

**UNIVERSIDADE ESTADUAL PAULISTA “JÚLIO DE MESQUITA FILHO”  
FACULDADE DE CIÊNCIAS HUMANAS E SOCIAIS**

**ELLEN LUIZA DE SOUZA BARBOSA**

**A PLATAFORMIZAÇÃO DO TRABALHO À LUZ DOS DIREITOS  
FUNDAMENTAIS, DO CONCEITO DE TRABALHO DECENTE DA OIT  
E DOS OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL DA  
ONU**

**FRANCA**

**2025**

**ELLEN LUIZA DE SOUZA BARBOSA**

**A PLATAFORMIZAÇÃO DO TRABALHO À LUZ DOS DIREITOS  
FUNDAMENTAIS, DO CONCEITO DE TRABALHO DECENTE DA OIT  
E DOS OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL DA  
ONU**

**Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Direito da Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho” como parte das exigências para obtenção do título de Bacharel em Direito.**

**Área de concentração: Direito do Trabalho**

**Orientador: Prof. Dr. Victor Hugo de Almeida**

**FRANCA**

**2025**

B238p      Barbosa, Ellen  
A plataformação do trabalho do trabalho: à luz dos direitos fundamentais, do conceito de trabalho decente da OIT e dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da ONU / Ellen Barbosa. -- Franca, 2025  
105 p.

Trabalho de conclusão de curso (Bacharelado - Direito) - Universidade Estadual Paulista (UNESP), Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Franca

Orientador: Victor Hugo de Almeida  
Coorientador: Mano Felipe Gomes

1. Direito do Trabalho. 2. direitos fundamentais. 3. Objetivos de Desenvolvimento Sustentável. 4. plataformação do trabalho. 5. Trabalho decente.

**ELLEN LUIZA DE SOUZA BARBOSA**

**A PLATAFORMIZAÇÃO DO TRABALHO À LUZ DOS DIREITOS  
FUNDAMENTAIS, DO CONCEITO DE TRABALHO DECENTE DA OIT  
E DOS OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL DA  
ONU**

**Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Direito da Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho” como parte das exigências para obtenção do título de Bacharel em Direito. Área de concentração: Direito do Trabalho.**

**BANCA EXAMINADORA**

**Presidente:** \_\_\_\_\_  
**Prof. Dr. Victor Hugo de Almeida**

**1º Examinador:** Felipe Gomes Mano

**2º Examinador:** Ana Clara Tristao

**Franca, 03 de novembro de 2025.**

## AGRADECIMENTOS

A Deus, por tudo.

A minha mãe, por ter me dado forças para não desistir mesmo quando tudo parecia pesado demais, por ter me dado asas para voar e um lugar seguro para pousar quando precisar.

A minha irmã, por ser guardiã das minhas memórias de infância, minha melhor amiga e minha maior parceira.

Ao Fernando, por todo amor, companheirismo, incentivos, risadas e bons momentos compartilhados.

Aos meus amigos Gabriel Rigonato, Karina Paulino, Giulia Aquino, Larissa Mendes, Gabriela Andrade e Nicole Kim por deixarem a vida longe de casa um pouco mais fácil e por todas as gargalhadas compartilhadas ao longo dos anos. E a Jade Cocatto e a Laura Miranda, por mesmo a quilômetros se fizeram presentes.

A todos os professores que me acompanharam ao longo desses 5 anos de jornada. Em especial, ao Prof. Dr. Victor Hugo de Almeida meu orientador na realização desse trabalho e na minha iniciação científica com bolsa PIBIC/CNPq 2024/2025. Agradeço também ao meu coorientador Felipe Gomes Mano, responsável por conter meus surtos e me auxiliar na realização deste trabalho.

Por fim, agradeço a UNESP, casa nesses últimos 5 anos, por ter me dado a possibilidade de acessar um ensino público de qualidade que levou a uma formação pessoal e profissional sem comparações.

*“Construí amigos, enfrentei derrotas, venci  
obstáculos, bati na porta da vida e disse-lhe:  
não tenho medo de vivê-la.”*

*Augusto Cury*

BARBOSA, Ellen. **A plataformação do trabalho do trabalho**: à luz dos direitos fundamentais, do conceito de trabalho decente da OIT e dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da ONU. Orientador: Victor Hugo de Almeida. Coorientador: Felipe Gomes Mano. 2025. 105 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) – Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”, Franca, 2025.

## RESUMO

A plataformação do trabalho vem modificando as relações trabalhistas, por meio de novos modos de gerenciamento de trabalho e da utilização de algoritmos. Esse modelo de trabalho impacta os trabalhadores por meio das negativas de direitos, como férias, descanso semanal remunerados, entre outros direitos trabalhistas, previdenciários e constitucionais. O objetivo central dessa pesquisa é analisar a plataformação do trabalho no Brasil à luz do Regime Geral de Previdência Social (RGPS), dos direitos fundamentais e do conceito de trabalho decente da Organização Internacional do Trabalho (OIT), além de verificar sua compatibilidade com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS). Para isso, realizou-se uma pesquisa bibliográfica, com base em doutrinas, artigos e legislação, além de uma pesquisa documental, baseada em dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) e relatórios oficiais. Os métodos de abordagem utilizados foram o lógico dedutivo, na análise jurídica do fenômeno; e o indutivo, na interpretação dos dados fornecidos pelo IBGE. Desse modo, conclui-se pela necessidade de alteração do ordenamento jurídico brasileiro para a inclusão de medidas protetivas aos trabalhadores por meio de plataformas digitais, possibilitando o acesso a direitos trabalhistas, previdenciários e constitucionais.

**Palavras-chave:** Direito do Trabalho; direitos fundamentais; Objetivos de Desenvolvimento Sustentável; plataformação do trabalho; trabalho decente.

BARBOSA, Ellen. **The platformization of work**: in the light of fundamental rights, the ILO's concept of decent work, and the UN's Sustainable Development Goals. Advisor: Victor Hugo de Almeida. Co-advisor: Felipe Gomes Mano. 2025. 105 f. Monograph (Bachelor in Law) – Faculty of Humanities and Social Science, Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”, Franca, 2025.

### **ABSTRACT**

The platformization of work has been changing labor relations through new modes of work management and the use of algorithms. This work model impacts workers by denying them rights such as paid vacation, weekly rest, and other labor, social security, and constitutional rights. The main objective of this research is to analyze the platformization of work in Brazil in light of the General Social Security Regime (RGPS), fundamental rights, and the International Labor Organization's (ILO) concept of decent work, in addition to verifying its compatibility with the Sustainable Development Goals (SDGs). To this end, a bibliographic research was carried out, based on doctrines, articles, and legislation, in addition to a documentary research based on data from the Brazilian Institute of Geography and Statistics (IBGE) and official reports. The methods used were deductive logic in the legal analysis of the phenomenon and inductive logic in the interpretation of the data provided by the IBGE. Thus, it was concluded that there is a need to amend the Brazilian legal system to include protective measures for workers through digital platforms, enabling access to labor, social security, and constitutional rights.

**Keywords:** Labor Law; fundamental rights; Sustainable Development Goals; platformization of work; decent work.

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO</b>	<b>9</b>
<b>2.1 Objetivo geral</b>	<b>11</b>
<b>2.2 Objetivos Específicos</b>	<b>11</b>
<b>2.3 Problematização</b>	<b>11</b>
<b>3 MÉTODOS E MATERIAL</b>	<b>12</b>
<b>4 O AVANÇO DA PLATAFORMIZAÇÃO DO TRABALHO</b>	<b>13</b>
<b>4.1 Origem e desenvolvimento histórico da plataformização do trabalho</b>	<b>16</b>
<b>4.2. A construção das relações de trabalho nas plataformas digitais</b>	<b>19</b>
<b>4.2.1 Direitos trabalhistas frente à plataformização do trabalho</b>	<b>23</b>
<b>4.2.2 Direitos constitucionais frente à plataformização do trabalho</b>	<b>27</b>
<b>5 O REGIME GERAL DE PREVIDÊNCIA SOCIAL FRENTE À PLATAFORMIZAÇÃO DO TRABALHO</b>	<b>31</b>
<b>5.1 Histórico no Brasil</b>	<b>35</b>
<b>5.2 Formas de contribuição</b>	<b>43</b>
<b>5.3 Direitos garantidos aos trabalhadores contribuintes</b>	<b>45</b>
<i>5.3.1 Seguro-desemprego</i>	<i>52</i>
<i>5.3.2 Auxílios em caso de acidentes</i>	<i>58</i>
<i>5.3.3 Aposentadoria</i>	<i>66</i>
<b>5.4 Inclusão dos trabalhadores por plataformas digitais no Regime Geral de Previdência Social</b>	<b>78</b>
<b>6 A PLATAFORMIZAÇÃO DO TRABALHO FRENTE AO CONCEITO DE TRABALHO DECENTE DA OIT E AOS OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL DA ONU</b>	<b>83</b>
<b>6.1 Análise da construção e caracterização do conceito de trabalho decente da OIT</b>	<b>85</b>
<b>6.2 A plataformização do trabalho frente ao conceito de trabalho decente da OIT e aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da ONU</b>	<b>88</b>
<b>6.3 (Im)possibilidade de conformação do trabalho por plataformas digitais aos direitos fundamentais, ao conceito de trabalho decente da OIT e aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Agenda 2030 da ONU</b>	<b>92</b>

<b>7 CONCLUSÃO</b>	<b>97</b>
<b>REFERÊNCIAS</b>	<b>99</b>

## 1 INTRODUÇÃO

Novas formas de trabalho e de trabalhar surgiram nos últimos anos como um reflexo dos produtivos e do capital. O uso de tecnologias gera uma conexão e articulação entre diferentes forças produtivas e modos de produção dentro da economia capitalista e esse processo de digitalização do contexto trabalhista acontece diante de um ajuste com o modo de produção capitalista. O trabalho por plataformas nasce nesse contexto e pode ser entendido como o trabalho que é mediado, organizado e governado por plataformas digitais, fato que considera desde o *design* até as condições de trabalho de quem trabalha por meio delas (Grohmann; Salvagni, 2023).

Um ponto de bastante dificuldade é a conceituação do fenômeno do trabalho por plataformas digitais, existindo uma gama de nomenclaturas para essa modalidade laboral, incluindo: *Gig Economy*, Indústria 4.0, Trabalho Digital, Economia do Compartilhamento, Uberização e Plataformização. Neste trabalho, a nomenclatura escolhida para tratar do fenômeno foi plataformização, por se entender que ele explica de forma mais ampla o conceito, sem considerar apenas os elementos plataformizados, mas analisando também os processos históricos, a apropriação do trabalho informal e a intensificação da precarização laboral.

Não existe apenas um perfil de trabalhadores plataformizados, estando ele presente nos mais diversos setores e atividades. Em que pese existirem outros perfis de trabalhadores plataformizados, neste trabalho foi realizado um recorte para analisar com mais enfoque os entregadores e os motoristas, os grupos mais conhecidos e aqueles que estão mais próximos da sociedade no dia a dia, seja no pedido de um item de mercado, seja na utilização de um carro de aplicativo. Ambos os grupos consideram as plataformas um modo sobrevivência no cenário do mercado atual, mas reclamam da ausência de direitos trabalhistas, previdenciários e constitucionais.

O presente trabalho realizará uma análise da plataformização do trabalho à luz dos direitos fundamentais, do conceito de trabalho decente da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Organização das Nações Unidas (ONU).

O primeiro tópico realiza uma análise do avanço da plataformização do trabalho, examinando a origem e o desenvolvimento histórico da plataformização do trabalho, a

construção das relações de trabalho nas plataformas digitais e os direitos trabalhistas e constitucionais frente à plataformização do trabalho.

O segundo tópico, por sua vez, analisa o Regime de Previdência Social frente a plataformização do trabalho, o histórico da previdência no Brasil, as formas de contribuição, os direitos garantidos aos trabalhadores contribuintes, com destaque para o seguro-desemprego, auxílios em caso de acidentes e aposentadoria. Por fim, examina-se a inclusão dos trabalhadores por plataformas digitais no Regime Geral de Previdência Social (RGPS).

Por fim, o terceiro tópico procede com uma revisão acerca da plataformização do trabalho frente ao conceito de trabalho decente da OIT e aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Organização das Nações Unidas (ONU), analisando a construção e caracterização do aludido conceito, bem como a plataformização do trabalho frente a essa diretriz da OIT e aos ODS da ONU. Por fim, examina-se a (im)possibilidade de conformação do trabalho por plataformas digitais aos direitos fundamentais, ao conceito de trabalho decente da OIT e aos ODS da Agenda 2030 da ONU.

Por fim, a plataformização do trabalho não consiste apenas em uma inovação tecnológica, mas também em uma profunda alteração nas relações trabalhistas, capaz de gerar impactos jurídicos, sociais e econômicos. A escolha pelo enfoque nos motoristas e entregadores lança luzes à necessidade de discussão acerca da proteção social e dos direitos fundamentais desses trabalhadores.

Portanto, esse estudo busca contribuir com o debate acadêmico e jurídico sobre o tema, ao analisar a relação entre o trabalho plataformizado, o conceito de trabalho decente da OIT e a Agenda 2030 da ONU, visando apontar caminhos para a garantia de direitos trabalhistas, constitucionais e previdenciários, além de um trabalho digno, a essa classe de trabalhadores.

## **2 OBJETIVO**

### **2.1 Objetivo geral**

Examinar o fenômeno da plataformização do trabalho no Brasil e analisá-lo à luz do Regime Geral da Previdência Social brasileiro, dos direitos fundamentais e do conceito de trabalho decente da OIT, visando verificar a possibilidade ou não de conformação desse fenômeno às diretrizes da OIT, afeitas aos ODS 8 e 10 da ONU, à saúde e qualidade de vida do trabalhador

### **2.2 Objetivos Específicos**

- a) Examinar o fenômeno da plataformização do trabalho no Brasil;
- b) Analisar os impactos da plataformização do trabalho no Brasil nos direitos trabalhistas, previdenciários, constitucionais e na concretização dos ODS 8 e 10 da ONU; e
- c) Examinar a possibilidade ou não de conformação da plataformização do trabalho aos direitos fundamentais previstos na seara juslaboral brasileira e ao conceito de trabalho decente da OIT, afeito aos ODS da ONU, à saúde e qualidade de vida do trabalhador.

### **2.3 Problematização**

- a) Quando se iniciou a plataformização do trabalho no Brasil e qual a razão de sua expansão nos últimos 5 anos?
- b) Os trabalhadores por meio de plataformas digitais estão resguardados pela Previdência Social no Brasil e, em caso negativo, se e como isso seria possível?
- c) É possível a conformação da plataformização do trabalho aos direitos fundamentais previstos no ordenamento juslaboral brasileiro e ao conceito de trabalho decente da OIT, afeito aos ODS 8 e 10 da ONU, à saúde e qualidade de vida do trabalhador?

### 3 MÉTODOS E MATERIAL

Como métodos de procedimento, adotam-se as técnicas de pesquisa bibliográfica em materiais publicados, como, por exemplo, doutrina, artigos, legislação, jurisprudência, entre outros; e a pesquisa documental, centrada na análise de dados, sem tratamento prévio, divulgados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), na Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD), módulo “Teletrabalho e trabalho por meio de plataformas digitais 2022” (IBGE, 2023).

Quanto aos métodos de abordagem, adotam-se o lógico-dedutivo, para a análise dos dados coletados por meio de técnica de pesquisa bibliográfica, buscando-se, a partir do diálogo entre as fontes, a análise sociojurídica da plataformização do trabalho, do conceito de trabalho decente e da possibilidade ou não de conformação desse fenômeno ao aludido conceito da OIT; e o método indutivo, quanto aos dados coletados por meio da pesquisa documental, buscando-se extrair generalidades a partir das informações particulares constantes da PNAD e, posteriormente, confrontar e/ou subsidiar as respectivas conclusões extraídas dos dados bibliográficos levantados anteriormente.

Desse modo, a presente pesquisa contempla diversas fases para se alcançar o resultado pretendido. De início, examina-se o cenário do trabalho no Brasil, considerando o avanço da plataformização do trabalho e a sua suposta contribuição para a contemporânea precarização do trabalho. Posteriormente, analisam-se os impactos dessas plataformas no Regime Geral de Previdência Social brasileiro. E, finalmente, analisa-se o conceito de trabalho decente da OIT e a possibilidade ou não de conformação da plataformização do trabalho a esse conceito e aos direitos fundamentais previstos no ordenamento juslaboral brasileiro, afeitas aos ODS 8 e 10 da ONU, à saúde e qualidade de vida do trabalhador.

Assim, é possível deduzir os efeitos do avanço do trabalho por meio das plataformas, bem como examinar se tais medidas poderão impulsionar um novo contexto de precarização do trabalho.

## 4 O AVANÇO DA PLATAFORMIZAÇÃO DO TRABALHO

Para entender a plataformização do trabalho como um fenômeno histórico, é necessário contextualizá-la na transição do fordismo para o pós-fordismo. O fordismo, fundamentado na produção em larga escala e estabilidade no emprego, proporciona uma certa previsibilidade econômica e social. Por outro lado, o pós-fordismo, que emergiu das crises dos anos 1970, trouxe um modelo de produção flexível, com descentralização e maior individualização dos funcionários. Nesse cenário, a plataformização surge como uma fase avançada do pós-fordismo, intensificando a lógica da flexibilização e precarização ao transferir aos próprios trabalhadores os custos e riscos da produção.

A plataformização do trabalho surge como um meio de transferência de riscos para os trabalhadores, além de eliminar direitos que foram conquistados ao longo dos anos. Nesse contexto, as plataformas digitais carecem de proteção no ordenamento brasileiro, tendo em vista seu grande avanço ao longo dos últimos anos e carência de legislação que garantisse aos trabalhadores, inscritos nelas, proteção com relação à exploração por elas realizada.

Em primeiro lugar, foi no contexto do *impeachment* da presidente Dilma Rousseff que o avanço da plataformização do trabalho ganhou espaço no Brasil. Ao longo da história do país, houve quatro grandes ondas de flexibilização da proteção social e dos direitos trabalhistas a partir de 1930, com a transição da sociedade agrária para a sociedade urbana e industrial. No entanto, é importante destacar que a legislação trabalhista não surgiu com o advento da Proclamação da República, em 1889, tendo sido postergada e deixada de lado até a ocorrência da Revolução de 1930 mesmo com o surgimento da Emenda Constitucional nº 29, em 1926, que possibilitou que o Congresso Nacional legislasse sobre o tema.

Apenas a partir da Revolução de 1930, após uma grande pressão por parte de diversas categorias, que os direitos trabalhistas ganharam espaço no ordenamento jurídico brasileiro com a promulgação, em 1943, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). É importante ressaltar que esse avanço veio em meio à ditadura do Estado Novo (1937 – 1945), durante a qual diversos direitos foram violados, além de grande avanço da censura. Tal fato, demonstra uma grande dualidade do período, ao mesmo tempo em que a população vivia uma ditadura, foi nessa época em que houve avanço da proteção dos direitos trabalhistas.

A primeira onda de flexibilização trabalhista ganhou destaque na segunda metade da década de 1960, durante a Ditadura Militar (1964 – 1985), com o surgimento do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) responsável por interromper uma constante de

estabilidade no emprego, além de trazer consigo uma rotatividade na contratação e demissão de trabalhadores. Tal fato, ocasionou uma constante demissão de trabalhadores que ganhavam salários maiores e contratação de novos funcionários com o pagamento de salário menores, o que trouxe grandes benefícios para os empregadores, mas diversas consequências para os empregados que deixaram de ter a estabilidade no emprego como uma garantia.

Durante essa primeira flexibilização, houve uma redução do poder de compra dos empregados em razão da desvalorização dos salários frente à inflação que crescia no país. Tal fato, contribuiu com o agravamento das desigualdades no país, característica marcante do governo ditatorial, período em que os ricos ficaram mais ricos e os trabalhadores tiveram seus salários consumidos pelos grandes índices inflacionários que caracterizaram a segunda onda de flexibilização trabalhista da história do país.

Essa segunda onda trouxe uma economia marcada pelos baixos salários. Além disso, produziu também uma grande diferenciação de ganhos pelo trabalho, tendo em vista que alguns recebiam grandes salários, enquanto outros, salários baixíssimos. Também houve um avanço na diferenciação entre os rendimentos que eram auferidos com o trabalho e com as demais formas de ganho, como os juros e os aluguéis.

Já a terceira onda de flexibilização, ocorreu na década de 1990 e teve como característica principal a dominação por governos neoliberais, que implementaram medidas generalizadas que possibilitam a contratação de trabalhadores por formas diversas daquelas que estavam estabelecidas na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Esse período foi marcado pelo avanço da terceirização dos contratos, pela precarização das relações trabalhistas e por um massificado desemprego.

Em 2010, tem-se o início da quarta onda de flexibilização, que foi marcada pela flexibilização de leis sociais e trabalhistas que culminaram no avanço da plataformação do trabalho como é visto atualmente. Tal fato, encontra suas bases no modo com que o Uber (aplicativo de transporte que conecta usuários aos trabalhadores) organiza e remunera sua força de trabalho, por isso, em muitos casos a *plataformização* também recebe o nome de *uberização* do trabalho.

A referida remuneração se dá de modo que viola os direitos sociais e trabalhistas, haja vista que os trabalhadores, cadastrados na plataforma, não recebem um salário fixo, tendo suas rendas vinculadas a quantidade de corridas realizadas e o valor atribuído a cada uma delas pelo aplicativo. Nesse sentido, cumpre citar:

Como os direitos sociais e trabalhistas passam crescentemente a ser tratados pelos empregadores e suas máquinas de agitação e propaganda enquanto fundamentalmente custos, a contratação direta, sem direitos sociais e trabalhistas libera a competição individual maior entre os próprios trabalhadores em favor dos patrões. Os sindicatos ficam de fora da negociação, contribuindo ainda mais para esvaziamento do grau de organização em sua própria base social. (Pochmann, 2016, p. 62)

Desse trecho, pode-se extrair que os direitos sociais e trabalhistas passaram a ser encarados como custos, no interior da quarta onda de flexibilização do trabalho, e por essa razão, os empregadores passaram a preferir contratar os trabalhadores de forma direta, sem registro na carteira de trabalho (CTPS), e dessa forma, garantir que não haja gasto com a proteção e garantia de direitos constitucionalmente garantidos, como seguridade social, folga remunerada, salário-mínimo, adicional noturno, entre outros.

Nesse contexto, os sindicatos também perdem espaço na luta pela proteção dos direitos sociais e trabalhistas, haja vista que a contratação direta (empregador – empregado) possibilita que haja um corte de gastos e traz consigo também uma luta dos próprios empregados em face da proteção dos direitos dos empregadores, ao invés de lutarem por aquilo que está sendo retirado deles.

Diante disso, pode-se afirmar que a plataformização refere-se a um novo estágio da exploração do trabalho, trazendo consigo alterações nas configurações das empresas e no modo de gerenciamento do trabalho. Ela pode ser entendida como um novo avanço das terceirizações, responsável por retirar tanto a subordinação do empregado como seus direitos constitucionalmente garantidos.

Dentro de uma estrutura capitalista de produção surge como mais uma forma de garantir grandes lucros ao empregador em face da perda de direitos por parte dos trabalhadores. Diante disso, cita-se:

A uberização, tal como será tratada aqui, refere-se a um novo estágio da exploração do trabalho, que traz mudanças qualitativas ao estatuto do trabalhador, à configuração das empresas, assim como às formas de controle, gerenciamento e expropriação do trabalho. Trata-se de um novo passo nas terceirizações, que, entretanto, ao mesmo tempo que se complementa também pode concorrer com o modelo anterior das redes de subcontratação compostas pelos mais diversos tipos de empresas. A uberização consolida a passagem do estatuto de trabalhador para o de um nano empresário de si permanentemente disponível ao trabalho; retira-lhe garantias mínimas ao mesmo tempo que mantém sua subordinação; ainda, se apropria, de modo administrado e produtivo, de uma perda de formas publicamente estabelecidas e reguladas do trabalho. (Abilio, 2017, p. 02)

A plataformização traz consigo uma ausência de subordinação nas relações trabalhistas, haja vista que nela os trabalhadores não estão submetidos às regras estabelecidas pelos empregadores. No entanto, essa ilusória concepção de ausência de limites traz na realidade inúmeras violações a direitos constitucionalmente garantidos, haja vista que ao não estarem diretamente vinculados aos empregadores, os empregados não têm acesso à direitos como seguridade social, pagamento de horas extras, adicional noturno, entre diversos outros que foram conquistados após anos de luta por meio dos sindicatos dos trabalhadores e dos trabalhadores individualmente.

Nesse ínterim, cabe citar:

Vê-se, portanto, que nessa nova modalidade atípica de prestação de serviço trabalho sem emprego, sem contrato, mas em atividade estruturada a partir de plataformas de tecnologia de informação e comunicação, que utiliza a força de trabalho e ferramentas do trabalhador, bem como, o automóvel, combustível, internet etc., de acordo com a necessidade do serviço, sendo o trabalhador responsável pelo sucesso e insucesso do seu labor, refletindo uma falsa autonomia, caminhando em oposição ao princípio da alteridade (cabe ao empregador a assunção dos riscos do negócio), ordem social (193 CF/88), dignidade humana, (art. 1º, III, CF/88), valor social do trabalho (art. 1º IV, CF/88). (Bugalho; Silveira, 2018, p. 822)

Portanto, pode-se afirmar que a plataformização do trabalho surge como uma modalidade de prestação do serviço sem que haja íntima relação entre empregador e empregado. Tal fato, possibilita ao primeiro, uma redução de custos com relação a proteção de direitos constitucionalmente garantidos como férias, 13º salário, entre outros. Por sua vez, gera ao segundo uma redução de direitos e um aumento no trabalho empreendido, haja vista que este não recebe uma remuneração fixa, tampouco acesso aos direitos trabalhistas. O seu avanço nos últimos anos se deu de forma acelerada e sem que o ordenamento pátrio se encaixasse nos avanços e protegesse os trabalhadores.

#### **4.1 Origem e desenvolvimento histórico da plataformização do trabalho**

A digitalização do trabalho é marcada, entre outros fatores, pelo grande avanço da internet das coisas e das plataformas digitais. A primeira, diz respeito à uma integração de objetos do cotidiano, a exemplo do que ocorre com o rastreamento de produtos, já na segunda, existe a necessidade de diferenciação de suas modalidades: enquanto algumas atuam como

redes sociais ou ambientes de compartilhamento de dados, outras funcionam como plataformas de trabalho, realizando a conexão entre consumidores e trabalhadores. É no interior desta segunda, na qual o *Uber* surge como principal destaque e com ele, a forma de trabalho que passou a ser intitulada “*uberização do trabalho*”, também conhecida como “*plataformização do trabalho*”.

Nessa revolução, as tecnologias de base digital ganham espaço e com elas, novas maneiras de exploração do trabalho com avanço de alterações nas modalidades de contratação e das relações trabalhistas, com grande incidência de perda de direitos fundamentais dos trabalhadores, os quais levaram anos para serem conquistados. Nesse sentido, cita se:

Processo que cria o trabalho desprotegido, de disponibilidade permanente e a sem certeza da remuneração; estruturando novas formas de sujeição do trabalho ao capital em condições pretéritas mais aguçadas de exploração. Incorporadas rapidamente aos processos produtivos e na cadeia de valor. Assim, como constitui novas formas de consciências e a necessidade de alavancar mecanismos de resistências da classe trabalhadora. (Skroch; Camargo, 2023, p. 02)

O avanço tecnológico é responsável pelo grande avanço da precarização do trabalho, marcado principalmente pela *plataformização do trabalho*, na qual, sob o pretexto de possuírem maior liberdade no trabalho, os empregados são submetidos a condições que degradam direitos e garantias fundamentais, como por exemplo: a privação do direito a férias e descanso semanal remunerados, entre diversos outros.

A *plataformização do trabalho* pode ser caracterizada principalmente pelo avanço dos trabalhos via plataformas digitais marcado por um crescente avanço das estruturas de bases digitais, as quais são em sua maioria alimentadas pelos sistemas de algoritmos. Nesse contexto, os celulares e outros aparelhos eletrônicos surgem como meios de controle e supervisão através dos dispositivos, controlados por algoritmos, que as plataformas utilizam.

O trabalho operado pelas plataformas digitais impõe formas disfarçadas de assalariamento, desumanizando a força de trabalho humana, além de ser amplamente desprotegido, ou seja, sem direitos. Cabe ainda ao trabalhador/a arcar com os custos e as despesas de equipamentos e de manutenção para a realização do trabalho e, assim, obter uma possível remuneração. (Skroch; Camargo, 2023, p. 07)

Do trecho anterior, pode-se extrair que o avanço da *plataformização do trabalho*, trazido em massa pela 4ª Revolução Industrial, é responsável por desumanizar a força de

trabalho, uma vez que impede o acesso a direitos fundamentais, conforme fora anteriormente citado. Além disso, há uma necessidade de que o trabalhador arque com os custos para a realização do trabalho e de sua manutenção, apenas após cumprir com os custos é possível que os trabalhadores obtenham algum tipo de remuneração pelo trabalho realizado.

É importante levar em conta que o crescimento das plataformas digitais está intimamente ligado ao mercado financeiro, além do aspecto tecnológico e do trabalho. Venturini (2023) e Paraná (2024) ressaltam que os modelos de negócio das plataformas não se sustentam apenas pela inovação tecnológica, mas principalmente pelo aporte constante de capital de risco e fundos de investimento, que confiam em sua futura capacidade de monopolizar os mercados, mesmo que enfrentem prejuízos em seus estágios iniciais.

Nesse cenário, os dados têm um papel fundamental e segundo Sadowski (2019), eles constituem uma nova espécie de capital, semelhante ao capital financeiro, que possibilita converter a extração e a circulação de informações em valor econômico. Assim, a tecnologia e as finanças se entrelaçam, formando um sistema de acumulação no qual a exploração da força de trabalho se mistura à monetização dos dados e à especulação sobre a promessa de valorização das plataformas digitais.

O autor Ricardo Antunes, afirma, em sua obra: “O Privilégio da Servidão: o novo proletariado de serviços na era digital” (2020), que atualmente se vive uma união entre o “capitalismo de plataforma” e a “plataforma do capitalismo” uma fase em que há uma exploração equivalente à que ocorria na fase inicial do capitalismo, na qual havia uma busca incessante pela acumulação de capital.

Portanto, pode-se afirmar que a plataformização do trabalho tem suas bases concentradas na 4ª Revolução Industrial, a qual possibilitou o avanço das plataformas digitais, essenciais para que essa modalidade de trabalho se consolidasse e ganhasse destaque na presente década. Esse processo não pode ser dissociado da forte ligação entre as empresas de tecnologia e o mercado financeiro, já que a expansão e manutenção das plataformas digitais dependem diretamente de grandes investimentos de capital e da lógica de valorização acionária, o que condiciona seus modelos de negócio.

Com o avanço desse novo modelo de trabalho, verificou-se uma drástica redução dos direitos individuais e trabalhistas acessados pelos empregados. Desse modo, apenas os empregadores e investidores saíram ganhando, haja vista a redução de custos com o cumprimento de direitos essenciais, além de não terem de arcar com os custos para a realização do trabalho, os quais são integralmente transferidos para os trabalhadores.

## 4.2. A construção das relações de trabalho nas plataformas digitais

Como citado anteriormente, o avanço do trabalho nas plataformas digitais não foi seguido por uma legislação no ordenamento brasileiro sobre o tema. Ou seja, atualmente o tema encontra-se sem uma legislação específica, o que dificulta, ainda mais a proteção dos direitos individuais e trabalhistas no contexto da plataformização do trabalho.

No contexto das propagandas das empresas que operam por meio das plataformas digitais há uma nítida busca por demonstrar que há uma grande autonomia e flexibilidade nesse modo de trabalho, no entanto, o que ocorre é que de fato os trabalhadores podem cumprir com os próprios horários e não tem chefes, por exemplo, mas também, não acessam direitos trabalhistas garantidos no 7º da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (CRFB/88) como: “ [...] IX - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno”; XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos”, entre diversos outros direitos que são violados em troca de uma suposta liberdade para trabalhar onde e como quiser.

O direito do trabalho tem como objetivo principal apresentar soluções para as desigualdades sociais que integram os contratos de trabalho garantindo proteção ao trabalhador (Kalil, 2020). Para o autor Hugo Fernandez Brignoni (2016), o modelo de trabalho utilizado pelas plataformas digitais não é capaz de alterar a essência do direito do trabalho (a proteção do trabalhador), sendo possível apenas a alteração de seu paradigma, de sua estrutura ou de seu funcionamento.

Os motivos que fizeram com que o direito do trabalho surgisse reaparecem com o avanço do chamado capitalismo de plataforma ou plataformização do trabalho. A desigualdade econômica do trabalhador em face das plataformas digitais, a assimetria de acesso a informações, fato que coloca as plataformas em uma posição privilegiada em face do trabalhador, a necessidade de realizar jornadas exaustivas de trabalho para conseguir auferir uma renda capaz de permitir a sobrevivência dos trabalhadores são fatores a partir dos quais se enxerga a necessidade de intervenção do Direito do Trabalho com o objetivo de reduzir os danos experimentados pelos trabalhadores.

As plataformas digitais, que surgem ao longo dos anos 2000, colocam-se no mercado capitalista como mediadoras da relação entre os consumidores e os fornecedores do serviço cadastrados. Estabelecida essa relação, elas acreditam não existir relação trabalhista e,

portanto, não há a necessidade de cumprir com a legislação trabalhista vigente, havendo a violação de diversos direitos garantidos.

É importante ressaltar que a uberização do trabalho em nada tem relação com a empresa denominada “Uber”, a expressão nasceu em razão da expansão do modo como as relações de emprego são construídas no interior desta plataforma. Portanto, a expressão diz respeito apenas a forma de controle, de gerenciamento e de gestão do trabalho. É possível traduzir a expressão como um grande processo de informalização do trabalho, no qual há um papel ativo do Estado em minimizar direitos através da eliminação de freios à exploração do trabalho (Abílio, 2019).

É nesse contexto que a expressão se conecta ao direito, por se mostrar como um campo de batalha constante no interior do qual ocorrem disputas em face da ausência de regulamentação, assimetrias e desigualdades (Abílio, 2019). No âmbito da plataformização, o trabalhador é responsável por sobreviver e permanecer em um ambiente de trabalho em que não há nenhum tipo de garantia. Conforme citado anteriormente, os custos do trabalho são todos do trabalhador e apenas após quitá-los é possível auferir algum lucro, utilizado para sua sobrevivência.

Uma grande parcela das decisões judiciais que não reconhecem a relação de emprego entre os trabalhadores e as plataformas têm como principal fundamento a possibilidade de o empregado realizar seus próprios horários, além da ausência de exclusividade. Nesse sentido, é importante destacarmos que são requisitos do contrato de trabalho: “[...] (a) continuidade, (b) subordinação, (c) onerosidade, (d) pessoalidade, (e) alteridade” (Martins, 2024, p.115). A inexistência de subordinação tem sido crucial para a ausência de reconhecimento de vínculo empregatício entre os trabalhadores e as empresas-plataforma.

No entanto, é no interior dessa suposta autonomia que ocorrem as violações aos direitos fundamentais dos trabalhadores. A ausência de garantias e de obrigações com relação ao pagamento dos empregados faz com que eles precisem se submeter a jornadas exaustivas de trabalho, sem qualquer descanso semanal, além de precisarem se cadastrar em mais de uma empresa-plataforma para conseguir garantir sua subsistência. Nesse contexto de plataformização, a remuneração passa a ocorrer de acordo com a demanda, como se houvesse uma transmissão do trabalho “*just in time*” das indústrias para as empresas plataformas.

“A condição do trabalhador *just-in-time* é estar disponível para ser imediatamente utilizado, mas ser remunerado unicamente pelo que produz” (Abílio, 2020). O *toyotismo* tem como ponto central a transferência para o trabalhador de parte da gestão produtiva. No

entanto, é importante destacar que o gerenciamento segue subordinado e controlado, além de possuir uma contribuição ativa do trabalhador para aumento de sua própria produtividade (Abílio, 2020).

Nesse contexto, pode-se dizer que há muito do modelo toyotista de produção na plataformização do trabalho, passa-se a ter uma crescente eliminação das proteções trabalhistas e um aumento de uma busca por produtividade (Abílio,2020). É no centro dele em que tem-se os trabalhadores surgindo como gerentes e controladores de sua própria eficiência, tendo em vista que no contexto das plataformas, a eficiência está intimamente relacionada com os ganhos que serão auferidos pelo trabalhador ao final do dia.

Diante disso, cabe citar:

Na uberização, a dispersão opera em novas dimensões e lógicas. Agora é preciso mirar na figura plenamente consolidada do trabalhador como autogerente de si mesmo, responsável por sua própria sobrevivência e permanência em um trabalho onde nada parece estar garantido. O trabalhador uberizado inicia sua jornada sem ter qualquer garantia sobre qual será sua carga de trabalho, sua remuneração e o tempo de trabalho necessário para obtê-la. As estratégias pessoais para a gestão da própria sobrevivência passam a estar no cerne da reprodução social dos trabalhadores, ao mesmo tempo que são incorporadas e gerenciadas no processo de trabalho. (Abílio, 2020)

Na plataformização do trabalho, os trabalhadores não têm uma remuneração fixa garantida, assim como também não sabem quanto tempo de trabalho será necessário para auferir uma renda que garanta subsistência do trabalhador e de sua família, não há jornada de trabalho estabelecida. Tais fatos, em conjunto, fazem com que os trabalhadores se submetam a jornadas exaustivas de trabalho, sem usufruir de descanso semanal ou férias remuneradas, direitos constitucionalmente garantidos.

Nesse ínterim, os trabalhadores das plataformas passam a ser remunerados de acordo com a demanda que atendem, em uma íntima relação com modelo de produção “*just in time*” anteriormente citado. “A condição do trabalhador *just-in-time* é estar disponível para ser imediatamente utilizado, mas ser remunerado unicamente pelo que produz” (Abílio, 2020, p. 04).

Em resumo, os trabalhadores recebem apenas pelo que produzem e caso não produzam, não receberão. Por isso, na maioria dos casos, eles se submetem a jornadas exaustivas de trabalho, passando mais de 12 horas logados nas plataformas, em busca de

conseguir uma renda mínima que garanta a sua sobrevivência. Não há qualquer respeito aos direitos constitucionais no trabalho via plataformas digitais, assim como o conceito de trabalho decente da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que será abordado posteriormente, também não é cumprido.

Na plataformização do trabalho, as empresas surgem como mediadoras do trabalho, é importante destacar que elas que determinam as “regras do jogo”, ou seja, a forma como o trabalho será distribuído entre aqueles que estão cadastrados na plataforma e como eles serão remunerados por isso. Ou seja, o trabalhador tem uma falsa ideia de não estar subordinado a ninguém, mas, é nítido que estão intimamente vinculados às plataformas, uma vez que elas definem a forma com que o trabalho se dará e qual será a renda auferida com ele.

Há um encontro entre o gerenciamento da empresa e o autogerenciamento subordinado do trabalhador: a empresa organiza a distribuição da oferta pelo espaço, ao mesmo tempo que tem de contar com as decisões do próprio trabalhador sobre seu deslocamento e engajamento nas tarefas ofertadas. O trabalhador vive disponível para o trabalho, sem saber como opera seu próprio recrutamento. (Abílio, 2020)

Nesse contexto, fica evidenciada a presença do modelo de produção *just in time* no interior das plataformas. Elas detêm os meios de controle do trabalho e fazem com que o trabalhador acredite que está fazendo suas próprias escolhas quando, na realidade, elas são subordinadas às escolhas da empresa, detentora dos meios de controle do trabalho.

O termo *crowdsourcing*, cunhado pelo jornalista Jeff Howe (2008 *apud* Abílio, 2020), tem como base uma multidão de trabalhadores que têm disponibilidade, engajamento e que não são contratados ou pré-selecionados. Estes, aderem às atividades que são disponibilizadas, assumindo os custos e os riscos, além de dedicar seu tempo a tarefas pelas quais podem não ser remunerados e ainda, por atividades que podem não ser reconhecidas como trabalho.

Para que seja possível entender o conceito supramencionado, é importante entender o conceito de consumidor vigilante. As empresas determinam o modo de avaliação dos trabalhadores e a forma com que elas serão utilizadas no controle, na produtividade e no gerenciamento do trabalho, no entanto, não são elas que realizam essa tarefa, a qual é terceirizada, de forma gratuita, para um consumidor-usuário. São estabelecidos padrões de qualidade que estabelecem o que passará a ser considerado um trabalho de qualidade (Abílio, 2020).

Há uma simbiose entre o trabalho *uberizado*, a empresa fetichizada como marca e o consumo que se realiza como supervisão do trabalho. Trabalhadores e consumidores proporcionam o fortalecimento e conseqüentemente a própria valorização da marca, o que é também o forjamento da confiança. (Abílio, 2020)

A qualidade do trabalho deixa de ser certificada pelo Estado, que não exerce mais sua função regulatória e esta, por sua vez, passa a ser realizada pelos consumidores vigilantes cuja avaliação determina como será construída a vigilância e o estímulo à produção dos trabalhadores. Com base nessas avaliações, há um ranqueamento que gera visibilidade e concorrência entre os trabalhadores, para estes, a posição no *ranking* e a avaliação positiva não ocasionam apenas um reconhecimento de seu trabalho, mas também são a base para que sejam estabelecidos os critérios de distribuição e remuneração do trabalho.

Em resumo, os trabalhadores precisam das avaliações positivas dos consumidores para que seja possível terem acesso ao trabalho distribuído pelas plataformas. Forma-se, portanto, uma íntima relação entre as avaliações e o trabalho daqueles que estão cadastrados nas plataformas, sem as primeiras não haverá o segundo e, conseqüentemente, não será auferida renda que garanta a subsistência destes trabalhadores e de suas famílias. O trabalho via plataforma traz consigo uma falsa ideia de liberdade de escolha, mas na realidade aqueles que estão cadastrados nas plataformas apenas acessam o trabalho que lhes é disponibilizado, com base em critérios pré-estabelecidos e que são desconhecidos por estes.

#### **4.2.1 Direitos trabalhistas frente à plataformização do trabalho**

O avanço das plataformas digitais tem possibilitado um crescimento na exploração capitalista do trabalho, em um contexto mundial. Essa exploração tem ganho novos contornos através de uma flexibilização dos processos e das relações de trabalho, e nesse contexto, a plataformização surge como um padrão neoliberal de flexibilização do trabalho através da implementação de novas tecnologias (Abílio, 2020a; Fontes, 2017; Slee, 2017 *apud* Christo; Masson, 2023). A adoção de um modo de gestão e de controle da força de trabalho, sem que haja o reconhecimento de direitos trabalhistas e com uma transferência de grande parte dos custos do trabalho para os trabalhadores (Christo; Masson, 2023).

Na plataformização do trabalho, a gestão dos trabalhadores passa a ser realizada por meio de algoritmos que realizam a vigilância e o controle. “O gerenciamento algorítmico traz significativas mudanças nas condições de realização do trabalho (Alvarez *et al.*, 2021; Masson; Christo, 2021) e, por mais que se tente negar, coloca o trabalhador em situação de subordinação às empresas-plataformas” (Kalil, 2020 *apud* Christo; Masson, 2023, p. 02). Desse modo, pode-se afirmar que apesar de existir uma falsa ideia de liberdade no contexto do trabalho via plataformas, o que há na realidade é uma mudança a quem o trabalhador estará subordinado, não sendo mais ao empregador e sim às empresas-plataforma que gerem todo o seu trabalho, desde a quais trabalhos eles terão acesso até qual será a renda auferida pela realização dessa atividade.

Cumprindo ainda ressaltar que as plataformas digitais estão concentradas em um único meio técnico, aparecendo também em um contexto político. Em que pese serem realizadas em um ambiente digital, os trabalhos realizados em dependência delas possui materialidade, uma vez que é realizado em um espaço e tempo definidos, além de seguir determinações (Christo; Masson, 2023).

O uso das tecnologias no contexto do trabalho, têm alterado, de forma significativa, a relação de toda a classe trabalhadora. A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), foi promulgada em 1º de maio de 1943, trazendo consigo importantes proteções para os trabalhadores. O 4º da referida lei afirma que é considerado como serviço efetivo, o período em que o empregado está à disposição do empregador. No contexto da plataformização do trabalho, pode-se considerar, desse modo, que o tempo que os trabalhadores, que estão cadastrados na plataforma esperam por uma corrida ou uma entrega, é tempo à disposição do empregador, que nesse caso, é a empresa-plataforma, que gere desde quais trabalhos serão acessados pelo trabalhador, até qual será a renda auferida por esse trabalho.

De acordo com o art. 3º da lei supracitada, “Considera-se empregada toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”. Dessa forma, pode-se afirmar que o empregado é sujeito da relação de emprego e não objeto. Com relação ao conceito de empregado, é necessário realizar a análise de 5 conceitos, sendo eles: pessoa física; não eventualidade; dependência; pagamento de salário e prestação pessoal de serviço (Martins, 2024).

---

<sup>1</sup> Art. 4º - Considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada.

É importante destacar que o serviço prestado pelo empregado não pode ser eventual e deve ser contínuo, não podendo, portanto, ser realizado de forma casual. No contrato de trabalho, há uma habitualidade na prestação do serviço, ou seja, esta não se exaure com uma única ação, mas perdura ao longo do tempo. Além disso, a Consolidação das Leis do Trabalho não traz no corpo do texto a necessidade de que o trabalho seja diário ou cotidiano, mas sim que ele seja habitual, que haja uma continuidade na prestação.

Dito isso, pode-se afirmar que os trabalhadores das plataformas são empregados destas, uma vez que exercem um trabalho, com habitualidade, em grande parte dos casos, auferindo renda por meio deste. Ainda que nem todos atuem com habitualidade, todos estão submetidos a mecanismos de controle e subordinação, tendo em vista que são às plataformas que ditam a quais trabalhos eles terão acesso e qual será a renda que conseguirão auferir com essa execução.

Subordinação é a obrigação que o empregado tem de cumprir as ordens determinadas pelo empregador em decorrência do contrato de trabalho. É o estado jurídico em que fica o empregado em relação ao empregador. É o objeto do contrato de trabalho. Subordinação é submissão do empregado ao poder de direção do empregador. (Martins, 2024, p. 162)

É importante destacar que existem diferentes espécies de subordinação, sendo elas: econômica, na qual o emprego é a principal ou única fonte de renda do trabalhador; técnica, na qual o empregado depende das determinações técnicas do empregador; moral, em que o trabalhador tem uma obrigação de cooperar de forma eficaz e legal para o avanço econômico da empresa; social, na qual o empregado dependeria do empregador para realizar suas atividades sociais; hierárquica, que consistiria na situação do trabalhador na empresa; jurídica, a que ocorre no interior do contrato de trabalho; subjetiva, em que o empregado está sujeito a ser dirigido pelo empregador e estrutural que decorre do fato do trabalhador estar inserido na estrutura da empresa; direta ou imediata, que ocorre com o empregador; indireta ou mediata a qual é verificada com o tomador do serviço; típica, que é inerente ao contrato de trabalho; atípica, que ocorre em outros contratos de trabalho, como por exemplo, o eventual; e a integrativa, em que o trabalhador passa a integrar as atividades exercidas pelo empregador (Martins, 2024).

A subordinação destaca-se como elemento essencial para caracterização da relação de emprego. No contexto do trabalho por meio das plataformas, ela se mantém presente, uma vez

que são os algoritmos que ditam a quais trabalhos cada um dos cadastrados na plataforma terá acesso, além de definir qual será a renda auferida pela execução. Desse modo, pode-se afirmar que há uma relação de emprego estabelecida entre os trabalhadores e as plataformas, ainda que as últimas tentem afastar afirmando que o trabalhador é livre para executar o trabalho da forma que acreditar ser melhor.

Faz referência o art. 3º da CLT à dependência. O parágrafo único do art. 6º da CLT está mais atualizado e faz menção à subordinação jurídica, que é um dos elementos caracterizadores do vínculo de emprego. O fato de o empregado ser dependente do empregador não é a questão fundamental, mas sim se há subordinação, que é a sujeição a que está submetido o empregado, às ordens de serviço do empregador. (Martins, 2024, p. 166)

É bastante controversa a concepção vendida pelas plataformas, uma vez que elas difundem a ideia de que os inscritos nelas podem estabelecer seus horários de trabalho, sua rotina, sem que isso traga uma preocupação com a busca pela produtividade sendo eles, portanto, responsáveis por si mesmos (Bianchi; Macedo; Pacheco, 2020). No entanto, conforme citado anteriormente, a realidade do trabalho via plataforma não é essa. A relação construída entre trabalhadores e as plataformas em nada se distingue das relações de emprego tradicionais, uma vez que há uma pessoa física prestando serviço em troca de uma remuneração. Somado a isso, temos que os inscritos na plataforma não podem ser substituídos por outra pessoa, ainda que a habitualidade varie entre diferentes casos, todos estão submetidos a intensa subordinação (Bianchi; Macedo; Pacheco, 2020).

Diante disso, pode-se afirmar que a relação de emprego resta caracterizada, seguindo o disposto nos artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), no entanto, está fide velada pela ideia de colaboração vendida pelas plataformas. Ou seja, elas camuflam as características de empregado dos inscritos nas plataformas para que assim, possam cortar custos com a proteção dos direitos trabalhistas.

Dessa forma, percebe-se que a suposta relação de empreendedorismo desempenhada pelos ‘motoristas parceiros’ e a Uber, na realidade é uma relação de emprego, com todos os elementos necessários para a sua configuração evidentemente presentes (Bianchi; Macedo; Pacheco, 2020, p. 147)

Em que pese existam todos os elementos caracterizadores da relação de emprego, os trabalhadores desse setor não possuem carteira assinada, assistência médica, em sua maior

parte não contribuem para a previdência social e auferem, com seu labor, uma renda que não consegue garantir o básico para sua subsistência (Batista, 2022). A plataformização do trabalho trouxe consigo uma grande violação dos direitos trabalhistas, além de uma superexploração dos trabalhadores. Por trás da ideia de liberdade de escolha há uma subordinação velada.

Aqueles, em contrapartida, que não mantêm vínculo laboral no contexto da nova economia, se submetem à exploração do trabalho por meio das plataformas digitais de prestação de serviços, como por exemplo, a plataforma UBER, referida inicialmente. Em relação a este último grupo, alijados do mercado de trabalho formal, não são conferidas as proteções trabalhistas, o que exacerba condições degradantes que geram superexploração do trabalho, tornando-se bastiões da precarização extrema. (Moreira, 2019, p. 64)

Pode-se afirmar, portanto, que apesar de restar caracterizada a relação de emprego entre trabalhadores e plataformas digitais, estas, aproveitando-se da camuflagem da caracterização da relação, deixam de garantir os direitos estabelecidos na CLT. Desse modo, temos trabalhadores das plataformas submetidos a jornadas exaustivas de trabalho, sem desfrutar de descanso semanal remunerado, entre diversas outras violações legais que são protegidas pelo escudo da “liberdade” de emprego que vendem. O direito do trabalho tem como objetivo principal garantir a proteção dos trabalhadores e por essa razão, carece de alterações legais para que passe a garantir direitos no âmbito da plataformização do trabalho.

#### **4.2.2 Direitos constitucionais frente à plataformização do trabalho**

A CRFB/88 foi promulgada em 1988 e é conhecida como “constituição cidadã” tendo em vista que foi a primeira após o término da Ditadura Militar. Por essa razão, ela trouxe consigo uma série de direitos fundamentais e proteções legais para os cidadãos brasileiros e os estrangeiros que aqui residem. Dentre essas proteções, têm-se diversos direitos que se referem ao trabalho com destaque para os artigos 6º e 7º.

O art. 6º afirma que o direito ao trabalho é um direito social, ou seja, a proteção ao trabalho é uma das garantias necessárias para que o ser humano consiga auferir renda de forma digna, tendo todos os seus outros direitos respeitados. No entanto, no contexto da plataformização do trabalho, aqueles que estão cadastrados nas plataformas não tem seu vínculo empregatício reconhecido e, portanto, tem seus direitos trabalhistas negados.

Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição. (Brasil, 1988)

O artigo 7º, por sua vez, traz ao longo de seus incisos direitos dos trabalhadores rurais e urbanos que visam melhorar sua condição social. O inciso primeiro, garante a relação de emprego protegida contra demissão arbitrária ou sem justa causa, além de uma indenização compensatória. Os trabalhadores das plataformas não têm acesso a esse direito, uma vez que não tem reconhecimento de vínculo empregatício e, por isso, não seriam demitidos. No entanto, conforme citado anteriormente, todos os requisitos da relação de emprego são preenchidos no contexto da plataforma, mas estas insistem em não reconhecer, pois assim conseguem cortar gastos com a proteção de direitos trabalhistas como o supracitado.

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos; [...]. (Brasil, 1988)

O inciso segundo, por sua vez, garante o seguro-desemprego em caso de desemprego involuntário; o terceiro o fundo de garantia por tempo de serviço (FGTS); e o quarto, o salário-mínimo, fixado em lei e nacionalmente unificado. Esses também são direitos aos quais os trabalhadores das plataformas não têm acesso, pois uma vez que a relação de emprego não é reconhecida, não há que se falar em desemprego involuntário, tempo de serviço e salário-mínimo, o último sendo garantido aos trabalhadores que possuem vínculo na carteira de trabalho. Garantir esses direitos, básicos e constitucionais, traz um aumento de despesas para as empresas e, por essa razão, as plataformas insistem em não reconhecer a relação trabalhista e assim economizam com o básico e aumentam sua margem de lucro.

Já o inciso quinto, garante um piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho; o sexto a irredutibilidade do salário; o sétimo a garantia de um salário nunca inferior ao mínimo; o oitavo, décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria; e o nono, remuneração do trabalho noturno superior à do diurno.

A garantia de um salário-mínimo, o décimo terceiro salário e principalmente a remuneração do trabalho noturno superior à do diurno são direitos que também não são

acessados pelos trabalhadores das plataformas. Estes são submetidos a jornadas exaustivas de trabalho, em muitos casos, até virando a noite dirigindo, sem que isso lhes traga qualquer proteção a um salário que garanta a sua subsistência e de sua família, ou a um adicional pelo trabalho realizado durante a noite. No contexto do trabalho por meio das plataformas fica nítida a violação de direitos constitucionalmente garantidos em troca de um aumento do lucro dos donos destas. Ou seja, em uma sociedade capitalista direitos são renegados em prol de um aumento dos ganhos auferidos com o trabalho prestado por outra pessoa.

O inciso treze garante que a duração do trabalho não será superior a oito horas diárias ou quarenta e quatro horas semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada. Já o inciso quinze garante o repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos, o dezoito, remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal e o dezoito gozo de férias anuais remuneradas. Todos esses direitos também não são usufruídos pelos trabalhadores das plataformas, uma vez que no contexto destas não há controle da jornada de trabalho e conseqüentemente, os empregados não gozam de férias, nem de remuneração pelo tempo que ficam conectados para além das oito horas que a lei estabelece como máximo diário.

Além dos trabalhadores dos aplicativos de transporte, os trabalhadores dos aplicativos de entrega não têm qualquer controle acerca da jornada de trabalho que realizam porque, como citado anteriormente, o não reconhecimento de vínculo empregatício gera uma ausência de garantia de direitos constitucionais, ocasionando um trabalho sem regulação e sem cumprimento de direitos básicos.

Em adição aos incisos citados anteriormente, o vinte dois, o vinte três, o vinte e quatro e o vinte e oito, também trazem importantes direitos para a proteção do mínimo essencial para os trabalhadores brasileiros. A redução dos riscos inerentes ao trabalho, o adicional para atividades perigosas, como a condução de carros e motocicletas pelas ruas e avenidas do país e a aposentadoria, é um direito social também amparado no art. 6º, *caput*, da CRFB/88.

[...]

III - fundo de garantia do tempo de serviço;

IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim;

V - piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho;

V - piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho;

VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

VII - garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável;

VIII - décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria;

IX - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;

XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal;

XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normas.

XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;

XXIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei;

XXIV - aposentadoria;

XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa; [...]. (Brasil, 1988)

Cumprir destacar que esses direitos não são garantidos aos trabalhadores das plataformas, que não tem assegurado a aposentadoria ou qualquer outro benefício previdenciário como em caso de acidente de trabalho ou incapacidade parcial e permanente para a execução de suas atividades. Assim como, não recebem qualquer tipo de adicional para a execução de suas atividades, que incluem dirigir, carros, motocicletas ou até mesmo bicicletas pelas cidades do país, colocando suas vidas em risco sem que lhes seja oferecida qualquer redução desses riscos. Ou seja, as plataformas não oferecem nada além do aplicativo que irá realizar a gestão do trabalho, além de obterem parte do valor das corridas ou das entregas.

A precarização do trabalho através da negativa da existência do vínculo empregatício retira dos trabalhadores direitos constitucionais básicos como a aposentadoria e o descanso semanal remunerado, essenciais para o reconhecimento da dignidade da pessoa humana, garantido no art. 1º, inciso III, da CRFB/88. Com a ausência de garantia de direitos, as plataformas aumentam seus lucros, uma vez que garantir direitos gera um aumento de custos na manutenção dos empregados.

## 5 O REGIME GERAL DE PREVIDÊNCIA SOCIAL FRENTE À PLATAFORMIZAÇÃO DO TRABALHO

O Regime Geral de Previdência Social (RGPS) é responsável pela cobertura da maior parte dos trabalhadores brasileiros. É importante destacar que toda pessoa física que exerce algum tipo de atividade remunerada está obrigatoriamente filiada a esse regime, a não ser que sua atividade gere filiação obrigatória a algum Regime Próprio de Previdência Social (Goes, 2023).

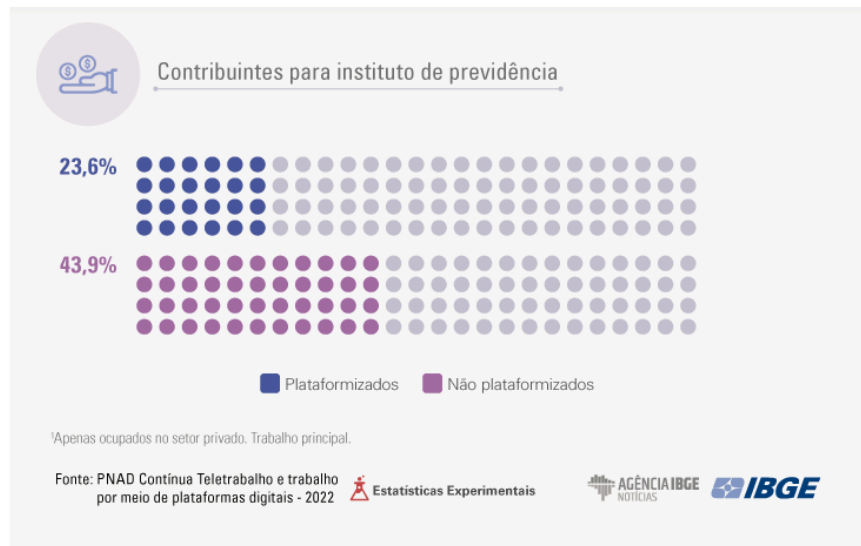
Os beneficiários são os titulares do direito de usufruir das prestações previdenciárias, ou seja, são todos aqueles que recebem ou que possam vir a receber alguma prestação previdenciária. São gênero do qual as espécies são os segurados e os dependentes, sendo assim, estes não podem ser pessoas jurídicas, ou seja, os beneficiários sempre serão pessoas físicas, e a pessoa jurídica pode ser contribuinte, uma vez que, segundo a lei, pagará contribuição à Seguridade Social (Goes, 2023).

Os segurados são pessoas físicas filiadas ao RGPS, podendo ser classificados como facultativos ou obrigatórios, a depender se a filiação decorre do exercício de sua atividade laboral, ou não. O dependente está vinculado ao RGPS em decorrência do seu vínculo com o segurado, a partir do momento em que este perde a relação com o regime, aquele deixa de estar sob o manto da proteção previdenciária (Goes, 2023).

A produção capitalista permite que as empresas *uberizadas* operem como plataformas digitais, intermediando a relação entre os prestadores de serviço e os consumidores através dos aplicativos *online* responsáveis por mascarar relações de emprego debaixo da máscara de trabalho autônomo. Ao transformar o trabalho subordinado em trabalho autônomo a uberização do trabalho gera uma violação a diversos direitos trabalhistas e constitucionais, conforme citado anteriormente. Somado a isso, outro problema ganha destaque, a ausência de contribuição para a previdência, tendo em vista que os trabalhadores das plataformas, em razão de sua baixa remuneração, não costumam contribuir para previdência social e como não há reconhecimento da relação de emprego, estes não se encaixam na categoria de segurados obrigatórios (Bonfim; Stampa, 2024).

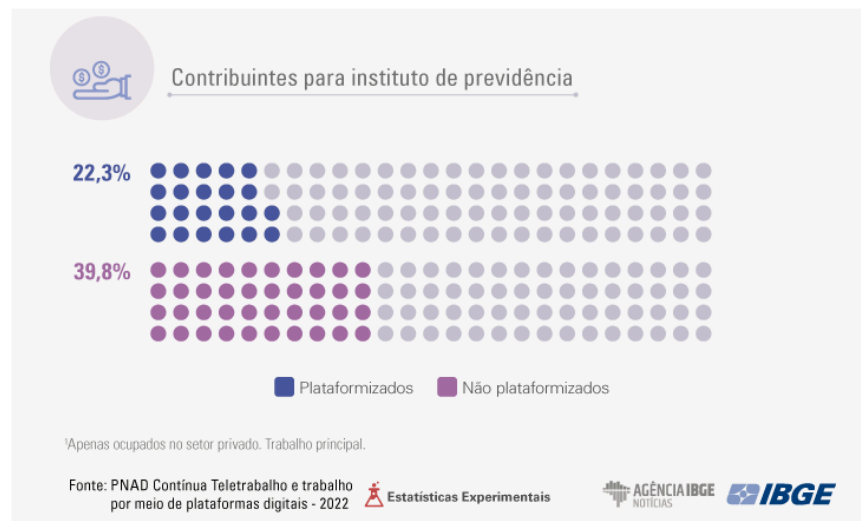
De acordo com a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua - PNAD Contínua realizada no ano de 2022, mais de 60% dos trabalhadores das plataformas não contribuem para previdência social (Bonfim; Stampa, 2024).

Figura 1 – Motorista de automóveis contribuintes para Instituto de Previdência.



Fonte: (IBGE, 2022).

Figura 2 – Motociclistas entregadores contribuintes para Instituto de Previdência.



Fonte: (IBGE, 2022).

A partir das figuras 1 e 2, pode-se inferir que há uma grande diferença percentual entre os trabalhadores plataformizados e os não plataformizados e a sua contribuição para a previdência social. Diante disso, é possível inferir que os trabalhadores plataformizados, além de terem direitos constitucionais e trabalhistas violados, também não contribuem para previdência social, uma vez que com o não reconhecimento do vínculo empregatício, as plataformas não realizam o recolhimento como segurados obrigatórios e em razão da baixa

renda auferida em razão de seu trabalho, estes não realizam a contribuição como contribuinte individuais. Desse modo, eles não terão garantias com relação ao recebimento de aposentadoria, nem por tempo de serviço, nem por tempo de contribuição, além de não poderem acessar outros auxílios em caso de desemprego ou de acidentes.

Figura 3 - Pessoas que contribuem para instituto de previdência em qualquer trabalho, por condição de trabalho por meio de plataforma digital de serviço no trabalho principal (%).



Fonte: (IBGE, 2022).

A partir da imagem 3, pode-se inferir que apenas 35,7% dos trabalhadores plataformizados contribuem para a previdência social. Tal fato está intimamente relacionado à ação das plataformas de não reconhecerem a relação trabalhista existente. Com isso, eles não se tornam contribuintes obrigatórios do RGPS e não contribuem de forma individual, tendo em vista que tal contribuição seria extremamente elevada se levarmos em consideração a

renda que é auferida pelos trabalhadores e a necessidade de com ela custear itens básicos à sobrevivência como alimentação e moradia.

É evidente que o avanço da plataformização do trabalho gera uma redução da contribuição previdenciária. Tal fato se deve em razão da obrigação do empregador de descontar do salário a contribuição previdenciária, no contexto dos empregos formais, além de realizar a contribuição conforme o texto do art. 195, inciso I, alínea “a”, e inciso II, da CRFB/88.

Art. 195. A seguridade social será financiada por toda a sociedade, de forma direta e indireta, nos termos da lei, mediante recursos provenientes dos orçamentos da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, e das seguintes contribuições sociais: (Vide Emenda Constitucional nº 20, de 1998):

I - do empregador, da empresa e da entidade a ela equiparada na forma da lei, incidentes sobre: (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998);

a) a folha de salários e demais rendimentos do trabalho pagos ou creditados, a qualquer título, à pessoa física que lhe preste serviço, mesmo sem vínculo empregatício; (Incluído pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998);

[...]

II - do trabalhador e dos demais segurados da previdência social, podendo ser adotadas alíquotas progressivas de acordo com o valor do salário de contribuição, não incidindo contribuição sobre aposentadoria e pensão concedidas pelo Regime Geral de Previdência Social; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 103, de 2019). (Brasil, 1988)

Nesse sentido, cita-se Amado (2021, p.22):

Um outro ponto que prejudica a arrecadação da previdência social é a redução da empregabilidade, pois uma parte significativa dos trabalhadores autônomos acaba não pagando a contribuição previdenciária ao passo que nos empregos formais a empresa tomadora dos serviços detém a responsabilidade pelo recolhimento do tributo, sendo maior a arrecadação, pois neste caso existe a contribuição da empresa e a contribuição do segurado empregado. (Amado, 2021, p. 22)

É importante destacar que independentemente da relação trabalhista assumida entre as partes, sempre que existir uma relação de emprego com ocorrência de pagamento de remuneração surge a necessidade de vinculação ao RGPS. O aumento no número de trabalhadores informais é diretamente proporcional à diminuição no número de contribuintes para o regime de previdência, tendo em vista que a renda auferida por esses trabalhadores é utilizada para garantir itens básicos para sua subsistência e nesse contexto, a contribuição previdenciária passa a ser considerada um artigo de luxo.

De acordo com o art. 6º da CRFB/88, a previdência é um direito social. Somado a isso, tem-se que a seguridade social compreende um conjunto integrado de ações do Poder Público e da sociedade, destinados a assegurar os direitos à saúde, à previdência e à assistência social, nos termos do art. 194, *caput*, da CRFB/88. O art. 201, por sua vez, é responsável por legislar acerca da forma de organização do Regime Geral de Previdência Social, de caráter contributivo e filiação obrigatória.

Desse modo, pode-se afirmar que o RGPS traz direitos apenas aqueles que estão inseridos no mercado formal de trabalho ou aqueles que contribuem de forma mensal para o regime, seja de forma autônoma ou como segurado especial. Tal fato deve-se à vinculação entre as garantias previdenciárias e às contribuições prévias para o regime (Oliveira, 2022). Portanto, a ausência de reconhecimento de vínculo empregatício das plataformas com relação aos trabalhadores gera uma falta de contribuição mensal para o regime da previdência ocasionando, desse modo, um não acesso aos benefícios como aposentadoria e auxílio-acidente.

## **5.1 Histórico no Brasil**

O direito à proteção social do trabalhador está diretamente relacionado ao desenvolvimento da estrutura e da proteção histórica sobre as quais têm função. O Estado contemporâneo possui, dentre as suas várias funções, a proteção individual dos indivíduos em relação a eventos que possam causar dificuldade ou impossibilidade de subsistir de forma autônoma por meio de sua atividade laboral. Tal função advém da formação do Estado moderno, consolidada nas políticas de Seguridade Social. No Brasil, a Constituição Federal de 1988 estabeleceu o sistema de Seguridade Social que atua simultaneamente nas áreas de saúde, assistência social e previdência social, de modo que as contribuições passam a custear o Estado em relação às três (Castro; Lazzari, 2025).

A formação do sistema de formação social no Brasil se deu de forma lenta através de um processo que visava reconhecer as necessidades de intervenção para supressão das deficiências da liberdade absoluta – postulado fundamental do liberalismo clássico - que parte do assistencialismo para o Seguro Social e deste para a formação da Seguridade Social. De modo semelhante ao que ocorreu ao redor do mundo, as primeiras formas de proteção social no Brasil tinham caráter majoritariamente beneficente e assistencial. Ainda no período colonial, houve a criação das Santas Casas de Misericórdia, as Irmandades de Ordens Terceira

e o Plano de Beneficência dos Órfãos e Viúvas dos Oficiais da Marinha. Já no período monárquico, houve iniciativas de natureza protecionista (Castro; Lazzari, 2025).

De acordo com pesquisas feitas por Antônio Carlos de Oliveira *apud* Carlos; Lazzari, 2025, o primeiro texto que tratou de matéria previdenciária no Brasil foi um decreto, expedido em 1º de outubro de 1821, pelo Príncipe Regente Dom Pedro de Alcântara, que concedia aposentadoria aos mestres e professores após trinta anos de serviço, e assegurando um abono de um quarto dos ganhos aqueles que continuassem em serviço. Já em 1888, o Decreto nº 9.912-A, de 26 de março, dispôs acerca da concessão de aposentadoria para os empregados dos correios, fixando como requisitos trinta anos de serviço e sessenta anos de idade. Em 1890, com o Decreto nº 221, de 26 de fevereiro, foi instituída a aposentadoria para os empregados da Estrada de Ferro Central do Brasil, posteriormente estendida para os demais ferroviários do Estado, através do Decreto nº 565, de 12 julho de 1890 (Castro; Lazzari, 2025).

A Constituição de 1891, por sua vez, em seu art.75 legislou acerca da aposentadoria por invalidez aos então denominados funcionários públicos. Já em 1892, a Lei nº 217, de 29 de novembro, instituiu a aposentadoria por invalidez e a pensão por morte para os operários do Arsenal de Marinha do Rio de Janeiro. O diferencial dessas aposentadorias é que não se pode considerar que elas pertencem a um regime previdenciário contributivo, já que os beneficiários não realizaram contribuições durante seus períodos de atividade. Durante o período supracitado, as aposentadorias eram concedidas de forma gratuita pelo Estado e, portanto, não se pode falar em previdência social nesse momento da história do país (Castro; Lazzari, 2025).

A primeira lei a legislar acerca da proteção dos trabalhadores contra acidentes de trabalho é de 1919. Antes dela, o trabalhador acidentado encontrava proteção apenas no art.159 do Código Civil, vigente a partir de 1917, e, antes disso, nas Ordenações Filipinas sobre o tema. A doutrina majoritária tem reconhecido a publicação do decreto legislativo nº 4.682, de 24 de janeiro de 1923, também conhecido como Lei Eloy Chaves como ponto de partida da Previdência Social no Brasil. Tal lei, criou as Caixas de Aposentadoria e Pensões nas empresas de estradas de ferro existentes, mediante contribuições dos trabalhadores, das empresas do ramo e do próprio Estado, assegurando, desse modo, aposentadoria aos trabalhadores e pensão aos seus dependentes em caso de morte do segurado, além de garantir assistência médica e diminuição do custo dos medicamentos. No entanto, esse regime de

“caixas” mostrou-se pouco efetivo, uma vez que era estabelecido por empresas e o número de contribuintes, às vezes, era insuficiente (Castro; Lazzari, 2025).

A primeira crise do sistema previdenciário ocorreu no ano de 1930. Diante das inúmeras fraudes e corrupções, o então presidente Getúlio Vargas suspendeu durante o período de seis meses a concessão de qualquer aposentadoria. Desde então, a estrutura passou a ser reunida, pouco a pouco, de acordo com a categoria profissional. A primeira instituição brasileira de previdência social de âmbito nacional, com base na atividade econômica, foi o Instituto de Aposentadoria e Pensões dos Marítimos (IAPM), criado em 1933, pelo Decreto nº 22.872, de 29 de junho daquele ano. Após ele, foram criados o Instituto de Aposentadoria e Pensões dos Comerciários (IAPC) e o Instituto de Aposentadoria e Pensões dos Bancários (IAPB), em 1934; o Instituto de Aposentadoria e Pensões dos Industriários (IAPI), em 1936; o Instituto de Previdência e Assistência dos Servidores do Estado (IPASE); e o Instituto de Aposentadoria e Pensões dos Empregados em Transportes e Cargas (IAPETC), estes em 1938 (Castro; Lazzari, 2025).

A Constituição de 1934 foi a primeira a estabelecer no texto constitucional o custeio tripartite, formado por: contribuição dos trabalhadores, dos empregados e do Poder Público. Já a Constituição de 1937, por sua vez, não trouxe grandes evoluções nesse contexto, apenas apresentando a expressão “seguro social” pela primeira vez. A aposentadoria dos funcionários públicos foi regulamentada em 1939. Desde o Brasil Império há um padrão na concessão de benefícios no país, sempre partindo de uma categoria até alcançar a coletividade, além de iniciar-se no serviço público para depois alcançar o setor privado (Castro; Lazzari, 2025).

A Constituição de 1946, por sua vez, trouxe a previsão de normas sobre a previdência no capítulo que versava sobre Direitos Sociais, obrigando, a partir de então, o empregador a manter seguro contra acidentes de trabalho. Essa foi a primeira tentativa de constitucionalização de normas de âmbito social, elencadas a partir do art.157 do texto da referida Constituição. Cumpre destacar que a expressão “previdência social” apareceu pela primeira vez em uma Constituição brasileira. Já em 1949, o Poder Executivo editou o Regulamento Geral das Caixas de Aposentadorias e Pensões (Decreto nº 26.778, de 14 de junho de 1949), responsável por padronizar a concessão de benefícios, visto que até aquele momento, cada caixa tinha suas próprias regras. Em 1953, houve a unificação de todas as caixas remanescentes, através do Decreto nº 34.586, de 12 de novembro de 1953, surgindo a Caixa Nacional, transformada em Instituto pela Lei Orgânica da Previdência Social, de 1960, mantendo-se vigente até 1990 (Castro; Lazzari, 2025).

Apenas no ano de 1960 houve a criação do Ministério do Trabalho e Previdência Social e a promulgação da Lei nº 3807, a Lei Orgânica da Previdência Social (LOPS), cujo projeto tramitava desde 1947. A referida lei não realizou uma unificação de todos os sistemas até então existentes, mas trouxe consigo normas uniformes para o amparo dos segurados e dependentes dos vários institutos até então vigentes, tendo sido efetivamente colocado em prática. No entanto, apesar dos avanços, continuavam excluídos os trabalhadores rurais e domésticos (Castro; Lazzari, 2025).

Já no ano de 1962 surgiu o 13º salário (Gratificação de Natal) e, no campo previdenciário, foi criado o abono atual existente até os dias de hoje. Em 1963, com a Lei nº 4.266, de 3 de outubro, houve a criação do salário-família, destinado aos segurados com filhos menores, visando a manutenção destes. No ano de 1965, com a Emenda Constitucional nº 11, foi estabelecido o princípio da fonte de custeio em relação à criação ou majoração dos benefícios previdenciários. Foi apenas no ano de 1967 que houve a unificação dos IAPs, com a criação do Instituto Nacional de Previdência Social (INPS), instituído pelo Decreto-lei nº 72, de 21 de novembro de 1966, atendendo a pedidos de estudiosos da área, em razão do grande déficit de vários dos institutos classicistas (Castro; Lazzari, 2025).

Nesse sentido,

A unificação da então chamada Previdência Social Urbana, no entanto, não tinha por função apenas a unidade das regras de proteção. Como relata Borges, “a previdência brasileira, sob o argumento de controle e da segurança nacional, começou a perder seu rumo, pois todos os recursos dos institutos unificados foram carreados para o Tesouro Nacional, confundindo-se com o orçamento governamental”. (Castro; Lazzari, 2025, p. 29)

Desse modo, pode-se afirmar que a partir da unificação houve uma confusão entre a renda auferida pela previdência e aquelas advindas do orçamento do governo. Já a Constituição de 1967 foi responsável pela criação do seguro-desemprego, regulamentado na época sob o nome de auxílio-desemprego. Nesse mesmo ano houve a incorporação do Seguro de Acidente de Trabalho (SAT) à Previdência Social, por meio da Lei nº 5.316, de 14 de setembro, embora a sua disciplina não estivesse incluída no mesmo diploma que os demais benefícios. A partir desse momento, o SAT deixou de ser realizado por instituições privadas e passou a ser feito de forma exclusiva através das contribuições vertidas ao caixa do regime previdenciário (Castro; Lazzari, 2025).

Somente em 1971, com a edição da Lei Complementar nº 11/1971, os trabalhadores rurais passaram a ser segurados da Previdência Social e, apenas em 1972, com edição da Lei nº 5.859/1972 - art. 4º, que os empregados domésticos também passaram a ser segurados da Previdência Social no país. Desde então, o sistema passou a abranger também dois grupos que apesar de exercerem atividade laboral, estavam à margem do sistema. A última lei específica a tratar sobre o acidente de trabalho foi a Lei nº 6.367/1976. Foi nesse mesmo ano que houve também a última compilação das normas previdenciárias, que estavam em diplomas esparsos, por meio do Decreto nº 77.077/1976 (Castro; Lazzari, 2025).

Já em 1977 foi promulgada a Lei nº 6.435 que regulamentou a criação de institutos de previdência complementar, matéria também regulamentada pelos Decretos nº 81.240/1978 e nº 81.402/1978 com relação às entidades de caráter fechado e aberto, respectivamente. Nesse mesmo ano, a Lei nº 6.439 trouxe novas transformações ao modelo previdenciário no aspecto organizacional. Foi criado o Sistema Nacional de Previdência e Assistência Social (SINPAS), que teria suas atribuições divididas entre várias autarquias. Por essa razão, foram criados: o Instituto de Administração Financeira da Previdência e Assistência Social (IAPAS) e o Instituto Nacional de Assistência Médica da Previdência Social (INAMPS) para o atendimento dos segurados e dependentes na área da saúde (Castro; Lazzari, 2025).

Foi mantido o INPS para pagamento e manutenção dos benefícios previdenciários, a Legião Brasileira de Assistência (LBA) para o atendimento à gestantes e idosos carentes, a Fundação Estadual para o Bem-estar do Menor (FUNABEM), para atendimento de menores carentes, a Central de Medicamentos (CEME), para a fabricação de medicamentos de baixo custo e a Empresa de Tecnologia e Informações da Previdência (DATAPREV), para controle dos dados do sistema, todos compondo o SINPAS (Castro; Lazzari, 2025).

Observa-se, ainda, em relação à criação do SINPAS, certa confusão entre os conceitos de previdência social, assistência social e saúde pública. Como bem salientou Celso Barroso Leite, houve uma ampliação do sentido de previdência social para abarcar também a assistência social, entendendo-se naquela época previdência social como a soma das ações no campo do seguro social e das iniciativas assistenciais. (Castro; Lazzari, 2025, p. 31)

A Emenda Constitucional nº 18, de 1981, foi responsável por dispor acerca do direito à aposentadoria com ganhos integrais dos docentes, contando exclusivamente o tempo de exercício em funções de magistério, após 30 anos de serviços para os homens e 25 anos de serviço para as mulheres. Já em 1984, a última Consolidação das Leis da Previdência Social

(CLPS) reuniu toda a matéria referente a custeio e prestações previdenciárias, incluindo aquelas advindas de acidente de trabalho. O benefício do seguro-desemprego, por sua vez, foi criado pelo Decreto-lei nº 2.284/1986, para os casos de desemprego temporário, garantindo um abono temporário (Castro; Lazzari, 2025).

A Constituição de 1988, popularmente conhecida como Constituição cidadã, estabeleceu o sistema de Seguridade Social como um dos objetivos a serem alcançados pelo Estado brasileiro, estabelecendo uma intersecção entre as áreas da saúde, assistência social e previdência social, de modo que as contribuições passaram a custear as três áreas. No entanto, mesmo antes da promulgação da referida Constituição, já havia no ordenamento brasileiro disposição que determinava a transferências de recursos da previdência social para o Sistema Único Descentralizado de Saúde (SUDS), atualmente chamado de Sistema Único de Saúde (SUS). O Regime Geral de Previdência Social (RGPS), de acordo com a Constituição atual, em seu art. 201, não abrange a totalidade da população economicamente ativa, mas apenas aqueles que contribuem e atendem os requisitos presentes em lei, desde que não estejam protegidos por outros regimes do seguro social (Castro; Lazzari, 2025).

É garantido que o benefício que irá substituir o salário ou rendimento do trabalho não será inferior ao salário-mínimo (art.201, parágrafo 2º). Somado a isso, os benefícios deverão ter atualizações periódicas, com o objetivo de que seja preservado seu valor real, de forma permanente, de acordo com os critérios estabelecidos em lei. Somado a isso, tem-se que a Assembleia Nacional Constituinte, em 1988, assegurou direitos até então não previstos, como por exemplo a equiparação de direitos entre os trabalhadores rurais e urbanos, a ampliação do período de licença-maternidade para 120 dias, além da adoção do regime jurídico único para os servidores públicos da Administração Direta, autarquias e fundações públicas, das esferas federal, estadual e municipal (Castro; Lazzari, 2025).

Foi no ano de 1990 que ocorreu a criação do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), autarquia que substituiu o INPS e o IAPAS nas funções arrecadatórias, de pagamento de benefícios e prestação de serviços aos segurados e dependentes do RGPS. As atribuições no campo da arrecadação, fiscalização, cobrança das contribuições e aplicação de penalidades, assim como regulamentação da matéria ligada ao custeio da Seguridade Social foram transferidas no ano de 2007 para a Secretaria da Receita Federal por meio da Lei nº 11.457/2007. Já em 1991, foram publicadas as Leis nº 8.212 e nº 8.213, que legislam acerca do custeio da Seguridade Social e dos benefícios e serviços da Previdência, incluindo os

benefícios ligados ao Acidente de Trabalho. Ambas, continuam em vigor, mesmo com alterações em alguns artigos (Castro; Lazzari, 2025).

Posteriormente à promulgação da Constituição de 1988 houve um aumento nos ganhos com Seguridade Social, seja pelo número de benefícios previdenciários e assistenciais concedidos, seja pela diminuição da relação entre número de contribuintes e o número de beneficiários, tendo em vista o envelhecimento da população com a alteração da pirâmide etária do país. Entre os anos 1993 e 1997 houve diversas alterações na legislação de Seguridade Social sendo as mais relevantes: a criação da Lei Orgânica da Assistência Social (LOAS), Lei nº 8.742/1993, com a realização de transferência de benefícios de renda mensal vitalícia, auxílio natalidade e auxílio-funeral; o fim do abono de permanência em serviço e pecúlio no Regime Geral; além da definição de critérios mais rígidos para aposentadorias especiais (Castro; Lazzari, 2025).

A Emenda Constitucional nº 20, de 1998, modificou a concepção do sistema, uma vez que conforme o texto as aposentadorias passaram a ser concedidas tendo como base o tempo de contribuição e não mais o tempo de serviço, tanto no RGPS como no âmbito dos Regimes de Servidores Públicos, tanto para os que ingressaram após a publicação da emenda como aos que optaram por suas regras, já sendo segurados anteriormente. Outro ponto que merece destaque é que, a partir de 16 de dezembro de 1998, a idade mínima para ingresso na condição de trabalhador e conseqüentemente na condição de segurado empregado no RGPS passou a ser de 16 anos, salvo na condição de menor aprendiz, aos 14 anos (Castro; Lazzari, 2025).

A aposentadoria proporcional foi extinta para aqueles que começaram a trabalhar a partir da publicação da Emenda nº 20/1998. De acordo com a regra de transição por ela estabelecida, até sua revogação com a EC nº 41/2003, esse benefício correspondia a 70% do salário benefício calculado para aposentadoria integral, havendo uma adição de 5% por ano adicional, até o limite de 100%, regra que também foi aplicada aos servidores públicos. Antes dessa emenda, a aposentadoria proporcional no serviço público era calculada tendo como base uma porcentagem entre o tempo de serviço completado e o tempo necessário para se alcançar a aposentadoria integral (Castro; Lazzari, 2025).

A Emenda nº 20 foi responsável por trazer reduções de despesas no que diz respeito ao benefício do regime geral, que é gerido pelo INSS, sem que tenha sido tomada qualquer medida que buscasse o aumento da arrecadação. Nesse mesmo sentido, o salário-família e o auxílio-reclusão passaram a ser devidos somente aos dependentes de baixa-renda, entendidos, no contexto da Emenda, como aqueles que recebiam até R\$360,00 (trezentos e sessenta reais)

no momento da promulgação. Com relação ao salário-maternidade, único benefício que não era limitado pelo “teto” do salário de contribuição, passou a ter como “teto” o valor de R\$1.200,00 (um mil e duzentos reais), do mesmo modo que os demais benefícios do regime geral. No entanto, o Supremo Tribunal Federal (STF) declarou a inconstitucionalidade da Emenda com relação à limitação do salário-maternidade, mantendo-se o ônus da Previdência Social com relação ao pagamento integral do salário durante os 120 dias de licença da empregada gestante (Castro; Lazzari, 2025).

A partir da publicação da Lei nº 9.876, de 28 de novembro de 1999, foi adotada, em substituição à exigência de idade mínima para aposentadoria voluntária no RGPS, uma forma de cálculo que levava em consideração a idade do segurado, o tempo de contribuição e a expectativa média de vida no país. Tal cálculo ganhou o nome de “fator previdenciário” e ficou em vigor até a promulgação da EC nº 103/2019, tendo como objetivo reduzir despesas e a concessão de aposentadorias por tempo de contribuição para aqueles que se aposentam com idade abaixo daquela considerada ideal. “Tratava-se de uma fórmula que, aplicada a segurados com idade e tempo de contribuição menores, tendia a reduzir o valor do salário de benefício e, conseqüentemente, reduzir a renda mensal da aposentadoria” (Castro; Lazzari, 2025, p.35).

Somado a isso, a lei supracitada também foi responsável por uma nova forma de cálculo dos benefícios de prestação continuada que são apurados com base na noção de salário benefício (aposentadoria; auxílio-doença; auxílio-acidente; pensão por morte e auxílio reclusão), o período de cálculo que consistia nos 36 últimos valores que serviam de base para a contribuição do segurado, passou para o período de julho de 1994 até o mês anterior ao do benefício. No entanto, se o segurado se filiou ao RGPS após julho de 1994, o cálculo tem início na data em que começou a contribuir, mas nem todos os salários são utilizados nos cálculos, em um primeiro momento todos os salários são atualizados de acordo com a inflação e após isso, só são considerados os 80% maiores salários. Essa foi a regra que ficou em vigência até a promulgação da EC nº 103, em 13 de novembro de 2019.

Um ponto de grande destaque na análise do histórico da previdência social no país é a Reforma da Previdência realizada no ano de 2019. A Proposta de Emenda Constitucional (PEC) nº 6/2019, que culminou na publicação da Emenda Constitucional nº 103, em 13 de novembro de 2019, alterou de forma significativa as regras tanto do RGPS quanto da RPPS da União. Os seus principais destaques foram: a criação de uma idade mínima para as aposentadorias voluntárias do RGPS, inclusive as “especiais”; a mudança no modo em que é

apurado o salário benefício (que passou a ser a média de todos os salários contribuição desde julho de 1994, corrigidos monetariamente); a redução dos coeficientes utilizados no cálculo da renda mensal inicial (RMI) das aposentadorias, inclusive a por incapacidade permanente, com exceção da acidentária; a alteração no direito à pensão por morte, auxílio reclusão e salário-família; a previsão de aposentadoria dos empregados públicos com perda do vínculo de emprego; e a fixação de critérios mais rigorosos para a acumulação de benefícios (Castro; Lazzari, 2025).

A Previdência Social passou por importantes alterações nas legislações. A cada alteração na dinâmica social ela foi adaptada para conseguir se encaixar. No entanto, no ano de 2025, a Reforma realizada no ano de 2019 parece não ter considerado o crescimento do trabalho via plataformas, e com ele, a necessidade de alteração para a inclusão desses trabalhadores no RGPS, tendo em vista que a Seguridade Social é um direito constitucionalmente garantido a todos os brasileiros natos e naturalizados. Desse modo, resta evidente que, apesar de sempre buscar se adaptar às dinâmicas sociais em voga, atualmente não há no ordenamento brasileiro legislação que integre ou disponha acerca da forma com que os trabalhadores das plataformas podem acessar os mais diversos benefícios previdenciários, havendo, portanto, a necessidade de uma nova alteração legislativa.

## **5.2 Formas de contribuição**

Existem dois tipos de relação que decorrem da aplicação da legislação previdenciária a de custeio e a de prestação. A primeira, diz respeito ao tipo de relação em que o Estado impõe, de forma coercitiva, que os contribuintes da seguridade social, de acordo com as normas jurídicas vigentes, vertam seus aportes, de acordo com as regras estabelecidas. Já na segunda, a lei faz com que o Estado cumpra a obrigação de dar, ou seja, de pagar os benefícios ou de fazer, prestar serviços tanto aos segurados, como aos dependentes que requeiram, desde que haja cumprimento dos requisitos legais para obtenção do direito (Agostinho, 2024).

É importante destacar que a obrigação previdenciária de custeio é espécie do gênero obrigação tributária e decorre da relação jurídica representada pelo vínculo entre o ente público que é encarregado pela arrecadação das contribuições, acréscimo de multa e outras penalidades pecuniárias devidas e responsável pelo cumprimento das obrigações previstas em lei. A obrigatoriedade da participação no sistema é uma exigência para que as pessoas possam

usufruir dos benefícios e serviços estipulados em lei. Para tanto, é essencial que haja comprovação das contribuições ou, ao menos, que haja enquadramento como segurado obrigatório para essa finalidade (Agostinho, 2024).

Por outro lado, a lei impõe a algumas pessoas a obrigação de contribuir, pelo simples fato de haver uma imposição dessa responsabilidade a elas. Nesses casos, a obrigação encontra fundamento no princípio da solidariedade, que serve de base para a Previdência Social. A solidariedade é embasada na teoria do risco social, responsável por estabelecer que toda sociedade deve compartilhar o encargo de sustentar aqueles que estão incapacitados para o trabalho. Dentre essas pessoas obrigadas a contribuir estão empresas, que contribuem sobre a folha de pagamento e sobre os lucros, por exemplo, bem como os trabalhadores rurais e os empregados domésticos, os quais também devem contribuir para a previdência (Agostinho, 2024).

A previdência social é custeada de formas diretas e indiretas, sendo suportada por toda a sociedade brasileira gerando impacto de forma contributiva. Os valores são arrecadados pelos Municípios, Estados, União e Distrito Federal por meio de contribuições e impostos. A Constituição Federal de 1988 garante que as contribuições sociais de fontes diretas advêm do empregado, na forma de desconto salarial ou por meio dos ganhos do trabalhador, da empresa ou da entidade a ela equiparada havendo incidência sobre a folha de salário e demais rendimentos do trabalho, a receita, faturamento e lucro, do trabalhador e demais segurados da Previdência Social. Sendo o custeio indireto realizado por meio dos orçamentos fiscais da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios.

O art. 194, inciso V, da Constituição Federal de 1988, garante que haverá equidade na forma de participação no custeio da seguridade social. Ou seja, os iguais serão tratados de forma igual e os desiguais de maneira desigual na medida de suas desigualdades.

Art. 194. A seguridade social compreende um conjunto integrado de ações de iniciativa dos Poderes Públicos e da sociedade, destinadas a assegurar os direitos relativos à saúde, à previdência e à assistência social.

[...]

V - equidade na forma de participação no custeio; [...]. (Brasil, 1988)

A forma direta de custeio consiste em um meio econômico e financeiro de preservar a manutenção da seguridade social por meio de descontos realizados no salário dos trabalhadores. Já a fonte indireta de custeio advém dos recursos da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios. A primeira, possui competência para legislar acerca das

contribuições previdenciárias, por meio de leis ordinárias. Desse modo, parte dos impostos pagos por toda a sociedade serão utilizados no Instituto Nacional do Seguro Social (INSS).

O art. 195 da Constituição Federal é responsável por estabelecer a forma com que a seguridade social será financiada no país. É estabelecido que o custeio será feito por toda a sociedade, de forma direta ou indireta, por meio de recursos advindos da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, conforme supracitado.

É importante destacar que segundo Kertzman, Santana e Dantas (2020) basta que haja prestação de serviço para que incida contribuição previdenciária. Ou seja, há necessidade de contribuição mesmo que não esteja ocorrendo a utilização de algum dos benefícios previdenciários disponíveis aos contribuintes.

“De acordo com o art. 11 da Lei nº 8.212/1991, em vigor na data da publicação da Emenda nº 20, o orçamento da Seguridade Social, no âmbito federal, é composto de receitas provenientes: da União; das contribuições sociais; e de outras fontes” (Lazzari, 2023, p.177). Além das contribuições estabelecidas no texto constitucional, é permitida a criação de outras fontes, por meio de lei complementar, tanto para manutenção dos benefícios e serviços já existentes como para a criação de novos. No entanto, é vedado que o legislador realize a criação ou extinção de benefícios ou serviços ou aumente seu valor sem que para isso institua fonte de custeio para atender as despesas que decorrerão dessa ação.

Por fim, é importante destacar que a União não tem efetivamente uma contribuição social. Ela contribui com a Seguridade Social destinando para o orçamento previsto na Lei Orçamentária Anual (LOA), além disso, cobre possíveis ausências financeiras em razão do pagamento de benefícios da previdência social. Diferentemente do que ocorre com o setor da educação, nos termos do art. 212 da Constituição Federal, que fixa um valor mínimo que será a ela destinado, à seguridade social recebe valores variáveis e incertos, o que dificulta o seu funcionamento adequado.

### **5.3 Direitos garantidos aos trabalhadores contribuintes**

As prestações previdenciárias podem ser classificadas de dois modos: os benefícios e os serviços. O primeiro, consiste em prestações pecuniárias, enquanto o segundo são prestações não pecuniárias, que podem ser imateriais como as obrigações de fazer, por exemplo. As prestações previdenciárias podem ser pagas tanto aos segurados, como aos segurados dependentes e aos dependentes. Os primeiros, são aqueles que atendem os

requisitos dispostos no art. 11 da Lei nº 8.213/1991 e podem ser divididos em segurados obrigatórios, que englobam o empregado, o empregado doméstico, o trabalhador avulso, o contribuinte individual e o segurado especial, e segurados facultativos (Garcia, 2024).

Cumprido destacar que todos que exercem, de forma concomitante, mais de uma atividade remunerada sujeita ao Regime Geral de Previdência Social (RGPS), será obrigatoriamente filiado a cada uma delas, nos termos do art. 11, parágrafo 2º, da Lei nº 8.213/1991. Além disso, o aposentado pelo RGPS que continuar exercendo, ou que voltar a exercer atividade abrangida por esse regime será considerado segurado obrigatório no que diz respeito a essa atividade, estando sujeito às contribuições do parágrafo 3º do artigo supracitado (Garcia, 2024).

Em primeiro lugar, dentre os segurados obrigatórios têm-se o segurado empregado, nos termos do art. 11, inciso I, da Lei 8.213/1991: “a) aquele que presta serviço de natureza urbana ou rural à empresa, em caráter não eventual, sob sua subordinação e mediante remuneração, inclusive como diretor empregado”. Desse modo, pode-se afirmar que o empregado é aquele que possui relação de emprego com o empregador, nos termos do que está estabelecido na CLT, principalmente em seus artigos 2º e 3º (Garcia, 2024).

Além do segurado empregado, também são considerados segurados obrigatórios os temporários; o brasileiro ou o estrangeiro contratado no Brasil para trabalhar como empregado no exterior; aquele que presta serviço no Brasil a missão diplomática, repartição consular de carreira estrangeira e a órgãos a ela subordinados; o brasileiro civil que trabalha para a União no exterior; brasileiro ou estrangeiro domiciliado e contratado no Brasil para trabalhar como empregado em empresa domiciliada no exterior; servidor público ocupante de cargo em comissão; exercente de mandato eletivo federal, estadual ou municipal; empregado de organismo oficial internacional ou estrangeiro em funcionamento no Brasil, salvo quando coberto por regime próprio de previdência social, nos termos do art.11, inciso I, alínea “a” a “i” (Garcia, 2024).

Somado isso, tem-se que o empregado doméstico que também é segurado obrigatório da Previdência Social, nos termos do art. 11, inciso II, da Lei nº 8.213/1991, sendo aquele que presta serviço de forma contínua, subordinada, onerosa e pessoal e de finalidade não lucrativa à pessoa física ou à família, no contexto da residência destas, por mais de dois dias na semana, no contexto da Lei Complementar 150 de 2015, em seu art. 1º, sobre o contrato de trabalho doméstico (Garcia, 2024).

Além disso, são segurados obrigatórios na condição de contribuinte individual, nos termos do art. 11, inciso III, alíneas “a” a “h”: a pessoa física, proprietária ou não, que explora atividade agropecuária, a qualquer título em caráter permanente ou temporário; a pessoa física, proprietária ou não, que explora atividade de mineração; o ministro de confissão religiosa e o membro de instituto de vida consagrada, de congregação ou de ordem religiosa; o brasileiro civil que trabalha no exterior para organismo oficial internacional do qual o Brasil é membro efetivo; o titular de firma individual urbana ou rural, o diretor não empregado e o membro de conselho de administração de sociedade anônima, o sócio solidário, o sócio de indústria, o sócio gerente e o sócio cotista que recebam remuneração decorrente de seu trabalho em empresa urbana ou rural, e o associado eleito para cargo de direção em cooperativa, associação ou entidade de qualquer natureza ou finalidade, bem como o síndico ou administrador eleito para exercer atividade de direção condominial, desde que recebam remuneração; quem presta serviço de natureza urbana ou rural, em caráter eventual, a uma ou mais empresas, sem relação de emprego e a pessoa física que exerce, por conta própria, atividade econômica de natureza urbana, com fins lucrativos ou não (Garcia, 2024).

Com relação aos trabalhadores inscritos nos aplicativos de transportes de passageiros, “[...] exige-se a inscrição do motorista como contribuinte individual do Instituto Nacional do Seguro Social, nos termos do art. 11, inciso V, h, da Lei 8.213/1991 (art. 11-A, parágrafo único, inciso III, da Lei 12.587/2012, incluído pela Lei 13.640/2018)” (Garcia, 2024, p. 200). A inscrição como contribuinte individual deve ser feita diretamente pelo motorista cadastrado nas plataformas, por meio dos canais eletrônicos do INSS. Eles podem optar tanto pela inscrição como pelo microempreendedor individual, desde que sejam atendidos os requisitos do art. 18-A, da Lei Complementar nº 123/2006 (art. 2º do Decreto nº 9.792/2019) (Garcia, 2024).

Somado a isso, tem-se que a comprovação da inscrição perante as empresas de transporte por aplicativo é de responsabilidade do próprio motorista e cabe ao INSS fornecer os respectivos comprovantes, principalmente por meio de seus canais eletrônicos de atendimento, nos moldes do disposto no art. 3º do Decreto nº 9.792/2019 (Garcia, 2024). “O motorista de transporte remunerado privado individual de passageiros deve recolher sua contribuição ao Regime Geral de Previdência Social por iniciativa própria, nos termos do art. 30, inciso II, da Lei 8.212/1991 (art. 4º do Decreto 9.792/2019) (Garcia, 2024, p.200)”.

O art. 9º, parágrafo 15, inciso I, do Regulamento da Previdência Social, traz os motoristas de transporte por aplicativo como contribuintes individuais no contexto do RGPS.

No entanto, o referido artigo deixa de considerar outra classe que ganhou destaque com a plataformização de trabalho, aqueles que realizam entregas por meio das plataformas. Desse modo, podemos afirmar que os motoristas cadastrados nos aplicativos de corridas são considerados contribuintes individuais no contexto do regime previdenciário brasileiro. No entanto, os entregadores, ainda não foram abrangidos pela legislação e encontram-se em um limbo. Ou seja, não existe categoria que os integre e nem uma proteção legislativa que defina como deverá ser realizada a contribuição.

[...]

§ 15. Enquadram-se nas situações previstas nas alíneas “j” e “l” do inciso V do caput, entre outros:

I - aquele que trabalha como condutor autônomo de veículo rodoviário, inclusive como taxista ou motorista de transporte remunerado privado individual de passageiros, ou como operador de trator, máquina de terraplenagem, colheitadeira e assemelhados, sem vínculo empregatício. (Brasil, 1999)

Além das categorias tratadas anteriormente, os segurados especiais são constituídos principalmente pelo pequeno produtor rural e o pescador artesanal, nos termos do art. 195, parágrafo 8º, da Constituição Federal. Nesse sentido, o produtor, o parceiro, o meeiro e o arrendatário rurais, além do pescador artesanal, assim como os seus cônjuges, que exerçam atividade em regime familiar, sem funcionários permanente, contribuem para previdência social mediante uma alíquota que é aplicada sobre a comercialização da produção e têm direito aos benefícios estabelecidos em lei (Garcia, 2024).

Por fim, os segurados facultativos são as pessoas que se filiam ao RGPS por meio de contribuição, desde que estejam enquadrados na categoria de segurado obrigatório. Eles são aqueles que mesmo não exercendo atividade remunerada, têm a possibilidade de filiação ao regime da previdência mediante contribuição a partir dos 16 anos de idade, como é o caso dos estudantes e das donas de casa. Nesse contexto:

Podem se filiar facultativamente, entre outros: aquele que se dedique exclusivamente ao trabalho doméstico no âmbito de sua residência; o síndico de condomínio, quando não remunerado; o estudante; o brasileiro que acompanha cônjuge que presta serviço no exterior; aquele que deixou de ser segurado obrigatório da Previdência Social; o membro de conselho tutelar de que trata o art. 132 da Lei 8.069/1990 (que dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente), quando não esteja vinculado a qualquer regime de Previdência Social; o estagiário que preste serviços a empresa nos termos do disposto na Lei 11.788/2008; o bolsista que se dedique em tempo integral

a pesquisa, curso de especialização, pós-graduação, mestrado ou doutorado, no Brasil ou no exterior, desde que não esteja vinculado a qualquer regime de Previdência Social; o presidiário que não exerce atividade remunerada nem esteja vinculado a qualquer regime de Previdência Social; o brasileiro residente ou domiciliado no exterior; o segurado recolhido à prisão sob regime fechado ou semiaberto, que, nesta condição, preste serviço, dentro ou fora da unidade penal, a uma ou mais empresas, com ou sem intermediação da organização carcerária ou entidade afim, ou que exerce atividade artesanal por conta própria; o atleta beneficiário da Bolsa-Atleta não filiado a Regime Próprio de Previdência Social ou não enquadrado em uma das hipóteses de segurado obrigatório da Previdência Social. (Garcia, 2024, p. 205)

Além disso, o segurado pode contribuir de forma facultativa durante seus períodos de afastamento ou inatividade. Por exemplo, quando o segurado empregado não estiver trabalhando com carteira assinada, pode contribuir para o RGPS como contribuinte individual e assim manter sua qualidade de segurado. No entanto, isso só será possível desde que não haja recebimento de remuneração nesse período e não esteja exercendo outra atividade que o vincule ao RGPS ou ao Regime Próprio de Previdência Social. (RPPS). É vedada a filiação ao RGPS, na qualidade de segurado facultativo, daquele que está inscrito no RPPS, com exceção de período de afastamento sem recebimento e desde que não seja permitida, nesta condição, a contribuição ao regime próprio (Garcia, 2024).

É importante destacar que a filiação como segurado facultativo é uma vontade própria do contribuinte e gera efeito apenas a partir da inscrição e do primeiro recolhimento, não retroagindo e não permitindo o pagamento referente a contribuições anteriores à data da inscrição. Após a inscrição, o segurado facultativo somente poderá recolher contribuições atrasadas caso não tenha ocorrido perda da qualidade de segurado, observado o período de graça (Garcia, 2024).

Atualmente, os motoristas de aplicativo podem ser enquadrados no ordenamento jurídico brasileiro como contribuintes individuais, conforme art. 9º, parágrafo 15, inciso I, do Regulamento da Previdência Social. Já os entregadores, por sua vez, ainda não possuem esse mesmo enquadramento, podendo apenas filiar-se ao RGPS como segurados facultativos, conforme a Lei nº 8.213/1991, que traz rol exemplificativo de segurados. Todavia, a inclusão desses trabalhadores como contribuintes individuais, a exemplo do que ocorre com os motoristas, representaria maior proteção jurídica e efetivo acesso aos benefícios previdenciários, cabendo ao Poder Legislativo suprir essa lacuna normativa.

Além dos segurados, também é importante destacar a existência dos dependentes, pessoas físicas especificadas no art.16, incisos I a III, da Lei nº 8.213/1991. Eles possuem

vínculo com os segurados, tendo direito a alguns benefícios do RGPS como o auxílio reclusão, pensão por morte, serviço social e reabilitação profissional, nos termos do art. 18, da lei supracitada (Garcia, 2024).

A filiação, por sua vez, consiste na relação jurídica existente entre o segurado e o RGPS. Ou seja, com relação aos segurados pode-se afirmar que a filiação é o vínculo que se estabelece entre as pessoas que contribuem e a Previdência Social, surgindo, a partir daí, direitos e obrigações, nos termos do art. 20 do Decreto nº 3.048/1999. Ela ocorre de forma automática, ou seja, a partir do início de qualquer atividade remunerada pela pessoa física que a enquadre como segurado. Nos termos do art. 201 da Constituição Federal, o RGPS tem caráter contributivo e filiação obrigatória, portanto, o exercício de atividade remunerada gera a filiação automática ao RGPS (Garcia, 2024).

Somado a isso, quem não exerce atividade remunerada pode se filiar à Previdência Social na categoria de segurado facultativo, conforme abordado anteriormente. Desse modo, a filiação à Previdência Social ocorre de forma automática quando há exercício de atividade remunerada para os segurados obrigatórios e a partir da primeira contribuição paga para os segurados facultativos. Já a filiação do trabalhador rural, contratado por produtor rural pessoa física pelo prazo de até dois meses no período de um ano, para o exercício de atividades temporárias, gera inclusão automática na Guia de Recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e Informações à Previdência Social (GFIP), mediante identificação específica (art. 14-A da Lei 5.889/1973, acrescentado pela Lei 11.718/2008). Além disso, o exercício de atividade de forma gratuita e o serviço voluntário não gera filiação obrigatória. Por fim, aquele que exerce, ao mesmo tempo, mais de uma atividade que gera filiação do RGPS será, necessariamente, filiado a cada uma delas (Garcia, 2024).

A inscrição, por sua vez, não se confunde com a filiação, uma vez que consiste no ato formal do beneficiário, de natureza administrativa, perante o órgão da Previdência Social. Ela pode ser tanto do segurado como do dependente, nos termos do art. 17 da Lei nº 8.213/1991, considera-se que a inscrição de segurado no contexto da Previdência Social é o ato pelo qual o segurado é cadastrado no RGPS, a partir da comprovação dos dados pessoais. A inscrição do empregado ocorre pelo empregador, a partir da formalização do contrato de trabalho e, a partir da obrigatoriedade do uso do Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (*e-social*), que foi instituído pelo Decreto nº 8.373/2014, ou do sistema que possa vir a substituí-lo, através do registro contratual eletrônico realizado em sistema (Garcia, 2024).

Já a inscrição do segurado avulso é feita a partir do cadastramento e registro no órgão gestor de mão de obra, nos casos de trabalhadores portuários, ou no sindicato, no caso de trabalhadores não portuários e por meio do *e-social*, ou do sistema que o venha a substituir, através do cadastramento e do registro eletrônico realizado nesse sistema. A inscrição do empregado doméstico é realizada pelo empregador através do registro contratual eletrônico realizado no *e-social*. A inscrição do contribuinte individual pode ocorrer por ato próprio, por meio da empresa contratante ou, no caso do Microempreendedor Individual (MEI), pelo Portal do Empreendedor. Além disso, o segurado especial é inscrito preferencialmente pelo titular do grupo familiar, mediante a comprovação da atividade rural. Por fim, o segurado facultativo pode fazer a inscrição por ato próprio, desde que não exerça atividade que o enquadre como segurado obrigatório (Garcia, 2024).

A inscrição exige idade mínima de 16 anos, com exceção do aprendiz que pode se inscrever a partir dos 14 anos. O trabalho proibido para menor não invalida, para efeitos previdenciários, a existência do vínculo, permitindo a inscrição mesmo após a ocorrência do fato. O trabalhador que exerce mais de uma atividade remunerada deve realizar suas inscrições em cada uma delas e em casos de morte, admite-se a realização de inscrição *post mortem* apenas para segurado especial, desde que comprovada a sua condição. No entanto, para os contribuintes individuais e facultativos, essa inscrição é vedada (Garcia, 2024).

Somado a isso, tem-se que o Cadastro Nacional de Informações Sociais (CNIS) centraliza todos os dados dos segurados, sendo identificado por meio do Número de Identificação do Trabalhador (NIT) ou do CPF. As informações nele registradas têm valor de prova para vínculos, tempo de serviço e salário de contribuição. O segurado pode realizar alterações nele mediante a apresentação de documentos comprobatórios. Com a adoção do *e-social*, os registros eletrônicos passaram a substituir as anotações formais, e essas informações são integradas ao CNIS. As contribuições corretamente recolhidas são reconhecidas de forma automática. Já os servidores estatutários têm os períodos de contribuição reconhecidos somente com Certidão de Tempo de Contribuição, salvo se não houver regime próprio. Quando houver ausência ou dúvida nos dados do CNIS, a comprovação deve ser feita por documentos contemporâneos (Garcia, 2024).

Por fim, cumpre destacar que o Ministério da Economia é responsável pelo sistema de cadastro dos segurados especiais no CNIS, podendo firmar acordos com outros órgãos para esse fim. O INSS deve utilizar esse cadastro para comprovação da condição de segurado especial. Ainda assim, cabe ao segurado apresentar documentação necessária à instrução do

pedido de benefício, especialmente quando os dados não constarem nos sistemas da Previdência. Com relação à inscrição dos dependentes, incumbe a ele realizar a sua inscrição quando for realizar o requerimento do benefício a que estiver habilitado. No ato da inscrição, deverão ser apresentados os documentos contidos no art. 22 do Regulamento da Previdência Social (Garcia, 2024).

Conforme mencionado anteriormente, a Seguridade Social possui caráter contributivo. Ou seja, para poder acessar as prestações previdenciárias é necessário que o segurado esteja realizando as contribuições devidas para o RGPS. Cumpre dar destaque ao período em que o segurado mantém sua qualidade, mesmo não estando realizando contribuições, o chamado “período de graça”, nos termos do art. 15 da Lei nº 8.213/1991. Durante os prazos indicados no artigo, o segurado mantém seus direitos perante a Previdência social (Garcia, 2024).

Com relação a perda da qualidade de segurado, ela só ocorre no dia seguinte ao término do prazo fixado no Plano de Custeio da Seguridade Social para recolhimento da contribuição referente ao mês imediatamente posterior ao prazo fixado no art. 15, parágrafo 4º, da Lei nº 8.213/1991. A perda acarreta a caducidade dos direitos inerentes aos segurados, no entanto, é assegurado o direito adquirido. Ou seja, não será prejudicado o direito à aposentadoria cujo todos os requisitos tenham sido preenchidos de acordo com a legislação em vigor à época em que foram atendidos (Garcia, 2024).

Por fim, antes de passar a análise dos benefícios garantidos aos segurados, cumpre analisar o período de carência que difere do período de graça. O período de carência consiste em um número mínimo de contribuições mensais que são indispensáveis para que o segurado faça jus ao benefício, consideradas a partir do início de cada mês de contribuição (art. 24, da Lei nº 8.213/1991) (Garcia, 2024).

### *5.3.1 Seguro-desemprego*

O seguro-desemprego é um benefício previdenciário garantido na Constituição Federal, em seu art. 7º, inciso II: “II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário”. Já em seu art. 201, inciso III, garante que a Seguridade Social deverá prover a proteção do trabalho em situação de desemprego involuntário. O art. 3º, *caput*, da Lei nº 8.212/1991 garante que a Previdência Social tem por fim assegurar aos seus beneficiários meios indispensáveis de manutenção, inclusive em razão do desemprego involuntário.

Nesse mesmo sentido, temos o art. 1º da Lei nº 8.213/1991, o qual afirma que mediante contribuição, a Previdência Social tem como finalidade assegurar aos beneficiários meios indispensáveis para a manutenção. Desse modo, pode-se afirmar que o desemprego involuntário, deve ser objeto de cobertura pela Previdência Social, integrante da Seguridade Social, através do seguro-desemprego. Ou seja, o seguro-desemprego é mais um benefício previdenciário do que um benefício trabalhista, uma vez que é integrante das prestações da Seguridade Social em sua face contributiva, devendo ser prestada pelo Estado, por essa razão, os recursos do Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), utilizados para pagamento do seguro-desemprego integram o orçamento da Seguridade Social, nos termos do art. 22 da Lei nº 7.998/1990 (Garcia, 2024).

É importante ressaltar que a concessão e pagamento do benefício ora analisado não é dever do empregador, a ele caberá apenas a empresa a entrega do requerimento ou a comunicação da dispensa, é de responsabilidade do poder público responsável pela cobertura da continência social em questão, a qual pode deixar o trabalhador sem a renda necessária para prover a sua subsistência. No momento da extinção do contrato de trabalho, o empregador deverá realizar a anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, comunicar a dispensa às autoridades competentes e realizar o pagamento das verbas rescisórias, que deverão ser realizadas até 10 dias após a dispensa, nos termos do art. 477, da CLT (Garcia, 2024).

A anotação da extinção do contrato de trabalho na Carteira de Trabalho e Previdência Social é documento hábil para que haja a solicitação do benefício do seguro-desemprego, além de possibilitar a movimentação da conta vinculada ao Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), nas hipóteses previstas em lei, desde que tenha ocorrido a comunicação supracitada. Um ponto que merece destaque é o fato de que o RGPS garante a cobertura de todas as situações previstas no art. 1º da Lei nº 8.213/1991, exceto o seguro-desemprego que será regido por legislação própria. Ou seja, o benefício em análise é um benefício previdenciário, mas não integra o RGPS possuindo uma legislação própria (Garcia, 2024).

Com relação ao custeio, ele será realizado a partir das contribuições para o Programa de Integração Social (PIS), criado pela Lei Complementar nº 7/1970, e para o Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público (PASEP), originado na Lei Complementar nº 8/1970, que passaram, com a promulgação da Constituição Federal de 1988, a custear o seguro-desemprego, outras ações da Previdência Social e o abono PIS/PASEP, previsto no art. 239, parágrafo 3º, da CRFB/88. Somado a isso, o financiamento do seguro-desemprego

também contará com uma parcela de contribuição adicional da empresa, desde que o índice de rotatividade desta supere o índice do setor que compõe, nos moldes do estabelecido no art. 239, parágrafo 4º, da Constituição Federal (Garcia, 2024).

O benefício ora tratado é devido quando são preenchidos os requisitos legais dispostos no art. 7º, incisos II e XXXIV, da CRFB/88, tanto aos trabalhadores urbanos, como aos rurais e aos avulsos. Por meio da Emenda Constitucional nº 72/2013, os empregados domésticos também passaram a ter direito ao benefício, nos termos da Lei Complementar nº 150/2015. O pescador artesanal (art. 12, inciso VII, b, da Lei 8.212/1991, e art. 11, inciso VII, b, da Lei 8.213/1991), também terá direito ao seguro-desemprego, no valor de um salário-mínimo, contanto que exerça sua atividade profissional de maneira ininterrupta, de forma artesanal e individual ou em regime de economia familiar (Garcia,2024).

A Lei nº 7.998/1990 é responsável por regulamentar o programa de seguro-desemprego e o abono abordados no art. 7º, inciso II, no art. 201, inciso IV, e no art. 239, da Constituição Federal de 1988, além de instituir o Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT). Nos termos do art. 2º, inciso I, da referida lei, tem-se que:

Art. 2º O programa do seguro-desemprego tem por finalidade: I - prover assistência financeira temporária ao trabalhador desempregado em virtude de dispensa sem justa causa, inclusive a indireta, e ao trabalhador comprovadamente resgatado de regime de trabalho forçado ou da condição análoga à de escravo. (Brasil, 1990)

Desse modo, pode-se afirmar que o benefício do seguro-desemprego será devido em casos de desemprego involuntário em razão de dispensa arbitrária ou sem justa causa por parte do empregador. Nos casos de contrato de trabalho por tempo determinado, se o empregador, sem justa causa, despedir o empregado (art.439, da CLT) será devido o seguro-desemprego, caso estejam preenchidos os requisitos previstos em lei. Nos casos em que ocorrer extinção do contrato de trabalho por força maior (art.502, da CLT), em razão da cessação da atividade da empresa e em caso de morte do empregado pessoa física (art.485, da CLT), por serem equiparados à dispensa sem justa causa e haver desemprego involuntário pode-se dizer que será devido o seguro-desemprego, desde que sejam preenchidos os requisitos estabelecidos em lei (Garcia, 2024).

No entanto, a demissão voluntária, o término do contrato de trabalho a prazo certo, a despedida por justa causa (art.483, da CLT) e por culpa recíproca (art. 484, da CLT) não geram direito ao benefício do seguro-desemprego. Somado a isso, a extinção do contrato de

trabalho por acordo firmado entre empregador e empregado não autoriza o ingresso no programa (art. 484-A, § 2º, da CLT). Já nos casos de trabalhadores resgatados de trabalho forçado ou reduzido à condição análoga à escravidão, em razão de fiscalização realizada pelo Ministério do Trabalho, estes terão direito a três parcelas do seguro-desemprego, cada uma delas no valor de um salário-mínimo. Somado a isso, o programa do seguro-desemprego, também tem por finalidade: “II - auxiliar os trabalhadores na busca ou preservação do emprego, promovendo, para tanto, ações integradas de orientação, recolocação e qualificação profissional”, nos termos do art. 2º, inciso II, da Lei nº 7.998/1990 (Garcia, 2024).

Para que seja possível a realização do disposto no artigo supracitado, houve a criação da bolsa de qualificação profissional que é custeada pela FAT. Fará jus a ela os trabalhadores que estiverem com o contrato de trabalho suspenso em razão de participação em curso ou em programa de qualificação disponibilizado pelo empregador, com duração que equivale à suspensão contratual, desde que haja previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho e concordância formal do empregado. A periodicidade, os valores, o número de parcelas, além dos demais procedimentos operacionais do pagamento da bolsa de qualificação profissional, nos moldes do disposto no art.2º- A, da Lei nº 7.998/1990, além dos requisitos para habilitação, que serão os mesmos adotados para recebimento do seguro-desemprego, com exceção da necessidade de dispensa sem justa causa (art.3º-A, da Lei nº 7.998/1990) (Garcia, 2024).

Nos termos do art. 3º, da Lei nº 7.998/1990, terá direito ao benefício do seguro-desemprego, aquele que realizar algumas comprovações, veja-se:

Art. 3º Terá direito à percepção do seguro-desemprego o trabalhador dispensado sem justa causa que comprove:

I - ter recebido salários de pessoa jurídica ou de pessoa física a ela equiparada, relativos a:

a) pelo menos 12 (doze) meses nos últimos 18 (dezoito) meses imediatamente anteriores à data de dispensa, quando da primeira solicitação; (Incluído pela Lei nº 13.134, de 2015)

b) pelo menos 9 (nove) meses nos últimos 12 (doze) meses imediatamente anteriores à data de dispensa, quando da segunda solicitação; e (Incluído pela Lei nº 13.134, de 2015)

c) cada um dos 6 (seis) meses imediatamente anteriores à data de dispensa, quando das demais solicitações; (Incluído pela Lei nº 13.134, de 2015)

III - não estar em gozo de qualquer benefício previdenciário de prestação continuada, previsto no Regulamento dos Benefícios da Previdência Social, excetuado o auxílio-acidente e o auxílio suplementar previstos na Lei nº 6.367, de 19 de outubro de 1976, bem como o abono de permanência em serviço previsto na Lei nº 5.890, de 8 de junho de 1973;

IV - não estar em gozo do auxílio-desemprego; e

V - não possuir renda própria de qualquer natureza suficiente à sua manutenção e de sua família.

VI - matrícula e frequência, quando aplicável, nos termos do regulamento, em curso de formação inicial e continuada ou de qualificação profissional habilitado pelo Ministério da Educação, nos termos do art. 18 da Lei no 12.513, de 26 de outubro de 2011, ofertado por meio da Bolsa-Formação Trabalhador concedida no âmbito do Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego (Pronatec), instituído pela Lei no 12.513, de 26 de outubro de 2011, ou de vagas gratuitas na rede de educação profissional e tecnológica. (Brasil, 1990)

Além disso, é vedado o recebimento conjunto deste benefício com qualquer outro benefício previdenciário de prestação continuada, com exceção da pensão por morte, auxílio-doença, auxílio-acidente, auxílio-reclusão, auxílio suplementar ou abono de permanência em serviço. A União poderá condicionar o recebimento do seguro-desemprego à comprovação da matrícula e da frequência em cursos de formação inicial ou continuada ou de qualificação do trabalhador, desde que tenha carga horário mínimo de 160 horas. Caberá ao Poder Legislativo regulamentar os critérios e requisitos para concessão de assistência financeira do programa seguro-desemprego nesses casos. Nos casos dos trabalhadores formais, o benefício poderá ser requerido desde o sétimo até o centésimo vigésimo dia contados desde a dispensa, tese que já foi fixada pelo Superior Tribunal de Justiça (STJ), no julgamento do REsp 1.959.550/RS, pela Ministra Regina Helena Costa (Garcia, 2024).

O referido benefício, em geral, é concedido durante o período de três a cinco meses, após o desemprego involuntário, de forma alternada ou contínua, a cada período aquisitivo, conforme estabelecido no art. 4º, da Lei nº 7.998/1990, com redação dada pela Lei nº 13.134/2015. A cada período aquisitivo, que consiste em um período de 12 meses de trabalho para a primeira solicitação e para as seguintes, deverá seguir o disposto no art. 3º, incisos I, III, IV e V, da Lei supracitada. O benefício poderá ser retomado quando cumprido o disposto no art. 4º, parágrafo 2, também da Lei nº 7.998/1990, veja-se:

[...]

§ 2º A determinação do período máximo mencionado no caput observará a seguinte relação entre o número de parcelas mensais do benefício do seguro-desemprego e o tempo de serviço do trabalhador nos 36 (trinta e seis) meses que antecederem a data de dispensa que originou o requerimento do seguro-desemprego, vedado o cômputo de vínculos empregatícios utilizados em períodos aquisitivos anteriores: (Incluído pela Lei nº 13.134, de 2015)

I - para a primeira solicitação: (Incluído pela Lei nº 13.134, de 2015)

a) 4 (quatro) parcelas, se o trabalhador comprovar vínculo empregatício com pessoa jurídica ou pessoa física a ela equiparada de, no mínimo, 12 (doze) meses e, no máximo, 23 (vinte e três) meses, no período de referência; ou (Incluído pela Lei nº 13.134, de 2015)

b) 5 (cinco) parcelas, se o trabalhador comprovar vínculo empregatício com pessoa jurídica ou pessoa física a ela equiparada de, no mínimo, 24 (vinte e quatro) meses, no período de referência; (Incluído pela Lei nº 13.134, de 2015)

II - para a segunda solicitação: (Incluído pela Lei nº 13.134, de 2015)

a) 3 (três) parcelas, se o trabalhador comprovar vínculo empregatício com pessoa jurídica ou pessoa física a ela equiparada de, no mínimo, 9 (nove) meses e, no máximo, 11 (onze) meses, no período de referência; (Incluído pela Lei nº 13.134, de 2015)

b) 4 (quatro) parcelas, se o trabalhador comprovar vínculo empregatício com pessoa jurídica ou pessoa física a ela equiparada de, no mínimo, 12 (doze) meses e, no máximo, 23 (vinte e três) meses, no período de referência; ou (Incluído pela Lei nº 13.134, de 2015)

c) 5 (cinco) parcelas, se o trabalhador comprovar vínculo empregatício com pessoa jurídica ou pessoa física a ela equiparada de, no mínimo, 24 (vinte e quatro) meses, no período de referência; (Incluído pela Lei nº 13.134, de 2015)

III - a partir da terceira solicitação: (Incluído pela Lei nº 13.134, de 2015)

a) 3 (três) parcelas, se o trabalhador comprovar vínculo empregatício com pessoa jurídica ou pessoa física a ela equiparada de, no mínimo, 6 (seis) meses e, no máximo, 11 (onze) meses, no período de referência; (Incluído pela Lei nº 13.134, de 2015)

b) 4 (quatro) parcelas, se o trabalhador comprovar vínculo empregatício com pessoa jurídica ou pessoa física a ela equiparada de, no mínimo, 12 (doze) meses e, no máximo, 23 (vinte e três) meses, no período de referência; ou (Incluído pela Lei nº 13.134, de 2015)

c) 5 (cinco) parcelas, se o trabalhador comprovar vínculo empregatício com pessoa jurídica ou pessoa física a ela equiparada de, no mínimo, 24 (vinte e quatro) meses, no período de referência. (Incluído pela Lei nº 13.134, de 2015). (Brasil, 1990)

Nos casos em que o cálculo do valor a ser pago resultar em valores decimais, este deverá ser arredondado para a unidade inteira mais próxima e superior. O prazo de duração citado anteriormente poderá ser prolongado pelo Codefat, desde que o gasto adicional não supere 10% do montante da reserva mínima de liquidez trazida pelo art. 9º, parágrafo 2º, da Lei nº 8.019/1990, a cada semestre. O cálculo do valor a ser pago será realizado com base na média dos salários dos últimos três meses anteriores à dispensa, nunca sendo inferior ao valor do salário-mínimo vigente no momento da concessão (Garcia, 2024).

O seguro-desemprego poderá ser requerido a partir do sétimo dia após a dispensa do trabalhador, nos moldes do disposto no art. 6º, da Lei nº 7.998/1990, sendo um direito pessoal e intransferível do trabalhador que ficou desempregado de maneira involuntária. Se forem atendidos os requisitos necessários para o seu recebimento, o Ministério do Trabalho realizará

o envio da autorização de pagamento ao agente pagador. No entanto, caso os requisitos não sejam atendidos, nos moldes do disposto na legislação vigente, o trabalhador deverá ser comunicado das razões do indeferimento, cabendo recurso ao Ministério do Trabalho, no prazo de dois anos, contados a partir da data da dispensa que deu origem ao benefício.

O pagamento do benefício poderá ser suspenso em caso de: admissão em novo emprego; início de recebimento de benefício de prestação continuada, com exceção dos benefícios anteriormente citados; início de recebimento de auxílio-desemprego e recusa injustificado do trabalhador de participar das ações de recolocação em emprego, conforme estabelecido no art. 7º, da Lei nº 7.998/1990. Já o cancelamento do benefício ocorrerá nas hipóteses previstas no art. 8º, da Lei nº 7.998/1990 e a bolsa de qualificação profissional será cancelada em casos de: fim da suspensão contratual e retorno ao trabalho; falsidade nas informações necessárias à habilitação; comprovação de fraude ou morte do beneficiário (Garcia, 2024).

Em resumo, o seguro-desemprego é um benefício disposto na Constituição Federal e devido em casos de desemprego involuntário. Em que pese tratar-se de um benefício previdenciário é regido por legislação própria e tem como objetivo principal garantir a subsistência dos trabalhadores durante o período em que buscam a realocação no mercado de trabalho, além de buscar contribuir com a formação dos trabalhadores no período em que estão desempregados. Desse modo, pode-se afirmar que consiste em um benefício de extrema importância no contexto social brasileiro, tanto no âmbito econômico, com a garantia da subsistência, como no âmbito social, com a qualificação dos trabalhadores.

### *5.3.2 Auxílios em caso de acidentes*

Os acidentes de trabalho decorrem do avanço do trabalho, por exemplo, no contexto da Revolução Industrial houve um aumento no número de acidentes em razão da instalação de teares e máquinas, além disso, os trabalhadores estavam expostos a condições insalubres de trabalho e sofriam grande exploração. Com o surgimento do Estado Social, foi possível notar o surgimento de uma legislação trabalhista, social e previdenciária. No Brasil, o Decreto nº 3.724, de 1919, é considerado a primeira lei do país sobre acidentes de trabalho, no entanto, ainda não havia previsão acerca do pagamento de indenizações, seja para o trabalho, seja para seus dependentes em casos de acidentes que resultam em morte (Garcia, 2024).

Foi apenas com a promulgação da Lei nº 5.316, em 1967, que o seguro por acidente de trabalho foi integrado à Previdência Social. Além disso, a Constituição Federal de 1988, prevê em seu art. 7º, inciso XXVIII, o seguro contra acidente de trabalho, não deixando de considerar a indenização quando o empregador incorrer em dolo ou culpa. Somada a Constituição, têm-se a Lei nº 8.213/1991, que legisla acerca dos benefícios em casos de acidente de trabalho e poderão ser promulgadas lei complementares que disporão sobre a cobertura de benefícios não programados, inclusive os que decorrem de acidentes de trabalho a ser atendida pelo RGPS (Garcia, 2024).

Existem diversas teorias que versam acerca dos acidentes de trabalho, dentre elas a *teoria da culpa aquiliana*, a qual exige a comprovação da culpa do empregador para que haja pagamento da indenização tendo como principal crítica o fato de ser extremamente difícil conseguir a comprovação em questão. Já a *teoria do contrato*, estabelece que o empregador possui o dever de proteger o empregado, fato que acarretaria a inversão do ônus da prova, ou seja, o empregador deverá comprovar que não possui culpa com o acidente sofrido pelo empregado (Garcia, 2024).

A *teoria do risco social*, por sua vez, estabelece que a responsabilidade objetiva é decorrente da atividade profissional, cabendo ao empregador responder pelos danos causados e a indenização sendo devida de maneira tarifária. Por fim, a *teoria do seguro social*, tem fundamento na teoria da solidariedade, tendo sido aplicada no contexto da Seguridade Social gerando a integração dos benefícios acidentários da Previdência, desse modo, o acidente de trabalho passa a ser entendido como um evento imprevisível de responsabilidade do Estado e com está sendo suportada pela sociedade através das contribuições para Previdência Social (Garcia, 2024).

O acidente de trabalho é caracterizado como um fato ou evento decorrente do trabalho que causa danos ou morte ao trabalhador. O art. 19, da Lei nº 8.213/1991 afirma que o acidente de trabalho é aquele que ocorre durante o exercício do trabalho e provoca lesão ou perturbação funcional que pode acarretar morte ou em perda ou redução, permanente ou temporária da capacidade laborativa (Garcia, 2024).

Art. 19. Acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço de empresa ou de empregador doméstico ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do art. 11 desta Lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho. (Brasil, 1991)

O acidente típico consiste em um fato brusco e imprevisível e que em geral gera consequências imediatas. Os segurados que estão abrangidos pelo conceito disposto no artigo supracitado são o empregado, o trabalhador avulso, o empregado doméstico e o segurado especial. Em resumo, o acidente de trabalho é aquele que ocorre no exercício do trabalho e do qual resulta lesão que pode ocasionar desde redução da capacidade laborativa do trabalhador até morte (Garcia, 2024).

Além do acidente de trabalho propriamente dito, também existem as doenças ocupacionais, que são desencadeadas pelo exercício da função laboral, nos termos do disposto no art. 20, da Lei nº 8.213/1991. Para que seja enquadrada como acidente de trabalho, deve existir um nexos causal entre o trabalho, o acidente, a lesão, a incapacidade ou a morte. No entanto, não serão enquadradas como doença do trabalho as degenerativas, as inerentes ao grupo etário, a que não resulte em incapacidade laborativa e as doenças endêmicas, nos termos do estabelecido no art. 20, parágrafo 1º, da Lei nº 8.213/1991 (Garcia, 2024).

Art. 20. Consideram-se acidente do trabalho, nos termos do artigo anterior, as seguintes entidades mórbidas:

I - doença profissional, assim entendida a produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade e constante da respectiva relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social;

II - doença do trabalho, assim entendida a adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente, constante da relação mencionada no inciso I.

§ 1º Não são consideradas como doença do trabalho:

a) a doença degenerativa;

b) a inerente a grupo etário;

c) a que não produza incapacidade laborativa;

d) a doença endêmica adquirida por segurado habitante de região em que ela se desenvolva, salvo comprovação de que é resultante de exposição ou contato direto determinado pela natureza do trabalho.

§ 2º Em caso excepcional, constatando-se que a doença não incluída na relação prevista nos incisos I e II deste artigo resultou das condições especiais em que o trabalho é executado e com ele se relaciona diretamente, a Previdência Social deve considerá-la acidente do trabalho. (Brasil, 1991)

O acidente de trabalho deverá ser comunicado à Previdência Social até o primeiro dia útil seguinte à ocorrência, pelo empregador ou pelo empregado, e nos casos em que ocorrer morte deverá ser imediatamente comunicado à autoridade competente, sob pena de multa nos termos do art. 22 da Lei nº 8.213/1991. Trata-se da emissão da Comunicação de Acidente de

Trabalho (CAT), dela deverão receber cópia o segurado ou seus dependentes além do sindicato da categoria, conforme o art. 22, parágrafo 1º, da Lei 8.213/1991. Somado a isso, tem-se que o acidente de trabalho pode ocasionar consequências nas esferas previdenciária, civil, penal e trabalhista (Garcia, 2024).

Cumprir destacar que não há necessidade de cumprimento do período de carência para que o segurado possa receber os benefícios previdenciários bastando apenas a condição de segurado, adquirida de forma automática ao prestar serviços, ou seja, os segurados na condição de empregado urbano, rural e temporário, além do trabalhador avulso e do segurado especial terão direito a receber os benefícios disponibilizados pela Previdência Social em caso de acidente de trabalho, sendo eles: o auxílio por incapacidade temporária (auxílio-doença), a aposentadoria por incapacidade permanente, o auxílio por incapacidade permanente (auxílio-acidente) e a reabilitação profissional (Garcia, 2024).

O benefício por incapacidade temporária, antigamente denominado auxílio-doença, é concedido ao segurado que está impedido temporariamente de exercer sua atividade laborativa, por doença, acidente ou prescrição médica. Conforme previsto no Manual de Perícia Médica Previdenciária, a incapacidade laboral consiste em uma impossibilidade de desempenho da função que habitualmente exercia em razão de doença ou acidente. Nesse contexto, citam-se Lazzari e Castro (2025, p. 277):

Na conformidade do que prevê o Manual Técnico de Perícia Médica Previdenciária (2018), incapacidade laborativa “é a impossibilidade de desempenho das funções específicas de uma atividade, função ou ocupação habitualmente exercida pelo segurado, em consequência de alterações morfofisiológicas provocadas por doença ou acidente”.

A diferenciação entre as espécies de auxílio-doença, sendo elas auxílio previdenciário (B31) ou auxílio acidentário (B91) reside: a) nos segurados abrangidos; b) na carência, que no segundo não é prevista e no primeiro há um prazo de 12 contribuições, com exceção dos casos de acidentes de qualquer natureza, doenças graves, contagiosas ou incuráveis; c) os efeitos trabalhistas gerados, já que apenas o segundo traz consigo a necessidade de proteção do emprego até 12 meses após a cessação do recebimento do benefício e a manutenção do recolhimento do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) durante o período de afastamento do trabalhador (Lazzari; Castro, 2025).

Já com relação aos requisitos para recebimento, critério para cálculo do valor do benefício, data de início e de cessação todos são iguais para ambas as espécies de benefícios

(B31 e B91). Para concessão do benefício, deverá ser observada a data do início da incapacidade, somado a isso, o agravamento da lesão ou doença não é impeditivo para a concessão do benefício, no entanto, a Súmula nº 53 do Tribunal Nacional de Uniformização (TNU) veda o reingresso em caso de doença incapacidade já existente, vejamos: “Não há direito a auxílio-doença ou a aposentadoria por invalidez quando a incapacidade para o trabalho é preexistente ao reingresso do segurado no Regime Geral de Previdência Social” (Lazzari; Castro, 2025).

O benefício deverá ser processado de ofício pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) a partir do momento em que este tenha ciência da incapacidade do segurado, mesmo que ainda não tenha ocorrido o requerimento, nos termos do art. 76, do Decreto nº 3.048/1999. O entendimento da Autarquia é que tal fato somente será possível quando tiver ciência da incapacidade por meio de documentos e que haja comprovação por meio da perícia médica. A Advocacia Geral da União (AGU), baixou dois importantes enunciados sobre o tema, o Enunciado 25 e o Enunciado 26, que dispõem acerca da concessão do benefício, vejamos:

Será concedido auxílio-doença ao segurado considerado temporariamente incapaz para o trabalho ou sua atividade habitual, de forma total ou parcial, atendidos os demais requisitos legais, entendendo-se por incapacidade parcial aquela que permita sua reabilitação para outras atividades laborais (Enunciado 25 da AGU). (Brasil, 2008)

Para a concessão de benefício por incapacidade, não será considerada a perda da qualidade de segurado decorrente da própria moléstia incapacitante (Enunciado 26 da AGU). (Brasil, 2008)

Com a edição da Lei nº 13.846/2019, passou a existir restrições para o pagamento desse benefício para os presos em regime fechado. Já os segurados que cumprirem pena nos regimes aberto ou semiaberto terão direito à concessão do benefício, desde que sejam preenchidos os requisitos estabelecidos em lei. As regras gerais sobre a concessão do benefício estão estabelecidas nos art. 59 a 63 da Lei nº 8.213/1991 e nos art. 71 a 80 do Decreto nº 3.048/1999.

Para ter direito ao benefício ora analisado, o segurado deve cumprir a carência de doze contribuições mensais, com exceção do acidente de qualquer natureza ou causa, incluindo os acidentes de trabalho e os a ele equiparados. Para o segurado empregado, o pagamento durante os quinze primeiros dias de afastamento será realizado pela empresa e apenas no décimo sexto dia que passará a ser de responsabilidade do RGPS. Cumpre ainda destacar que

o empregado em gozo do benefício por incapacidade temporária, deve ser considerado pela empresa ou pelo empregador doméstico como licenciado, havendo, na realidade, uma suspensão do contrato de trabalho (Lazzari; Castro, 2025).

Em resumo, o auxílio por incapacidade temporária é devido aos segurados que comprovarem a redução de sua capacidade laboral de forma parcial e temporária, em razão de acidente ou doença, por mais de 15 dias consecutivos. A comprovação deve ser realizada por meio de documentação e perícia médica e o benefício devido será no valor de noventa e um por cento do salário benefício. Por fim, a sua cessação ocorre quando há recuperação da capacidade de trabalho, o prazo de concessão termina ou há decisão judicial que determina o término ou quando esse for convertido em aposentadoria por incapacidade permanente ou em auxílio por incapacidade permanente.

Já o auxílio por incapacidade permanente, antigo auxílio-acidente, é pago ao segurado todos os meses como forma de indenização quando em razão das sequelas de um acidente de qualquer natureza ou de um acidente de trabalho houver uma redução da capacidade laborativa do segurado. Diferentemente do benefício analisado anteriormente, este é devido após a consolidação das lesões ou perturbações funcionais e não em razão de uma incapacidade laboral temporária.

Art. 86. O auxílio-acidente será concedido, como indenização, ao segurado quando, após consolidação das lesões decorrentes de acidente de qualquer natureza, resultarem sequelas que impliquem redução da capacidade para o trabalho que habitualmente exercia.

§ 2º O auxílio-acidente será devido a partir do dia seguinte ao da cessação do auxílio-doença, independentemente de qualquer remuneração ou rendimento auferido pelo acidentado, vedada sua acumulação com qualquer aposentadoria. (Brasil, 1991)

Esse benefício passou a ser devido também em razão de acidentes de qualquer natureza desde 29 de abril de 1995, independentemente da Data de Início do Benefício (DIB) do auxílio por incapacidade temporária que o antecedeu. O dano que ocasiona a sua concessão é aquele que gera perda ou redução da capacidade laborativa, no entanto, esta não pode ser uma incapacidade permanente para todo e qualquer trabalho (Lazzari; Castro, 2025).

As regras do benefício em análise estão dispostas nos artigos 86 e 101 da Lei nº 8.213/1991 e no art. 104, do Decreto nº 3.048/1999. Além disso, o Tema nº 156 do Superior Tribunal de Justiça (STJ) estabelece que o segurado terá direito ao recebimento do benefício mesmo que a lesão seja reversível.

Terão direito a este benefício, os segurados empregados urbano, rural e doméstico, o trabalhador avulso e o segurado especial, nos termos do art. 18, parágrafo 1º, da Lei nº 8.213/1991. Os contribuintes individuais e os segurados facultativos não poderão receber esse benefício, em razão de não estarem enquadrados no art.19 da Lei nº 8.213/1991 (Lazzari; Castro, 2025).

Art. 18. O Regime Geral de Previdência Social compreende as seguintes prestações, devidas inclusive em razão de eventos decorrentes de acidente do trabalho, expressas em benefícios e serviços:

§ 1º. Somente poderão beneficiar-se do auxílio-acidente os segurados incluídos nos incisos I, II, VI e VII do art. 11 desta Lei.

Art. 19. Acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço de empresa ou de empregador doméstico ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do art. 11 desta Lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho. (Brasil, 1991)

Somado a isso, o art.104 do Regulamento da Previdência, Decreto nº 3.048/1999, estabelece que:

Art. 104. O auxílio-acidente será concedido, como indenização, ao segurado empregado, inclusive o doméstico, ao trabalhador avulso e ao segurado especial quando, após a consolidação das lesões decorrentes de acidente de qualquer natureza, resultar sequela definitiva que, a exemplo das situações discriminadas no Anexo III, implique redução da capacidade para o trabalho que habitualmente exercia. (Brasil, 1999)

O benefício será devido desde a data da cessação do auxílio por incapacidade temporária que o antecedeu, sem possibilidade de acumulação com qualquer tipo de aposentadoria. Além disso, o INSS reconhece a possibilidade de concessão do benefício por incapacidade permanente sem que haja benefício por incapacidade temporária desde 29 de maio de 2013. Também haverá a concessão do benefício para o acidente ocorrido durante o “período de graça”, mas caso o acidente tenha ocorrido com o segurado como contribuinte individual ou segurado facultativo, o benefício será indeferido (Lazzari; Castro, 2025).

Conforme citado anteriormente, para que haja concessão do benefício o segurado deve ser portador de “sequela definitiva que, a exemplo das situações discriminadas no Anexo III, implique redução da capacidade para o trabalho que habitualmente exercia”. Somado a isso, o parágrafo 4º do art. 104 do Decreto nº 3.048/1999 traz situações em que não haverá a

concessão do benefício, sendo elas: danos ou redução da capacidade que não gere redução da capacidade laborativa e mudança de função, pela empresa, em razão da inadequação do local de trabalho (Lazzari; Castro, 2025).

Art. 104. O auxílio-acidente será concedido, como indenização, ao segurado empregado, inclusive o doméstico, ao trabalhador avulso e ao segurado especial quando, após a consolidação das lesões decorrentes de acidente de qualquer natureza, resultar sequela definitiva que, a exemplo das situações discriminadas no Anexo III, implique redução da capacidade para o trabalho que habitualmente exercia

§ 4º Não dará ensejo ao benefício a que se refere este artigo o caso:

I - que apresente danos funcionais ou redução da capacidade funcional sem repercussão na capacidade laborativa; e

II - de mudança de função, mediante readaptação profissional promovida pela empresa, como medida preventiva, em decorrência de inadequação do local de trabalho. (Brasil, 1999)

Caberá ao Perito Médico que realizar a perícia médica estabelecer a relação entre as sequelas consolidadas e a redução da capacidade laborativa. Sobre essa temática, o Superior Tribunal de Justiça firmou o Tema 416, que estabelece que o benefício será devido ainda que a lesão seja mínima, vejamos:

Exige-se, para concessão do auxílio-acidente, a existência de lesão, decorrente de acidente do trabalho, que implique redução da capacidade para o labor habitualmente exercido. O nível do dano e, em consequência, o grau do maior esforço, não interferem na concessão do benefício, o qual será devido ainda que mínima a lesão (Tema 416).

O benefício por incapacidade permanente será concedido independentemente do cumprimento de período de carência, no entanto, é necessário que a pessoa possua qualidade de segurado na data do acidente. Desse modo, aqueles que nunca contribuíram para o RGPS, ou não possuíam qualidade de segurado no dia do acidente, não farão jus ao benefício ao recebimento deste benefício. Com relação a data de início do benefício, ele terá início no dia seguinte ao da cessação do benefício por incapacidade, independentemente de remuneração ou rendimento ou na data do requerimento administrativo, quando não houver benefício por incapacidade temporária que o antecede. Nesse contexto, o Superior Tribunal de Justiça fixou o Tema nº 862, que estabelece o dia seguinte ao da cessação do auxílio-doença o termo inicial do auxílio acidente; e o Tema nº 315 do TNU segue as mesmas diretrizes, conforme Lazzari e Castro (2025):

O termo inicial do auxílio-acidente deve recair no dia seguinte ao da cessação do auxílio-doença que lhe deu origem, conforme determina o art. 86, § 2º, da Lei nº 8.213/1991, observando-se a prescrição quinquenal da Súmula nº 85/STJ” (REsp nº 1.729.555/SP, 1ª Seção, DJe 01.07.2021).

A data do início do benefício de auxílio-acidente é o dia seguinte à data da cessação do benefício de auxílio por incapacidade temporária, que lhe deu origem, independentemente de pedido de prorrogação deste ou de pedido específico de concessão do benefício de auxílio-acidente, nos termos do art. 86, § 2º, da Lei nº 8.213/1991, observada a prescrição quinquenal dos valores atrasados (Pedilef nº 5063339-35.2020.4.04.7100/RS, j. 18.10.2023).

O valor a ser recebido pelo segurado corresponde a 50% do salário benefício, que deu origem ao auxílio-doença, nos termos da Lei nº 9.032/1995 e será recebido até o dia que antecede a aposentadoria, de qualquer tipo, ou até a morte do segurado. Somado a isso, tem-se que o auxílio-acidente passou a integrar o salário de contribuição para fins de cálculo de salário de benefício de qualquer tipo de aposentadoria. Em razão de sua natureza indenizatória, o seu pagamento não cessa em razão do retorno do segurado ao trabalho (Lazzari; Castro, 2025).

Em resumo, o auxílio-acidente é um benefício de natureza indenizatória pago aos segurados que comprovarem que as sequelas advindas do acidente por eles sofrido geram redução de sua capacidade laborativa de forma parcial e permanente. Para que seja possível auferir o benefício deverá haver: comprovação da qualidade de segurado, ocorrência de acidente de qualquer natureza, redução parcial e permanente da capacidade laborativa e existência de nexos causal entre o acidente e a seqüela. Não é exigido o cumprimento de carência e ele será devido aos segurados empregados, inclusive os domésticos, trabalhadores avulsos e segurados especiais. Além disso, ele poderá ser acumulado com outros benefícios previdenciários, com exceção da aposentadoria e será devido desde a data da cessação do auxílio-doença, quando houver, ou desde a data do requerimento administrativo até o início de qualquer aposentadoria ou óbito do segurado, sendo pago no valor de 50% do salário benefício que deu origem ao auxílio-doença.

### *5.3.3 Aposentadoria*

A aposentadoria por incapacidade permanente, antigamente denominada como aposentadoria por invalidez, será devida quando após o cumprimento da carência exigida ao segurado que, estando ou não em gozo de benefício por incapacidade temporária, for

considerado incapaz, além de impossibilitado de reabilitação para o exercício de sua atividade laboral que lhe garantia a subsistência.

Nesse sentido, temos:

Em conformidade com o Manual Técnico de Perícia Médica Previdenciária (2018), a invalidez pode ser conceituada como a incapacidade laborativa total, permanente ou com prazo indefinido, omni-profissional/multi-profissional e insuscetível de recuperação ou reabilitação profissional, em consequência de doença ou acidente. (Lazzari; Castro, 2025, p. 292)

Assim como os outros benefícios previdenciários concedidos em caso de acidente, o perito deverá analisar a gravidade e a irreversibilidade da doença ou lesão, a impossibilidade de determinação de prazo para recuperação, repercussão na atividade laboral, além da ausência de possibilidade de recolocação profissional. Somado a isso, ela pode ter como causa doença ou acidente sem relação com o trabalho, sendo considerada como previdenciária (B-32), ou ter como causa doença ou acidente relacionado ao trabalho, sendo considerado como acidentário (B-92) (Lazzari; Castro, 2025).

Na maioria dos casos, a incapacidade permanente não é passível de verificação imediata sendo primeiro concedido o benefício por incapacidade temporária, e posteriormente havendo verificação da impossibilidade de retorno à atividade laboral o benefício inicial será transformado em aposentadoria por incapacidade permanente. Para que haja concessão dessa espécie de aposentadoria deverá haver comprovação por meio de perícia médica realizada pela Previdência Social, no entanto, o benefício não será devido nos casos em que o segurado já portador da doença ou lesão quando filiou-se ao RGPS, com exceção dos casos em que houver agravamento ou progressão da doença ou lesão (Lazzari; Castro, 2025).

As regras gerais para concessão estão estabelecidas nos artigos 42 a 47, da Lei nº 8.213/1991 e nos artigos 43 a 50 do Decreto nº 3.048/1999. O período de carência a ser cumprido para concessão é de 12 contribuições mensais, no entanto, em casos de acidente de qualquer natureza, inclusive acidente de trabalho, doenças ocupacionais ou doenças especificadas no art.151 da Lei nº 8.213/1991. Ou seja, para que haja concessão da aposentadoria acidentária, não será exigido o cumprimento de carência apenas comprovação da qualidade de segurado e comprovação do nexo causal entre a invalidez e a atividade laboral. Já para concessão da aposentadoria previdenciária, não há exigência de carência para os acidentes de qualquer natureza e doenças tipificadas em lei. Para os segurados especiais,

não há necessidade de cumprimento do período de carência, bastando a comprovação da atividade rural nos últimos 12 meses anteriores ao requerimento do benefício (Lazzari; Castro, 2025).

Quando o benefício em análise decorrer de auxílio por incapacidade temporária será devido desde a data da cessação deste benefício. No entanto, quando não decorrer de transformação, será devido desde o 16º dia de afastamento ou a partir da data do requerimento, quando realizado após o 30º dia de afastamento, para os segurados empregados, com exceção dos empregados domésticos, já para o segurado empregado doméstico, trabalhador avulso, contribuinte individual, especial, facultativo e intermitente a partir do início da incapacidade ou a partir da data do requerimento quando realizado após o 30º dia de afastamento (Lazzari; Castro, 2025).

Em todos os casos, o requerimento administrativo deverá ser realizado 30 dias após o início da incapacidade, podendo ocorrer a fixação da data inicial na data do requerimento, caso o prazo seja extrapolado. Quando a aposentadoria for solicitada na via judicial, sem prévio requerimento na via administrativa a citação válida será considerada como termo inicial para a implantação, nos termos da Súmula 576 do Superior Tribunal de Justiça, vejamos: “Ausente requerimento administrativo no INSS, o termo inicial para a implantação da aposentadoria por invalidez concedida judicialmente será a data da citação válida” (Lazzari; Castro, 2025).

O art.26 da EC nº 103/2019 estabelece os coeficientes utilizados para cálculo do benefício por incapacidade permanente. Esse benefício tem duração indeterminada, realiza uma suspensão do contrato de trabalho e cessa apenas recuperação da capacidade laboral ou com a morte do segurado. O beneficiário será submetido a exame médico pericial, a reabilitação profissional e tratamento gratuito, com exceção de cirurgias e transfusão de sangue. Portanto, pode-se afirmar que essa espécie de aposentadoria não será concedida em caráter permanente podendo haver cessação por diversos fatores, como recuperação do segurado ou retorno ao trabalho (Lazzari; Castro, 2025).

Art. 101. O segurado em gozo de auxílio por incapacidade temporária, auxílio-acidente ou aposentadoria por incapacidade permanente e o pensionista inválido, cujos benefícios tenham sido concedidos judicial ou administrativamente, estão obrigados, sob pena de suspensão do benefício, a submeter-se a:

I – exame médico a cargo da Previdência Social para avaliação das condições que ensejaram sua concessão ou manutenção;

- II – processo de reabilitação profissional prescrito e custeado pela Previdência Social; e
- III – tratamento oferecido gratuitamente, exceto o cirúrgico e a transfusão de sangue, que são facultativos. (Brasil, 1991)

Com o reconhecimento da recuperação da capacidade laboral, será permitido ao segurado o retorno de forma gradual ao mercado de trabalho buscando garantir os meios necessários à sua subsistência, nos termos do art. 47 da Lei nº8.213/1991. Já para os segurados empregados, urbanos ou rurais, tendo em vista a suspensão do contrato de trabalho, sendo verificada a recuperação total da capacidade laborativa, o benefício cessará de imediato, desde que não tenha se passado cinco anos entre a concessão e a recuperação (Lazzari; Castro, 2025).

Art. 47. Verificada a recuperação da capacidade de trabalho do aposentado por invalidez, será observado o seguinte procedimento:

I - quando a recuperação ocorrer dentro de 5 (cinco) anos, contados da data do início da aposentadoria por invalidez ou do auxílio-doença que a antecedeu sem interrupção, o benefício cessará:

- a) de imediato, para o segurado empregado que tiver direito a retornar à função que desempenhava na empresa quando se aposentou, na forma da legislação trabalhista, valendo como documento, para tal fim, o certificado de capacidade fornecido pela Previdência Social; ou
- b) após tantos meses quantos forem os anos de duração do auxílio-doença ou da aposentadoria por invalidez, para os demais segurados;

II - quando a recuperação for parcial, ou ocorrer após o período do inciso I, ou ainda quando o segurado for declarado apto para o exercício de trabalho diverso do qual habitualmente exercia, a aposentadoria será mantida, sem prejuízo da volta à atividade:

- a) no seu valor integral, durante 6 (seis) meses contados da data em que for verificada a recuperação da capacidade;
- b) com redução de 50% (cinquenta por cento), no período seguinte de 6 (seis) meses;
- c) com redução de 75% (setenta e cinco por cento), também por igual período de 6 (seis) meses, ao término do qual cessará definitivamente. (Brasil, 1991)

Caso o segurado seja considerado apto de forma parcial, ou seja, para atividade diversa da que ele exercia antes da incapacidade ou quando a alta por concedida cinco anos após a concessão do benefício, seja assegurado o recebimento do benefício por mais 18 meses, sem que haja prejuízo de retorno as atividades, sendo que nos primeiros seis meses, o benefício será pago integralmente com redução de 50% a 75% nos meses seguintes. O segurado que recuperou sua capacidade e teve o benefício cancelado, tem direito a retornar a função que exercia no tempo da aposentadoria, sendo possível ao empregador realizar a indenização em

rescisão contratual sem justa causa, com exceção das hipóteses de estabilidade, nos termos do art. 475 da CLT e Súmula nº 160 do Tribunal Superior do Trabalho (Lazzari; Castro, 2025).

Em resumo, o benefício será devido em casos de incapacidade permanente para toda e qualquer atividade laborativa, não sendo passível de recuperação. Deverá ser cumprida carência equivalente a 12 contribuições mensais, com exceção dos casos de acidente de trabalho ou acidente de qualquer natureza, não sendo concedido ao segurado que já possuía a incapacidade quando se filiou ao RGPS. Possui duração indeterminada cessando com o fim da incapacidade ou com a morte do segurado.

Além da aposentadoria por incapacidade permanente, existem outras modalidades de aposentadoria programada, como a aposentadoria das regras permanentes, as aposentadorias por idade ou tempo de contribuição, aposentadoria especial e aposentadoria dos segurados que possuem algum tipo de deficiência, que serão a seguir analisadas.

Em primeiro lugar, cumpre esclarecer que a aposentadoria é o principal benefício da Previdência Social, junto com a pensão por morte, tendo em vista que ambas fazem a substituição em caráter permanente da renda auferida pelos segurados, garantindo a subsistência destes e dos que deles depende, tendo como principal garantia o disposto no art. 201 da Constituição Federal.

Art. 201. A previdência social será organizada sob a forma do Regime Geral de Previdência Social, de caráter contributivo e de filiação obrigatória, observados critérios que preservem o equilíbrio financeiro e atuarial, e atenderá, na forma da lei, a:

I - cobertura dos eventos de incapacidade temporária ou permanente para o trabalho e idade avançada; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 103, de 2019)

II - proteção à maternidade, especialmente à gestante; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998)

III - proteção ao trabalhador em situação de desemprego involuntário; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998)

IV - salário-família e auxílio-reclusão para os dependentes dos segurados de baixa renda; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998)

V - pensão por morte do segurado, homem ou mulher, ao cônjuge ou companheiro e dependentes, observado o disposto no § 2º. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998). (Brasil, 1988)

O Decreto nº 3.048/1999, garante em seu art. 181-B, que as aposentadorias são benefícios previdenciários são irrenunciáveis, tendo em vista seu caráter alimentar, só sendo extinguida com a morte do beneficiário. Em razão de sua irreversibilidade, a aposentadoria é

considerada um ato jurídico perfeito e acabado, só podendo ser desfeito em caso de erro ou fraude. É importante destacar também que a perda da qualidade de segurado não prejudica o direito à aposentadoria, desde que tenham sido cumpridos todos os requisitos presentes na legislação da época (Lazzari; Castro, 2025).

Além disso, a concessão da aposentadoria levará em consideração o disposto no art.122 da Lei nº 8.213/1991, o qual garante que esta será concedida com base na legislação existente na data do cumprimento dos requisitos necessários para obtenção do benefício, quando o segurado optar por permanecer trabalhando, será observada a opção mais vantajosa. Ou seja, não importa quando o segurado ingressou com o requerimento se ele já possuía, na legislação antiga, direito à aposentadoria, mantém esse direito. Desse modo, deverá ser observado a regra vigente no momento do requerimento, com exceção do direito adquirido caso este seja mais vantajoso (Lazzari; Castro, 2025).

É importante destacar que a concessão da aposentadoria não prejudica o retorno do aposentado à sua atividade laboral, com exceção da aposentadoria por incapacidade permanente, anteriormente analisada, e a aposentadoria especial, nos termos do art. 168 do Decreto nº 3.048/1999.

Art. 168. Exceto nas hipóteses de aposentadoria por incapacidade permanente ou especial, observado quanto a esta última o disposto no parágrafo único do art. 69, o retorno do aposentado à atividade não prejudicará o recebimento de sua aposentadoria. (Brasil, 1999)

A Reforma da Previdência realizada em 2019, resultou na EC nº 103/2019, responsável por substituir as aposentadorias programadas e por tempo de contribuição pela aposentadoria programada. Nela, será exigido do trabalhador urbano 65 (sessenta e cinco) anos de idade, se homem, e 62 (sessenta e dois) anos, para as mulheres, além da necessidade de observação de tempo mínimo de contribuição, sendo de 20 (vinte) anos para homens e 15 (quinze) anos para mulheres. Já para os professores, será aplicada uma regra especial, sendo a idade exigida 60 (sessenta) anos para homens e 57 (cinquenta e sete) anos para as mulheres, desde que sejam comprovados 25 (vinte e cinco) anos de exercício exclusivo das funções no magistério, educação infantil, ensino fundamental e médio (Lazzari; Castro, 2025).

Já para os trabalhadores rurais, foram mantidas as regras existentes antes da Reforma da Previdência, sendo a idade mínima de 60(sessenta) anos para homens e 55 (cinquenta e cinco) anos para mulheres. No caso a aposentadoria programada, corresponderá a 60% do

salário benefício, que consiste na média aritmética simples dos salários de contribuição, monetariamente atualizados, que corresponderão a cem por cento do período contributivo desde julho de 1994 ou desde o início da contribuição, se posterior a esse ano. Haverá o acréscimo de dois pontos percentuais para cada contribuição que exceder os vinte anos de contribuição, para os homens, e quinze anos de contribuição para as mulheres (Lazzari; Castro, 2025).

Já a aposentadoria por idade, tem como base a idade do segurado e o cumprimento de um tempo mínimo de carência tanto para quem trabalha na área urbana, como para quem trabalha na área rural, também sendo considerado aqueles que exercem trabalho de forma híbrida, ou seja, parte na área urbana e parte na área rural, caso em que será somado os períodos trabalhados em cada uma delas para o cumprimento do período de carência. A EC nº 103/2019, foi responsável por substituir a aposentadoria por idade urbana pela aposentadoria programada, aumentando a idade mínima das mulheres para 62 (sessenta e dois) anos e o tempo de contribuição dos homens para 20 (vinte) anos, além de haver uma redução dos coeficientes de cálculo.

É importante destacar que a Emenda garante proteção ao direito adquirido e criou regras de transição para aqueles que já eram filiados do RGPS naquela data. Com relação à aposentadoria rural, não houve alterações tendo sido mantida a idade mínima de 60 (sessenta) anos, para homens, e 55 (cinquenta e cinco) anos, para as mulheres. A aposentadoria híbrida, por sua vez, não foi tratada na Emenda, mas segue válida de acordo com o ordenamento infraconstitucional.

A aposentadoria por idade urbana ocorrerá com base no direito adquirido até a data da publicação da Emenda Constitucional, em 13 de novembro de 2019, havendo observância das regras de transição para que era filiado ao RGPS naquela data. De acordo com a regra do direito adquirido, fixado no art.3º da EC nº103/2019, haverá concessão da aposentadoria desde que tenham sido cumpridos os requisitos estabelecidos em lei até a data da promulgação da Emenda.

No caso a aposentadoria ora analisada, os requisitos eram 60 (sessenta) anos, para as mulheres, e 65 (sessenta e cinco) anos, se homem, devendo observar se o segurado estava inscrito no RGPS até 24 de julho de 1991, o período de carência a ser cumprido está estabelecido no art.142 da Lei nº 8.213/1991 sendo exigida a do ano em que se completou a carência etária, ainda que a carência seja cumprida no ano posterior. Já para os inscritos a

partir de 25 de julho de 1991, serão também exigidos 180 (cento e oitenta) contribuições mensais.

Já para quem ainda não havia cumprido os requisitos para concessão de aposentadoria por idade e já era filiado ao RGPS até 13/11/2019, está previsto no art. 18 da EC nº 103/2019 a concessão de aposentadoria desde que cumpridos cumulativamente os requisitos de: 60 anos de idade, para mulheres, e 65 anos de idade, para homens, além de 15 anos de contribuição para ambos os sexos. Desde 01 de janeiro de 2020, em razão do art. 18, parágrafo 1º, da EC nº 103/2019, a idade mínima para mulheres passou a ser acrescida em seis meses a cada ano, até atingir 62 anos, em 2023. Já para os homens, a idade manteve-se a mesma de antes da reforma, 65 anos. O tempo mínimo de contribuição também foi mantido para ambos os sexos, além da exigência de 180 contribuições.

Com relação à comprovação dos requisitos, a jurisprudência tem entendido que não há necessidade de cumprimento da idade e da carência de forma simultânea. Além disso, a Lei nº 10.666/2023 estabeleceu que a perda da qualidade de segurado não será levada em consideração, contanto que o segurado tenha o mínimo de contribuições exigidas para efeito de carência quando realizar o requerimento. Com relação da Renda Média Inicial (RMI), nos casos de direito adquirido até 13/11/2019, o valor consistirá numa renda mensal de 70% (setenta por cento) do salário benefício, sendo acrescido de 1% deste, por grupo de 12 contribuições, não podendo ultrapassar a totalidade do salário benefício.

Desse modo, pode-se afirmar que o salário benefício corresponderá à média aritmética dos maiores salários correspondentes a 80% (oitenta por cento) de todo o período contributivo, nos termos do art. 29, inciso II, da Lei nº 8.213/1991. Para o segurado filiado ao RGPS até 28/11/1999, caso tenha atingido as regras para concessão após 28/11/2019, será considerada a média aritmética dos maiores salários de contribuição, que deverão corresponder, no mínimo a 80% de todo período contributivo desde julho de 1994. Já para direito adquirido após 14/11/2019, a renda mensal será de 60% (sessenta por cento) do salário benefício, havendo um acréscimo de 2% (dois por cento) para cada ano de contribuição que ultrapassar 15 (quinze) anos de contribuição, para mulheres, e 20 (vinte) anos de contribuição, para os homens.

O salário benefício será obtido tendo como base a média aritmética simples dos salários contribuição, que serão monetariamente atualizados e corresponderão a 100% do período contributivo desde julho de 1994 ou desde o início da contribuição, caso seja posterior a essa

competência. Desde 05 de maio de 2022, passou-se a considerar também a incidência do divisor mínimo de 108 meses, nos termos do art.135-A, da Lei nº 8.213/1991.

A aposentadoria por idade dos trabalhadores rurais recebeu, na Constituição Federal de 1988, um tratamento diferenciado com relação à aposentadoria dos trabalhadores urbanos tendo em vista a redução de cinco anos da idade mínima quando comparado com os demais trabalhadores. Tal distinção, foi mantida pela EC nº 103/2019 estabelecendo a exigência de 60 anos para homens e 55 anos para as mulheres para aqueles que exerçam sua atividade econômica em regime de economia familiar, incluídos os produtores rurais, os garimpeiros e os pescadores artesanais.

Portanto, para que haja concessão da aposentadoria por idade do trabalhador rural, deverão ser preenchidos dois requisitos: idade mínima de 60 anos, se homem, e 55 anos, se mulher, além da comprovação do exercício de atividade rural durante 15 anos, ainda que de maneira não contínua, no período anterior ao requerimento do benefício ou do alcance da idade exigida. Essa espécie de aposentadoria não exige manutenção da qualidade de segurado, com exceção do caso de aposentadoria por idade do trabalhador rural segurado especial que não realizou contribuição de forma facultativa.

O STJ confirmou com a fixação do Tema nº 642 que a regra de não necessidade de comprovação simultânea dos requisitos não tem validade no caso da aposentadoria por idade rural do segurado especial, havendo necessidade de que o segurado especial comprove o cumprimento da carência no período em que antecedeu o implemento da idade ou o requerimento do benefício. Assim,

O segurado especial tem que estar laborando no campo, quando completar a idade mínima para se aposentar por idade rural, momento em que poderá requerer seu benefício. Ressalvada a hipótese do direito adquirido, em que o segurado especial, embora não tenha requerido sua aposentadoria por idade rural, preencher de forma concomitante, no passado, ambos os requisitos de carência e idade. (REsp nº 1.354.908/SP, 1ª Seção, rel. Min. Mauro Campbell Marques, j. 09.09.2015, DJ 10.02.2016)

A Lei nº 8.213/1991, em seu art.11, inciso VII, considera como segurado especial tanto o produtor rural e o pescador artesanal ou a este assemelhado, contanto que exerçam atividade rural de forma individual ou em regime de economia familiar, ainda que com a ajuda de terceiros, nos seguintes termos:

Art. 11. São segurados obrigatórios da Previdência Social as seguintes pessoas físicas:

[...]

VII – como segurado especial: a pessoa física residente no imóvel rural ou em aglomerado urbano ou rural próximo a ele que, individualmente ou em regime de economia familiar, ainda que com o auxílio eventual de terceiros, na condição de: (Redação dada pela Lei nº 11.718, de 2008)

a) produtor, seja proprietário, usufrutuário, possuidor, assentado, parceiro ou meeiro outorgados, comodatário ou arrendatário rurais, que explore atividade: (Incluído pela Lei nº 11.718, de 2008)

1. agropecuária em área de até 4 (quatro) módulos fiscais; (Incluído pela Lei nº 11.718, de 2008)

2. de seringueiro ou extrativista vegetal que exerça suas atividades nos termos do inciso XII do caput do art. 2º da Lei nº 9.985, de 18 de julho de 2000, e faça dessas atividades o principal meio de vida; (Incluído pela Lei nº 11.718, de 2008)

b) pescador artesanal ou a este assemelhado que faça da pesca profissão habitual ou principal meio de vida; e (Incluído pela Lei nº 11.718, de 2008)

c) cônjuge ou companheiro, bem como filho maior de 16 (dezesesseis) anos de idade ou a este equiparado, do segurado de que tratam as alíneas a e b deste inciso, que, comprovadamente, trabalhem com o grupo familiar respectivo. (Incluído pela Lei nº 11.718, de 2008). (Brasil, 1991)

O INSS não considera como trabalhadores rurais os empregados domésticos, os produtores rurais, proprietários ou não, os pescadores profissionais e os contribuintes individuais garimpeiros que não comprovem atividade em regime de economia familiar. A comprovação da atividade rural será feita por meio de autodeclaração e com a apresentação dos documentos estabelecidos no art.106 da Lei nº 8.213/1991, com redação dada pela Lei nº 13.846/2019:

Art. 106. A comprovação do exercício de atividade rural será feita, complementarmente à autodeclaração de que trata o § 2º e ao cadastro de que trata o § 1º, ambos do art. 38-B desta Lei, por meio de, entre outros: (Redação dada pela Lei nº 13.846, de 2019)

II – contrato de arrendamento, parceria ou comodato rural; (Redação dada pela Lei nº 11.718, de 2008)

IV - Declaração de Aptidão ao Programa Nacional de Fortalecimento da Agricultura Familiar, de que trata o inciso II do caput do art. 2º da Lei nº 12.188, de 11 de janeiro de 2010, ou por documento que a substitua; (Redação dada pela Lei nº 13.846, de 2019)

V – bloco de notas do produtor rural; (Redação dada pela Lei nº 11.718, de 2008)

VI – notas fiscais de entrada de mercadorias, de que trata o § 7º do art. 30 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, emitidas pela empresa adquirente da produção, com indicação do nome do segurado como vendedor; (Incluído pela Lei nº 11.718, de 2008)

VII – documentos fiscais relativos a entrega de produção rural à cooperativa agrícola, entreposto de pescado ou outros, com indicação do segurado como vendedor ou consignante; (Incluído pela Lei nº 11.718, de 2008)

VIII – comprovantes de recolhimento de contribuição à Previdência Social decorrentes da comercialização da produção; (Incluído pela Lei nº 11.718, de 2008)

IX – cópia da declaração de imposto de renda, com indicação de renda proveniente da comercialização de produção rural; ou (Incluído pela Lei nº 11.718, de 2008)

X – licença de ocupação ou permissão outorgada pelo Incra. (Incluído pela Lei nº 11.718, de 2008). (Brasil, 1991)

A Renda Mensal Inicial (RMI) será calculada das seguintes formas: a) para os segurados especiais que não contribuíram de forma facultativa, a RMI será de um salário-mínimo; para os demais trabalhadores rurais, assim como os segurados especiais que contribuam facultativamente será 70% do salário de benefício, havendo acréscimo de 1% para cada ano de contribuição. Para os segurados que alcançaram os requisitos até 13/11/2019, o salário benefício será a média aritmética simples das maiores contribuições correspondentes a 80% de todo período contributivo, nos termos do art.29, inciso II, da Lei nº 8.213/1991. Já para os segurados filiados até 28/11/2019, caso só tenha alcançado as condições para implantação do benefício após 28/11/1999, será considerada a média aritmética dos maiores salários contribuição, correspondentes no mínimo a 80% de todo o período contributivo desde a competência de julho de 1994. Nessa hipótese, haverá incidência do mínimo divisor, que não será inferior a 60% do período decorrido da competência de julho de 1994, até a data do início do benefício, limitada a 100% de todo período contributivo (Lazzari; Castro, 2025).

Por fim, para aqueles que tiveram o direito adquirido a partir de 14/11/2019, o salário benefício será calculado tendo como base a média aritmética simples dos salários de contribuição com correção monetária, correspondentes a 100% do período contributivo desde julho de 1994 ou desde quando o segurado iniciou a contribuição. A partir de 05/05/2022, passou a haver incidência do divisor de 108 meses previsto no art. 135-A, da Lei nº 8.213/1991 (Lazzari; Castro, 2025).

A Lei nº 11.718/2008, foi responsável por criar um tipo de aposentadoria por idade para o trabalhador rural não tiver como comprovar o efetivo exercício de atividade rural, ainda que de maneira não contínua, no período anterior ao cumprimento da idade mínima ou do requerimento da aposentadoria previsto na Lei nº 8.213/1991. De acordo com o estabelecido no parágrafo 3º do art.48, da Lei 8.213/1991, os trabalhadores rurais poderão somar o tempo rural e urbano para cumprimento da carência. No entanto, a idade mínima será de 65 anos, se

homem, e 60 anos, se mulher, ou seja, será equiparado ao trabalhador urbano no que diz respeito ao quesito etário (Lazzari; Castro, 2025).

Com a EC nº 103/2019, não houve revogação tácita da Lei nº 11.718/2008 fazendo com que a aposentadoria híbrida ainda fosse considerada vigente. As regras de cálculo da RMI utilizadas na aposentadoria por idade urbana serão integralmente aplicadas à aposentadoria por idade híbrida, levando em consideração o salário de contribuição mensal do período como segurado especial e o salário-mínimo. A aposentadoria por idade será devida ao empregado, inclusive ao doméstico, desde a data do desligamento da empresa ou desde a data do requerimento. Já para os demais segurados, será devida apenas a partir da data de entrada do requerimento. O benefício pode ser solicitado tanto por telefone, como por meio do portal da Previdência Social na Internet ou na Agência da Previdência Social, desde que haja cumprimento das exigências legais. Por fim, é importante ressaltar que para que o segurado receba a aposentadoria não é necessário deixar de exercer a atividade remunerada (Lazzari; Castro, 2025).

Com a promulgação da Emenda Constitucional nº 20/1998, o tempo de serviço deixou de ser considerado para a concessão da aposentadoria, desde então, aqueles que se filiaram ao RGPS após a referida emenda não tinham mais a possibilidade de concessão de aposentadoria proporcional ao tempo de serviço. A exigência de combinação entre idade mínima e tempo de contribuição foi eliminada com a referida emenda. Já em 2019, com a entrada em vigor da EC nº 103/2019, houve a substituição da aposentadoria por tempo de contribuição pela aposentadoria programada. Visando atender as expectativas de direito, foram criadas quatro regras de transição para quem já era filiado ao RGPS até 13/11/2019.

Para aqueles que estavam filiados ao RGPS até 16/12/1998, possuiriam direito à aposentadoria por tempo de contribuição desde que até 13/11/2019 tivessem cumprido os seguintes requisitos: I) aposentadoria por tempo de contribuição, com renda equivalente a 100% do salário benefício se cumpridos 35 anos de contribuição, se homem e 30 anos de contribuição, no caso das mulheres; II) aposentadoria por tempo de contribuição com renda mensal proporcional, havendo necessidade de cumprimento cumulativo de: 53 anos de idade e 30 anos de contribuição, para homens e 48 anos de idade e 25 anos de contribuição, se mulher, além de um período de contribuição adicional equivalente a 40% do tempo que faltava, em 16/12/1998 para que o tempo de contribuição fosse alcançado (Lazzari; Castro, 2025).

Já para os filiados ao RGPS a partir de 17/12/1998, possuem direito à aposentadoria por tempo de contribuição desde que haja comprovação de 35 anos de contribuição, para os homens e 30 anos de contribuição para as mulheres. O STF entendeu que existe uma impossibilidade de utilização do tempo de contribuição posterior a 16/12/1998 para concessão de aposentadoria de acordo com as regras anteriores à reforma da Previdência, tal entendimento ficou fixado com a Repercussão Geral, Tema 70:

Na sistemática de cálculo dos benefícios previdenciários, não é lícito ao segurado conjugar as vantagens do novo sistema com aquelas aplicáveis ao anterior, porquanto inexistente direito adquirido a determinado regime jurídico. (Leading Case: RE 575.089, Tribunal Pleno, Rel. Min. Ricardo Lewandowski, j. 10.09.2008, DJe 24.10.2008).

Somado a isso, tem-se que a perda da qualidade de segurado não vai ser considerada para concessão de aposentadoria por tempo de contribuição, em razão do previsto no art.3º da Lei nº 10.666/2003. Serão considerados beneficiários os segurados do RGPS que cumprirem a carência e tempo de contribuição exigidos, observados as exceções. Para o segurado especial, a contribuição com base no comércio da produção rural, não dará direito à aposentadoria por tempo de contribuição, apenas por idade ou por incapacidade permanente, no valor de um salário-mínimo, no entanto, caso o segurado optasse por contribuir de forma voluntária, mensalmente, passaria a ter direito à concessão deste benefício (Lazzari; Castro, 2025).

Para os contribuintes individuais e segurados facultativos que optarem pela contribuição estabelecida na Lei Complementar nº 123, de 14/12/2006, com pagamento de alíquota de 11% sobre o salário-mínimo, não poderão desfrutar da aposentadoria por tempo de contribuição a não ser que realizem uma complementação das contribuições feitas com alíquota menor que a regra geral, comumente mais 9% sobre o mesmo salário contribuição. Os microempreendedores individuais (MEI) realizam uma contribuição reduzida, no valor de 5% do salário-mínimo, não tem direito à aposentadoria por tempo de contribuição e caso deseje acessá-la será necessário complementar a contribuição mensal por meio do pagamento da diferença entre o percentual pago e o de 20%, havendo acréscimo dos juros moratórios equivalentes à taxa Selic (Lazzari; Castro, 2025).

Já os segurados facultativos com contribuição reduzida, membros do CadÚnico, serão aplicadas as mesmas regras para o MEI, acerca da necessidade de complementação da contribuição. O período de carência será de 180 contribuições mensais, para aqueles que se filiaram antes de 24/07/1991, o mesmo período de carência foi mantido para concessão das

aposentadorias programáveis tanto anteriores como posteriores à promulgação da EC nº 103/2019. (Lazzari; Castro, 2025).

A aposentadoria por tempo de contribuição será devida ao segurado empregado, incluindo o doméstico, que cumpriu os requisitos antes da promulgação da EC nº 103/2019, ou que foi beneficiado pelas regras de transição dessa Emenda, desde a data do desligamento do emprego, ou da data do requerimento. Já para os demais segurados, que também cumpriram os requisitos da referida Emenda ou das regras de transição, será devida a partir da data do requerimento administrativo. O benefício poderá ser solicitado através da Central 135, pelo portal da Previdência Social na Internet ou aplicativo ou nas Agências da Previdência, desde que tenham sido cumpridas as exigências legais (Lazzari; Castro, 2025).

#### **5.4 Inclusão dos trabalhadores por plataformas digitais no Regime Geral de Previdência Social**

Conforme abordado anteriormente, os trabalhadores plataformizados foram inseridos em uma falsa ideia de liberdade e de autogestão, o que na realidade mostra-se como jornadas exaustivas de trabalho, ausência de direitos trabalhistas e ausência de acesso aos direitos previdenciários previstos na legislação pátria. Com o crescimento do trabalho via plataformas, há uma queda no número de contribuições para a Previdência Social, de acordo com os dados das Imagens 1,2 e 3 presentes neste trabalho.

Os trabalhadores passam a integrar o RGPS como segurados facultativos, ou seja, como aqueles que podem ou não contribuir para a previdência, não havendo vínculo que os obrigue a realizar tal contribuição. Desse modo, resta evidenciado uma omissão por parte do Estado brasileiro em tentar fazer com que esta classe se torne contribuinte, seja por meio de facilitação da adesão, seja por meio da facilitação da adesão ou através da disseminação da importância de se tornar um segurado.

Tendo em vista que o sistema previdenciário brasileiro possui caráter contributivo e filiação obrigatória, o avanço do trabalho plataformizado no país prejudica o pagamento dos benefícios para aqueles que estão inativos, fazendo com que o Estado necessite realizar investimentos cada vez maiores para que haja manutenção do RGPS. A informalidade tem marcado o mercado de trabalho brasileiro fazendo com que dezenas de pessoas tornem-se excluídas do Sistema Previdenciário do País. De acordo com dados de 2023 do IBGE, quatro

em cada dez trabalhadores estão atuando sem carteira assinada ou qualquer outro registro formal, fato que afeta diretamente o acesso aos benefícios previdenciários.

Essa nova lógica de organização laboral é marcada por vínculos frágeis, remuneração pela execução de tarefas e uma ausência de formalidade, fatores que representam um desafio à manutenção do sistema previdenciário brasileiro (Machado, Zanoni, 2022 *apud* Gomes; Estevão, 2025). O ponto central do RGPS consiste no fato de que os trabalhadores ativos são responsáveis por financiar os benefícios dos aposentados e pensionistas, nos termos do art. 201 da Constituição Federal, que prevê a existência de uma base contributiva e de vínculos formais de emprego, mas a plataformização tem gerado um espaço, em que pese haver pessoas economicamente ativas, estas não estão inseridas no regime previdenciários e, portanto, não contribuem para o financiamento anteriormente mencionado.

Com o avanço da plataformização do trabalho, os trabalhadores passam a ser tratados como parceiros ou “autônomos”, sendo as plataformas apenas intermediadoras da tecnologia, isso gera um aumento de trabalhadores considerados invisíveis para o sistema de seguridade social. Segundo dados Machado e Zanoni (2022 *apud* Gomes; Estevão, 2025), a informalidade entre os trabalhadores plataformizados ultrapassa os 80% e muitos deles não possuem inscrição como contribuintes individuais, o que faz com que se tornem excluídos do acesso a benefícios como aposentadoria por tempo de contribuição, auxílio-doença, auxílio-acidente, entre outros benefícios previdenciários que são devidos aos segurados. Essa ausência de proteção torna-se ainda pior em contextos de acidente de trabalho, doenças ocupacionais e casos mais graves, como invalidez.

Ainda que a legislação pátria permita a inscrição de contribuintes individuais e facultativos, a contribuição está diretamente relacionada à capacidade financeira do trabalhador e no caso dos trabalhadores das plataformas, a sua maior parte possui rendas voláteis, o que torna as contribuições extremamente complicadas, além disso, há uma omissão por parte do Estado brasileiro em fornecer informações e incentivo institucional, fato que faz com que a exclusão previdenciária se torne um fator intrínseco a plataformização (Gomes; Estevão, 2025).

Somado a isso, até o presente momento não há regulamentação específica que estabeleça a responsabilização das plataformas digitais de realizar a contribuição previdenciária dos trabalhadores que estão nela inscritos. Tal fato, abre espaço para uma discussão da criação de um novo regime contributivo que se adapta a realidade do trabalho plataformizado ou mesmo alterações dos critérios utilizados na caracterização da relação de

emprego, com destaque para à subordinação algorítmica, já reconhecida em algumas decisões de primeira e segunda instância, de acordo com Kalil, 2020 apud Gomes; Estevão, 2025.

Nesse contexto, surgem alguns Projetos de Lei (PL), como por exemplo, o PLP nº 12/2024, responsável por dispor acerca da relação de trabalho intermediado por empresas operadoras de aplicativos de transporte remunerado, além de estabelecer mecanismos para a inclusão previdenciária desse setor. O art. 10º do referido projeto tem a seguinte redação:

Art. 10. Para fins de enquadramento previdenciário, o trabalhador que preste o serviço de transporte remunerado privado individual de passageiros em veículo automotor de quatro rodas, com intermediação de empresa operadora de aplicativo, nos termos do disposto no art. 3º, será considerado contribuinte individual e sua contribuição será calculada mediante a aplicação da alíquota de sete inteiros e cinco décimos por cento sobre o salário-de-contribuição, observado o limite máximo do Regime Geral de Previdência Social. (Brasil, 2024)

O Projeto de Lei supracitado tem como um de seus objetivos principais a garantia dos direitos previdenciários, essenciais para o asseguramento da proteção social e do bem-estar dos trabalhadores ao longo de suas vidas. No entanto, ele contempla apenas os motoristas dos aplicativos de transporte remunerado, deixando de integrar outra categoria analisada no presente trabalho, a dos entregadores de mercadorias, o que demonstra que o projeto não abarca a totalidade dos trabalhadores plataformizados, buscando proteção apenas para uma dentre as diversas categorias existentes.

Tendo em vista a inexistência de vínculo empregatício entre os aplicativos e os trabalhadores, caso eles desejem acessar o RGPS e ter direito aos benefícios concedidos aos segurados deverão contribuir para previdência na modalidade contribuinte individual, nos termos do art. 195 da Constituição Federal. Nesse tipo de contribuição, a obrigação da contribuição será do contribuinte e não da empresa, devendo ser haver a verificação do pagamento para que ocorra a filiação ao RGPS. Nesse contexto, cita-se:

[...] para os contribuintes individuais que trabalhem por conta própria, não bastará o simples exercício de atividade laborativa remunerada para que ocorra a filiação, que é condicionada ao efetivo recolhimento das contribuições previdenciárias, pois inexistente empresa ou empregador para ser o responsável pela arrecadação, competindo aos próprios contribuintes individuais fazê-lo. (Amado, 2021, p. 321)

Dessa forma, em razão da natureza da atividade econômica e filiação do RPGS, os entregadores e os motoristas serão os únicos responsáveis pela realização de suas contribuições caso desejem a cobertura da Previdência Social e o acesso aos benefícios que o Estado oferece. O PL nº 12/2024 visa criar direitos e garantir uma proteção social que até então era inexistente, ao mesmo tempo em que tenta equilibrar custos e responsabilidades com as empresas, fato que pode ocasionar um equilíbrio entre os trabalhadores e as empresas.

A questão da previdência é o cerne do projeto, havendo previsão de uma modalidade diferenciada para que os motoristas realizem sua filiação ao RGPS. A previsão é de recolhimento de uma alíquota de 7,5% (sete vírgula cinco por cento) sobre o salário de contribuição, quantia essa que será de responsabilidade da empresa arrecadar e repassar aos cofres públicos. Tal fato, facilitará a contribuição do trabalhador ao RGPS, tendo em vista que, em razão dos motivos supramencionados, em muitos casos os motoristas não realizam as contribuições, negligenciando essa proteção.

Um ponto crucial que deixou de ser abordado no projeto é a questão do acesso do benefício por incapacidade permanente, tendo em vista que este não é devido aos segurados contribuintes individuais e, portanto, os motoristas seguiriam sem acesso a esse importante benefício previdenciário que garante renda aqueles que tiveram redução parcial e permanente de sua capacidade laborativa. Em que pese esse ponto negativo, não se pode deixar de destacar que o projeto representa um avanço na proteção dos direitos motoristas, principalmente no que diz respeito aos direitos previdenciários.

Além do PL nº 12/2024, recentemente o Deputado Federal Guilherme Boulos do PSOL, apresentou o PL nº 2479/2025 que dispõe acerca de um valor mínimo de remuneração para serviços de trabalhadores de plataformas digitais de entregas e mototaxistas, estabelecendo regras de transparência e criando obrigação de seguro de acidentes. O art. 7º do projeto dispõe que:

Art. 7º As plataformas digitais de entrega ficam obrigadas a: I – Contratar e custear integralmente seguro de acidentes pessoais e materiais que cubra: a) Acidentes durante o exercício da atividade, incluindo os de trajeto; b) Danos ao veículo/equipamento do trabalhador; c) Assistência médica e odontológica emergencial; d) Invalidez permanente ou temporária; e) Morte acidental; f) Cobertura extensível a danos pessoais e materiais de terceiros [...]. (Brasil, 2025)

O art. 8º, também merece destaque uma vez que traz consigo as medidas de prevenção que as plataformas deverão adotar para evitar acidentes de trabalho, algo essencial tendo em

vista que os contribuintes individuais apenas têm acesso ao benefício por incapacidade temporária, não podendo acessar a conversação em benefício por incapacidade permanente quando houver redução parcial e permanente de sua capacidade laboral.

Art. 8º As plataformas digitais de entrega ficam obrigadas a adotar medidas efetivas para prevenção de acidentes de trabalho, devendo: I - Abster-se de quaisquer práticas que incentivem condutas de risco, sendo expressamente vedado: §1º Estabelecer metas quantitativas por unidade de tempo (entregas/hora); §2º Oferecer bonificações ou incentivos financeiros que: a) Induzam ao excesso de velocidade; b) Estimulem a extensão da jornada além dos limites seguros; II - Caberá às plataformas: Parágrafo único. Implementar sistema de alerta em tempo real sobre: a) Condições climáticas adversas; b) Rotas com histórico de acidentes; c) Áreas com restrições de circulação; II - Oferecer alternativas seguras sempre que identificadas situações de risco; III - Disponibilizar mapa atualizado das vias e rotas mais seguras; IV- Disponibilizar botões de atalho para relatar casos ou risco de assédio, bem como para relatar local inseguro, reduzindo o tempo de espera e permitindo o cancelamento da demanda por parte do trabalhador. V - As plataformas deverão garantir: §1º Acesso imediato e simplificado às apólices de seguro; §2º Processo de indenização simplificado, com: a) Prazo máximo de 72 horas para análise de solicitações; b) Canal exclusivo para atendimento de sinistros; c) Isenção de taxas administrativas para acionamento do seguro. VI - Constitui infração gravíssima o descumprimento do disposto neste artigo, sujeitando as plataformas a: §1º Multa de R\$ 10.000,00 por trabalhador afetado; §2º Suspensão temporária das atividades por 10 dias em caso de reincidência. (Brasil, 2025)

Portanto, é possível afirmar que é urgente a necessidade de reformulação do RGPS brasileiro, tendo em vista as alterações nas configurações trabalhistas. O crescimento do trabalho por plataformas deixou transparecer as falhas de um sistema que tem suas bases em vínculos formas de emprego. Seguir sem mudanças no ordenamento jurídico é garantir que a exclusão previdenciária se mantenha, além de ser uma forma de manutenção da precarização do trabalho.

## 6 A PLATAFORMIZAÇÃO DO TRABALHO FRENTE AO CONCEITO DE TRABALHO DECENTE DA OIT E AOS OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL DA ONU

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) surge como instituição internacional após o fim da Primeira Guerra Mundial e a assinatura do Tratado de Versalhes, responsável por estabelecer a paz naquele momento. Ela é responsável por buscar a regulação do trabalho e surgiu a partir de motivações políticas, humanitárias e econômicas. A perspectiva política merece destaque tendo em vista que uma das principais motivações para sua criação foi o medo de que Revoluções Comunistas, como a Revolução Russa de 1917, se espalhassem pelo mundo no contexto de um crescimento da classe proletarizada, assim como a necessidade de reconstrução do continente Europeu destruído após a guerra (Porto, 2024).

Nesse contexto de instabilidade, a necessidade de diálogo entre Estado, donos de empresa e trabalhadores cresceu em busca do estabelecimento de normas trabalhistas aplicáveis em um contexto internacional e manutenção da paz de maneira duradoura. No período, havia uma grande preocupação humanitária com relação às condições de trabalho degradantes a que a classe trabalhadora estava submetida após a Primeira Guerra Mundial. De acordo com Arnaldo Sussekind (2000, p. 102 *apud* Porto, 2024, p. 42) há uma tripla motivação para a instituição da OIT e criação de um Direito Internacional do Trabalho que foi estabelecida no Preâmbulo da Parte XIII, seção 1, do Tratado de Versalhes, sendo elas: 1) política: (“a Sociedade das Nações tem por objetivo estabelecer a paz universal, que só pode subsistir tendo por base a justiça social”); 2) econômica (“a não adoção, por uma nação qualquer, de um regime de trabalho realmente humano, constitui um obstáculo aos esforços das outras nações desejosas de melhorar a situação dos trabalhadores nos seus próprios países”); 3) humanitárias (“Considerando que existem condições de trabalho que constituem para um grande número de pessoas a injustiça, a miséria e as privações [...] visto ser urgente melhorar essas condições”).

O Tratado Versalhes mostra-se bastante atual no contexto trabalhista do avanço da plataformação. Desde a criação da OIT, houve o estabelecimento de uma estrutura tripartida que busca estabelecer o diálogo entre o governo, as entidades empresariais e representantes dos trabalhadores, visando garantir voz ativa a eles no contexto de formação das normas trabalhistas internacionais. A instituição é composta por três órgãos: 1) Conferência Internacional do Trabalho, responsável pela edição das normas internacionais do trabalho e

políticas gerais da OIT; 2) Conselho de Administração, órgão executivo e 3) Repartição Internacional do Trabalho, que consiste em um secretariado permanente. A OIT conta com 187 membros, sendo o Brasil um de seus membros fundadores (Porto, 2024).

Depois que foi fundada, a OIT adotou 67 convenções e 66 recomendações no período de 1919 a 1939, tendo sua produção normativa afetada pela Segunda Guerra Mundial. No entanto, ela seguiu funcionando normalmente durante a guerra e, em maio de 1944, adotou a Declaração de Filadélfia, declarando os quatro princípios fundamentais da instituição, sendo eles: a) o trabalho não é uma mercadoria; b) a liberdade de expressão e de associação é uma condição indispensável para um progresso constante; c) a pobreza, onde quer que exista, constitui um perigo para a prosperidade de todos; d) a luta contra a necessidade deve ser conduzida com uma energia inesgotável por cada nação e através de um esforço internacional contínuo e organizado pelo qual os representantes dos trabalhadores e dos empregadores, colaborando em pé de igualdade com os dos Governos, participem em discussões livres e em decisões de caráter democrático tendo em vista promover o bem comum. (OIT, 2016, p. 26).

Com o término da Segunda Guerra Mundial, houve a criação da Organização das Nações Unidas (ONU) e a OIT tornou-se a primeira agência especializada em 1946. Nesse contexto, ela reforçou sua importância no cenário mundial tomando para si a função de fomentar e difundir o cumprimento daquilo que foi ratificado pelos Estados-membros. Já na década de 1990, com o avanço da globalização econômica ocorreu um avanço na flexibilização das empresas na busca por combater à intensa competição internacional tal fato ocasionou uma desregulamentação das normas laborais. No ano de 1998, ocorreu a 86ª Conferência Internacional na qual ocorreu a proclamação da Declaração relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, havendo a associação direta entre quatro direitos e princípios a oito Convenções, que passaram a ser definidas como fundamentais: “1 respeito à liberdade sindical (convenções 87 e 98); 2 eliminação do trabalho forçado (convenções 29 e 105); 3 abolição do trabalho infantil (convenções 138 e 182); 4 eliminação da discriminação no trabalho (convenções 100 e 111)” (Porto, 2024, p. 45).

A Declaração de 1998, em seu art. 2º, estabelece que mesmo que o Estado não tenha ratificado oficialmente as Convenções supracitadas, possuem responsabilidade, decorrente da filiação à Organização, de cumprir com o que está nelas disposto, de boa-fé e de acordo com o estabelecido na Constituição da OIT e os princípios fundamentais abordados nessas Convenções. No entanto, por tratar-se de uma Declaração e não de uma Convenção, o documento não pode gerar sanções, podendo apenas promover e estimular os direitos e

princípios que estão ali estabelecidos. A referida Declaração foi essencial para fixar um patamar mínimo a ser observado pelos Estados Membros da OIT e que não poderão ser negociados seja em busca do aumento da produtividade, seja em busca do aumento da competitividade entre empresas, setores ou países, ou ainda na busca pela redução de custos de produção (Porto, 2024).

A construção do conceito de trabalho decente não aconteceu de maneira instantânea, mas foi marcada por um percurso repleto de mudanças econômicas, sociais e políticas, as quais exigiram novas respostas do mundo do trabalho. Desde sua criação, a OIT busca refletir normas laborais que garantisse condições dignas, de acordo com cada contexto histórico e com o avanço da plataformização do trabalho é ainda mais necessário que o trabalho se mantenha como um instrumento de dignidade e de inclusão, além de um Direito Fundamental a ser preservado.

### **6.1 Análise da construção e caracterização do conceito de trabalho decente da OIT**

O conceito de trabalho decente surgiu em 1999, com a 87ª Conferência Internacional do Trabalho, a busca pelo trabalho decente para todos de todos os países tornou-se a finalidade principal da OIT:

Atualmente, o objetivo principal da OIT é promover oportunidades para homens e mulheres obterem trabalho decente e produtivo em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humana. Esse é o principal propósito da Organização hoje. O trabalho decente é o ponto de convergência dos seus quatro objetivos estratégicos: a promoção dos direitos fundamentais no trabalho; o emprego; a proteção social e o diálogo social. Isto deverá orientar as decisões da Organização e definir a sua missão internacional nos próximos anos. [...]. A OIT milita por um trabalho decente. Não se trata simplesmente de criar postos de trabalho, mas que tenham uma qualidade aceitável. Não cabe distinguir a quantidade de emprego de sua qualidade. (OIT, 1999, p. 6)

Ele surge como uma tentativa de concentrar os quatro objetivos da agenda da OIT: promoção dos direitos fundamentais do trabalho, a geração de empregos produtivos e de qualidade, a extensão da proteção social e o fortalecimento do diálogo. A Organização se dedica a melhorar as condições de vida e de trabalho de todos os trabalhadores, incluindo aqueles que estão fora do mercado de trabalho formal, além disso a geração de postos de trabalho também é uma preocupação no contexto do conceito de trabalho decente já que a promoção de direitos fundamentais no contexto do trabalho pressupõe a existência de trabalho

e o trabalho surge como um direito social garantido, inclusive na Constituição Federal de 1988 (Porto, 2024).

No contexto de busca pela garantia de trabalho decente, a seguridade social surge como um aspecto essencial apresentando-se como forma de combate às vulnerabilidades humanas e eventos imprevisíveis que ocasionam afastamento do trabalho, seja o desemprego involuntário, seja um acidente de qualquer natureza, doença ou avanço da idade. Somado a isso, a participação ativa dos trabalhadores, elemento fundamental da OIT desde a sua criação, é um instrumento eficaz na resolução de conflitos, busca pela justiça social e efetivação de políticas públicas (Porto, 2024).

Sobre o conceito de trabalho decente, cita-se:

Não há trabalho decente sem condições adequadas à preservação da vida e da saúde do trabalhador. Não há trabalho decente sem justas condições para o trabalho, principalmente no que toca às horas de trabalho e aos períodos de repouso. Não há trabalho decente sem justa remuneração pelo esforço despendido. Não há trabalho decente se o Estado não toma todas as medidas necessárias para a criação e para a manutenção dos postos de trabalho. Não há, por fim, trabalho decente se o trabalhador não está protegido dos riscos sociais, parte deles originada do próprio trabalho humano. Trabalho decente é, então, um conjunto mínimo de direitos do trabalhador que corresponde: ao direito ao trabalho, à liberdade de trabalho, à igualdade no trabalho, ao trabalho com condições justas (incluindo a remuneração e preservando sua saúde e sua segurança), à proibição do trabalho infantil, à liberdade sindical e à proteção contra os riscos sociais. (Brito Filho, 2023, p. 62-63)

O conceito de trabalho decente ficou definido como: “aquele desenvolvido em ocupação produtiva, justamente remunerada e que se exerce em condições de liberdade, equidade, seguridade e respeito à dignidade da pessoa humana”. Ele consiste em um conjunto mínimo de direitos que deve ser respeitado visando garantir a dignidade do trabalhador (Elsner, 2015). O objetivo central da sua criação é garantir o respeito a dignidade dos trabalhadores, a garantia do sustento econômico para si e sua família, além da promoção da justiça social.

O significado atribuído pela OIT é que o que traz o trabalho decente como produtivo e remunerado de maneira adequada, exercido com condições de liberdade, segurança, equidade, sem discriminação e que possibilita uma vida digna a todos os indivíduos que dependem de seus trabalhos para sobreviver. Desde sua primeira utilização, no relatório da OIT, em 2000, pelo Diretor Geral da Repartição Internacional do Trabalho, o trabalho decente passou a ser um objetivo global a ser efetivado por meio de políticas públicas tanto nos âmbitos nacionais

como nos internacionais. O trabalho decente leva a uma contextualização acerca da promoção da democracia e do diálogo social no âmbito do mercado de trabalho (Elsner, 2015).

O trabalho produtivo, remunerado de maneira adequada, exercido em condições de segurança, liberdade e sem que haja qualquer tipo de discriminação é um trabalho em que existe equidade, sendo também permeado pela moral, ou seja, trata-se de um trabalho digno (Elsner, 2015). Quanto mais objetiva for a conceituação do trabalho decente mais será possível a sua concretização, tendo em vista a facilidade de aplicabilidade e exigibilidade no universo jurídico (Merino, 2011)

Ao analisarmos a expressão “ocupação produtiva” no interior do conceito de trabalho decente, devemos ter em mente que a OIT busca garantir a possibilidade de trabalho a todos os trabalhadores ao redor do mundo. Por essa razão, o trabalho é considerado um direito fundamental de 2ª geração, os direitos sociais, além de estar presente na CRFB/88 em seu art. 6º. Não houve limitação de promoção do trabalho decente a um único país membro, tendo em vista que é um direito essencial a todos os indivíduos por ser um valor universal. Além disso, o termo “emprego” é entendido pela Organização em seu sentido amplo, não levando em consideração apenas aquele que existe vínculo empregatício, mas também o informal e o autônomo, por exemplo (Elsner, 2015).

Em um contexto de uma economia capitalista, não seria possível criar o conceito de trabalho decente sem que ele estivesse vinculado à proteção de uma remuneração justa. Ou abordar o trabalho decente como aquele que é justamente remunerado significa dizer que a remuneração auferida pelos trabalhadores deve ser suficiente para que haja satisfação de suas necessidades básicas. É nesse contexto que a Convenção 131 da OIT realiza a fixação de salários-mínimos como forma de garantir uma renda mínima para os trabalhos, que deve ser adequadamente remunerado pelo trabalho que prestam (Elsner, 2015).

Já as condições de liberdade, estão relacionadas à livre associação sindical e ao direito à negociação coletiva. O conceito de seguridade, por sua vez, é utilizado pela Organização com o objetivo de garantir condições mínimas de segurança no trabalho e um meio ambiente saudável e adequado ao trabalhador, bem como combater a vulnerabilidade no trabalho, a última sendo representada como doença, velhice ou desemprego.

É possível afirmar que o conceito de trabalho decente é, atualmente, genérico, para que seja possível que ele se adapte às realidades das diferentes partes do mundo. Além disso, de acordo com Beltramelli Neto e Voltani (2019 *apud* Porto, 2024), é entendido no interior da OIT como uma meta em constante evolução, flexível e que se adapta de acordo com as

capacidades, situações e prioridades de cada sociedade (Porto, 2024). Apesar de ser um conceito flexível, é necessário que haja contemplação dos quatro objetivos estabelecidos pela OIT em 1999 colocando a dignidade, a equidade, a sustentabilidade e a justiça social como pontos centrais das discussões que envolvem a temática trabalhista, sendo, desse modo, um caminho para o desenvolvimento social no século XXI.

Portanto, a construção e caracterização do conceito de trabalho decente da OIT é um marco normativo e político global, que deve orientar as políticas públicas e a relações de trabalho em diferentes contextos socioeconômicos. Ao reunir, direitos fundamentais, emprego de qualidade, proteção e diálogo social, o conceito de trabalho decente consolida-se como instrumento essencial para a garantia da dignidade da pessoa humana, adaptando-se à realidade de cada um dos países membros da Organização. O trabalho decente é um objetivo do desenvolvimento sustentável que visa a redução das desigualdades e reafirma o trabalho como um direito social e como elemento que estrutura a justiça social no século XXI.

## **6.2 A plataformação do trabalho frente ao conceito de trabalho decente da OIT e aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da ONU**

Atualmente vive-se na 4ª Revolução Industrial, também chamada de “revolução digital” (Barbosa Junior, 2021 *apud* Rosa *et al.*, 2023). Ela é responsável por modificar, de forma permanente, a maneira com que as pessoas se relacionam e como são construídas as relações de trabalho (Prass, 2018 *apud* Rosa *et al.*, 2023). Dentro desse contexto, tem se popularizado o termo *Gig Economy*<sup>2</sup>, utilizado para referir-se ao novo modelo de economia no qual as empresas operam por meio de plataformas virtuais de intermediação do trabalho (Rosa *et al.*, 2023).

Em resumo, a *Gig Economy* fornece as plataformas virtuais que são os instrumentos que possibilitam o contato direto entre pessoas e empresas para a prestação de serviços sem exista nenhum tipo de vínculo formal de emprego (Mannrich, 2017 *apud* Rosa *et al.*, 2023). Ela vem crescendo de forma exponencial ao redor do mundo nos últimos anos e no Brasil, apenas no ano de 2021, em razão das consequências da pandemia no mercado de trabalho, mais de 11,4 milhões de cidadãos passaram a utilizar as plataformas digitais como primeira fonte de renda ou como forma de complementação (Rosa *et al.*, 2023).

---

<sup>2</sup> Termo do idioma inglês, cuja gíria “gig” tem origem na década de 1920 quando os músicos de jazz norte-americanos, a utilizavam para se referirem às apresentações que realizavam de maneira pontual ou esporádica (Moreira, 2020 *apud* Rosa *et al.*, 2023).

Existem duas versões distintas acerca de nosso modelo econômico, de um lado temos aqueles que o celebram como uma reinvenção do mercado de trabalho, como um futuro da economia capitalista e uma inovação das plataformas online que realizam a troca de bens e serviços, do outro lado, temos um outro grupo, em geral menor é comumente formado pelos trabalhadores das plataformas que assistem com receio o avanço dessas novas empresas de tecnologia, tendo em vista o processo de desregulamentação do mercado nos países em que estão presente ao infringirem legislações e normas trabalhistas, além de impedirem que o conceito de Trabalho Decente da OIT seja implementado em sua totalidade (Moreira, 2020 *apud Rosa et al.*, 2023).

O avanço desse modelo econômico é assustador principalmente para os trabalhadores, tendo em vista que direitos alcançados a anos vêm sendo colocados à prova. Além disso, o Tratado de Versalhes, em seu art. 427, estabelece que o trabalho não poderá ser considerado como uma mercadoria ou um artigo de comércio (Rosa et al, 2023). Tal postulado, foi incorporado na Declaração de Filadélfia, em 1944, pela OIT, cujo anexo estabelece que “o trabalho não é mercadoria” (Winn, 2014 *apud Rosa et al.*, 2023), somado a isso, a Declaração Universal dos Direitos Humanos, em seu art. 23, afirma que: “todo ser humano tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego” (ONU, 1948).

Ocorre que o avanço da *Gig Economy* vai ao encontro dos avanços no campo trabalhista obtidos nos últimos anos tendo em vista que coloca uma máscara sob as relações de emprego ao fazer uso da tecnologia por meio da qual as plataformas escondem o trabalho realizado pelas pessoas e que comercializado e vendido nelas de forma livre. Nesse contexto, os seres humanos são tratados apenas como meros “serviços” (Prassl, 2018 *apud Rosa et al.*, 2023).

Desse modo, é possível afirmar que esse novo modelo econômico apresenta duas faces: a do avanço tecnológico no contexto do mundo do trabalho e a outra, vista apenas por aqueles que estão nela inseridos, que gera uma perda de direitos trabalhistas que demoraram anos para entrarem e vigor, além de transformar os seres humanos inscritos nas plataformas em “serviços” que podem ser vendidos e gerar altos lucros para as empresas. Em um contexto de uma economia capitalista e tecnológica, as empresas não se importam em reduzir direitos e cortar custos, contanto que isso gera um aumento expressivo em suas margens de lucro.

Portanto, há nítidas evidências que os trabalhadores que fazem uso das plataformas como ferramentas de trabalho têm seus direitos trabalhistas violados, no entanto, não há como

desconsiderar os impactos econômicos gerados pelas empresas da *Gig Economy*, tendo em vista a popularização do acesso a diversos bens e serviços por meio do desenvolvimento tecnológico que modificou, de maneira permanente, os mercados em que atua, como por exemplo, a Uber, no setor dos transportes e o Ifood, no setor de entregas (Rosa *et al.*, 2023).

Cumprido destacar também, que essas empresas adotam diferentes formas para mascarar as relações de emprego, fazendo uso principalmente da máscara do empreendedorismo individual e, com isto, operando à margem das normas trabalhistas vigentes nos mercados em que estão inseridas (Barbosa Junior, 2021 *apud* Rosa *et al.*, 2023). Essa atitude representa um risco aos trabalhadores, tendo em vista que na busca incessante pelo aumento de seus lucros, as empresas deixam de lado os direitos trabalhistas, permitindo, e em alguns casos até incentivando, condições degradantes de trabalho e afastando-se, cada vez mais, do conceito de trabalho decente da OIT, um dos objetivos da Agenda 2030 da ONU (Rosa *et al.*, 2023).

No Brasil, os Direitos Humanos dos trabalhadores, previstos nas normas da OIT foram positivados no ordenamento como direito fundamental, estabelecidos na Constituição Federal de 1988, com o objetivo de proteger as relações de emprego e sobretudo proteger os direitos mais básicos dos trabalhadores (Rosa *et al.*, 2023). Pode-se afirmar, que no contexto do avanço do trabalho por meio das plataformas o trabalho humano passa a ser negociado como uma mercadoria, sem qualquer tipo de desabono para as empresas da *Gig Economy* enquanto os trabalhadores padecem com redução de seus direitos, jornadas exaustivas e condições de trabalho degradantes, tudo isso com um único intuito: o aumento da lucratividade das empresas. Em um contexto em que tudo é transformado em mercadoria, no trabalho por meio das plataformas o lucro é colocado acima dos direitos dos trabalhadores.

O avanço da plataformação do trabalho é associado tanto à flexibilização de direitos como à precarização. Além de ocasionar um aprofundamento da informalidade no contexto trabalhista, tendo em vista a presença de uma instabilidade, ausência de definição da jornada e da distribuição do trabalho, além da incerteza dos ganhos auferidos com o trabalho e o principal objetivo de tudo isso é uma eficiência econômica das plataformas, que irão auferir lucros maiores em troca de um desrespeito aos direitos fundamentais e trabalhistas dos trabalhadores nela inseridos (Marques; Lima, 2024).

Assim, resta evidenciado a ausência de regulação no interior das plataformas digitais no que diz respeito a sua atuação no trabalho, ocasionando situações de vulnerabilidade, superexploração, precarização e perda de estabilidade. Mesmo tendo passado a serem consideradas um novo tipo de organização empresarial, as plataformas digitais não se

submetem ao direito trabalhista em vigor. Nesse contexto, a alteração legislativa surge como uma maneira de tentar minimizar os problemas ocasionados pelos avanços da plataformização do trabalho, como por exemplo, criação de novos dispositivos ou adaptação dos existentes às empresas digitais (Marques; Lima, 2024).

O trabalho é um instrumento para a satisfação das necessidades econômicas e sociais para uma vida com dignidade. Desse modo, o trabalho em condições dignas deve proteger a vida, a saúde dos trabalhadores, estabelecer jornadas adequadas, direito ao descanso, salário justo e oportunidades educativas e profissionais para concretização de uma vida digna. A OIT afirma que todos os membros, independente de terem ratificado as Convenções, deverão acolher os princípios e direitos contidos na Declaração de Filadélfia, além de comprometer-se com os esforços para alcançar os objetivos da Organização (Barreto, 2022).

O trabalho decente é fundamental para o alcance dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Organização das Nações Unidas (ONU), com destaque para o ODS 8 que afirma: “busca promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas e todos”, para tanto, foram criadas algumas metas a serem alcançadas pela Agenda 2030, como por exemplo: proteger os direitos trabalhista e promover ambientes de trabalho seguros e protegidos para os trabalhadores (Barreto, 2022).

No entanto, o avanço da economia informal e a diminuição da proteção do conceito de trabalho decente surgem como um motivo de preocupação uma vez que geram negação de direitos trabalhistas, ausência de vagas de emprego de qualidade, proteção social inadequada e ausência de diálogo social. Em razão disso, a OIT adotou a Recomendação 204, em junho de 2015, de acordo com a qual os Membros deveriam adotar estratégias para atingir o desenvolvimento sustentável, a erradicação da pobreza; o respeito, promoção e realização de princípios e direitos fundamentais do trabalho; promoção do diálogo social, entre outros. O trabalho digno surge como um instrumento para a garantia do avanço do desenvolvimento sustentável, da justiça social e manutenção da paz social (Barreto, 2022).

No ano de seu centenário, a OIT publicou um documento com o título “Trabalhar para um futuro melhor” e trouxe à tona a necessidade de compreensão das mudanças trazidas pelos avanços tecnológicos para o mundo do trabalho e quais foram os impactos, com o objetivo de garantir a todos os trabalhadores, independentemente do tipo de relação contratual ou situação laboral, proteção adequada e garantia de condições dignas de trabalho para todos. Nesse mesmo documento, a Organização recomenda que existam condições de trabalho básicas,

como um salário que garanta a subsistência do trabalhador, limite do máximo de horas trabalhadas, além da existência de locais de trabalho seguros e saudáveis (Barreto, 2022).

No que diz respeito ao avanço das plataformas digitais, a OIT (2018, p. 95 *apud* Barreto, 2022) preocupa-se com a ausência de regulamentação e inexistência de legislação trabalhista aplicável aos trabalhadores das plataformas. Em que pese as plataformas surgiram como novas formas de auferir renda, o trabalho não é certo, além de em geral ser pouco remunerado e existirem poucas oportunidades de comunicação entre os trabalhadores e as plataformas, somado ao fato de as condições de trabalho serem impostas de forma unilateral fazendo com que ou o trabalhador as aceite ou busque outra forma de garantir seu sustento (Barreto, 2022).

Com o objetivo de trazer melhores condições para os trabalhadores das plataformas, a OIT propôs a adoção de dezoito critérios, como por exemplo: remuneração por micro tarefas, transparência na remuneração das taxas e comissões, entre outros. Dessa forma, os países deveriam adaptar seus ordenamentos jurídicos com o intuito de fazer com que os trabalhadores em regimes de contratação atípicos sejam incluídos na segurança social, além de estabelecer direitos e obrigações para as plataformas, havendo necessidade de observância de requisitos mínimos como duração do trabalho e remuneração (Barreto, 2022).

É essencial que haja equilíbrio entre o avanço das tecnologias e do trabalho por meio das plataformas com a dignidade do trabalhador. Deve haver a garantia de um trabalho digno e decente com respeito a uma jornada máxima de trabalho, remuneração suficiente para garantir a sobrevivência dos trabalhadores, um meio ambiente de trabalho saudável, acesso a direitos previdenciários a todos os trabalhadores independentemente do modo de realização do trabalho (Barreto, 2022). Diante disso, é possível notar que a plataformização do trabalho representa ao mesmo tempo um avanço tecnológico e econômico é um desafio para a efetivação do conceito de trabalho decente da OIT e do cumprimento das ODS da ONU.

### **6.3 (Im)possibilidade de conformação do trabalho por plataformas digitais aos direitos fundamentais, ao conceito de trabalho decente da OIT e aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Agenda 2030 da ONU**

Um dos guias das perspectivas de transformação da economia com o avanço das plataformas digitais é a promoção do trabalho decente, conforme abordado anteriormente neste trabalho. Na agenda 2030 da ONU, o trabalho decente possui um papel de destaque em

seu ODS 8, que busca promover o crescimento inclusivo e sustentável, o pleno emprego e o trabalho decente para todos (United Nations, [s. d.] *apud* Mano *et al.*, 2025). Desse modo, o trabalho decente busca garantir acesso da população ao trabalho digno, por meio do rompimento de padrões de desigualdade presentes no mundo do trabalho. Além disso, conceito é amplamente afetado pelos contextos históricos e culturais em que está inserido, por exemplo, o trabalho decente no contexto da Primeira Revolução Industrial não é o mesmo do momento atual do capitalismo em que há um grande avanço da tecnologia no mundo do trabalho (Mano *et al.*, 2025).

No final do século XX, a OIT, guiando-se pela promoção do conceito de trabalho decente, realizou diferentes campanhas buscando combater à precarização das condições de trabalho, a redução do salário real, além de buscar promover os direitos fundamentais. Por ser um conceito que atravessa diferentes âmbitos, o conceito permite analisar outros contextos para além do laboral, como por exemplo o desenvolvimento econômico e social no contexto da globalização e do avanço do capitalismo. Somado a isso, a criação de novos postos de trabalho também ganha destaque, desde que estes sejam dignos, remunerados de forma adequada, sem discriminação de sexo, com oferecimento da proteção necessária e com igualdade de oportunidades. Ao realizar a promoção da proteção social dos trabalhadores, há uma busca pela minimização dos efeitos das crises econômicas e garantia de acesso a serviços básicos de sobrevivência, com destaque para aqueles que não conseguem se sustentar seja de forma temporária ou permanente, por estarem desempregados ou incapacitados (Mano *et al.*, 2025).

Nesse contexto, o diálogo social surge como um dos caminhos que possibilitam o cumprimento dessa ODS, tendo em vista que pode levar a uma redução das tensões por meio de acordos tripartites. No entanto, é importante destacar que o diálogo social é marcado por uma dualidade tendo em vista que fortalece o desenvolvimento social e democrático por meio das negociações coletivas, mas também é afetado por contradições e conflitos de interesse. No contexto do trabalho por plataforma, o respeito aos direitos trabalhistas e fundamentais, a promoção do trabalho produtivo e de qualidade e o diálogo social estão longe de alcançarem proteção completa, uma vez que são vistos como pesos no modelo de negócios das plataformas (Mano *et al.*, 2025).

Esse fato gera um medo com relação à expansão da forma com que ocorre a contratação nas plataformas para outros setores, tendo em vista a forma com que isso afastaria a responsabilidade com a garantia de direitos trabalhistas. Ao operarem desse modo, as

plataformas se distanciam cada vez mais do alcance do conceito de trabalho decente e do cumprimento da Agenda 2030 da ONU. Por esse motivo, há uma mudança na maneira com que ocorre a mobilização coletiva dos trabalhadores, uma vez que com a plataformização surgem novas configurações de trabalho, classes e focos de conflito, que deverão ser analisados de acordo com a complexidade de cada relação (Mano *et al.*, 2025).

O Trabalho Decente tem como um de seus objetivos a garantia dos direitos fundamentais, estando inserido em um contexto maior, o da proteção da dignidade da pessoa humana devendo ser considerados também os contextos políticos e sociais, bem como a materialidade das relações de trabalho a serem protegidas. Nesse contexto, pode-se afirmar que o conceito de trabalho decente e o trabalho por plataformas estão longe de serem integrados tendo em vista os objetivos a serem alcançados e a realidade das relações de trabalho (Mano *et al.*, 2025).

A busca por melhores condições de trabalho no interior das plataformas digitais é uma preocupação global, sendo alvo de grandes protestos ao redor do globo na Europa, na América Latina, na América do Norte e na Ásia, fato que demonstra uma grande capacidade de mobilização social, principalmente no meio dos trabalhadores afetados, uma vez que a busca por melhores condições de trabalho são vista tanto no contexto institucional como fora dele, justamente por meio dessa mobilização de trabalhadores organizados de forma coletiva. Existem diversas formas de reivindicar e construir melhores condições de trabalho nas plataformas digitais a depender da parte do globo que se esteja analisando e todas permitem a busca pela aproximação do conceito de trabalho decente através de duas vias distintas, as intervenções de curto prazo e as de médio e longo prazo (Mano *et al.*, 2025).

No contexto do trabalho por plataformas, as intervenções de curto prazo ganham destaque uma vez que surgem principalmente como criações de legislações sendo, portanto, uma forma de promover melhorias imediatas (Mano *et al.*, 2025). Esse fato é reforçado pela grande necessidade de alteração legislativa com o intuito de garantir o acesso dos trabalhadores das plataformas a direitos trabalhistas, fundamentais e previdenciários, haja vista que a atual legislação brasileira não integra esse novo gênero de trabalhadores, deixando-os à margem do ordenamento jurídico.

Um ponto a ser destacado é que a alteração legislativa não afastará os riscos aos quais os trabalhadores estão sujeitos, tendo em vista que há a possibilidade que as plataformas avancem no desenvolvimento de novas técnicas e modelos de negócio e que estes não estejam incluídos na legislação evitando, desse modo, o cumprimento do disposto em lei.

Somado a isso, há uma preocupação com os marcos legais a serem formulados. Com relação ao PLP nº 12/2024, anteriormente analisado, Kalil (2024 *apud* Mano *et al.*, 2025) apresenta uma crítica no sentido de que o reconhecimento da inexistência de uma relação de emprego entre motoristas e empresas pode resultar em uma forma de legalizar a precarização do trabalho, além de diminuir o espaço para que os trabalhadores realizem reivindicações de seus direitos (Mano *et al.*, 2025).

Apenas fazer com que haja um reconhecimento de direitos, sem que aconteça uma transformação das estruturas que sustentam essas relações de trabalho e o quadro de precarização pode fazer com que ocorra, na realidade, um impedimento de alcance dos resultados esperados. Portanto, é necessário que o iceberg seja visto para além de sua ponta, de forma a levar a construção de novos padrões no contexto da economia digital. Ao analisar a parte submersa é possível notar que um dos fatores que levam à precarização do trabalho nesse contexto das plataformas é a relação entre os modelos de propriedade e de produção, uma vez que essa lógica produtiva marginaliza o trabalho e o afasta de onde ocorre a produção do capital, tendo como base principal a produção de dados. Nesse contexto, o trabalho torna-se apenas um acessório para a produção desses dados, sendo desvalorizado e passível de substituição (Mano, *et al.*, 2025).

Tal fato, surge como um abismo entre o trabalho por meio das plataformas digitais e a figura do trabalho decente, fazendo com que seja necessário pensar em formas de realizar essa conciliação. São muitos os desafios a serem superados no que diz respeito a busca por melhores condições de trabalho nas plataformas digitais, as disputas no âmbito legislativo são de extrema importância para que haja o reconhecimento de direitos e garantias fundamentais dos trabalhadores, fazendo com que surjam efeitos a curto prazo que podem ser sentidos pelos trabalhadores (Mano *et al.*, 2025).

Em razão de ser uma solução imediata, o caminho das alterações no ordenamento jurídico deixa realizar uma análise mais profunda, que causa um impacto nas estruturas de base para o quadro de precarização visualizado. Do outro lado, tem-se as intervenções de médio e longo prazo que podem trazer consigo transformações na economia digital com o desenvolvimento de novos padrões de produção de propriedade. Desse modo, pode-se inferir que é possível que haja uma coexistência entre o trabalho decente e o trabalho por meio das plataformas digitais é necessário que as soluções pensadas levem em consideração as causas da precarização do trabalho nesse setor, além da necessidade de envolvimento dos trabalhadores e demais afetados (Mano *et al.*, 2025).

O enquadramento do trabalho por plataformas digitais aos direitos fundamentais, ao conceito de trabalho decente e as ODS da Agenda 2030 da ONU ainda se apresenta como um desafio, uma vez que as relações de trabalho continuam marcadas pela precarização, ausência de garantias e enfraquecimento do diálogo social. Em que pese as alterações legislativa surgirem como uma solução rápida para o problema ora analisado, a integração dos trabalhadores das plataformas carece de alterações mais profundas, que integram alterações dos modelos produtivos e proprietários das plataformas, assim como o fortalecimento da organização dos trabalhadores e da proteção da dignidade da pessoa humana, com o objetivo de realizar o alinhamento entre inovação tecnológica e justiça social.

## 7 CONCLUSÃO

Diante do exposto neste trabalho, é possível afirmar que o mundo do trabalho baseado na gestão algorítmica leva a uma precarização do trabalho, com negação de direitos trabalhistas, previdenciários e constitucionais, além de um distanciamento do conceito de trabalho decente da OIT e da efetivação da Agenda 2030 da ONU. Nas últimas décadas, empresas como *Uber* e *Ifood* surgiram prometendo aos trabalhadores flexibilidade e autonomia, mas o que de fato ofertaram foi uma total negação de direitos e uma modalidade de trabalho extremamente precarizado.

As plataformas controlam e subordinam os trabalhadores a seus mecanismos e dinâmicas e, nesse contexto, as atividades de trabalho ficam cada vez mais dependentes da mediação das plataformas digitais. Nesse contexto, a subordinação deixa de ser entre empregador e empregado e passa a ser entre os trabalhadores e os algoritmos das plataformas, que determinam a quais trabalhos eles terão acesso e qual será a renda auferida por aquela execução. Ou seja, está-se diante de uma subordinação algorítmica vendida sob a ideia de empreendedorismo e autonomia.

Os trabalhadores não são livres no contexto da plataformização do trabalho, apesar das empresas negarem a existência de subordinação, para que, assim, possam cortar custos e aumentar sua lucratividade no contexto da economia capitalista. A inexistência de proteção legislativa no ordenamento jurídico brasileiro para essa classe de trabalho é um problema central qual se fala de necessidade de proteção de direitos trabalhista, previdenciários e constitucionais desses trabalhos. Afinal, como se proteger aquilo que não se encontra tutelado pelo Direito.

No entanto, a alteração legislativa é apenas a ponta do *iceberg* para a solução do problema da precarização do trabalho nas plataformas, havendo necessidade de se analisar o problema com maior profundidade, a fim de que a negativa de direitos que se vive atualmente não volte a existir no futuro. Para isso, é necessário entender quais são as bases do trabalho por plataformas e quais são as maneiras de proteger esses trabalhadores de possíveis manobras das empresas em caso de alteração legislativa. É preciso que aconteçam alterações dos modelos produtivos e dos proprietários das plataformas, além do fortalecimento da organização dos trabalhadores e da proteção da dignidade da pessoa humana, com o objetivo de se alinhar inovação tecnológica e justiça social.

As alterações legislativas são necessárias para que o ordenamento jurídico brasileiro passe a se encaixar na nova realidade trabalhista que vêm sendo ignorada. Alguns projetos de lei estão em trâmite no país, no entanto, essas propostas ainda carecem de maior aprofundamento com o objetivo de evitar que as plataformas encontrem formas de driblar o cumprimento do dever legal e, com isso, seja mantida a negativa de direitos a esses trabalhadores.

Ausência de direitos como férias, 13º salário, auxílio-doença, seguro-desemprego e aposentadoria são alguns dos problemas enfrentados pelos trabalhadores plataformizados, razão pela qual se entende pela necessidade de alteração legislativa para a garantia a esses trabalhadores desses direitos básicos de natureza trabalhista, previdenciária e constitucional. Seguir sem mudanças no ordenamento jurídico é garantir que a exclusão legislativa se mantenha, além de ser uma forma de manutenção da precarização do trabalho.

A plataformização do trabalho representa, ao mesmo tempo, um avanço tecnológico e econômico e um desafio para a efetivação do conceito de trabalho decente da OIT e da Agenda 2030 da ONU. Portanto, a proposta de alterações legislativas surge como solução rápida para um problema que é urgente, já que negar direitos aos trabalhadores plataformizados é uma negativa direta a CRFB/88 e ao princípio da dignidade da pessoa humana, valor supremo da Norma Constitucional brasileira.

## REFERÊNCIAS

- ABÍLIO, Ludmila Costek. Uberização do trabalho: subsunção real da viração. **Passa Palavra**, São Paulo, 2017. Disponível em: [https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/2774141/mod\\_resource/content/1/Abilio%202017\\_Uberiza%C3%A7%C3%A3o%20do%20trabalho.pdf](https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/2774141/mod_resource/content/1/Abilio%202017_Uberiza%C3%A7%C3%A3o%20do%20trabalho.pdf). Acesso em: 19 dez. 2024.
- ABÍLIO, Ludmila Costek; AMORIM, Henrique; GROHMANN, Rafael. Uberização e Plataformização do Trabalho no Brasil: conceitos, processos e formas. **SciELO**, São Paulo, 2021. DOI: <https://doi.org/10.1590/15174522-116484>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/soc/a/XDh9FZw9Bcy5GkYGzngPxwB/>. Acesso em: 15 dez. 2024.
- ABÍLIO, Ludmila Costek; AMORIM, Henrique. Uberização: a era do trabalhador just-in-time? **SciELO**, São Paulo, 2020. DOI: <https://doi.org/10.1590/s0103-4014.2020.3498.008>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ea/a/VHXmNyKzQLzMyHbGcGMNNwv/>. Acesso em: 15 jan. 2025.
- AGOSTINHO, Theodoro. **Manual de direito previdenciário**. 3. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2024.
- ALMEIDA, Paulo Cesar Andrade; BRANCO, Anadergh Barbosao. Acidentes de trabalho no Brasil: prevalência, duração e despesa previdenciária dos auxílios-doença. **Rev. bras. saúde ocup.**, v. 36, n. 124, dez. 2011. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0303-76572011000200003>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbso/a/pvnxZcS6mTjYbJzgb4Pw7xL/>. Acesso em: 15 dez. 2024.
- ALMEIDA, Victor Hugo; MANO, Felipe Gomes; BARBOSA, Ellen Luiza de Souza. **A (im)possibilidade do trabalho decente em plataformas digitais: um olhar sob a perspectiva da OIT e da Agenda 2030**. [no prelo]
- AMADO, Frederico. **Curso de Direito e Processo Previdenciário**. 14. ed. Salvador: Juspodivm, 2021.
- AMORIM, Henrique.; MOREIRA CARDOSO, Ana Claudia.; BRIDI, Maria Aparecida. Capitalismo industrial de plataforma: externalizações, sínteses e resistências. **Caderno CRH**, [s. l.], v. 35, p. e022021, 2022. DOI: [10.9771/ccrh.v35i0.49956](https://doi.org/10.9771/ccrh.v35i0.49956). Disponível em: <https://periodicos.ufba.br/index.php/crh/article/view/49956>. Acesso em: 1 set. 2025.
- ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. São Paulo: Boitempo, 2018.
- ARTUR, Karen; CARDOSO, Ana Claudia Moreira. O controle das plataformas digitais: nomear a economia, gerenciar o trabalho e (des)regular os direitos. **Tomo**, Sergipe, n. 37, jul./dez. 2020. Disponível em: <https://periodicos.ufs.br/tomo/article/view/13043/11088>. Acesso em: 15 de jan. 2025.
- BARRETO, Clessine Cuzzol Nunes. **Trabalho em plataformas digitais: os direitos fundamentais dos trabalhadores face às novas formas de subordinação e aos preceitos do trabalho digno e do trabalho decente**. Orientador: Carlos Henrique Bezerra Leite. 2022.

Dissertação (Mestrado em Direito) – Faculdade de Direito, Faculdade de Direito de Vitória, Vitória, 2022.

BATISTA, Rodrigo Robson Costa. A uberização do trabalho na sociedade brasileira em detrimento aos direitos trabalhistas. Disponível em: [https://repositorio.pgsscogna.com.br/bitstream/123456789/65743/1/Rodrigo\\_Robson\\_Costa\\_Batista.pdf](https://repositorio.pgsscogna.com.br/bitstream/123456789/65743/1/Rodrigo_Robson_Costa_Batista.pdf). Acesso em: 27 mar. 2025.

BELANDI, Caio. Em 2022, 1,5 milhão de pessoas trabalharam por meio de aplicativos de serviços no país. **Agência IBGE**, Rio de Janeiro, 2022. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/38160-em-2022-1-5-milhao-de-pessoas-trabalharam-por-meio-de-aplicativos-de-servicos-no-pais>. Acesso em: 21 abr. 2025.

BIANCHI, Sabrina Ripoli; MACEDO, Daniel Almeida; PACHECO, Aline Gomes. A uberização como forma de precarização do trabalho e suas consequências na questão social. **Revista Direitos, Trabalho e Política Social**, [s. l.], v. 6, n. 10, p. 134-156, 2020. Disponível em: <https://periodicoscientificos.ufmt.br/ojs/index.php/rdtps/article/view/9755>. Acesso em: 27 mar. 2025.

BONFIM, Rosildo; STAMPA, Inez. A fuga de receita da previdência social na era do neoliberalismo incrementado pelo capitalismo de plataforma. *In: V CONGRESSO INTERNACIONAL DE POLÍTICA SOCIAL E SERVIÇO SOCIAL: desafios contemporâneos; Seminário Nacional de Território e Gestão de Políticas Sociais. 2024. Londrina. Anais [...]. Londrina: Universidade Estadual de Londrina, 2024.* Disponível em: <https://anais.uel.br/portal/index.php/conserdigeo/article/view/3481>. Acesso em: 20 abr. 2025.

BRASIL. Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil, de 16 de julho de 1934. **Diário Oficial**, Brasília, DF, 16 jul. 1934. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao34.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm). Acesso em: 25 nov. 2024.

BRASIL. Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999. Aprova o Regulamento da Previdência Social, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 06 maio 1999. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/d3048.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3048.htm). Acesso em: 23 set. 2025.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 8 ago. 1943. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm). Acesso em: 25 nov. 2024.

BRASIL. Lei nº 13.846, de 18 de junho de 2019. Institui o Programa Especial para Análise de Benefícios com Índícios de Irregularidade, o Programa de Revisão de Benefícios por Incapacidade, o Bônus de Desempenho Institucional por Análise de Benefícios com Índícios de Irregularidade do Monitoramento Operacional de Benefícios e o Bônus de Desempenho Institucional por Perícia Médica em Benefícios por Incapacidade; altera as Leis nos 6.015, de 31 de dezembro de 1973, 7.783, de 28 de junho de 1989, 8.112, de 11 de dezembro de 1990, 8.212, de 24 de julho de 1991, 8.213, de 24 de julho de 1991, 8.742, de 7 de dezembro de 1993, 9.620, de 2 de abril de 1998, 9.717, de 27 de novembro de 1998, 9.796, de 5 de maio de

1999, 10.855, de 1º de abril de 2004, 10.876, de 2 de junho de 2004, 10.887, de 18 de junho de 2004, 11.481, de 31 de maio de 2007, e 11.907, de 2 de fevereiro de 2009; e revoga dispositivo da Lei nº 10.666, de 8 de maio de 2003, e a Lei nº 11.720, de 20 de junho de 2008. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 18 de junho de 2019. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2019/lei/l13846.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/lei/l13846.htm). Acesso em: 23 set. 2025.

BRASIL. Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990. Regula o Programa do Seguro-Desemprego, o Abono Salarial, institui o Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 11 jan. 1990. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l7998.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7998.htm). Acesso em: 23 set. 2025.

BRASIL. Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre a organização da Seguridade Social, institui Plano de Custeio, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 24 jul. 1991. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8212cons.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8212cons.htm). Acesso em: 23 set. 2025.

BRASIL. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 24 jul. 1991. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8213cons.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm). Acesso em: 23 set. 2025.

BRIGNONI, Hugo Fernández. Las empresas de aplicaciones tecnológicas y el fenómeno “Uber”: la llamada “Economía disruptiva”. **Derecho laboral**, LIX, n. 261, p. 44, jan./mar, 2016

BRITO FILHO, J. C. M. **Trabalho decente: análise jurídica da exploração do trabalho, trabalho escravo e outras formas de trabalho indigno**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2023.

BUGALHO, Andréia Chiquini; SILVEIRA, Sebastião Sérgio. A uberização do trabalho: novas dinâmicas entre o desenvolvimento tecnológico e exploração do trabalho das quais a Uber se destaca como modelo. *In*: VI CONGRESSO BRASILEIRO DE PROCESSO COLETIVO E CIDADANIA DA UNIVERSIDADE DE RIBEIRÃO PRETO. 2018. Ribeirão Preto. **Anais [...]**. ISSN 2358-1557. Ribeirão Preto: UNAERP, 2018. Disponível em: <https://revistas.unaerp.br/cbpcc/article/view/1293/1066>. Acesso em: 19 dez. 2024.

CÂMARA DOS DEPUTADOS. PL 2479/2025. Brasília, 22 maio 2025. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2515591>. Acesso em: 06 ago. 2025.

CÂMARA DOS DEPUTADOS. PLP 12/2024. Brasília, 05 mar. 2024. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2419243>. Acesso em: 05 ago. 2025.

CARNEIRO, Gabriel Santiago de Queiroz; MOREIRA, Rafael Cantelle. A Agenda 2030 da ONU: uma análise do Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 8 - Trabalho Decente e Crescimento. *In*: EVENTO INSTITUCIONAL DE INICIAÇÃO CIENTÍFICA – EIICS. 2018. Ponta Grossa. **Anais [...]**. Ponta Grossa: SECAL, 2018. Disponível em: [https://institucional.unisecal.edu.br/wp-content/uploads/2019/05/agenda\\_2030\\_da\\_ONU.pdf](https://institucional.unisecal.edu.br/wp-content/uploads/2019/05/agenda_2030_da_ONU.pdf). Acesso em: 15 ago. 2025.

CHRISTO, Cirlene de Souza; MASSON, Leticia Pessoa. Plataformização do trabalho em mercado periférico: uma análise ergológica de implicações nas condições de vida e de trabalho de motoristas e entregadores/as no contexto brasileiro. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 26, e-195750, 2023. DOI: 10.11606/issn.19810490.cpst.2023.195750. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/cpst/article/view/195750/200965>. Acesso em: 04 abr. 2025.

DALLEGRAVE NETO, José Afonso. Análise de conjuntura socioeconômica e o impacto no Direito do Trabalho. In: DALLEGRAVE NETO, José Afonso (coord.). **Direito do Trabalho Contemporâneo: flexibilização e efetividade**. São Paulo: LTr, 2003.

DE CARVALHO, Aline Gonçalves.; MARTINS, Jean Carlos Barcelos. O trabalho informal e a previdência social do Brasil: uma análise da uberização e seus reflexos nos direitos previdenciários do trabalhador. **Universidade Federal de Uberlândia**, Uberlândia, [s. d.]. Disponível em: <https://repositorio.ufu.br/bitstream/123456789/35993/1/OTrabalhoInformal.pdf>. Acesso em: 4 ago. 2025.

DELGADO, Gabriela Neves; ROCHA, Ana Luísa Gonçalves; PARANHOS, Ana Carolina. O papel do Supremo Tribunal Federal no cumprimento da Agenda 2030 da ONU à luz do objetivo do Trabalho Decente. **Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano**, [s. l.], v. 6, 2023. DOI: 10.33239/rjtdh.v6.150. Disponível em: <https://rjtdh-prt15.mpt.mp.br/Revista-TDH/article/view/150>. Acesso em: 13 ago. 2025.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: LTr, 2010.

DI MARTINO. Uberização do trabalho e a inclusão previdenciária de motoristas de aplicativos no Brasil. Disponível em: <https://lume.ufrgs.br/handle/10183/276879>. Acesso em: 1 out. 2025.

ELSENER, Larissa de Oliveira. **A aplicação do conceito de trabalho decente da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sob a luz dos princípios da igualdade e da dignidade da pessoa humana ao trabalhador com deficiência**. Orientadora: Luciane Cardoso Barzotto. 2015. (Trabalho de Conclusão de Curso) – Faculdade de Direito, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2015.

FERRER, Walkiria Martinez Heinrich; OLIVEIRA, Lourival José. Uberização do trabalho sob a ótica do conceito de subordinação estrutural. **Revista Direito UFMS**, Mato Grosso do Sul, v. 4 n. 1, 2018. DOI: <http://dx.doi.org/10.21671/rdufms.v4i1.5574>. Disponível em: <https://periodicos.ufms.br/index.php/revdir/article/view/5574>. Acesso em: 19 dez. 2024.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito Previdenciário: Seguridade Social**. 8. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2024.

GOES, Hugo. **Manual de direito previdenciário**. 17. ed., rev. e atual. Rio de Janeiro: Método, 2023.

GOMES, Luiz Antonio; ESTEVÃO, Nicole. A ausência de vinculação previdenciária dos trabalhadores em plataformas digitais como violação do dever convencional do Estado para com os idosos. In: VII Congresso Internacional de Direitos Humanos de Coimbra. 2022.

Coimbra. **Anais [...]**. Coimbra: Universidade de Coimbra, 2022. DOI: <https://doi.org/10.29327/1163602.7-344>. Disponível em: <https://www.trabalhoscidhcoimbra.com/ojs/index.php/anaiscidhcoimbra/article/view/1690>. Acesso em: 04 ago. 2025.

GROHMANN, Rafael. Free Labor and Data Labor in the Digital Economy. **Media&Society**, Thousand Oaks, 2025. DOI: <https://doi.org/10.4135/9781529674699.n7>. Disponível em: <https://sk.sagepub.com/hnbk/edvol/the-sage-handbook-of-data-and-society/chpt/7-free-labor-data-labor-the-digital-economy>. Acesso em: 20 maio 2025.

GROHMANN, Rafael; SALVAGNI, Julice. **Trabalho por plataformas digitais: do aprofundamento da precarização à busca por alternativas democráticas**. São Paulo: Edições Sesc SP, 2023.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. 1,5 milhão de entregadores e motoristas estavam na Gig economy no final de 2021. **GOV**, Brasília, 10 maio 2022. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/portal/categorias/45-todas-as-noticias/noticias/12169-1-5-milhao-de-entregadores-e-motoristas-estavam-na-gig-economy-no-final-de-2021>. Acesso em: 06 ago. 2025.

KALIL, Renan Bernardi. **A regulação do trabalho via plataformas digitais**. São Paulo: Blucher, 2020.

KERTZMAN, Ivan.; SANTANA, Alzimir; DANTAS, Raimundo. **Prática Empresarial Previdenciária**. Salvador: Juspodivm, 2020.

LAZZARI, João Batista; CASTRO, Carlos Alberto Pereira. **Direito Previdenciário**. 3. ed., rev. e atual. – Rio de Janeiro: Forense; MÉTODO, 2023.

LAZZARI, João Batista; CASTRO, Carlos Alberto Pereira. **Direito previdenciário** - 4. ed., rev., atual. e ampl. - Rio de Janeiro: Método, 2025.

LEITE, Eduardo Bastos Salomão; FERNANDES, Isac Elias Pinto; GOMES, Rickardo Léo Ramos. O custeio da Previdência Social no Brasil. **Revista Contribuciones a las Ciencias Sociales**, oct./dic. 2016. Disponível em: [https://www.researchgate.net/profile/Rickardo-Gomes/publication/360932700\\_O\\_CUSTEIO\\_DA\\_PREVIDENCIA\\_SOCIAL\\_NO\\_BRASIL\\_Autores\\_e\\_infomacion\\_del\\_articulo/links/6293d3b68d19206823e5c853/O-CUSTEIO-DA-PREVIDENCIA-SOCIAL-NO-BRASIL-Autores-e-infomacion-del-articulo.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Rickardo-Gomes/publication/360932700_O_CUSTEIO_DA_PREVIDENCIA_SOCIAL_NO_BRASIL_Autores_e_infomacion_del_articulo/links/6293d3b68d19206823e5c853/O-CUSTEIO-DA-PREVIDENCIA-SOCIAL-NO-BRASIL-Autores-e-infomacion-del-articulo.pdf). Acesso em: 20 jun. 2025.

LIXANDRÃO, Letícia; BRANCHI, Bruna. O trabalho decente entre crescimento econômico e desenvolvimento sustentável. **Revista Hipótese**, Bauru, v. 7, p. e021018, 2020. DOI: 10.47519/eiaerh.v7.2021.ID27. Disponível em: <https://revistahipoteses.editoraiberoamericana.com/revista/article/view/27>. Acesso em: 13 ago. 2025.

MARQUES, Miriã de Moura Carvalho; LIMA, Luciano de Almeida. Trabalho no século XXI: inovação e precarização em decorrência das plataformas digitais. **VERUM: Revista de Iniciação Científica**, [s. l.], v. 4, n. 1, p. 01-14, 2024. DOI: 10.56579/verum.v4i1.1550.

Disponível em: <https://revistas.ceeinter.com.br/revistadeiniciacaocientifica/article/view/1550>. Acesso em: 15 ago. 2025.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 40. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2024.

MERINO, Lucyla Tellez. **A eficácia do conceito de trabalho decente nas relações trabalhistas**. Orientador: Marcus Orione Gonçalves Correia. 2011. Tese (Doutorado em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2011.

MOREIRA, Allan Gomes. Tecnologia, precarização e o papel do direito do trabalho. **Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho**, [s. l.], v. 5, n. 2, p. 55-75, 2019. DOI: 10.26668/IndexLawJournals/2525-9857/2019.v5i2.6093. Disponível em: <https://www.indexlaw.org/index.php/revistadtmat/article/view/6093>. Acesso em: 27 mar. 2025.

OLIVEIRA, Isabela Bitencourt. **Direito do trabalho e previdenciário na era da uberização**. Orientador: Valdete Souto Severo. 2022. (Trabalho de Conclusão de Curso) – Faculdade de Direito, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2022. Disponível em: <https://lume.ufrgs.br/handle/10183/251720>. Acesso em: 1 out. 2025.

OLIVEIRA, Victor Almeida. **A uberização do trabalho e os reflexos na previdência social**. Orientador: Demétrius Almeida Leão. 2021. (Trabalho de Conclusão de Curso) – Faculdade de Direito, Universidade Federal da Paraíba, Santa Rita, 2021. Disponível em: <https://repositorio.ufpb.br/jspui/handle/123456789/22487>. Acesso em: 1 out. 2025.

PARANÁ, Edemilson. Platform studies and the finance-technology nexus: For a “genetic” approach. **Plataforms&Society**, Lappeenrant, v.1, p. 1-5, 2022. DOI: 10.1177/29768624241286779. Disponível em: [https://www.researchgate.net/publication/384963125\\_Platform\\_studies\\_and\\_the\\_finance-technology\\_nexus\\_For\\_a\\_genetic\\_approach](https://www.researchgate.net/publication/384963125_Platform_studies_and_the_finance-technology_nexus_For_a_genetic_approach). Acesso em: 15 ago. 2025.

PILOSIO, Giovanni Paolo. Flexicurity e a aplicação de trabalho decente em face da plataformização das relações de trabalho. **Revista do Tribunal do Trabalho da 2ª Região**, São Paulo, v. 15, n. 30, p. 220-230, jul./dez. 2023.

POCHMANN, Marcio. Terceirização, competitividade e uberização do trabalho no Brasil. São Paulo: Sindicato dos Químicos-SP, 2016. Disponível em: [https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/55932385/precarizacaoweb-libre.pdf?1519870198=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DMARILANE\\_OLIVEIRA\\_TEIXEIRA\\_HELIO\\_RODRIGU.pdf&Expires=1734281513&Signature=DEdp3d4u6irI0vxGgoJabuE-WaAW04xQ2ya~crx89tMTTnGGrix13MXFj6v-qS8TdRB8t1nkV4KXv96UA5M11taafC1TzSv2AmgOy35ZjecK16rhSSJIO62w2XcqNIM~~lghWquEB76ZnrGZzyyQhaZwHcqds0xIFPJgd2xUqbc4sAYd1HnLHXZIZpKtaZRzJqk5Qw7DqPpjxLyumTMRqv42wh8Tykv7gF-S1SAA-GjQJ3JOqXJ4DygiSO0WwZkkAsWB-4upI7Ivc-g6A8v8HFOykjhcgIAHLG5mf4ynTtfN-Em0~rk5dKwSfj0ZX7FBEuJTaNs8p6~xJTih9VxQ\\_\\_&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA#page=60](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/55932385/precarizacaoweb-libre.pdf?1519870198=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DMARILANE_OLIVEIRA_TEIXEIRA_HELIO_RODRIGU.pdf&Expires=1734281513&Signature=DEdp3d4u6irI0vxGgoJabuE-WaAW04xQ2ya~crx89tMTTnGGrix13MXFj6v-qS8TdRB8t1nkV4KXv96UA5M11taafC1TzSv2AmgOy35ZjecK16rhSSJIO62w2XcqNIM~~lghWquEB76ZnrGZzyyQhaZwHcqds0xIFPJgd2xUqbc4sAYd1HnLHXZIZpKtaZRzJqk5Qw7DqPpjxLyumTMRqv42wh8Tykv7gF-S1SAA-GjQJ3JOqXJ4DygiSO0WwZkkAsWB-4upI7Ivc-g6A8v8HFOykjhcgIAHLG5mf4ynTtfN-Em0~rk5dKwSfj0ZX7FBEuJTaNs8p6~xJTih9VxQ__&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA#page=60). Acesso em: 15 dez. 2024.

PORTO, André Nobrega. **Trabalho decente no capitalismo de plataforma: a necessidade de um estatuto próprio dos motoristas e entregadores por aplicativo no Brasil**. Orientador: Jailton

Macena de Araújo. 2024. Tese (Doutorado em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2024.

RAGNINI SCHERER, Kátia; TOMASELLI, Daniel. Trabalho decente: sua significação para o Direito do Trabalho a partir das normas da OIT. **Revista Jurídica (FURB)**, [s. l.], v. 11, n. 21, p. 24-44, 2007. Disponível em: <https://ojsrevista.furb.br/ojs/index.php/juridica/article/view/440>. Acesso em: 13 ago. 2025.

RIBEIRO, Bianca Campos; ASSIS, Gabrielly Fernandes de Souza. Os desafios da Previdência Social brasileira diante das novas formas de trabalho. **Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação**, [s. l.], v. 11, n. 6, p. 1206-1221, 2025. DOI: 10.51891/rease.v11i6.19517. Disponível em: <https://periodicorease.pro.br/rease/article/view/19517>. Acesso em: 4 ago. 2025.

ROSA, Nelson Sanchez; DORNELES, Lucio Faccio; CUNHA, Guilherme Cardoso Antunes. RSE como instrumento de adequação do trabalho nas plataformas digitais à Agenda 2030 da ONU. **Scientia Iuris**, Londrina, v. 27, n. 3, p. 171-187, nov. 2023. DOI: 10.5433/2178-8189.2023v27n3p171-187.

SADOWSKI, Janathan. When data is capital: Datafication, accumulation, and extraction. **Big Data & Society**, Darlington, p. 1-12, jan./jun. 2019. DOI: <https://doi.org/10.1177/2053951718820549>. Disponível em: <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/2053951718820549>. Acesso em: 20 ago. 2025.

SARLO, Thalita Barreto. Onde fica a dimensão do trabalho indigno das plataformas digitais? Discutindo as nuances da uberização no centro e periferia e os desafios para os trabalhadores. **SciELO Preprints**, Campos dos Goytacazes, 2023. DOI: 10.1590/SciELOPreprints.6960. Disponível em: <https://preprints.scielo.org/index.php/scielo/preprint/view/6960>. Acesso em: 15 ago. 2025.

SILVA, Elcio B.; SCOTON, Maria L. R. P. D.; DIAS, Eduardo M.; PEREIRA, Sérgio L. **Automação e sociedade**: quarta revolução industrial, um olhar para o Brasil. Rio de Janeiro: Brasport, 2018.

SKROCH, Jade Penalva Nascimento; CAMARGO, Maria Angelina Baía de Carvalho de Almeida. Tecnologias de base digital: plataformização e uberização do trabalho. In: XI Jornada Internacional de Políticas Públicas. 2023. São Luís. **Anais [...]**. São Luís: Universidade Federal do Maranhão, 2023. Disponível em: [https://www.joinpp.ufma.br/jornadas/joinpp2023/images/trabalhos/trabalho\\_submissaoId\\_3362\\_33626498724616281.pdf](https://www.joinpp.ufma.br/jornadas/joinpp2023/images/trabalhos/trabalho_submissaoId_3362_33626498724616281.pdf). Acesso em: 28 dez. 2024.