

INSTITUTO BRASILEIRO DE ENSINO, DESENVOLVIMENTO E PESQUISA – IDP
ESCOLA DE DIREITO E ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA – EDAP
GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

Alexandre Magno Peixoto Martins

**A REFORMA DA PREVIDÊNCIA, A DIGITALIZAÇÃO DOS PROCESSOS DE
TRABALHO E O IMPACTO SOBRE OS INDIVÍDUOS DA GERAÇÃO
*BABYBOOMER***

BRASÍLIA

Junho, 2021

Alexandre Magno Peixoto Martins

**A REFORMA DA PREVIDÊNCIA, A DIGITALIZAÇÃO DOS PROCESSOS DE
TRABALHO E O IMPACTO SOBRE OS INDIVÍDUOS DA GERAÇÃO
*BABYBOOMER***

Trabalho Conclusão do Curso
apresentado como requisito para a
conclusão da graduação em
Administração Pública do Instituto
Brasileiro de Ensino Desenvolvimento e
Pesquisa – IDP.

Orientador: Prof. Dr. Leandro do
Nascimento Rodrigues.

BRASÍLIA

Junho, 2021

Alexandre Magno Peixoto Martins

**A REFORMA DA PREVIDÊNCIA, A DIGITALIZAÇÃO DOS PROCESSOS DE
TRABALHO E O IMPACTO SOBRE OS INDIVÍDUOS DA GERAÇÃO
BABYBOOMER**

Trabalho apresentado à banca examinadora como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Administração Pública pela Escola de Direito e Administração Pública do Instituto Brasileiro de Ensino, Desenvolvimento e Pesquisa - EDAP/IDP.

Orientador: Professor Dr. Leandro do Nascimento Rodrigues

Brasília – DF, 29 de junho de 2021.

BANCA EXAMINADORA:

LEANDRO DO NASCIMENTO RODRIGUES

Professor Orientador e Membro da Banca

CLAUDIOMAR MATIAS ROLIM FILHO

Professor do IDP e Membro da Banca

DÉBORA JÚNIA DE MORAIS LEONE

Professor do IDP e Membro da Banca

BRASÍLIA – DF

Junho 2021

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus e a minha família, em especial minha filha Ligia Coelho Martins pelo incondicional apoio na vida e de forma impar nessa jornada acadêmica. Também e de forma também especial à minha mãe Jocilia Peixoto Martins, meus tios Maria da Penha Ferreira Santos (in memoriam) e Elbio Moura dos Santos (in memoriam), que sempre foram meus maiores incentivadores.

Minha gratidão por todos os professores que me ajudaram a construir esse longo caminho que hoje se completa, em especial às Mestras Ormely Fonseca e Ábia Dias Pereira. Ao meu orientador, amigo e incentivador Dr. Leandro do Nascimento Rodrigues e ao Coordenador da Graduação em Administração Pública do IDP Professor Claudiomar Matias Rolim Filho pelo apoio e incentivo constantes e incondicionais.

Aos amigos e incentivadores de vida e da minha formação acadêmica, Pedro Rudinaldo (in memoriam), Edna da Conceição e Michel Figueiró que foram de diversas formas, tornaram-se também fundamentais para o encerramento deste ciclo.

Aos amigos que ganhei para a vida através deste tempo no IDP. Ana Paula Groos, Géssica Lane, Larissa Oliveira, Marcelo Sarmiento e Joao Francisco de Medeiros Stevanato, muito obrigado pelo acolhimento e apoio além dos limites do campus.

Às oportunidades de estágio na SEDESTMIDH e no Conselho Federal de Enfermagem pela chance de aprendizado e construção de novas possibilidades e oportunidades, na pessoa de seus gestores Pedro Rudinaldo (in memoriam) e Michel Figueiró que ignorando os padrões vigentes, abriram as portas para o “senhor estagiário”.

Ao IDP, pelo alto nível dos serviços oferecidos através de toda a sua equipe de apoio além de seu notável corpo docente de altíssimo nível sempre alinhados para o melhor atendimento aos discentes.

A REFORMA DA PREVIDÊNCIA, A DIGITALIZAÇÃO DOS PROCESSOS DE TRABALHO E O IMPACTO SOBRE OS INDIVÍDUOS DA GERAÇÃO *BABYBOOMER*

Alexandre Magno Peixoto Martins

Dr. Leandro do Nascimento Rodrigues

Resumo

A queda da taxa de fecundidade, o aumento da longevidade, as bruscas mudanças no mercado de trabalho e as exigências digitais para os indivíduos com mais de 50 anos. Trabalhadores originalmente de formação analógica que viveram a maior e mais rápida transformação nos processos de trabalho através do uso da tecnologia. Como essa parcela da população economicamente ainda ativa que em poucas décadas representará algo em torno de 70 milhões de indivíduos. Como esses indivíduos serão impactados pelas novas regras de obtenção do benefício da aposentadoria. Quais as novas regras para a obtenção do Benefício de Prestação Continuada e seu impacto nas contas públicas. Foram elaborados questionários para aproximadamente 100 pessoas acima de 50 anos e economicamente ativas sobre suas percepções acerca do atual mercado de trabalho. Este artigo apresenta uma revisão de literatura sobre a inexistência e a necessidade de políticas públicas inclusivas para essa parcela significativa da população e sobre a necessidade desses profissionais em uma adequação com a aquisição de competências digitais para a possível garantia de empregabilidade.

Palavras-chave: babyboomers; mercado de trabalho; reforma da previdência; digitalização; processos de trabalho; competência digital.

Abstract:

The drop in the fertility rate, the increase in longevity, the sudden changes in the labor market and the digital demands for individuals over 50 years old. Workers originally from analogue training who have experienced the biggest and fastest transformation in work processes through the use of technology. As this portion of the economically active population that in a few decades will represent something around 70 million individuals. How these individuals will be impacted by the new rules for obtaining retirement benefits. What are the new rules for obtaining the Continuous Cash Benefit and its impact on public accounts. This article presents a literature review on the inexistence and need for inclusive public policies for this significant portion of the population and on the need for these professionals to adapt to the acquisition of digital skills for the possible guarantee of employability.

keywords: babyboomers; labour market; pension reform; digitisation; work processes; digital competence.

1. Introdução

A razão desse artigo é uma análise sobre a população com idade superior a 50 anos, economicamente produtiva, inativa ou subaproveitada frente às novas tecnologias e a possível inexistência de políticas públicas inclusivas para essa parcela significativa da população brasileira. Se essas existem, como foram desenhadas? Qual a possibilidade de inclusão na agenda para que seja desenhada uma política de permanência, inclusão ou capacitação desse público no mercado de trabalho em razão das atuais regras para a elegibilidade à aposentadoria?

Seria somente o ageísmo ou a inadequação às novas Tecnologias a razão do descarte dos chamados babyboomers para o atual mercado de trabalho?

Ageísmo, termo criado em 1969 pelo psiquiatra Robert Butler, tem como definição a discriminação por idade, essa discussão torna-se relevante para entendimento da necessidade de inclusão da questão da diversidade etária nas discussões sobre diversidade, de forma geral. A diversidade etária ainda é um aspecto pouco considerado ou mesmo desconsiderado não apenas nas organizações, mas principalmente como uma política pública.

O termo babyboomer é utilizado para designar os indivíduos nascidos entre 1945 a 1967. Foram designados desta forma, por conta da expressiva explosão demográfica ocorrida no período pós Segunda Guerra Mundial. Essa geração além de marcada por vivenciar as grandes mudanças comportamentais, as enormes transições tecnológicas não só no ambiente de trabalho, mas também pela formação de sua mão de obra de modo analógico e na maioria dos casos aptos apenas para processos manuais e alguns até rudimentares, segundo Rodrigues (2002).

Além de conceitos, valores e comportamentos, os indivíduos designados babyboomers experimentaram a maior e mais rápida transformação que a sociedade jamais viveu. Nascidos pré-surgimento da televisão, são cotidianamente desafiados a uma constante adaptação e construção de novas habilidades demandas pelo fenômeno da internet. A massificação da oferta de tecnologia provocou a amplitude de acesso ao conhecimento e entretenimento, mas para muitos desses indivíduos trouxe também a exclusão ou a incompatibilidade com o atual mercado de trabalho.

Dados do IBGE apontam que em 2050 os maiores de 60 serão mais de 66 milhões, e apenas 32 milhões de jovens e adolescentes. Essa projeção mostra a necessidade da discussão das políticas de atração, recrutamento, capacitação, e retenção desses profissionais. Os expressivos aumentos da longevidade experimentada nos últimos anos e a queda da taxa de fecundidade provocaram o envelhecimento da população brasileira economicamente ativa. Essa rápida transição demográfica produzirá impactos significativos nas contas previdenciárias, sobre o crescimento econômico, nas relações de trabalho e a na gestão dos gastos públicos.

Como o ingresso de pessoas ativas no sistema previdenciário vem diminuindo ao longo dos anos (INSPER-2019), não apenas as Reformas Previdenciária e Trabalhista precisam ser discutidas, mas os impactos nas organizações e na sociedade, e de que forma essa população considerada obsoleta para o mercado formal de trabalho terá que se manter ativa para um tempo maior de contribuição, condições para tornarem-se qualificáveis ao benefício. Além da recessão econômica que tem provocado o fechamento dos postos de trabalho, fatores diversos como digitalização dos meios e processos de trabalho afetaram esses trabalhadores que ingressaram no mercado de forma analógica, sendo estes forçados a adequação cotidiana às novas ferramentas associadas a tecnologia.

2. Revisão da literatura

2.1 A geração babyboomer

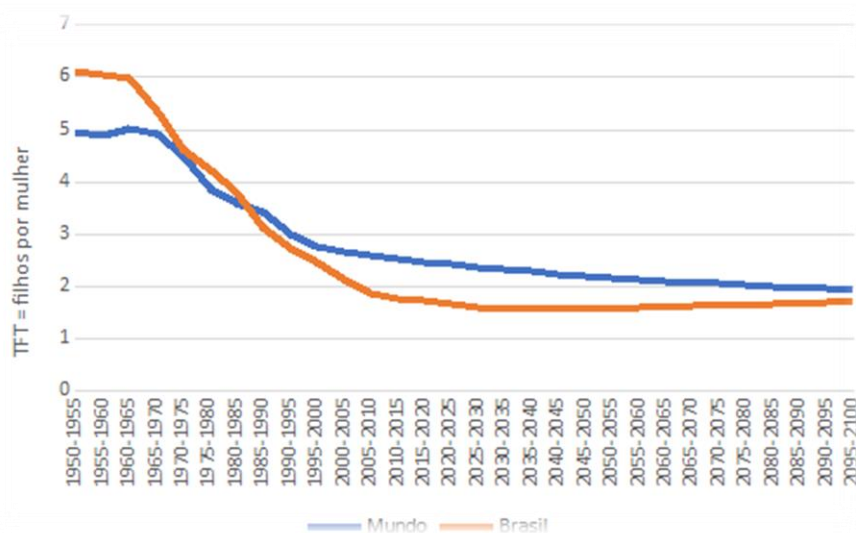
Integrar-se socialmente requer empatia, similaridades, compartilhamento de comportamentos e as vezes até ideais segundo o mesmo Rodrigues (2002). Para o trabalho ou convívio em sociedade há necessidade da criação de uma rede de relacionamentos, que só se tornam possíveis pelo compartilhamento de códigos comuns de comunicação através de comportamentos similares que possibilitam a execução dos processos, e a gestão do conhecimento nas organizações. Sendo assim, a interação social é qualificada pelos meios de comunicação, de forma a integrar os indivíduos de forma que possibilite a obtenção de informações por meios de códigos similares e novas tecnologias.

Segundo Piaget (1977), a interação social influencia o ser humano, fazendo que o mesmo aja segundo as normas sociais estabelecidas em decorrência dos mais diversos aspectos. Segundo o mesmo, “não é social da mesma maneira aos seis meses, ou aos vinte anos de idade, e, por conseguinte, sua individualidade pode não ser da mesma qualidade, nesses dois diferentes níveis” (PIAGET, 1977, p. 424).

Segundo Howe e Strauss (2007), uma geração é um conjunto de pessoas nascidas em um mesmo período, compartilhando algo mais que um recorte histórico. Para Rosso (2015) tais grupos compartilham muito mais que só o tempo, compartilham expressões e comportamentos. De acordo com Mannheim (1952, **apud ROSSO, 2015, p. 18**) uma geração pode ser designada não só por compartilharem o mesmo recorte temporal, mas por apresentarem semelhanças culturais mesmo sem a obrigatoriedade de compartilhamento do mesmo espaço geográfico, crenças ou o mesmo nivelamento acadêmico.

Para Costanza *et al* (2012) no caso do Brasil ou outros países latino-americanos é necessário levar outros fatores em consideração, fatores políticos, culturais e até mesmo tecnológicos de uma determinada região demográfica.

Gráfico 1



Fonte: UN/Pop Division: World Population Prospects 2019

No Brasil os indivíduos da geração *babyboomer* ingressaram em sua grande maioria no mercado de trabalho de forma ativa nos anos de 1970, época em que o Brasil experimentava o chamado milagre econômico que de acordo com Veloso *et al* (2008), é

o período que corresponde aos anos de 1968 até 1973 onde o país apresentava um crescimento econômico da ordem de 11,1% ao ano com acréscimo populacional estrondoso, onde saltamos de 85,1 milhões para aproximadamente 99,8 milhões de habitantes, com um produto per capita crescente à taxa média de 7,2%” (LAGO, 2018).

No que diz respeito aos resultados sociais ou qualitativos de política econômica adotada no período 1967-1973, devem ser contrastados com o significativo crescimento do nível de emprego, a trajetória do salário real e a evolução da distribuição da renda. Nessas duas áreas, os indicadores disponíveis mostram uma evolução desfavorável, que contrasta com os números do crescimento, matizando a ideia de um forte “desenvolvimento” no período, pelo menos sob uma ótica social. (LAGO, 2018,)

Essa geração vivenciou o chamado milagre econômico, com a criação e a expansão das plantas industriais brasileiras, que demandavam em larga escala mão de obra prioritariamente operacional, e onde a estabilidade era o objetivo fim desse trabalhador segundo Lamonica e Feijó (2011):

Tabela 1

Taxa média anual de crescimento do PIB e do Produto Industrial 1950-2003 (em %)		
ANO	1950-1980	1981-2003
PIB	7,4	2,0
Produto Industrial	8,3	0,9

Fonte: SCN-IBGE

Segundo Resende (2008), o babyboomers teriam em sua grande maioria um perfil mais confiante em sua relação com o trabalho por conta dessa experiência vivida em sua inserção ao mundo laboral, num cenário de expansão econômica e pleno emprego. O autor salienta inúmeras outras características compartilhadas por esses indivíduos. Segundo o mesmo, eles seriam em sua grande maioria tradicionalistas, indivíduos que valorizam a estabilidade, adeptos de rigorosa disciplina e individualistas. Características essas, consideradas ultrapassadas pelas gerações seguintes quando compartilham do mesmo ambiente de trabalho.

Já para Oliveira et al (2012) a geração babyboomer é movida pela motivação, são entusiastas, avaliam as relações com trabalho pelo volume de horas trabalhadas e tem na grande maioria das vezes a crença que o trabalho pode mudar a percepção de mundo. Segundo Cavazzote et al (2012) a característica mais marcante dessa geração é a

manutenção de forma estável na organização, investindo em uma carreira e crescendo verticalmente numa mesma organização. O autor salienta ainda que essa geração foi disciplinada para que suas relações de trabalho sejam primadas pela competição, e alicerçadas na obediência. Valores esses considerados dicótomos se confrontados aos padrões de comportamento sociais alheios aos ambientes de trabalho. “Considerados rebeldes segundo a análise de Fantini e De Souza (2015), os babyboomers são disciplinados, estruturados, têm habilidade para trabalhos manuais, desejam construir uma carreira sólida, estável, segura e com fidelização a uma mesma empresa” (DE OLIVEIRA, VIEIRA, 2018, p.17).

Segundo Castells (2010), tanto o trabalho como o emprego foram transformados, pois a relação entre a tecnologia, a quantidade e a qualidade dos empregos seguiu o padrão complexo de interação com a mudança tecnológica que não destruiu o emprego como um todo, uma vez que algumas ocupações foram, gradualmente, sendo retiradas e outras foram induzidas em maior número. Houve um aumento e diferenciação das habilidades e do nível educacional exigido. Por outro lado, globalizando o processo de produção de bens e serviços, milhares de empregos, especialmente na indústria, foram eliminados nas economias avançadas devido à automação ou ao deslocamento da produção para países recém- industrializados.

Constatando-se que o trabalho tenha passado por transformações importantes e que serão consideradas aquelas ocorridas a partir da década de 1970, apresenta-se a observação ou questionamento de como os trabalhadores atuantes nas diversas áreas adaptam-se principalmente, no que se diz respeito às novas tecnologias de informação e comunicação.

2.2 Previdência social

Mesmo sendo a principal política de transferência de renda brasileira, a despesa previdenciária, não contribui para a melhor distribuição de renda no país. Esse aspecto, está diretamente associado aos regimes próprios e especiais, destinados a servidores públicos e a militares que tem acesso a benefícios e rendimentos considerados elevados se comparados à renda média da grande maioria dos trabalhadores sob o Regime Geral de Previdência Social (RGPS). A maioria dos trabalhadores brasileiros mais pobres, e os que mais sofrem com a informalidade se aposentavam costumeiramente por idade aos

65 anos de idade para homens e 60 anos para as mulheres ou recebem o Benefício de Prestação Continuada (BPC), que é um benefício da política de Assistência Social, integrante da Proteção Social Básica do Sistema Único de Assistência Social (SUAS). Para tornar-se qualificável ao BPC, não é necessário ter contribuído com a Previdência Social. A gestão do BPC é feita pela Secretaria Especial do Desenvolvimento Social ligada ao Ministério da Cidadania e a operacionalizado pelo INSS. O benefício é individual, não vitalício e intransferível, que garante a transferência mensal de 01 (um) salário mínimo. Destinada a pessoas com 65 (sessenta e cinco) anos ou mais, e pessoas com deficiência de qualquer idade, que comprovem não possuir meios próprios de sustento. O solicitante deverá comprovar que sua renda mensal familiar é inferior a $\frac{1}{4}$ do salário mínimo. Para qualificar-se ao benefício, as pessoas com deficiência precisam passar por perícia médica e social realizadas por profissionais do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS). É importante esclarecer que o benefício não pode ser concedido ao cidadão que recebe qualquer outro benefício previdenciário público ou privado.

Segundo dados do Instituto de Ensino e Pesquisa (INSPER, 2019), apesar de jovem se comparado a países como Japão e Estados Unidos, o Brasil já gasta 52% de seu orçamento com a Previdência. Segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE-2017), os homens que chegavam aos 65 anos, idade prevista para a aposentadoria, e tinham expectativa de vida para viver até aos 82 anos, enquanto as mulheres com 60 anos, também qualificáveis à aposentadoria tinham expectativa de vida para viver até aos 80 anos.

Indicadores demográficos evidenciam a velocidade da transição demográfica vivenciada pelo Brasil. A taxa de fecundidade brasileira, que era de cerca de seis filhos por mulher na década de 1960, atualmente já se encontra em patamar abaixo de dois filhos por mulher e deve atingir o patamar de 1,5 a partir da década de 2030, conforme a projeção demográfica do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). O incremento da expectativa de sobrevida para todas as idades, são dados mais que relevantes para a Previdência, pois influenciam diretamente na duração dos benefícios. A expectativa de vida aos 65 anos, por exemplo, aumentou de 10,6 para 18,4 anos entre 1940 e 2015, ou seja, um incremento de 73,6%. Na idade de 60 anos, no mesmo período, saltou de 13,2 para 22,1 anos (mais 67,4%).

A projeção demográfica do IBGE, atualizada em 2013, estimava que, a parcela da população brasileira de pessoas com 60 anos ou mais de idade crescerá, entre 2017 e

2060, em média, em 1,1 milhão de pessoas ao ano (a.a.), atingindo o patamar de 73,6 milhões de idosos em 2060. Em termos de participação dos idosos na população total, o patamar atual, na casa dos 10%,9 deverá crescer para cerca de 33,7% em 2060. Sumariamente, de acordo com o Censo Demográfico de 2010, cerca de um em cada nove brasileiros era idoso; em 2060, um em cada três terá 60 anos ou mais de idade. Pelos dados harmonizados da Pnad/IBGE, a participação da população idosa no total vem crescendo de forma acelerada, tendo passado de 7,9%, em 1992, para 14,4%, em 2015. Pelos dados da Pnad/IBGE, em 2015, já havia mais pessoas com 60 anos ou mais de idade no Brasil do que crianças de 0 a 9 anos. Enquanto a população total irá crescer ao ritmo de 0,1% a.a. entre 2017 e 2060, as populações com 60 anos ou mais e 80 anos ou mais de idade crescerão ao ritmo de, respectivamente, de 2,5% a.a. e 3,9% a.a.

O ex-economista chefe do FMI (Fundo Monetário Internacional) (FMI), declarou que “o capitalismo está sob séria ameaça porque parou de prover as massas e quando isso acontece, as massas se rebelam contra o capitalismo”.

Segundo o renomado economista, os governos deveriam ter como prioridade a promoção de políticas econômicas que possam mitigar a desigualdade social. O ministro das Finanças do governo Macron também já declarou que “o capitalismo pode entrar em colapso se a desigualdade global continuar aumentando”, sugerindo a criação de um imposto corporativo mínimo capaz de restringir o poder das corporações multinacionais”

A análise dos mesmos vai além da constatação de uma necessidade de reinvenção do capitalismo em si, mas com a preocupação e a necessidade urgente de adoção de políticas públicas globais que possam promover menor desigualdade. O atual modelo adotado tem ampliado a concentração de renda em nível global. O crescimento de governos conservadores e de extrema direita associados à criminalização de governos social democratas são consequências desse novo estágio do capitalismo.

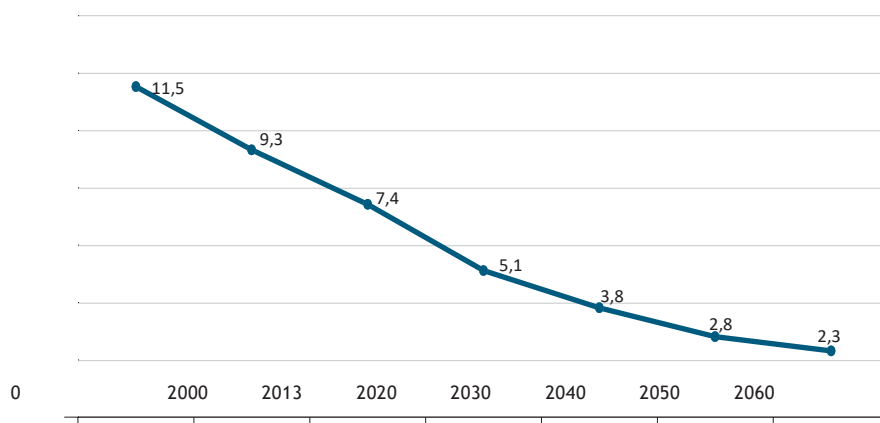
Segundo Streeck existe incompatibilidade entre capitalismo e democracia, que teria prosperado apenas no período pós-Segunda Guerra Mundial. Ele ressalta que os elementos que sustentavam o capitalismo desapareceram ou se fragilizaram. A expansão da democracia, com ampliação da participação política e acesso a direitos sociais são ferramentas para o resgate da defesa de direitos sociais restringidos. Uma das maiores ações de democratização social do capitalismo são os sistemas públicos de

aposentadorias e pensões. Esse modelo cresceu e se aperfeiçoou pela participação da classe trabalhadora de forma organizada para a conquista de direitos sociais fundamentais. As reformas nos sistemas de aposentadoria e pensões buscam potencializar a concentração de recursos do estado, sempre fundamentados em necessários ajustes fiscais e com claro objetivo a supressão dos vínculos de solidariedade social construídos.

No Brasil, a previdência social é a instituição mais sólida e reconhecida no campo dos direitos sociais. O Sistema Único de Saúde (SUS) foi construído para a desvinculação da assistência médica à previdência social. A Constituição Federal de 1988 traz ordenamento jurídico com o objetivo de garantir o bem-estar e a justiça social, onde a seguridade social é o pilar das garantias constitucionais de proteção social que é composta da saúde, previdência social e a assistência social.

No caso da previdência social, a mais ampla reforma proposta é a do governo Jair Bolsonaro desde a promulgação da Constituição de 1988 que altera radicalmente as conquistas construídas desde a década de 1930. O modelo adotado potencializa os riscos aos mais vulneráveis como mulheres e idosos. A reforma foi apresentada por meio da Proposta de Emenda à Constituição 06/2019 (PEC-06/2019) e como justificativa foi apresentada a tese. Para a sustentação na necessidade da reforma alegou-se como necessária para a sustentabilidade presente e a garantia para as gerações futuras. Dentre os argumentos, mudanças nas regras para acesso aos benefícios previdenciários com ampliação do tempo de contribuição e de idade, redução dos valores de pensões, restrições à aposentadoria do trabalhador e ao BPC (Benefício de Prestação Continuada (BPC)). Com uma proposta de uma reestruturação total da previdência que acaba com o regime de repartição/solidário e cria um regime-de capitalização.

Gráfico 2: Relação entre a quantidade de pessoas de 15 a 64 anos e o contingente de idosos de 65 anos ou mais de idade - Brasil (2000-2060)



Fonte: Dados da projeção demográfica do IBGE de 2013.

Precisam ser discutidos e compreendidos a ausência de debate da reforma com a sociedade. Apesar da sustentação da defesa da reforma ser baseada na manutenção dos direitos dos trabalhadores que não foram ouvidos quando da elaboração, fato inédito em todos os governos desde a redemocratização em 1985. Sob o argumento de sustentabilidade do sistema, o governo apresentou um impacto líquido de cerca de R\$ 1 trilhão em receitas, sem apresentar a base de cálculos que gerou esse montante. De maneira evidente também não apresentou nenhuma garantia que a receita oriunda da reforma será revertida em investimentos em áreas como saúde, educação, segurança e infraestrutura.

Com o teto de gastos aprovado no governo Michel Temer, a reforma será na verdade apenas uma reforma fiscal. Quanto ao aspecto da concessão de benefícios, a reforma não elimina com os privilégios e nem gera equidade, como sustentam seus defensores. O modelo proposto pouco ou nada altera para setores já anteriormente privilegiados, como por exemplo, os militares. Estes inclusive são objeto de uma proposta única, elaborada com a participação do público alvo, vinculada a um plano de carreira com garantias de aumentos salariais e a manutenção de privilégios. No governo Lula, os funcionários públicos já haviam sido incluídos no regime Geral da Previdência desde 2003, por problemas de inequidade e déficit que acabou com a paridade aos servidores da ativa e instituiu a contribuição aos fundos de servidores públicos. Os trabalhadores do setor privado, trabalhadores rurais, e pensionistas serão os mais atingidos pela adoção das novas regras. Os novos parâmetros de tempo de contribuição

e idade mínima são considerados até mesmo perversos se consideradas as desigualdades regionais de expectativa de vida. O projeto que o brasileiro médio, possui a expectativa de vida de 76 anos ,quando ela tende ser menor em regiões mais pobres ,com piores condições de vida, tanto no meio rural, ou nas periferias das grandes cidades brasileiras. As novas regras preveem a exigência mínima de 20 anos de contribuição para a aposentadoria rural, além de idade mínima de 60 anos para homens e mulheres. Para os trabalhadores das periferias das grandes cidades, a irregularidade e a informalidade do trabalho são fatores predominantemente encontrados como restrição para que este trabalhador possa tornar-se elegível à concessão do benefício. O projeto ainda ignora os levantamentos recentes que apontam o aumento do trabalho não formal. Estes trabalhadores não formais, que se submetem a ambientes não seguros, rendimentos baixos e irregulares não contribuem para o sistema previdenciário por conta da ausência de um vínculo formal. Esses mesmos trabalhadores são os mais suscetíveis a acidentes de trabalho e a portar doenças ocupacionais que aumentarão a demanda por auxílio doença.

Outro fator que cabe salientar são as mudanças propostas para o BPC (Benefício de Prestação Continuada) que atende a idosos maiores de 65 anos e pessoas com deficiência com renda familiar per capita de até um quarto do salário mínimo. Esse benefício não contributivo tem alto impacto nas condições de vida dos beneficiários. A reforma propõe um benefício geral aos 60 anos no valor de R\$ 400,00, e o pagamento de um salário mínimo somente quando aos 70 anos. Salienta se ainda que crianças e jovens com incapacidades graves e dependentes integralmente de assistência pelos pais que necessitam abandonar o mercado de trabalho para cuidar de seus filhos. Trabalhadores que não conseguirão se aposentar e seus filhos ainda correm o risco de perda do BPC. A mudança para o regime de capitalização alteraria a estrutura do regime previdenciário atual, uma vez que ainda está muito pouco clara na reforma. A PEC indica que será um regime do tipo “contas nocionais” - “capitalização em regime de contribuição definida, admitido o sistema de contas nocionais Seria um regime de capitalização pura tanto para o regime geral quanto para os servidores públicos, com a criação de um piso básico universal de um salário mínimo”. Os altos custos altos de transição não são informados de que forma e de que forma seriam cobertos.

O regime de capitalização foi adotado primeiramente inicialmente no Chile no governo Pinochet. Nele, as contas são individuais e mantidas apenas pelo próprio

trabalhador e geridas por instituições privadas. O aposentado receberá apenas o valor proporcional à sua contribuição e pelo tempo que sua conta individual permitir sem mecanismos de garantia de valor mínimo ou solidariedade social. A experiência chilena mostrou redução drástica nos valões dos benefícios com ampliação da pobreza entre os idosos. Segundo Andras Uthoff, economista chileno, a “capitalização transformou adultos de classe média em idosos pobres”, sem benefícios para a sociedade, já que administrados por instituições privadas os valões recolhidos eram aplicados fora do país. Consideradas as características de renda, trabalho e emprego brasileiros e nossa imensa desigualdade social inviabilizariam a adoção deste regime. Em um cenário de tantas incertezas, ausência de garantias de seguridade social, tais medidas potencializam as desigualdades sociais existentes. Os malefícios parecem óbvios, queda de saúde e qualidade de vida de idosos e beneficiários da previdência. Segundo os princípios da Reforma Sanitária defendida pelo Centro Brasileiro de Estudos de Saúde (Cebes), a saúde deve fazer parte de um amplo sistema de proteção social, integral, democrático e participativo.

2.3 Desafio da digitalização e preconceito geracional

A partir do desenvolvimento das novas tecnologias juntamente com avanços de conectividade proporcionado por elas, surgem novas formas e processos de trabalho. As comunidades virtuais estão se tornando uma realidade, a diminuição ou achatamento das hierarquias e até mesmo as relações de trabalho a partir do crescimento do teletrabalho com profissionais atuando dentro de suas próprias casas.

Os autores Gulati, Nohria e Zaheer (2000) afirmam que, devido às limitações físicas em face aos novos arranjos organizacionais, os paradigmas tradicionais no âmbito do trabalho vêm sendo questionados. Isso pode ser uma amostra de que a sociedade contemporânea está passando por transformações que são analisadas por diversas disciplinas no campo das Ciências Sociais. Sugem daí, articulações teóricas possíveis entre os conceitos de competências, cibercultura e trabalho.

Alguns autores chegam a considerar que, pelo fato de a virtualidade permitir integração e simultaneidade de funções, há uma explosão ou implosão da cadeia de valores. Com tal pensamento concordam Venkatraman e Henderson (1998) e Cronin

(2000). Outros pensadores, como Porter (2001), contrapõem o conceito de que as consequências destas tecnologias revertam em mudanças qualitativas. O que é certo é que colocam novos desafios a trabalhadores e organizações que devem aprender formas diferentes de trabalhar.

Para Lemos e Lévy (2010), os “impactos” das novas tecnologias se fazem presentes em todos os países do globo, e só um pensamento global pode dar conta dos desafios da emergente sociedade da comunicação.

Apesar das garantias constitucionais, a discriminação faz parte da vida cotidiana dos brasileiros em vários ambientes e em diferentes níveis (por exemplo, governo e mercado de trabalho privado). Muitos regulamentos governamentais no emprego público evitam a discriminação por idade e sexo [...], no entanto, programas e políticas sociais estabelecidos com uma determinada faixa etária em mente podem, inadvertidamente, discriminar pessoas em outras faixas etárias (GOLDANI, 2010, p. 387).

No Brasil historicamente há um fomento à discriminação pela inexistência de políticas públicas que possam mitigar essa questão. Segundo Goldani (2010, p. 387), há a discriminação velada por idade no mercado de trabalho e o autor ainda comenta que “Não existe um modelo único de envelhecimento no Brasil e diversos estudos descrevem a complexidade de traçar um perfil de percepções” pois é necessário levar em consideração os diversos âmbitos da vida do indivíduo.

Com base em um indicador resumido de preconceito de idade usando a frequência e o tipo de discriminação e seu nível de estresse associado, os resultados mostram que o preconceito de idade não foi diferenciado por sexo, idade, anos de estudo e saúde [...]. No entanto, o nível de idade foi maior nos casos em que os idosos estavam menos satisfeitos com sua condição socioeconômica. (GOLDANI, 2010, p. 389).

O preconceito etário não é um problema unicamente brasileiro, para Goldani (2010) há problemas semelhantes em países com Portugal e Estados Unidos e que a intolerância geracional é de difícil compreensão ao ser analisada pelo histórico quanto seu aspecto contemporâneo, tendo o preconceito a particularidade “de que o preconceito etário é um fenômeno generalizado e transcultural” (GOLDANI, 2010, p. 390). Cabendo ressaltar que tal discriminação não está atrelada a fatores como gênero, etnia ou a portabilidade de necessidades especiais.

A globalização e a modernização tecnológica de certa forma são fatores de grande relevância no fomento à toda estrutura discriminatória. Com processos cada vez mais

velozes, esses indivíduos geralmente encontram barreiras e resistências para a manutenção de seus postos de trabalho. “A sociedade em rede, através da mídia e da internet, é o resultado de transformações econômicas, tecnológicas, sociais e culturais que abrangem todo o planeta, Silveira (2004, p. 42)”.

[...] Nascidos após a Segunda Guerra mundial, quando houve uma alta taxa de natalidade, os representantes desta geração cresceram no período de criação do parque industrial brasileiro e de aumento da urbanização nas grandes regiões metropolitanas, ocasionados pelo êxodo rural. Dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2006), apontam que uma das mais importantes transformações ocorridas na sociedade brasileira durante o Século XX consistiu no processo de urbanização. Em 1940, o percentual de pessoas que moravam em áreas urbanas representava 31,2% da população, passando para 67,6% em 1980. (SILVA, 2013, p. 34-5).

Desde sempre os processos de trabalho são dinâmicos e sujeitos a ajustes e para maiores eficácia, eficiência e efetividade. Os avanços e massificação da tecnologia são ferramentas fundamentais para os processos laborais. As novas demandas e exigências nos processos de trabalho exigem que o profissional de hoje desenvolva e adquira competências digitais de forma contínua para a construção e desenvolvimento de sua carreira. Indivíduos com mais de 50 anos, de gênese analógica viveram toda essa grande transformação e são os mais vulneráveis a não adaptação a esse nosso modo de produção.

O mercado de trabalho reestrutura-se de forma rápida e dinâmica, funções são redefinidas, novas formas e acessos a resultados demandam a cada dia maior aplicabilidade de competências digitais. A capacidade de adaptação e adequação constantes como ferramentas para entrega de respostas cada vez mais eficazes. A utilização e domínio de certas competências digitais podem ser em muitos casos fator predominante para a manutenção da empregabilidade formal (Forrier & Sels, 2003). Essas demandas por competências digitais, como por exemplo a utilização de plataformas digitais tem influenciado as carreiras dos indivíduos (Cochrane & Mello, 2020).

A digitalização trará efeitos para economia e todo ao conjunto da sociedade. Novos desafios para não só o mercado de trabalho, mas para a vida em sociedade em aspecto amplo (Tverdushka & Stoliaruk, 2020). Indivíduos chamados babyboomers a cada dia são e serão desafiados para que mantenham ou conquistem seus postos de

trabalho que construam ou desenvolvam essas novas competências com as ferramentas digitais como as gerações subsequentes.

A carreira de um indivíduo que é construída por seus objetivos, aptidões e aspirações profissionais (Antoniou, 2010), é percebida pela sequência de postos de trabalho ocupadas durante a sua vida (DeCenzo & Robbins, 2010).

É sabido que as organizações têm importante papel na carreira de um indivíduo, cabendo ao mesmo à responsabilidade da gestão, investimentos, desenvolvimento e sucesso da mesma (Antoniou, 2010; DeCenzo & Robbins, 2010; Veloso et al., 2016).

Cabe ao trabalhador de hoje a capacidade de gerir sua carreira acrescentando valores que possam agregar para sua transição de carreira por meio de plataformas digitais como LinkedIn. No atual cenário, três gerações ocupam as posições de trabalho: geração Y, geração X e baby boomers (Díaz-Sarmiento et al., 2017; Veloso et al., 2016). A geração Y compreende os nascidos após 1978, à geração X indivíduos nascidos entre 1965 e 1977 e os baby boomers nasceram entre 1946 e 1964 (Veloso et al., 2016).

O perfil padrão dos baby boomers e a geração X geralmente experimentaram menor rotatividade se comparados à geração Y, estes não almejam alcançar um emprego fixo, mas a rotatividade é a nova realidade nas carreiras atuais (Fantini & Souza, 2015). Os profissionais que ingressaram no mercado de trabalho no final do século XX, viram a mudança das regras quando já iniciadas as suas carreiras. O desenvolvimento pessoal, antes de competência do empregador passa agora à atribuição do trabalhador. Os colaboradores trabalhavam com a assegurada garantia de progressão dentro da organização, enquanto hoje as organizações possuem uma visão de abertura de oportunidades para candidatos externos nos processos e seleção em paridade com seus colaboradores (Mineva et al., 2020). A nova perspectiva dinâmica social alterou as aspirações de carreira dos indivíduos, onde a conquista de um emprego fixo e formal deixou de ser um objetivo. (Veloso et al., 2016).

A expansão da tecnologia de forma exponencial segundo Schechter (2020), a globalização, a mudança das relações entre organização e colaborador criaram outras formas de trabalho e detrimento de outras. As novas demandas transformarão, eliminarão e criarão muitas funções. Muitos processos são redefinidos constantemente e

isso indubitavelmente trará consequências para as carreiras dos indivíduos envolvidos (Skrbiš & Laughland-Booÿ, 2019).

O relatório do Fórum Econômico Mundial traz uma abordagem sobre o conjunto de novas profissões que demandem competências que exijam a gestão de novas tecnologias. Os efeitos da digitalização na economia e sociedade trazem constantemente novos desafios para o mercado laboral (Tverdushka & Stoliaruk, 2020). As constantes readequações dos modos de produção convertem tarefas para a criação de novas profissões, que demandariam constante capacitação para a manutenção dos postos de trabalho. Segundo um estudo da McKinsey Institute in US (2016), se de fato as empresas adaptassem as tecnologias disponíveis, cerca de aproximadamente 70% das atividades e 20% de todas as profissões poderiam ser automatizadas. Esse estudo prevê que a medida do aumento de automação haverá a diminuição dos postos ocupados pelos colaboradores. Outra significativa mudança recente no mercado de trabalho é relativa às plataformas globais digitais de prestação de serviços, que incentivam o trabalho freelancer com aplicativos de conectividade entre empresas e clientes. O mesmo instituto McKinsey (2017), após ampla investigação indica que aproximadamente 25% das pessoas hoje empregadas em postos tradicionais, prefeririam ser independentes, portadores de maior autonomia e controle de seu tempo. Estudos mostram que as plataformas digitais, melhoram o acesso entre a procura e oferta de trabalho além de induzir uma jornada mais flexível.

A crise provocada em escala global pela disseminação da COVID 19 mudou de forma acreditamos que definitiva as novas relações de trabalho. Afetando a sociedade como um todo e principalmente a economia acentuou a adoção do teletrabalho e a criação de diversas novas formas de conectividade. Pandemia. Segundo Global Risks report 2020, devido ao advento da pandemia, as organizações criaram maior número de postos de trabalho para colaboradores com competências, habilidades e domínio de conhecimentos digitais.

O mercado exige deste trabalhador conhecimentos diversos em áreas como alta tecnologia e inteligência artificial. Competências como capacidade de trabalhar em equipe, comunicação, domínio de outros idiomas não natos e robótica (Mineva et al., 2020). Não só para os colaboradores, mas também para as organizações adaptar-se às novas tecnologias também é um enorme desafio. Investimentos em ferramentas cada dia

menos perenes, desafios de cyber segurança e manutenção de um corpo operacional capaz de acompanhar às mudanças constantes Tverdushka & Stoliaruk, 2020).

Todo esse processo de adoção de novas tecnologias é desafiador para organização e seus colaboradores, e sentido de forma mais difícil para aqueles colaboradores da chamada geração babyboomer (Soja & Soja, 2020).

Existe por parte destes indivíduos a consciência destes impactos em suas carreiras, porém as suas percepções e reações serão diferentes em razão de sua geração. Os mais jovens que tem maior intimidade tendem a ter uma percepção mais positiva do impacto da tecnologia em suas carreiras enquanto os mais velhos tendem a uma percepção menos positiva por sentirem-se mais vulneráveis e conseqüentemente mais resistentes às mudanças (Dodel & Mesch, 2020; Vasilescu et al., 2020).

Segundo (DeCenzo & Robbins, 2010), para que possam responder de forma eficaz aos desafios tecnológicos e desenvolverem suas carreiras, os indivíduos deverão ser capazes de saber fazer uso de um conjunto de competências.

Segundo (Tverdushka & Stoliaruk, 2020), a posse e domínio de um conjunto de competências digitais possibilita o desenvolvimento de carreira, revelando-se essencial para o mercado de trabalho na capacidade de adaptação às mudanças tecnológicas e uso adequado da tecnologia. Competências digitais não são entendidas apenas como instrumentos fim, mas como competências multidimensionais, culturais, complexas e transversais essenciais para assegurar a permanência no mercado de trabalho (Figueiredo, 2019). De acordo com van Laar et al. (2017), são consideradas fundamentais para o século XXI as tecnológicas; gestão da informação; comunicação; colaboração; criatividade; pensamento crítico; resolução de problemas. As competências digitais abrangem vertentes mais especializadas tais como a tecnológica, a gestão da informação, comunicação, colaboração, criatividade, pensamento crítico e resolução de problemas Segundo Aires et al., (2019). De forma mais contextual, as competências digitais serão a consciência ética, consciência cultural, flexibilidade, autoaprendizagem e aprendizagem ao longo da vida, segundo Meister (2020). Para responder a estas novas exigências segundo a autora, é necessário investimento em aprendizado de forma contínua para o desenvolvimento de um conjunto de competências com credenciais digitais, capaz de utilizar-se de ferramentas digitais em diferentes contextos (Aires et al., 2019).

Segundo estudos da McKinsey Global Institute (2018) o impacto da automação e da crescente procura por competências digitais crescerá até 39% até 2030. Com base nesses dados podemos questionar como ficará a sociedade, que necessitará de conhecimentos digitais para executar tarefas cotidianas (Aires et al., 2019).

O conceito de literacia digital que são “as habilidades necessárias para alcançar a competência **digital**, sustentadas por competências básicas em TIC e no uso de computadores, com o objetivo de recuperar, avaliar, armazenar, produzir, apresentar e trocar informação, e de comunicar e participar em redes colaborativas via Internet”

De outro modo ao conceito de competência digital, literacia digital não se refere apenas à capacidade de utilização de recursos digitais, aos resultados, mas a todo processo educativo e formativo. Segundo (Aires et al., 2019), possui uma dimensão sociocultural de grande impacto na vida quotidiana da sociedade. Segundo (Oberländer et al., 2020), existe uma lacuna nas competências digitais necessárias para o enfrentamento aos desafios dos processos de digitalização. Recrutamento on line é uma realidade, sendo essa ferramenta digital o meio atualmente utilizado para maioria dos processos de recrutamento e seleção de colaboradores (Brandão et al., 2019). A não participação ativa de um indivíduo nas redes sociais profissionais como LinkedIn, pode resultar na impossibilidade de acesso a oportunidades de emprego (Davis et al., 2020). A grande questão é que nem todos os indivíduos estão tecnologicamente capacitados para realizar um pesquisa on-line de anúncios de emprego ou de acessar aplicativos específicos para divulgação de seus currículos em plataformas de recrutamento e seleção. Essas dificuldades são mais presentes nos indivíduos das gerações X e babyboomer (Callanan et al., 2017). Segundo Hecker e Loprest (2019), a sociedade deverá ter literacia digital para que os indivíduos sejam capazes de associar conhecimentos com a resolução de problemas com utilização de novas plataformas. Segundo os mesmos, o desenvolvimento da chamada literacia digital além de promover o desenvolvimento de competências digitais fundamentais, que permitirão aos indivíduos o compartilhamento de conhecimentos em novos empregos e dessa forma potencializaria novas oportunidades, facilitando transações e avanço a esses profissionais. As constantes transformações do mercado de trabalho devido aos impactos da tecnologia causam sentimentos de incapacidade e inadequação às gerações mais velhas pela falta de intimidade com as novas tecnologias como as gerações mais novas (Dodel & Mesch, 2020; Vasilescu et al., 2020). Para ocupar um emprego e

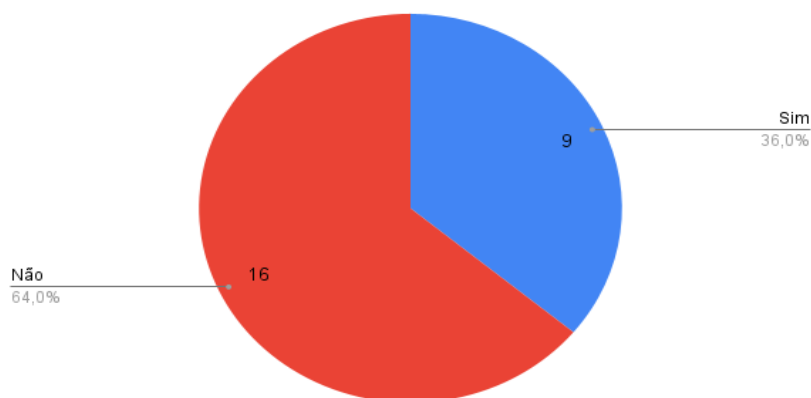
construir uma carreira de sucesso é fundamental possuir e desenvolver certas competências para que o indivíduo mantenha se continuamente (Forrier & Sels, 2003).

3. Análise dos Resultados

Para coleta das informações, foi utilizada a ferramenta Google Forms. Foram enviados para 100 pessoas, todas com idade superior a 50 anos para diferentes regiões do Brasil. Foram recepcionados 25 formulários. Todos entrevistados nasceram no período entre 1945 e 1967 e todos se consideram aptos ao mercado de trabalho, destes, 64% não estão empregados. Em sua grande maioria, confirmam que já foram preteridos em processos de recrutamento e seleção por conta da idade mesmo aptos e qualificados para o cargo pretendido. Questionados se tinham algum conhecimento da existência alguma política pública ou mesmo se alguma empresa possuía algum critério específico nos processos de seleção e recrutamento direcionado a trabalhadores com 50 anos ou mais, 96% responderam que desconhecem. Foram mencionados na pesquisa o projeto da empresa da Gol Companhias Aéreas chamado “Experiência na Bagagem” de 2017, descontinuado e a plataforma Maturijobs que é a única plataforma específica para recrutamento de profissionais maiores que 50 anos.

Gráfico 3

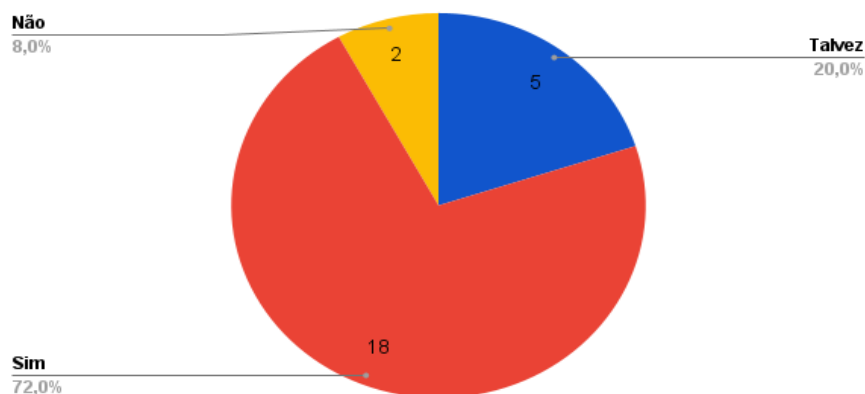
Contagem de Atualmente está empregado?



Fonte: Elaborado pelo autor

Gráfico 4

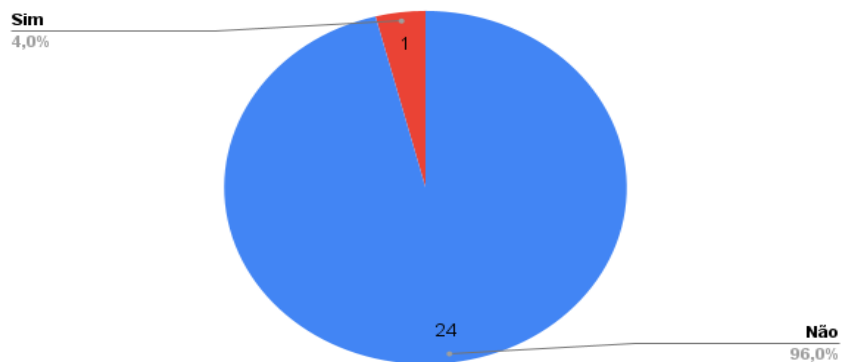
Contagem de Já viu uma oportunidade de emprego ser perdida pela idade, mesmo sabendo que estava apto ao cargo?



Fonte: Elaborado pelo autor

Gráfico 5

Contagem de Sabe se tem alguma política pública direcionada aos trabalhadores da terceira idade ?



Fonte: Elaborado pelo autor

4. Considerações Finais

Levando em conta do que foi observado, podemos concluir que apesar dos dados confirmarem o iminente colapso no sistema previdenciário brasileiro e que em poucas

décadas os indivíduos maiores de 50 anos serão ampla maioria dos economicamente ativos, inexistem políticas inclusivas para a inclusão e manutenção destes indivíduos no mercado formal de trabalho. Inclusão essa que poderia mitigar de forma democrática que boa parte desses indivíduos tornem-se beneficiários do BPC, podendo ainda contribuir para o sistema enquanto ativos.

Continuamos questionando sobre quais seriam as razões, se apenas o ageísmo ou preconceito geracional as razões de exclusão dos babyboomers nos processos de seleção e retenção de profissionais. Não encontramos nenhum estudo sobre como agregar de forma equânime as distintas gerações ativas no mercado de trabalho. Constatamos a inexistência de uma política inclusiva como as destinadas aos indivíduos classificados como PCD, ou mesmo as destinadas a questões raciais. Nem mesmo o mercado privado possui políticas de retenção, capacitação ou recrutamento desses profissionais.

Constatamos ainda que como a mudança brusca no modo de trabalho através da digitalização dos processos laborais afetou a todos os indivíduos economicamente ativos e de forma maior aos indivíduos da geração babyboomer por conta de suas particularidades culturais de gênese analógica e que os mesmos possuem valores distintos e em sua expressiva maioria menor intimidade com as novas ferramentas digitais, fatores que dificultariam o acesso a novos postos ou reingresso dos mesmos ao mercado de trabalho formal.

REFERÊNCIAS

RODRIGUES, A. **Psicologia social**. 15^a ed. Petrópolis: Vozes, 2002

DE OLIVEIRA, Carla Gabrielly M.; VIEIRA, Karoline Gonçalves; **QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DOS TRABALHADORES DA RUA DO COMERCIO EM PARAUAPEBAS-PA**. FACULDADE MASTER DE PARAUAPEBAS CURSO DE BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO; 2018.

CONGER, J. Quem é a geração X? In: HSM Management. São Paulo: n. 11, p. 128-138, nov./dez. 1998.

LAGO, Luís Aranha Correia do. **Milagre Econômico Brasileiro**. Fundação Getúlio Vargas – FGV, Centro de Pesquisa e Documentação de História Contemporânea do Brasil. CPDOC. Rio de Janeiro, 2018. Disponível em: <<http://www.fgv.br/cpdoc/acervo/dicionarios/verbete-tematico/milagre-economico-brasileiro>>. Acesso em: 03 jun. 2021.

FANTINI, Carolina Aude; DE SOUZA, Naiara Célida Dos Santos. Análise dos fatores motivacionais das gerações baby boomers, X, Y e Z e as suas expectativas sobre carreira profissional. *Revista iPecege*, v. 1, n. 3/4, p. 126-145, 2015.

GOLDANI, Ana Maria. "**Ageism**" in **Brazil: what is it? who does it? what to do with it?**. *Revista Brasileira de Estudos de População*, v. 27, n. 2, p. 385-405, 2010.

HOBBSAWM, Eric. **Era dos extremos: o breve século XX**. Editora Companhia das Letras, 1995.

PIAGET, Jean. Bibliografia da obra de Jean Piaget. **Arquivos Brasileiros de Psicologia Aplicada**, v. 29, n. 2, p. 137-162, 1977.

COSTANZA, David. P. et al. Generational Differences in Work-Related Attitudes: A Metanalysis. In: **Journal of Business and Psychology**. v. 27, n. 4, p. 375-394, 2012

HOWE, Neil; STRAUSS, William. **Os próximos 20 anos: como as atitudes do cliente e da força de trabalho irão evoluir**. *Harvard Business Review*, v. 85, n. 7-8, pág. 41-52, 191, 2007.

LAMONICA, Marcos Tostes; FEIJÓ, Carmen Aparecida de. **Crescimento e industrialização no Brasil: uma interpretação à luz das propostas de Kaldor**. *Brazilian Journal of Political Economy*, v. 31, n. 1, p. 118-138, 2011.

MANNHEIM, K. H. **The problem of generations**. In: KECSKEMTI, P. (org.). *Essays of the Sociology of Knowledge*. London: Routledge; Kegan Paul, 1952.

SHULTZ, Kenneth S.; ADAMS, Gary A. **Aging and work in the 21st century**. Psychology Press, 2007.

VELOSO, Fernando A.; VILLELA, André; GIAMBIAGI, Fabio. Determinantes do "milagre" econômico brasileiro (1968-1973): uma análise empírica. *Revista Brasileira de Economia*, v. 62, n. 2, p. 221-246, 2008.

CPDOC <http://www.fgv.br/cpdoc/acervo/dicionarios/verbete-tematico/milagre-economico-brasileiro>

FONTE GRAFICO: <https://population.un.org/wpp2019>

RESENDE, Ênio. **As 4 principais lideranças da sociedade e suas competências**. São Paulo: Editora Sumus, 2008.

OLIVEIRA, Sidinei. R. et al. **Juventudes, gerações e trabalho: é possível falar de geração Y no Brasil?** In: *Revista Organizações & Sociedade*. V. 19, n. 62, p. 551-558, 2012.

SILVEIRA, Marcelo Deiro Prates da. **Efeitos da globalização e da sociedade em rede via Internet na formação de identidades contemporâneas**. *Psicologia: ciência e profissão*, v. 24, n. 4, p. 42-51, 2004.

SILVA, R. C. **A abordagem geracional como proposta à gestão de pessoas**. 2013. 169 f. Tese (Doutorado em Ciências) – Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo. São Paulo, 2013.

<https://www.scielo.org/article/sdeb/2019.v43n120/5-14/>

BBC. Brasil News. Capitalismo está ‘sob séria ameaça’, alerta economista que previu crise global de 2008 [internet]. [acesso em 2019 mar 3]. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/geral-47609260>.

O Globo. Desigualdade crescente pode levar capitalismo ao colapso, alerta ministro das Finanças da França [internet]. [acesso em 2019 mar 31]. Disponível em: <https://oglobo.globo.com/economia/desigualdade-crescente-pode-levar-capitalismo-ao-colapso-alerta-ministro-das-financas-da-franca-23392768>.

Streeck W. As crises do capitalismo democrático. *Novos estud.* – CEBRAP [internet]. 2012 mar [acesso em 2019 mar 31]; 92:35-56. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/S0101-33002012000100004>.

Brasil. Proposta de Emenda à Constituição. Modifica o sistema de previdência social, estabelece regras de transição e disposições transitórias, e dá outras providências [internet]. [acesso em 2019.mar.31]. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=43915143CF69FFC8AD633A38BDF38A11.proposicoesWebExterno1?codteor=1712459&filename=Tramitacao-PEC+6/2019.

Fundação Oswaldo Cruz (Fiocruz). Sonia Fleury: Reforma da Previdência é o maior confisco sobre a economia popular e sobre os direitos sociais [internet]. [acesso em 2019 mar 31]. Disponível em: <http://cee.fiocruz.br/?q=Sonia-Fleury-Reforma-da-Previdencia-e-o-maior-confisco-sobre-a-economia--popular-e-sobre-os-direitos-sociais>.

Brasil. Medida Provisória nº 871, de 18 de janeiro de 2019. Institui o Programa Especial para Análise de Benefícios com Indícios de Irregularidade, o Programa de Revisão de Benefícios por Incapacidade, o Bônus de Desempenho Institucional por Análise de Benefícios com Indícios de Irregularidade do Monitoramento Operacional de Benefícios e o Bônus de Desempenho Institucional por Perícia Médica em Benefícios por Incapacidade, e dá outras providências [internet]. [acesso em 2019.mar.31]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Mpv/mpv871.htm.

Carta Capital. Capitalização transformou Capitalização transformou adultos de classe média em idosos pobres [internet]. [acesso em 2019.mar.31]. Disponível em: <https://www.cartacapital.com.br/economia/capitalizacao-transformou-adultos--de-classe-media-em-idosos-pobres/>.

Centro Brasileiro de Estudos de Saúde (Cebes), Rio de Janeiro (RJ) – Brasil. lenaurolobato@uol.com.br

Universidade Federal Fluminense (UFF), Niterói (RJ) – Brasil.

Escola Superior de Ciências da Saúde (ESCS), Brasília (DF) – Brasil.

Universidade Estadual do Oeste do Paraná (Unioeste), Cascavel (PR) – Brasil. SAÚDE DEBATE | RIO DE JANEIRO, V. 43, N. 120, P. 5-14, JAN-MAR 2019 6 LOBATO LVC, COSTA AM, RIZZOTTO MLF

SAÚDE DEBATE | RIO DE JANEIRO, V. 43, N. 120, P. 5-14, JAN-MAR 2019

Reforma da previdência: o golpe fatal na seguridade social brasileira aplicação (EC-95)

https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/nota_tecnica/190307_NT_53_Disoc.pdf

<http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/8465/1/Reforma%20da%20previd%C3%Aancia%20social.pdf>

<https://recipp.ipp.pt/bitstream/10400.22/16934/1/TRANSFORMACAODIGITALCEOSPP2020.pdf#page=47>