

**UNIVERSIDADE CESUMAR - UNICESUMAR**  
**CENTRO DE CIÊNCIAS HUMANAS E SOCIAIS APLICADAS**  
**CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO**

**A PROTEÇÃO PREVIDENCIÁRIA AOS TRABALHADORES PRECARIZADOS NA  
ECONOMIA DIGITAL**

**NAARA COUTINHO LUTRA**

**CURITIBA – PR**

**2024**

Naara Coutinho Lutra

**A PROTEÇÃO PREVIDENCIÁRIA AOS TRABALHADORES PRECARIZADOS NA  
ECONOMIA DIGITAL**

Artigo apresentado ao Curso de Graduação em Direito da Universidade Cesumar – UNICESUMAR como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel(a) em Direito, sob a orientação do Prof. Dr. Parcelli Dionizio Moreira.

CURITIBA– PR

2024

**FOLHA DE APROVAÇÃO**  
**NAARA COUTINHO LUTRA**

**A PROTEÇÃO PREVIDENCIÁRIA AOS TRABALHADORES PRECARIZADOS NA  
ECONOMIA DIGITAL**

Artigo apresentado ao Curso de Graduação em Direito da Universidade Cesumar – UNICESUMAR como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel(a) em Direito, sob a orientação do Prof. Dr. Parcelli Dionizio Moreira.

Aprovado em: 22 de novembro de 2024.

**BANCA EXAMINADORA**

---

André Luiz Ache Mansur – Prof. Mestre e Doutor

---

Carlos Eduardo Koller – Prof. Mestre e Doutor

---

Parcelli Dionizio Moreira – Prof. Mestre e Doutor

# **A PROTEÇÃO PREVIDENCIÁRIA AOS TRABALHADORES PRECARIZADOS NA ECONOMIA DIGITAL**

Naara Coutinho Lutra

## **RESUMO**

Este artigo tem como objetivo discutir a falta de legislação específica que regule e ofereça amparo previdenciário para os trabalhadores atualmente precarizados da economia digital. O objetivo é compreender, a partir de um breve histórico da evolução do trabalho e da previdência social, a importância da contribuição e os riscos que esses trabalhadores correm pela falta dela. A pesquisa foi desenvolvida com base em metodologia aplicada, buscando entender as lacunas existentes no ordenamento jurídico sobre o tema. Nesse contexto, é analisado o Projeto de Lei 12/2024, enquanto primeira iniciativa para solucionar essa brecha legislativa, que dispõe sobre a relação de trabalho intermediada por empresas de aplicativos de transporte e pretende estabelecer mecanismos de inclusão previdenciária desses trabalhadores. Concluiu-se que esse ramo do direito necessita de alterações e da inclusão das novas modalidades de trabalho, uma vez que a legislação deve avançar juntamente com a sociedade e, portanto, precisa assegurar os direitos dos trabalhadores da economia digital. Pretende-se, portanto, oferecer suporte para o aperfeiçoamento da legislação brasileira. Com o intuito de tornar a sociedade mais justa e igualitária, no combate ao retrocesso nos direitos sociais, que compromete a vida de milhares de trabalhadores atualmente desamparados.

**Palavras-chave:** Precariedade. Previdência Social. Trabalho Digital.

## **PENSION PROTECTION FOR PRECARIOUS WORKERS IN THE DIGITAL ECONOMY**

### **ABSTRACT**

The present article aims to highlight the precarious social security conditions to which workers in the digital economy are exposed, providing a brief historical overview of the evolution of labor and social security over the years, as well as the mechanisms of social contributions, which fail to cover innovative forms of work that differ from traditional models. The objective is to understand the necessity of contributing to the social security system and the risks faced by these workers due to the absence of such contributions, leaving them vulnerable in case of workplace accidents and unable to continue their professional activities. Therefore, the article seeks to analyze, through the applied methodology, the precariousness experienced by these workers, aiming to understand the gap in the legal framework regarding this issue, which urgently requires updates to include and adapt to new work modalities. In this context, PLP 12/2024 is examined as a potential solution to this legislative gap, aiming to integrate these workers into the social security system, granting them the right to access its benefits. The conclusion is that this branch of law requires updates and adaptations, as legislation must evolve alongside society to ensure

the rights of digital economy workers and reduce existing inequalities. In light of the above, and considering the provisions already established in Brazilian legislation to create a fair and equitable society, it is pertinent to question whether the lack of updates indicates regression, thereby jeopardizing the lives of thousands of unprotected workers.

**Keywords:** Precariousness. Social Security. Digital Work.

## INTRODUÇÃO

A incorporação de novos recursos tecnológicos no cenário mundial atual tem causado profundas mudanças nas relações jurídicas e trabalhistas, transformando a relação entre trabalhadores e empregadores. Com essas inovações no mercado de trabalho, muitas novas profissões não foram amparadas pela legislação vigente, o que resultou na precarização das condições de trabalho devido à ausência de uma legislação específica.

A busca pelo trabalho digital cresce a cada dia devido à flexibilidade e autonomia que oferece. No entanto, os trabalhadores são atraídos e acabam enfrentando riscos, jornadas de trabalho excessivas, precarização e retrocessos. Além disso, ficam desprotegidos em relação aos direitos previdenciários, pois a previdência ainda está estruturada para atender apenas os modelos tradicionais de emprego. Isso resulta no desamparo desses trabalhadores diante do sistema social, caso sofram um acidente de trabalho ou fiquem impossibilitados de trabalhar.

Ademais, as atuais disposições legais referentes à contribuição social estão dispostas de tal modo que, para que o trabalhador usufrua dos benefícios previdenciários, ele precisa realizar a contribuição. Logo, quem possui salário fixo, com desconto em folha e o pagamento da cota patronal por parte da empresa, é contemplado. Porém, quem não contribui não é assistido, sendo indiscutível a situação de precariedade de muitos trabalhadores da economia digital que, ao final, têm uma falsa ideia de independência e segurança. Diante desse contexto, fica o questionamento: de que maneira garantir uma proteção social a essa nova categoria de trabalhadores?

Há muitas discussões relacionadas ao tema. Por muitos anos, buscou-se a inclusão de toda a sociedade para que todos estejam amparados pela previdência. No entanto, com a falta de atualização na legislação, surge o questionamento se estamos enfrentando um retrocesso, pois muitos trabalhadores da economia digital têm sido deixados de fora do amparo previdenciário.

Nesse contexto, o Projeto de Lei 12/2024, enquanto primeira iniciativa para solucionar essa brecha legislativa, dispõe sobre a relação de trabalho intermediada por empresas de aplicativos de transporte e pretende estabelecer mecanismos de inclusão previdenciária desses trabalhadores a partir de um novo modelo de vinculação à previdência social. Isso demonstra a necessidade de atualização do ordenamento jurídico, não somente para os motoristas de aplicativos, mas que contemple todos os trabalhadores das plataformas digitais, visto que a sociedade e as formas de trabalho estão se modificando.

Em vista disso, o presente estudo tem como objetivo analisar a evolução histórica da previdência social, abordando conceitos específicos do tema e discorrendo sobre a inovação tecnológica e sua abrangência no ambiente de trabalho, analisando a proteção previdenciária e o reflexo que essa lacuna na legislação possui na seguridade social desses trabalhadores.

Para atingir os objetivos pretendidos, a metodologia utilizada neste estudo consiste em pesquisas bibliográficas, a partir de uma abordagem qualitativa. A coleta de dados foi realizada com base na consulta à legislação vigente, projetos de lei, doutrina, artigos acadêmicos e livros.

Assim, busca-se a conscientização e a necessidade de abordar o referido tema, demonstrando a urgência na criação de uma legislação adequada que consiga oferecer amparo previdenciário aos trabalhadores da economia digital.

## **2 IMPACTOS SOCIAIS DA ECONOMIA DIGITAL NA PREVIDÊNCIA NO SÉCULO XXI**

Inicialmente, é necessário compreender os impactos da tecnologia na sociedade mundial nas últimas décadas. Esses impactos se estendem além dos meios de comunicação, abrangendo também a economia, o modo de trabalho e a previdência social.

Ao longo do tempo, a inserção de novas tecnologias no mercado de trabalho, por meio da automação industrial, eliminou muitos postos de trabalho, resultando em desemprego em massa. Por essa razão, muitos trabalhadores se viram obrigados a aceitar empregos precários para manter um mínimo de dignidade humana (LANZARA, 2021).

Nos dias atuais, com a chegada da Indústria 4.0, surge o questionamento se as novas tecnologias impulsionarão o mercado de trabalho com novas formas de emprego ou se a sociedade deve se preocupar com uma onda massiva de desempregos. Isso ocorre porque a tecnologia tem a capacidade de devastar setores de trabalho ao permitir alta produção em menor tempo (SCHWAB, 2016).

Contudo, o mercado de trabalho está se ajustando a essa nova realidade. Nesse contexto, há cada vez menos estabilidade nos ambientes de trabalho, o que resulta em uma precarização global crescente. Com a desregulamentação progressiva das normas trabalhistas e a ampliação das negociações entre trabalhadores e empregadores, muitos trabalhadores passaram a procurar formas de trabalho que ofereçam flexibilidade e autonomia (PEREIRA, 2009).

Para Gaurial (2020), no entanto, as mudanças estão em desacordo com a atual legislação trabalhista. Embora haja um contrato atípico entre um trabalhador que se considera “autônomo” e as novas plataformas digitais de trabalho, é necessária uma nova abordagem para esse modelo de relação trabalhista disfarçada de prestação de serviço, uma vez que esses trabalhadores “independentes” encontram-se, na verdade, desamparados e precarizados.

É inegável que o século XXI tem trazido diversas e inovadoras alternativas de trabalho. No entanto, é importante questionar se o Estado está preparado para implementar normas que garantam os direitos sociais a esses novos trabalhadores e se as grandes empresas digitais estão prontas para enfrentar uma nova ordem de inclusão que ampare os prestadores de serviço (LANZARA, 2021).

Ademais, essa ampliação do cenário trabalhista traz inseguranças, uma vez que as garantias trabalhista e previdenciária são deixadas de lado em prol de uma falsa flexibilização e autonomia. Isso coloca a vida desses trabalhadores precarizados em risco, pois o cenário atual da era digital os deixa desamparados em relação aos direitos trabalhistas e previdenciários, gerando impacto de desigualdade, conforme será detalhado adiante.

## **2.1 A TRAJETÓRIA DA PREVIDÊNCIA SOCIAL: DO SURGIMENTO À ATUALIDADE**

O marco inicial da criação da previdência social foi a Revolução Industrial. Durante a transição do proto-capitalismo comercial para o capitalismo industrial, as novas tecnologias da época permitiram a mecanização e, posteriormente, a automação da produção, reduzindo a necessidade de colaboração humana no ambiente de trabalho (BATISTA, 2016).

Em decorrência disso, houve uma mudança na relação entre capital e trabalho. O burguês, devido ao seu poder aquisitivo e capacidade de investimento, continuou sendo o proprietário da produção. O trabalhador (proletariado), por sua vez, dependia de seu trabalho braçal para sobreviver, um trabalho que foi progressivamente perdendo espaço nas indústrias devido às invenções tecnológicas que podiam dispensar sua mão de obra (BATISTA, 2016).

Assim, na Inglaterra, com a chegada dos maquinários a vapor, os trabalhadores enfrentaram condições de trabalho cada vez mais insalubres e precárias. Eles estavam expostos a intoxicações, incêndios e situações de extrema insegurança, para receber o mínimo necessário para sua subsistência, com uma carga horária acima do comum. Além disso, estavam propensos a sofrer acidentes de trabalho frequentes e a contrair diversas doenças, como a tuberculose (MARTINS, 2023).

Com a evolução do ambiente trabalhista e a introdução de maquinários, juntamente com a mão de obra mínima, houve grande exploração desses trabalhadores, tornando necessária a intervenção do Estado. Observou-se um grande agravamento das questões sociais, pois não havia equilíbrio entre trabalhadores e empregadores. Isso levou à criação de medidas como a fixação da jornada de trabalho, para tornar as condições de trabalho mais humanas (FREDIANI, 2011).

O marco inicial da Seguridade Social foram as leis de Otto Von Bismarck na Alemanha em 1883. Essas leis buscavam apaziguar as revoltas da classe trabalhadora, abordando questões como seguro-doença e seguro contra acidentes de trabalho. Além disso, estabeleceram o custeio pelas contribuições dos trabalhadores, empregadores e do Estado. O objetivo era promover a igualdade e apoiar a luta da classe trabalhadora (MARTINS, 2023).

Posteriormente, em 1907, houve a ampliação da cobertura previdenciária na Inglaterra, incluindo aposentadorias, seguro-desemprego, invalidez e doenças. Essas iniciativas influenciaram a Constituição Mexicana de 1917 e a Constituição de Weimar de 1919, que introduziram normas inovadoras relacionadas à previdência social (VIANNA, 2005).

Em 1919, com a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT) após o Tratado de Versalhes, surgiu a necessidade de regulamentar temas relacionados ao trabalho, bem como à previdência e seguridade social. Esse marco histórico demonstrou a busca pela justiça social, moldando o sistema previdenciário (VIANNA, 2022).

É notório que, ao longo de sua evolução, a previdência manteve a exigência obrigatória da contribuição do trabalhador, sem garantir a proteção social para todos os indivíduos da sociedade. Apenas aqueles que contribuíram eram beneficiados, desconsiderando um dos princípios essenciais da previdência: a solidariedade (VIANNA, 2005).

Após a crise de 1929 nos Estados Unidos, conhecida como a Grande Depressão, o Presidente adotou um Comitê de Segurança Econômica, que resultou na criação da Lei de Seguridade Social em 1935. Posteriormente, em 1942, o importante relatório de Beveridge na Inglaterra foi crucial para atribuir ao Estado a responsabilidade não apenas pelo seguro social, mas também pela saúde e assistência. Após as consequências da guerra, e visando alcançar um maior número de pessoas, o Plano Beveridge quebrou os padrões ao introduzir uma previdência social universal, abrangendo todas as classes sociais e todos os trabalhadores necessitados de proteção (IBRAHIM, 2022).

Para Hochman (2015), a adequação ao novo sistema de previdência social trouxe alternativas para o período pós-guerra, destacando a busca pelo desenvolvimento de políticas

sociais para melhorar o padrão de vida e as condições de trabalho, sob a influência da OIT. Esse progresso também foi trazido ao Brasil.

No Brasil, a evolução histórica da Previdência Social se estendeu progressivamente aos trabalhadores. Lazari (2023) reflete que a doutrina majoritária compreende que o início de fato ocorreu com a publicação da Lei Eloy Chaves, o Decreto Legislativo nº 4.682 de 24 de janeiro de 1923. Esta lei propôs a contribuição e o limite de idade, garantindo aos trabalhadores aposentadoria e pensão aos dependentes dos segurados, sendo considerada a primeira iniciativa de criação de um sistema público de previdência no Brasil.

Mais tarde, em 1933, pelo Decreto nº 22.872, foi criada a primeira instituição nacional da previdência social no Brasil, o Instituto de Aposentadoria e Pensões dos Marítimos (IAPM). Posteriormente, a Constituição Federal de 1934 estabeleceu a forma tripartite de custeio, dividindo-se em contribuição dos trabalhadores, dos empregadores e do Poder Público, além de mencionar a assistência social (GARCIA, 2023).

Goes (2022) entende que, até o final dos anos 50, boa parte da classe trabalhadora já possuía filiação à previdência social em alguns dos IAPs criados até então. Isso incluía os trabalhadores rurais, que receberam assistências como o FUNRURAL e o PRORURAL entre os anos de 1963 e 1971.

Alguns anos depois, a Lei nº 6.439 resultou na criação do SINPAS – Sistema Nacional de Previdência e Assistência Social, com o objetivo de prestar atendimento aos indivíduos vulneráveis e trabalhadores não contribuintes, buscando atender toda a população e garantir uma proteção mais ampla (LEITE, 2022).

A partir da Constituição Federal de 1988, foi implementado um sistema de seguridade e sistema social no Brasil para alcançar toda a sociedade, com maior foco nas questões sociais e buscando assegurar, de modo universal, a saúde e a assistência social. A partir de então, a previdência social estende-se àqueles que contribuem para o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), o órgão responsável pela gestão do sistema de previdência social no Brasil, logo, de caráter contributivo (CAMARANO, 2016).

Com a Emenda Constitucional nº 20/1998, houve a primeira reforma no sistema previdenciário pós-Constituição de 1988, devido aos regimes, e, nos anos seguintes, ocorreram mais algumas modificações. A última grande alteração na legislação previdenciária ocorreu com a Reforma de 2019, através da publicação da Emenda Constitucional nº 103, que trouxe grandes mudanças nas regras do Regime Geral da Previdência Social e do Regime Próprio da Previdência Social (CASTRO, 2023).

Apesar da luta social ao longo dos anos para incluir todas as classes de trabalhadores, muitos ainda estão desamparados pela Previdência Social. Uma das principais razões é o surgimento de formas de trabalho mais flexíveis e informais, que não são contempladas pelo regime previdenciário, o que impossibilita o recolhimento de contribuições regulares ao sistema. Muitas vezes, isso também se deve à desinformação sobre as formas de contribuição e a importância do amparo previdenciário.

### **3. CONTRIBUIÇÕES PREVIDENCIÁRIAS DOS TRABALHADORES E A COTA PATRONAL**

O financiamento da Previdência Social é complexo. As contribuições previdenciárias dos trabalhadores e a cota patronal são as duas principais formas de financiamento do sistema. A esse respeito, o artigo 195 da Constituição Federal demonstra o conjunto integrado das fontes que incluem as contribuições de trabalhadores e empregadores.

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:

I - do empregador, da empresa e da entidade a ela equiparada na forma da lei, incidentes sobre:

- 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;
- b) a receita ou o faturamento;
- c) o lucro;

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;

III - sobre a receita de concursos de prognósticos.

IV - do importador de bens ou serviços do exterior, ou de quem a lei a ele equiparar.

V - sobre bens e serviços, nos termos de lei complementar.

Importante salientar que o financiamento da previdência se divide em fonte direta e indireta. As contribuições previstas nos incisos I a IV do artigo 195 da CF/88 representam a forma direta. Ademais, segundo Ibrahim (2008), o referido artigo está disposto no mandamento constitucional e menciona que as contribuições sociais são destinadas ao financiamento da seguridade social, sendo divididas entre o empregador, o trabalhador e a receita.

Além das disposições constitucionais, temos a Lei nº 8.212, sancionada em 24 de julho de 1991, que disciplina as contribuições previdenciárias, abrangendo assuntos como arrecadação, normas e estruturação do sistema previdenciário brasileiro. Esta lei estabelece a obrigação das contribuições de segurados e empregadores para garantir a sustentação da Previdência Social (SANTOS, 2020).

A partir da vigência da referida lei, ocorreu uma nova abordagem na relação jurídica de custeio, definindo sujeito ativo, base de cálculo e alíquota, que variam conforme a destinação do custeio da seguridade social. Estes podem ser considerados como gênero ou contribuição previdenciária, denominada espécie (SANTOS, 2020).

É importante salientar que, inicialmente, a União era responsável pela instituição das contribuições previdenciárias e o INSS pela arrecadação. Dessa forma, todas as contribuições sociais para a seguridade social tinham a União como sujeito ativo, exceto as previdenciárias, com a Secretaria da Receita Federal atuando como fiscalizadora e arrecadadora.

Com a Lei nº 11.457/2007, houve a alteração do artigo 33 da Lei nº 8.212/91, tornando a Secretaria da Receita Federal do Brasil responsável pela arrecadação das contribuições para a seguridade social, além de planejar, executar e fiscalizar as atividades de tributação. Assim, a União tornou-se o sujeito ativo das contribuições sociais (SANTOS, 2020).

Somente em 2007, o INSS passou a atuar como autarquia, sendo responsável pela administração e gestão de benefícios previdenciários. Suas responsabilidades incluem a fiscalização do cumprimento de obrigações dos trabalhadores e empresas, a concessão de benefícios previdenciários e o apoio à Secretaria da Receita Federal na fiscalização (LAZZARI, 2018).

Considerando os aspectos da regra-matriz de incidência tributária, ao aplicá-la aos contribuintes da previdência social, é possível entender como surge a obrigação de pagar e o respectivo fato gerador. Assim, a matriz de incidência da contribuição previdenciária pode ser classificada em hipótese incidente e consequente (SEHN, 2024).

No caso da contribuição patronal, a hipótese de incidência se divide em três critérios: material, temporal e espacial. O critério material diz respeito à existência de um vínculo de trabalho; o critério temporal refere-se ao momento de pagamento da remuneração do empregado; e o critério espacial é estabelecido como o território nacional. Quanto ao consequente, ele se divide em sujeito ativo, que é a União; sujeito passivo, que é o empregador; e a prestação, que é o pagamento da contribuição, normalmente sendo 20% sobre a folha salarial.

Para o contribuinte individual, a incidência ocorre no critério material a partir da prestação de serviço como autônomo ou pessoa física; no critério temporal, no momento da prestação de serviço; e no critério espacial, em todo o território nacional. No que se refere ao aspecto consequente, o sujeito ativo é a União, o sujeito passivo é o próprio contribuinte individual, e a prestação pode variar no pagamento da contribuição.

Importante enfatizar que as contribuições divididas entre o empregador, a empresa ou entidade a ela equiparada possuem uma alíquota e base de cálculo diferenciadas em relação ao trabalhador.

Após a vigência da EC nº 47, publicada em 06/07/2005, houve a alteração no art. 195 da Constituição Federal em seu §9º, o qual passou a definir a possibilidade de alíquotas ou bases de cálculo diferenciadas. Houve nova alteração pela EC nº 103/2019, que estendeu a base de cálculo diferenciada em casos de contribuições sobre a receita ou o faturamento e sobre lucro (SANTOS, 2020).

Para Agostinho (2020), a legislação previdenciária pode ser dividida em relação de custeio e relação de prestação. A primeira se refere ao Estado impondo a obrigação de contribuição ao sistema da seguridade social, conforme as regras e a legislação aplicada a cada contribuinte. Já a segunda trata da obrigação do Estado de, a partir das contribuições, fornecer e pagar os benefícios, prestando assistência aos segurados ou seus dependentes.

Assim, os segurados podem ser divididos em obrigatórios, sendo aqueles que a Lei obriga a contribuir, e facultativos, aqueles que não estão enquadrados na condição de obrigatórios e não possuem um regime previdenciário próprio. Diante das categorias existentes de segurados, o contribuinte que exerce atividade própria está enquadrado como contribuinte individual. Estes são aqueles que não possuem vínculo empregatício formal, mas que, mesmo sem a cota patronal, devem e têm a obrigação de contribuir, respeitando a alíquota estabelecida na Lei (AGOSTINHO, 2020).

Assim, possuindo a obrigação de contribuir por se enquadrar entre os contribuintes individuais e havendo a dificuldade de estabelecer um valor certo de recebimento, surge o questionamento de como os trabalhadores do âmbito digital poderão garantir sua proteção social, bem como os benefícios previdenciários. Pois, estes trabalhadores frequentemente não têm o conhecimento necessário para contribuir adequadamente e enfrentam variáveis nos seus lucros, uma vez que a plataforma retém parte dos rendimentos obtidos. Esses pontos serão mencionados no próximo capítulo.

#### **4. VULNERABILIDADE DOS TRABALHADORES DIGITAIS PRECARIZADOS E FALTA DE PROTEÇÃO PREVIDENCIÁRIA**

Muitas pessoas têm buscado o trabalho digital devido à flexibilidade e autonomia, além da oportunidade de crescimento rápido, sem depender de empregador, transporte público e longas jornadas de trabalho. Contudo, a realidade pouco falada é que muitos desses trabalhadores digitais acabam, em algum momento, necessitando do amparo previdenciário, porém devido a falta de contribuição, acabam sem.

Ao deixarem o trabalho “tradicional” e a proteção social que ele oferece, muitos trabalhadores acabam excluídos da seguridade social. Vale ressaltar que muitos desconhecem a importância da contribuição e os riscos que a falta dela traz, só descobrindo esses aspectos quando já é tarde demais para reverter a situação, como no caso de uma doença ou incapacidade laboral, por exemplo.

Para Lima (2022), a propagação das tecnologias atuais, que se tornaram famosas no século XX, trouxe novidades para o mundo do trabalho. Essas tecnologias propagaram novas ideias de empresas, categorias profissionais e maneiras de trabalho, como o Uber, que oferece uma forma de trabalho mais flexível e uma relação salarial diversificada.

Contudo, essa nova forma de trabalho, que se afasta da convencional, traz novos desafios aos trabalhadores. Muitos se encontram desprotegidos e precarizados no que diz respeito à previdência social, ficando desamparados caso sofram algum acidente de trabalho e fiquem impossibilitados de exercer suas funções diárias.

De acordo com Cezário (2021), a desvantagem do trabalhador digital começa pela falta de formalização na Carteira de Trabalho e Previdência Social. As empresas de plataformas digitais incentivam a criação de uma empresa própria, formalizando-a com registro no Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica (CNPJ), tentando afastar qualquer possibilidade de reconhecimento de vínculo entre o motorista e a plataforma. Com essa formalização, aderir à forma de custeio de microempresa, por exemplo, não é a melhor maneira para usufruir dos benefícios previdenciários.

Ademais, cabe ressaltar que, para gozar de benefícios previdenciários, é necessário cumprir requisitos além da contribuição, como a qualidade de segurado e o período de carência. Este último se refere ao período mínimo de contribuições mensais que determinado segurado deve cumprir para ter direito a usufruir do benefício.

Nesse sentido, Freitas (2022) relata que há controle dos motoristas através dos algoritmos, o que contradiz a ideia de autonomia do motorista em sua forma de trabalho

vendida pela plataforma. Isso expõe a vulnerabilidade desses trabalhadores, negociando uma flexibilização e segurança inexistentes, uma vez que muitos se submetem a uma carga de trabalho excessiva para arcar com todas as despesas necessárias.

Embora no referido contexto não haja uma relação direta entre empresa e trabalhador, a organização da Uber é contraditória, pois os trabalhadores precisam cumprir metas impostas para que sua avaliação e desempenho no aplicativo não diminuam, resultando em uma carga semanal de trabalho exagerada. Isso é necessário para atingir os benefícios e valores suficientes para cobrir as despesas do automóvel e o próprio sustento.

Ademais, além dos longos períodos de trabalho necessários para cumprir metas ou garantir o mínimo para o próprio sustento e a manutenção do veículo, esses trabalhadores enfrentam diariamente um ambiente de trabalho inseguro, com baixa remuneração e ausência de benefícios.

Na sequência, será analisado o Projeto de Lei Complementar 12/2024, que tem como objetivo estabelecer direitos e mecanismos de inclusão previdenciária para motoristas de aplicativos.

#### **4.1 PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR nº 12/2024**

A criação do Projeto de Lei Complementar nº 12/2024, com o objetivo de regulamentar os motoristas de plataformas digitais, pretende trazer alguns questionamentos e modificações para esses trabalhadores (Brasil, 2024).

Conforme já exposto, a “intermediação” feita pelas plataformas de aplicativos nunca foi compreendida e analisada de maneira correta. Assim, o Art. 7º do PLP 12/2024 aborda os princípios que devem ser seguidos:

Art. 7º Os serviços das empresas operadoras de aplicativos e o trabalho intermediado por suas plataformas devem pautar-se pelos princípios de:

- I - transparência;
- II - redução dos riscos inerentes ao trabalho;
- III - eliminação de todas as formas de discriminação, violência e assédio no trabalho;
- IV - direito à organização sindical, à sindicalização e à negociação coletiva;
- V - abolição do trabalho infantil; e
- VI - eliminação do trabalho análogo ao escravo.

De acordo com Porto (2024), no Brasil, o referido PL é o debate mais recente sobre o tema, trazendo à tona questionamentos sobre as contribuições previdenciárias e a existência

de um vínculo empregatício. O autor destaca a necessidade de uma regulamentação, considerando o crescente número de trabalhadores digitais.

Embora se discuta o vínculo empregatício, pouco se fala das questões previdenciárias pendentes, considerando que a plataforma não possui obrigação de contribuição pela cota patronal imposta pelo art. 195 da CF/88. O trabalhador, muitas vezes, não tem acesso ou conhecimento para recolher as contribuições necessárias na condição de contribuinte individual, já que muitos não alcançam sequer o valor do salário mínimo nacional.

Neste cenário de incertezas, a precarização do trabalhador que presta serviços às plataformas da economia digital do século XXI aumenta. A Emenda Constitucional nº 103/2019 inseriu o §14 no artigo 195 da CF/88, estabelecendo que “o segurado somente terá reconhecida como tempo de contribuição ao RGPS a competência cuja contribuição seja igual ou superior à contribuição mínima mensal exigida para sua categoria, assegurado o agrupamento de contribuições” (Brasil, 1988).

Importante salientar que, apesar da falsa autonomia e flexibilização, esses trabalhadores se encontram precarizados devido à insegurança econômica e jurídica. Eles não possuem renda fixa, enfrentam jornadas de trabalho extremamente longas, não têm proteção de direitos trabalhistas básicos e, principalmente, perdem seus direitos previdenciários. A falta de contribuição leva a pagamentos irregulares, o que impede o trabalhador de usufruir dos benefícios adequadamente, ou à própria ausência de contribuição, que implica a falta de proteção previdenciária.

Ora, basta pensar que, se o trabalhador sofrer um acidente durante sua jornada de trabalho e ficar incapacitado, como poderá sobreviver sem o mínimo para seu sustento, uma vez que não terá contribuído para o Regime Geral de Previdência Social (RGPS), cuja natureza é eminentemente contributiva?

Dessa forma, ele não poderá receber benefícios como aposentadoria por incapacidade permanente, auxílio por incapacidade temporária, auxílio-acidente, e outros benefícios de natureza acidentária e previdenciária, pois não terá cumprido os requisitos necessários para usufruir dessas benesses. Assim, ele se encontrará em um limbo, lembrando que a plataforma digital não possui a obrigação de contribuir para o sistema previdenciário com a cota patronal.

Assim, diante dos questionamentos previdenciários, o art. 10º do PLP 12/2024 abrange o enquadramento previdenciário desses trabalhadores e a obrigação de contribuição de ambas as partes, conforme os artigos e parágrafos a seguir:

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.

§ 1º O salário-de-contribuição para a obrigação de que trata o **caput** corresponde a vinte e cinco por cento do valor bruto auferido no mês.

§ 2º A empresa operadora de aplicativo de transporte remunerado privado individual de passageiros de que trata o art. 2º contribuirá à alíquota de vinte por cento, incidente sobre o salário de contribuição do trabalhador que preste serviço por ela intermediado, no mês, calculado na forma prevista no § 1º.

Conforme pode ser verificado, o referido artigo demonstra uma possível alternativa para que esses trabalhadores possam ser incluídos na contribuição social de forma mais flexível, garantindo o direito aos benefícios da previdência social. Assim, embora o trabalhador seja considerado um contribuinte individual, a empresa operadora terá a responsabilidade de contribuir para esses operadores, facilitando suas contribuições.

Diante disso, é possível concluir que o PLP 12/2024 tem como objetivo reduzir as desigualdades enfrentadas por esses trabalhadores que estão fora do sistema tradicional, buscando a inclusão daqueles que estão à margem do sistema há anos.

## 5 CONCLUSÃO

Diante do teor exposto, é evidente a importância de regulamentar os trabalhadores da economia digital para que possam obter a cobertura da previdência social. A sociedade está cada vez mais em busca de novas formas de trabalho, muitas vezes negligenciando a importância de seus direitos sociais, trabalhistas e previdenciários. Isso resulta em uma realidade sem a devida proteção social para milhares de trabalhadores.

Nesse cenário, algumas alternativas para a regulamentação desse limbo em que o trabalhador digital se encontra, como o PLP 12/2024, podem representar uma tentativa de mitigar a falta de proteção e a exclusão de trabalhadores que não estão enquadrados na forma de trabalho tradicional.

Assim, o presente artigo teve como objetivo analisar a precariedade da proteção previdenciária aos trabalhadores da economia digital, considerados um grupo não convencional de trabalho. Com base na análise da evolução dos meios de trabalho ao longo do tempo e a necessidade de proteção previdenciária a esses trabalhadores, surge o questionamento se a sociedade está progredindo ou regredindo. Isso porque a luta pela

inserção de todas as categorias, ao longo dos anos, vem se deteriorando, deixando grande parte dos trabalhadores desprotegida dos direitos conquistados com muito esforço.

Verificou-se que o sistema de seguridade social é um tema que gera diversos debates jurídicos em relação aos trabalhadores e às plataformas digitais. A falta de informação sobre a importância da contribuição, como e quanto contribuir, traz diversas incertezas e prejuízos a esses trabalhadores, considerando que seu lucro é incerto e, em uma eventual necessidade, estarão desprotegidos. Ademais, benefícios previdenciários como o auxílio-doença podem estar sendo retirados desses trabalhadores, uma vez que muitos recebem menos que um salário mínimo, perdendo o direito de usufruir de alguns benefícios conquistados ao longo da história, como jornada de trabalho, descanso semanal e lazer, devido à necessidade de complementação do valor. Logo, é necessária uma regulamentação sobre o tema.

Dessa maneira, este trabalho ofereceu um referencial histórico sobre a luta da sociedade pelos direitos trabalhistas e sua importância, evidenciando a necessidade de regulamentação para incluir os trabalhadores digitais e preencher a lacuna jurídica existente.

Em síntese, pode-se concluir que atualmente não há norma jurídica que ampare esses trabalhadores. O debate mais recente sobre o tema é o PLP 12/2024, que trata da regulamentação dos aplicativos de transporte e dos motoristas, trazendo referências de que as plataformas devem observar alguns princípios norteadores para oferecer melhores condições de trabalho, como a redução dos riscos inerentes ao trabalho, a eliminação do trabalho análogo ao escravo e a inclusão na contribuição social de forma mais flexível.

Portanto, o objetivo deste TCC foi atingido, pois contribuiu para a conscientização e o questionamento da falta de contribuição social dos trabalhadores da economia digital e os riscos decorrentes. Além disso, demonstra a necessidade de preencher essa lacuna existente na legislação brasileira.

## **REFERÊNCIAS**

LANZARA, Arnaldo Provasi, **Trabalho e Proteção Social na era da economia digital**. Salvador, volume 3. pag 1-15, 2023.

SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial**. Edipro. São Paulo, v. 1. 2016.

PEREIRA, Lawrence da Silva. **As transformações no mundo do trabalho frente ao processo de flexibilização**. Florianópolis/SC, 2016

GAURIAL, Rosane. **Precarização e direito do trabalho: o caso Uber**. Revista trabalhista: direito e processo. Brasília: Anamatra; Rio de Janeiro, 2020.

BATISTA, Flávio Roberto. **Apontamentos críticos para uma história do direito previdenciário no ocidente capitalista**. São Paulo 111, pág 143-176. jan-dez 2016.

MARTINS, Sergio P. **Direito do trabalho**. 39th ed. Rio de Janeiro: Saraiva Jur, 2023. E-book. p.22. ISBN 9786553627475. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786553627475/> . Acesso em: 04 nov. 2024.

FREDIANI, Yone. **Direito do trabalho**. Barueri: Manole, 2011. E-book. p.1. ISBN 9788520444351. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788520444351/>. Acesso em: 04 nov. 2024.

MARTINS, Sergio P. **Direito da seguridade social: direito previdenciário**. 41st ed. Rio de Janeiro: Saraiva Jur, 2023. E-book. p.19. ISBN 9786553626157. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786553626157/>. Acesso em: 04 nov. 2024.

VIANNA, Cláudia Salles Vilela. **Previdência Social: Custeio e Benefício**, São Paulo: LTr, 2005. 832 p.

VIANNA, João Ernesto A. **Direito Previdenciário**. 8th ed. Rio de Janeiro: Atlas, 2022. E-book. p.6. ISBN 9788597024029. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788597024029/>. Acesso em: 04 nov. 2024.

IBRAHIM, Fábio Zambitte. **Curso de direito previdenciário**. 27. ed. rev. e atual. São Paulo: Impetus, 2022.

HOCHMAN, Gilberto. **Aprendizado e difusão na constituição de políticas: a previdência social e seus técnicos**. 2015.

CASTRO, Carlos Alberto Pereira de; LAZZARI, João Batista. **Direito do Trabalho e Previdência: aspectos práticos**. 1. ed. São Paulo: Editora Forense, 2023.

GARCIA, Gustavo Filipe B. **Curso de direito previdenciário: seguridade social**. 7th ed. Rio de Janeiro: Saraiva Jur, 2023. E-book. p.14. ISBN 9786553624672. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786553624672/>. Acesso em: 04 nov. 2024.

GOES, Hugo. **Manual de Direito Previdenciário**. 17th ed. Rio de Janeiro: Método, 2022. E-book. p.32. ISBN 9786559645305. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786559645305/>. Acesso em: 04 nov. 2024.

LEITE, Anna L. B A.; DORETO, Daniella T.; NAKAMURA, Fernanda de C.; et al. **Direito previdenciário**. Porto Alegre: SAGAH, 2022. E-book. p.17. ISBN 9786556903255. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786556903255/>. Acesso em: 05 nov. 2024.

CAMARANO, Ana Amélia; FERNANDES, Daniele. **A previdência social brasileira**. Brasília: Ipea, 2016. Cap. 10.

CASTRO, Carlos Alberto Pereira de; LAZZARI, João B. **Direito Previdenciário**. 3rd ed. Rio de Janeiro: Método, 2023. E-book. p.57. ISBN 9786559646302. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786559646302/>. Acesso em: 31 out. 2024.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Imprensa Nacional, 1988.

IBRAHIM, Fábio Zambitte. **Curso de direito previdenciário**. 11 ed. Rio de Janeiro: Impetus, 2008.

SANTOS, Marisa Ferreira dos. **Direito Previdenciário Esquematizado** – 10ed., São Paulo: Saraiva Educação, 2020. 816 p.

LAZZARI, João Batista. **Manual de Direito Previdenciário**. Rio de Janeiro: Forense, 2018. 1156 p.

SEHN, Solon. **Curso de Direito Tributário** - 1ª Edição 2024. Rio de Janeiro: Forense, 2024. E-book. p.227. ISBN 9786559648634. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786559648634/>. Acesso em: 15 nov. 2024.

AGOSTINHO, Theodoro. **Manual de Direito Previdenciário** – São Paulo: Saraiva Educação, 2020. 416 p.

LIMA, Monica Silva de. **Tecnologia e precarização da saúde do trabalhador: uma coexistência na era digital**. São Paulo, Serv. Soc, p. 153.172, maio/set., 2022.

CEZÁRIO, M. B. O; ARAUJO, W. M. **A precarização das relações de trabalho: o caso uber e a subordinação estrutural**. Brazilian Journal of Development, março. 2021.

FREITAS, S. G. P. **Os impactos do modelo de gestão da indústria 4.0 sobre o motorista de aplicativo e a precarização do trabalho**. 2022. 43f. Trabalho de Conclusão de Curso. (Graduação em Administração) - Universidade Federal de Ouro Preto, Mariana, MG, 2022.

BRASIL. **Projeto de Lei nº 12, de 2024**. Dispõe sobre a relação de trabalho intermediado por empresas operadoras de aplicativos de transporte remunerado privado individual de passageiros em veículos automotores de quatro rodas e estabelece mecanismos de inclusão previdenciária e outros direitos para melhoria das condições de trabalho. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/CCIVIL\\_03/Projetos/Ato\\_2023\\_2026/2024/PLP/plp-012.htm](https://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/Projetos/Ato_2023_2026/2024/PLP/plp-012.htm). Acesso em: 15 nov. 2024.

PORTO, André Nóbrega. **Projeto de lei complementar nº 12/2024: fissuras no diálogo social e desafios para a promoção do trabalho decente nas plataformas digitais**. Porto Alegre, 2024.