



## AGING OF THE PEOPLE, RECONFIGURATION OF LABOR MARKET AND THE PROFESSIONAL QUALIFICATION IN BRAZIL

**Abstract:** This article aims to discuss the aging of the population and the reconfiguration of labor in Brazil, using the deductive method and the documentary research technique, especially bibliographic. Therefore, it considers the aging of the population and the reconfiguration of labor in Brazil and, finally, highlights the necessary adoption of actions that allow the inclusion of the elderly in the new dynamics of the national labor market, based on technological advances, especially those that aim at to professional qualification of this social group.

**Key-words:** Aging population. Labor reconfigurations. Labor market. Technological advancements. Professional qualification.

### Introdução

Na medida em que a expectativa de vida cresce e a taxa de natalidade diminui, a tendência mundial de envelhecimento populacional avança de forma crescente no contexto brasileiro. Neste sentido, o objetivo geral do presente artigo é debater o envelhecimento da população e as reconfigurações do trabalho no Brasil. Para alcançá-lo, os seguintes objetivos específicos foram delineados: (i) ponderar acerca do envelhecimento da população e das reconfigurações do trabalho no Brasil e, (ii) destacar ações que propiciem a inclusão dos idosos nas novas dinâmicas do mercado de trabalho nacional.

Admitiu-se como hipótese que o envelhecimento da população provoca reconfigurações do mercado de trabalho no Brasil, pautado pelo processo de avanço tecnológico e substituição da mão de obra humana, e exige ações de aperfeiçoamento e qualificação profissional por meio de políticas públicas voltadas diretamente a esta coletividade.

Metodologicamente, o estudo apoiou-se na ideia dedutiva, que parte de teorias gerais que são aplicáveis ao conhecimento dos fenômenos particulares, e nas técnicas de pesquisa documental, notadamente bibliográfica – que abarca a análise de dados ou fontes secundárias – restrita a bibliografia tornada pública em relação ao tema de estudo.

Assim, ponderou-se na primeira seção acerca do envelhecimento da população e na segunda seção sobre as reconfigurações do trabalho e a qualificação profissional dos idosos no Brasil.

## **1 Envelhecimento da população no Brasil**

O envelhecimento da população economicamente ativa é uma realidade mundial e nacional. Neste sentido, Kreling (2016, p. 152) destaca que “o processo de envelhecimento da população brasileira é um movimento deflagrado e em franca expansão”. As mudanças no comportamento das variáveis demográficas, fecundidade e mortalidade determinaram importantes transformações na composição etária da População Economicamente Ativa – PEA<sup>2</sup>.

De acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE (2008), em 2050, o número de idosos no mundo chegará perto de 2 bilhões e no Brasil a expectativa de vida será de 81,3 anos; os maiores de 65 anos serão 18%, igualando-se aos de 0 a 14 anos. Estima-se, ainda, que a população de idosos passará de 21 milhões

---

<sup>2</sup> A População Economicamente Ativa - PEA como a mão de obra com a qual o setor produtivo pode contar, ou seja, é o número de habitantes em idade e condições físicas para exercer algum ofício no mercado de trabalho.

(11% da população), em 2010, para aproximadamente 65 milhões (30% da população).

Moura e De Paiva (2019), tomando como base o aumento de pessoas com mais de 60 anos na População Economicamente Ativa (PEA) brasileira, analisaram a evolução da participação de idosos no mercado de trabalho formal brasileiro nos anos de 1996, 2006 e 2016: em 1996, 175.044 trabalhadores estavam inseridos formalmente. Em 2006, esse número aumentou para 258.39, com variação de 47,62% entre 1996/2006. Dez anos depois (2016), o número de trabalhadores idosos no mercado de trabalho deu um salto significativo para 598.960 ocupados, com variação de 131,79% contra 68,01% em média para as demais faixas etárias alocadas nos postos de trabalho do país.

Em 2017, também se identificou um acréscimo de idosos na força de trabalho proporcionalmente maior que a ampliação da população idosa, aumentando sua taxa de participação, sem propriamente um reflexo em seu nível de ocupação, eis que a taxa de desocupação do grupo etário de pessoas com 60 anos ou mais de idade, que se manteve abaixo de 2,0%, entre 2012 e 2014, ultrapassou o patamar de 4,0%, em 2017 (IBGEb, 2018).

A Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua) de 2018 (IBGE, 2019) confirmou a tendência de queda da proporção de pessoas abaixo de 30 anos de idade: em 2012 essa estimativa era de 47,6%, passando para 42,9% em 2018. Os grupos que compreendiam pessoas de 0 a 17 anos totalizavam 24,8%; os grupos de 18 a 24 anos e de 25 a 29 anos de idade correspondiam, respectivamente, a 10,9% e 7,2% da população residente.

Por sua vez, a população acima de 30 anos de idade registrou crescimento, atingindo 57,1% – estimativa maior que a de 2012

(52,4%). Os grupos de 30 a 39 anos, 40 a 49 anos, 50 a 59 anos e de 60 a 64 anos corresponderam a 15,9%, 13,8%, 12,0% e 4,9% da população residente, respectivamente. A parcela de pessoas com 65 anos ou mais de idade representou 10,5% da população. Assim o grupo das pessoas de 60 anos ou mais de idade, que representava 12,8% da população residente total em 2012, passou para 15,4% em 2018 (IBGE, 2018).

Moura e De Paiva, ao analisarem a evolução da participação de idosos no mercado de trabalho formal brasileiro nos anos de 1996, 2006 e 2016 em relação ao nível de escolaridade, também apontaram que: em 1996, a maioria dos homens idosos empregados no mercado de trabalho formal brasileiro no Brasil tinha até o ensino fundamental incompleto; os homens representavam 52,88 % e as mulheres 32,70%. Em 2006, os homens melhoraram o seu nível de instrução, 46,08% possuíam até o ensino fundamental incompleto, e aumentaram a sua participação como ocupados com ensino superior, passando de 7,67% para 19,75% de 1996 a 2006; já o total de mulheres ocupadas, em 2006, foi menor que dos homens (28,90%).

Quanto ao nível superior completo, os autores visualizaram um aumento substancial de mulheres ao longo dos anos analisados. Em 1996, foi de 7,67% para eles e 14,15% para elas. Já em 2006, esse percentual aumenta para ambos os sexos: 19,75% (eles) e para 25,91% (elas). Dez anos depois (2016), foi de 23,38% (homens) e para 35,05% (mulheres); dados que revelam que as mulheres idosas ocupadas no mercado de trabalho formal brasileiro, ao longo de vinte anos (1996-2006), saltaram do nível sem instrução até fundamental incompleto (32,70%) para o superior completo (35,05%), enquanto que os homens, apesar do aumento da escolaridade, ao longo dos

anos, a maioria permaneceu com baixa escolaridade formal (2019, p. 143-144).

Neste sentido, Kreling (2015) destaca que o envelhecimento da população brasileira se conecta às desigualdades regionais e, principalmente, às sociais, em função dos diferentes níveis de renda e educação da população. Para a autora, a compreensão do envelhecimento populacional deve vir acompanhada de políticas públicas e estratégias que acompanhem as reconfigurações do mercado de trabalho, sobretudo para que esses idosos se sintam e tenham seus conhecimentos valorizados, além de serem integrados a esta nova realidade de trabalho.

## **2 Reconfigurações do trabalho e qualificação profissional dos idosos no Brasil**

O final do século XX foi marcado por transformações no modo de produção de bens, pela geração de riquezas e avanço da tecnologia da informação e pela consolidação de novas tecnologias em microeletrônica, computação (*software* e *hardware*), telecomunicações, radiodifusão, que geraram um padrão de descontinuidade nas bases materiais da economia, da sociedade e da cultura, e, por consequência, no modo e nas condições da prestação de serviços (CASTELLS, 2016).

A sociedade de informação, por meio da intensificação do aporte tecnológico, da exigência de alta qualificação profissional, multifunção, polivalência e níveis de responsabilidades dos trabalhadores, paradoxalmente, gerou a busca pela competitividade, pelo aumento da produtividade, pela exclusão da mão de obra, pautada

na desnecessidade de estoques e de gastos imobilizados, na descentralização da produção, na prestação de serviços por trabalhadores independentes (formais e informais) ou por pessoas jurídicas (“pejotização”), bem como na reformulação das legislações trabalhistas de proteção ao trabalho e ao trabalhador.

Mais recentemente, iniciou-se a caminhada rumo àquela que ficou conhecida como “Revolução Tecnológica”, “Quarta Revolução Industrial” ou “Revolução 4.0”, cujos reflexos são ainda mais incertos para os modelos econômicos, jurídicos e culturais, pautados agora na ideia colaborativa e na substituição de humanos por máquinas.

Autor da expressão “Quarta Revolução Industrial”, Schwab esclarece que o termo “Revolução” indica uma mudança abrupta e radical. Trata-se de um avanço digital sem precedentes de possibilidades de acesso a bens e serviços, de forma eficaz e (in) segura, que se baseia em novas tecnologias e novas formas de se perceber o mundo (2016).

A fusão de tecnologias e a interação de domínios físicos, digitais e biológicos são propulsoras de máquinas e sistemas cada vez mais inteligentes e conectados. Para o referido autor, as novas tecnologias estão alterando profundamente a natureza do trabalho em todas as indústrias e ocupações, bem como acentuando as (in) certezas na medida em que se fundamentam em um modelo de economia colaborativa e desintermediação por meio de plataformas digitais e de substituição da mão de obra humana pelas máquinas (SCHWAB, 2016).

Neste cenário de avanços tecnológicos e substituição da mão de obra humana, pautado por exigências constantes de aperfeiçoa-

mento, a qualificação profissional<sup>3</sup> e a gestão do conhecimento se tornam as palavras chaves. Contudo, é preciso levar em conta que existe um preconceito em relação à qualificação profissional dos idosos, às dificuldades que estes têm de compreender e utilizar as tecnologias cada vez mais complexas; e que muitas empresas adotam planos de despedidas à população madura para a contratação de mão de obra mais jovem e mais barata.

Neste sentido a Organização Internacional do Trabalho – OIT, na Convenção núm. 142 de 1975, sobre desenvolvimento de recursos humanos prevê, no artigo 1.1, que todo Membro deverá adotar e desenvolver políticas e programas coordenados e abrangentes de orientação profissional e de formação/qualificação profissional, estreitamente ligados ao emprego, em particular aos serviços públicos de emprego (OIT, 1975).

Segundo o artigo 4 da Convenção núm. 142 de 1975 da OIT, todos os Membros deverão gradualmente estender, adaptar e harmonizar seus sistemas de formação profissional, de modo a atender às necessidades de formação profissional durante toda a vida, não só dos jovens, mas também dos adultos, em todos os setores da economia e ramos da atividade econômica e em todos os níveis técnicos e de responsabilidade. Já o artigo 5 prevê que políticas e programas de orientação profissional e de formação profissional deverão ser formulados e implementados em cooperação com as organizações de

---

<sup>3</sup> Ainda que pese a polissemia pertinente à noção de qualificação profissional, atualmente alguns pontos são assentes: (i) ela não se desassocia do mundo do trabalho, (ii) nela se fixa a articulação entre educação geral (formação ampla) e a aplicação de conteúdos técnico-científicos adequados e inerentes a determinada ocupação (formação específica). Tais fatores a conecta a um contexto mais amplo denominado “formação profissional” ou “educação profissional (FONSECA, 2017).



empregadores e trabalhadores e, quando apropriado e de acordo com a lei e a prática nacionais, com outros órgãos interessados.

A Recomendação núm. 195 sobre o Desenvolvimento dos Recursos Humanos indica, no artigo 5, letra h, que todos os Membros deveriam fomentar o acesso à educação, à formação e à aprendizagem permanente das pessoas com necessidades especiais, segundo se definam em cada país, tais como os jovens, as pessoas pouco qualificadas e os trabalhadores idosos (OIT, 2004).

Tendo como parâmetro o objetivo primordial da OIT de promoção do trabalho decente, a Recomendação núm. 195 intenta enfrentar esses novos desafios ao propor um quadro amplo e articulado de orientações gerais para a formulação de políticas nacionais de educação, formação e qualificação. Ademais, reconhecendo que a educação, a formação e qualificação profissional são direitos de todos (I.4.a), dedica um título à educação e formação prévia ao emprego, bem como à formação para o trabalho decente e a inclusão social.

O Título V, da Recomendação núm. 1975, foi destinado à formação com vistas ao trabalho decente e à inclusão social (Título V), no qual se destaca que os Membros deveriam adotar medidas para favorecer a integração de grupos especiais da população, tais como jovens e adultos que não tiveram acesso a oportunidades de educação, formação e qualificação profissional, desempregados, entre outros.

Nele também são reconhecidas as responsabilidades dos atores sociais, fundamentalmente dos governos, quanto à elaboração de medidas de incentivos e ajudas, para que seja assegurado prioritariamente a esse contingente um trabalho decente nos seto-

res privado e público. Além disso, tal Recomendação confere um caráter de destaque ao diálogo social na elaboração e concretização dessas ações.

Verifica-se, portanto, que no sistema normativo da OIT a formação e qualificação profissional constituem um direito<sup>4</sup> de todos e um dever do Estado e devem ser concretizados pela elaboração, integrada e articulada, de políticas públicas econômicas, de trabalho, emprego e renda, de educação geral e profissional, com participação direta dos atores sociais, para que seja assegurado um trabalho decente a todos e, prioritariamente, a grupos especiais da população, tais como jovens e adultos que não tiveram acesso a oportunidades de educação, formação e qualificação profissional, desempregados, entre outros. Tais assertivas partem do reconhecimento do direito à formação e qualificação profissional como um direito humano de segunda dimensão nas normas internacionais.

As primeiras expressões do direito à formação e qualificação profissional no âmbito internacional se deram como modalidade de concretização do direito à educação e do direito ao trabalho, que podem ser visualizadas claramente nas primeiras Recomendações da OIT sobre o tema. Tal expressão não contradiz a sua positivação autônoma, que se apresenta com maior nitidez nos instrumentos normativos mais recentes da OIT.

---

<sup>4</sup> Deve-se mencionar o reconhecimento do direito à formação e qualificação profissional em diversas normas internacionais gerais, o que lhe confere o status de um direito humano, dentre elas a Declaração Universal dos Direitos do Homem (1948), a Declaração Americana de Direitos e Deveres do Homem (1948), o Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (1966), a Declaração Sociolaboral do MERCOSUL (1998) e a Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia (2000).

A análise do tema no ordenamento jurídico brasileiro perpassa pelo texto constitucional de 1988, pois a normativa base do direito à formação e à qualificação profissional aparece vinculada ao direito à educação e ao direito ao trabalho, previstos no artigo 6º, Capítulo II, do Título II. Mas o reconhecimento do direito à formação e qualificação profissional na Constituição Federal não está associado tão somente ao artigo 6º, mas a outros preceitos constitucionais que, por sua vez, também se vinculam ao direito à educação e ao direito ao trabalho (FONSECA, 2017).

Quanto ao direito à educação, faz-se referência aos artigos 205 a 214 da Constituição Federal de 1988, pois neles foram traçados os fundamentos constitucionais da educação nacional. O artigo 205 estabeleceu que a educação é um direito de todos e dever do Estado e da família, será promovida e incentivada com a colaboração da sociedade e atenderá a três finalidades básicas: o pleno desenvolvimento da pessoa, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho.

A Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, Lei de Diretrizes e Bases da Educação – LDB, como o próprio nome indica, traça as diretrizes gerais do sistema educacional brasileiro e já no seu artigo 1º, § 2º determina que “a educação escolar deverá vincular-se ao mundo do trabalho e à prática social”. Nos artigos 39 a 42, inseridos no Capítulo III, do seu Título V - Dos Níveis e das Modalidades de Educação e Ensino, traça as bases da Educação Profissional.

O artigo 39 delinea as bases gerais dessa modalidade de educação e o seu § 2º determina a sua abrangência quanto aos seguintes cursos: (i) de formação inicial e continuada ou qualificação profissional, (ii) de educação profissional técnica de nível médio e (iii) de educação profissional tecnológica de graduação e pós-graduação.

No tocante ao direito ao trabalho, pode-se falar em uma vertente individual<sup>5</sup> e uma vertente coletiva. Quanto à primeira, ela se vincula ao artigo 1o, inciso IV, artigo 6o e artigo 7o, inciso I e II do texto constitucional de 1988. Já a segunda vertente do direito ao trabalho está conecta ao artigo 170, inciso VIII, que, por sua vez, apresenta-se como um mandato aos poderes públicos para a consecução de políticas que objetivem o pleno emprego. A natureza desta norma também indica a vinculação prática e teórica do direito à formação e qualificação profissional ao direito ao trabalho (FONSECA, 2009).

Assim, o reconhecimento autônomo do direito à formação e qualificação profissional no catálogo de direitos fundamentais do texto constitucional de 1988 não é um imperativo para o combate à omissão ou ação ineficaz da Administração na efetivação das políticas públicas de direitos econômicos, sociais e culturais, especialmente das políticas de educação geral e profissional, bem como de trabalho, emprego e renda no Brasil, ainda mais no que diz respeito à utilização dos recursos do Fundo de Amparo ao Trabalhador (FONSECA, 2009, p. 227).

Por essa razão, Barretto Ghione (2007) destaca a função extremamente relevante e “hipertextual” que a formação e qualificação profissional possuem nas relações de trabalho que, conseqüentemente, as fazem atuar como umnexo, uma ponte, entre margens temáticas distintas e complexas. Trata-se, portanto, de componentes que expressam

---

<sup>5</sup> A natureza dessas normas indica o porquê de o direito ao trabalho se mostrar como o pano de fundo de muitas das discussões teóricas vinculadas ao exercício do direito à formação e qualificação profissional nos momentos anteriores à formação do contrato de trabalho (tanto nas suas formas gerais quanto na específica subordinada), durante o seu desenvolvimento e nos seus momentos extintivos (FONSECA, 2009).

oportunidades de se estabelecer sinergias em lugar das tradicionais antinomias existentes entre os principais atores do mundo do trabalho.

Vistas dessa forma, a formação e a qualificação possuem uma ambivalência que as fazem emergir como “superadoras” de certas oposições de difíceis resoluções por meio do conhecimento (BARRETTO GHIONE, 2007), ainda mais quando se está diante de uma “nova era”, nominada Revolução 4.0, pautada por reconfigurações do trabalho em função do imenso avanço tecnológico.

Assim, a qualificação profissional se vincula aos processos de transferência, inovação e desenvolvimento de tecnologia aos trabalhadores como uma ferramenta estratégica, sem a qual tais processos dificilmente poderão se desenvolver, entretanto o cenário de qualificação profissional no Brasil apresenta significativas falhas na sistematização de suas políticas ativas de emprego e, diferentemente de outros países que investiram pesadamente em ações de formação e qualificação profissional, não se estabeleceu uma regulamentação geral para o tema, o que gera ações assistemáticas. Além disso, os mecanismos de implementação e controle não favorecem a verificação dos resultados obtidos em relação aos recursos aportados.

Nesta perspectiva, a falta de políticas de qualificação da mão de obra brasileira se apresenta como um fator sistêmico de alta relevância que continuará a ser um problema para a inserção da mão de obra idosa. Por esse motivo, é preciso considerar que a formação e a qualificação profissional atuam como pontes entre margens temáticas distintas e complexas das relações de trabalho, dentre elas o envelhecimento da população e as Reconfigurações do trabalho.

O envelhecimento da mão de obra também exige o fortalecimento das redes de atuação para o combate às fraudes detectadas em

contratos de trabalho de idosos, dentre elas, a “pejotização”, que envolve, muitas vezes, a desconfiguração da relação de emprego para uma relação entre pessoas jurídicas. Segundo Felix, tal forma de contratação pode explicar, em parte, o fato de o trabalhador por conta própria aparecer como segunda condição mais verificada de inserção do idoso no mercado de trabalho. Para o autor, os trabalhadores idosos foram empurrados para a pejotização e para outras formas de trabalho convencionalmente chamadas na literatura de “por conta própria” e, na prática, a expressão significa que estão sem garantias de proteção do Estado (FELIX, 2016, p. 249).

O trabalhador acima de 55 anos ou o idoso aposentado é devolvido ao mercado e em geral estão dispostos a atuar em diversas condições de trabalho (CAMARANO, 2001). Isso se dá sobretudo em decorrência da discriminação social sofrida por essa população, econômica e socialmente mais vulnerável.

Por esse ângulo, para Kreling, é premente a redefinição de novas prioridades nas políticas públicas a curto, médio e longo prazo, bem como na alocação de recursos para a garantia de ganhos sociais e econômicos mais elevados. Isto implica dizer que a tecnologia, ao invés de simbolizar a exclusão, deve *(i)* significar um processo de integração entre o novo e o antigo, *(ii)* um elo entre aperfeiçoamento profissional e auto realização e *(iii)* propiciar intercâmbio de saberes (2015)<sup>6</sup>.

---

<sup>6</sup> Para a autora, tendo em vista o novo padrão demográfico, a qualificação da futura força de trabalho torna-se componente imprescindível para um equilíbrio intergeracional, social e econômico. A qualificação da força de trabalho torna-se um requisito essencial na conquista do equilíbrio social, econômico e intergeracional deve constituir-se em prioridade das políticas definidas à população idosa e jovem, “uma vez que os jovens de hoje serão aqueles que terão que sustentar, no futuro, o contingente de idosos” (KRELING, 2015, p. 144).

Nesta lógica, o trabalho se constitui em um elemento mediador da convivência e da formação social, não obstante os avanços tecnológicos conduziram novos métodos produtivos. Estes geraram profundos impactos no mundo do trabalho, exigindo, cada vez mais, aperfeiçoamento e qualificação profissional dos trabalhadores, em vias de serem substituídos pelas máquinas. No entanto, o atual cenário que encerra um processo de marginalização permanece e muito pouco se pondera acerca de um grupo específico, que se apresentará, em alguns anos, como um dos principais atores populacionais: a população idosa<sup>7</sup>.

Assim, como um filme, a história se desenrolou e passou por revoluções industriais que conduziram, nos dizeres de Ulrich Beck, à atual sociedade de risco (BECK, 2010); o particular dialoga e impacta o coletivo. Em meio a essas constantes transformações, o chamado “big brother” social, na ficção de George Orwell (2009), revela-se no cotidiano.

O debate crítico-reflexivo acerca do envelhecimento da população no Brasil, das reconfigurações do trabalho e das ações de qualificação profissional voltadas à inserção do idoso no mercado de trabalho exige o intercâmbio de saberes intergeracionais para a qualidade de vida e desempenho no trabalho desta coletividade.

## **Considerações finais**

O presente artigo objetivou debater o envelhecimento da população e as reconfigurações do trabalho no Brasil. Para tanto, pon-

---

<sup>7</sup> Sob a perspectiva de crescimento do número de idosos e de sua inserção no campo digital, algumas experiências, tais como as plataformas MaturiJobs, Lab 60+ e o 7Bi, identificam oportunidades para pessoas acima de 50 anos e apontam mudanças na forma de se enxergar a população idosa (UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO, 2018).

derou acerca do envelhecimento da população e das reconfigurações do trabalho no Brasil e destacou ações que propiciem a inclusão dos idosos nas novas dinâmicas do mercado de trabalho nacional.

O estudo indicou que o envelhecimento da população provoca reconfigurações do mercado de trabalho no Brasil, pautado pelo processo de avanço tecnológico e substituição da mão de obra humana, e exige ações de aperfeiçoamento e qualificação profissional, por meio de políticas públicas, que visem diretamente a inserção desta coletividade que apresenta significativa vulnerabilidade antes as dificuldades inerentes às diferenças geracionais e às necessidades econômicas.

A qualificação profissional, vista em seu sentido amplo, apresenta-se como uma ferramenta estratégica aos processos de transferência, inovação e desenvolvimento de tecnologia à população idosa, sem a qual tais processos dificilmente poderão se desenvolver. Contudo, o cenário de qualificação profissional no Brasil apresenta significativas falhas na sistematização de suas políticas ativas de emprego e, diferentemente de outros países que investiram pesadamente em ações de formação e qualificação profissional, não se estabeleceu uma regulamentação geral para o tema, o que gera ações assistemáticas, ainda mais quando se trata de coletividades específicas, como a da população idosa.

## Referências

BARRETTO GHIONE, Hugo. **Formación profesional en el diálogo social**. Montevideo: CINTERFOR/OIT, 2007.

CAMARANO, Ana Amélia. **O idoso brasileiro no mercado de trabalho**. Texto para discussão nº 830. Rio de Janeiro: Ipea, 2001.



Disponível em: [http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/TDs/td\\_0830.pdf](http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/TDs/td_0830.pdf). Acesso em: 02 nov. 2019.

CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede**. São Paulo: Paz e Terra, 2016.

FELIX, Jorge. O idoso e o mercado de trabalho. In: ALCÂNTARA, Alexandre de Oliveira; CAMARANO, Ana Amélia; GIACOMIN, Karla Cristina. **Política nacional do idoso**: velhas e novas questões. Rio de Janeiro: Ipea, 2016. Disponível em: [http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/livros/livros/161006\\_livro\\_politica\\_nacional\\_idosos.PDF](http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/livros/livros/161006_livro_politica_nacional_idosos.PDF). Acesso em: 02 nov. 2019.

FONSECA, Maria Hemília. **Direito ao trabalho**: um direito fundamental no ordenamento jurídico brasileiro. São Paulo: LTr, 2009.

FONSECA, Maria Hemília. **Qualificação profissional**: um instrumento de promoção do trabalho decente. Diálogo OIT-Brasil. 2017. 190 p. Tese de Livre Docência (Faculdade de Direito de Ribeirão Preto), Universidade de São Paulo, São Paulo, 2017.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua**: características gerais dos domicílios e dos moradores 2017. Rio de Janeiro: IBGE, 2019. Disponível em: [https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101654\\_informativo.pdf](https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101654_informativo.pdf). Acesso em: 04 nov. 2019.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua**: características gerais dos domicílios e dos moradores 2017. Rio de Janeiro: IBGE, 2018a. Disponível em: [https://www.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/Portuguese-Exec-Summary\\_0.pdf](https://www.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/Portuguese-Exec-Summary_0.pdf). Acesso em: 04 nov. 2019.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. **Síntese de indicadores sociais**: uma análise das condições de vida da população brasileira. Rio de Janeiro: IBGE, 2018b. Disponível em: [https://www.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/Portuguese-Exec-Summary\\_0.pdf](https://www.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/Portuguese-Exec-Summary_0.pdf). Acesso em: 05 nov. 2019.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. Projeção da população do Brasil por sexo e idade 1980-2050: revisão 2008. Rio de Janeiro: IBGE, 2008. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv41229.pdf>. Acesso em: 04 nov. 2019.

KRELING, Norma Herminia. Envelhecimento e inserção do idoso no mercado de trabalho, trabalho na Região Metropolitana de Porto Alegre. **Indicadores Econômicos FEE**, v. 43, n. 3, p. 141-154, 2016.

ORWELL, George. **1984**. São Paulo: Companhia das Letras, 2009.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Futuro do Trabalho no Brasil: Perspectivas e Diálogos Tripartites**. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---...brasil/.../wcms\\_626908.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---...brasil/.../wcms_626908.pdf). Acesso em: 01 mar. 2019.

MOURA, José Ediglê Alcantara; DE PAIVA, Maria Jeanne Gonzaga. Inserção de idosos no mercado de trabalho formal brasileiro em 1996, 2006 e 2016. **Revista Direitos, Trabalho e Política Social**, Cuiabá, V. 5, N. 8, p. 100-113, Jan./jun. 2019.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT). **C142 - Convenio sobre el desarrollo de los recursos humanos, 1975 (núm. 142)**. Disponível em: [https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS\\_236115/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236115/lang--pt/index.htm). Acesso em: 06 nov. 2019.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT). **R195 - Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, 2004 (núm. 195)**. Disponível em: [https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS\\_242765/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_242765/lang--pt/index.htm)Acesso em: 06 nov. 2019.

SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial**. Trad. Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2016.

SILVA, Elcio. Especialistas apresentam tecnologias e projetos para o envelhecimento ativo. **Jornal da USP**, São Paulo: USP, 2018. Disponível em: <https://jornal.usp.br/universidade/especialistas-apresentam-tecnologias-e-projetos-para-o-envelhecimento-ativo/>. Acesso em: 02 nov. 2019.