

**ENVELHECIMENTO POPULACIONAL, MERCADO DE TRABALHO E POLÍTICA
PÚBLICA DE EMPREGO NO BRASIL**

**POPULATION AGING, LABOR MARKET AND PUBLIC EMPLOYMENT POLICY
IN BRAZIL**

Patricia Silva Gomes

Programa de Pós-Graduação em Economia Política da PUC-SP
psilva.gomes@yahoo.com.br

João Batista Pamplona

Programa de Pós-Graduação em Economia Política da PUC-SP
pamplonajb@uol.com.br

Submissão: 24/02/2015

Aprovação: 27/08/2015

RESUMO

O objetivo principal deste trabalho é caracterizar o processo de envelhecimento populacional no Brasil e analisar suas consequências para o mercado de trabalho e a política pública de emprego. Para tanto, é realizada revisão crítica da literatura e são apresentados dados quantitativos descritivos e estatísticos de fontes secundárias. A taxa de participação dos idosos no mercado de trabalho no Brasil é 44%. É uma taxa elevada para os padrões de países desenvolvidos. No entanto, o maior desafio para a política pública de emprego para idosos no Brasil é sua baixa escolaridade. No país, não existe política pública de emprego específica para os idosos. Fora do campo previdenciário, praticamente não há ação governamental com o objetivo de alterar o nível de emprego entre os idosos. A implantação de política pública de emprego específica para idosos pode amenizar os efeitos negativos do envelhecimento populacional sobre o mercado de trabalho, a exemplo do que já ocorre nos países da OCDE.

Palavras-chave: Política pública de emprego. Idosos. Transição demográfica. Mercado de Trabalho.

ABSTRACT

The aim of this study is to characterize the process of population aging in Brazil and analyze its consequences for the labor market and public employment policy. Therefore, critical literature review is held and statistical and descriptive quantitative data from secondary sources are presented. The rate of participation of older people in the labor market in Brazil is 44%. It is a high rate considering the standards of developed countries. However, the biggest challenge for public employment policy for the elderly in Brazil is their low education. In the country, there are no specific public employment policy for them. Outside the social security field, there is virtually no government action in order to change the level of employment among older people. The implementation of public employment policy for older people can mitigate the negative effects of population aging on the labor market, as already occurs in OECD countries.

Keywords: Public employment policy. Elderly population. Demographic transition. Labor market.

Introdução

Os estudos a respeito do fenômeno da transição demográfica não estão mais tão preocupados em destacar a explosão demográfica, mas sim compreender o baixo crescimento populacional que muitos países estão vivenciando, com destaque para as baixas taxas de fecundidade. Além disso, a expectativa de vida da população aumentou e a taxa de mortalidade declinou, gerando alterações em sua estrutura etária. A população idosa relativa a determinado período é maior do que aquela do período anterior (ALVES; BRUNO, 2006; WONG; CARVALHO, 2006).

Todas as faixas etárias das populações possuem diferentes escolhas de consumo e diferentes capacidades produtivas. Neste contexto, as características econômicas do país também são modificadas a partir das mudanças demográficas de sua população. Logo, à medida que a população envelhece suas escolhas individuais também se alteram, não sendo possível definir com precisão um comportamento padrão. Mas, sugere-se que a partir do momento que a expectativa de vida aumenta, os indivíduos optem por modificar suas escolhas. Além disso, o próprio contexto institucional do país pode ser influenciado por modificações de sua população (BLOOM; CANNING; FINK, 2010).

Com a nova realidade representada pelo aumento da expectativa de vida, pelo envelhecimento da população, as políticas de aposentadoria e pensões, o financiamento de cuidados com a saúde, o mercado de trabalho, o mercado de capitais e o sistema econômico tendem a se adaptar. O tamanho destas alterações depende do comportamento político e da representatividade do grupo etário (BLOOM; CANNING; FINK, 2010).

Alguns autores argumentam que uma população com maioria de idosos está propensa a experimentar um crescimento econômico mais lento (BLOOM; CANNING; FINK, 2010). Para outros, uma população representada por uma maioria de indivíduos em idade ativa pode refletir-se em um crescimento econômico maior. Outros autores consideram que a medida mais significativa de escassez de trabalho é a queda da taxa de desemprego. Contudo, a produtividade do trabalho é o fator mais importante do que o tamanho da força de trabalho. Além disso, os países possuem instrumentos para lidar com o problema da escassez de trabalhadores se for necessário (HERRMANN, 2011).

Para as sociedades que já estão vivenciando o envelhecimento populacional, a maioria dos autores destaca que as políticas voltadas para a manutenção (ou reinserção) dos idosos saudáveis no mercado de trabalho são fundamentais para o crescimento econômico dos países.

No Brasil, o processo de transição demográfica, fruto da queda das taxas de mortalidade e fecundidade, tem provocado uma rápida mudança na estrutura etária, com uma

redução na proporção de crianças e jovens (até 14 anos), uma elevação imediata da população jovem e adulta (entre 15 anos e 60 anos, ou população em idade ativa - PIA) e um aumento significativo da população idosa (acima de 60 anos de idade). Esta nova realidade apresenta muitos desafios e possibilidades para a economia e a sociedade (ALVES, 2006).

Neste contexto, o objetivo principal deste artigo é caracterizar o processo de envelhecimento populacional no Brasil e analisar suas consequências para o mercado de trabalho e a política pública de emprego. Para tanto, é realizada revisão crítica da literatura e apresentados dados quantitativos descritivos e estatísticos de fontes secundárias. Sempre que possível são feitas algumas comparações de dados de países da OCDE com dados do Brasil.

A estrutura deste artigo está organizada nas seguintes partes, além desta introdução e das considerações finais: a primeira seção destaca uma reflexão teórica do envelhecimento populacional e o mercado de trabalho, na seção seguinte é destacado o envelhecimento populacional e as políticas públicas de emprego em alguns países selecionados da OCDE. Nas últimas duas seções destacam-se o envelhecimento populacional, o mercado de trabalho e a política pública de emprego no Brasil.

Envelhecimento populacional e mercado de trabalho

A literatura internacional destaca três fatores principais como responsáveis pelo envelhecimento das populações. O declínio da taxa de fecundidade é apontado como o primeiro motor da modificação da estrutura etária. Destaca-se a participação da população feminina no mercado de trabalho ao longo da história. Segundo Machado (2009), o aumento da participação feminina no mercado de trabalho deve ser considerado ao mesmo tempo como causa e consequência das quedas de fecundidade dos países.

O segundo motor é o aumento da expectativa de vida. De acordo com Bloom, Canning e Fink (2011), o número de idosos em todo o mundo está crescendo rapidamente, não apenas em números absolutos, mas este grupo apresenta uma vida substancialmente mais saudável. Segundo os especialistas em saúde, um fenômeno chamado de “*compression of morbidity*”, destaca que o aumento da duração da vida, em parte atribuído por períodos de doenças mais curtos e em idades cada vez mais avançadas, resulta no efeito líquido de um aumento no número de anos vividos na velhice sem problemas de saúde.

O terceiro motor determinante do processo de envelhecimento está relacionado às variações passadas nas taxas de natalidade e mortalidade. Por exemplo, após a Segunda Guerra Mundial, houve um grande crescimento demográfico, conhecido como “*baby boom*”, com grande aumento da fecundidade. Em partes, o aumento da fecundidade vivenciado nos

anos 60 somado ao declínio nas taxas de mortalidade infantil reflete na estrutura etária da população com 60 anos ou mais nos dias atuais (BLOOM; CANNING; FINK, 2011).

O envelhecimento das populações não é caracterizado pelo aumento isolado da população mais velha e idosa, mas, também, representa o declínio da população em idade ativa. Ou seja, a cada geração, as populações mais velhas são substituídas por coortes mais jovens menos numerosos. Como resultado, tem-se um impacto adverso decorrente de uma proporção cada vez menor de pessoas em idade potencial para trabalhar (CARONE *et al.*, 2005).

Neste contexto, o impacto econômico do envelhecimento populacional e as suas consequências sobre o mercado de trabalho são evidenciados por meio dos efeitos diretos, indiretos e, ainda, por outros efeitos sobre o crescimento econômico dos países. Segundo Carone *et al.* (2005), os efeitos diretos do envelhecimento populacional ocorrem sobre a oferta de trabalho¹, a produtividade do trabalho² (por meio da estrutura etária e o sobre o capital humano), intensidade do capital³, a taxa de poupança e o retorno marginal do capital, e o progresso técnico e as inovações⁴. Todos estes efeitos diretos também afetam o PIB *per capita* e o crescimento do PIB no médio prazo (figura 1).

Já os efeitos indiretos do envelhecimento populacional ocorrem sobre a taxa de dependência econômica e os desequilíbrios orçamentários. Este orçamento fiscal, por sua vez, também tem impacto indireto sobre todos os efeitos diretos do envelhecimento das populações (descritos anteriormente) e, ainda, sobre os sistemas de pensões e de impostos (figura 1).

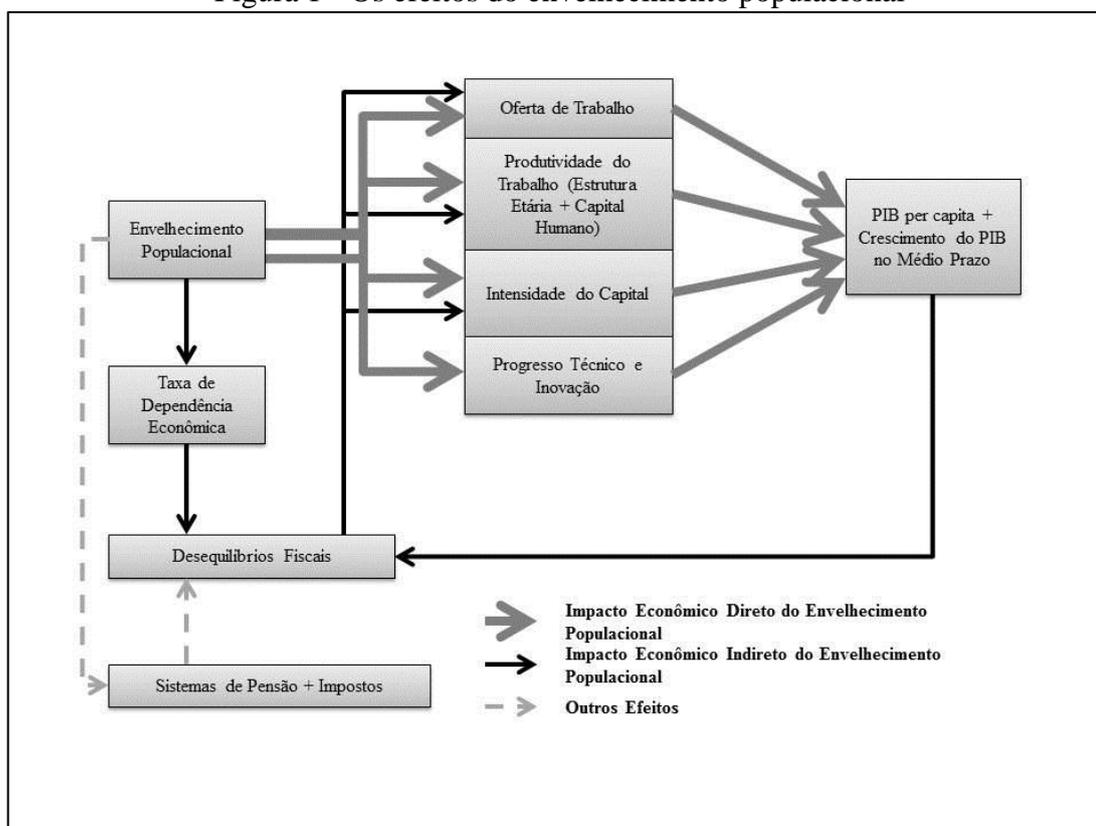
¹ Depende da proporção em que a força de trabalho envelhece (e deixa de ser força de trabalho) e é substituída pela força de trabalho jovem (que passa a ser força de trabalho) (CARONE *et al.*, 2005, p.9).

² Depende se a força de trabalho que envelhece representa ou não redução de sua produtividade. E depende se as coortes mais jovens que substituem as mais antigas são ou não mais escolarizados (CARONE *et al.*, 2005, p.10).

³ O envelhecimento populacional apresenta três efeitos sobre a intensidade do capital (nível utilizado de capital): o aumento da produtividade marginal do capital, o declínio da taxa de poupança e a alocação internacional do capital (CARONE *et al.*, 2005, p.11-13).

⁴ Se a produtividade do trabalho apresenta um declínio acredita-se que o envelhecimento da população poderia dificultar a inovação e desestimular o crescimento da produtividade total dos fatores - PTF (“*Total Factor Productivity*”), a médio e longo prazo. Em tese, os mais idosos seriam menos flexíveis, ou seja, estariam menos dispostos a aceitar novas atribuições e treinamento (CARONE *et al.*, 2005, p.13).

Figura 1 - Os efeitos do envelhecimento populacional



Fonte: Elaboração própria com base em Carone *et al.* (2005).

O financiamento dos gastos futuros relacionados ao envelhecimento tem impactos não só fiscais (orçamentários), mas também sobre o crescimento econômico. Se os impostos, as taxas e outros tributos forem aumentados com o intuito de financiar as aposentadorias e as pensões isto poderia reduzir a quantidade total de capital físico acumulado, em outras palavras, poderia ocasionar um impacto negativo sobre os níveis de produtividade e salários que por sua vez poderia afetar o crescimento econômico. O aumento de tributos sobre o trabalho para financiar gastos decorrentes do envelhecimento pode causar desemprego e/ou inatividade, afetando a oferta de trabalho (CARONE *et al.*, 2005).

Segundo Bloom, Canning e Fink (2010), a proporção do consumo em relação à renda tende a ser elevada para os grupos de jovens e idosos, e mais baixa para as pessoas na faixa de idade para trabalhar. Os principais fatores do crescimento econômico, como a oferta agregada de trabalho, a produtividade, o consumo, a poupança, tendem a variar como reflexo do estágio de vida em que se encontra a maioria da população. A oferta de trabalho e a poupança são mais elevadas entre os adultos em idade ativa do que a população com 60 anos ou mais. Portanto, uma população representada por uma maioria em idade ativa tenderia a originar um crescimento econômico maior. Enquanto que uma população com maioria de idosos está propensa a experimentar um crescimento econômico mais lento.

Por outro lado, segundo Herrmann (2011), a escassez de força de trabalho não pode ser apenas analisada pela razão de dependência. O envelhecimento populacional não significa necessariamente escassez no mercado de trabalho, e mesmo um declínio da força de trabalho pode não representar diminuição da produção. Ou seja, o fato da população em idade ativa apresentar uma participação menor não significa necessariamente baixa produtividade ou declínio da produção econômica. O autor acrescenta que a única medida significativa de escassez de trabalho é a taxa de desemprego, e que a produtividade do trabalho é uma medida mais importante do que o tamanho da força de trabalho. Além disso, os países possuem instrumentos para lidar com o problema da escassez de trabalhadores se for necessário.

De acordo com Herrmann (2011), é mais apropriado pensar se as pessoas têm um trabalho produtivo e remunerado que possa mantê-las ou não, do que se essas pessoas estão em idade ativa ou não. Assim, para o autor, é mais importante considerar a taxa de dependência econômica (“*economic dependency ratio*”) – número de pessoas empregadas⁵ em relação ao total da população – do que a taxa de dependência comum (“*common dependency ratio*”)⁶. Por meio desta medida, é possível incluir nos dependentes os jovens, os idosos e os desempregados, bem como os que têm um trabalho, porém, não têm renda suficiente.

Segundo Herrmann (2011), um país que possui alta taxa de dependência comum conjuntamente com alta taxa de desemprego e subemprego se defronta com maiores problemas econômicos do que aquele com alta, ou crescente, taxa de dependência comum, mas com baixa, ou decrescente, desemprego ou subemprego. O autor destaca que alguns países em desenvolvimento sofrem com o alto desemprego no mercado de trabalho, em que há muitos dependentes jovens e muitos desempregados também jovens. Enquanto que algumas economias desenvolvidas possuem muitos dependentes idosos e pouco desempregados. Ele ainda destaca que é mais fácil para os países lidar com a falta de mão-de-obra do que precisar criar oportunidade de emprego para resolver o problema do desemprego. E mesmo os países com uma dependência maior de pessoas idosas não estão sofrendo com a falta de força de trabalho. Alguns países da OCDE, por exemplo, possuem desempregados e outros inativos que podem suprir a necessidade do mercado.

Machado (2009) acrescenta o argumento de que uma força de trabalho mais educada aumenta a produtividade do trabalho, sendo um fator fundamental para o crescimento econômico. A educação (ou escolaridade) da força de trabalho é um componente positivo

⁵ Herrmann (2011) considera aqui empregadas aquelas pessoas que têm um trabalho produtivo e remunerado que possa mantê-las adequadamente.

⁶ Herrmann (2011) define taxa de dependência comum como a relação da população abaixo de 15 anos e acima de 64 anos com as pessoas entre 15 e 64 anos (idade ativa segundo o autor).

quando considerado seu impacto sobre as taxas de participação das futuras coortes de indivíduos mais velhos.

A proporção da população idosa que participa da força de trabalho varia por região de desenvolvimento e de gênero (NAÇÕES UNIDAS, 2012). Cooke (2006) descreve que nos países desenvolvidos está ocorrendo uma queda na participação dos trabalhadores mais velhos⁷ no mercado de trabalho, em especial, os trabalhadores homens. A saída precoce do mercado de trabalho destes trabalhadores mais velhos é um resultado indesejado, pois interfere diretamente na antecipação dos pagamentos das pensões públicas por períodos mais longos e na necessidade de criação de uma nova legislação para lidar com esta questão.

Segundo Mankekar (2001), o declínio da taxa de fertilidade e as alterações culturais das famílias libertaram as mulheres, aumentando sua participação no mercado de trabalho remunerado. Este movimento de libertação feminina contribuiu para que as mulheres se tornassem independentes, já que houve mudanças importantes de atitudes.

A queda na participação dos homens no mercado de trabalho pode ser parcialmente compensada, pelo menos por algum tempo, com o aumento das taxas de participação feminina. Participar do mercado de trabalho ativo tem sido um fator muito frequente na vida das mulheres de todas as idades. Como as mulheres mais jovens são mais suscetíveis a participarem da força de trabalho em relação às mulheres mais velhas, os grupos de mulheres mais velhas que geralmente se aposentam têm sido substituídos por coortes mais numerosas de mulheres mais jovens (participantes ativas) (CARONE *et. al.*, 2005).

Conforme Souza (2003), a maioria dos estudos mostra que a decisão de se retirar da força de trabalho vem sendo muito influenciada pelos programas de seguridade social. Segundo as Nações Unidas (2012), no ano de 2012, os países menos desenvolvidos possuíam uma proporção maior de pessoas idosas que faziam parte da população economicamente ativa do que os países mais desenvolvidos. Isto se justifica porque os idosos, dos países em desenvolvimento, trabalham até uma idade ainda mais avançada, principalmente devido à limitada cobertura dos regimes de segurança social e, ainda, devido ao valor relativamente baixo das pensões recebidas por aqueles que são cobertos.

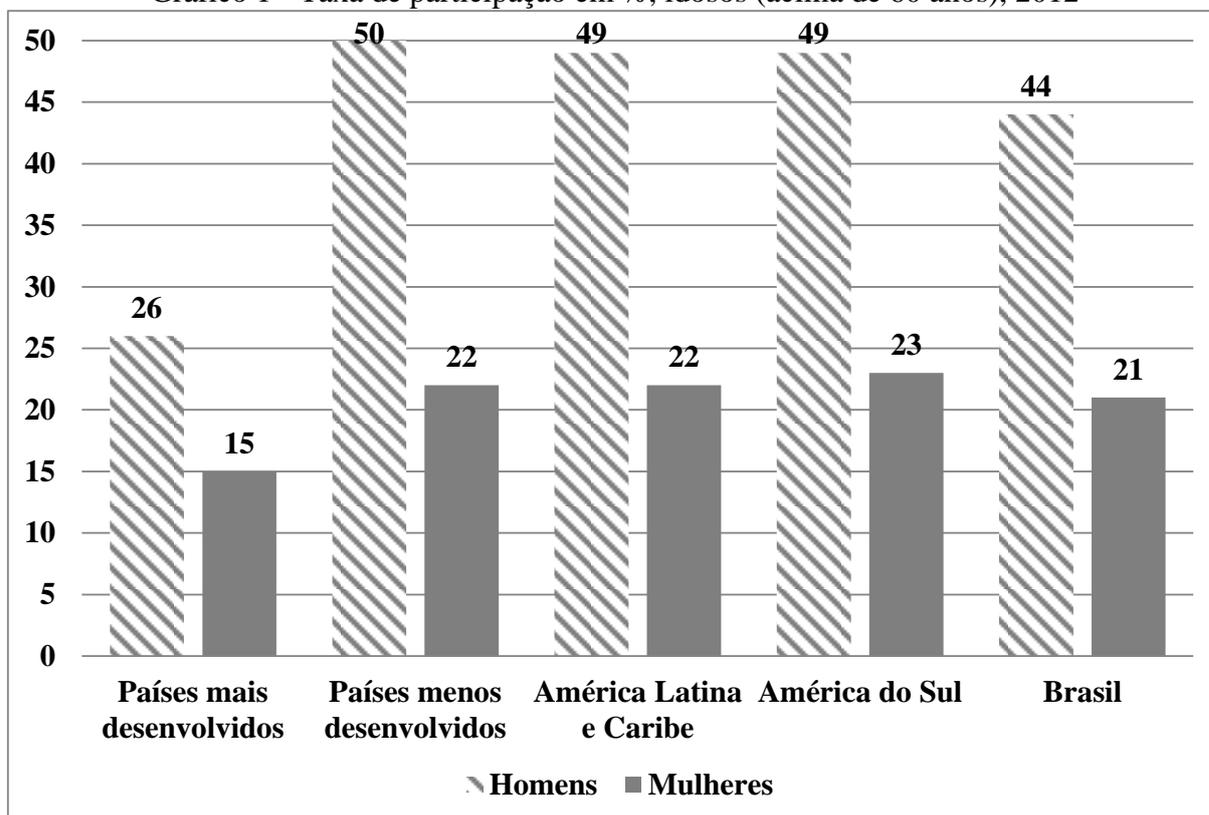
Estes dados são ilustrados no gráfico 1. Em 2012, 26% da população idosa de homens dos países mais desenvolvidos fazia parte da força de trabalho, enquanto que as mulheres representavam 15%. Esta proporção é bem maior nos países menos desenvolvidos, em que 50% dos homens e 22% das mulheres idosas participavam do mercado de trabalho no mesmo

⁷ A denominação “trabalhadores mais velhos” será utilizada neste trabalho para descrever os trabalhadores com idade acima de 50 anos.

período. Já na América Latina e Caribe, esta proporção equivalia a 49% dos homens e 22% das mulheres. Nos países da América do Sul, 49% dos homens idosos e 23% das mulheres idosas participavam da força de trabalho. E, por fim, no Brasil 44% dos homens e 21% das mulheres participavam da força de trabalho neste ano.

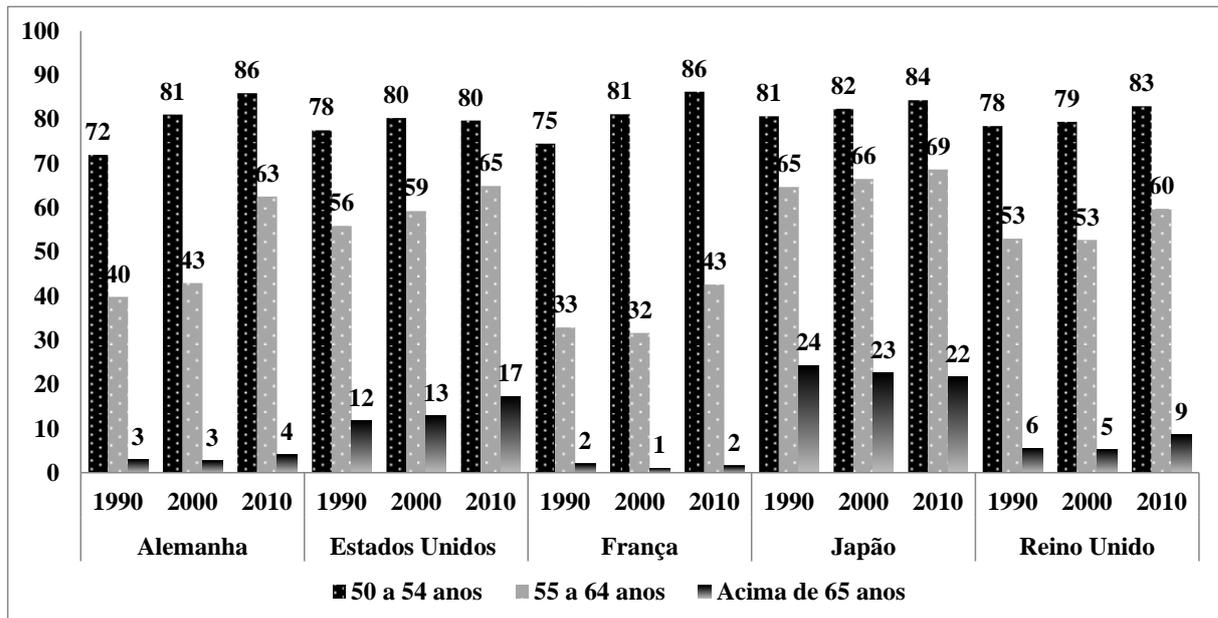
No gráfico 2 são ilustradas as taxas de participação no mercado de trabalho dos trabalhadores acima de 50 anos de idade nos países selecionados da OCDE. O Japão destaca-se por apresentar a maior proporção de trabalhadores idosos (acima de 65 anos) com taxas superiores a 20% entre 1990 e 2010. Nos Estados Unidos também se observa uma participação relevante da população idosa, inclusive com crescimento importante entre 2000 e 2010. Já os demais países apresentam taxas inferiores a 10% de participação.

Gráfico 1 - Taxa de participação em %, idosos (acima de 60 anos), 2012



Fonte: Elaboração própria a partir dos dados disponibilizados por Nações Unidas (2012).
OBS: As Nações Unidas consideram população idosa todos a partir de 60 anos de idade.

Gráfico 2 - Taxa de participação em %, em estratos da população acima de 50 anos, 1990-2010



Fonte: Elaboração própria a partir dos dados disponibilizados por Nações Unidas (2013) e OCDE (2013).

Para o grupo de trabalhadores na faixa etária entre 55 e 64 anos, a maior participação também ocorre no Japão, com 65%, 66% e 69%, respectivamente para os anos de 1990, 2000 e 2010. Enquanto que a França apresenta a menor taxa de participação, porém com um crescimento significativo na última década (2000-2010). Nos demais países (Alemanha, Estados Unidos e Reino Unido) foram observadas taxas intermediárias entre 40% e 60% de participação destes trabalhadores, com tendência de crescimento entre 2000 e 2010.

Para os trabalhadores entre 50 e 54 anos de idade, a participação na força de trabalho em geral foi superior a 70%. A Alemanha e a França destacam-se por apresentar um crescimento acentuado na taxa de participação desta faixa etária entre 1990 e 2010. Já os demais países apresentaram um crescimento menos acentuado. Portanto, em geral, a taxa de participação no mercado de trabalho dos trabalhadores mais velhos e idosos aumentou nos principais países da OCDE e, ainda, observa-se uma tendência crescente para os próximos anos.

Em relação à qualidade do emprego, considerando ainda os efeitos diretos do envelhecimento sobre o mercado de trabalho, é vital destacar o aspecto de produtividade do trabalho. Se a produtividade da população de trabalhadores mais velhos e idosos for menor, isto pode sugerir uma redução do crescimento econômico dos países mesmo com uma alta taxa de participação no mercado de trabalho.

Os testes empíricos apresentados por Skirbekk (2003) levam em conta o fator produtividade. O autor se concentra em como a produtividade individual varia de acordo com

a idade (considerando as capacidades físicas, habilidades mentais, educação e experiência de trabalho) e, ainda, como as combinações entre os fatores causais desses diferenciais de produtividade e as características da empresa determinam o desempenho dos indivíduos no trabalho.

O fator produtividade tende a ser ilustrado por meio de uma curva em formato de U invertido (\cap). Isto significa que a produtividade dos trabalhadores cresce continuamente até a faixa etária entre 30 e 40 anos, e atinge o pico próximo dos 50 anos de idade. Embora os trabalhadores com idade acima de 50 anos⁸ passem a ter uma produtividade mais baixa do que os trabalhadores mais jovens, seus níveis salariais são mais altos do que os mais jovens (SKIRBEKK, 2003).

Skirbekk (2003) enfatiza que os salários aumentam a partir do ingresso no mercado de trabalho até atingir um pico, aproximadamente, aos 50 anos de vida do trabalhador e, em seguida, apresenta um modesto decréscimo. Embora, conforme destacado anteriormente, o pico de produtividade do trabalhador ocorra aproximadamente aos 50 anos, isto gera uma discrepância entre os salários e a produtividade.

Neste contexto, ocorre uma pressão para expulsar os trabalhadores mais velhos do mercado de trabalho, dado o seu maior custo associado ao decréscimo de sua produtividade. As empresas tendem a reduzir as oportunidades de emprego para estes trabalhadores. Uma importante causa da queda de produtividade está relacionada às reduções nas habilidades cognitivas ao longo do ciclo de vida do ser humano (SKIRBEKK, 2003).

Para ilustrar a participação dos idosos no mercado de trabalho em relação à escolaridade, uma curva em forma de U (contrário ao da produtividade) é utilizada. Isto significa que os trabalhadores idosos mais ativos estão nos dois extremos da curva: de um lado, os poucos qualificados, com poucos anos de estudo e semianalfabetos; e, no outro lado, os mais qualificados, com mais de 11 anos de estudo (WAJNMAN; OLIVEIRA; OLIVEIRA, 1999).

Skirbekk (2003) acrescenta que existe uma perda de produtividade no trabalho devido ao tipo de ocupação exercida. Para os trabalhadores com funções administrativas, a produtividade manteve-se estável na maior parte das idades, enquanto que a produtividade dos trabalhadores da fábrica caiu após os 55 anos de idade.

⁸ Os trabalhadores mais velhos com ensino primário e secundário (ensino fundamental e ensino médio são os equivalentes no Brasil) são menos produtivos do que os trabalhadores mais jovens, porém os trabalhadores com ensino superior apresentam produtividade superior até uma idade mais avançada (SKIRBEKK, 2003).

Fatores relacionados à renda, à saúde e à discriminação dos trabalhadores mais velhos interferem na tomada de decisão destes indivíduos em manterem-se ativos no mercado de trabalho. Isto significa que os formuladores de políticas possuem um papel crucial para a redução dos efeitos negativos do envelhecimento populacional sobre a economia dos países. O problema do envelhecimento da população é mais uma função de políticas rígidas, obsoletas e instituições do que um problema da mudança demográfica por si mesmo. Ou seja, mudanças nas políticas públicas serão necessárias nas sociedades que vivenciam ou vivenciarão em um futuro breve o envelhecimento populacional (BLOOM; CANNING; FINK, 2011).

Envelhecimento populacional e a política pública de emprego nos países da OCDE

O sistema público de emprego nos países da Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) é definido institucionalmente e administrado de forma articulada ou não, dependendo das peculiaridades de cada país. A política pública de emprego são o meio pelo qual os governos e administradores públicos se utilizam para afetar o nível de emprego de suas respectivas economias (RAMOS, 1997).

As políticas de emprego voltadas para os trabalhadores mais velhos e idosos são classificadas por Cooke (2006) em cinco tipos principais: 1) Políticas contra a discriminação de idade e aposentadoria compulsória; 2) Política de alteração das idades para elegibilidade de pensões públicas; 3) Política para evitar rotas alternativas de aposentadoria; 4) Políticas ativas de mercado de trabalho; e, por fim, 5) Políticas flexíveis e de tempo parcial para o mercado de trabalho. Os cinco tipos de políticas foram identificados em seis países (Canadá, Austrália, Alemanha, Países Baixos, Reino Unido e Estados Unidos), sendo que todas as medidas adotadas objetivam o aumento na participação dos trabalhadores mais velhos no mercado de trabalho.

As políticas contra a discriminação de idade buscam reduzir o preconceito de idade tanto no local de trabalho quanto no ato da contratação ou demissão do trabalhador. A mão-de-obra muito cara, a baixa produtividade e a falta de capacidade de apreender novas habilidades são os principais motivos alegados para a discriminação dos trabalhadores por idade (COOKE, 2006).

A segunda política observada por Cooke (2006) é a política de alteração das idades para elegibilidade de pensões públicas. Os sistemas de pensões públicas são complexos, porém, em termos gerais, precisam ser bem administrados e saudáveis financeiramente para proporcionarem o resultado esperado. Os administradores devem executar revisões periódicas

no sistema público e executarem medidas que considerem as modificações populacionais periodicamente.

Cooke (2006) destaca que o efeito do aumento da idade para aposentadoria depende da importância que a pensão pública possui sobre a renda total dos idosos. Na Alemanha e na Austrália, as transferências públicas compõem a maior parte da renda dos aposentados. No Canadá, Reino Unido, Holanda e Estados Unidos, as pensões profissionais, os rendimentos de capital e os salários têm a mesma importância das pensões públicas para o total da renda dos aposentados. É importante mencionar que a poupança privada, nas últimas décadas, tornou-se uma complementação de renda relevante para os aposentados nos EUA e na Alemanha.

A política para evitar rotas alternativas de aposentadoria é o terceiro tipo descrito por Cooke (2006). Na Holanda, nas décadas de 80 e 90, foram efetuadas reformas para permitir a aposentadoria dos trabalhadores mais velhos, com o intuito de conter o alto desemprego dos jovens. Porém, atualmente, muitos destes instrumentos (por exemplo, acordos com sindicatos e programas estatais) ainda estão em vigência. O uso excessivo do benefício por incapacidade (justificado por uma análise médica pouco criteriosa) também contribuiu como forma alternativa de adquirir a aposentadoria e, portanto, para a saída antecipada do mercado de trabalho.

Solicitações antecipadas de aposentadoria são permitidas no Canadá, Estados Unidos e Austrália, entretanto, os benefícios têm o seu valor reduzido. No Reino Unido, estima-se que aproximadamente um terço dos trabalhadores mais velhos que reclamaram a aposentadoria por incapacidade, nas décadas de 80 e 90, alegaram problemas de saúde como artrite, depressão e distúrbios não especificados na coluna. As restrições adotadas buscam evitar estas rotas alternativas de saída antecipada do mercado de trabalho (COOKE, 2006).

As políticas ativas de mercado de trabalho representam o quarto tipo de política realçado por Cooke (2006) e são significativas para o escopo deste artigo. Na Europa, na América do Norte e na Austrália, tais medidas estão sendo utilizadas com muita frequência e incluem políticas e programas que exigem uma contrapartida para o recebimento dos benefícios, ou seja, as empresas e os trabalhadores precisam seguir certos comportamentos ou comprometerem-se com algumas regras.

A OCDE (2001) vem promovendo um programa, denominado ‘envelhecimento ativo’, para os trabalhadores mais velhos. Neste caso, são oferecidos cursos de reciclagem e aconselhamento e, ainda, incentivos fiscais para as empresas que investem na formação e apoio destes trabalhadores. Também é incentivado o trabalho não remunerado (voluntário).

As empresas na Alemanha, Austrália e Holanda recebem subsídios para contratar trabalhadores mais velhos que estavam em situação de desemprego por um longo período de tempo. No Reino Unido existe um programa específico que assiste os trabalhadores a partir dos 50 anos, oferecendo intermediação e aconselhamento para encontrarem uma oportunidade de emprego. Porém, o programa não oferece apoio financeiro para a formação dos trabalhadores mais velhos (COOKE, 2006).

Neste contexto, dado o envelhecimento populacional, na Alemanha existe uma assistência aos trabalhadores acima de 50 anos. Esta política tem o objetivo de diminuir o tempo de duração do desemprego nesta faixa etária, para tentar impedir a exclusão social do mercado de trabalho (BARBOSA, 2009).

As agências alemãs oferecem um serviço mais próximo junto ao público acima de 50 anos de idade, e muitos benefícios “possuem cláusulas especiais que protegem mais intensamente” estes trabalhadores. No tocante às políticas ativas, além do serviço de intermediação oferecido diretamente aos trabalhadores, existe um subsídio às empresas para minimizar os custos de integração dos novos trabalhadores, ou seja, abatimento de encargos trabalhistas por um determinado período. Este benefício para os empregadores de trabalhadores com idade acima de 50 anos é concedido por um período maior do que para as outras faixas etárias (até 36 meses). Neste caso, observa-se a preocupação do governo alemão tanto com os trabalhadores quanto com os empregadores e, em especial, com os trabalhadores mais velhos (BARBOSA, 2009).

Entretanto, alguns autores destacam dois problemas relacionados a estas políticas públicas específicas para os trabalhadores mais velhos. O primeiro problema possui interação direta com a política de discriminação por idade, pois políticas baseadas na idade podem ampliar o preconceito, em vez de eliminá-lo. O segundo não considera o ciclo de vida dos trabalhadores e, somente a partir dos 50 anos, efetuam tentativas de auxílio (por exemplo, treinamentos) (COOKE, 2006).

As políticas flexíveis e de tempo parcial para o mercado de trabalho representam o último tipo de políticas voltadas para os idosos apresentado por Cooke (2006). Isto significa que o trabalhador mais velho pode optar por aposentar-se parcialmente, e se retirar do mercado de trabalho de maneira gradual. Os programas proporcionam ajustes à tributação para as empresas e, ao mesmo tempo, permitem que os trabalhadores mais velhos possam completar sua renda total mantendo-se ativos no mercado de trabalho.

A experiência japonesa contrasta com os dos outros países. É importante destacar que neste país o sistema de seguridade social possui baixa cobertura, e as ações individuais dos

trabalhadores durante o tempo de atividade no mercado de trabalho são fundamentais para acumular uma poupança que possa garantir os rendimentos que complementem a sua aposentadoria.

No entanto, no Japão, as políticas ativas de mercado de trabalho também são fortalecidas com treinamento e outros serviços de emprego para os trabalhadores mais velhos. Subsídios são oferecidos para as empresas que empregarem a mão-de-obra dos mais velhos, a partir dos 60 anos, e ainda, estes mesmos trabalhadores também são incentivados com subsídios para complementar a renda (após aposentadoria) via mercado de trabalho (OCDE, 2001).

Destaca-se que o grupo de trabalhadores mais velhos e idosos é heterogêneo e possui necessidades de política pública de emprego diferenciadas. As reformas e as medidas sugeridas e apresentadas foram estabelecidas em agendas de investigação específicas e dirigidas a uma melhor compreensão da situação destes trabalhadores e dos respectivos mercados de trabalho nos quais estas pessoas estão inseridas (OCDE, 2001).

Envelhecimento populacional e o mercado de trabalho no Brasil

O mercado de trabalho brasileiro “apresenta traços específicos, como em qualquer outro país, mas possui alguns componentes que ampliam a sua complexidade”. Trata-se de um mercado dual e heterogêneo advindo de problemas histórico-culturais, tais como, problemas de modernidade, globalização financeira, alto grau de informalização, desigualdade social, baixo nível de escolaridade da força de trabalho, entre outras características (AZEREDO, 1997).

Assim como o mercado de trabalho, os idosos também compõem um grupo heterogêneo. Segundo Wajnman, Oliveira e Oliveira (2004), as diferenças regionais, de zona de domicílio, de escolaridade e sexo são somente parte desta diversidade. À medida que os idosos atingem uma idade mais avançada, as possibilidades de manterem-se ativos ou tentarem uma reinserção no mercado de trabalho diminuem para os que possuem menor escolaridade. Isto significa que os trabalhadores de maior nível de escolaridade têm maior probabilidade de se manterem ocupados nas idades avançadas.

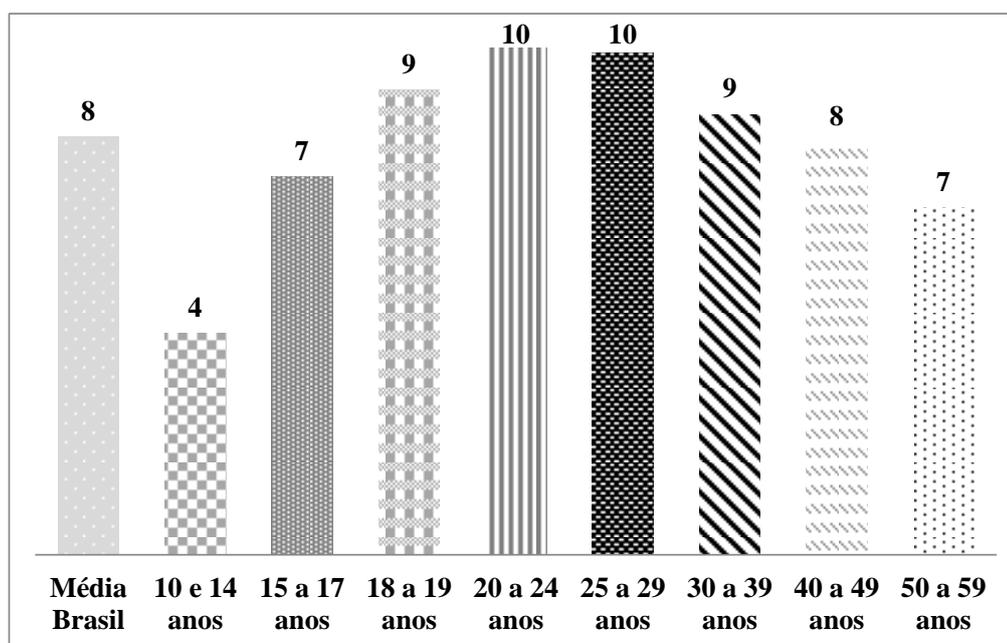
Em termos de anos de estudo, os idosos brasileiros com 60 anos ou mais apresentaram no ano de 2009 uma média de anos de estudo muito baixa, em torno de quatro anos. Em termos percentuais, em 2009, 51% da população idosa do Brasil tinha estudado menos de três anos. Isto significa que a maioria dos idosos com mais de 60 anos no Brasil são considerados

analfabetos funcionais⁹. Ou seja, têm dificuldade de exercer a plena cidadania por meio de compreensão de textos (IBGE, 2010).

A média de anos de estudo é “uma maneira de se avaliar o acesso à educação e as consequentes oportunidades de mobilidade social” (IBGE, 2010). A média de anos de estudo apresentada pelos idosos é muito baixa em comparação com todas as outras faixas etárias da população brasileira. No gráfico 3, a média de anos de estudo para o Brasil e para diferentes faixas etárias é apresentada, na qual se observa uma média geral para o Brasil igual a oito anos de estudo em 2009.

A população na faixa etária entre 20 e 29 anos possuía uma média de dez anos de estudo. Este grupo formará a população idosa em 2050 (na faixa etária entre 60 e 70 anos). Logo, este dado sugere que a população idosa no futuro possuirá uma média maior de anos de estudo do que a população idosa atual. Isto pode representar alterações importantes, em termos de formação e qualificação da força de trabalho no futuro. Segundo Wajnman, Oliveira e Oliveira (2004) descrevem que os atributos sexo e idade são os mais relevantes para destacar as diferenças dos grupos populacionais em relação ao mercado de trabalho, em especial, porque homens e mulheres apresentam distintos comportamentos no mercado de trabalho e, quando chegam à idade idosa, suas taxas de atividade no mercado de trabalho são bem diferentes.

Gráfico 3 - Média de anos de estudo para diferentes faixas etárias, Brasil, 2009



Fonte: Elaboração própria a partir dos dados disponibilizados por IBGE (2012).

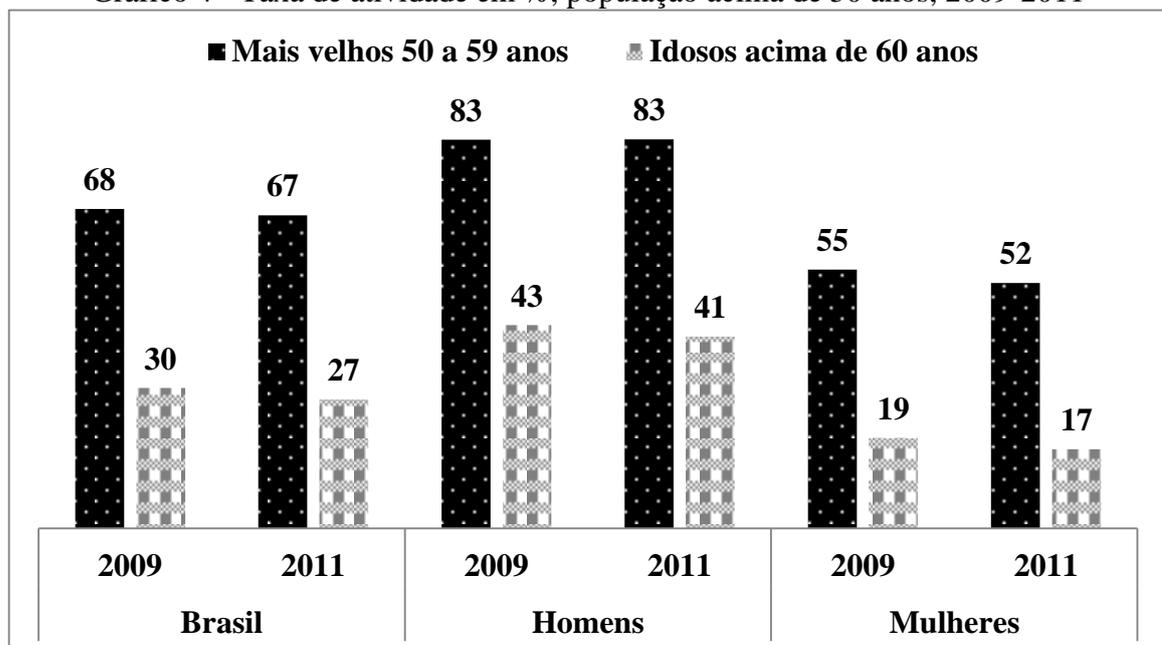
⁹ O analfabetismo funcional engloba as pessoas de 15 anos ou mais de idade com menos de quatro anos completos de estudo, ou seja, que não concluíram o 4º ano do ensino fundamental (IBGE, 2010).

Os trabalhadores mais velhos na faixa etária entre 50 e 59 anos apresentaram uma participação no mercado de trabalho de 68% e 67% nos anos de 2009 e 2011, respectivamente, conforme gráfico 4. Para ambos os anos, a participação masculina é de 83% de ativos no mercado de trabalho e a participação feminina é superior a 50% (IBGE, 2010).

Com relação à taxa de atividade da população idosa acima de 60 anos de idade, destaca-se uma participação baixa de aproximadamente 30% no mercado de trabalho entre 2009 e 2011. Além disso, em ambos os anos, a participação dos homens foi inferior a 44% e das mulheres inferior a 20%. Contudo, em comparação com os países desenvolvidos (apresentado nos gráficos 1 e 2), o Brasil registra taxas de atividade relativamente altas (IBGE, 2010).

Parcialmente, a explicação para a baixa participação das idosas no mercado de trabalho está no fato de que a maioria destas idosas brasileiras não teve trabalho remunerado durante a vida adulta. Porém, a partir de um determinado momento, em muitos casos, a partir da viuvez, elas participam de outras atividades adicionais às tarefas domésticas, por exemplo, de organizações e movimentos de mulheres, fazem cursos especiais, viagens e trabalho eventual. Além disso, assumem a posição de chefes de família e provedoras. Já os homens ao saírem do mercado de trabalho, possuem bastante dificuldade de se adaptarem a nova condição, evidenciando mais uma diferença entre os gêneros (CAMARANO, 2006).

Gráfico 4 - Taxa de atividade em %, população acima de 50 anos, 2009-2011



Fonte: Elaboração própria a partir dos dados disponibilizados por IBGE (2010).

Wajnman, Oliveira e Oliveira (2004) acrescentam que para a manutenção ou reinserção do idoso no mercado de trabalho, a qualificação é um fator importante, pois aqueles que possuem escolaridade extremamente baixa aceitam qualquer tipo de trabalho precário, em especial, para atender suas necessidades de renda. Em contrapartida, a maior qualificação dos idosos compensa a perda da capacidade laborativa natural relacionada ao envelhecimento.

Dada à relativa participação dos idosos no mercado de trabalho brasileiro, evidenciam-se as necessidades de adaptar este mercado de trabalho a uma nova demanda de mão-de-obra idosa, com tendências de amplo crescimento nas próximas décadas, por meio de novos postos de trabalho, os quais se adequem a níveis de escolaridade inferiores a média da população, com pouca qualificação, com complicada reciclagem, mas aproveitando os benefícios de uma longa vida com muitos anos de experiência (WAJNMAN; OLIVEIRA; OLIVEIRA, 2004).

Envelhecimento populacional e a política pública de emprego no Brasil

Camarano e Pasinato (2004) destacam que o rápido processo de envelhecimento populacional brasileiro ocorreu “em meio a uma conjuntura recessiva e uma crise fiscal, que dificultam a expansão do sistema de proteção social para todos os grupos etários e, em particular, para os idosos”.

No Brasil, a exemplo dos países da OCDE, a política pública de emprego também funciona por meio de ações intervencionistas executadas pelo governo com o objetivo de afetar o nível de emprego (AZEREDO; RAMOS, 1995). Oliveira (2009) acrescenta que a política pública de emprego para a população em geral é composta de ações tardias no Brasil quando comparadas com os países desenvolvidos; possuem certa imprecisão conceitual e, ainda, são marcadas pelo intenso debate político.

Cacciamali *et al.* (1995) destacou haver necessidade de reorganizar o papel do Estado, de maneira que seja promovido “ativamente uma política de emprego, a fim de propiciar uma melhor distribuição de riqueza e de oportunidades de trabalho, ou de atividades e renda para todos”. Dada a existência de um grupo de pessoas dispostas a trabalhar e sem conseguir uma ocupação de maneira satisfatória, sejam por diversos condicionantes entre eles os de ordem institucional, é função da política pública de emprego contribuir para que estas necessidades sejam atendidas “mediante políticas específicas orientadas para certos grupos posicionados desfavoravelmente no mercado de trabalho”.

Corroborando com esta informação, evidencia-se que no Brasil não existem política pública de emprego específicas para o público idoso. Não se identifica ação governamental

específica e sistemática com o objetivo de alterar o nível de emprego entre os idosos no Brasil. De acordo com Rocha e Dias (2013), as políticas públicas de emprego para os idosos “ainda precisam de uma atenção maior dos órgãos públicos”. Assim sendo, destaca-se que as diretrizes para as políticas públicas de trabalho (ou emprego) para os idosos no Brasil são previstas em documentos oficiais (NAÇÕES UNIDAS, 1948; PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA, 1994; PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA, 2003).

Caramano e Pasinato (2004) consideram que o envelhecimento populacional “pode significar acumulação de capital humano, social e econômico”. E se as políticas públicas foram adequadas pelas instituições para estes idosos, eles podem ser um elemento propulsor do bem-estar da sociedade. A exemplo do que está ocorrendo nos países da OCDE, a política pública de emprego podem resolver ou minimizar parte dos efeitos descritos como negativos do processo de envelhecimento populacional sobre o mercado de trabalho e, conseqüentemente, sobre o crescimento econômico dos países.

Os incentivos para a população de trabalhadores mais velhos (acima de 50 anos) e idosos permanecerem ou voltarem à força de trabalho podem amenizar o peso fiscal, e resultar, ao mesmo tempo, em pensões permanentemente mais altas após a sua aposentadoria. Dado que o crescimento econômico e o conseqüente aumento do nível de emprego, tornam-se imprescindíveis para se aproveitar as oportunidades e superar os desafios gerados pela transição demográfica vivenciada pela população brasileira (WONG; CARVALHO, 2006).

Cabe acrescentar que manter ou reinserir o idoso no mercado de trabalho pode trazer muitas vantagens para o crescimento econômico brasileiro. Poletini (2010) descreve que uma destas vantagens é aproveitar a troca de experiência entre o profissional idoso detentor de capacidade produtiva acumulada ao longo dos anos junto aos jovens trabalhadores ingressantes no mercado de trabalho, em setores onde exista escassez de mão-de-obra qualificada.

Considerando a política pública de emprego apresentadas pelos países da OCDE anteriormente neste trabalho, acredita-se que elas possam ser amadurecidas e remodeladas para se adequarem à realidade brasileira. As políticas contra a discriminação de idade e aposentadoria compulsória podem ser analisadas como essenciais e fundamentais para iniciar a reinserção ou permanência do idoso no mercado de trabalho.

Pois, além de seguirem os princípios fundamentais para as diretrizes das políticas públicas para os idosos no Brasil, estas políticas também podem combater a discriminação e superar os preconceitos da sociedade em empregar idosos. Normanha-Filho (2004) salienta

que não é possível manter o preconceito no mercado de trabalho em relação à velhice e um olhar ‘míope’ para a exclusão dos idosos da população ativa.

No Brasil, as políticas ativas de mercado de trabalho merecem destaque. A administração da política pública de emprego geralmente é validada em âmbito federal (AZEREDO, 1997). Porém, as políticas existentes não fazem referência específica aos idosos. O Sistema Nacional de Emprego (SINE) brasileiro é um “instrumento importante para a estrutura de um sistema público de emprego” (AZEREDO; RAMOS, 1995). Atualmente, o SINE é financiado pelo Fundo de Amparo do Trabalhador, e é fiscalizado e administrado pelo Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador, representado pelo governo, empregadores e trabalhadores (BILANCIERI, 2006).

O SINE ainda possui deficiências com a baixa eficácia e desarticulação das medidas de alocação de mão-de-obra, de educação profissional, e de geração de emprego e renda para o público em geral (POCHMANN, 1998). Embora o estatuto do idoso preveja “um estímulo às empresas privadas para admissão de idosos no trabalho”, não é detalhado como de fato este estímulo aconteceria pelo ponto de vista das empresas, se por meio de benefícios fiscais ou outros tipos de subsídios (ROCHA; DIAS, 2013).

Neste contexto, as empresas, os idosos e o governo poderiam obter benefícios com a criação desta política. As empresas teriam sua carga tributária reduzida. Os idosos manteriam ou aumentariam sua renda ao permanecerem ou retornarem para o mercado de trabalho. E, por fim, o governo minimizaria os seus custos com a prestação de serviço público associado à saúde ou à previdência, já que o idoso estaria ativo e talvez não dependeria exclusivamente da ajuda pública (ROCHA; DIAS, 2013).

Cabe destacar que diversos estudos descrevem a necessidade de políticas públicas ativas voltadas para a profissionalização e a especialização dos idosos, prevendo suas necessidades, competências e habilidades para execução de tarefas regulares e remuneradas. Porém, pouco se observa de fato. Por exemplo, no Estado da Bahia existem alguns Centros Sociais Urbanos (CSU) que desenvolvem ações sociais efetivas para o desenvolvimento da população idosa. Estes centros incentivam a permanência ou reinserção do idoso no mercado de trabalho, porém, por motivo de bem-estar emocional e não por necessidade do mercado de trabalho ou de sustentação monetária do idoso (ROCHA; DIAS, 2013).

Políticas precisam ser efetivas pelo governo, considerando a atividade laborativa dos idosos, com destaque para “locais de trabalho de fácil acesso e de natureza intelectual”, cursos e treinamentos para aperfeiçoamento tecnológico destes trabalhadores mais velhos e idosos e, ainda, incentivos para os idosos empreendedores (ROCHA; DIAS, 2013). É necessário que o

governo e a sociedade não permitam que a ‘janela de oportunidade’ se feche e, ainda, “é extremamente importante que [todos] se conscientizem do pouco tempo disponível para se definir e implementar os planos e políticas adequados” (WONG; CARVALHO, 2006).

Considerações Finais

O envelhecimento populacional é um evento relativamente recente e representa muitos desafios. Quando visto pela ótica demográfica, o rápido processo do envelhecimento populacional será vivenciado na maioria dos países em uma ou duas décadas. Porém, se visto pela ótica dos governos, significa que eles estão vivenciando uma janela de oportunidade em que os países devem ser preparados para as alterações na estrutura etária, ou seja, precisam estar preparados para os efeitos sociais, econômicos e políticos destas alterações demográficas.

O envelhecimento das populações não é caracterizado somente pelo aumento isolado da população mais velha e idosa, mas também pelo declínio da população em idade ativa. Ou seja, a cada geração, as populações mais velhas são substituídas por coortes mais jovens menos numerosos. Como resultado, tem-se um impacto potencialmente negativo decorrente de uma proporção cada vez menor de pessoas em idade potencial para trabalhar.

Destacou-se que no Brasil os trabalhadores mais velhos e os idosos compõem um grupo bastante heterogêneo, com significativas diferenças, logo, demandam política pública de emprego específicas, em relação ao restante da população. Embora os idosos detenham conhecimentos e experiências adquiridos ao longo da vida, diante de sua atual baixa escolaridade, eles são mais capacitados para postos de trabalho que exigem pouca qualificação. Para que isto fosse revertido, seria necessária, entre outras medidas, uma complexa reciclagem. Em relação às próximas gerações de idosos, identifica-se que um maior nível de escolarização possa reduzir este problema.

Há necessidade de se ter políticas públicas de trabalho (ou emprego) específicas para os idosos, dado o envelhecimento da população brasileira e as consequências deste processo sobre o mercado de trabalho. Logo, as políticas de permanência e reinserção dos idosos no mercado de trabalho devem ser desenhadas e adotadas, a exemplo do que ocorre na OCDE.

Diante do exemplo dos países da OCDE, que já vivenciam o envelhecimento populacional, defende-se que a política pública de emprego para os idosos pode ser amadurecida e remodelada adequando-se à realidade brasileira. No Brasil não existem política pública de emprego específicas para o público idoso. Fora do campo previdenciário,

praticamente não há ação governamental com o objetivo de alterar o nível de emprego entre os idosos, ou ações que permitam sua permanência ou reinserção no mercado de trabalho.

As políticas contra a discriminação de idade e as políticas de restrição à aposentadoria compulsória foram identificadas como essenciais e fundamentais para iniciar a reinserção ou permanência do idoso no mercado de trabalho. Estas políticas também podem combater a discriminação e superar os preconceitos da sociedade em empregar idosos. Outras medidas, como o trabalho em tempo parcial, ocupações e locais de trabalho que considerem a atividade laborativa dos idosos, cursos de treinamento, incentivos para empreendedores idosos, incentivos fiscais para as empresas que empregam idosos são mais algumas sugestões que podem ser indicadas. Estas medidas podem amenizar os efeitos potencialmente negativos do envelhecimento populacional sobre o mercado de trabalho, a exemplo do que já ocorre nos países da OCDE, e permitir a permanência e a reinserção dos idosos no mercado de trabalho brasileiro.

A continuidade desta pesquisa poderia englobar estudo detalhado do mercado de trabalho com foco na heterogeneidade dos idosos e nas especificidades de cada região do país. Desta forma, a política pública de emprego, posteriormente implementada, levaria em conta a heterogeneidade regional e do perfil da população idosa brasileira.

REFERÊNCIAS

- ALVES, J. E. D. População, bem-estar, e tecnologia: debates históricos e perspectivas. **Multiciência**, n.6, mai. 2006.
- ALVES, J. E. D.; BRUNO, M. A. P. População e crescimento econômico de longo prazo no Brasil: Como aproveitar a janela de oportunidade demográfica? Minas Gerais: **XV Encontro Nacional de Estudos Populacionais**, 2006.
- AZEREDO, B. Política pública de emprego tendências e possibilidades. **São Paulo em perspectiva**, v. 11, n. 4, p. 47-59, 1997.
- AZEREDO; B.; RAMOS, C.A. Política pública de emprego: experiências e desafios. **Planejamento e Políticas públicas**, n.12, jun. 1995.
- BARBOSA, E. C. **Política pública de emprego: a experiência alemã**. 2009. 117f. Dissertação (Mestrado em Economia Política) - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2009.
- BILANCIERI, M.V. **Políticas públicas para geração de emprego e renda: um estudo e avaliação do Proger Urbano**. Editora: Ottoni, 2006.
- BLOOM, D.E.; CANNING, D.; FINK, G. Implications of population ageing of economic growth. **Oxford review of economic policy**, v. 26, n. 4, 2010.
- BLOOM, D.E.; CANNING, D.; FINK, G. Implications of population aging for economic growth. **Program on the global demography of aging**. Working paper, n. 64, 2011.
- CACCIAMALI, M.C.; PIRES, J.; LACERDA, G.; PIRES, E.L.; PORTELA, A. Crescimento econômico e geração de empregos: considerações sobre as políticas públicas. **Planejamento e políticas públicas**, n.12, p.167-197, jun.-dez.1995.
- CAMARANO, A.A. **Mecanismos de proteção social para população idosa brasileira**. Rio de Janeiro: IPEA, texto para discussão, n.1179, abr. 2006.
- CAMARANO, A.A.; PASINATO, M.T. O envelhecimento populacional na agenda das políticas públicas. Org. CAMARANO, A.A. **Os novos idosos brasileiros: Muito além dos 60?**. Rio de Janeiro: IPEA, p. 253-292, 2004.
- CARONE, G.; COSTELLO, D.; GUARDIA, N.D.; MOURRE, G.; PRZYWARA, B.; SALOMÄKI, A. **The economic impact of ageing populations in the EU25 Member States**. Brussels: European Commission, n. 236, dez. 2005.
- COOKE, M. Policy changes and the labour force participation of older workers: Evidence from six countries. **Canadian Journal on Aging**, ed. 25, v.4, p. 387-400, 2006.
- HERRMANN, M. Population aging and economic development: anxieties and policy responses. New York: **Population Ageing**, n.5, p. 23-46, 2011.

IBGE. Síntese dos indicadores sociais: Uma análise das condições de vida da população brasileira 2010. Rio de Janeiro: **Estudos e pesquisas de Informação demográfica e socioeconômica**, n.27, 2010.

IBGE. **Pesquisa nacional por amostra de domicílios**: Síntese dos indicadores sociais 2011. 2012. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/trabalhoerendimento/pnad2011/default_sintese.shtm>. Acesso em: 10 dez. 2013.

MACHADO, C. S. F. **Population Aging and the Labor Market**. 2009. 123 f. Tese (Doutorado em Economia) - Universidade do Minho, Braga, 2009.

MANKEKAR, P. Population aging: Economic and social consequences. **International Encyclopedia of the social & behavioral sciences**. Elsevier Science, p.11737-11741, 2001.

NAÇÕES UNIDAS. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**: Adotada e proclamada pela resolução 217 A (III). Dez. 1948. Disponível em: <http://portal.mj.gov.br/sedh/ct/legis_intern/ddh_bib_inter_universal.htm>. Acesso em: 24 dez. 2013.

NAÇÕES UNIDAS. **Population Ageing and Development 2012**. 2012. Disponível em: <http://www.un.org/en/development/desa/population/publications/pdf/ageing/2012PopAgeingandDev_WallChart.pdf>. Acesso em: 4 set. 2013.

NAÇÕES UNIDAS. **Statistical Databases**. 2013. Disponível em: <<http://unstats.un.org/unsd/databases.htm>> Acesso em: 1 set. 2013.

NORMANHA-FILHO, M. A. A permanência ou reinserção do idoso no mercado de trabalho: uma alternativa ao desenvolvimento sustentável e à valorização da cultura local. São Paulo: **Revista Gerenciais**, v. 3, p.79-86, out. 2004.

OCDE. Ageing and Income: Financial resources and retirement in 9 OCDE countries. France: **OECD Publications Service**, 2001.

OCDE. **Statistics**. 2013. Disponível em: <<http://www.oecd-ilibrary.org/statistics;jsessionid=25u8paa7cnm02.x-oecd-live-01>>. Acesso em: 1 nov. 2013.

OLIVEIRA, R.V. Desenvolvimento das política pública de emprego no Brasil e os dilemas da participação e controle sociais. **Espaço do currículo**, v.2, n.1, pp.44-73, mar. – set. 2009.

POCHMANN, M. Desafios e limites das políticas de emprego no Brasil. Porto Alegre: **Ensaio Fundação de Economia Estatística**, v.19, n.1, p. 125-155, 1998.

POLETTINI, M. R. N. F. **Idoso**: proteção e discriminação no trabalho. 2010. Disponível em: <http://www.conpedi.org.br/manaus/arquivos/anais/bh/marcia_regina_negrisoli_fernandez_polettini.pdf>. Acesso em: 07 nov. 2013.

PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA. **Política Nacional do Idoso**. Lei n. 8.842, de 4 de Janeiro de 1994.

PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA. **Estatuto do Idoso**. Lei n.10.741, de 1º de Outubro de 2003.

RAMOS, C. A. **Sistemas públicos de emprego**: a experiência de três países da OCDE (Espanha, EUA e Alemanha). Brasília: IPEA, texto para discussão, n. 511, 1997.

ROCHA, S.M.C.; DIAS, R.Q. As políticas públicas voltadas para a efetividade do direito ao trabalho do idoso. **Revista Jurídica**, v.1, n.30, 2013.

SKIRBEKK, V. **Age and Individual Productivity**: A Literature Survey. Research Group on Population, Economy, and Environment. MPIDR Working Paper, v. 28, ago. 2003.

SOUZA, R.M. **Melhor idade?** Evidências sobre a participação dos idosos brasileiros no mercado de trabalho (1994 e 2000). 2003. 89 f. Dissertação (Mestrado em Economia) - Universidade Federal de Minas Gerais, CEDEPLAR, 2003. Disponível em: <http://web.cedeplar.ufmg.br/cedeplar/site/economia/dissertacoes/2003/Regina_Maria_de_Souza.pdf>. Acesso em: 07 nov. 2011.

WONG, L. L. R.; CARVALHO, J. A. M. O rápido processo de envelhecimento populacional do Brasil: sérios desafios para as políticas públicas. **Revista Brasileira de Estudos de População**, v. 23, n.1, p.5-26, 2006.

WAJNAMAN, S.; OLIVEIRA, A.M.H.C.; OLIVEIRA, E.L. A atividade dos idosos no Brasil. Org. CAMARANO, A.A. **Muito além dos 60**: os novos idosos brasileiros. Rio de Janeiro: IPEA, p. 181-220, 1999.

WAJNAMAN, S.; OLIVEIRA, A.M.H.C.; OLIVEIRA, E.L. Os idosos no mercado de trabalho: Tendências e consequências. Org. CAMARANO, A.A. **Os novos idosos brasileiros**: Muito além dos 60?. Rio de Janeiro: IPEA, p. 453-480, 2004.