IX ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II

ELOY PEREIRA LEMOS JUNIOR

ROSANE TERESINHA PORTO

Copyright © 2026 Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria – CONPEDI
Presidente - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini - FMU – São Paulo
Diretor Executivo - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC – Santa Catarina
Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa – Pará
Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG – Goiás
Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos – Rio Grande do Sul
Vice-presidente Sudeste - Profa. Dra. Rosângela Lunardelli Cavallazzi - UFRJ/PUCRio – Rio de Janeiro
Vice-presidente Nordeste - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP - Pernambuco

Representante Discente: Prof. Dr. Abner da Silva Jaques - UPM/UNIGRAN - Mato Grosso do Sul

Conselho Fiscal:
Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho - UFMA - Maranhão
Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - SKEMA/ESDHC/UFMG - Minas Gerais
Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UFERSA - Rio Grande do Norte
Prof. Dr. Fernando Passos – UNIARA - São Paulo
Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP - São Paulo
Secretarias
Relações Institucionais:
Prof. Dra. Claudia Maria Barbosa - PUCPR - Paraná
Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA - Bahia
Profa. Dra. Daniela Marques de Moraes - UNB - Distrito Federal
Comunicação:
Prof. Dr. Robison Tramontina - UNOESC - Santa Catarina
Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali - Rio Grande do Sul
Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS - Sergipe
Relações Internacionais para o Continente Americano:
Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM - Rio Grande do sul
Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA - Maranhão
Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto - UPM – São Paulo
Relações Internacionais para os demais Continentes:
Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR - Ceará
Profa. Dra. Sandra Regina Martini - UNIRITTER / UFRGS - Rio Grande do Sul
Profa. Dra. Maria Claudia da Silva Antunes de Souza - UNIVALI – Santa Catarina
Educação Jurídica
Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba - PR
Prof. Dr. Rubens Beçak - USP - SP
Profa. Dra. Livia Gaigher Bosio Campello – UFMS – MS
Eventos:
Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - FDF - São Paulo
Profa. Dra. Norma Sueli Padilha - UFSC - Santa Catarina
Prof. Dr. Juraci Mourão Lopes Filho - UNICHRISTUS - Ceará

Comissão Especial
Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UFRJ - RJ
Profa. Dra. Maria Creusa De Araújo Borges - UFPB - PB
Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta - Fumec - MG
Prof. Dr. Rogério Borba - UNIFACVEST - SC

D597

Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho II [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Eloy Pereira Lemos Junior; Rosane Teresinha Porto – Florianópolis: CONPEDI, 2026.

Inclui bibliografia
ISBN: 978-65-5274-611-5
Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações
Tema: Constituição, Processo e Justiça Social: o papel da jurisdição constitucional na efetivação de direitos

2. Direito do trabalho. 3. Meio ambiente do trabalho. IX Encontro Virtual do CONPEDI (2: 2026: Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



Conselho Nacional de Pesquisa
e Pós-Graduação em Direito Florianópolis
Santa Catarina – Brasil
www.conpedi.org.br

IX ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II

Apresentação

É com satisfação que apresentamos os trabalhos reunidos no GT Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho II, do IX Encontro Virtual do CONPEDI. O conjunto de pesquisas aqui selecionadas traduz a vitalidade e a diversidade do pensamento jurídico contemporâneo sobre as transformações do mundo laboral, organizados em seis grandes eixos temáticos.

O primeiro eixo reúne estudos sobre Inteligência Artificial, tecnologia e trabalho digital, examinando a subordinação algorítmica, a discriminação em processos de recrutamento automatizados e os desafios jurídicos da plataformização laboral. O segundo eixo aborda a precarização, a globalização e os impactos da Reforma Trabalhista, incluindo reflexões sobre a escala 6x1, gordofobia e o envelhecimento no contexto uberizante.

O terceiro eixo centra-se na saúde, segurança e meio ambiente do trabalho, tratando dos riscos psicossociais e do dano moral estrutural. O quarto eixo aproxima os direitos trabalhistas dos direitos humanos e da colonialidade. O quinto eixo contempla questões de gênero, raça e inclusão, ao passo que o sexto traz contribuições sobre negociação coletiva em fusões e aquisições, além de perspectiva de direito comparado com Timor-Leste.

A riqueza temática desta coletânea evidencia o compromisso da pesquisa jurídica brasileira com a construção de um direito do trabalho mais justo, inclusivo e adequado aos desafios do século XXI. Desejamos a todas e a todos uma proveitosa leitura.

Eloy Pereira Lemos Junior

A FRAGILIDADE DA PROTEÇÃO SOCIAL E O DESAFIO DA LONGEVIDADE: ENVELHECIMENTO, UBERIZAÇÃO E PRECARIZAÇÃO DA PESSOA IDOSA NO BRASIL

THE FRAGILITY OF SOCIAL PROTECTION AND THE CHALLENGE OF LONGEVITY: AGING, UBERIZATION, AND THE PRECARIZATION OF THE ELDERLY IN BRAZIL

Ivone Fernandes Morcilo Lixa
Lenice Kelner
Ana Júlia Lopes Fernandes

Resumo

O presente artigo analisa a fragilidade da proteção social brasileira diante do envelhecimento populacional e o consequentemente retorno da pessoa idosa ao mercado de trabalho, especialmente em contextos marcados pela precarização laboral e pela uberização. Parte-se da constatação de que o aumento da expectativa de vida e a insuficiência previdenciária têm levado aposentados a permanecer ou retornar à atividade econômica como forma de complementação de renda e garantia da própria subsistência. O estudo examina o etarismo como mecanismo estrutural de exclusão do mercado formal de trabalho, ao mesmo tempo em que investiga como as plataformas digitais absorvem essa mão de obra em condições marcadas pela ausência de proteção trabalhista e pela subordinação algorítmica. A pesquisa utiliza revisão bibliográfica e abordagem interdisciplinar, dialogando com o Direito do Trabalho, o Direito Previdenciário e a Análise Econômica do Direito. Conclui-se que a insuficiência do sistema previdenciário, somada à ausência de regulação adequada do trabalho plataformizado, contribui para a vulnerabilização da pessoa idosa, transferindo ao indivíduo os riscos econômicos e sociais que deveriam ser mitigados pelo Estado.

Palavras-chave: Dignidade da pessoa idosa, Previdência social, Uberização, Etarismo, Direito do trabalho

Abstract/Resumen/Résumé

the pension system, coupled with the lack of appropriate regulation of platform-based work, contributes to the vulnerability of the elderly, transferring to the individual the economic and social risks that should be mitigated by the State.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Dignity of the elderly, Social security, Uberization, Ageism, Labor law

1. INTRODUÇÃO

O envelhecimento brasileiro tem produzido profundas transformações sociais, econômicas e laborais, especialmente no que se refere à permanência da pessoa idosa no mercado de trabalho. Em um cenário marcado pelo aumento da expectativa de vida, pela insuficiência previdenciária e pela precarização das relações laborais, surge uma questão central: o retorno do aposentado ao trabalho representa uma escolha ligada à autonomia e participação social ou decorre da fragilidade da proteção social brasileira diante da velhice?

A problemática é ainda mais relevante diante da expansão da uberização e das novas formas de trabalho plataformizado, que absorvem trabalhadores idosos em atividades que não possuem as garantias previstas na CLT. Paralelamente, o etarismo institucional e social dificulta o acesso da pessoa idosa ao mercado formal de trabalho, empurrando-a para vínculos precários e altamente vulneráveis.

Dessa forma, o presente artigo busca analisar como a insuficiência da Previdência Social, aliada à reconfiguração contemporânea das relações de trabalho, impacta diretamente a dignidade da pessoa idosa. Para tanto, investiga-se o envelhecimento populacional brasileiro, o fenômeno do etarismo, a necessidade de complementação de renda após a aposentadoria e os efeitos da uberização sobre trabalhadores idosos.

A pesquisa adota metodologia bibliográfica e interdisciplinar, fundamentando-se em legislações acerca dos Direitos da Idoso, Trabalhistas e Previdenciários, e ainda, da Análise Econômica do Direito, da uberização com destaque para Ricardo Antunes. Busca-se demonstrar que o retorno do aposentado ao trabalho, em grande parte dos casos, não decorre de mera escolha individual, mas da incapacidade estrutural do sistema de proteção social em assegurar uma velhice digna.

2. O ENVELHECIMENTO POPULACIONAL E O RETORNO DO APOSENTADO AO MERCADO DE TRABALHO NO BRASIL

O presente capítulo busca entender como o envelhecimento populacional brasileiro tem provocado profundas transformações nas dinâmicas sociais, econômicas e laborais contemporâneas.[1] Com o aumento da expectativa de vida e consequentemente a ampliação do

[1] O aumento da proporção de idosos é um fenômeno global; à exceção de alguns países africanos, todo o mundo encontra-se em algum estágio deste processo. Esse aumento não é um fenômeno repentino ou inesperado; pelo contrário, resulta das transformações demográficas ocorridas nas décadas pregressas. Por esse motivo, será inexorável na maioria dos países. Tampouco se trata de um fato isolado; invariavelmente está associado a modificações do perfil epidemiológico e características sociais e econômicas das populações. (Chaimowicz e Chaimowicz, pg 7, 2022)

número de pessoas idosas, observa-se também o crescimento do número de aposentados que retornam ao mercado de trabalho, fenômeno que desafia a ideia tradicional de aposentadoria como etapa destinada ao descanso e à garantia de uma existência digna após décadas de contribuição laboral.[2]

Embora o reingresso do aposentado na atividade laboral possa, em determinados casos, decorrer de fatores relacionados à sua vontade pessoal e à permanência na vida ativa, percebe-se que, na realidade brasileira, tal movimento está frequentemente associado à insuficiência da proteção previdenciária e à necessidade de complementação de renda.

Diante disso, torna-se necessário analisar de que maneira o retorno do aposentado ao mercado de trabalho reflete não apenas transformações econômicas contemporâneas, mas também limites estruturais do sistema de proteção social brasileiro, especialmente em um cenário crescente de trabalho e principalmente a vulnerabilização da pessoa idosa.

2.1 O AUMENTO DA POPULAÇÃO IDOSA NO BRASIL

O Brasil é historicamente conhecido como um país de jovens [3], assim, atravessa em poucas décadas um processo de envelhecimento que, nas nações europeias, levou séculos para se consolidar, na França, por exemplo, o processo de duplicação da proporção de idosos na população levou mais de 140 anos e no Brasil, projeções indicam que o mesmo fenômeno ocorrerá em um intervalo inferior a 25 anos. Esse fenômeno é impulsionado por dois vetores concomitantes sendo o primeiro, a drástica queda da taxa de fecundidade, que já se encontra abaixo do nível de reposição populacional em diversas regiões do país e o segundo seria o significativo aumento da expectativa de vida, fruto dos avanços na medicina e no saneamento básico, ocasionando no futuro, mais pessoas idosas do que jovens.[4]

Com essa velocidade no crescimento da população idosa fez com que o Estado e a sociedade civil não se preparassem adequadamente em termos de infraestrutura, cultura

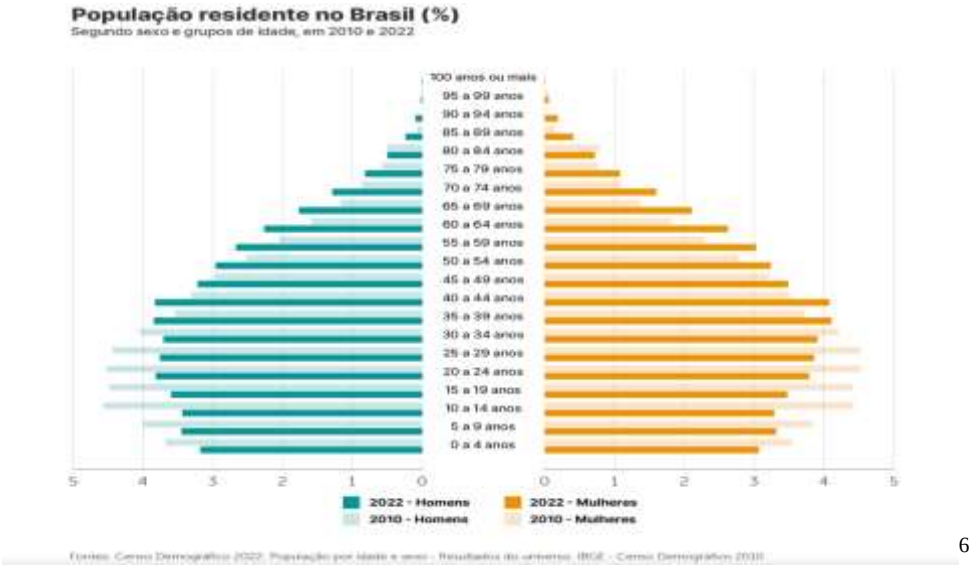
[2] O argumento sócio-econômico se apoia no fato de que o benefício da aposentadoria não seria satisfatório ou suficiente para atender as necessidades de sobrevivência do aposentado e sua família. Camarano (2001) constatou que a renda do trabalho dos aposentados teve peso bastante significativo no seu próprio rendimento e no de suas famílias. Segundo a autora, em 1998, a renda proveniente do trabalho dos aposentados correspondia a aproximadamente 50% de seus rendimentos, com variações por sexo. (Khoury, Ferreira, Souza, Matos e Barbagelata-Góes, pg 149, 2010)

[3] MOREIRA, Virgínia, NOGUEIRA, Fernanda Nícia Nunes. Do indesejável ao inevitável: a experiência vivida do estigma de envelhecer na contemporaneidade. Revista Psicologia USP, v.19, n.1, p. 59-79, 2008.

[4] A queda das taxas de fecundidade e o aumento da expectativa de vida devido a melhorias nos cuidados de saúde e nas condições socioeconômicas resultaram em um rápido envelhecimento da população no Brasil. Esse não é um fenômeno único do país e reflete uma tendência mundial, mas a transição demográfica no Brasil está ocorrendo de forma bastante acelerada. Enquanto a França viu a sua proporção de idosos dobrar de 10% para 20% em 140 anos, no Brasil, esse processo deverá ocorrer em apenas 25 anos. Assim, em 2060, mais de um quarto da nossa população terá mais de 60 anos.

organizacional e seguridade social, gerando um descompasso entre a realidade da população idosa e as instituições que deveriam acolhê-los, tendo em vista a necessidade de complementação de renda para garantir a subsistência mínima, a título de exemplo o uso de medicações, que anteriormente não eram necessárias.

Assim o país passa por uma acelerada transição demográfica, com o aumento vertiginoso da expectativa de vida e a queda das taxas de natalidade, as projeções do IBGE confirmam que, em poucas décadas, a população idosa superará a população jovem, invertendo a base da pirâmide etária, já começando com significativas mudanças de 2010 até 2022 a qual segue abaixo:[5]



[6]

Posto isto, a mudança demográfica evidencia o aumento das necessidades decorrentes do envelhecimento populacional, tornando-se cada vez mais imprescindível uma intervenção

[5] Conforme os resultados do Censo Demográfico 2022, o número de pessoas com 65 anos ou mais de idade cresceu 57,4% na população do país em 12 anos. O total de pessoas dessa faixa etária chegou a cerca de 22,2 milhões de pessoas (10,9%) em 2022 contra 14 milhões (7,4%) em 2010.

[6]Em 1980, a população brasileira com 65 anos ou mais representava 4,0%. Em 2022, esse grupo atingiu 10,9%, o maior registro nos Censos Demográficos. Já a proporção de crianças com até 14 anos, que era de 38,2% em 1980, caiu para 19,8% em 2022.

Ao avaliar as proporções desses grupos etários específicos por grandes regiões, a região Norte é a mais jovem entre as demais, com 25,2% de sua população com até 14 anos, seguida pelo Nordeste, com 21,1%. O Sudeste e o Sul têm estruturas mais envelhecidas, com 18% e 18,2% de jovens de 0 a 14 anos, e 12,2% e 12,1% de pessoas com 65 anos ou mais, respectivamente.

A região Centro-Oeste apresenta uma estrutura intermediária, sendo a sua distribuição etária próxima da média do país.

A idade mediana divide uma população em 50% mais jovens e 50% mais velhos. No Brasil, de 2010 a 2022, a idade mediana aumentou de 29 para 35 anos, refletindo o envelhecimento da população. Nas cinco grandes regiões, houve crescimento: Norte (de 24 para 29 anos), Nordeste (de 27 para 33 anos), Sudeste (de 31 para 37 anos), Sul (de 31 para 36 anos) e Centro-Oeste (de 28 para 33 anos). (IBGE, 2022)

estatal eficaz e planejada para garantir direitos e viabilizar a autonomia e um envelhecimento digno às pessoas idosas. (RODRIGUES; RIBEIRO, 2018)

2.2. O ETARISMO

O termo etarismo vem do inglês *ageism* e teve início em 1969 pelo estudioso norte-americano Robert Neil Butler[7], em sua formulação original, Butler traçou um paralelo direto com o racismo e o sexismo, identificando o etarismo como um processo de sistemática estereotipagem e discriminação contra pessoas por simplesmente serem velhas, comparando ao preconceito racial e de gênero.

Para Butler, essa rejeição social enraíza-se em um profundo desconforto humano com a própria vulnerabilidade, a doença e a morte, das quais a velhice seria o lembrete vivo e constante.

Já a Organização Pan-Americana da Saúde, em seu Relatório sobre o Etarismo (2021), expandiu e refinou essa definição, estabelecendo que o fenômeno se estrutura sobre três estratégias fundamentais para reduzir o etarismo, senão vejamos:

> Ficou demonstrado que há três estratégias que funcionam para reduzir o idadismo: políticas e leis, atividades educativas e intervenções de contato intergeracional. • Estratégia 1: Políticas e leis. Políticas e leis podem ser usadas para reduzir o idadismo em relação a qualquer faixa etária. Podem incluir, por exemplo, políticas e legislação que abordem a discriminação e a desigualdade por idade, bem como leis de direitos humanos. O fortalecimento das políticas e leis que visam ao idadismo pode ser conseguido por meio da adoção de novos instrumentos nos níveis local, nacional ou internacional e da modificação dos instrumentos existentes que permitem a discriminação por idade. Essa estratégia requer mecanismos de imposição e órgãos de monitoramento nos níveis nacional e internacional para assegurar a implementação efetiva das políticas e leis que abordem a discriminação, a desigualdade e os direitos humanos. • Estratégia 2: Intervenções educacionais. As intervenções educacionais para reduzir o idadismo devem ser incluídas

[7] O termo etarismo foi introduzido por Butler, um dos pioneiros na pesquisa de envelhecimento. Butler usou a palavra ageism para descrever “preconceito por um grupo de idade contra outro grupo de idade” (BUTLER, 1969, p. 243) e o chamou de outra forma de intolerância (bigotry), similar a racismo e sexismo. Posteriormente, o autor definiu o etarismo como “um processo sistemático de estereótipos e discriminação contra pessoas porque elas são mais velhas” (BUTLER, 1975, p. 12). Em trabalho subsequente, Butler (1980) identifica três aspectos do problema do etarismo: atitudes preconceituosas; práticas discriminatórias contra os idosos; e práticas e políticas institucionais que perpetuam crenças estereotipadas sobre os idosos, e deterioram sua dignidade pessoal. Desde então, uma vasta gama de evidências tem presença frequente em estudos sobre a discriminação baseada na idade. Butler (1980) argumenta que as atitudes e as crenças, os comportamentos discriminatórios, as normas e as políticas institucionais estão relacionadas e se reforçam mutuamente. (HANASHIRO, Darcy Mitiko Mori; PEREIRA, Marie Françoise Marguerite Winandy Martins. O etarismo no local de trabalho: evidências de práticas de "saneamento" de trabalhadores mais velhos. **RGO - Revista Gestão Organizacional**, Chapecó, v. 13, n. 2, p. 188-206, maio/ago. 2020.)

> em todos os níveis e tipos de formação, do primário à universidade, e em contextos educacionais formais e informais. As atividades educacionais ajudam a melhorar a empatia, dissipar conceitos errôneos sobre diferentes faixas etárias e reduzir o preconceito e a discriminação ao fornecerem informações corretas e exemplos que combatam os estereótipos. • Estratégia 3: Intervenções de contato intergeracional. Deve-se também investir em intervenções de contato intergeracional que visem a fomentar a interação entre pessoas de diferentes gerações. Tal contato pode reduzir o preconceito entre grupos e os estereótipos. As intervenções de contato intergeracional estão entre as mais eficazes para reduzir o preconceito contra as pessoas idosas. (Relatório sobre o Etarismo, 2021, OPAS)

Essa estrutura revela que o etarismo não é apenas uma opinião, mas uma tecnologia social de exclusão, tendo em vista que ele se fundamenta em pressupostos falsos ou exagerados sobre a capacidade, produtividade e adaptabilidade do indivíduo idoso, ignorando o envelhecimento, algo normal e que acontecerá com a maioria das pessoas.

Desta maneira, se tem o etarismo institucional refere-se às leis, regras, normas sociais, políticas e práticas de instituições que restringem injustamente as oportunidades e sistematicamente desfavorecem indivíduos com base na idade, sendo o mercado de trabalho a face mais visível e devastadora do preconceito, assim relaciona a Alice Soares Fernandes Dos Santos, senão vejamos:

> Citados por Hanashiro e Pereira (2020, p 192), Posthuma, Wagstaff e Campion e (2012) categorizaram vários tipos de estereótipos de idade prevalentes no local de trabalho, sendo a maior parte de estereótipos negativos, e alguns são refutados por evidências empíricas. Poucos dizem respeito a estereótipos positivos em relação ao trabalhador mais velho. Tais ainda
> revelam que esses estereótipos negativos recorrentes na literatura referem-se ao baixo desempenho dos trabalhadores mais velhos: resistência à mudança; baixa habilidade para aprender; pouco tempo remanescente de empresa e, portanto, menor retorno sobre investimento em treinamento; custo mais elevado para as empresas; classificação mais baixa em entrevistas;
> e avaliações de desempenho. Entretanto, esses mesmos pesquisadores, Posthuma, Wagstaff e Campion (2012) argumentam que há poucas evidências empíricas de que o desempenho no trabalho decline à medida que o trabalhador envelhece, e sua idade é menos importante para o desempenho do que suas habilidades individuais e a saúde. Assim, refutando o argumento sobre o pouco tempo remanescente na empresa, a literatura mostra que, como num geral, o retorno do investimento em treinamento aplicado aos trabalhadores mais velhos não é baixo, pois a probabilidade de eles deixarem a empresa é menor. (Soares, 2023, pg 29)

Manifestando-se, ainda, na cultura do investimento seletivo onde as empresas tendem a concentrar verbas de treinamento e desenvolvimento em pessoas jovens, sob a premissa financeira equivocada de que o retorno sobre o investimento no idoso seria menor devido ao tempo restante de carreira, criando assim, uma profecia de que o idoso não é treinado, logo se torna tecnologicamente antiquado, e por ser antiquado, é demitido, confirmando o estereótipo inicial de ser descartado, desta maneira Brenda Gabrielly Bezerra Guimarães afirma:

> Estudos como o de McGregor e Gray (2002) sobre os estereótipos e trabalhadores mais velhos revelam os estereótipos negativos atribuídos a essas pessoas, destacando a adaptabilidade, que abrange a aptidão para acompanhar o avanço da tecnologia e a disposição para enfrentar mudanças. Empregadores, em comparação com trabalhadores idosos, tendem a ter uma percepção mais marcante da incapacidade de aprender novas habilidades por parte dos trabalhadores mais velhos, privando-os de novos treinamentos. (Guimarães, pg. 22, 2025).

A discriminação por idade no ambiente laboral é exacerbada e legitimada pela ideologia neoliberal da produtividade e da inovação ininterrupta, vivemos sob a égide do que o filósofo Byung-Chul Han, em 2015 denomina em sua obra Sociedade do Cansaço, onde o sujeito é compelido a um desempenho constante e crescente, seguindo nessa lógica, o corpo que envelhece e que naturalmente demanda outros ritmos, sendo visto como um corpo falho e um obstáculo à aceleração do capital.

No mercado de trabalho, isso resulta em um teto de vidro etário que atinge as mulheres muito mais cedo do que os homens, assim mulheres acima de 60 anos enfrentam barreiras severas de recolocação, sofrendo com o sexismo e o etarismo simultaneamente[8] e com essa dupla exclusão acaba sendo um dos motores que impulsionam mulheres maduras para a informalidade e para o trabalho doméstico ou plataformizado, em busca de manutenção de sua própria subsistência.

3. A INSUFICIÊNCIA PREVIDENCIÁRIA E A NECESSIDADE DE COMPLEMENTAÇÃO DE RENDA

Como visto anteriormente, a mudança piramidal relacionada ao envelhecimento no Brasil, é importante destacar que primeiramente, há a questão da sustentabilidade previdenciária, o modelo de repartição simples, base da previdência social brasileira, depende

[8] O que interessa aqui é constatar [...], que a regulamentação trabalhista brasileira e as leis de proteção à pessoa idosa também foram incapazes de garantir à mão de obra feminina com mais de 60 anos um nível de participação igualitária nas organizações empresariais. Esta assimetria, [...] aparece não apenas no cotidiano e nas regras do trabalho em si, mas também no continuum, caracterizando um ciclo laboral totalmente díspar entre a mulher e o homem. A situação de crise e desemprego, portanto, prejudica mais a mão de obra feminina, por esta ser mais vulnerável à descontinuidade. (Felix, 2016, p. 253-254).

do equilíbrio entre contribuintes e beneficiários e com o aumento da proporção de idosos e a redução da base de jovens contribuintes, o sistema entra em crise de recursos, como afirma:

> Em termos agregados, contudo, prepondera a concepção clássica de que a despesa previdenciária é financiada por uma transferência de renda dos trabalhadores ativos para os inativos. Enfim, mesmo considerando que as transferências previdenciárias também podem direta ou indiretamente beneficiar os trabalhadores ocupados e outros subgrupos populacionais, resta claro que uma parcela relevante deste fluxo consiste, de fato, em repasses da geração de ativos para a de inativos. Isso implica que a participação destes repasses na renda dos ativos não deveria evoluir desordenadamente, sob pena de resultar em uma pressão excessiva sobre os trabalhadores ativos e/ou colocar em risco o pacto intergeracional que garante a sustentabilidade do sistema previdenciário. Outro ponto a ser ressaltado é que a principal fonte de financiamento da previdência social é a folha salarial do mercado formal de trabalho. Em função dessa constatação, é importante também avaliar a evolução da relação entre a massa de rendimentos de aposentadoria e pensão (principais componentes da despesa previdenciária) e a massa de rendimentos do trabalho dos contribuintes para previdência social, de forma a se construir um retrato mais preciso entre o volume de pagamentos de benefícios e a base tributária estabelecida legalmente como a principal fonte para o financiamento destes gastos. (COSTANZI; ANSILIERO; SIDONE, 2017, pg 6)[9]

A resposta estatal, materializada na sucessiva Reforma da Previdenciária de 2019, tem sido a elevação dos requisitos para aposentadoria, exigindo que o indivíduo permaneça por muito mais tempo no mercado de trabalho, conforme afirma Hamilton Elton Rocha Sousa:

> Antes da reforma, existia a possibilidade de se aposentar apenas por tempo de contribuição (35 anos para homens e 30 para mulheres), sem idade mínima. A EC 103 de 2019 no entanto, acabou com essa alternativa, passando a estipular idade mínima de 65 anos para homens, e 62 anos para mulheres, além disso, a reforma ajustou também o tempo mínimo exigido de contribuição deixando de ser de 15 anos e passando a ser de 20 anos para homens no RGPS. No regime próprio de previdência social as mutações também foram consideráveis passando a se exigir no mínimo 25 anos de contribuição, 10 anos no serviço público e 5 anos no cargo pelo qual se pretende aposentar. (Sousa, pg. 57, 2026).

Contudo, e aqui reside o paradoxo, o mercado de trabalho opera na contramão dessa necessidade, enquanto a demografia e a lei empurram o idoso para a atividade laboral, o

[9] COSTANZI, Rogério Nagamine; ANSILIERO, Graziela; SIDONE, Otávio José Guerci. **Relação entre valor dos benefícios previdenciários e massa salarial dos trabalhadores ocupados**: implicações para a sustentabilidade previdenciária. Brasília: Ipea, 2017. (Nota Técnica, n. 32). Disponível em: https://repositorio.ipea.gov.br/entities/publication/0fe6b468-c88d-44ab-962f-db245c5ea3ba. Acesso em: 6 dez. 2025.

etarismo corporativo atua como uma força de expulsão, o mercado rejeita a mão de obra que o Estado exige que continue ativa.

Em segundo lugar, surge a necessidade premente de renda, pois para a grande maioria da população brasileira, a aposentadoria não é sinônimo de repouso remunerado com dignidade, mas de insuficiência financeira, mais uma vez trazendo a reforma previdenciária, se teve o achatamento dos valores dos benefícios, somado ao aumento dos custos de vida na velhice como: planos de saúde, medicamentos, cuidados especiais, obrigando o trabalhador idoso a buscar complementação de renda, conforme afirma Rafael Trombetta Brandão:

> O problema maior da aposentadoria é a redução do status social do idoso por ter na maioria das vezes, que arcar com os custos de manutenção de sua casa. No entender de Assis (2004), o maior problema do aposentado no Brasil é que seu salário está restrito a um salário que antes já era baixo e agora com a aposentadoria se restringe ao salário mínimo, o que causa uma velhice em situação financeira da pior qualidade, pois está impondo a quem sempre trabalhou para manter a família, agora ter que redefinir seu padrão de vida, e ir em busca de uma renda complementar para o seu sustento. (Brandão, pg 10, 2018)

Assim, o trabalho na terceira idade deixa de ser uma opção de "ocupação do tempo" para se tornar um imperativo de subsistência alimentar e familiar e é com este hiato, entre a necessidade de sobreviver e a exclusão do mercado formal, que florescem as formas de ocupação mais precárias, como afirma Rafael Trombetta Brandão:

> Dentre as alternativas para complementação de renda inclui o Microeemprendedor Individual (MEI), o Crédito Amigo, pelo Banco do Nordeste, e políticas públicas do Estado. As alternativas para complementação da renda após a aposentadoria são os trabalhos realizados de forma autônoma e na informalidade, pois o povo brasileiro é, por natureza, bastante criativo. Jamais cruza os braços e baixa a cabeça diante das adversidades. (Brandão, pg 34, 2018)

Desta forma, o aposentado necessita retornar ao trabalho para complementar a renda e ter as suas garantias fundamentais resguardadas, fazendo-se suprir aquilo que o Estado deveria garantir mas não o fez, que é a dignidade da pessoa idosa. Quando fala-se em dignidade, leva-se em consideração ter onde dormir, poder arcar com os medicamentos, ou seja, tudo aquilo que tem o dever de ser básico, mas por ocasiões adversas e já exploradas anteriormente, não se perfazem ao trazer no contexto da vida digna do aposentado.

4 UBERIZAÇÃO, INDÚSTRIA 4.0 E A RECONFIGURAÇÃO DO TRABALHO

Este tópico busca analisar como a uberização e a Industria 4.0 transformou as relações laborais, levando em consideração a lógica das plataformas digitais que dividem os direitos trabalhistas e traz a tona alguns riscos para os trabalhadores, em especial os mais velhos.

A uberização é discutida como um modelo paradigmático dessa transformação, com base em autores como Ricardo Antunes que menciona:

> A uberização é um processo na qual as relações de trabalho são crescentemente individualizadas e inviabilizadas, assumindo assim, a aparência de "prestação de serviços" e obliterando as relações de assalariamento e de exploração do trabalho. (Antunes, pg 11, 2020)

Ao mesmo tempo, este tópico reconhece que as plataformas podem oferecer oportunidades de inclusão e flexibilidade, o que exige ponderação e o entendimento do que pode acarretar a dependência nessa facilidade de trabalho.

A principal contribuição está em relacionar a uberização e as tendências estruturais globais, ao mesmo tempo em que se aponta a necessidade de um enquadramento jurídico e econômico mais rigoroso, em questão a pessoa idosa.

4.1 DA REVOLUÇÃO INDUSTRIAL AO APLICATIVO: MUTAÇÕES DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO

Com o advento da Revolução Industrial, um dos principais marcos foi o desenvolvimento de tecnologias para contribuir com a nova era industrial, a qual nasceu a máquina a vapor, um facilitador de locomoção e envio das mercadorias no século XVIII, onde o sistema do capitalismo de consolidou. [10]

Além desse advento supracitado, grandes revoluções da classe operária ocorreram, pois a mão de obra estava começando a ser trocada e havendo mudanças de cargos, mas o sistema precisava ser mais dinâmico, a mão de obra deveria ser mais ágil, pois é assim que funciona o capitalismo, quanto mais se fabrica, mais lucro surge e assim alimenta-se o sistema.

Da mesma forma, hoje ocorre a uma nova Revolução na Tecnologia, que se aparenta muito com a Revolução Industrial do século XVIII, porém se distinguem na forma na forma do produto final a qual seria os aplicativos para facilitarem o acesso a serviços e garantir mais empregos.

[10] É pertinente enfatizar que a Revolução Industrial, ocorrida na Inglaterra no século XVIII foi o grande precursor do capitalismo, ou seja, a passagem do capitalismo comercial para o capitalismo industrial. É fascinante, como a revolução industrial mudou a vida das pessoas daquela época e como até hoje seus reflexos continuam transformando o nosso dia a dia com a revolução tecnológica. (Cavalcante e Silva, pg. 1, 2011)

No Trabalho intermitente e uberização do trabalho no limiar da Industria 4.0 de Ricardo Antunes o avanço das TICs como ele afirma:

> Tal cenário crítico se acentuará com a expansão da chamada Industria 4.0. Essa proposta nasceu na Alemanha, em 2011, concebida para gerar um novo e profundo salto tecnológico no mundo produtivo (em sentido amplo), estruturado a partir das novas tecnologias da informação e comunicação (TIC), que se desenvolvem de modo célere. Sua expansão significará a ampliação dos processos produtivos ainda mais automatizados e robotizados em toda a cadeia de valor, de modo que a logística empresarial será toda controlada digitalmente. (Antunes, pg 14, 2020)

Desta forma, deslocaram a centralidade das fábricas para o mundo digital, passando por um certo supervisionamento, o que se perde nessa passagem é o contrato de trabalho típico onde ocorre pessoalidade, não eventualidade, subordinação, onerosidade e ser pessoa física .

Assim Ricardo Antunes afirma também que:

> Assim, as tecnologias de informação e comunicação (TIC), em vez de constituírem instrumentos dotados de sentido humano-societal, têm sido concebidas para aumentar substancialmente os lucros e a produtividade das empresas, intensificando a exploração e a espoliação da força de trabalho. A corrosão dos direitos trabalhistas na conjuntura atual se aproxima até mesmo de sua situação durante a fase primitiva da acumulação capitalista. Por exemplo, ao olhar a realidade do trabalho via plataformas digitais, constata-se que jornadas de mais de dez ou doze horas têm sido mais a regra que a exceção. (Antunes, pg 24, 2020)

No discurso, o trabalhador ganha “liberdade de horário”, na prática, enfrenta jornadas ainda mais extensas para atingir metas mínimas, a assimetria informacional é estrutural, pois a plataforma obtém um grande lucro em comparação ao trabalhador que desempenha a função

4.2 SUBORDINAÇÃO ALGORÍTMICA E DESPROTEÇÃO

A subordinação algorítmica combina com a demanda do aplicativo, precificação dinâmica, avaliação reputacional através de “estrelas”, prescindindo de ordens diretas onde apenas basta calibrar métricas e incentivos no aplicativo.

Desta maneira, afirma Jamie Woodcock, no artigo intitulado “O panóptico algorítmico da Deliveroo: mensuração precariedade e a ilusão do controle” presente na obra organizada por Ricardo Antunes, intitulada de “uberização, trabalho digital e indústria 4.0”:

> A primeira diferença crucial com outros tipos de trabalho na indústria dos serviços é que não há contrato formal de emprego para os condutores. A Deliveroo, como a Uber, usa a controversa categoria de “contratante independente autônomo” (em vez do status de empregado ou trabalhador), que vem sendo contestada (59].

> O survey realizado pelos condutores da Deliveroo e IWGB ilustra alguns dos problemas que esse status de contratante independente cria. Notavelmente, 87,1% dos que responderam ao questionário não pensavam que o status refletia precisamente a natureza de seu trabalho, com 47,6% acreditando que eles deveriam ser categorizados como "empregados" e 43,5%, como "trabalhadores".
> Além desse desacordo com o status da ocupação, a esmagadora maioria, 97,8%, queria um incremento dos direitos trabalhistas - incluindo "acesso à aposentadoria, licença parental, pagamento de férias e auxílio-doença". Particularmente, 95,7% dos que responderam pensavam que a empresa deveria ser responsável pelo fornecimento de medidas específicas de segurança no trabalho, abarcando o pagamento de seguros e o fornecimento de treinamento adequado. Esses números demonstram as sérias questões na Deliveroo. O exemplo mais claro disso é que 92% sentiam que sua classificação como "autônomos" resultava de "serem tratados de maneira injusta quando comparados a um empregado" e que os “empregadores abusavam deliberadamente da categoria 'autônomo' para se aproveitar de seus trabalhadores". Os resultados do survey destacaram que esses trabalhadores não estavam contentes com o atual status em seus contratos. (Woodcook, pg 34, 2020).

Desta forma ao classificar trabalhadores como autônomos, plataformas externalizam custos que seriam direitos de trabalhadores CLT, como FGTS, Férias, 13º salário e volatilidade.

Para a AED, importa mapear quem suporta quais custos quando o desenho institucional incentiva, a eficiência onde muitos custos são socializados. Deste modo, afirma Luciana Yeung em sua obra “ANÁLISE ECONÔMICA DO DIREITO DO TRABALHO E DA REFORMA TRABALHISTA(LEI Nº 13.467/2017)”:

> Pode-se dizer, assim, que o objetivo do Direito do Trabalho nas democracias modernas deveria ser o de fornecer instituições sólidas que equilibrassem informações, poder de barganha e relações contratuais. Ao mesmo tempo, deveriam promover o crescimento econômico, promovendo o aumento da eficiência das empresas para que a criação e manutenção das oportunidades de emprego fossem sustentáveis ao longo do tempo. Se as empresas empregadoras não tiverem benefícios ou incentivos, não irão contratar, e nem mesmo a lei poderá obriga-las a fazer isso. Assim, a criação de regras que regulassem e equilibrassem o mercado de trabalho deve envolver os poderes Executivo, Legislativo e também o Judiciário. (Yeung, pg 15, 2017)

A competição entre plataformas por menores custos transacionais podem gerar equilíbrio de baixa qualidade e ser considerada uma armadilha para pessoa que for se conectar com esse aplicativo, tendo em vista que quanto for menor o custo, menor será a sua segurança jurídica e no futuro isso pode acarretar em processos judiciais, onde a analise econômica passa a se levar em consideração, tendo em vista os mecanismos utilizados nas plataformas e custo

que levaria no judiciário, tendo em questão que para conseguir um acordo entre uma plataforma digital, se tornaria mais complicado por questões geográficas da localização da sede principal desta empresa.

Considerando a ausência de tipificação específica para o trabalho plataformizado, somada ao enquadramento estreito do vínculo empregatício, na linguagem da AED, trata-se de um problema de desenho institucional: regras já existentes e aplicação incerta aumentam custos de transação e litigiosidade, como afirma Gico Jr.:

> No âmbito da análise econômica do direito, o primeiro a identificar que uma função do processo era minimizar o custo social decorrente de erros e de gestão do sistema foi Richard Posner, segundo o qual, para a AED,108 "o objetivo do processo legal é concebido como sendo a minimização da soma de dois tipos de custos: 'custos de erro' (os custos sociais gerados quando um sistema judicial deixa de desempenhar as funções alocativas ou outras funções sociais atribuídas a ele) e 'custos diretos' (como tempo de advogados, juízes e litigantes) da operação do maquinário de resolução de controvérsia jurídico. Dentro desse arcabouço, as regras e outras características do sistema processual podem ser analisadas como esforços para maximizar a eficiência (Gico, Jr., pg 81, 2020).

Desta forma ao se levar em consideração as funções sociais do Estado para resguardar direitos para se garantir o que é certo, se tornaria um custo elevado tanto para a pessoa física, como para o Estado.

Assim sob a ótica da Análise Econômica do Direito, a ausência de uma regulação específica para o trabalho plataformizado não é um vácuo neutro, mas um desenho institucional que gera custos de transação elevados e externalidades negativas, enquanto a Previdência Social falha em garantir a base material para a vida ativa do aposentado, o mercado da uberização opera uma mercantilização elevada , onde os riscos da atividade, a saúde residual do idoso e a futura desassistência são transferidos para o indivíduo e para o Estado.

Assim a pessoa idosa acaba sofrendo ainda mais, pois além de ter achar que desempenhar esse papel como autônomo, somando aos valores percebidos durante a aposentadoria, acarreta em um aumento de ganho no final do mês, o que de fato acontece, porem conforme demonstrado anteriormente e levando em consideração os problemas oriundos da tecnologia dos aplicativos, onde o aposentado terá que se adequar a tecnologia e ainda estar submetido sem garantias previstas na CLT, acaba ficando a mercê do sistema e não tendo a manutenção dos seus direitos básicos perante a legislação trabalhista.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O estudo demonstrou que o envelhecimento populacional brasileiro, associado à insuficiência previdenciária e à precarização das relações laborais, tem provocado o retorno crescente da pessoa idosa ao mercado de trabalho. Embora a permanência na atividade laboral possa representar, em determinados casos, autonomia e participação social, verificou-se que, na realidade brasileira, o retorno ao trabalho ocorre majoritariamente por necessidade econômica e pela incapacidade da aposentadoria em assegurar condições mínimas de subsistência e dignidade.

Ao responder ao problema proposto, conclui-se que o retorno do aposentado ao mercado de trabalho não decorre predominantemente de uma escolha livre, mas sim da fragilidade estrutural da proteção social brasileira. Leva-se em consideração a insuficiência dos benefícios previdenciários, agravada pela reforma previdenciária de 2019 e pelo aumento do custo de vida na velhice, onde, impulsiona pessoas idosas a buscarem formas de complementação de renda para garantir necessidades básicas, como alimentação, moradia, medicamentos e cuidados de saúde.

Além disso, constatou-se que o mercado formal de trabalho reproduz práticas etaristas que dificultam a reinserção da pessoa idosa, especialmente das mulheres, submetidas simultaneamente ao sexismo e ao preconceito etário. Nesse contexto, a uberização e o trabalho plataformizado surgem como alternativas aparentemente acessíveis, mas marcadas pela ausência de proteção trabalhista, pela subordinação algorítmica e pela transferência dos riscos econômicos ao trabalhador.

Sob a ótica da Análise Econômica do Direito, verificou-se que a ausência de regulamentação específica para o trabalho em plataformas digitais produz elevados custos sociais e institucionais, além de ampliar a vulnerabilidade da pessoa idosa. Assim, o Estado deixa de cumprir plenamente sua função de garantidor da dignidade humana, transferindo ao indivíduo o ônus da própria sobrevivência em idade avançada.

Dessa maneira, evidencia-se a necessidade de fortalecimento das políticas públicas de proteção à pessoa idosa, da ampliação da efetividade previdenciária e da construção de mecanismos regulatórios capazes de assegurar condições dignas de trabalho diante das novas dinâmicas econômicas e tecnológicas. Garantir uma velhice digna exige reconhecer o envelhecimento como fenômeno estrutural da sociedade contemporânea e impedir que a sobrevivência da pessoa idosa dependa da submissão a relações laborais precarizadas.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo. *O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital*. São Paulo: Boitempo, 2018.

ANTUNES, Ricardo. *Uberização, trabalho digital e indústria 4.0*. São Paulo: Boitempo, 2020.

BRANDÃO, Rafael Trombetta. *A importância da renda complementar para os aposentados: uma crítica para a reforma da previdência social*. 2018. 49 f. Monografia (Graduação em Ciências Econômicas) – Faculdade de Economia, Administração, Atuária e Contabilidade, Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, 2018.

BRASIL. Emenda Constitucional n. 103, de 13 de novembro de 2019. Altera o sistema de previdência social e estabelece regras de transição e disposições transitórias. *Diário Oficial da União*: seção 1, Brasília, DF, ano 157, n. 220, p. 1-6, 13 nov. 2019.

CHAIMOWICZ, Flávio; CHAIMOWICZ, Gabriel de Faria. O envelhecimento populacional brasileiro. *PISTA: Periódico Interdisciplinar*, Belo Horizonte, Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, 2022.

ENCONTRO CIENTÍFICO DE ALUNOS E EGRESSOS DO MESTRADO E DOUTORADO EM CIÊNCIAS JURÍDICAS DA UNICESUMAR, 2., 2022, Maringá. *Anais eletrônicos...* Maringá: UNICESUMAR, 2022.

FELIX, Jorge. O idoso e o mercado de trabalho. In: ALCÂNTARA, Alexandre de Oliveira; CAMARANO, Ana Amélia; GIACOMIN, Karla Cristina (orgs.). *Política nacional do idoso: velhas e novas questões*. Rio de Janeiro: Ipea, 2016. p. 241-263.

FRAGOSO, Maria Helena J. M. de (trad.). *Fortalecendo os direitos das pessoas idosas: a caminho de uma convenção*. Coordenação Geral dos Direitos do Idoso. Secretaria Especial de Direitos Humanos. Presidência da República.

GICO JR., Ivo Teixeira. *Análise econômica do processo civil*. 2. ed. Indaiatuba, SP: Foco, 2023. p. 100-149.

GUIMARÃES, Brenda Gabrielly Bezerra. *Etarismo no mercado de trabalho: uma análise crítica das barreiras organizacionais*. 2025. 60 f. Monografia (Graduação em Administração) – Centro de Ciências Sociais Aplicadas, Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, 2025.

HAN, Byung-Chul. *A sociedade do cansaço*. 1. ed. Rio de Janeiro: Vozes, 2015.

HORVATH JÚNIOR, M.; QUEIROZ, V. Etarismo à luz do princípio da dignidade da pessoa humana. *Revista Brasileira de Direito Social*, v. 7, n. 1, p. 95-110, 2024.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). Pirâmide etária. In:

IBGE Educa: Jovens. Rio de Janeiro: IBGE, [202-?]. Disponível em: IBGE Educa . Acesso em: 05 dez. 2025.

KHOURY, Hilma Tereza Tôrres et al. Por que aposentados retornam ao trabalho? O papel dos fatores psicossociais. *Revista Kairós Gerontologia*, São Paulo, v. 13, n. 1, p. 147-165, jun. 2010.

MOREIRA, Virgínia; NOGUEIRA, Fernanda Nícia Nunes. Do indesejável ao inevitável: a experiência vivida do estigma de envelhecer na contemporaneidade. *Psicologia USP*, v. 19, n. 1, p. 59-79, 2008.

RELATÓRIO mundial sobre o idadismo. Washington, D.C.: Organização Pan-Americana da Saúde, 2022.

RODRIGUES, Melissa Cachoni; RIBEIRO, Dandara dos Santos Damas. Instituições de longa permanência para idosos, formas alternativas à institucionalização e o papel do Ministério Público Estadual. *Revista Jurídica do Ministério Público do Estado do Paraná*, v. 5, p. 16-37, 2018.

SONTAG, Susan. *Ao mesmo tempo: ensaios e discursos*. Tradução de Rubens Figueiredo. São Paulo: Companhia das Letras, 2008.

TEIXEIRA, S. M. Envelhecimento do trabalhador e as tendências das formas de proteção social na sociedade brasileira. *Argumentum*, p. 63-77, 2010.

YAEGASHI, João Gabriel; NADER, Michele; OTERO, Cleber Sanfelici. O envelhecimento como direito da personalidade e a necessidade de políticas públicas para sua efetivação. In: ENCONTRO CIENTÍFICO DE ALUNOS E EGRESSOS DO MESTRADO E DOUTORADO EM CIÊNCIAS JURÍDICAS DA UNICESUMAR, 2., 2021, Maringá. *Anais eletrônicos...* Maringá: UNICESUMAR, 2021. p. 73-91.

YEUNG, Luciana. Análise Econômica do Direito do Trabalho e da Reforma Trabalhista (Lei n. 13.467/2017). *Revista Estudos Institucionais*, v. 3, n. 2, 2017.

YEUNG, Luciana. *Introdução à Análise Econômica do Direito*. 2. ed. São Paulo: Juspodivm, 2024. p. 325-350.