos trabalhadores da indústria, tanto do sexo masculino, quanto o sexo feminino, observa-se que na mesorregião do Norte de Minas e em nível nacional, em todo o Brasil, há o envelhecimento da força de trabalho.

Analisando os dados em uma série histórica, dos anos de 2002 a 2012, nota-se que ocorreu uma transição da participação das faixas etárias. No ano de 2002, os empregados com idades entre 18 a 29 anos possuem uma maior participação, seguido dos que possuem 30 a 49 anos e, por fim, com a menor representação os empregados com 50 anos ou mais.



Apoio financeiro: FAPEMIG.

No decorrer dos anos estudos, essas participações dos empregados ocorreram mudanças, tanto na força de trabalho do Norte de Minas, quanto à do Brasil. (Vide Gráfico 1 e 2). No ano de 2007 para 2008, ocorreu a transição dessas faixas, em que há a inversão das faixas etárias, refletindo na participação do trabalhador. A partir do ano de 2008 até 2012, os trabalhadores que possuem 50 anos ou mais ganham maior participação, passando a liderar o mercado de trabalho industrial. Há também um aumento significativo dos empregados com 30 a 49 anos, e uma vaporosa diminuição dos empregados com 18 a 29 anos.

Comparando o Norte de Minas com o Brasil, ambos possuem esse aumento da participação dos empregados com 50 anos ou mais, e uma diminuição dos que possuem 18 a 29 anos, caracterizando assim, um envelhecimento da força de trabalho na indústria.

### Conclusões

Ainda que, a pesquisa esteja em andamento, constatam-se os seguintes resultados parciais, o cenário geral mostra que o envelhecimento da força de trabalho fará parte da nossa realidade futura. Portanto, as empresas deveram se preparar para enfrentar essa realidade, sendo uma das alternativas repensarem as práticas de gestão.

Uma das mais importantes mudanças que precisam ser consideradas para integrar os profissionais mais velhos à força de trabalho é de caráter cultural. Gerentes e empregados precisam ser educados sobre esses profissionais a fim de não alimentar estereótipos e preconceitos nocivos. Percepções inapropriadas, como, a de que os mais velhos são menos produtivos, inflexíveis e inábeis para aprender novas tecnologias. O que têm tradicionalmente criado barreiras para a inclusão desses profissionais no mercado de trabalho.

Outras análises podem ser ainda complementadas, a exemplo de comparações do trabalhador do setor industrial com os outros setores econômicos a nível nacional, mesorregional, ou microrregional.

### Referências

- [1] IPEA. **Comunicado do Ipea nº 157 – Tendências demográficas**. Rio de Janeiro: IPEA, 2012.
- [2] ALVES, Fernando; FLEURY, Maria Tereza. **Porque o envelhecimento da força de trabalho importa?**. São Paulo: Fundação Getúlio Vargas, 2013.
- [3] MORETTO, Amilton; POCHMANN, Marcio. **A retomada do emprego numa economia em marcha lenta: implicações para as políticas públicas de mercado de trabalho**. In. XIV Encontro Nacional de Estudos Populacionais – ABEP, 20 a 24 de setembro. Caxambú, 2004.
- [4] BRASIL. MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **Relação Anual de Informações Sociais**. Disponível em: <http://portal.mte.gov.br/portal-pdet/> Acesso em: 14 de junho de 2013.

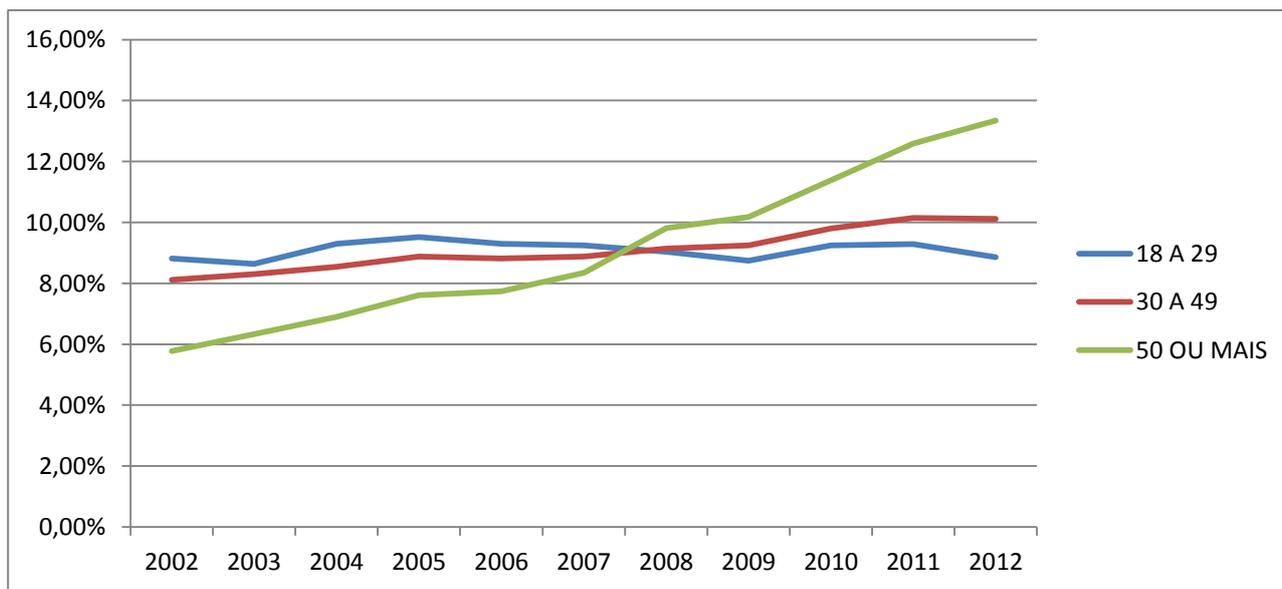


Gráfico1 – Representatividade dos empregados da indústria da mesorregião Norte de Minas por faixa etária no período 2002 a 2011. Fonte: RAIS/CAGED.



# FÓRUM FEPEG

ENSINO • PESQUISA  
EXTENSÃO • GESTÃO

UNIVERSIDADE: SABERES E PRÁTICAS INOVADORAS

Trabalhos científicos • Apresentações artísticas e culturais • Debates • Minicursos e Palestras



24 a 27 setembro  
Campus Universitário Professor Darcy Ribeiro

[www.fepeg.unimontes.br](http://www.fepeg.unimontes.br)

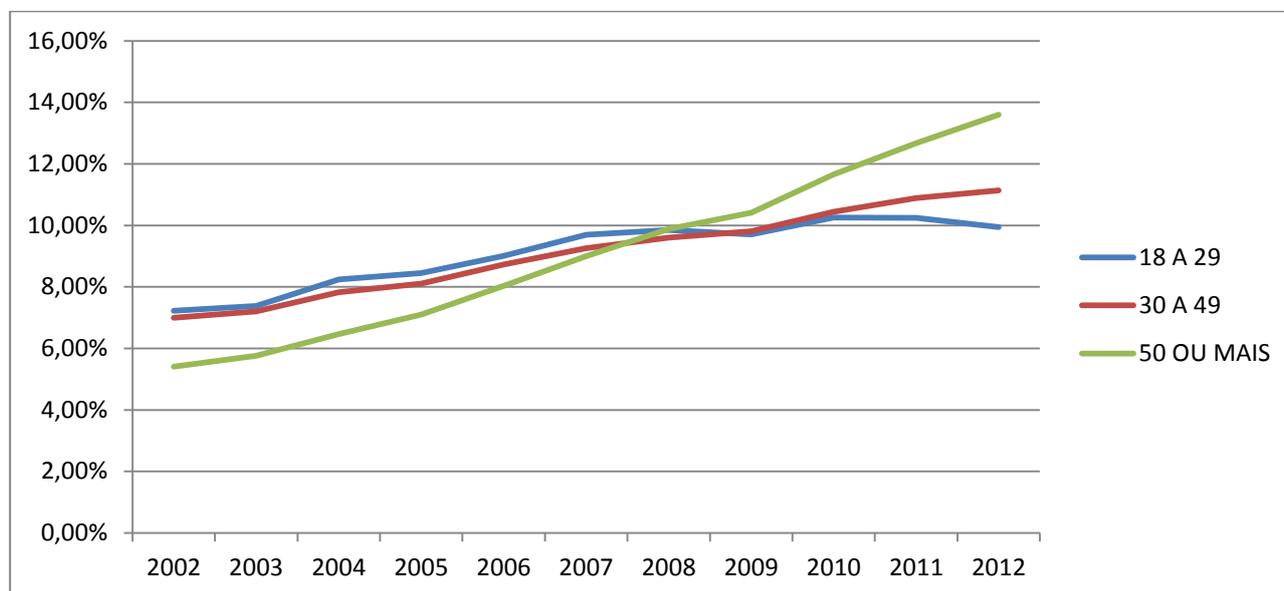


Gráfico 2 – Representatividade dos empregados da indústria do Brasil por faixa etária no período 2002 a 2011.  
Fonte: RAIS/CAGED.