

VIII ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

**DIREITOS SOCIAIS, SEGURIDADE E PREVIDÊNCIA
SOCIAL**

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

Direitos sociais, seguridade e previdência social [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: José Ricardo Caetano Costa; Nelci Lurdes Gayeski Meneguzzi; Valter Moura do Carmo. – Florianópolis: CONPEDI, 2025.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5274-144-8

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: Direito Governança e Políticas de Inclusão

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Direitos sociais. 3. Seguridade e previdência social. VIII Encontro Virtual do CONPEDI (2; 2025; Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



VIII ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITOS SOCIAIS, SEGURIDADE E PREVIDÊNCIA SOCIAL

Apresentação

Apresentação

Com elevada estima, comunicamos a realização do VIII Encontro Virtual do CONPEDI, ocorrido entre os dias 24 e 28 de junho de 2025, sob o tema “Direito, Governança e Políticas de Inclusão”. No âmbito desse importante evento científico, tivemos a honra de coordenar o GT 68 – Direitos Sociais, Seguridade e Previdência Social I.

Por oportuno, divulgamos os resultados dos artigos aprovados e apresentados durante o grupo de trabalho. Os trabalhos foram elaborados por autores vinculados a Programas de Pós-Graduação e cursos de Graduação em Direito de diversas regiões do país, reunindo docentes e discentes em um ambiente de debate qualificado e produção acadêmica de excelência.

As reflexões desenvolvidas e a diversidade temática abordada contribuem significativamente para o fortalecimento do conhecimento jurídico na área dos Direitos Sociais, da Seguridade Social e da Previdência Social, refletindo o compromisso da comunidade acadêmica com a efetivação de direitos fundamentais.

Os artigos aprovados estão integralmente disponíveis para consulta pública na presente publicação, conforme listado a seguir.

BLOCO 1 – Previdência Social, acesso a direitos e os impactos da tecnologia

No artigo intitulado “O IMPACTO DA ATUAÇÃO DA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL NO

sociais e institucionais da automação, com o objetivo de compreender os fundamentos constitucionais da proteção social, diagnosticar falhas de governança e propor caminhos para uma governança mais inclusiva e garantidora de direitos. Conclui-se que a adoção da IA exige salvaguardas que preservem a justiça social e o caráter alimentar das prestações.

No artigo denominado “PRÁTICAS ESG DE INCLUSÃO SOCIAL NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA FEDERAL – INSS DIGITAL E OS DESAFIOS DA REVOLUÇÃO TECNOLÓGICA”, de autoria de Juliana de Almeida Salvador, Isadora Ribeiro Correa e Carla Bertoncini, as autoras abordam o tema ESG como ferramenta aplicada ao setor público, com foco em objetivos sustentáveis e sociais, especialmente a inclusão. Na esfera estatal, observam que as medidas de inclusão social visam promover o bem-estar coletivo e proteger princípios constitucionais como a dignidade da pessoa humana e a cidadania. A pesquisa busca responder ao seguinte problema: na sociedade brasileira contemporânea, marcada pela informatização, de que forma a administração pública pode implementar práticas ESG em benefício da sociedade? As autoras defendem que, na gestão dos benefícios, em respeito aos princípios da eficiência e da boa administração, o INSS deve observar os ditames constitucionais na condução do serviço público, a fim de atender adequadamente à coletividade.

No artigo “A PERIODICIDADE DA AVALIAÇÃO SOCIAL E PERÍCIA MÉDICA OFERTADAS PELO INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDADE SOCIAL AOS RESIDENTES DOS MUNICÍPIOS DO INTERIOR DO AMAZONAS”, de autoria de Lucas Nonato Cardoso e Bernardo Silva de Seixas, os autores evidenciam os desafios enfrentados na efetivação dos direitos sociais pelos moradores do interior do Estado do Amazonas, diante da escassez de oferta regular de profissionais do INSS para a realização de perícias médicas e avaliações sociais. O estudo destaca as dificuldades de acesso a esses serviços institucionais, essenciais à concessão do Benefício de Prestação Continuada (BPC), especialmente considerando a periodicidade anual com que são disponibilizados. A análise se concentra na relação entre a limitação estrutural do atendimento e a efetividade dos direitos sociais desses

do caráter alimentar dos benefícios previdenciários. Os autores argumentam que a exigência de devolução dessas parcelas atenta contra a boa-fé, a segurança jurídica e o princípio da dignidade da pessoa humana, especialmente considerando a condição de miserabilidade de grande parte dos segurados. A pesquisa, de natureza qualitativa, baseia-se em doutrina, jurisprudência e análise da legislação vigente, concluindo que a proteção do equilíbrio atuarial da seguridade social não deve se sobrepor ao direito à subsistência dos beneficiários.

No artigo “DESEMPREGO ESTRUTURAL NO BRASIL E O PAPEL DA SEGURIDADE SOCIAL: TRANSIÇÃO DO FOCO PREVIDENCIÁRIO PARA O ASSISTENCIAL”, de autoria de Lucas Matheus Alves, Lourival José de Oliveira e Marília Cândido Pegorin Orlando, os autores analisam o impacto do desemprego estrutural — intensificado pelo avanço tecnológico — sobre o sistema de seguridade social brasileiro. Diante do envelhecimento populacional e da precarização das relações de trabalho, sustentam a hipótese de que o modelo tradicional de proteção previdenciária precisa ser revisto. Propõem, como alternativa, a transição para um modelo assistencial mais amplo, capaz de abarcar os trabalhadores excluídos da proteção contributiva. Como forma de financiamento, sugerem a criação de contribuições sociais incidentes sobre o uso intensivo de tecnologias que substituem postos de trabalho. O estudo adota metodologia dedutiva e baseia-se em dados sobre déficit previdenciário e transformações no mundo do trabalho.

O artigo “A ‘REVISÃO DA VIDA TODA’ E A EFICÁCIA DO PRECEDENTE EM FACE DO ARGUMENTO FINANCEIRO: O JULGAMENTO DO TEMA 1102 PELO STF”, de autoria de Sérgio Felipe de Melo Silva, Roberta Silva dos Reis e Márcio de Melo Andrade, realiza um estudo de caso sobre a tese fixada pelo Supremo Tribunal Federal no julgamento do RE 1.276.977/DF (Tema 1.102). A análise percorre os fundamentos determinantes da decisão, o contexto legislativo da “revisão da vida toda” e o impacto da modulação dos efeitos do precedente, especialmente diante do argumento de ordem financeira. O trabalho adota método hipotético-dedutivo e utiliza pesquisa bibliográfica e documental para examinar o alcance da tese fixada, suas implicações na sistemática dos precedentes e os

qualitativa), demonstra que a reforma compromete a efetividade da proteção social aos familiares dos reclusos, agravando a situação de vulnerabilidade desse grupo.

Por fim, o artigo “REFERENCIAL DE INCAPACIDADE PARA OS SEGURADOS FACULTATIVOS DO REGIME GERAL DE PREVIDÊNCIA SOCIAL”, de autoria de Saulo Simon Borges, o autor investiga a ausência de critérios objetivos para a avaliação da incapacidade nos casos de segurados facultativos. A vinculação do conceito de incapacidade à atividade habitual gera desafios na análise de beneficiários que não desempenham funções laborais regulares, submetendo-os a uma excessiva subjetividade nas perícias médicas. O estudo evidencia a insegurança jurídica e a desigualdade de tratamento geradas por essa lacuna normativa, defendendo a necessidade de parâmetros mais claros e adequados, a fim de garantir a isonomia e a proteção efetiva aos segurados do Regime Geral de Previdência Social.

BLOCO 3 – Previdência, gênero, maternidade, idosos e grupos vulneráveis

O artigo intitulado “DIREITO SOCIAL DA PROTEÇÃO À MATERNIDADE: ASPECTOS JURÍDICOS DA OFENSA AOS DIREITOS DE GESTANTES E PARTURIENTES”, de autoria de Ana Maria Viola de Sousa e José Maria Andrade de Souza, propõe investigar caminhos para garantir a segurança materna e o reconhecimento dos direitos de gestantes e parturientes, com foco na violência obstétrica. O estudo destaca a lacuna legislativa e as desigualdades estruturais que dificultam o reconhecimento e o enfrentamento dessa forma de violência contra a mulher durante a gravidez e o parto.

As autoras Vitória Agnoletto e Anna Paula Bagetti Zeifert, no artigo “DIREITOS SOCIAIS DOS IDOSOS: ENTRE A VULNERABILIDADE E A (IN)EFICÁCIA DAS FERRAMENTAS ADMINISTRATIVAS”, apontam para a ineficácia das atuais ferramentas administrativas em garantir os direitos sociais das pessoas idosas, especialmente em contextos de vulnerabilidade. Enfatizam a urgência de novas políticas públicas

tem como escopo a análise da contribuição previdenciária inferior ao salário mínimo no contrato de trabalho intermitente e o conseqüente comprometimento da tutela previdenciária dos trabalhadores, com ênfase no contexto do estado do Maranhão.

Por fim, o estudo intitulado “A INCLUSÃO DOS TRABALHADORES MAIS VELHOS NO MERCADO FORMAL: A RESPONSABILIDADE DAS EMPRESAS NA PROTEÇÃO PREVIDENCIÁRIA E O CASO DO GRUPO BOTICÁRIO”, de autoria de Carolina Silvestre, Fernanda Veiga de Magalhães e Liège Novaes Marques Nogueira, destaca a necessidade de inclusão de trabalhadores mais velhos no mercado formal como estratégia para enfrentar os desafios do envelhecimento populacional no Brasil. O artigo enfatiza a corresponsabilidade entre Estado, empresas e sociedade civil na promoção de políticas inclusivas e no combate ao etarismo, visando garantir a sustentabilidade previdenciária e a justiça social.

Os trabalhos reunidos nos três blocos temáticos refletem a diversidade e a profundidade das pesquisas desenvolvidas na área do Direito Previdenciário e da Seguridade Social, especialmente diante dos desafios impostos pelas transformações legislativas, sociais e tecnológicas contemporâneas.

As reflexões apresentadas evidenciam o comprometimento dos autores com a efetivação dos direitos fundamentais, a inclusão de grupos vulneráveis e o aperfeiçoamento institucional do sistema de proteção social no Brasil. Ao promover o diálogo entre diferentes perspectivas teóricas e experiências práticas, o conjunto de artigos aqui publicados contribui para o fortalecimento da pesquisa jurídica e para a construção de respostas críticas e qualificadas às demandas atuais da sociedade brasileira.

Prof. Dr. José Ricardo Caetano Costa (Universidade do Rio Grande)

Profa. Dra. Nelci Lurdes Gayeski Meneguzzi (Universidade Regional Integrada do Alto

**A INCLUSÃO DOS TRABALHADORES MAIS VELHOS NO MERCADO FORMAL:
A RESPONSABILIDADE DAS EMPRESAS NA PROTEÇÃO PREVIDENCIÁRIA E
O CASO DO GRUPO BOTICÁRIO**

**THE INCLUSION OF OLDER WORKERS IN THE FORMAL MARKET: THE
RESPONSIBILITY OF COMPANIES IN SOCIAL SECURITY PROTECTION AND
THE CASE OF GRUPO BOTICÁRIO**

Carolina Silvestre ¹
Fernanda Veiga De Magalhaes ²
Liège Novaes Marques Nogueira ³

Resumo

O envelhecimento populacional no Brasil impõe desafios significativos ao sistema previdenciário, exigindo a formulação de estratégias de inclusão dos trabalhadores mais velhos no mercado formal. Este estudo, fundamentado na abordagem jurídico-sociológica e utilizando o método hipotético-dedutivo, investiga o papel das empresas na proteção previdenciária e na promoção da diversidade etária no ambiente de trabalho. A partir da análise das transformações demográficas, das vulnerabilidades enfrentadas pelos trabalhadores idosos e da função social e solidária das empresas, busca-se evidenciar a necessidade de corresponsabilidade entre Estado, setor privado e sociedade civil na construção de políticas inclusivas. O caso prático do Grupo Boticário, pioneiro no setor de beleza ao obter a certificação Age Friendly, demonstra como práticas empresariais inclusivas podem contribuir para o fortalecimento da proteção social. Conclui-se que a superação do etarismo e a valorização da experiência são fundamentais para assegurar a sustentabilidade previdenciária e promover a justiça social no contexto do envelhecimento populacional.

Palavras-chave: Agenda 2030, Sustentabilidade da previdência, Etarismo, Função solidária da empresa, Grupo boticário

Abstract/Resumen/Résumé

The aging population in Brazil poses significant challenges to the social security system,

method, investigates the role of companies in social security protection and in promoting age diversity in the workplace. Based on an analysis of demographic changes, the vulnerabilities faced by older workers, and the social and supportive role of companies, the study seeks to highlight the need for joint responsibility between the State, the private sector, and civil society in the construction of inclusive policies. The practical case of Grupo Boticário, a pioneer in the beauty sector by obtaining the Age Friendly certification, demonstrates how inclusive business practices can contribute to strengthening social protection. The study concludes that overcoming ageism and valuing experience are essential to ensuring social security sustainability and promoting social justice in the context of population aging.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Agenda 2030, Social security sustainability, Ageism, Solidarity function of the company, Boticário group

INTRODUÇÃO

O processo de envelhecimento populacional brasileiro tem se intensificado nas últimas décadas, gerando profundas transformações sociais, econômicas e jurídicas. A transição demográfica, caracterizada pela queda das taxas de fecundidade e pelo aumento da longevidade, altera a estrutura etária da população e impõe novos desafios à sustentabilidade do sistema previdenciário nacional. Diante da redução da base de contribuintes e do aumento da demanda por benefícios previdenciários, surge a necessidade de refletir sobre mecanismos de proteção social que contemplem a inclusão dos trabalhadores mais velhos no mercado de trabalho formal.

Neste contexto, a presente pesquisa delimita-se à análise do papel das empresas como agentes de transformação social, responsáveis não apenas pela geração de emprego, mas também pela promoção de práticas inclusivas que favoreçam a proteção previdenciária de trabalhadores com idade avançada. Parte-se do reconhecimento de que a exclusão etária do mercado de trabalho contribui para o agravamento da insegurança social na velhice e compromete o equilíbrio do sistema de seguridade social.

O problema central que orienta este estudo é: de que forma as empresas podem contribuir para a proteção previdenciária e para a inclusão dos trabalhadores mais velhos no mercado formal, em um contexto de envelhecimento populacional e crise de sustentabilidade previdenciária? Busca-se, portanto, identificar práticas empresariais que promovam a diversidade etária, combater o etarismo e fortalecer a função social e solidária das corporações.

Os objetivos específicos consistem em: (i) examinar os impactos do envelhecimento populacional no sistema previdenciário brasileiro; (ii) analisar a situação dos trabalhadores mais velhos no mercado de trabalho e os obstáculos à sua inclusão; (iii) discutir a função social e solidária da empresa na perspectiva da proteção previdenciária; e (iv) apresentar a atuação do Grupo Boticário, que evidencia o potencial transformador da atuação empresarial.

A metodologia adotada é a jurídico-sociológica, por meio de uma abordagem hipotético-dedutiva. Parte-se da hipótese de que a inclusão ativa de trabalhadores mais velhos no mercado formal, incentivada pelas empresas, constitui fator relevante para a sustentabilidade do sistema previdenciário e para a promoção da justiça social. A pesquisa fundamenta-se em fontes bibliográficas, documentos normativos nacionais e internacionais, além da análise de práticas empresariais reconhecidas no cenário atual.

Dessa forma, a investigação se insere na linha de estudos que buscam repensar o papel do setor produtivo na efetivação dos direitos fundamentais, especialmente no que se refere à

dignidade da pessoa humana e à proteção social no curso do envelhecimento. O objetivo é contribuir para o debate acadêmico e para a formulação de políticas públicas e empresariais mais inclusivas e solidárias, alinhadas aos princípios constitucionais e aos compromissos da Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas.

1 ENVELHECIMENTO POPULACIONAL E OS DESAFIOS DA PROTEÇÃO PREVIDENCIÁRIA NO BRASIL

Nas últimas décadas, o Brasil tem experimentado um processo acelerado de transição demográfica, caracterizado pela queda nas taxas de fecundidade e aumento da expectativa de vida. Tal fenômeno culmina em uma profunda alteração na estrutura etária da população, com uma crescente proporção de idosos em relação à população economicamente ativa.

Horvath Júnior (2024, p. 142) explica que “O envelhecimento populacional provocado pelo aumento da expectativa de vida concomitante à queda nas taxas de natalidade configura o denominado duplo envelhecimento (fenômeno social e econômico detectado a partir da década de 1970).”

A tabela da Agência IBGE (2024) abaixo demonstra que expectativa de vida aumentou em 11,3 meses em 2023 em relação a 2022:

Imagem 1: Expectativa de vida ao nascer – Brasil – 1940/2023

Expectativa de vida ao nascer – Brasil – 1940/2023				
Ano	Expectativa de vida ao nascer (anos)			Diferencial entre os sexos (anos)
	Total	Homem	Mulher	
1940	45,5	42,9	48,3	5,4
1950	48,0	45,3	50,8	5,5
1960	52,5	49,7	55,5	5,8
1970	57,6	54,6	60,8	6,2
1980	62,5	59,6	65,7	6,1
1991	66,9	63,2	70,9	7,7
2000	71,1	67,3	75,1	7,8
2010	74,4	70,7	78,1	7,4
2019	76,2	72,8	79,6	6,8
2020	74,8	71,2	78,5	7,3
2021	72,8	69,3	76,4	7,1
2022	75,4	72,1	78,8	6,7
2023	76,4	73,1	79,7	6,6
Variação (1940/2023)	30,9	30,2	31,4	

Fonte: Agência de Notícias IBGE. 2024.

Segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), em 2022, o total de pessoas com 65 anos ou mais no país (22.169.101) chegou a 10,9% da população, com alta de 57,4% frente a 2010, quando esse contingente era de 14.081.477, ou 7,4% da população. Além disso, a idade mediana, que é um indicador que divide uma população entre os 50% mais jovens e os 50% mais velhos, subiu de 29 anos (2010) para 35 anos (2022), evidenciando o envelhecimento da população (Secretaria de Comunicação Social, 2023).

Esse cenário impõe sérios desafios ao modelo previdenciário brasileiro, historicamente estruturado sob a lógica do pacto intergeracional, no qual os trabalhadores ativos financiam os benefícios dos inativos. Com a redução da base de contribuintes e o aumento da longevidade dos beneficiários, esse pacto tende ao desequilíbrio, pressionando as finanças públicas e exigindo reestruturações no sistema. A questão que se impõe não é apenas de ordem fiscal, mas de natureza social e ética: como garantir a sustentabilidade da seguridade social sem comprometer os direitos fundamentais dos trabalhadores idosos?

Para Horvath Júnior:

O envelhecimento populacional em massa representa amplificação do risco social e implica no enfrentamento de desafios sociais, econômicos e culturais, familiares e sociais como um todo. O modo como cada país enfrentará tais desafios determinará se a sociedade encara os idosos como um fardo ou se prepara para colher os benefícios e dividendos da longevidade (2024, p. 148).

Além disso, o processo de transição demográfica ocorre em um contexto marcado por desigualdades regionais, informais e setoriais no mercado de trabalho. A ausência de políticas públicas integradas de longo prazo, voltadas à adaptação das instituições previdenciárias ao novo perfil demográfico, acentua as fragilidades do sistema e expõe os trabalhadores mais velhos à insegurança social na velhice.

1.1 O trabalhador mais velho no mercado de trabalho: exclusão, estigmas e vulnerabilidades

A longevidade, embora seja um indicativo positivo do desenvolvimento humano, não se traduz automaticamente em qualidade de vida ou em inclusão social. No mercado de trabalho, os trabalhadores mais velhos enfrentam múltiplos obstáculos que os afastam da proteção previdenciária: estigmas relacionados à produtividade, barreiras tecnológicas, discriminação etária e escassez de oportunidades de requalificação profissional.

Horvath Júnior ressalta que a pandemia da Covid-19 agravou essa dinâmica, ao impulsionar a retirada precoce dos trabalhadores idosos do mercado formal em virtude da maior vulnerabilidade de saúde desse grupo e do risco elevado de desenvolvimento de formas graves da doença:

O mercado de trabalho em relação ao trabalhador idoso é restritivo, expulsando os idosos devido ao avanço das novas tecnologias. Gerando uma redução da faixa de trabalho para essa faixa etária. O choque da Covid-19 acelerou a retirada dos brasileiros com 60 anos ou mais do mercado de trabalho. Dentre os fatores que levaram a um maior impacto da pandemia sobre os trabalhadores com maior idade estão a vulnerabilidade de saúde e os maiores riscos de contrair formas graves da doença, mesmo com o uso dos equipamentos de proteção individual e a cobertura vacinal. Tendência de diminuiu, mas ainda se faz presente após a pandemia (2024, p. 154).

A cultura empresarial brasileira, muitas vezes ancorada em um ideal produtivista associado à juventude, tende a marginalizar o trabalhador idoso, contribuindo para sua precoce expulsão do mercado formal. Nesse sentido, Magalhães:

“Todavia, em nosso país, quando se relaciona idoso e mercado de trabalho tem-se um retrato típico da exclusão social e da discriminação. Esse quadro encontra-se agravado, ainda mais, com a evolução tecnológica e com a globalização da economia que têm acarretado para os trabalhadores, de um modo geral, exclusão no processo produtivo e o desemprego (2008, p. 33).”

Tal exclusão tem impactos diretos na trajetória contributiva desses indivíduos, inviabilizando o cumprimento dos requisitos para acesso aos benefícios previdenciários ou reduzindo significativamente o valor das aposentadorias.

Do ponto de vista jurídico, embora a legislação proíba a discriminação por idade e reconheça a proteção à dignidade da pessoa idosa, observa-se um hiato entre a norma e a prática. O envelhecimento no trabalho ainda carece de uma abordagem interseccional que considere fatores como classe, gênero, raça e território, elementos que intensificam as desigualdades na velhice e dificultam o acesso equitativo aos direitos previdenciários.

Ademais, a informalidade constitui outro fator de vulnerabilização. Muitos trabalhadores mais velhos, após a perda de vínculos formais, migram para o trabalho autônomo ou precário, e não contribuem para a previdenciária. Isso amplia o contingente de pessoas que envelhecem sem acesso à aposentadoria ou que dependem de benefícios assistenciais, como o Benefício de Prestação Continuada (BPC), evidenciando falhas na inclusão previdenciária.

1.2 Sistema previdenciário: sustentabilidade e inclusão social

Frente a esse contexto, torna-se imprescindível repensar o papel da previdência social não apenas como um sistema de repartição de recursos, mas como um instrumento de justiça social e inclusão cidadã. A sustentabilidade da previdência deve ser compreendida de maneira ampliada, incorporando dimensões econômicas, sociais e humanas. Não se trata apenas de garantir o equilíbrio financeiro do sistema, mas de assegurar a proteção digna a todos os trabalhadores, independentemente de sua idade. Nesse sentido, Horvath Júnior:

A seguridade social tem papel relevante e determinante na minimização dos efeitos do envelhecimento, atuando para diminuir o impacto da perda da autonomia das pessoas idosas, criando estruturas de proteção e acolhimento, além da geração da renda (2024, p. 142).

Nesse sentido, políticas públicas voltadas à permanência dos trabalhadores mais velhos no mercado formal, à requalificação profissional ao longo da vida e à promoção de ambientes laborais inclusivos são medidas essenciais para a manutenção do pacto previdenciário.

A inclusão previdenciária deve ser fortalecida com mecanismos de incentivo à contribuição, ampliação da cobertura e combate à informalidade, com a participação ativa do setor empresarial como agente corresponsável nesse processo.

A proteção previdenciária dos trabalhadores mais velhos deve ser pensada em consonância com as transformações do mundo do trabalho, considerando a heterogeneidade das trajetórias laborais e as necessidades específicas da população idosa.

Assim, o desafio contemporâneo consiste em equilibrar a sustentabilidade financeira da previdência com o imperativo ético de inclusão e justiça social. O enfrentamento do envelhecimento populacional precisa de uma abordagem integrada, que envolva Estado, empresas e sociedade civil na construção de um modelo previdenciário mais equitativo, humanizado e adaptado às novas realidades demográficas.

No próximo tópico será abordado o papel das empresas e a necessidade de corresponsabilização de diversos atores sociais na promoção da proteção previdenciária dos trabalhadores mais velhos.

2 A PARCERIA ENTRE ESTADO, EMPRESAS E SOCIEDADE CIVIL E O COMPROMISSO SOLIDÁRIO DA EMPRESA

Diante do avanço do envelhecimento populacional e da crescente exclusão dos trabalhadores mais velhos do sistema previdenciário, torna-se imprescindível a formulação de políticas públicas integradas que articulem diferentes esferas governamentais e setores da sociedade.

A inclusão previdenciária desse grupo não deve ser tratada de forma isolada, mas como parte de uma estratégia nacional de envelhecimento ativo, que compreenda trabalho, saúde, educação continuada e proteção social. Horvath Júnior explica o termo envelhecimento ativo:

O termo “envelhecimento ativo” foi adotado pela Organização Mundial da Saúde no fim da década de 1990. Terminologia que veio substituir a expressão “envelhecimento saudável”, posto que envolve outras variáveis além da saúde, como inclusão social e no mercado de trabalho. Entende-se envelhecimento ativo como o processo de otimização das oportunidades de saúde, participação e segurança, com o objetivo de melhorar a qualidade de vida à medida que as pessoas ficam mais velhas (2024, p. 146).

Nesse contexto, a atuação do Estado é fundamental tanto como agente regulador quanto como promotor de medidas que incentivem a permanência de idosos no mercado de trabalho formal. Tais políticas devem ir além da normatização e buscar modificar a cultura institucional e empresarial, combatendo a discriminação etária e valorizando a experiência acumulada desses trabalhadores ao longo da vida.

Uma das estratégias mais eficazes para estimular a inclusão previdenciária de trabalhadores mais velhos é a adoção de incentivos fiscais, financeiros e normativos para as empresas que desenvolvem boas práticas nesse campo. Tais incentivos podem assumir diversas formas, como redução de encargos trabalhistas, linhas de crédito específicas, certificações de responsabilidade social e prioridade em licitações públicas.

A construção de um modelo de proteção previdenciária efetivo e sensível ao envelhecimento populacional requer a corresponsabilização dos diferentes atores sociais. O Estado, como garantidor dos direitos fundamentais, deve liderar o processo, mas a colaboração do setor privado e da sociedade civil organizada é essencial para a capilaridade e a efetividade das ações.

Nesse modelo de corresponsabilidade, as empresas são chamadas a participar ativamente da construção de um ambiente laboral inclusivo, com políticas de diversidade etária, combate ao preconceito e valorização do saber acumulado. Do mesmo modo, sindicatos e organizações da sociedade civil podem exercer papel relevante na conscientização social, na defesa de direitos e na fiscalização da efetividade das políticas públicas.

O fortalecimento de espaços de diálogo tripartite — envolvendo governo, empregadores e trabalhadores — pode favorecer a elaboração de estratégias conjuntas, alinhadas às reais necessidades do mercado de trabalho e da população idosa. Esses fóruns

devem ser institucionalizados, com caráter deliberativo, para garantir que as decisões sobre a inclusão previdenciária não sejam unilaterais ou meramente simbólicas.

2.1 A Responsabilidade Social Da Empresa E Sua Função Solidária Frente Ao Envelhecimento Da Força De Trabalho

No contexto contemporâneo, a empresa transcende sua função meramente econômica para assumir um papel de relevância social. Em especial em sociedades marcadas por desigualdades estruturais, como a brasileira, a atuação empresarial encontra-se cada vez mais vinculada à ideia de corresponsabilidade no enfrentamento dos problemas sociais, entre os quais se destaca a inclusão de trabalhadores mais velhos e a promoção de sua proteção previdenciária.

A função social da empresa, que tem raízes no constitucionalismo social e no Estado Democrático de Direito, orienta-se pelo reconhecimento de que a atividade econômica deve estar comprometida com a realização dos direitos fundamentais e com a promoção do bem-estar coletivo. A empresa não é um ente isolado, mas sim parte integrante do tecido social, dotada de deveres perante a coletividade, sobretudo no que se refere à inclusão de grupos vulneráveis no mercado formal de trabalho.

No ordenamento jurídico brasileiro, a Constituição Federal de 1988 estabelece, no seu artigo 170, que a ordem econômica deve fundar-se na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tendo como princípio a função social da propriedade. Esse conceito foi posteriormente ampliado para abranger a função social da empresa, que implica a necessidade de as empresas contribuírem para o desenvolvimento social, econômico e ambiental da coletividade.

É, portanto, um dever jurídico ou fonte de imposição, como destaca Eros Roberto Grau:

O que mais releva enfatizar, entretanto, é o fato de que o princípio da função social da propriedade impõe ao proprietário – ou a quem detém o poder de controle, na empresa - o dever de exercê-lo em benefício de outrem e não, apenas, de não o exercer em prejuízo de outrem. Isso significa que a função social da propriedade atua como fonte da imposição de comportamentos positivos – prestação de fazer, portanto, e não, meramente, de não fazer – ao detentor do poder que deflui da propriedade (2010, p. 250).

Enquanto a função social está relacionada ao cumprimento de obrigações legais e ao respeito aos direitos fundamentais, a função solidária implica um engajamento voluntário em causas que beneficiam a sociedade.

Essa função é baseada no princípio constitucional da solidariedade (Artigo 3º, inciso I, da Constituição Federal) e é uma expressão da terceira dimensão dos direitos humanos, que envolve a solidariedade social. Nesse sentido, Santiago e Medeiros:

Trata-se de pensar a função solidária da empresa em seus aspectos de geradora de oportunidades, mediante o desenvolvimento de ações sustentáveis, como a criação de projetos sociais voltados para o amparo da região em que se encontra a empresa, preservando o meio ambiente, bem como fomentando o desenvolvimento local em todos os seus aspectos (2017, p. 114).

Nesse sentido, a promoção de práticas empresariais que valorizem a diversidade etária, que combatam o etarismo e que incentivem a permanência dos trabalhadores mais velhos em condições dignas de trabalho insere-se no escopo da responsabilidade social corporativa.

A inclusão ativa desses trabalhadores não apenas atende aos princípios constitucionais de igualdade e dignidade da pessoa humana, mas também contribui para a sustentabilidade dos sistemas de proteção social.

A partir da compreensão de que a função social e solidária da empresa transcende a mera observância legal, assumindo o compromisso ativo com a promoção da dignidade e da inclusão social, torna-se imprescindível analisar de maneira concreta as práticas empresariais voltadas à valorização dos trabalhadores mais velhos.

2.2 Empresas e políticas de inclusão de trabalhadores mais velhos: ações afirmativas, requalificação e retenção

Frente ao envelhecimento da força de trabalho, as empresas têm a oportunidade de atuar como protagonistas na construção de ambientes laborais que reconheçam e valorizem a experiência dos trabalhadores mais velhos. Para tanto, torna-se essencial a adoção de políticas internas que promovam a inclusão ativa, combata o preconceito etário e incentivem a retenção desses profissionais em suas equipes.

Ações afirmativas como programas de reaprendizagem, mentorias intergeracionais, flexibilização de jornadas, readaptação de funções e ajustes ergonômicos demonstram um compromisso efetivo com a diversidade etária e contribuem diretamente para a permanência dos idosos no mercado formal. Além disso, políticas de capacitação contínua e requalificação profissional devem ser incorporadas como estratégia empresarial de inclusão e produtividade.

Não se trata apenas de cumprir um papel humanitário, mas de reconhecer o potencial desses trabalhadores como capital humano valioso. Pesquisas revelam que a inclusão de equipes multigeracionais contribui para o aumento da criatividade, para a transmissão de conhecimento e para a construção de ambientes organizacionais mais colaborativos. A presença ativa de trabalhadores mais velhos, portanto, agrega valor à empresa e fortalece sua reputação institucional.

A empresa, nesse contexto, não é apenas contribuinte do financiamento da previdência, mas também corresponsável pela promoção de relações laborais inclusivas, que favoreçam a continuidade contributiva dos trabalhadores mais velhos.

3 ATUAÇÃO DO GRUPO BOTICÁRIO E CONSONÂNCIA COM OS OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL

No Brasil, ainda que de forma incipiente, há exemplos de empresas que implementaram programas voltados à valorização do trabalhador idoso, com resultados positivos tanto do ponto de vista social quanto econômico.

Tais boas práticas demonstram que a inclusão do trabalhador mais velho não é apenas viável, mas necessária para a sustentabilidade do modelo de previdência social e para a construção de um mercado de trabalho mais justo. A difusão e o reconhecimento dessas experiências devem ser incentivados por políticas públicas, selos de responsabilidade social e mecanismos de compliance voltados à diversidade etária.

3.1 Atuação do Grupo Boticário

Em 2025, o Grupo Boticário alcançou um marco relevante no setor de beleza ao se tornar a primeira empresa brasileira do ramo a conquistar a certificação *Age Friendly*, concedida pelo *Age Friendly Institute* e representada no Brasil pela empresa Maturi.

O selo reconhece organizações que promovem a valorização e inclusão de profissionais com mais de 50 anos, atestando o compromisso da empresa com a diversidade etária e a construção de ambientes laborais inclusivos e livres de estereótipos. Esta conquista se insere no contexto do *Pacto Prateado*, lançado em 2024, durante o ano antietarista promovido pela companhia (Grupo Boticário, 2025).

Entre as ações que impulsionaram o reconhecimento, destacam-se a criação da "Trilha Antietarista", eventos de capacitação voltados ao público 45+, e iniciativas como o programa "Novos Começos", que capacitou mais de duas mil mulheres acima de 45 anos em empreendedorismo.

A “Trilha Antietarista” do Grupo Boticário é uma iniciativa educacional voltada à promoção da conscientização sobre o etarismo — termo que designa o preconceito ou discriminação baseada na idade. Integrando o Programa de Formação em Diversidade da empresa, a Trilha tem como objetivo principal sensibilizar colaboradores e a sociedade sobre a existência e os impactos do etarismo nas relações sociais e no ambiente de trabalho. Além de apresentar os mecanismos que perpetuam essa forma de preconceito, a formação propõe uma abordagem interseccional, evidenciando como o etarismo se conecta a outras dimensões da discriminação, como gênero, raça e deficiência. A Trilha oferece ainda ferramentas práticas e estratégias de enfrentamento, com a finalidade de estimular a construção de ambientes mais inclusivos e respeitosos em relação às diferentes faixas etárias. Ao investir em ações formativas como a Trilha Antietarista, o Grupo Boticário reafirma seu compromisso institucional com a diversidade etária, a equidade de oportunidades e a superação de estereótipos no mercado de trabalho (Grupo Boticário, s.d.).

A atuação estratégica do Grupo Boticário em Diversidade e Inclusão (D&I) é estruturada em torno de cinco dimensões prioritárias — pessoas negras, mulheres, comunidade LGBTQIA+, pessoas com deficiência e pessoas 45+ —, com temas anuais focados desde 2020.

Em 2024, a diversidade etária foi a dimensão central, resultando em ações de grande alcance e impacto social, como o apoio contínuo ao Fórum Gerações e Futuro do Trabalho e a realização de campanhas de conscientização em veículos de grande audiência.

Ao integrar ações voltadas à inclusão etária no centro de sua cultura organizacional, a empresa contribui efetivamente para o combate ao etarismo no mercado de trabalho, promovendo a dignidade e a sustentabilidade das trajetórias laborais de profissionais maduros.

3.2 Perspectivas futuras e ODS

A sustentabilidade do sistema previdenciário brasileiro, diante do envelhecimento populacional, depende da consolidação de um novo pacto social intergeracional, baseado na solidariedade, na corresponsabilidade e na justiça distributiva. Esse pacto exige que se ultrapassem as visões meramente atuariais do sistema, incorporando dimensões sociais, éticas e humanas ao debate previdenciário.

A inclusão dos trabalhadores mais velhos deve ser compreendida como um imperativo democrático e não apenas como uma medida compensatória. Ao garantir oportunidades de trabalho digno, de contribuição previdenciária e de proteção na velhice, o Estado brasileiro reafirma os compromissos assumidos em sua Constituição Cidadã e dá um passo importante rumo à construção de uma sociedade mais justa e equitativa.

É necessário contextualizar, ainda, a presente temática com a agenda 2030 da Organização das Nações Unidas-ONU, que é um plano de ação global que tem como objetivo atingir em 2030 um mundo melhor para os povos e nações.

A agenda 2030 reúne 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) e 169 metas universais, criados com o objetivo de erradicar a pobreza e a fome, proteger o meio ambiente e o clima, promover sociedades pacíficas e inclusivas (ONU, 2015).

Na Agenda 2030, o trabalho decente é tratado no Objetivo de Desenvolvimento Sustentável n. 08: “promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, pleno emprego produtivo e trabalho decente para todos” (ONU, 2015).

Dentre as metas que compõem esse objetivo, duas possuem relação direta com o presente trabalho, são elas: nº 8.5, “Até 2030, alcançar o emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas as mulheres e homens, inclusive para os jovens e as pessoas com deficiência, e remuneração igual para trabalho de igual valor” e de nº 8.8 possui relação direta com o presente trabalho: “Proteger os direitos trabalhistas e promover ambientes de trabalho seguros e protegidos para todos os trabalhadores, incluindo os trabalhadores migrantes, em particular as mulheres migrantes, e pessoas em empregos precários” (ONU, 2015).

Além disso, o Objetivo de desenvolvimento sustentável n. 10, que trata da redução das desigualdades, em suas metas n. 10.2, 10.3 e 10.4, também reforça a necessidade de políticas corporativas que superem barreiras discriminatórias baseadas na idade:

10.2 Até 2030, empoderar e promover a inclusão social, econômica e política de todos, independentemente da idade, gênero, deficiência, raça, etnia, origem, religião, condição econômica ou outra

10.3 Garantir a igualdade de oportunidades e reduzir as desigualdades de resultados, inclusive por meio da eliminação de leis, políticas e práticas discriminatórias e da promoção de legislação, políticas e ações adequadas a este respeito

10.4 Adotar políticas, especialmente fiscal, salarial e de proteção social, e alcançar progressivamente uma maior igualdade (ONU, 2015).

Vê-se, portanto, que a atuação empresarial solidária na valorização da diversidade etária configura não apenas uma resposta aos desafios contemporâneos, mas também um compromisso com os parâmetros internacionais de desenvolvimento sustentável.

O enfrentamento dos desafios impostos pelo envelhecimento deve ser entendido como oportunidade de inovação social e de fortalecimento institucional. A transformação do sistema previdenciário e do mercado de trabalho em direção à inclusão dos trabalhadores mais velhos não é apenas viável, mas necessária para a coesão social e para a promoção do bem comum.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O envelhecimento populacional brasileiro, fenômeno irreversível e acelerado nas últimas décadas, impõe profundas transformações nos sistemas de proteção social e no mercado de trabalho. A pesquisa demonstrou que a inclusão dos trabalhadores mais velhos no mercado formal e no sistema previdenciário é condição indispensável para a sustentabilidade previdenciária e para a promoção da justiça social em uma sociedade cada vez mais longeva.

O estudo confirmou a hipótese de que a atuação empresarial, pautada pela função social e solidária, desempenha um papel estratégico no enfrentamento dos desafios previdenciários contemporâneos. A análise revelou que práticas corporativas inclusivas, como as desenvolvidas pelo Grupo Boticário — pioneiro na implementação de políticas de valorização da diversidade etária —, têm potencial para combater o etarismo, promover o envelhecimento ativo e fortalecer o pacto intergeracional que sustenta o sistema de seguridade social.

A pesquisa também evidenciou que a superação do preconceito etário e a valorização da experiência dos trabalhadores mais velhos demandam uma mudança cultural, que deve ser impulsionada pela corresponsabilização entre Estado, empresas e sociedade civil, em

consonância com os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, da solidariedade e da função social da propriedade.

A integração das práticas empresariais com as diretrizes dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, especialmente os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável n. 8 e 10, reafirma a necessidade de consolidar políticas públicas e privadas voltadas para a inclusão e proteção social da população idosa. Ao reconhecer o trabalhador mais velho como sujeito de direitos e agente ativo no processo produtivo, avança-se na construção de uma sociedade mais justa, igualitária e preparada para os desafios do envelhecimento.

Conclui-se, portanto, que o futuro da proteção previdenciária no Brasil depende do fortalecimento de práticas inclusivas no mercado de trabalho, da promoção contínua da diversidade etária nas organizações e da adoção de um modelo de desenvolvimento sustentável baseado na solidariedade e na justiça intergeracional. A transformação desse cenário constitui não apenas uma necessidade econômica, mas sobretudo um compromisso ético com a efetividade dos direitos fundamentais em todas as fases da vida

REFERÊNCIAS

AGÊNCIA DE NOTÍCIAS IBGE. Em 2023, expectativa de vida chega aos 76,4 anos e supera patamar pré-pandemia. 2024. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/41984-em-2023-expectativa-de-vida-chega-aos-76-4-anos-e-supera-patamar-pre-pandemia>. Acesso em: 10 de mar. 2025.

BRASIL. Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília. GRAU, Eros Roberto. A Ordem Econômica na Constituição de 1988. 14. ed., rev. e atual. São Paulo: Malheiros, 2010.

GRUPO BOTICÁRIO. Grupo Boticário conquista selo inédito em diversidade etária no setor de beleza. 2025. Disponível em: <https://www.grupoboticario.com.br/midia/selo-inedito-diversidade-etaria-setor-de-beleza/>. Acesso em: 15 de mar. 2025.

GRUPO BOTICÁRIO. Programa de Formação em Diversidade: Trilha Antietarista. Disponível em: <https://www.grupoboticario.com.br/trilha-antietarista/>. Acesso em: 10 de abr. 2025

HORVATH JÚNIOR, Miguel. A policrise e os sistemas de proteção social: desafios da preservação dos sistemas protetivos no século XXI. Belo Horizonte: Editora IEPREV, 2024.

MAGALHÃES, Maria Lúcia Cardoso de. A discriminação do trabalhador idoso: responsabilidade social das empresas e do estado. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região*, Belo Horizonte, v. 48, n. 78, p. 31-44, jul./dez. 2008.

NAÇÕES UNIDAS. *Objetivos de Desenvolvimento Sustentável*. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs>. Acesso em: 12 mar. 2025.

ONU. Organização das Nações Unidas. *Transformando Nosso Mundo: A Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável*. Disponível em: <https://brasil.un.org/sites/default/files/2020-09/agenda2030-pt-br.pdf>. 2015. Acesso em: 08 abr. 2025.

SANTIAGO, Mariana Ribeiro; MEDEIROS, Elisângela Aparecida de. Função social e solidária da empresa: impactos na liberdade econômica versus benefícios no desenvolvimento nacional. *Revista Jurídica*, Curitiba, vol. 02, n.º. 47, p. 99-122, 2017.

SECRETARIA DE COMUNICAÇÃO SOCIAL. Censo: número de idosos no Brasil cresceu 57,4% em 12 anos. 2023. Disponível em: <https://www.gov.br/secom/pt-br/assuntos/noticias/2023/10/censo-2022-numero-de-idosos-na-populacao-do-pais-cresceu-57-4-em-12-anos#:~:text=%C3%8Dndice%20de%20envelhecimento%20sobe%20de%2030%2C7%20para%2055%2C2&text=Portanto%2C%20quanto%20maior%20o%20valor,%2C%20correspondendo%20a%2030%2C7>. Acesso em: 15 mar. 2025.

SERAU JUNIOR, Marco Aurélio. *Seguridade Social e direitos fundamentais*. 5. ed. rev. ampl. atual. Curitiba: Juruá, 2023.