

TRANSIÇÃO DEMOGRÁFICA *VERSUS* MERCADO DE TRABALHO: QUAL O PAPEL DO IDOSO?

Sharinna Venturim Zanuncio

Universidade Federal de Viçosa – sharinna.zanuncio@ufv.br/sharinnavz@yahoo.com.br

Simone Caldas Tavares Mafra

Universidade Federal de Viçosa – sctmafra@ufv.br

Resumo: O presente estudo teve como objetivo identificar a participação de servidores concursados/efetivos, idosos, no mercado de trabalho, tendo como base de dados e local de estudo uma Instituição de Ensino Superior (IES), do estado de Minas Gerais. Para alcance deste foi realizado estudo bibliográfico e levantamento de dados secundários junto à instituições como o Ipea, IBGE e à Pró-reitoria de Gestão de Pessoas da IES estudada. Os resultados mostraram que há influência direta quando se compara o nível/grau de escolaridade e a permanência do idoso no mercado de trabalho com o cargo exercido por ele e o ambiente onde este é desenvolvido. Desta forma, acredita-se que por meio de políticas públicas e medidas adotadas por parte dos empregadores, é possível a permanência dos trabalhadores no mercado de trabalho por mais tempo, acompanhando o aumento da expectativa de vida da população. Sabendo-se que a idade mais avançada pode sim trazer redução na capacidade laborativa, mas que não necessariamente comprometem a produtividade do indivíduo, pois, a experiência e as trocas intergeracionais no ambiente de trabalho, se asseguradas, preservadas e controladas de forma correta, podem contribuir para o desenvolvimento, crescimento e produtividade das organizações.

Palavras-chave: Envelhecimento Ativo, População Economicamente Ativa, Qualidade de Vida.

Abstract: The objective of this study was to identify the participation of employed/effective, elderly employees in the labor market, based on data and place of study, a Higher Education Institution (HEI) in the state of Minas Gerais. In order to achieve this, a bibliographic study and secondary data collection was carried out at institutions such as the Ipea, IBGE and the Personnel Management Office the HEI. The results showed that there is a direct influence when comparing the level/level of schooling and the permanence of the elderly in the labor market with the position held by him and the environment where he is developed. In this way, it is believed that through public policies and measures adopted by employers, it is possible for workers to stay in the labor market for a longer time, following the increase in life expectancy of the population. Knowing that the older age can reduce work capacity, but do not necessarily compromise the individual's productivity, since experience and intergenerational exchanges in the work environment, if assured, preserved and controlled correctly, can contribute to the development, growth and productivity of organizations.

Key words: Active Aging, Economically Active Population, Quality of Life.

INTRODUÇÃO

São muitas as consequências do envelhecimento da população não só no mundo, como também no Brasil, que acompanha esta tendência mundial, no entanto, num ritmo muito mais acelerado e de forma não planejada. Uma delas é o consequente aumento da população idosa na População Economicamente Ativa (PEA).

Tal evento acontece por diversos motivos, seja pela falta de mão de obra, devido à inversão da pirâmide etária, e, ou mesmo por necessidade vivenciada pela grande maioria dos idosos que precisam manter a composição de sua renda pessoal e familiar após o advento da aposentadoria, uma vez que, com a ocorrência desta, há uma tendência na redução da renda do indivíduo, devido

aos cálculos do fator previdenciário e a redução de benefícios antes atribuídos ao emprego formal, por exemplo.

Sabe-se também que este processo de envelhecimento, é heterogêneo, os trabalhadores possuem vivências muito diversificadas com seu trabalho, seja no tocante ao ambiente organizacional ou físico¹.

Assim, pode-se dizer que o novo regime demográfico e suas consequências, apresentam alguns desafios, dentre eles o de incentivar a permanência da população idosa no mercado de trabalho, até mesmo porque não há muitos estudos que comprovem a relação entre produtividade e idade, seja no aspecto positivo ou negativo, ou mesmo estudos que reflitam as práticas intergeracionais na transformação dos resultados e produtividade para as organizações².

Mas para isso sabe-se da necessidade da participação do Estado, por meio de políticas públicas que permitam, incentivem e subsidiem tais decisões, incentivando as organizações à buscarem um mercado de trabalho preocupado com produtividade, mas aliada aos seus colaboradores e às condições que os proporcionem estar ali (satisfação, bem-estar, qualidade de vida, laços familiares, dentre outros).

Desta forma, o presente trabalho teve por objetivo identificar a participação de servidores concursados/efetivos idosos e quais suas funções exercidas, em uma Instituição de Ensino Superior Federal, localizada na Zona da Mata de Minas Gerais, a partir de dados secundários fornecidos pela Pró-reitoria de Gestão de Pessoas da referida Instituição.

O estudo se justifica, pois, a inserção ou a permanência destes sujeitos sociais no mercado de trabalho, se coloca como fator essencial para a economia do país. E como um dos principais desafios colocados pela transição demográfica é a diminuição de mão de obra devido também ao envelhecimento da população, sem força de trabalho, não há produção econômica. Consequentemente, torna-se instável a economia no que diz respeito à sustentação da seguridade social e da produção de capital, um dos principais temas econômicos em discussão. Além do aspecto econômico, torna-se necessário quebrar paradigmas relacionados ao fato de que o envelhecimento traz consigo a ideia do ser inútil, que não serve mais, e que não contribui para a sociedade.

PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

O presente estudo pode ser caracterizado como sendo do tipo exploratório, contrapondo a teoria e as situações do cotidiano³. O método utilizado foi do tipo estudo de caso, com abordagem

quantitativa, o que, não impede o surgimento de questões a serem aprofundadas qualitativamente, em estudos futuros⁴.

Desenvolvido na cidade de Viçosa, localizada, na Zona da Mata do estado de Minas Gerais, que possui como mola propulsora econômica a presença das IES e demais instituições de ensino, e os diversos setores de serviços que a elas atendem, assim como à população que direta ou indiretamente estão ligadas à estas.

Os participantes do estudo são servidores concursados/efetivos idosos (idade igual ou superior a 60 anos), em atividade em uma Instituição de Ensino Superior (IES), Federal, lotados no *campus* de Viçosa. Uma vez que a referida IES possui ainda outros dois *campi*, além de parques e centros tecnológicos de pesquisa em outras cidades do estado. Assim, a população do presente estudo foi formada por 460 servidores concursados/efetivos idosos, sendo a amostra, formada por 435 servidores concursados/efetivos idosos, que estavam lotados no *campus* de Viçosa/MG.

Foi realizado também estudo bibliográfico, acerca da temática, utilizando-se para isso, ferramentas tais como livros, artigos, dissertações e teses que versassem sobre o tema, disponíveis em bases tais como SciELO, Google Acadêmico, bibliotecas *on line* ou institucionais, dentre outras. Além disso, foi realizado levantamento de banco de dados secundários junto: ao Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea), acerca de dados sobre o possível processo de substituição da mão de obra jovem pela idosa, assim como sobre a população viçosense na faixa etária preterida, disponibilizadas pelo Censo Demográfico do ano de 2010⁵. Outra forma de coleta de dados foi junto à Pró-reitoria de Gestão de Pessoas (PGP) da IES pesquisada acerca dos dados dos servidores concursados/efetivos, a fim de identificar os participantes para o presente estudo e que se encaixavam no perfil preterido.

O pedido do banco de dados à IES se deu por meio de ofício encaminhado ao Pró-reitor responsável, especificando as variáveis pretendidas, quais sejam: sexo; data de nascimento; data de admissão; cargo/descrição; lotação/descrição; e titulação/descrição. Os demais bancos de dados (IPEA e IBGE) foram acessados em suas páginas oficiais na internet.

Para analisar os dados secundários obtidos (IPEA, IBGE, e da IES estudada), utilizou-se de análise documental e estatística descritiva. Ressaltando que no caso dos dados obtidos junto à IES, foi utilizado o programa *Excel*®, versão 97-2003 a fim de refiná-los até chegar aos dados preteridos, quais sejam: servidores concursados/efetivos idosos (60 anos ou mais), de ambos os sexos, sendo que a idade supracitada deveria ter o marco temporal final de 31 de maio de 2015, data

em que os dados começaram a ser analisados de maneira mais profunda, com exclusão de variáveis que não interessavam ao estudo, assim como para a construção e estruturação de quadros e gráficos.

Após varredura e exclusão de variáveis e indivíduos que não faziam parte dos objetivos do estudo, já de posse dos dados efetivamente reais para o desenvolvimento do trabalho, estes foram organizados considerando a temática de que tratavam, sendo descritos e discutidos de forma a atender os objetivos e demonstrar a realidade vivenciada no que diz respeito à participação e presença do idoso, de ambos os sexos, com idade igual ou superior a 60 anos no quadro de servidores concursados/efetivos da IES, *campus* Viçosa/MG.

APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS E DISCUSSÕES

Dado o acelerado envelhecimento da população brasileira e a diminuição da população entrante no mercado de trabalho, a temática composição e, ou reposição da População Economicamente Ativa (PEA) apresenta-se como de fundamental importância subsidiando e enriquecendo tal discussão, principalmente no que refere a sua manutenção frente às condições trabalhistas e de apoio aos idosos no mercado de trabalho.

A capacidade e as condições para permanência neste ambiente, no que se refere aos idosos, ainda se colocam como questionáveis, seja pela promoção de condições que permitam a longevidade no ambiente de trabalho com saúde, bem-estar, conforto e segurança, ou mesmo por meio de elaboração de políticas públicas que subsidiem estas condições, apoiando as organizações, dentre outros.

De acordo com dados do Censo Demográfico de 2010 do IBGE, dos 72.220 habitantes de Viçosa/MG, 7.976 tinham 60 anos ou mais, o que representa aproximadamente 11% da população do município, seguindo a tendência do brasileiro no que se refere ao envelhecimento da população⁶ (QUADRO 1).

Quadro 1 – Número de idosos na cidade de Viçosa/MG, de acordo com a faixa etária e o sexo

Faixa Etária	Número de Homens	Número de Mulheres	Total de Idosos
60 a 64 anos	1.249	1.312	2.561
65 a 69 anos	806	988	1.794
70 a 74 anos	610	822	1.432
75 a 79 anos	453	560	1.013
80 a 84 anos	257	427	684
85 a 89 anos	124	203	327
90 a 94 anos	36	84	120
95 a 99 anos	12	22	34
100 anos ou mais de idade	5	6	11
Total	3.552	4.424	7.976

Fonte: Adaptado pelas autoras, dados de pesquisa, 2015⁵

Analisando o Quadro 1, é possível perceber o aspecto da feminização da velhice, em todas as faixas etárias pré-definidas pelo IBGE. Isso corrobora estudos que apontam que a feminização é um fenômeno constante no processo de envelhecimento, e este pode ser atribuído a uma maior preocupação e procura por serviços de saúde por parte da mulher para melhorar ou manter a própria saúde, processo este, que deve ser construído ao longo da vida⁷.

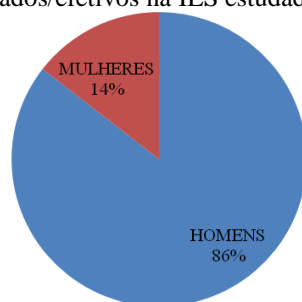
Dos 3.781 colaboradores efetivos da UFV, 460 são idosos, considerando todas as unidades analisadas. A cidade de Viçosa tem como característica/título o de “Cidade Educadora”, devido ao número elevado de instituições de ensino, por isso, optou-se por este *campus*, acreditando-se que o nível/grau de escolaridade e o perfil dos servidores concursados/efetivos ainda em atividade e idosos, tenha forte relação.

Desses 460 idosos (de ambos os sexos, servidores concursados/efetivos), 435 estavam lotados apenas no *campus* Viçosa, que representa 94,5% dos idosos em atividade na Instituição, fato este que pode ser explicado por ser o *campus* Viçosa a unidade mais antiga da Instituição. Destaca-se ainda que estes colaboradores, tinham datas de nascimento variando entre os anos de 1945 e 1955, sendo que, para efeito de contagem, deveriam ter 60 anos completos até 31 de maio de 2015, marco temporal final para análise de dados deste estudo.

Dos 435 trabalhadores idosos, 63 eram do sexo feminino e 372 do sexo masculino (GRÁFICO 1), percebendo-se que mesmo que haja, uma tendência a feminização da velhice⁷, ainda há uma predominância de homens nesta faixa etária no mercado de trabalho. O que foi evidenciado em outros estudos¹ onde mostram que um dos fatores que influencia diretamente a inserção ou permanência do indivíduo no mercado de trabalho é o seu grau de escolaridade, e que os idosos de hoje, inseridos no mercado de trabalho, ainda são um reflexo de uma época em que as mulheres tinham maior dificuldade de acesso ao estudo, pois seu papel social, na maioria das vezes era pré-definido como de responsabilidade pelo lar, pelo privado, não representando valor econômico dentro da família.

Outro ponto a ser destacado é que, considerando-se apenas uma única instituição e seu número de idosos (colaboradores efetivos/concursados) que estão em atividade, o percentual representado pela IES estudada frente a população idosa total do município de Viçosa é alta, aproximadamente 5,5% destes. O que reafirma a hipótese levantada de que ambientes tais como o encontrado em instituições deste tipo, devido ao tipo de atividade exercida, proporcionam maior permanência do indivíduo no mercado de trabalho, influenciando também a dinâmica dos municípios.

Gráfico 1 – Percentual de servidores concursados/efetivos na IES estudada, e que estão em atividade, acima de 60 anos



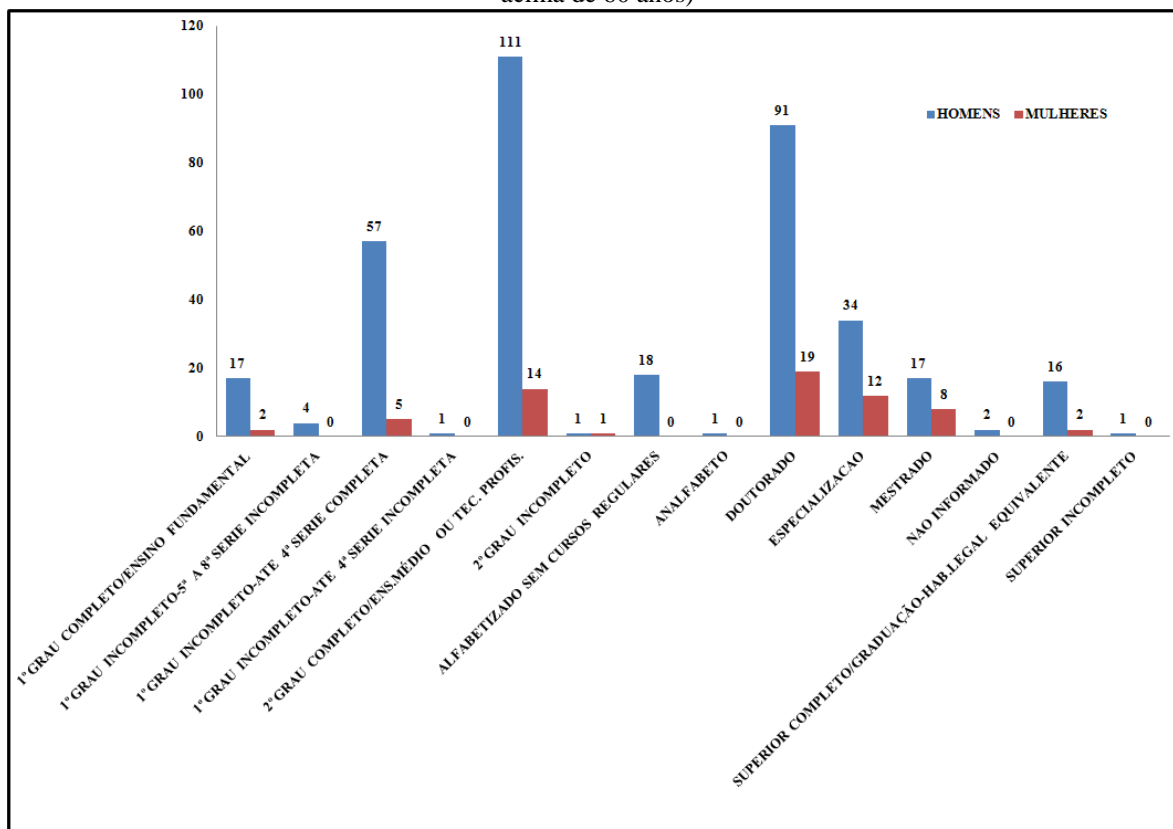
Fonte: Dados de Pesquisa, 2015

A variável idade é a mais importante para se determinar a participação tanto de homens quanto de mulheres no mercado de trabalho, no entanto, a escolaridade, também exerce um efeito positivo, talvez devido ao custo de oportunidade de uma saída precoce do mercado de trabalho, e também a melhores condições de saúde por parte dos indivíduos mais escolarizados, além claro do ambiente de trabalho onde este é exercido¹.

Quando se compara a variável nível de escolaridade para ambos os sexos (GRÁFICOS 2), mesmo o quantitativo de mulheres sendo menor, o nível de escolaridade entre estas é melhor do que o apresentado entre os idosos do sexo masculino, o que pode traduzir que mesmo no passado elas tendo dificuldade de acesso ao ensino regular, hoje, estejam buscando, mesmo com idade mais avançada, a sua capacitação para inserção no mercado de trabalho formal⁶.

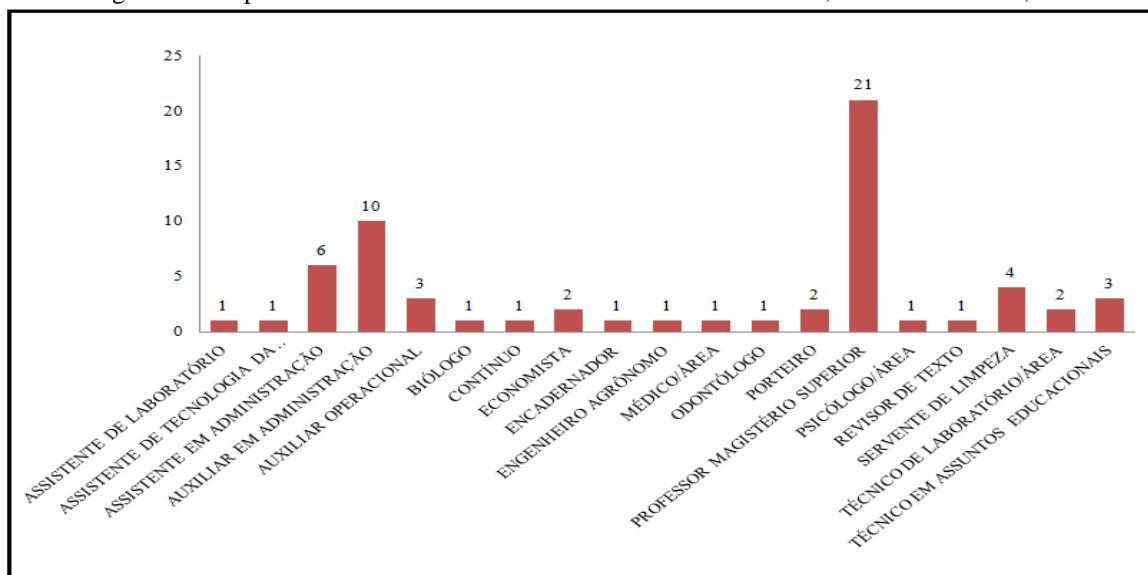
A relação entre a permanência do idoso nas IES por mais tempo e a escolaridade, é percebida quando se identifica e analisa os cargos exercidos por estes, pois há prevalência de idosos em cargos onde o cognitivo é mais exigido do que o físico, para ambos os sexos, como observado neste estudo (GRÁFICOS 3 e 4) e em demais bibliografias¹. Ao se analisar os referidos gráficos, é possível perceber uma grande disparidade entre o número de idosos, exercendo o cargo de professores do magistério em nível de ensino superior, principalmente com titulação de doutorado (GRÁFICO 2), o que exige estudo e capacitação, para ambos os sexos.

Gráfico 2 – Comparação do nível de escolaridade e sexo, dos servidores concursados/efetivos na IES estudada (idosos, acima de 60 anos)



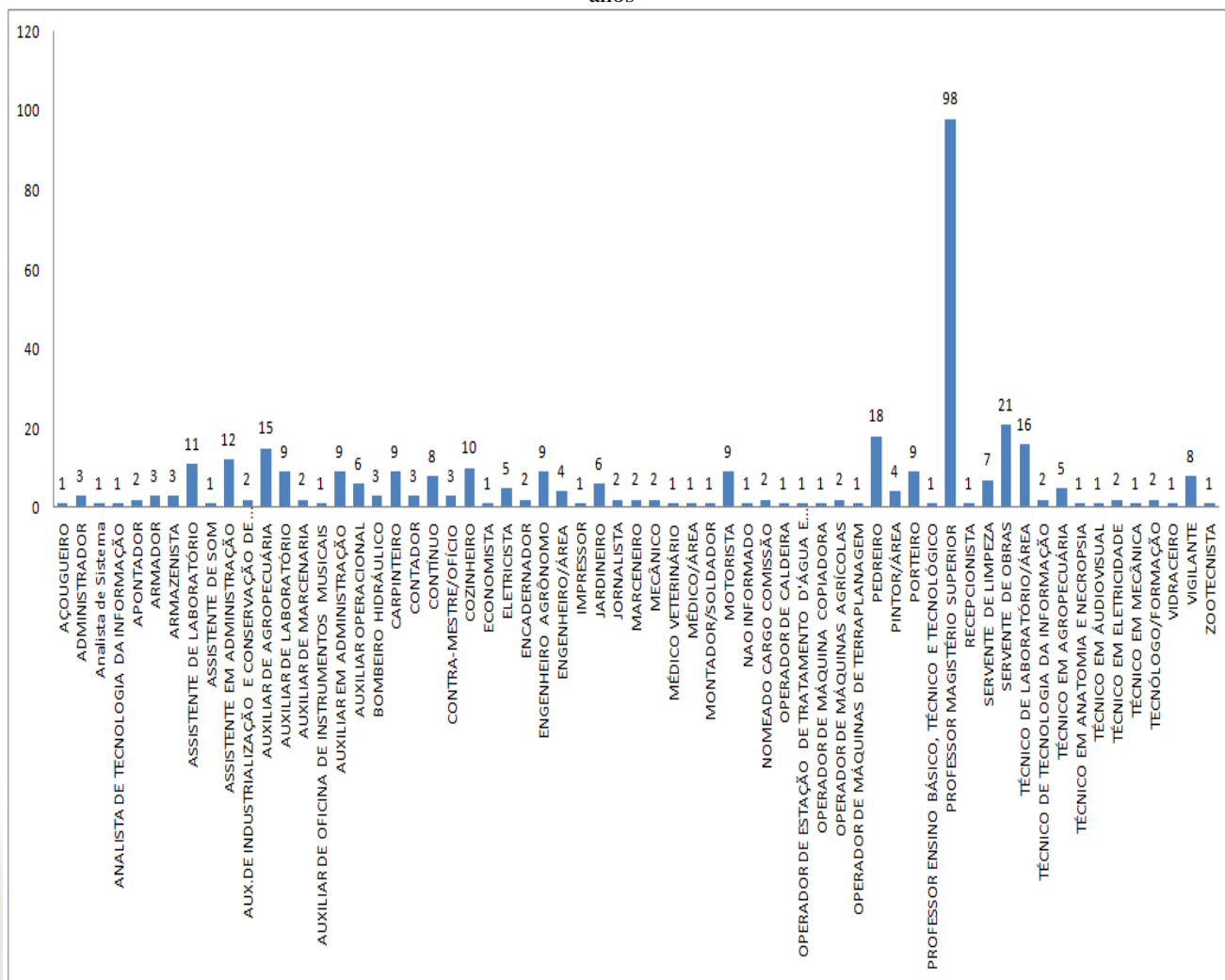
Fonte: Dados de Pesquisa, 2015

Gráfico 3 – Cargo exercido pelos servidores concursados/efetivos na IES estudada, do sexo feminino, acima de 60 anos



Fonte: Dados de Pesquisa, 2015

Gráfico 4 – Cargo exercido pelos servidores concursados/efetivos na IES estudada, do sexo masculino, acima de 60 anos



Fonte: Dados de Pesquisa, 2015

De acordo com os dados de admissão verificou-se que a primeira idosa admitida, nasceu em 24 de março de 1949, possuindo o Segundo Grau Completo/Ensino Médio ou Técnico Profissionalizante, exercendo o cargo de Assistente em Administração na Procuradoria Jurídica, e foi admitida no dia 08 de setembro de 1970. Já a idosa admitida mais recentemente nasceu em 23 de abril de 1952, possui Especialização, exerce o cargo de Técnica em Assuntos Educacionais, no Departamento de Educação, sendo admitida em 06 de setembro de 2002.

Percebe-se aí, que apesar de terem apenas três anos de diferença em idade, possuem 32 anos de diferença entre as suas admissões. Fato este que certamente poderá influenciar no período de aposentadoria da idosa contratada mais recente, caso este seja seu primeiro trabalho formal. No entanto, percebe-se um aumento no nível de escolaridade, passando de ensino técnico, para a primeira idosa concursada, para ensino superior com especialização, no caso da última idosa

concurada, reforçando a ideia de que as mulheres tem procurado maior capacitação antes de se inserirem no mercado de trabalho, pois, percebe-se uma busca cada vez maior pela capacitação por parte das mulheres, frente ao processo de feminização da velhice e inserção no mercado de trabalho, sendo estas e sua renda, por vezes, o único sustento da família⁸.

Esta situação, não foi percebida entre os homens, uma vez que o primeiro idoso admitido, nasceu em 22 de setembro de 1950, possui o Nível Superior Completo/Graduação-Habilitação Legal Equivalente, exerce o cargo de Zootecnista, no Departamento de Zootecnia, e foi admitido no dia 04 de fevereiro de 1965. E o idoso admitido mais recente nasceu em 19 de maio de 1951, possui o Segundo Grau Completo/Ensino Médio ou Técnico Profissionalizante, exercendo o cargo de Técnico em Agropecuária, no Centro de Ciências Biológicas e da Saúde, sendo admitido em 27 de março de 2013.

Mesmo que, haja grande diferença entre o período de contratação entre estes (48 anos), e pouca diferença de idade, em anos de vida (aproximadamente 01 ano), o idoso que foi admitido ainda na década de 1960, tinha ensino superior completo, já o idoso admitido mais recentemente, possui o nível técnico. Caso este também seja o primeiro trabalho formal deste idoso, certamente tal fato influenciará em seu período de aposentadoria.

No entanto, a legislação brasileira permite que os idosos se aposentem, e voltem ao mercado de trabalho sem incorrer em nenhuma irregularidade, ou seja, para ambos os idosos recentemente contratados, esta pode ser uma segunda carreira após a aposentadoria. Situação esta que tem se apresentado como um problema previdenciário para o país⁹.

Fato é que não se quer idosos longevos em atividade no mercado de trabalho apenas em IES, mas sim em diferentes situações de trabalho. Tal evento pode resultar na mudança da estrutura etária no mercado de trabalho, reduzindo o número de jovens e aumentando o de idosos. Isso fará com que o Brasil passe por transformações socioeconômicas, a principal delas, conhecida como "bônus demográfico", ou seja, quando o número de pessoas consideradas economicamente produtivas (15 a 64 anos) for maior do que a parcela da população dependente¹⁰.

No entanto, em 2013 para cada grupo de 46 dependentes, eram necessários 100 indivíduos em idade ativa para sustentá-los. Tal cenário pode se modificar até 2022, devido ao chamado "bônus demográfico", pois com ele há aumento da PEA. Mas, com a queda da taxa de fecundidade e aumento de idosos longevos, projeta-se que para o ano de 2060, esta proporção deverá ser de 100 indivíduos em idade ativa para 65,9 indivíduos inativos, o que poderá gerar redução no crescimento econômico¹⁰.

Desta forma, o processo de transição demográfica, deve ser estudado e avaliado não só diante da queda da taxa de fecundidade e do aumento da expectativa de vida. Mas sim, há necessidade de que sejam revistas as condições de trabalho que propiciem a todos os idosos, independente de seu ambiente laboral a continuação no mercado de trabalho por mais tempo, proporcionando um envelhecimento ativo, com qualidade de vida, adotando-se, por exemplo, jornadas de trabalho entre quatro e seis horas por dia, piso salarial compatível com a atividade e experiência quando o mercado absorvê-lo, atividade laborativa desenvolvida preferencialmente nos locais de fácil acesso, como o teletrabalho, e investimento em capacitação e treinamento, aperfeiçoando a natureza intelectual, por meio de promoção de cursos para a inserção e aperfeiçoamento tecnológico do trabalhador idoso, o que mais uma vez remete à importância do investimento na escolaridade destes indivíduos¹¹.

Incentivo ao empreendedorismo, junto à estes indivíduos, também pode ser uma sugestão, formando soluções mais efetivas que podem ser discutidas e viabilizadas pelo poder público na execução das chamadas políticas públicas, e que estas sejam realmente efetivas e formuladas junto com os atores sociais a serem beneficiados (os próprios idosos), voltadas para a sua permanência no mercado de trabalho, mas com condições que lhe permitam tal situação e considerem a sua qualidade de vida em todas as esferas (econômica, social, psicológica, moral, religiosa, cultural, dentre outras), além de continuarem a compor a PEA formal.

Nas organizações, também, percebe-se que o processo de intergeracionalidade nos ambientes de trabalho pode ser uma forma de estímulo tanto para jovens quanto para idosos que ao trocarem experiências contribuem para com a produtividade, como pode ser observado em IES, com a troca de conhecimentos e aprendizagem entre docentes (cargo que mais se destacou entre os idosos ainda em atividade, neste estudo), técnicos laboratoriais, discentes, pesquisadores em geral e demais profissionais que estão presentes nos ambientes de ensino-pesquisa-extensão.

Esse estudo permite dizer que há espaço para o avanço da participação e continuação dos idosos no mercado de trabalho, no entanto, necessita-se de maior apoio no âmbito das políticas públicas e apoio do Estado na efetiva adoção destas e de outras medidas pelas organizações. Além do investimento por parte dos atores sociais em treinamento e capacitação.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os dados do estudo evidenciam que, um dos maiores desafios que o novo regime demográfico apresenta é a necessidade de incentivar uma permanência maior dos idosos no mercado de trabalho, aproveitando de forma completa sua capacidade laboral.

Necessário se faz considerar que, a idade mais avançada traz perda de capacidade laborativa, comuns ao processo de envelhecimento, Políticas Públicas e medidas por parte dos empregadores para facilitar a inserção de uma população envelhecida nas atividades econômicas, far-se-á necessário, principalmente aquelas voltadas para capacitação, treinamento e melhoria do grau de escolaridade dos indivíduos idosos. Pois, quanto maior o grau de escolaridade, maior a possibilidade de permanecer em um ambiente laboral, onde as condições serão mais adequadas e as atividades estarão mais voltadas para o aspecto cognitivo do que o físico.

Esse estudo evidenciou que o ambiente de uma Instituição de Ensino Superior, onde o nível de escolaridade das pessoas tende a ser maior, tem impacto direto na permanência de idosos, de ambos os sexos, no mercado de trabalho.

Dados secundários consultados nesse estudo sugerem como continuidade para futuros estudos que esses sujeitos sejam ouvidos para compreender melhor o fenômeno aqui retratado, assim como novas questões que possam surgir a partir da interação entre este e o pesquisador, levando-se em consideração a temática.

REFERÊNCIAS

1. Camarano AA, Kanso S, Fernandes D. Menos jovens e mais idosos no mercado de trabalho?. Capítulo 12. In: Camarano AA. (Org.) Novo regime demográfico: uma relação entre população e desenvolvimento?. Rio de Janeiro: Ipea, 2014.
2. Camarano AA. Introdução. In: Camarano AA. (Org.) Novo regime demográfico: uma relação entre população e desenvolvimento?. Rio de Janeiro: Ipea, 2014.
3. Michel MH. Metodologia e pesquisa científica em ciências sociais. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2009.
4. Minayo MCS, Sanches O. Quantitativo-qualitativo: oposição ou complementaridade? Caderno de Saúde Pública, vol. 9, no. 3, Rio de Janeiro Jul/Set. 1993
5. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Censo demográfico 2010. 2010. Disponível em: <<http://www.cidades.ibge.gov.br/xtras/perfil.php?lang=&codmun=317130&search=minas-gerais|vicosas>>. Acesso em: 13 set. 2017.

6. Barbosa ALNH. Um retrato do mercado de trabalho brasileiro. Capítulo 08. In: Camarano AA. (Org.) Novo regime demográfico: uma relação entre população e desenvolvimento?. Rio de Janeiro: Ipea, 2014.
7. Silva IT, Pinto Junior EP, Vilela ABA. Autopercepção de saúde de idosos que vivem em estado de coresidência. Revista Brasileira de Geriatria e Gerontologia, Rio de Janeiro, v.17, n.2, 2014.
8. Goldani AM. Mulheres e envelhecimento: desafios para novos contratos intergeracionais e de gênero. Capítulo 3. In: Camarano AA, Kanso S, Mello JL. Como vive o idoso brasileiro. Rio de Janeiro: Ipea, 2004.
9. Brasil. Legislação sobre o idoso: Lei nº 10.741, de 1º de outubro de 2003 (Estatuto do Idoso), e legislação correlata. 2ª ed. Brasília: Câmara dos Deputados, Coordenação Edições Câmara, 2012.
10. BBC/BRASIL. Número de idosos no Brasil vai quadruplicar até 2060, diz IBGE. (Blog). 29 ago. 2013. Disponível em: <http://www.bbc.com/portuguese/noticias/2013/08/130829_demografia_ibge_populacao_brasil_lgb>. Acesso em: 26 set. 2017.
11. Rocha SMC, Dias RQ. As políticas públicas voltadas para a efetividade do direito ao trabalho do idoso. Revista Jurídica, Curitiba. v.1, n.30, p. 215-243, 2013.