

SOCIUS/CSG Working Papers

Mulheres e homens com idades superiores a 50 anos no mercado de trabalho: observações sobre Portugal e Brasil

**Sara Falcão Casaca
Daniela Dountora
Valmiria Piccinini**

Nº 01/2015

Mulheres e homens com idades superiores a 50 anos no mercado de trabalho: observações sobre Portugal e Brasil

Sara Falcão Casaca - ISEG, Universidade de Lisboa, SOCIUS-CSG

Daniela Dountora - Universidade Federal do Rio Grande do Sul de Porto Alegre

Valmiria Piccinini - Universidade Federal do Rio Grande do Sul de Porto Alegre

Resumo

Esse artigo tem como objetivo analisar como o envelhecimento e o gênero influenciam na situação de emprego e desemprego do/a trabalhador/a em Portugal e no Brasil. São traçadas as principais características da população trabalhadora com idade mais avançada (superior a 50 anos), em ambos os países, destacando-se a evolução das taxas de emprego e de desemprego. No caso de Portugal, utilizamos dados provenientes do Labour Force Survey - LFS (Eurostat). Quanto ao Brasil, são utilizados os dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Constatou-se que os trajetos socioprofissionais são desiguais, refletindo importantes diferenças sociais na vulnerabilidade ao desemprego e à precariedade das trajetórias, o que irá incorrer em diferentes oportunidades de colocação laboral para homens e mulheres mais velhos/as.

Palavras-chave: Género, Envelhecimento; Mercado de Trabalho; Portugal; Brasil

Abstract

This article aims to analyze how aging and gender influence on employment and unemployment in Portugal and Brazil. The main features of the working population are drawn to older age (over 50 years), in both countries, highlighting the evolution of employment and unemployment rates. In Portugal, we use data from the Labour Force Survey - LFS (Eurostat). As for Brazil, we use data from the Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) of Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). It was found that the socio-professional paths are uneven, reflecting important social differences in vulnerability to unemployment and

precariousness, which will incur different opportunities for work placement for older men and women.

Keywords: Gender, Ageing; Labour Market; Portugal; Brazil

1. Introdução

O envelhecimento não é um tema novo, mas a sua intensificação é recente, dados os avanços na medicina e a melhoria das condições de vida das populações (Motta, 2012). São profundas as suas implicações na estrutura demográfica e na composição da população ativa de diversos países, entre os quais Brasil e Portugal.

Na União Europeia, a retenção no mercado de trabalho da população de idade mais avançada tem vindo a ser considerada uma prioridade política, fundamentalmente desde o início da década de 2000, associando-se a vastas reformas estruturais. Estas têm sido particularmente determinadas por preocupações em torno da redução da despesa pública e da sustentabilidade da segurança social (Bould e Casaca, 2012; Casaca e Bould, 2012). Uma ilustração da relevância política foi a declaração do Ano Europeu do Envelhecimento Ativo (ano de 2012), por decisão do parlamento e do conselho europeus. Um marco importante foi, ainda, o estabelecimento de uma meta quantificada em 2001¹, em sede da Estratégia Europeia do Emprego (EEE), para o emprego da população de idade mais avançada (55-64 anos). O compromisso dos Estados-membros passava, então, por alcançar uma taxa média total de 50% e de 40%, no caso das mulheres com idades compreendidas nesse intervalo etário (Eurofound, 2009: 3). Paralelamente, estipulava-se o aumento da idade média (efetiva) de passagem à reforma (aposentadoria), de modo a aproximar-se dos 65 anos (aumento de cerca de cinco anos em relação à situação identificada em 2001 – 59,9 anos, em média) (Casaca e Bould, 2012, p. 90).

Neste sentido, também em Portugal têm vindo a ser implementadas mudanças assinaláveis. De entre outras medidas, a idade média de reforma (aposentadoria), de homens e mulheres foi fixada em 65 anos (no caso das mulheres era de 62 anos). Numa perspetiva de promoção do “envelhecimento ativo”, agravou-se a penalização financeira para os casos de reforma

¹ Meta definida em sede do Conselho Europeu de Estocolmo, conclusões da presidência do conselho http://consilium.europa.eu/ueDocs/cms_Data/docs/pressData/en/ec/00100-r1.%20ann-r1.en1.html

antecipada e têm vindo a ser atribuídos incentivos para o prolongamento da vida ativa (entre outras medidas). Ademais, alguns estudos alertam que a reforma introduzida em 2007 (Lei nº4/2007 de 16 de janeiro e Decreto-Lei nº 187/2007 de 10 de maio), designadamente por via da nova fórmula de cálculo das pensões, revelou-se particularmente penalizadora para as mulheres, dado que tendem a auferir menos do que os homens ao longo do seu percurso laboral. O valor da pensão passou, a partir de então, a ser calculado em função das remunerações auferidas ao longo de toda a carreira contributiva, perdendo-se o critério do valor médio dos 10 anos com remunerações mais elevadas dos últimos 15 anos (Casaca e Bould, 2012).

No Brasil, as políticas de seguridade social baseadas na perda da capacidade laborativa são oriundas da invalidez constatada e da presumida, para a qual se define uma idade. Neste último caso, a idade avançada é combinada com um tempo mínimo de contribuição. Apesar das diferenças regionais define-se apenas uma idade para todo o território nacional, diferenciando-se apenas por sexo e situação do domicílio (rural ou urbana). Além desses dois sistemas, há outro, que funciona como um seguro, baseado apenas no tempo de contribuição. Desta forma, o acesso aos benefícios urbanos contributivos da previdência social pode se dar por tempo de contribuição ou por idade. O primeiro critério requer 35 anos de contribuição para homens e 30 para mulheres; e o outro, uma idade mínima de 65 anos para homens e 60 para mulheres. Este último demanda, também, 15 anos de contribuição para homens e mulheres. Importante salientar que o Brasil é um dos poucos países do mundo que adotam tempo de contribuição sem o estabelecimento de uma idade mínima como critério para a obtenção do benefício previdenciário, o que tem como consequência a reforma (aposentadoria) para trabalhadores/as ainda muito jovens. Desta forma, aposentam-se cedo e retornam ao mercado de trabalho, uma vez que a legislação assim o permite (Camarano *et al.*, 2013: 22). Cabe ressaltar que a inclusão do fator previdenciário (Lei 8.212/93) no cálculo do valor das pensões age no sentido de desestimular a reforma unicamente por tempo de contribuição, uma vez que é utilizado para diminuir o valor pago ao ser calculado considerando-se a idade, a expectativa de sobrevida e o tempo de contribuição do segurado ao aposentar-se (no caso das mulheres, acresce-se cinco anos na idade como tentativa de equacionar a maior expectativa de vida delas).

Conforme Camarano *et al.*, 2013, o sistema de segurança social brasileiro tende a reforçar as desigualdades sociais que os indivíduos experimentaram ao longo de suas vidas, como é o caso das mulheres, contribuindo, ainda, para a criação de uma “dependência social” pela saída precoce do mercado de trabalho, pressionando, assim, o equilíbrio das finanças públicas. Contudo, apresenta contradições, pois ao mesmo tempo em que incentiva a saída precoce do

mercado de trabalho, expulsa aqueles/as trabalhadores/as que desejam seguir na atividade laboral, no caso da aposentadoria compulsória aos 70 anos (Camarano *et al.*, 2013: 27).

Os temas do envelhecimento ativo e da saída do mercado de trabalho pela aposentadoria se tornam cada dia mais prementes para o contexto brasileiro em função das mudanças de médio prazo decorrentes do envelhecimento da força de trabalho no Brasil, pois após 2020 a taxa de crescimento do grupo etário de 15 a 59 anos se tornará negativa enquanto o número de idosos² está aumentando gradualmente (Banco Mundial, 2011).

No entanto, os desafios que se colocam hoje à população trabalhadora de idade mais avançada não são neutros do ponto de vista do gênero. Assim, esse artigo tem como objetivo analisar como o envelhecimento e o gênero influenciam na situação de emprego e desemprego do/a trabalhador/a. Na primeira parte do artigo, refletimos sobre o modo como duas construções sociais – gênero e envelhecimento – se entrecruzam no comportamento laboral de mulheres e homens que habitam em contextos sociais distintos. Na segunda parte, são traçadas as principais características da população trabalhadora com idade mais avançada (superior a 50 anos), em ambos os países, destacando-se a evolução das taxas de emprego e de desemprego. Esta análise baseia-se nos dados disponibilizados pelas fontes estatísticas oficiais de ambos os países. No caso de Portugal, utilizamos neste artigo dados provenientes do *Labour Force Survey - LFS* (Eurostat)³, de modo a incorporar uma análise comparativa com a média da União Europeia. No que diz respeito ao Brasil, são utilizados os dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE).

No caso brasileiro, optou-se pelo recorte aos 50 anos, pois, conforme Neri (2005), é a partir desta faixa etária em que se acentuam os marcadores sociais do envelhecimento, como os cabelos brancos e as rugas. Além disto, a partir dos 50 anos aumenta substancialmente o índice de inatividade tanto entre homens quanto em mulheres, especialmente para elas (Goldani, 2010). Desta forma, ao referir-se a trabalhadores/as acima de 50 anos, engloba-se, também, as pessoas idosas, mas não se refere apenas às mesmas.

² Segundo a classificação da Organização Mundial da Saúde (OMS) são consideradas pessoas idosas aqueles/as acima dos 60 anos nos países em desenvolvimento e 65 anos nos países desenvolvidos.

³ Gabinete estatístico da União Europeia. No caso de Portugal, os dados resultam do Inquérito ao Emprego, realizado pelo Instituto Nacional de Estatística (INE).

2. Envelhecimento e gênero enquanto construções sociais

Revemo-nos na linha de pensamento teórico que observa a idade (envelhecimento) e o gênero não como meras categorias biológicas, relacionadas com fases naturais de desenvolvimento e envelhecimento físico (idade cronológica) ou com traços somáticos, anatômicos e fisiológicos (associadas ao sexo masculino e feminino) (Casaca e Bould, 2012). Importa, sim, perspectivá-las como construções sociais, moldadas pelos contextos históricos, socioculturais e organizacionais, bem como pelas práticas sociais dos agentes (Bould e Casaca, 2012; Daniel, Simões; Monteiro, 2012). À luz desta perspectiva, a idade e o gênero têm incrustadas representações simbólicas que influenciam as percepções, as expectativas sociais e os papéis sociais, assim como as identidades individuais e coletivas, as relações de poder, as oportunidades/limitantes profissionais, as condições de trabalho, de vida e de bem-estar (Vincent, 2000; Arber, Davidson; Ginn, 2003; Krekula, 2007, 2009; Venn, Davidson; Arber, 2011; Vickerstaff, Phillipson; Wilkie, 2012; Loretto; Vickerstaff, 2013).

Neste sentido, o gênero é compreendido como uma categoria que se funde às demais, interpelando e sendo perpassada por elas e onde uma tem implicações sobre a outra na produção e reprodução de representações sociais (Adib e Guerrier, 2003). Apesar de poderem ser analisadas separadamente, é na articulação entre elas que se dá a ver a riqueza de suas inter-relações, pois apesar do gênero ser bastante pesquisado não o é quando em relação a outras variáveis, como classe, nacionalidade, etnicidade, tampouco idade.

É importante sublinhar que as sociedades contemporâneas se confrontam com um profundo paradoxo: ao mesmo tempo em que é requerido que as pessoas de mais idade prolonguem a sua vida ativa, são exaltados os valores da juventude e os códigos estéticos juvenis, potenciadores de discriminação (direta e indireta) no domínio laboral e social mais vasto (Casaca, 2012a). As conceções estereotipadas sobre o gênero e a idade estão incrustadas na visão dos/as gestores/as (Casaca e Bould, 2012). Uma pesquisa realizada em Portugal demonstrou que as entidades empregadoras tendiam a associar os/as trabalhadores/as de idade mais avançada a uma menor capacidade de adaptação e a uma maior desadequação das qualificações face às exigências funcionais; já as pessoas mais jovens eram conotadas com atributos como a criatividade, adaptabilidade, flexibilidade e resistência a situações de pressão e stresse (Pestana, 2004).

Vários estudos têm permitido concluir que as mulheres tendem a ser percebidas como mais velhas do que os homens, mesmo quando registam a mesma idade cronológica (Duncan e Loretto, 2004). Por conseguinte, estão mais expostas a essa discriminação e, portanto, também

a uma maior vulnerabilidade no mercado de trabalho (Bould e Casaca, 2012; Casaca e Bould, 2012). Desde a década de 1970, a partir de Sontag (1978), dentre outros autores, que a discussão teórica tem procurado refletir se o gênero e a idade potenciam um fenômeno de “dupla penalização”, decorrente da acumulação de duas condições de inferioridade à luz da hierarquia de valores dominante na sociedade contemporânea: ser-se mulher (sexismo) e ser-se uma pessoa envelhecida (*idadismo*). Esta argumentação, porém, carece de uma abordagem mais compreensiva, que atente na discriminação laboral como resultante de processo interativo e complexo, onde se conjugam dimensões coletivas, individuais (Duncan e Loretto, 2004) e institucionais (designadamente as configurações distintas de regimes de bem-estar) (Bould e Casaca, 2012).

O peso das representações de gênero se circunscreve nas discussões sobre mercado de trabalho para as pessoas mais velhas. Como exposto por Marcondes *et al.* (2003), Hirata (2009) e Motta (2012), reserva-se geralmente à mulher o papel de cuidado tanto com os entes mais velhos da família quanto com os mais jovens. Assim, muitas mulheres com mais de 50 anos desempenham atividades que não deixam de ser da esfera produtiva (atividades de *home care*, por exemplo), mas são exercidas na esfera reprodutiva, ou seja, as mulheres mais velhas atuam como cuidadoras de pessoas idosas ou das crianças da família. Além disto, quando as atividades são exercidas no âmbito produtivo tendem a reproduzir à lógica da esfera reprodutiva tanto para as mulheres quanto para os homens. Deste modo, estas relações de gênero acabam restringindo os espaços de circulação destas e destes trabalhadores/as mais velhas/os na definição de atividades entendidas socialmente como trabalhos de homens e trabalhos de mulheres.

Ademais, os aspetos biológicos do envelhecimento de homens e mulheres engendram diferentes consequências no desenho das oportunidades laborais para os/as trabalhadores/as mais velhos/as. Embora muitos indivíduos acima dos 50 anos tenham condições de seguir trabalhando, é preciso levar em conta que mulheres tendem a apresentar mais patologias que homens na faixa de 51 a 60 anos (Bould e Casaca, 2011). Além disto, o padrão destas patologias difere, pois conforme as autoras, as mulheres tendem a desenvolver problemas osteomusculares enquanto nos homens há prevalência de doenças pulmonares ou cardíacas. Desta forma, o processo de envelhecimento pode ter repercussões diferentes sobre a capacidade de trabalho dos que têm mais de 50 anos (Perista, 2012).

2. Emprego e desemprego na população trabalhadora de idade mais avançada

Nota metodológica

De modo a caracterizarmos a população trabalhadora com idade mais avançada (superior a 50 anos), em Portugal e no Brasil, no que diz respeito ao emprego e desemprego, recorreremos às fontes estatísticas oficiais de ambos os países. No caso do primeiro país, a nossa observação incide sobre dados provenientes do *Labour Force Survey - LFS* (Eurostat), de modo a também incorporar uma análise comparativa com a média da União Europeia. Quanto a este contexto, observamos a média da união Europeia constituída por 15 países (UE15), dado corresponder à composição existente em 2001 (primeiro ano e análise). Nela se incluem a Alemanha, Áustria, Bélgica, Espanha, Dinamarca, França, Finlândia, Grécia, Irlanda, Itália, Luxemburgo, Países Baixos, Portugal, Suécia e Reino Unido. O Eurostat é o gabinete estatístico da União Europeia, que, no caso de Portugal, trata a informação resultante do Inquérito ao Emprego, realizado pelo –Instituto Nacional de Estatística (INE).

Para o caso brasileiro lançamos mão de dados disponíveis na Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), tendo como unidade de coleta os domicílios e público-alvo a população residente nos domicílios particulares (permanentes e improvisados), e em unidades de habitação em domicílios coletivos, nas áreas urbana e rural, em todo o território nacional para pessoas a partir de 10 anos de idade. Tem periodicidade anual (não sendo realizada, no entanto, nos anos em que se realiza o Censo Demográfico, como 2000 e 2010, por exemplo). Até o ano de 2003, exclui-se a população da área rural de Rondônia, Acre, Amazonas, Roraima, Pará e Amapá.

O fato de estarmos dependentes de fontes de informação distintas criou alguns constrangimentos analíticos relativos à desagregação por classes etárias e horizonte temporal em observação. Conseguimos, assim, dados para a coorte “50-59” de idade para ambos os países (tanto para o emprego como para o desemprego e inatividade). No entanto, a comparação entre ambos os contextos é mais dificultada nas coortes seguintes. Os dados relativos a Portugal apresentam-se desagregados para o intervalo compreendido entre os 60 e os 64 anos de idade (no caso das taxas de emprego), seguindo-se a informação para maiores de 65 anos. No caso do Brasil, o segundo escalão etário disponível é mais abrangente – “60 anos ou mais”, pois é a partir desta idade que se constitui o grupo da terceira idade ou das pessoas idosas, enquanto para Portugal tal situação se dá a a partir dos 65 anos. Isto ocorre tanto no caso do emprego como desemprego. Já os dados referentes ao desemprego em Portugal apresentam uma

organização distinta, sendo possível observar escalões etários mais apertados: “60-64” e “65-74” anos.

Optamos por integrar uma leitura diacrónica, compreendendo a década de 2001-2011, no caso do Brasil, ou os últimos doze anos (de 2001 a 2012), no que se refere a Portugal. No âmbito da informação disponível para ambos os países, procurámos aproximar os cortes temporais, acompanhando o início da década, o período intermédio e o ano mais recente disponível. Assim, para os dois países, é possível verificar os dados do emprego e do desemprego para 2001 e 2006. Depois, o ano mais recente é o de 2011, no caso do Brasil, e 2012 no que diz respeito a Portugal. No entanto, uma vez que aqui a crise económica determina evoluções importantes, no período após 2009, incluímos também o ano de 2010. Além disso, importa considerar este ano de modo a avaliar o cumprimento da meta europeia para o emprego de pessoas de idade mais avançada (veja-se o ponto seguinte). O Inquérito ao Emprego é aplicado trimestralmente, por amostragem, a residentes (território nacional) em alojamentos familiares de residência principal. As unidades observadas são o agregado doméstico privado e o indivíduo. A informação é recolhida para todos os indivíduos (com 15 ou mais anos) pertencentes ao mesmo agregado. Importa referir que os dados referentes ao ano de 2012 não são diretamente comparáveis com os anteriores, em virtude de corresponderem a uma nova série de dados do Inquérito ao Emprego; com efeito, registrou-se quebra de série em 2011, que compreendeu, por exemplo, uma nova metodologia de recolha de informação, a adoção de uma nova classificação de profissões e uma nova operacionalização de conceitos.⁴

No caso brasileiro o ano inicial de 2001 corresponde a um período de recessão económica que irá perdurar até 2003. O ano de 2006 é intermediário para esta década, onde já é possível constatar os reflexos da recuperação económica que segue até o último ano de análise disponível, 2011. O ano de 2010 não foi incluído na análise pois foi realizado o Censo e não a PNAD.

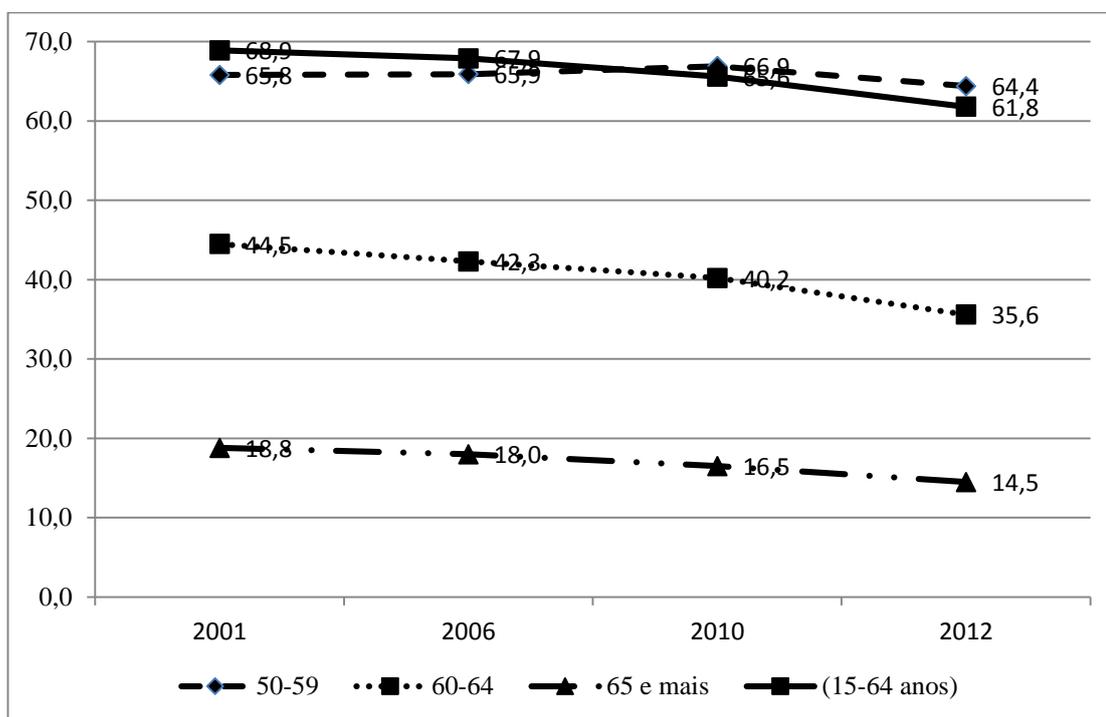
⁴ Esta alteração passou pela introdução do modo telefónico na realização de entrevista individuais, combinando-o com o método anterior (entrevistas presenciais) e em alterações no desenho do questionário (em função de uma nova operacionalização de alguns conceitos, de novos critérios de classificação dos indivíduos, assim como dos filtros opções de resposta e calibragem de dados).
http://www.ine.pt/investigadores/DOCMET_6_1_Emprego_2011.pdf
(acesso em 07 Jun. 2013).

2.1. A situação em Portugal

Como acima mencionado, o aumento do emprego da população com idades acima dos 55 anos tem sido um dos objetivos da Estratégia Europeia de Emprego. A este respeito, o Conselho Europeu de Estocolmo, em 2001, definiu a meta de 50% e de 40% no que se refere à taxa média de emprego total e à taxa média de emprego feminino (população 55-64 anos), respetivamente (valores a atingir até 2010). Com efeito, uma vez observado o ano de 2010, Portugal tinha atingido os valores de referência, ainda que sem desenvolver as estruturas necessárias de apoio ao emprego das mulheres em idade avançada, que têm muitas vezes ao seu cuidado as netas e/ou os netos, bem como as pessoas progenitoras (no contexto de uma sociedade cada vez mais envelhecida) (Casaca e Bould, 2012; Perista, 2012).

É também de referir que essa evolução no país, no sentido do crescimento do emprego de pessoas de mais idade, foi estancada pela severa crise econômica e laboral que o país tem vivido. No horizonte temporal em análise, constatamos (Figura 1) que o emprego tem vindo a declinar, ainda que essa expressão seja menor no grupo de indivíduos com idades compreendidas entre os 50 e os 59 anos. Nota-se que o declínio ocorre fundamentalmente após 2006, espelhando os efeitos da crise econômica e financeira no mercado de trabalho, que se fariam sentir após 2009. O escalão etário “60-64 anos” parece, assim, o mais afetado, o que pode indicar que uma maior vulnerabilidade relativamente à condição de desemprego, quer a passagem à inatividade (através de negociação de reformas/aposentadorias antecipadas). Quando observamos a taxa de emprego em geral (15-64 anos), aquele declínio releva-se ali refletido, assim como a maior dificuldade da população jovem encontrar o primeiro emprego (Kovács e Chagas Lopes, 2012).

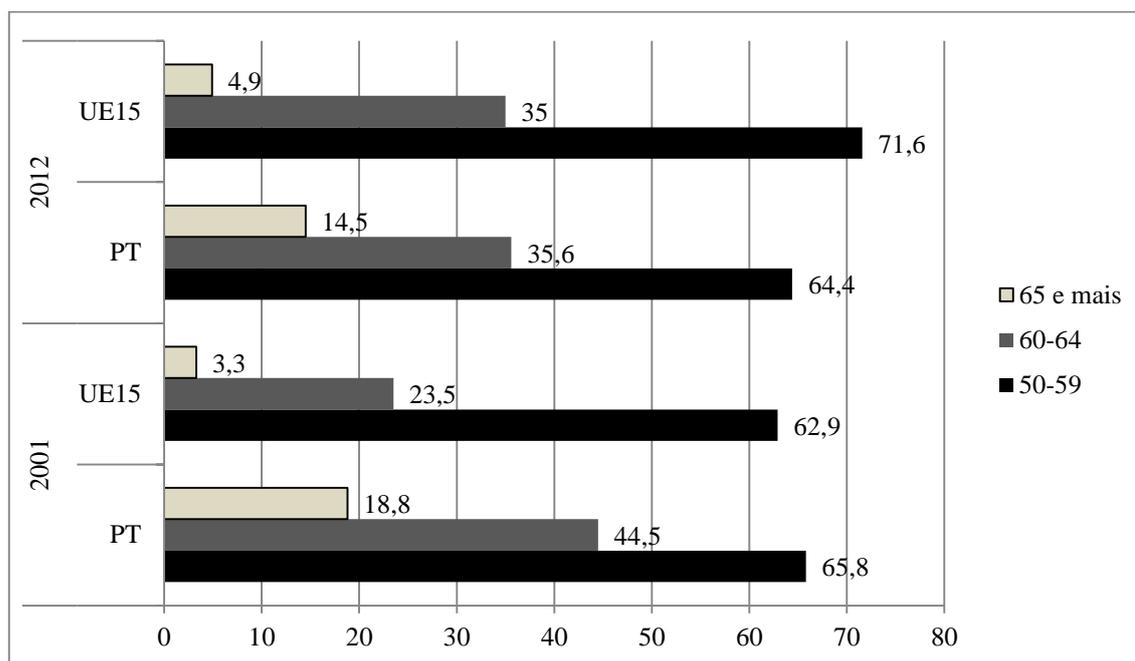
Figura 1 - Evolução das taxas de emprego (total: H e M), nos intervalos etários selecionados, em Portugal



Fonte: Elaborado a partir de Eurostat, LFS, acesso em 10/06/2013; quebra de série após 2011.

Observando todos os intervalos etários superiores a 50 anos (Figura 2), Portugal passou de taxas de emprego total (incluindo o emprego de homens e mulheres) superiores à média da UE15, em 2001, para algumas oscilações dignas de nota no último ano em análise. Assim, a taxa média europeia estava mais elevada do que a portuguesa no caso do grupo compreendido entre os 50 e 59 anos (+7,2 p.p.). Depois, é de se observar que a diferença existente no escalão “60-64 anos” diminuiu consideravelmente: se, em 2001, era superior em Portugal em 21 pontos percentuais, agora a distância é de poucas décimas (tanto por força de um declínio no caso português como de um aumento dos valores que dizem respeito à média da UE-15). Já na população com mais de 65 anos, mantém-se no país valores que praticamente triplicam a média dos países europeus. Estas elevadas taxas de emprego em fases do ciclo de vida que se sobrepõem à idade legal de reforma (aposentadoria) parecem refletir a necessidade de prolongar uma relação laboral, em resultado das magras pensões de reforma (aposentadoria) verificadas no país (Casaca e Bould, 2012; Bould e Casaca, 2012; Perista, 2012).

Figura 2 - Evolução das taxas de emprego em idades superiores, em Portugal e na UE15



Fonte: Elaborado a partir de Eurostat, LFS, acesso em 10/06/2013; dados sobre Portugal, quebra de série após 2011.

Legenda: UE15: composição da União Europeia em 2001 (primeiro ano e análise): Alemanha, Áustria, Bélgica, Espanha, Dinamarca, França, Finlândia, Grécia, Irlanda, Itália, Luxemburgo, Países Baixos, Portugal, Suécia e Reino Unido.

O quadro seguinte permite constatar que o diferencial entre homens e mulheres, em matéria de comportamento laboral, se tem vindo a atenuar desde 2001, em particular nas classes etárias “50-59 anos” e “60-64 anos”. Já no grupo de idade mais avançada (mais de 65 anos), as assimetrias têm-se mantido mais próximas. Note-se ainda uma tendência interessante: se, no incício da década, o maior diferencial entre homens e mulheres se encontrava na população com idades compreendidas entre os 50 e os 59 anos, essa situação é claramente invertida após 2010, passando a destacar-se a assimetria no grupo com mais de 65 anos. Neste caso, tanto limitações de saúde (a expectativa média de uma vida saudável é menor no caso das mulheres), como as maiores dificuldades em encontrar uma colocação laboral (por força da conjugação entre os estereótipos associados ao gênero e à idade), ou ainda representações mais tradicionais sobre os papéis de gênero, são fatores que podem exercer pressão para a inatividade (Casaca e Bould, 2012; Perista, 2012).

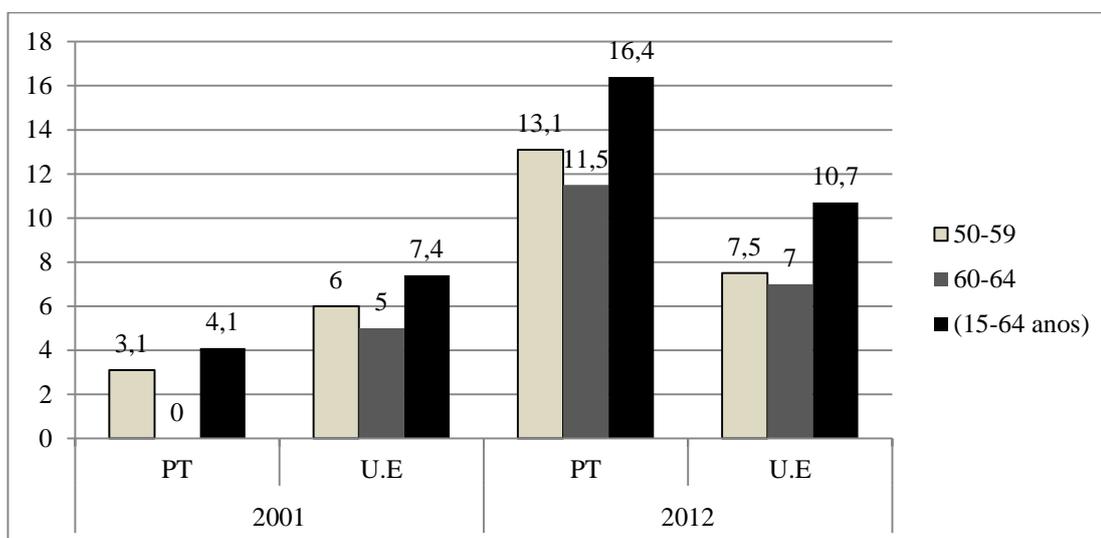
Quadro 1 - Evolução das taxas de emprego em idades superiores, por sexo, em Portugal

	2001	2006	2010	2012
50-59 anos				
Mulheres	54,7	58,0	60,4	59,3
Homens	78,0	74,4	73,9	69,8
Diferencial em p.p. H-M	23,3	16,4	13,5	10,5
60-64 anos				
Mulheres	36,0	36,7	35,7	31,1
Homens	54,4	48,9	45,5	40,6
Diferencial em p.p. H-M	18,4	12,2	9,8	9,5
65 e mais anos				
Mulheres	13,6	13,2	12,5	9,5
Homens	26,1	24,6	22,2	21,4
Diferencial em p.p. H-M	12,5	11,4	9,7	11,9

Fonte: Elaborado a partir de Eurostat, LFS, acesso em 10/06/2013; quebra de série após 2011.

A degradação das condições laborais é bem patente na Figura 3, que expõe a evolução das taxas de desemprego. Estas aumentaram exponencialmente em Portugal entre 2001 e 2012; o incremento foi de 10 p.p. para o grupo dos 50-59 anos, e de 12,3 p.p. no caso do intervalo “15-64 anos”. Este fenómeno, neste segmento laboral, deve-se ao forte agravamento do desemprego na população juvenil (Kovács e Chagas Lopes, 2012).

Figura 3 - Evolução da taxa de desemprego , por sexo e intervalos etários (selecionados), em Portugal e na UE15



Fonte: Elaborado a partir de Eurostat, LFS, acesso em 10/06/2013; dados sobre Portugal: quebra de série após 2011.

Legenda:

a) UE15: composição da União Europeia em 2001 (primeiro ano e análise): Alemanha, Áustria, Bélgica, Espanha, Dinamarca, França, Finlândia, Grécia, Irlanda, Itália, Luxemburgo, Países Baixos, Portugal, Suécia e Reino Unido.

b) 2001: dados indisponíveis para Portugal, para o escalão “60-64” anos e para os intervalos etários superiores.

À exceção da população com idades situadas entre os 15 e 64 anos, onde o desemprego tem atingido mais as mulheres do que os homens (até ano de 2010), a verdade é que nos dois escalões de idades mais avançadas, a leitura é mais oscilante (a que acresce a dificuldade decorrente da ausência de dados) (veja-se o Quadro 2). Os dados refletem o efeito da segregação sexual (horizontal) da estrutura da atividade econômica, dado que os setores onde mais se concentra a mão-de-obra masculina foram os primeiros a ser severamente atingidos pela crise e pela perda de postos de trabalho (construção, indústria, manutenção e reparação de veículos automóveis e motociclos). No entanto, é de antecipar o aumento exponencial do desemprego em setores mais feminizados. Os elevados cortes orçamentais anunciados para a administração pública, os planos de redução de pessoas efetivas, os programas de mobilidade (a atingir a população menos qualificada e com mais idade) e os abatimentos salariais (em vigor e previstos) abrangem setores de atividade (saúde e educação, por exemplo) fortemente feminizados (Casaca, 2012b).

Quadro 2 - Evolução das taxas de desemprego, por sexo e intervalos etários (selecionados), em Portugal

	2001	2006	2010	2012
50-59 anos				
Mulheres	3,8	6,8	8,6	11,9
Homens	2,5	6,9	9,6	14,2
60-64 anos				
Mulheres	:	:	5,1	9,0
Homens	:	5,9	6,7	13,6
15-64 anos				
Mulheres	5,2	9,5	12,5	16,2
Homens	3,1	7	10,4	16,6

Fonte: Elaborado a partir de Eurostat, LFS, acesso em 10/06/2013

Legenda: dados indisponíveis para Portugal, para o escalão “60-64” (2001; 2006, no caso das mulheres), assim como para os intervalos etários superiores

A condição de desemprego é particularmente grave no caso destes segmentos laborais de idade mais avançada, dada a maior dificuldade em encontrar um novo emprego e as discriminações com que se deparam os/as trabalhadores/as mais velhos/as – e, em particular as mulheres. Além disso, as suas qualificações são em geral relativamente baixas, assim como é fraca a possibilidade de reconversão profissional, seja ao abrigo de iniciativas de formação em contexto empresarial ou daquelas organizadas pelas instâncias públicas. É ainda de reter que os estudos indicam que este segmento tende a revelar menor motivação para participar em atividades de formação e de desenvolvimento de novas competências, devido às fracas perspetivas de melhoria das oportunidades de emprego (Gallie, 2002; Bould e Casaca, 2012b).

2.2. A situação no Brasil

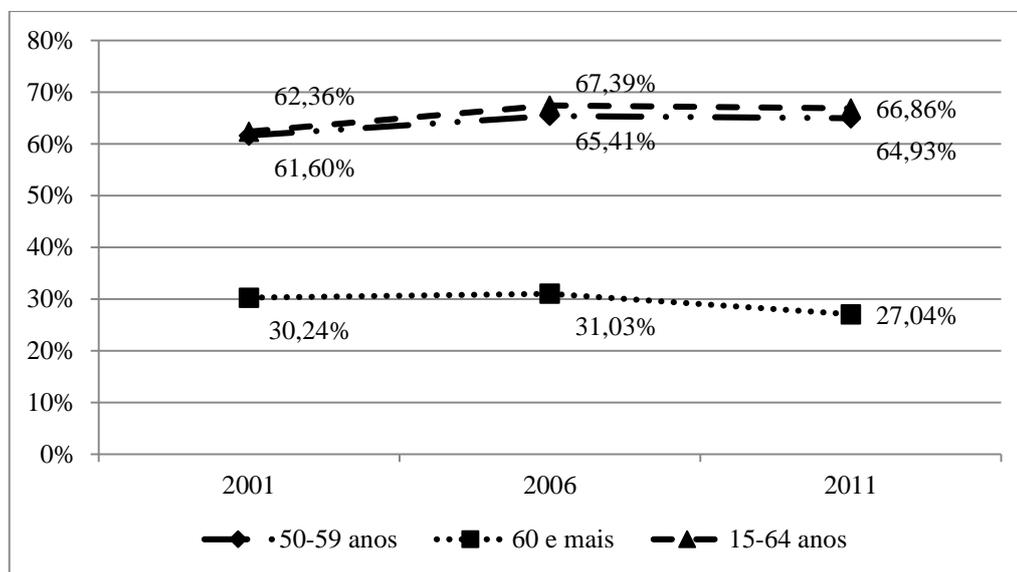
Segundo o Censo de 2010, a população do Brasil acima de 50 anos representa cerca de 20% e segue em crescimento ascendente. Nos últimos anos o número de pessoas com mais de 50 anos está se aproximando do número de crianças de zero a 14 anos. Enquanto o número de crianças apresenta queda nos últimos anos, o contingente daqueles com 50 anos ou mais está em crescimento desde os anos 1900 (IBGE, 2007; 2010). A maioria dos países centrais teve décadas para se ajustar a essa mudança na estrutura etária, como é o caso da França que levou mais de um século para que a população com mais de 65 anos passasse de 7% para 14% do total

populacional (1865 a 1980), enquanto no Brasil este *boom* demográfico ocorrerá em duas décadas (2011 a 2032) (Banco Mundial, 2011).

Conforme o Banco Mundial (2011), as mudanças de médio prazo decorrentes do envelhecimento da força de trabalho no Brasil implicarão em desafios ao crescimento econômico, pois após 2020 a taxa de crescimento do grupo etário de 15 a 59 anos se tornará negativa enquanto o número de idosos estará aumentando.

Este envelhecimento populacional já está afetando a composição etária da população economicamente ativa (PEA). Nos últimos anos tem-se verificado um aumento na participação da PEA idosa, ou seja, aquela acima dos 60 anos no total da PEA brasileira. Se em 1977 apenas 4,5% da PEA brasileira era composta por idosos, em 1998 essa proporção já havia dobrado, tendo atingido 9%. Para o ano de 2020 estima-se que represente 11% do total da PEA (Camarano, 2001).

Figura 4 – Evolução das taxa de emprego, por sexo e intervalos etários (selecionados), no Brasil



Fonte: Elaborado a partir da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD/BRASIL), consulta em 10/06/2013.

O quadro 3 permite verificar a assimetria entre a taxa de emprego masculina e a feminina no mercado de trabalho brasileiro, sendo que em ambas as faixas etárias e para todos os anos analisados o emprego de homens apresentou taxas bastante superiores às das mulheres. O

diferencial entre homens e mulheres no tocante à ocupação laboral manteve-se relativamente constante para os dois grupos etários “50-59 anos” e “60 anos ou mais” quando comparados para o decênio de 2001 a 2011, havendo uma queda muito sensível. Apesar de ter havido um incremento considerável no emprego feminino para os dois grupos etários no ano de 2006 com consequente arrefecimento do diferencial entre ambos os sexos em pontos percentuais, este não se sustentou para o ano de 2011, voltando a situar-se próximo dos patamares do ano de 2001. Chama atenção, também, que tanto a taxa de ocupação de homens quanto mulheres diminuiu em 2011 para o grupo etário com idades superiores a 60 anos. Desta forma, os dados permitem concluir que, para o último decênio, não se verifica mudança na estrutura de participação laboral por sexo para estes escalões etários.

Quadro 3 - Evolução das taxas de emprego em idades superiores, por sexo, no Brasil

	2001	2006	2011
50 - 59 anos			
Mulheres	46,8	52,5	50,6
Homens	78,1	79,7	81,0
Diferencial em p.p. H-M	31,3	27,2	30,4
60 e mais			
Mulheres	18,8	20,3	16,6
Homens	44,6	44,6	40,2
Diferencial em p.p. H-M	25,8	24,3	23,7

Fonte: Elaborado a partir da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD/BRASIL), consulta em 10/06/2013.

O quadro 4 apresenta a evolução da taxa de desemprego no Brasil. Acompanhando o movimento de crescimento econômico do país, as taxas de desemprego declinaram para os trabalhadores e as trabalhadoras acima dos 50 anos em todos os anos analisados, fato que pode ser explicado pelo fim da recessão econômica em 2003. A década de 2000 começou como as duas décadas anteriores, sem crescimento e com instabilidade. Desde o fim da recessão de 2003, a economia brasileira cresceu em todos os anos até 2011. Neste íterim, a taxa de crescimento do PIB *per capita* acumulada foi de 27,7% (IPEA, 2012).

Apesar de sutis, as diferenças desvelaram-se por sexo, uma vez que a queda nas taxas de desemprego foram maiores para os homens entre 50 e 59 anos que para as mulheres da mesma faixa etária. No caso do escalão etário acima dos 60 anos tanto em 2001 quanto em 2006 o

desemprego afetava preponderantemente os homens. No entanto, tal percentual considera as pessoas economicamente ativas, ou seja, aquelas que desejam seguir trabalhando, sendo que como este número é menor entre as mulheres acima dos 60 anos as taxas de desemprego para elas revelam-se tão baixas.

Quadro 4 – Evolução da taxa de desemprego em faixas etárias superiores, no Brasil

	2001	2006	2011
50 - 59 anos			
Total	4,5	3,4	2,7
Mulheres	4,4	3,5	3,3
Homens	4,5	3,3	2,4
60 e mais			
Total	2,6	2,1	1,6
Mulheres	2,2	1,6	1,6
Homens	2,8	2,4	1,6

Fonte: Elaborado a partir da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD/BRASIL), consulta em 10/06/2013

A taxa de desemprego para estes grupos etários apresenta-se baixa especialmente porque o percentual de pessoas economicamente inativas (quadro 5) é alto em função dos planos de aposentadoria precoce (o que tende a diminuir com as reformas advindas da Emenda Constitucional n. 20, de 1998). Soma-se a isto o fato de que a partir dos 50 anos aumenta o número de pessoas inativas por “desalento”, ou seja, aquelas que desistiram de procurar emprego em função do preconceito etário (idadismo). Goldani (2010) argumenta que o índice de inatividade aumentaria substancialmente a partir dos 50 anos tanto entre homens quanto em mulheres, especialmente para elas. Para a autora, um elemento que contribui para os baixos níveis de atividade é o preconceito etário que faz com os/as próprios/as trabalhadores/as, a partir de suas experiências, acreditem que a discriminação por idade vai pesar contra eles/elas na busca por colocação no mercado de trabalho. Neste sentido, Goulart Júnior *et al.* (2009) consideram que o trabalhador mais velho acaba por internalizar o preconceito no contexto laboral na medida em que assume uma postura passiva diante do fato de que será substituído por pessoas mais jovens.

Além disto, chama atenção a expressiva diferença nas taxas de inatividade entre homens e mulheres: para a coorte entre 50-59 anos aproximadamente 50% das mulheres não estava

trabalhando tampouco buscando trabalho contra aproximadamente 20% dos homens para os períodos analisados. Tal situação pode estar refletindo a situação de submissão patriarcal que ainda co-existe com as conquistas das mulheres no mercado de trabalho (Sorj, 2000; Hirata, 2009; Mmarcondes *et al.*, 2003; Casaca, 2012b) onde a esfera reprodutiva exerce pressão sobre a decisão das mulheres de manterem-se na dimensão produtiva levando-as a assumirem os papéis sociais considerados adequados à faixa etária, como o cuidado dos membros mais velhos e/ou mais jovens da família.

Não se pode deixar de mencionar, também, que, no Brasil, as mulheres se aposentam cinco anos antes que os homens, em tese, conforme critérios de elegibilidade para obtenção da aposentadoria pelo sistema público, o que pode contribuir para que os índices de mulheres que não desejam trabalhar com remuneração seja superior ao dos homens.

Quadro 5 – Evolução da taxa de inatividade em faixas etárias superiores, por sexo, no Brasil

	2001	2006	2011
50 a 59 anos			
Total	35,5	32,3	33,2
Mulheres	51,0	45,6	47,7
Homens	18,2	17,6	17,1
60 anos ou mais			
Total	69,0	68,3	72,5
Mulheres	80,8	79,4	83,2
Homens	54,1	54,3	59,1

Fonte: Elaborado a partir da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), consulta em 10/06/2013
 Legenda: Refere-se a pessoas economicamente inativas

Notas finais

Os países em desenvolvimento, de forma geral, estão enfrentando a intensificação do envelhecimento das suas populações ao contrário dos países desenvolvidos em que, via de regra, a população foi envelhecendo gradativamente. Este é o caso dos dois países em análise neste artigo, nomeadamente Brasil e Portugal.

Nos países europeus o tema do envelhecimento ativo, especialmente no tocante à manutenção do emprego e da renda para os escalões etários superiores, é uma prioridade, resultando, inclusive, em que 2012 celebrasse o Ano Europeu do Envelhecimento Ativo e da Solidariedade

entre as Gerações. No caso brasileiro a preocupação com o envelhecimento surge em primeiro plano pelo viés da saúde e da biologia, pois importa que as pessoas alcancem as faixas etárias superiores de forma saudável. Mesmo assim, o problema da sustentabilidade da Previdência Social e a diminuição da população em idade ativa, que ocorrerá dentro da próxima década pressionam a discussão para o campo do trabalho e emprego de trabalhadores e trabalhadoras mais velhos/as.

Desta forma, os dados apresentados para ambos os países complementam-se no sentido de que os dois países – embora com estruturas socioculturais diferenciadas e conjunturas econômicas distintas – apresentem situações semelhantes quanto a participação da força de trabalho acima de 50 anos. Nos dois países os dados e a literatura apontam que para algumas atividades e/ou profissões os trabalhadores e trabalhadoras acima dos 50 sejam considerados velhos/as demais e com dificuldade para se adequarem às novas tecnologias e às mudanças de forma geral.

No caso brasileiro, apesar do aumento das oportunidades de trabalho advindas da situação de crescimento econômico, ao contrário do cenário português, o sistema de pensões que possibilita a aposentadoria precoce aliado ao preconceito etário em uma sociedade em que ainda predomina uma força de trabalho jovem desencoraja a procura por emprego para aqueles acima dos 50 anos, especialmente as mulheres. Importa referir, também, o fato de que nestas faixas etárias é pequena a parcela de pessoas com formação de nível superior, uma vez que apenas recentemente foram criados incentivos para ampliar as vagas no ensino universitário, o que por sua vez implica uma desvantagem para este público.

Ademais, os trajetos socioprofissionais são desiguais, refletindo importantes diferenças sociais na vulnerabilidade ao desemprego e à precariedade das trajetórias para homens e mulheres, o que irá incorrer em diferentes oportunidades de colocação e manutenção laboral para homens e mulheres mais velhos/as. As taxas de emprego de mulheres são bastante inferiores às dos homens tanto em Portugal como no Brasil, no caso da população com mais de 50 anos. Ao compararem-se os dois países constata-se que as taxas de emprego para mulheres no Brasil são consideravelmente inferiores as das mulheres portuguesas, que tradicionalmente têm uma das maiores participações no mercado de trabalho quando comparadas com os demais países da União Europeia (Casaca, 2012b). No Brasil, as desigualdades do mercado de trabalho são reflexos das representações de papéis sociais atribuídos a eles e a elas na esfera reprodutiva. Há que se considerar, neste sentido, o alto percentual de mulheres brasileiras inativas acima dos 50 anos, acentuando-se ainda mais para o grupo acima dos 60 anos. Para o grupo de mulheres de 50-59 anos chama atenção o diferencial de participação econômica entre homens e mulheres,

sendo que menos de um quinto dos homens declararam-se inativos contra praticamente metade das mulheres. Para aqueles/as acima dos 60 anos, o percentual de pessoas inativas aumenta para homens e mulheres nos três anos analisados; porém, o diferencial entre os sexos diminui.

A partir da análise das políticas europeias e portuguesas, um estudo anterior concluiu que as novas políticas de prolongamento da vida ativa requerem uma mudança mais significativa no comportamento laboral das mulheres do que no dos homens, ao mesmo tempo em que as várias instituições e práticas sociais permanecem *silenciosas* perante tal desafio (CASACA; BOULD, 2012). Esta questão está ausente do quadro das políticas nacionais e europeias, onde a abordagem sobre o *envelhecimento ativo* persiste em alinhar-se à margem da integração da perspectiva de *gênero*. O mesmo ocorre para o caso brasileiro, onde a preocupação com o envelhecimento ativo é crescente, mas ainda discreta, porém inexistente a articulação com os diferenciais de gênero.

Além disto, no âmbito das discussões do envelhecimento ativo e especialmente no caso brasileiro, a aposentadoria via Previdência Social não mais representa o desligamento da esfera do trabalho, pois como as pessoas estão vivendo mais tempo e com saúde há maiores chances de que não queiram sair do mundo produtivo por não conseguirem se desvincular do trabalho, ainda que desfrutem de uma aposentadoria com situação financeira confortável. Em ambos os países, para uma parte considerável dos/as trabalhadores /as, é o baixo valor recebido de aposentadoria que faz com que sigam trabalhando formal ou informalmente (Soares; Costa, 2011; Casaca e Bould, 2012; Perista, 2012).

Hoje, a sociedade brasileira vive o chamado bônus demográfico, ou seja, há um maior contingente de pessoas em idade ativa que pessoas dependentes, fato este que se manterá apenas até 2020, quando tal relação começará a se inverter. A razão de dependência, que tem declinado desde 1965, atingirá seu ponto de inflexão em cerca de sete anos e, então, começará a subir (Banco Mundial, 2011).

Para a aposentadoria tardia ser viável, tanto no Brasil como em Portugal, é imperativo assegurar que as pessoas envelhecerão com saúde – e continuarão saudáveis muito além dos 60 ou 65 anos de idade (Banco Mundial, 2011). Soma-se a isto a necessidade de condições de trabalho dignas ao longo de toda a vida, pois não se pode falar em adiamento de idade para aposentadoria quando, por vezes, é a própria natureza do trabalho que envelhece prematuramente o trabalhador/a e faz com que este precise requerer a reforma/aposentadoria antecipada.

Este seria o momento de se começar a pensar mais seriamente em ações que possam suavizar os efeitos negativos do envelhecimento populacional, combatendo por exemplo a discriminação no local de trabalho, minimizando as barreiras para contratação de pessoas mais velhas, aumentando a idade mínima para aposentadoria, treinamentos e atualização profissional, e seleção e retenção de trabalhadores e trabalhadoras mais velhos/as (Walker, 2005; Banco Mundial, 2011). As ações que dizem respeito à aposentadoria são de âmbito institucional, porém como ressalta Walker (2005), dependem de ações de gestão de pessoas para que sejam postas em prática e estes/as trabalhadores/as possam seguir trabalhando mais tempo. As demais iniciativas também podem partir das organizações, podendo ser traduzidas especificamente em ações das áreas de gestão a fim de garantir a (re)inserção e manutenção de pessoas mais velhas em postos de trabalho formais. Seria também importante proporcionar formas de treinamentos e qualificação profissional que levassem em conta eventuais limitações de aprendizado e respeitassem alguns condicionantes físicos desses/as trabalhadores e trabalhadoras.

Referências

- Adib, A. & Guerrier, Y. (2003). The Interlocking of Gender with Nationality, Race, Ethnicity and Class: the Narratives of Women in Hotel. *Work. Gender, Work and Organization*, 10(4), 413-432.
- Arber, S.; Davidson, K. & Ginn, J. (2003), *Gender and ageing – Changing Roles and Relationships*. Maidenhead, UK: Open University Press/McGraw Hill.
- Banco Mundial (2011). *Envelhecendo em um Brasil mais velho: implicações do envelhecimento populacional para o crescimento econômico, a redução da pobreza, as finanças públicas e prestação de serviços*. Brasil.
- Bould, S. & Casaca, S. F. (2012). Older women workers and the European Union's employment goals: bringing gender into the debate, *ex aequo*, 26, 27-42.
- Bould, S. & Casaca, S. F. (2011). Aging populations, chronic diseases, gender and the risk of disability. *Working Paper SOCIUS*, Disponível em: http://pascal.iseg.utl.pt/~socius/publicacoes/wp/WP_2_2011.pdf.
- Camarano, A. A (2011). O idoso brasileiro no mercado de trabalho. Comunicação apresentada ao 5º Congresso Nacional de Estudios del Trabajo, Buenos Aires, 2011. Disponível em: www.aset.org.ar/congresos/5/aset/PDF/CAMARANO.PDF.
- Camarano, A. A (2013). *et al.*. Envelhecimento populacional, perda de Capacidade laborativa e políticas públicas. *Boletim Mercado de Trabalho*, 54, 21-29.
- Casaca, S. F. (2012a). *Trabalho emocional e trabalho estético na economia dos serviços*, Fundação Econômicas/Almedina.
- Casaca, S. F. (2012b). Mercado do trabalho, flexibilidade e relações de gênero: tendências recentes. In S. F. Casaca (Ed). *Mudanças laborais e relações de gênero. Novos vetores de desigualdade* (pp. 9-50), Fundação Econômicas/Almedina.
- Casaca, S. F. & Bould, S. Gênero, idade e mercado de trabalho (2012). In S. F. Casaca (Ed). *Mudanças laborais e relações de gênero. Novos vetores de desigualdade* (pp. 87-132), Fundação Econômicas/Almedina.
- Daniel, F.; Simões, T. & Monteiro, R. (2012). Representações sociais do 'envelhecer no feminino'. *ex aequo*, 26, 13-26.
- Duncan, C. & Loretto, W. (2004). Never the right age? Gender and age-based discrimination in employment. *Gender, Work and Organization*, 11(1), 95-115.
- Eurofound (2009). *Drawing on experience – older women workers in Europe*. Dublin.
- Gallie, D. (2002). The quality of working like in welfare strategy. In G. Esping-Andersen, *Why we need a new welfare state* (96-129). Oxford: Oxford University Press.
- Goldani, A. M. (2010). Desafios do 'preconceito etário' no Brasil. *Educação e Sociedade*, 31, 111.
- Goulart Junior, E. *et al* (2009). Considerações sobre a terceira idade e o mercado de trabalho: questionamentos e possibilidades. *Revista Brasileira de Ciências do Envelhecimento Humano*, 6(3), 429-437.
- Hirata, Helena (2009). A precarização e a divisão internacional e sexual do trabalho. *Sociologias*, 21, 24-41.

- IBGE (2007) *Estatísticas do Século XX*. Diversas tabelas. Rio de Janeiro: IBGE.
- IBGE (2011). *Censo 2010*. Rio de Janeiro: IBGE.
- IPEA (2012). A Década Inclusiva (2001-2011): desigualdade, pobreza e políticas de renda, *Comunicados do Ipea*, 155. Rio de Janeiro: IPEA.
- Kovács, I. & Chagas Lopes, M. (2012) A juventude e o emprego: entre a flexibilidade e a precariedade. In. S. F. Casaca (Ed.). *Mudanças laborais e relações de gênero. Novos vetores de desigualdade* (51-86), Lisboa, Fundação Econômicas e Editora Almedina.
- Krekula, C. (2007). The intersection of work and gender: Reworking gender theory and social gerontology. *Current Sociology*, 55(2), 155-171.
- Krekula, C. (2009). Age coding: on age-based practices of distinction. *International Journal of Ageing and Later Life*, 4(2), 7-31.
- Loretto, W.; Vickerstaff, S. (2013). The Domestic and Gendered Context for Retirement', *Human Relations*, 66(1), 65-86.
- Marcondes, W. B. *et al.* (2003). O peso do trabalho 'leve' feminino à saúde. *São Paulo em Perspectiva*, 17(2), 91-101.
- Motta, A. B. (2012). Mulheres entre o cuidado de velhos e a reprodução de jovens em famílias no Brasil. *ex aequo*, 26, 87-101.
- Neri, A. L. (2005). *Palavras-chave em gerontologia*. 2ª ed. Campinas-SP: Editora Alínea.
- Perista, Heloísa & Perista, P. (2012). *Gênero e envelhecimento. Planear o futuro começa agora – Estudo de diagnóstico*, CIG/PCM.
- Pestana, N. (2004). Os desafios do envelhecimento activo. *Sociedade e Trabalho*, 21, 71-87.
- Soares, D. H. P. & COSTA, A. B. (2011). *Aposent-Ação: aposentadoria para ação*. São Paulo: Vetor.
- Sintag, S. (1978). The double standard of ageing. Carver, Vida e Liddiard, Penny (orgs.), *An Ageing Population - A Reader and Sourcebook* (pp. 72-80), Suffolk: Hodder and Stoughton.
- Sorj, B. (2000). Sociologia e trabalho: mutações, encontros e desencontros. *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, 15(43), 25-34.
- Venn, S.; Davidson, K. & Arber, S. (2011). Gender and aging. In R. Settersten & J. Angel, (Eds.), *Handbook of the sociology of aging* (pp. 71-82), New York: Springer Science.
- Vickerstaff, S; Phillipson, C. & Wilkie, R. (Eds.) (2012). *Work, health and well-being: the challenges of managing health at work*, London: Policy Press.
- Vincent, J. A. Age and old age. In. G. Payne (Ed.) (2000), *Social divisions* (pp. 133-151), London. Macmillan.
- Walker, A. (2005). Trabalhadores mais Velhos e Envelhecimento Ativo na Europa. *Revista de Estudos Interdisciplinares do Envelhecimento*, 8, 7-33.