



**UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA – UFPB
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS – CCJ
COORDENAÇÃO DO CURSO DE DIREITO – CAMPUS JOÃO PESSOA
COORDENAÇÃO DE MONOGRAFIA**

FERNANDA ESTER COSTA MACHADO

**A GIG ECONOMY E SEUS IMPACTOS NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS E
PREVIDENCIÁRIAS BRASILEIRAS**

**JOÃO PESSOA
2022**

M149g Machado, Fernanda Ester Costa.

A Gig Economy e seus impactos nas relações
trabalhistas e previdenciárias brasileiras / Fernanda
Ester Costa Machado. - João Pessoa, 2022.
53 f. : il.

Orientação: Martsung Formiga Cavalcante, Orientação:
Rodvalho de Alencar.
TCC (Graduação) - UFPB/CCJ.

1. Gig Economy. 2. Economia de bico. 3. Trabalho. 4.
Quarta Revolução Industrial. 5. Trabalho informal. 6.
Previdência social. I. Alencar, Martsung Formiga
Cavalcante. II. Alencar, Rodvalho de. III. Título.

FERNANDA ESTER COSTA MACHADO

**A GIG ECONOMY E SEUS IMPACTOS NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS E
PREVIDENCIÁRIAS BRASILEIRAS**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Graduação em Direito de João Pessoa do Centro de Ciências Jurídicas da Universidade Federal da Paraíba como requisito parcial da obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Orientador: Dr. Martsung Formiga Cavalcante e Rodovalho de Alencar

JOÃO PESSOA
2022

FERNANDA ESTER COSTA MACHADO

**A GIG ECONOMY E SEUS IMPACTOS NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS E
PREVIDENCIÁRIAS BRASILEIRAS**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Graduação em Direito de João Pessoa do Centro de Ciências Jurídicas da Universidade Federal da Paraíba como requisito parcial da obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Orientador: Dr. Martsung Formiga Cavalcante e Rodovalho de Alencar

DATA DA APROVAÇÃO: 01 DE JULHO DE 2022

BANCA EXAMINADORA:

**Prof. Dr. MARTSUNG FORMIGA CAVALCANTE E RODOVALHO DE ALENCAR
(ORIENTADOR)**

**Prof. Dr. JOSÉ BAPTISTA DE MELLO NETO
(AVALIADOR)**

**Prof. Dr. ANNE AUGUSTA ALENCAR LEITE REINALDO
(AVALIADORA)**

À Deus, aos meus pais e à minha família por tudo e
tanto.

AGRADECIMENTOS

Impossível evitar todo agradecimento a Deus por tanto, mesmo quando não mereci ou não parecia haver mais ânimo em mim, por me sustentar nos longos cinco anos de graduação – além dos 18 anos antes dela – e me consolar nos meus momentos de solidão, pois Ele nunca me deixa só.

Agradeço a minha mãe, Suzane. O mundo pode não conhecer a costureira filha de costureira que me deu à luz e trabalhou como faxineira no início da minha graduação para dar suporte ao meu estudo e ao de meu irmão, mas eu a conheço. Sei que não poderia ter mãe melhor e que Deus nos colocou na vida uma da outra por um propósito.

A painho, Fernando como eu, que sempre foi exemplo de força e sempre deu seu melhor, que saía de casa cedinho pra me levar na parada de ônibus e reclamava de meus atrasos sem fim. Sem o senhor, não seria quem sou hoje!

A Moisés, meu irmão, por me tolerar estudando e cantando madrugada a dentro em nosso quarto compartilhado.

A Rodrigo pelo constante encorajamento, desde o primeiro semestre. Pelas doces palavras, olhos carinhosos e ouvidos pacientes que me incentivavam a falar sem parar sobre o curso, as provas, os trabalhos, os problemas, os medos, os prazos... Enfim, por aliviar meu caminho com sua amizade, parceria e amor.

Aos meus colegas de curso, em especial à Amanda e Érika que me acolheram como família sempre que precisei. À Bruna, Ellen, Gabriel, Heloísa, Luana e Vinícius, por fazerem da UFPB um lugar mais leve. A Taylor Swift e Jane Austen na mesma proporção.

A todos os meus amigos que sem saber me davam a motivação tão necessária para ir em frente.

Toda gratidão do mundo não seria suficiente para descrever como me sinto, não haveriam termos ou espaço para escrita que comportassem tamanha alegria.

Lancem sobre Ele toda vossa ansiedade, pois Ele
tem cuidado de vocês.

1 Pedro 5:7

RESUMO

O trabalho é um dos pilares da sociedade desde o início da história humana, de modo que sua dinamicidade implica em constantes alterações em suas estruturas de acordo com as forças econômicas e sociais. Após a Segunda Guerra Mundial, o trabalho passou por um processo de formalização em que, combinado com os princípios do Estado de Bem-estar Social, ganhou estrutura e proteção estatal nos países ocidentais. Contudo, a nova revolução tecnológica alinhada, principalmente, às demandas socioeconômicas, deu origem à *gig economy* ou economia de bico, que é uma das novas organizações do trabalho contemporâneo. É imprescindível o estudo e conhecimento dessa realidade do exercício do laboro, visando a evolução correspondente e necessária às estruturas estatais para que acompanhem a reorganização do trabalho pós-Quarta Revolução Industrial, com o objetivo de garantir a dignidade da pessoa humana e outros direitos fundamentais. No Brasil, uma atenção especial deve ser direcionada à Previdência Social, uma vez que há o comprovado aumento na quantidade de brasileiros que trabalham e dependem de bicos para sua subsistência, assim como há grande facilidade de fraude na contribuição da previdência proporcionada pelo alto nível de informalidade dos postos de trabalho criados pela *gig economy*.

Palavras-chave: Gig Economy. Economia de bico. Trabalho. Quarta Revolução Industrial. Trabalho informal. Previdência social.

ABSTRACT

Work has been one of the pillars of society since the beginning of human history, so its dynamism implies constant changes in its structures according to economic and social forces. After the Second World War, the work went through a process of formalization in which, combined with the principles of the Welfare State, it gained structure and state protection in Western countries. However, the new technological revolution, mainly aligned with socioeconomic demands, gave rise to the gig economy, which is one of the new organizations of contemporary work. It is essential to study and understand this reality of this type of work, aiming at the corresponding and necessary evolution of state structures to accompany the reorganization of work after the Fourth Industrial Revolution, with the objective of guaranteeing the dignity of the human person and other fundamental rights. In Brazil, special attention must be directed to Social Security, since there is a proven increase in the number of Brazilians who work and depend on gig jobs for their subsistence, as well as there is great ease of fraud in the social security contribution provided by the high level of informality of jobs created by the gig economy.

Key-words: Gig Economy. Work. Fourth Industrial Revolution. Informal Work. Social Security.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1: As condições prévias que formam a Gig Economy.	19
---	----

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

BPC – BENEFÍCIO DE PRESTAÇÃO CONTINUADA

CF – CONSTITUIÇÃO FEDERAL

CLT – CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO

CTPS – CARTEIRA DE TRABALHO E PREVIDÊNCIA SOCIAL

DAS – DOCUMENTO DE ARRECADAÇÃO DO SIMPLES NACIONAL

ILO – INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA

ICMS – IMPOSTO SOBRE CIRCULAÇÃO DE MERCADORIAS E SERVIÇOS

INSS – INSTITUTO NACIONAL DO SEGURO SOCIAL

ISS – IMPOSTO SOBRE SERVIÇOS DE QUALQUER NATUREZA

IPEA – INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA

MEI – MICROEMPREENDEDOR INDIVIDUAL

OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO

RGPS – REGIME GERAL DE PREVIDÊNCIA SOCIAL

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	13
2 GIG ECONOMY: CONCEITUAÇÃO, ANÁLISE E FOMENTO	16
2.1 BREVE HISTÓRICO DO TRABALHO	16
2.2 FATORES GERADORES DA <i>GIG ECONOMY</i>	19
2.2.1. Aspectos tecnológicos	20
2.2.1.1. Infraestrutura da plataforma	20
2.2.1.2. Legibilidade digital do trabalho	20
2.2.1.3. Conectividade em massa	21
2.2.2. Aspectos sociais	22
2.2.2.1. Atitudes e preferências do consumidor	22
2.2.2.2. Relações de trabalho raciais e de gênero	23
2.2.2.3. Desejo de flexibilidade dos empregadores e trabalhadores	24
2.2.3. Aspectos da economia política	24
2.2.3.1. Regulamentação estatal	24
2.2.3.2. Poder dos trabalhadores	25
2.2.3.3. Globalização e terceirização	26
3 WORK ON-DEMAND	27
3.1 TRABALHO VIA PLATAFORMAS	28
3.2 CLASSIFICAÇÃO DO TRABALHO POR DEMANDA	28
3.3 VULNERABILIDADE DOS “COLABORADORES” E PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA REALIDADE	33
4 IMPACTO DA GIG ECONOMY NA PREVIDÊNCIA SOCIAL BRASILEIRA	36
4.1 SEGURIDADE E PREVIDÊNCIA SOCIAL NO BRASIL	36
4.2 MODELO DE PREVIDÊNCIA SOCIAL ADOPTADO NA CONSTITUIÇÃO DE 1988	37
4.3 HIPÓTESES DE INSCRIÇÃO E CONTRIBUIÇÃO	39
4.4 RISCOS DE CONTRIBUIÇÃO INADEQUADA E PERSPECTIVAS FUTURAS DA PREVIDÊNCIA SOCIAL NO BRASIL FRENTE À <i>GIG ECONOMY</i>	41
REFERÊNCIAS	47
ANEXO A – Gráfico: Usuários de internet ao longo do tempo. Número de usuários (em milhões) e atualização anual.	51

ANEXO B – Gráfico: Tempo diário gasto usando internet. Média de tempo (em horas e minutos) que usuários de internet entre 16 e 64 anos passam usando a internet todos os dias em qualquer tipo de dispositivo	52
--	-----------

1 INTRODUÇÃO

O trabalho, em suas mais diversas formas de existência e organização, tem sido o pilar da economia globalizada há milênios, como ensina Engels¹ ao definir o trabalho como “a condição básica e fundamental de toda a vida humana. Em tal grau que, até certo ponto, podemos afirmar que o trabalho criou o próprio homem”².

As estruturas ocidentais do laboro, formalizado e enquadrado dentro do tipo “emprego”, institucionalizadas também no Brasil, são a concepção contemporânea do mesmo, construídas na modernidade e tendo como propulsoras as revoluções políticas, tecnológicas e econômicas. Adquirindo forma e força no início do século XX, como consequência das grandes guerras, que revolucionaram a organização das sociedades ao redor do globo e fomentaram o Estado de Bem-estar Social.

Contudo, as últimas décadas impuseram transformações disruptivas à sociedade globalizada por meio do avanço da tecnologia, pelo que foi atribuído o título de Quarta Revolução Industrial³ ao período. Assim, a economia mundial tem passado por grandes mudanças frente ao avanço e consolidação da tecnologia, assim como seu impacto na dinâmica socioeconômica, o que decerto tem atingido o laboro.

O mercado tem se adaptado à metamorfose tecnológica como meio de manutenção do poder. Surgem, então, novos mecanismos econômicos como a economia compartilhada, a *gig economy*, o *work-on-demand* e o moderno fenômeno da *uberização* das profissões. Todos estes possibilitados pela acessibilidade da tecnologia, oferta e demanda de trabalho, mudanças no perfil dos consumidores e prestadores de serviços, e inúmeros outros vetores sociais contemporâneos.

Figuram no centro dessa nova economia três personagens principais: o prestador de serviço, o consumidor do mesmo e a plataforma digital que os conecta. Entre os dois primeiros, à priori, não há vínculo empregatício ou contratual que transcenda o acordo para realização de

¹ Teórico revolucionário que, junto a Karl Marx fundou o chamado socialismo científico ou marxismo.

² ENGELS, Friedrich. **Sobre o papel do trabalho na transformação do macaco em homem**. 1876.

³ SCHWAB, Klaus. **The Fourth Industrial Revolution: what it means, how to respond**. World Economic Forum, 2016. Disponível em: <https://www.weforum.org/agenda/2016/01/the-fourth-industrial-revolution-what-it-means-and-how-to-respond/>. Acesso em: 5 maio 2022.

uma específica prestação de serviço. Já a relação entre prestador de serviço e aplicativo é mais complexa.

De certo há entre aplicativo-colaborador uma relação de trabalho, contudo a complexidade desta relação reside no dia-a-dia do trabalhador, uma vez que na própria prestação de serviço encontram-se fortes indícios de elementos caracterizadores da relação de emprego “padrão”, sendo as mais claras a pessoalidade e a onerosidade.

Por conseguinte, nasce o debate doutrinário e jurisprudencial, no direito brasileiro e internacional, acerca da caracterização desses “novos” meios de trabalho. Em se tratando do Brasil, há o debate se as novas formas contratar mão de obra contém ou não todos os elementos previstos no art. 3º da CLT para caracterizar a relação de emprego, quais sejam a subordinação, onerosidade, pessoalidade e não eventualidade do trabalho.

Majoritariamente silente a legislação brasileira acerca do tema, as poucas iniciativas legais em vigor no território nacional representam simples meios de formalizar a isenção de responsabilidade estatal frente ao novo fenômeno. De modo que, as garantias consagradas no rol do art. 7º da Constituição Cidadã, delineadas nos termos da Consolidação das Leis do Trabalho, e demais dispositivos infraconstitucionais, seguem à parte dessa classe trabalhadora que tem crescido, como demonstram dados do IGBE de 2021⁴.

Na lacuna da lei operam os aplicativos e os brasileiros, que aderem à *gig economy* de forma não ordenada para obter lucro, no caso dos primeiros, e garantir sua subsistência, em se tratando do segundo grupo, em verdadeiro estado de vulnerabilidade social.

Dessarte, surge a problemática da Seguridade Social no Brasil, onde a Previdência Social estruturada na Constituição Federal de 1988 tem por predominante o sistema Bismarkiano, pelo qual o acesso à previdenciária social equipara-se a um seguro, sendo proporcional e dependente de contribuição direta anterior, ao mesmo tempo em que há na Seguridade Social como um todo o objetivo da prestação universal.

A ausência de formalidade no vínculo de trabalho, característica da *gig economy*, acarreta a não obrigação de ambos “empregador” e “empregado” em contribuir com a previdência social. Desse modo, é possível a fraude tanto na não-inscrição do trabalhador

⁴ IBGE. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua Quarto Trimestre de 2021**. Rio de Janeiro, 2022 (Rio de Janeiro, v. 1, p. 25). Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/2421/pnact20214tri.pdf>

quanto na incorreta contribuição do mesmo, considerando vencimentos percebidos e tempo de trabalho real.

Nesse sentido, a informalidade proposta à título de oportunidade, independência econômica e incentivo ao mercado, facilita a fraude na contribuição social, além de gerar e manter uma grande classe de trabalhadores à parte do rol de direitos laborais conquistados ao longo de décadas, cujo objetivo é proporcionar a dignidade da pessoa do trabalhador e das atividades por ele desenvolvidas.

Tendo em vista este panorama, o presente trabalho visa analisar a organização e realidade da “economia de bico” no Brasil, com enfoque no trabalho por meio de plataformas digitais, levantando possíveis consequências que o crescimento exponencial dessa modalidade de trabalho informal poderá trazer à Previdência Social no país.

Para tal, a metodologia adotada será a pesquisa bibliográfica, realizada através da leitura de artigos científicos, teses, livros, matérias jornalísticas, além de códigos jurídicos.

2 GIG ECONOMY: CONCEITUAÇÃO, ANÁLISE E FOMENTO

Como muito de nossa sociedade, a *gig economy* parece importada pelo Brasil. Essa sensação vai desde o termo em si, em inglês e apropriado pelo idioma nacional, aos aplicativos estrangeiros que dominaram o “bico” brasileiro, afastando o fator humano das negociações entre contratado e contratante de serviços, que passaram a ser intermediadas por plataformas majoritariamente internacionais, com seus próprios meios de precificar, avaliar e garantir o atendimento da demanda.

A *gig economy* é um ecossistema próprio e complexo, heterogêneo, específico e em constante mudança de acordo com o tipo do serviço em análise, a plataforma que faz o intermédio do mesmo, o prestador de serviços e uma lista de outros fatores que tornam difícil sua conceituação e estudo.

Trazido para o português o termo possui múltiplas traduções possíveis: “economia sob demanda”, “economia de bico” ou “economia freelancer”. Para além disso, há o uso do termo *gig economy* como sinônimo de “outras economias”, como a *platform economy* (economia de plataforma) e a *sharing economy* (economia do compartilhamento).

Em alguns autores os termos se sobrepõem, contudo, para os objetivos deste trabalho, abordaremos a *gig economy* à parte dos demais conceitos, sendo ela o ambiente de negócios em que há intermediação de trabalho humano por meio de plataformas digitais, no qual prevalecem contratos flexíveis, ocasionais e não permanentes⁵, em que o pagamento se dá por tarefas realizadas⁶.

Nesse sentido, cumpre esclarecer, que o trabalho nem sempre foi como hoje: dentro das formas do emprego. De modo que, antes mesmo da formalização do trabalho moderno, a precariedade do trabalho já foi a regra anteriormente.

2.1 BREVE HISTÓRICO DO TRABALHO

⁵ WATSON, G. P. et. al. Looking at the gig picture: defining gig work and explaining profile differences in gig workers' job demands and resources. *Group & Organization Management*, v. 46, n. 2, p. 327-361, fev/2021. Disponível em: <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/1059601121996548>. Acesso em: 25 abr. 2021.

⁶ WOODCOCK, Jamie; GRAHAM, Mark. *The gig economy: a critical introduction*. Cambridge: Polity Press, 2020.

Antes de avançar acerca do surgimento e crescimento exponencial da economia de bico, é necessário considerar como ela está conectada às estruturas de trabalho que a antecederam.

O laboro remunerado, em sua base, é a relação em que uma pessoa vende seu tempo para outra⁷, o que implica na transferência do domínio da força de trabalho (capacidade de laboro) do empregado para o dono do capital (proprietário dos meios de produção).

Para Marx⁸, a relação de trabalho requer uma “dupla liberdade” do empregado, qual seja a autonomia de escolher a quem vender sua força de trabalho ao mesmo tempo em que possui uma suposta liberalidade para escolher outros meios de obter seu sustento que não sejam a venda de sua mão-de-obra. Como consequência dessa relação, o trabalhador passa a ocupar uma posição de subordinação, pois sua subsistência depende de sua capacidade laboral, bem como de seu sucesso em encontrar e manter postos de trabalho para garantir seu sustento.

A “relação de trabalho padrão” que existe na atualidade, traz certas garantias, como estabilidade, segurança social, fixação de salário e jornada de trabalho, entre outros, sendo reflexo dos postos de trabalho surgidos após a Segunda Guerra Mundial, via de regra nos países desenvolvidos. Contudo, a precariedade do labor em muito precede essa “relação padrão de trabalho”⁹.

Para Bent¹⁰ a “relativa estabilidade e segurança do emprego no Ocidente pós-Segunda Guerra, então, era uma anomalia”, e mesmo nesse contexto, de acordo com Woodcock e Graham¹¹ era majoritariamente limitada à maioria masculina e branca da população:

A relação padrão de trabalho simplesmente não foi estendida a muitas mulheres e minorias, e certamente não era algo visto extensivamente fora de algumas economias industrializadas. **A “relação de trabalho padrão” é, portanto, um pouco imprópria, com formas instáveis e precárias sendo tanto mais antigas quanto mais difundidas.** As relações de trabalho são determinadas pelo poder relativo dos trabalhadores (de vender seu tempo) e do capital (de comprar esse tempo), além dos contextos sociais em que o trabalho é executado. Portanto, não é uma surpresa que o que pensamos como trabalho esteja evoluindo continuamente ao longo do tempo e do espaço. (tradução e grifo nossos)

⁷ WOODCOCK, Jamie; GRAHAM, Mark. op. cit., p. p. 18.

⁸ Marx, Karl. Capital: A Critique of Political Economy. Vol. 1. Londres: Penguin Books, 1976, p. 272.

⁹ WOODCOCK, Jamie; GRAHAM, Mark. op. cit., p. 19.

¹⁰ BENT, P. Historical perspectives on precarious work: The cases of Egypt and India under British imperialism. Global Labour Journal, Estados Unidos, v. 8, n. 1, p. 3-16, jan/2017. Disponível em: <https://mulpress.mcmaster.ca/globallabour/article/view/2716>. Acesso em: 31 mai. 2022.

¹¹ WOODCOCK, Jamie; GRAHAM, Mark. op. cit., p. 26.

Sendo assim, resta claro que antes da existência e regulamentação desse padrão de trabalho ocidental, a realidade do trabalho era precária e variável de acordo com as forças econômicas globais.

Um exemplo da prévia precariedade do trabalho é o caso das docas de Londres e dos seus trabalhadores, quando no século XIX, seguindo o rápido crescimento das docas e do comércio de mercadorias e comodidades, era necessária uma grande quantidade de trabalhadores eventuais:

“De pé sobre as pedras” era a frase para descrever o último recurso dos muitos trabalhadores desesperados, famintos e desempregados de Londres no final do século XIX/início do século XX.

Os homens que não tinham emprego fixo apareciam de manhã cedo, amontoando-se em massa para aguardar possíveis tíquetes de emprego que eram dispensados duas ou três vezes por dia.¹²

Nas docas não havia garantia de trabalho, sendo a maioria dos empregados contratados por diária¹³. Todos os dias os trabalhadores da *East End* de Londres se reuniam do lado de fora das docas esperando para descobrir se teriam ou não trabalho naquele dia, gerando um ambiente hostil e aumentando a fragilidade dos contratados frente aos tomadores da mão-de-obra.

Dada essa situação, os trabalhadores passaram a se organizar em grupos e realizar greves e protestos demandando por condições mínimas de trabalho. O mesmo ocorrendo com vários outros setores da indústria na Inglaterra entre o fim do século XIX e a primeira metade do século XX¹⁴.

O caso dos trabalhadores das docas de Londres apenas exemplifica a precariedade do trabalho prévia à regulamentação do emprego, hoje difundida pelo mundo, e a fragilização decorrente da *gig economy*, que apenas representa um novo período de transformações da economia global.

¹² **Como as docas históricas de Londres abriram o caminho para o futuro da fintech.** Bitcoin Ethereum News, 2022. Disponível em: <https://pt.bitcoinethereumnews.com/technology/how-londons-historic-docklands-paved-the-way-for-fintechs-future/>. Acesso em: 5 maio 2022.

¹³ Weightman e Humphries (2007, p. 41)

¹⁴ WOODCOCK, Jamie; GRAHAM, Mark. op. cit., p. 21.

2.2 FATORES GERADORES DA *GIG ECONOMY*

Superada uma primeira análise, para entender a *gig economy*, faz-se mister compreender suas razões de ser, fatores geradores e de fomento da economia de bico como ela existe hoje. Acerca do tema, dispõem Woodcock e Graham¹⁵:

Há uma tentação de focar simplesmente na tecnologia como o fator motivador que trouxe à realidade a *gig economy*. Contudo, **existe um conjunto complexo e interconectado de condições prévias que moldam a forma com que surge a *gig economy* na prática.** [...] Essas condições prévias certamente variam de importância entre tempos e locais, mas [...] juntas influenciam como a maioria das pessoas pensam acerca da *gig economy* de hoje. (WOODCOCK; GRAHAM, 2020, tradução e grifo nossos)

Para os autores, há nove fatores que dão forma à economia de bico, sendo estes os expostos na figura abaixo:

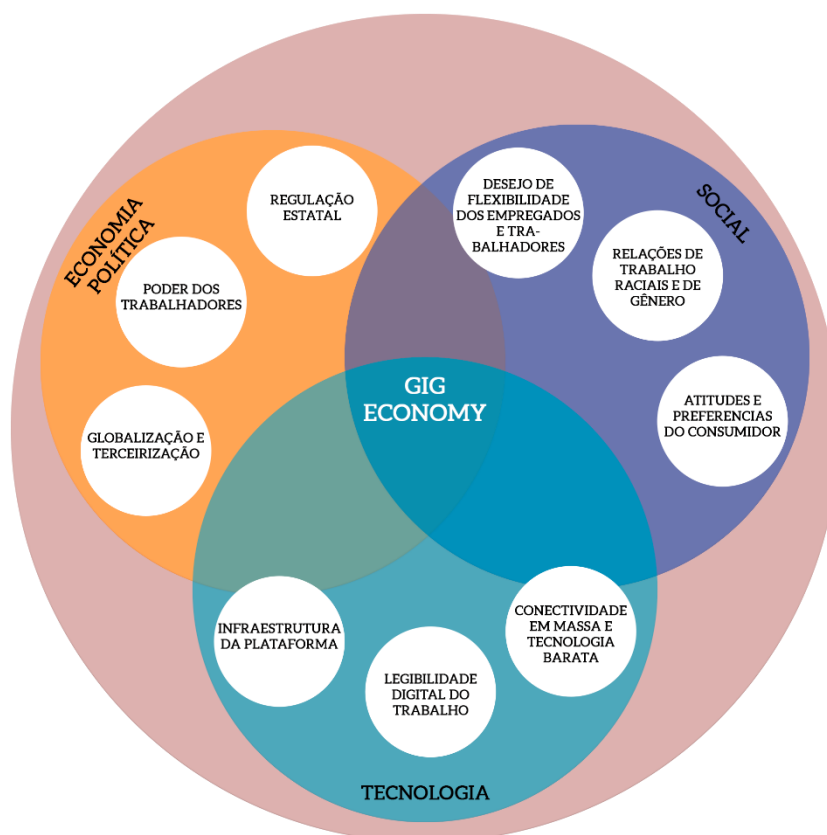


Figura 1: As condições prévias que formam a Gig Economy.

Fonte: adaptação de gráfico presente em WOODCOCK; GRAHAM, 2020, p. 27. Ícones por Freepik.

¹⁵ WOODCOCK, Jamie; GRAHAM, Mark. op. cit., p. 26.

Seguindo Woodcock e Graham, façamos uma breve análise das condições prévias que dão forma à *gig economy*.

2.2.1. Aspectos tecnológicos

2.2.1.1. Infraestrutura da plataforma

A infraestrutura das plataformas de intermediação de trabalho, partem do princípio de conectar, dentro de sua rede de usuários cadastrados, compradores e vendedores de força de trabalho. Podendo ser pessoas físicas ou jurídicas, o que possibilita os contratos entre eles da seguinte maneira:

No polo do demandante está um(a) usuário da plataforma, que pode ser pessoa física (consumidor) ou jurídica (estabelecimento comercial).

[...] Nesse modelo, os indivíduos pagam determinada quantia para adquirir recursos compartilhados por outros indivíduos por meio de uma plataforma eletrônica (provedor de plataforma). Existe ainda o modelo de compartilhamento em que uma empresa oferece os recursos aos consumidores por meio de uma plataforma (B2C) ou oferece os recursos para outra empresa (B2B) (MA et al., 2020, p. 2).¹⁶

Desse modo, as plataformas aparentemente atuam como meros intermediários entre seus usuários, não passando de uma espécie de “tinder de serviços” possibilitando combinações entre usuários prestadores e tomadores de serviço. Segundo Woodcock e Graham (2020), “esse uso da plataforma como mecanismo para conectar clientes e trabalhadores é o que levou muitas empresas de *gig economy* a tentar afirmar que elas mesmas não são empregadoras dos trabalhadores: que elas simplesmente fornecem uma ponte entre oferta e demanda”¹⁷.

Contudo, na realidade detém muito mais poder, pois são elas que gerenciam precificação e pagamento pelo serviço, termos de execução e avaliação do mesmo.

O ponto é que as plataformas estão longe de serem um mercado simples no qual clientes e trabalhadores se encontram. Elas são projetadas com recursos codificados que impõem regras e direcionamentos para todas as partes com as quais interagem. As plataformas moldam fundamentalmente as formas como o *gig work* é realizado.¹⁸ (tradução nossa)

2.2.1.2. Legibilidade digital do trabalho

¹⁶ CEPI. Centro de Ensino e Pesquisa em Inovação da FGV Direito SP. Gig economy e trabalho em plataformas no Brasil: do conceito às plataformas. São Paulo: FGV Direito SP, 2021, p. 13.

¹⁷ WOODCOCK, Jamie; GRAHAM, Mark. op. cit.

¹⁸ *Ibidem*, p. 29.

A “legibilidade digital” de uma atividade trata-se da sua compatibilização com as plataformas e seus meios de administração do trabalho. Isso porque para que haja controle do serviço prestado, seja para seu prestador, tomador ou administrador, é necessário determinar meios de medir o trabalho realizado. Vejamos:

Com o estabelecimento das fábricas, os trabalhadores eram pagos por seu tempo no local de trabalho. Isso significava que os gerentes queriam garantir que eles aproveitassem ao máximo o tempo de um trabalhador. No entanto, como a maioria dos gerentes não está fazendo o trabalho que os trabalhadores fazem, pode ser difícil para eles entender se os trabalhadores estão realmente de empenhando no trabalho.¹⁹ (tradução nossa)

Ora, se no trabalho por meio de plataformas, o aplicativo assume o papel do administrador da prestação de serviços, sendo uma plataforma impessoal e à distância, é necessário que a atividade a ser desenvolvida seja passível de controle remoto. Desse modo, a legibilidade do trabalho digital vem a ser a capacidade de “ler”, conhecer ou verificar o trabalho que está sendo desenvolvido por meio das plataformas.

Sob esta ótica pode-se concluir que algumas formas de trabalho são mais suscetíveis à adaptação para o virtual, como é o caso de serviços de transporte, entregas e trabalhos domésticos, que possuem possibilidade de acompanhamento das atividades à distância, como em alguns casos em que os aplicativos tem acesso à localização em tempo real do usuário prestador de serviço e tempo da atividade desempenhada.

Contudo, atividades que dependam de fatores mais subjetivos para sua gerência e administração tendem a dificultar a sua conversão para as plataformas de trabalho e à *gig economy*.

2.2.1.3. Conectividade em massa e tecnologia barata

A década de 2010 marcou a introdução e popularização de smartphones, sendo nomeada como a “década do smartphone”²⁰. Além disso, conforme relatório de janeiro de 2022 da *We Are Social*²¹, instituição que acompanha o crescimento digital em todo o globo, o número

¹⁹ WOODCOCK, Jamie; GRAHAM, Mark. op. cit., p. 29.

²⁰ LECLERC, Xavier. **A década do smartphone. Meio e mensagem, 2020**. Disponível em: <https://www.meioemensagem.com.br/home/opiniao/2020/02/11/a-decada-do-smartphone.html>

²¹ We Are Social. **DIGITAL 2022: ANOTHER YEAR OF BUMPER GROWTH**, 2022. Disponível em: <https://wearesocial.com/uk/blog/2022/01/digital-2022-another-year-of-bumper-growth-2/>

de usuários de internet no mundo mais do que dobrou desde 2012, passando de 2.18 bilhões para 4.95 bilhões, o que representa uma média de 8,6% de crescimento ao ano.

Dados como estes comprovam o que se verifica no dia a dia da sociedade, em especial com a superveniência da calamidade imposta pela pandemia do novo Coronavírus, que impulsionou ainda mais o crescimento digital em todo o mundo.

Para Woodcock e Graham²², há dois fatores principais pelas quais essa conectividade em massa tem sido fundamental para mover o trabalho dos seus moldes mais tradicionais para as novas formas de organização do labor por meio da *gig economy*. O primeiro sendo o maior alcance de clientes e trabalhadores, facilitando o recrutamento de colaboradores e usuários consumidores.

Um segundo fator seria a possibilidade de rompimento geográfico por meio do *cloudworking* e serviços que o possibilitem, como análise de dados, design gráfico, transcrição e tradução de textos, entre outros. As empresas que passam a atuar nesses ramos de serviço *online* sobem para uma escala global de trabalho. Nesse sentido:

Essas plataformas globais configuraram o que você pode pensar como “mercados de trabalho planetários” (Graham e Anwar, 2019). Nas palavras de Guy Standing (2016), elas possibilitam uma migração em massa de trabalhadores, mas não de pessoas. Os clientes de repente têm um mundo de trabalhadores para escolher, e trabalhadores de todo o globo são colocados em competição uns com os outros, o que se torna possível porque a maioria da humanidade já está conectada à rede mundial.²³ (tradução nossa)

2.2.2. Aspectos sociais

2.2.2.1. Atitudes e preferencias do consumidor

Para que haja o fornecimento de um serviço via aplicativos, é necessário que exista demanda para este, sejam ela orgânica ou incentivada pelo mercado. Um exemplo seriam os serviços de entrega de alimentos e medicamentos, cuja demanda já existia antes da conversão do sistema tradicional de entrega para o intermediado por plataformas de trabalho.

De acordo com Woodcock e Graham²⁴, “a *plataformização* de muitas dessas atividades é ‘nova’, mas elas também têm que ser ‘significativas’ na medida em que fazem sentido para os consumidores e eles estão preparados para usá-los”.

²² WOODCOCK, Jamie; GRAHAM, Mark. op. cit.

²³ WOODCOCK, Jamie; GRAHAM, Mark. op. cit., p. 32.

²⁴ WOODCOCK, Jamie; GRAHAM, Mark. op. cit.

Entretanto, as preferências dos consumidores e o poder que detém para sustentar o mercado para a prestação do serviço via *app* pode facilmente se voltar contra as plataformas, críticas e más experiências viralizam e podem gerar uma má fama significativa para a empresa. Por isso, as grandes empresas voltadas para o consumidor investem fortemente em publicidade e relações públicas, para reparar danos e manter a boa relação entre plataforma e usuários.

2.2.2.2. Relações de trabalho raciais e de gênero

As relações de trabalho prévias à *gig economy* são em muito influenciadas por fatores sociais como gênero e raça, de modo que há determinados serviços que ainda são vistos como tipicamente femininos ou masculinos, para além de trabalhos que geralmente são atribuídos a pessoas negras, como serviços domésticos ou que demandem força física.

Como a economia de bico se fundamenta da prestação de serviços muitas vezes já existentes, mas com o intermédio de plataformas, esses fatores são reforçados e se rearticulam na *plataformização* do trabalho. Nesse sentido, Hunt e Samman²⁵ argumentam que esse processo “representa a continuação (e em alguns casos o aprofundamento) de desigualdades de gênero e estruturas de longa data”.

À princípio, atribuindo a gerência dos serviços aos algoritmos essas desigualdades não deveriam se transportar para os *apps*, contudo, as plataformas são projetadas por pessoas que não estão livres de seus preconceitos além de visarem vender o serviço da forma mais eficaz e lucrativa para uma sociedade que carrega um machismo e racismo estruturais.

Embora muitos comentaristas afirmem que “máquinas não discriminam”, a questão é que as pessoas – e as pessoas que projetam e constroem máquinas – o fazem. E são as pessoas que usam algoritmos, bancos de dados, máquinas e plataformas para contratar trabalhadores. [...] As relações de gênero do trabalho podem ser vistas na inclusão e exclusão das mulheres em diferentes tipos de empregos na *gig economy*.²⁶ (tradução nossa)

Consideremos os dados de pesquisa desenvolvida pela Aliança Bike²⁷ sobre o perfil dos entregadores ciclistas de aplicativos na cidade de São Paulo que constatou que 99% dos

²⁵ Hunt, Abigail; Samman, Emma. **Gender and the gig economy**. ODI, 2019. Disponível em: <https://cdn.odi.org/media/documents/12586.pdf>. Acesso em: 30 maio 2022.

²⁶ WOODCOCK, Jamie; GRAHAM, Mark. op. cit., p. 34.

²⁷ ALIANÇA BIKE. **Pesquisa de perfil dos entregadores ciclistas de aplicativo**. 2019. Disponível em: <https://aliancabike.org.br/pesquisa-de-perfil-dos-entregadores-ciclistas-de-aplicativo/>. Acesso em: 10 mai. 2022.

entrevistados era do sexo masculino. Dados como este reforçam o anteposto argumento de que a *gig economy* importa algumas configurações do trabalho “padrão” para as plataformas virtuais. Nesse caso, sendo a profissão de entregador majoritariamente masculina fora dos aplicativos, uma vez chegando até eles manteve-se esta característica.

2.2.2.3. Desejo de flexibilidade dos empregadores e trabalhadores

Para que ocorra o desenvolvimento da *gig economy* é necessário que haja o desejo prévio de ambos trabalhadores e empregados de obter maior flexibilidade no desenvolvimento de determinada atividade.

Aparentemente, tais mudanças apenas seriam interessantes aos empregadores e empresários, tendo em vista os claros benefícios econômicos e redução de obrigações legais que a flexibilização do trabalho pode acarretar. Contudo, tal visão tira do empregado seu poder de escolha, que, apesar de limitado, deve ser considerado.

Ademais, são muitos os trabalhadores da economia de bico que defendem o meio de trabalho, a desburocratização, a liberdade de horários, entre outros benefícios alegados. Além disso, os postos de trabalho que surgem por meio da economia de bico são alternativas interessantes ao desemprego ou a trabalhos com ambientes hostis ou estressantes, que tomem muito do tempo do trabalhador.

2.2.3. Aspectos da economia política

2.2.3.1. Regulação estatal

A regulamentação estatal acerca do trabalho é dinâmica, de modo que acompanha constantemente as forças econômicas e sociais. Nesse sentido, em contraposição à extensa regulação e intervenção estatal no trabalho pós-Segunda Guerra Mundial, a sociedade atual vive a nível internacional uma retomada de valores neoliberalistas, na tentativa de recuperar a economia mundial após a crise financeira de 2008 e, mais recentemente, a pandemia do Covid-19.

Dado o crescimento do neoliberalismo, muitas mudanças tem ocorrido visando a criação de novos empregos e o incentivo à economia. No Brasil temos a Reforma Trabalhista de 2017 como uma das mais claras tentativas de impulsionar o mercado econômico e de

trabalho. Contudo, reformas como esta não necessariamente conseguem corresponder ao seu propósito.

Mais do que a criação de novos empregos e a partilha de os benefícios do crescimento econômico, tem ocorrido um aumento no trabalho inseguro e mal remunerado. Isso foi facilitado pelo retrocesso das proteções trabalhistas. Também foram agressivas as mudanças no Estado de Bem-estar Social, incluindo a ativação de políticas do mercado de trabalho que estão forçando os trabalhadores a um trabalho mal remunerado, muitas vezes subsidiado pelo Estado. Paralelamente a essas políticas, alguns países estão incentivando ativamente a *gig economy* como uma potencial fonte de prosperidade econômica e progresso.²⁸ (tradução nossa)

2.3.3.2. Poder dos trabalhadores

O contexto neoliberal gerou o enfraquecimento das proteções da relação de emprego, colaborando para a criação de uma população proletária que enfrenta dificuldades constantes para satisfazer suas necessidades, foi o que constatou Ricardo Antunes²⁹ que expõe os seguintes problemas:

ampla desregulamentação dos direitos trabalhistas, eliminada diariamente em todos os cantos do mundo em que há produção industrial e serviços; aumento da fragmentação do trabalho classe, precarização e subcontratação da força humana que trabalhos; e destruição do sindicalismo de classe com sua transformação em sindicalismo dócil, baseado na parceria.

Para Woodcock e Graham³⁰, “à medida que o poder dos trabalhadores é reduzido [...] riscos significativos são transferidos dos empregadores para os trabalhadores, ao mesmo tempo faz com que os trabalhadores barganhem como indivíduos e não como coletivos”.

Sendo assim, mudanças como estas possibilitam que toda uma nova geração de trabalhadores nunca tenha tido contato com uma forte organização sindical, detentora de poder para barganhar por direitos e garantias. Logo, para esses novos trabalhadores, torna-se natural a perda de poder frente ao empregador, similar às condições de trabalho na economia de bico. Sob esta ótica, é possível afirmar que a *gig economy* é um movimento de regresso no que tange a proteção às condições dignas de trabalho e a dignidade do trabalhador.

²⁸ WOODCOCK, Jamie; GRAHAM, Mark. op. cit., p. 40.

²⁹ ANTUNES, Ricardo. **The Meanings of Work: Essays on the Affirmation and Negation of Work**. Chicago, Haymarket Books, 2013.

³⁰ WOODCOCK, Jamie; GRAHAM, Mark. op. cit., p. 41.

2.3.3.3. Globalização e terceirização

Para Woodcock e Graham³¹, o processo de globalização e terceirização é a última das condições prévias que permitem o desenvolvimento da economia de bico, tem caráter econômico e tecnológico.

Quanto à terceirização, fala-se sobre o crescimento do deslocamento de centros de serviço do país consumidor para outros em que há mão-de-obra mais barata ou facilitada, em uma espécie de neocolonialismo.

Em se tratando da globalização, ocorreu nas últimas décadas uma universalização de tecnologias, não só em se tratando da internet, sites e plataformas digitais, mas meios de pagamento, como cartões de crédito Visa, MasterCard e Amex, sistema GPS, sistemas Android e IOS como padrão para smartphones, dentre outros. Essa disseminação de tecnologias comuns possibilita que as empresas desenvolvedoras de plataformas para o trabalho construam suas atividades sobre o fundamento da tecnologia comum, facilitando o seu rápido desenvolvimento.

³¹ WOODCOCK, Jamie; GRAHAM, Mark. op. cit., p. 42.

3 WORK ON-DEMAND

O trabalho por demanda dentro da *gig economy* tem por principais características a informalidade e independência dos colaboradores, e conta com três personagens principais: os trabalhadores, os usuários “clientes” e as próprias plataformas digitais.

Outrossim, de acordo com o exposto, apesar de não necessariamente serem novas, tais atividades ganharam uma crescente quantidade de praticantes a partir da infraestrutura gerada pela internet, que fornece o suporte necessário para o bom funcionamento das novas economias.

Em se tratando dos trabalhadores, não há um perfil específico por se tratar de um grupo extremamente heterogêneo, sendo que alguns destes prestam serviços por meio das plataformas digitais como atividade subsidiária para complementação de renda, ao passo em que outros têm nesse trabalho a sua principal fonte de receita³².

No Brasil, segundo levantamento do IPEA (Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada) de 2021³³, existem cerca de 1,4 milhão de pessoas que atuam na *gig economy* como entregadores e motoristas de aplicativos, excluindo demais atividades como de serviços de limpeza, designer gráfico, tradução de textos, babás, etc.

Segundo o mesmo estudo, apenas 5% dos trabalhadores do transporte de pessoas e mercadorias na *gig economy* o fazem de modo secundário, o que implica que a parcela restante dos cerca de um milhão e meio de trabalhadores o faz como atividade principal para a subsistência. Vejamos:

Os dados coletados mostram que, no primeiro trimestre de 2016, o número de pessoas ocupadas no transporte de passageiros na Gig economy era de cerca de 840 mil. No primeiro trimestre de 2018, esse quantitativo atingiu 1 milhão de trabalhadores e chegou ao ápice no terceiro trimestre de 2019, com 1,3 milhão de pessoas. Por conta da pandemia de Covid-19, houve redução ao longo de 2020, mas o número logo se estabilizou nos dois primeiros trimestres de 2021 em 1,1 milhão de pessoas ocupadas em transporte de passageiros no regime de conta própria, valor 37% superior ao do início da série, em 2016.

³² BUSINESSEUROPE. **The digital services package**. Position Paper. 2020. Disponível em: https://www.buinessurope.eu/sites/buseur/files/media/position_papers/internal_market/2020-10-12_digital_services_package.pdf. Acesso em: 05 mai. 2021.

³³ IPEA. **1,4 milhão de entregadores e motoristas no Brasil estão na Gig economy**. 2021. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=38565&catid=3&Itemid=3. Acesso em: 25 abr. 2022.

Já para o transporte de mercadorias na Gig economy, o número passou de 30 mil trabalhadores em 2016 para 278 mil no segundo trimestre de 2021, uma expansão de 979,8% no período. Além disso, a pesquisa do Ipea mostra que, em média, entre o primeiro trimestre de 2016 e o segundo de 2021, **5% das pessoas ocupadas nas atividades de transporte de passageiros e de mercadorias, por conta própria, o faziam como um trabalho secundário**. O ápice dessa porcentagem foi no terceiro trimestre de 2019, antes da pandemia, quando 7,4% dos trabalhadores faziam dupla jornada com outra ocupação principal.³⁴ (IPEA, 2021, grifo nosso)

Para 95% desse grupo de trabalhadores por plataforma, a economia de bico perdeu a sua característica de eventualidade e complementação de renda, que é a proposta essencial da “*gig economy*”, passando a ocupar o posto de trabalho permanente dessa população.

Ora, não há que se demonizar os aplicativos ou a própria *gig economy*, contudo faz-se mister uma análise dos moldes do trabalho por demanda, seus benefícios e riscos, além da abordagem estatal sobre os novos meios de trabalho. Em especial quando uma parcela significativa da população brasileira se utiliza destes como principal fonte de renda, o que levanta questões quanto a regulação dessa forma de laboro e seus impactos sobre seguridade social e previdenciária dos trabalhadores de aplicativos.

3.1 TRABALHO VIA PLATAFORMAS

As plataformas, como já exposto outrora, fazem a conexão entre contratantes e contratados para uma prestação de serviço, podendo estes personagens serem pessoas físicas ou jurídicas.

Enquanto clamam apenas atuarem como intermediários, os aplicativos mantêm sob seu poder os termos de uso, condições de trabalho, precificação, pagamento, bonificação, punições, avaliações e outros indicadores e normas que traçam os caminhos possíveis para o colaborador dentro da plataforma, além de exercer poder sobre eles, direta ou indiretamente, como será discutido a seguir.

3.2 CLASSIFICAÇÃO DO TRABALHO POR DEMANDA

³⁴ IPEA, op. cit.

Nos termos da CLT, a relação de trabalho diverge da relação de emprego, sendo a primeira descrita por Resende³⁵ enquanto gênero que pode ser definido “como toda e qualquer forma de contratação da energia de trabalho humano que seja admissível frente ao sistema jurídico vigente”, ao passo que a segunda seria sua espécie, sendo a relação de emprego caracterizada pelos elementos elencados no artigo 3º da Consolidação, quais sejam a subordinação, não-eventualidade, onerosidade e pessoalidade da prestação de serviço. Uma vez verificadas tais características, a CLT produz uma série de direitos e deveres do empregado e empregador.

Ora, em se tratando dos trabalhadores da *gig economy* à princípio parece claro que não há essa caracterização como empregados das empresas por trás das plataformas digitais, uma vez que a essência do trabalho proposto por elas é a eventualidade e c em trabalhar da forma que quiser e quando quiser³⁶.

Contudo, como já demonstrado, são inúmeros os casos em que as atividades via aplicativos deixam de ser complementares à renda para serem a principal ou única fonte de renda de muitos, levantando a não eventualidade prevista pela CLT. Outrossim, há relatos em que trabalhadores afirmam que as plataformas prejudicam os colaboradores que recusam determinados serviços e/ou não tem certo tempo disponível para atuar na plataforma, punindo-os com redução de lucros, menor demanda de serviços, exclusão de programas internos de bônus, chegando inclusive à exclusão do prestador de serviço em alguns casos³⁷.

Similarmente é possível discutir acerca da pessoalidade da prestação de serviços via *apps* uma vez que feita a ligação entre demandante e colaborador, logo é exibido seu perfil, com referências internas da plataforma e avaliações de outros clientes. Além disso, aplicativos como Uber³⁸ e 99Pop³⁹ exigem a captura de fotos dos seus motoristas antes de aceitar viagens, questionando, inclusive, seus usuários se a foto do perfil de fato corresponde ao condutor do

³⁵ RESENDE, Ricardo. **Direito do trabalho**. 8. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO 2020, p. 73.

³⁶ “Faça entregas pelo app do Uber Eats para ganhar dinheiro enquanto conhece melhor a sua cidade”, frase retirada do site da Uber como convite para colaboradores atuarem como entregadores de mercadorias e alimentos que implica em liberdade nas atividades.

³⁷ CARVALHO, Isadora. **Mais de 1.000 motoristas são banidos da Uber após onda de cancelamentos**. Quatro Rodas, 2021. Disponível em: <https://quatrorodas.abril.com.br/noticias/mais-de-1-000-motoristas-sao-banidos-da-uber-apos-onda-de-cancelamentos/>

³⁸ Como o Uber usa selfies dos motoristas para melhorar a segurança com Microsoft Cognitive Services. Microsoft News Center Brasil, 2016. Disponível em: <https://news.microsoft.com/pt-br/como-o-uber-usa-selfies-dos-motoristas-para-melhorar-a-seguranca-com-microsoft-cognitive-services/>

³⁹ 99 agora pergunta ao passageiro se a foto do motorista no app é verdadeira. Olhar Digital, 2018. Disponível em: <https://olhardigital.com.br/2018/09/26/noticias/agora-pergunta-ao-passageiro-se-a-foto-do-motorista-no-app-e-verdadeira/>

veículo que realizou a corrida pelo aplicativo. Desse modo, parece configurada a pessoalidade da prestação de serviço, pois, via de regra, o colaborador não pode por meio de seu perfil aceitar viagem, serviço, entrega, e enviar substituto em seu lugar, sob risco de penalidade a ser arbitrada pelo próprio aplicativo, que poderá chegar à “pena” de exclusão da plataforma⁴⁰.

Uma contraposição, ainda tratando da pessoalidade da prestação do serviço, são as atividades não-geográficas que objetivam um resultado específico, como design gráfico, edição de vídeos ou tradução de textos. Nestes casos um usuário freelancer pode ser contratado por meio de plataformas como Viedit ou Kwork⁴¹ para desenvolver certa atividade, e atribuir a um terceiro o serviço solicitado, uma vez que o fim do contrato é um serviço específico de acordo com as diretrizes do contratante, e a partir do momento em que é entregue pouco importa a pessoa por trás de sua realização. Assim sendo, a pessoalidade antes verificada nas atividades geograficamente fixadas já não se traduz nesse caso.

Com relação à onerosidade do serviço, esta é a base da *gig economy*: a realização de pequenas tarefas intermediadas por plataforma digital afim de perceber determinado valor pelo serviço. Não há, normalmente, trabalho voluntário via plataformas digitais.

Acerca do tema, é válido destacar que uma vez estabelecida a onerosidade da atividade realizada, a precificação e os pagamentos referentes à prestação de serviço costumam ser administrados unilateralmente pelo aplicativo, que determina o valor da atividade, os recebe, faz a retenção de tarifas próprias e, então, repassa ao colaborador sua “comissão”.

Por conseguinte, caracterizados os três elementos acima, podemos tratar da subordinação, o aspecto mais subjetivo e determinante para o reconhecimento de vínculo de emprego.

À priori, pode-se alegar que os trabalhadores de plataformas digitais são independentes, não havendo que se falar de subordinação, isto porque esta é a uma das principais propostas dessa forma de trabalho: liberdade para realizar as atividades desejadas, de acordo com a conveniência do usuário, para obter renda extra. Essa ideia é trazida e reforçada pelas plataformas com slogans como “seja seu próprio chefe”, “comece a ganhar mais

⁴⁰ FERNANDES, Rodrigo. Uber: 13 coisas que podem fazer o motorista perder acesso ao app. Techtudo, 2019. Disponível em: <https://www.techtudo.com.br/listas/2019/11/uber-13-coisas-que-podem-fazer-o-motorista-perder-acesso-ao-app.ghml>

⁴¹ Plataformas de edição de vídeo, design gráfico e marketing que conectam empresas e freelancers ao redor do globo.

dinheiro”, “trabalho a qualquer hora”, “comece a ganhar dinheiro hoje” ou “você escolhe quanto quer ganhar”⁴².

Segundo Corujo⁴³ é possível encontrar fortes indícios de subordinação na realidade dos trabalhadores, alguns tradicionais e outros reflexos de novos meios de trabalho. Nesse sentido:

[...] **evidências da dependência do “colaborador” na plataforma são frequentemente encontradas na prática, algumas delas sendo sinais típicos de uma ideia tradicional de subordinação e outras mostrando novas formas de dependência.** Primeiro, em casos de trabalho sob demanda via aplicativos, onde o serviço é realizado fisicamente, é comum que os “colaboradores” tenham que preencher certos requisitos antes de serem ativados. Em segundo lugar, outro sinal de subordinação reside na dimensão pessoal do desempenho no sentido de que este não é transferível. Terceiro, de acordo com as experiências analisadas na Espanha, a supremacia das plataformas é óbvia de várias maneiras: estrita supervisão e controle (não importa se indireta); indicações detalhadas de como realizar as tarefas; fixação de preços de serviços realizados; incentivos falsos para gerar “ativação” que ocultam um nível mínimo de disponibilidade necessário. **Quarto, o fato de que a plataforma pode “desativar” colaboradores em uma ampla gama de circunstâncias mostra uma espécie de poder disciplinar, uma das características mais típicas dos empregadores.** E finalmente, é também sinal de subordinação dos “colaboradores” que a relação estabelecida com o cliente (pagamento incluído) seja sempre canalizada através da plataforma.⁴⁴ (tradução e grifos nossos)

Não obstante, o mesmo autor aponta, em sua análise sobre o caso dos trabalhadores de plataformas na Espanha, cinco argumentos que apontam para a independência dessa classe, antítese da subordinação que caracteriza a relação de emprego:

De acordo com a jurisprudência espanhola, uma análise tradicional da potencial classificação de empregado encontraria fortes evidências de independência (trabalho autônomo) decorrente das seguintes condições contratuais. Em primeiro lugar, o mais relevante é, sem dúvida, que o **tempo de trabalho é determinado a critério do colaborador**, o que significa que não há horário fixo e, mais importante, que o ‘colaborador’ decida quando estar ativo na plataforma. Em segundo lugar, e na mesma linha, é comum que ele tenha **liberdade para recusar tarefas** comandadas pela plataforma. Terceiro, parece haver autonomia na medida em que o **desempenho da atividade é basicamente autodirigido**, não obstante a existência de instruções comuns dirigidas a todos os “colaboradores”. Em quarto lugar, **a não exclusividade do compromisso contratual**, ou seja, a possibilidade de “colaborar” com várias plataformas, é geralmente considerada um sinal de independência. E, em quinto lugar, o fato de que **gastos relacionados às atividades não são compensados** pela plataforma também pode indicar que o serviço é fornecido por conta própria.⁴⁵ (tradução e grifos nossos)

⁴² Frases de efeito presentes nos sites das plataformas Uber, 99Pop, Maxim e InDriver, principais empresas que ofertam serviços de transporte via aplicativo no Brasil.

⁴³ CORUJO, Borja Suárez. The ‘Gig’ Economy and its Impact on Social Security: The Spanish example. European Journal of Social Security, Madrid, v. 19, n. 4, p. 293-312, 2017.

⁴⁴ Idem.

⁴⁵ CORUJO, op. cit.

Apesar da análise detalhada quanto à existência dos pré-requisitos para caracterização da relação de emprego, em se tratando das relações de trabalho via aplicativos na *gig economy*, ainda não é possível precisar se essas “novas” formas de trabalho podem ser compreendidas como emprego ou não.

A jurisprudência brasileira e internacional tem tido decisões contraditórias quanto ao tema. No Brasil, há decisões que reconhecem o vínculo de emprego e aplicam o Direito do Trabalho e a CLT, assim como também há decisões judiciais que atestam a independência do trabalhador, o princípio da *pacta sunt servanda* e aplicam o Direito do Consumidor nas relações entre plataformas e usuários prestadores de serviço. Vejamos alguns exemplos:

UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. NATUREZA JURÍDICA DA RELAÇÃO MANTIDA ENTRE OS TRABALHADORES PRESTADORES DE SERVIÇOS E EMPRESAS QUE ORGANIZAM, OFERTAM E CONCRETIZAM A GESTÃO DE PLATAFORMAS DIGITAIS DE DISPONIBILIZAÇÃO DE SERVIÇOS DE TRANSPORTE AO PÚBLICO, NO CASO, O TRANSPORTE DE PESSOAS E COISAS. NOVAS FORMAS DE ORGANIZAÇÃO E GESTÃO DA FORÇA DE TRABALHO HUMANA NO SISTEMA CAPITALISTA E NA LÓGICA DO MERCADO ECONÔMICO. ESSENCIALIDADE DO LABOR DA PESSOA HUMANA PARA A CONCRETIZAÇÃO DOS OBJETIVOS DA EMPRESA. PROJEÇÃO DAS REGRAS CIVILIZATÓRIAS DO DIREITO DO TRABALHO SOBRE O LABOR DAS PESSOAS NATURAIS. INCIDÊNCIA DAS NORMAS QUE REGULAM O TRABALHO SUBORDINADO DESDE QUE NÃO DEMONSTRADA A REAL AUTONOMIA NA OFERTA E UTILIZAÇÃO DA MÃO DE OBRA DO TRABALHADOR (ART. 818, II, DA CLT). CONFLUÊNCIA DOS PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS HUMANISTAS E SOCIAIS QUE ORIENTAM A MATÉRIA (PREÂMBULO; ART. 1º, III E IV; ART. 3º, I, II, III E IV; ART. 5º, CAPUT; ART. 6º; ART. 7º, CAPUT E SEUS INCISOS E PARÁGRAFO ÚNICO; ARTS. 8º ATÉ 11; ART. 170, CAPUT E INCISOS III, VII E VIII; ART. 193, TODOS DA CONSTITUIÇÃO DE 1988). VÍNCULO DE EMPREGO. DADOS FÁTICOS CONSTANTES DO ACÓRDÃO REGIONAL REFERINDO-SE À RELAÇÃO SOCIOECONÔMICA ABRANGENTE DE PERÍODO DE QUASE DOIS MESES. PRESENÇA DOS ELEMENTOS INTEGRANTES DA RELAÇÃO EMPREGATÍCIA. INCIDÊNCIA, ENTRE OUTROS PRECEITOS, TAMBÉM DA REGRA DISPOSTA NO PARÁGRAFO ÚNICO DO ART. 6º DA CLT (INSERIDA PELA LEI N. 12.551/2011), A QUAL ESTABELECE QUE “OS MEIOS TELEMÁTICOS E INFORMATIZADOS DE COMANDO, CONTROLE E SUPERVISÃO SE EQUIPARAM, PARA FINS DE SUBORDINAÇÃO JURÍDICA, AOS MEIOS PESSOAIS E DIRETOS DE COMANDO, CONTROLE E SUPERVISÃO DO TRABALHO ALHEIO”. PRESENÇA, POIS, DOS CINCO ELEMENTOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO, OU SEJA: PESSOA HUMANA PRESTANDO TRABALHO; COM PESSOALIDADE; COM ONEROSIDADE; COM NÃO EVENTUALIDADE; COM SUBORDINAÇÃO. ÔNUS DA PROVA DA AUTONOMIA DO TRABALHO NÃO CUMPRIDO NO PRESENTE PROCESSO (ART. 818, CLT), PELA EMPRESA DE PLATAFORMA DIGITAL, QUE ARREGIMENTA,

ORGANIZA, DIRIGE E FISCALIZA A PRESTAÇÃO DOS SERVIÇOS ESPECIALIZADOS DE TRANSPORTE. **Como consequência do conhecimento do recurso por violação do art. 3º da CLT, DOU-LHE PROVIMENTO, no mérito, para, reconhecendo o vínculo empregatício entre as Partes, determinar o retorno dos autos ao Juízo da Vara do Trabalho de origem para examinar os demais pedidos** deduzidos pelo Reclamante daí decorrentes, articulados na petição inicial, como entender de direito.

(PROCESSO Nº TST-RR-100353-02.2017.5.01.0066, Relator: Ministro Maurício Godinho Delgado, Data de Julgamento: 06/04/2022, 3ª Turma, Data da Assinatura: 07/04/2022) (grifo nosso)

RECURSO ORDINÁRIO DA PARTE AUTORA. ENTREGADOR IFOOD. VÍNCULO EMPREGATÍCIO NÃO CONFIGURADO. **Não restou provada a existência de subordinação jurídica do autor, não sendo possível a caracterização da relação empregatícia.** Recurso do autor negado.

(Processo: TRT6 - ROT - 0000638-88.2020.5.06.0018, Redator: Larry da Silva Oliveira Filho, Data de julgamento: 19/05/2022, Quarta Turma, Data da assinatura: 20/05/2022)

UBER. VÍNCULO EMPREGATÍCIO. INEXISTÊNCIA. Hipótese na qual não restou comprovada, na relação havida entre as partes, a presença dos elementos indispensáveis ao contrato de trabalho, consoante os termos dos arts. 2º e 3º da CLT, não havendo como ser reconhecido o vínculo de emprego pretendido. Sentença de improcedência que se mantém.

(Processo: TRT4 - ROT 0021248-06.2017.5.04.0029, Relator: Emílio Papaleo Zin, Data de Julgamento: 27/11/2020, 7ª Turma, Data da Assinatura: 30/11/2020)

Em vista disso, paira a insegurança jurídica, em especial tendo em vista que ainda não há leis em território brasileiro que regulem o trabalho via aplicativos, de modo que o direito tem se construído caso a caso. Tal contexto mantém a fragilidade destes trabalhadores que, apesar de desenvolverem atividades que poderiam estar contidas em uma relação de emprego, permanecem afastados das garantias constitucionais e legais, como veremos a seguir.

3.3 VULNERABILIDADE DOS “COLABORADORES” E PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA REALIDADE

Expostos os principais desafios para a definição das relações estabelecidas entre plataformas e seus colaboradores, cabe avançar ao exame da relevância dessa determinação para os trabalhadores que dependem dessa forma de labor.

A grande problemática da *gig economy* é a possibilidade e ameaça de precarização do trabalho, uma vez que há indícios de dependência das atividades informais e estas são administradas apenas por acordos similares aos contratos por adesão: sem chance de negociação, com possibilidade de rescisão a qualquer tempo, sem direito ao contraditório, e sem aviso prévio por parte da empresa.

É fundamental compreender o que caracteriza o trabalho precário, que é definido pela Organização Internacional do Trabalho como

[...] um meio para os empregadores transferirem riscos e responsabilidades para os trabalhadores. É o trabalho realizado na economia formal e informal, e é caracterizado por níveis e graus variáveis de características objetivas e subjetivas de incerteza e insegurança. Embora um trabalho precário possa ter muitas faces, **geralmente é definido pela incerteza quanto à duração do emprego; múltiplos empregadores possíveis ou uma relação de trabalho disfarçada ou ambígua; falta de acesso à proteção social e benefícios geralmente associados ao emprego; baixa remuneração; e obstáculos legais e práticos substanciais à adesão a um sindicato e à negociação coletiva.**⁴⁶ (tradução e grifos nossos)

Tendo em vista a classificação da OIT do trabalho precário, é possível verificar pontos de conexão entre as características descritas pela organização e aquelas que determinam as condições de laboro para plataformas de trabalho informal, como a possibilidade de múltiplos “empregadores”, a incerteza quanto à duração do contrato de trabalho e a falta de acesso à proteção social. Sendo assim, é possível entender como precário o trabalho por meio de aplicativos. Partindo desse entendimento, há dois pontos relevantes que devem nortear a discussão:

[...] duas observações preliminares são pertinentes para evitar uma resposta exagerada ao novo fenômeno [...]. Por um lado, há que manter em mente que sempre existiram relações laborais correspondentes a atividades em que o trabalhador não se encontra numa posição de subordinação muito clara. O trabalho remoto é um bom exemplo [disso]. **Por outro lado, permanece a necessidade de estabelecer garantias legais para alcançar condições dignas de trabalho, basicamente, porque o conflito entre trabalho e capital ainda existe no novo contexto econômico.**⁴⁷ (tradução e grifos nossos)

Ao mesmo tempo em que sempre existiram atividades que não se enquadram no conceito moderno de emprego, com a subordinação como pré-requisito e a consequente proteção legal, é fundamental a garantia de trabalho digno, direito humano estabelecido na

⁴⁶ International Labour Organization (ILO). **Policies and Regulations to Combat Precarious Employment.** Geneva: International Labour Office, 2011.

⁴⁷ CORUJO, op. cit.

Declaração Universal dos Direitos Humanos⁴⁸ e protegido pela Constituição da República de 1988⁴⁹.

Em vista disso, cabe a importação de um dos princípios do Direito do Trabalho, o princípio da primazia da realidade segundo o qual, para este ramo do Direito, “os fatos serão sempre mais relevantes que os ajustes formais, isto é, prima-se pelo que realmente aconteceu no mundo dos fatos em detrimento daquilo que restou formalizado no mundo do direito, sempre que não haja coincidência entre estes dois elementos”⁵⁰.

Consagrado pelo art. 9º da CLT⁵¹, esse princípio é fundamental para o Direito do Trabalho, sendo possível por meio deste a garantia de diversos direitos previstos na legislação trabalhista no Brasil.

Apesar de o trabalho por aplicativos não se equiparar formalmente ao emprego no Brasil, há fortes argumentos que apontam suas semelhanças na prática. Logo, torna-se possível e necessária a aplicação do princípio nas relações de trabalho em mérito, sendo ele o principal guia para a análise dos casos individuais e coletivos, pelo que pode e deve nortear a jurisdição e legislação sobre o tema de modo a garantir a proteção da dignidade da pessoa humana e demais princípios constitucionais.

⁴⁸ “Artigo 23º 1. Toda a pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha do trabalho, a condições equitativas e satisfatórias de trabalho e à proteção contra o desemprego”. Assembleia Geral da ONU. (1948). "Declaração Universal dos Direitos Humanos" (217 [III] A). Paris.

⁴⁹ “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. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Presidência da República, 2016.

⁵⁰ RESENDE, Ricardo. Op. cit.

⁵¹ “Art. 9º - Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação”. Decreto-Lei 5.452 de 1º de maio de 1943. Consolidação das Leis do trabalho. Brasília, DF, out. 2017.

4 IMPACTO DA GIG ECONOMY NA PREVIDÊNCIA SOCIAL BRASILEIRA

4.1 SEGURIDADE E PREVIDÊNCIA SOCIAL NO BRASIL

A Seguridade Social, de forma abrangente, compreende um conjunto de ações governamentais visando a proteção à previdência social, à saúde e a assistência social. Para Correia e Correia⁵² a seguridade pode ser entendida sob duas perspectivas: a política e a jurídica. Segundo a primeira, seu fim é “proteção da necessidade social e tem como principal prestador o Estado, já a segunda perspectiva se refere ao meio ou instrumento com que se pretende almejar a finalidade de proteção às necessidades sociais, por meio de uma organização normativa instrumental e das relações jurídicas decorrentes”⁵³.

No Brasil o sistema de seguridade social previsto na Constituição de 1988 é tríplice e estabelece a assistência social, a saúde e a previdência social como mecanismos de proteção dos brasileiros.

Em se tratando da previdência social, objeto de estudo neste trabalho, esta poderá ser compreendida como “um seguro social compulsório, eminentemente contributivo [...], mantido com recursos dos trabalhadores e de toda a sociedade – que busca propiciar meios indispensáveis à subsistência dos segurados e seus dependentes quando não podem obtê-los ou não é socialmente desejável que eles sejam auferidos através do trabalho por motivo de maternidade, velhice, invalidez, morte etc.”, de acordo com Rocha⁵⁴.

O vocábulo “previdência” decorre do verbo latino *praevidere* (de *prae* e *videre*), que significa prever, antever, prevenir, precaver, acautelar, providenciar com antecipação, cuidar do futuro⁵⁵. Na etimologia do termo pode-se compreender a essência da previdência social, que é de a prévia proteção do indivíduo em caso de fato superveniente que traga sobre este incapacidade de trabalho que possibilite seu sustento e manutenção.

⁵² CORREIA, Marcus Orione Gonçalves; CORREIA, Érika Paula Barcha. Curso de Direito da Seguridade Social. São Paulo: Saraiva, 2013.

⁵³ Idem.

⁵⁴ ROCHA, Daniel Machado da. Comentários à lei de benefícios da previdência social: Lei 8.213, de 24 de julho de 1991. 19. ed. São Paulo: Atlas, 2021.

⁵⁵ SIMÕES, Aguinaldo. Princípios de segurança social: previdência e assistência social. 1967, p. 49.

Isto posto, cabe esclarecer que a previdência social no Brasil possui dois regimes básicos: os públicos de caráter obrigatório e os complementares facultativos⁵⁶. Os regimes públicos compreendem o RGPS (Regime Geral de Previdência Social) bem como os demais regimes próprios de previdência criados pela União, Estados e Municípios para seus servidores efetivos. Enquanto isso, os regimes complementares são regulados de forma autônoma seguindo o que ditam as Leis Complementares nº 108/2001 e 109/2001.

4.2 MODELO DE PREVIDÊNCIA SOCIAL ADOTADO NA CONSTITUIÇÃO DE 1988

No Brasil, foi por meio da Constituição Cidadã que foi consagrado o Estado de Bem-estar Social no país, ou *Welfare State*, firmando um rompimento com os ideais ditatoriais que a precederam. Não obstante a ausência expressa na Constituição de clausula que determine o “Estado de Bem-estar Social”, para Paulo Bonavides⁵⁷ ela carrega em si conceitos que, na prática, a inserem como tal. Vejamos:

A constituição de 1988 é basicamente em muitas de suas dimensões essenciais uma Constituição do Estado Social. Portanto, os problemas constitucionais referentes as relações de poderes e exercício de direitos subjetivos tem que ser examinados e resolvidos a luz dos conceitos derivados daquela modalidade de ordenamento.⁵⁸

Nesse modelo, o Estado atua a fim de promover o bem-estar da coletividade, quando necessário, sobrepondo-se à iniciativa privada para cumprir seus objetivos. Contudo, sua intervenção não será desmedida, uma vez que o Estado de Bem-estar Social ainda é basicamente capitalista, tendo por princípios a propriedade privada, os direitos individuais, etc., visando uma espécie de meio termo entre as necessidades sociais do país e a manutenção do capitalismo.

Este é o caso do Brasil, que possui em sua Carta Magna diversos princípios e garantias fundamentais característicos à proteção concedida em estados sociais, como um

⁵⁶ “Art. 202. O regime de previdência privada, de caráter complementar e organizado de forma autônoma em relação ao regime geral de previdência social, será facultativo, baseado na constituição de reservas que garantam o benefício contratado, e regulado por lei complementar”. BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Presidência da República, 2016.

⁵⁷ BONAVIDES, Paulo. Do Estado liberal ao Estado social. 5ª ed. Belo Horizonte: Del Rey, 1993, p. 336.

⁵⁸ Idem.

sistema de seguridade social amplo, ao mesmo tempo que prima pela garantia e incentivo ao mercado e à livre iniciativa.

Outrossim, a previdência social é um dos principais institutos do *Welfare State*. Segundo Correia e Correia⁵⁹, é nesse modelo de organização estatal que a previdência social alcança sua realização mais plena, uma vez que muitos de seus princípios dependem daqueles que existem no Estado de Bem-estar Social, como os princípios da universalidade e solidariedade. Nessa espécie de Estado sua finalidade se confunde com a finalidade da previdência social, que é a promoção do bem-estar partindo de uma redistribuição de renda, alinhado com um dos objetivos do Brasil previsto no art. 3º da CF/88.

Art. 3º Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil:

I - construir uma sociedade livre, justa e solidária;

II - garantir o desenvolvimento nacional;

III - erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais;

IV - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação. (grifo nosso)

Em se tratando de previdência social, é mister abordar os modelos que guiam a seguridade social em todo o planeta, o Bismarkiano e o Beveridgiano. No sistema Bismarkiano, equiparado a uma espécie de seguro, os trabalhadores empregados e seus respectivos empregadores contribuem em poupança compulsória e apenas estes garantem direito à previdência social e proteção. Ao passo em que o plano Beveridgiano, posterior e construído quando da crescente dos direitos sociais e do Estado de Bem-estar Social na primeira metade do século XX, possui uma visão mais ampla e visa a universalidade do atendimento da Seguridade Social como um todo, isso custeado por meio de impostos a serem arrecadados por toda a sociedade.

No Brasil, a Constituição Cidadã de 1988 implementou um sistema híbrido⁶⁰ onde os sistemas de saúde e assistência social seguem o modelo Beveridgiano enquanto a previdência possui características como as do modelo Bismarkiano. Sendo assim, há contribuição compulsória dos trabalhadores e empregadores, mas não somente estes tem acesso aos benefícios da assistência social, pelo que há possibilidades de benefício para não segurados em situação de hipossuficiência econômica e verificada incapacidade. Isto se verifica nos objetivos da Seguridade Social elencados no art. 194 da CF/88:

⁵⁹ CORREIA, Marcus Orione Gonçalves; CORREIA, Érika Paula Barcha. Op. cit.

⁶⁰ BOSCHETTI, Ivanete. **Seguridade social no Brasil: conquistas e limites à sua efetivação**. Brasília: CFESS/ABEPSS, 2009.

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.

Parágrafo único. Compete ao Poder Público, nos termos da lei, organizar a seguridade social, com base nos seguintes objetivos:

I - **universalidade da cobertura e do atendimento;**

II - uniformidade e equivalência dos benefícios e serviços às populações urbanas e rurais;

III - seletividade e distributividade na prestação dos benefícios e serviços;

IV - irredutibilidade do valor dos benefícios;

V - equidade na forma de participação no custeio;

VI - diversidade da base de financiamento, identificando-se, em rubricas contábeis específicas para cada área, as receitas e as despesas vinculadas a ações de saúde, previdência e assistência social, preservado o caráter contributivo da previdência social;

VII - caráter democrático e descentralizado da administração, mediante gestão quadripartite, com participação dos trabalhadores, dos empregadores, dos aposentados e do Governo nos órgãos colegiados.

4.3 HIPÓTESES DE INSCRIÇÃO E CONTRIBUIÇÃO

A previdência social no Brasil é majoritariamente regulada pela Lei nº 8.213/1991, que regula do Regime Geral de Previdência Social (RGPS) e atribui ao INSS (Instituto Nacional do Seguro Social) a função de materializar a previdência nos termos da Lei e da Constituição Federal. Há, como já exposto, regimes específicos criados e geridos pela União, Estados e Municípios, mas para o mérito do presente trabalho, estes não serão estudados.

Quanto ao Regime Geral de Previdência Social, há os segurados obrigatórios e os facultativos. O primeiro grupo é o majoritário e seus integrantes e devem, obrigatoriamente, recolher contribuição previdenciária, estando inclusos neste os empregados de carteira assinada, os empregados domésticos, os trabalhadores avulsos, segurados especiais e, por fim, os contribuintes individuais.

Enquanto isso, os segurados facultativos são aqueles que não exercem atividade remunerada, não possuem renda direta, e voluntariamente escolhem contribuir para a Previdência Social. Se enquadram nessa modalidade contributiva os estudantes, estagiários, donas de casa e desempregados, por exemplo.

Apesar de a classificação não atender totalmente a realidade já abordada dos trabalhadores da *gig economy*, estes podem ser enquadrados como contribuintes individuais, que são aqueles trabalhadores autônomos que prestam serviço de natureza eventual a empresas,

sem vínculo empregatício.⁶¹ Nesse caso, cabe aos contribuintes individuais regularizar sua situação perante o INSS, sendo facultado a criação de MEI (Microempreendedor Individual) para regularização de suas atividades. Nessa categoria, o contribuinte deve pagar o equivalente a 20% do seu salário por mês.

Em se tratando da regulação dos motoristas de aplicativo, foi sancionada a Lei nº 13.640/2018, que modifica a redação da Lei de Diretrizes da Política Nacional de Mobilidade Urbana, Lei nº 12.587/2012. Em vias gerais, a Lei nº 13.640/2018 estabeleceu diretrizes para o trabalho dos motoristas de aplicativos e conferiu aos Municípios (e ao Distrito Federal) competência exclusiva para regulamentar e fiscalizar o serviço de transporte remunerado privado individual de passageiros, inclusive no que se trata da obrigatória inscrição dos mesmos no INSS. Vejamos a redação dada por esta aos artigos 11-A e 11-B da Lei de Diretrizes da Política Nacional de Mobilidade Urbana:

Art. 11-A. Compete exclusivamente aos Municípios e ao Distrito Federal regulamentar e fiscalizar o serviço de transporte remunerado privado individual de passageiros previsto no inciso X do art. 4º desta Lei no âmbito dos seus territórios. (Incluído pela Lei nº 13.640, de 2018)

Parágrafo único. Na regulamentação e fiscalização do serviço de transporte privado individual de passageiros, os Municípios e o Distrito Federal deverão observar as seguintes diretrizes, tendo em vista a eficiência, a eficácia, a segurança e a efetividade na prestação do serviço: (Incluído pela Lei nº 13.640, de 2018)

I - efetiva cobrança dos tributos municipais devidos pela prestação do serviço; (Incluído pela Lei nº 13.640, de 2018)

II - exigência de contratação de seguro de Acidentes Pessoais a Passageiros (APP) e do Seguro Obrigatório de Danos Pessoais causados por Veículos Automotores de Vias Terrestres (DPVAT); (Incluído pela Lei nº 13.640, de 2018)

III - **exigência de inscrição do motorista como contribuinte individual do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS)**, nos termos da alínea h do inciso V do art. 11 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. (Incluído pela Lei nº 13.640, de 2018) (Regulamento)

Art. 11-B. O serviço de transporte remunerado privado individual de passageiros previsto no inciso X do art. 4º desta Lei, nos Municípios que optarem pela sua regulamentação, somente será autorizado ao motorista que cumprir as seguintes condições: (Incluído pela Lei nº 13.640, de 2018)

I - possuir Carteira Nacional de Habilitação na categoria B ou superior que contenha a informação de que exerce atividade remunerada; (Incluído pela Lei nº 13.640, de 2018)

II - conduzir veículo que atenda aos requisitos de idade máxima e às características exigidas pela autoridade de trânsito e pelo poder público municipal e do Distrito Federal; (Incluído pela Lei nº 13.640, de 2018)

III - emitir e manter o Certificado de Registro e Licenciamento de Veículo (CRLV); (Incluído pela Lei nº 13.640, de 2018)

⁶¹ BRASIL. MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA. Programa Bem-estar Financeiro. Módulo 7. RGPS e RPPS: O que é a Previdência Pública? Brasília, 2021. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/assuntos/previdencia-complementar/mais-informacoes/arquivos/pbegrtps.pdf>. Acesso em: 20 jun. 2022.

IV - apresentar certidão negativa de antecedentes criminais. (Incluído pela Lei nº 13.640, de 2018)

Parágrafo único. A exploração dos serviços remunerados de transporte privado individual de passageiros sem o cumprimento dos requisitos previstos nesta Lei e na regulamentação do poder público municipal e do Distrito Federal caracterizará transporte ilegal de passageiros. (Incluído pela Lei nº 13.640, de 2018) (grifo nosso)

Outrossim, o Governo Federal editou o Decreto nº 9.792/2019, que também dispõe sobre a exigência de inscrição do motorista de transporte remunerado privado individual de passageiros como contribuinte individual do Regime Geral de Previdência Social. O Decreto reitera a responsabilidade e obrigação do trabalhador de transporte por aplicativo o quanto à sua inscrição junto ao INSS como contribuinte individual.

Entretanto, na prática, apesar da determinação legal de contribuição obrigatória dos motoristas de transporte por plataformas digitais, esta não é o suficiente para garantir que haja, de fato, a inscrição junto ao INSS.

Vale destacar que ambas as iniciativas do Governo Federal são rasas, apenas atribuindo ao trabalhador a obrigação de contribuir e seguir determinados pré-requisitos para a realização de sua atividade, e aos Municípios a “opção”⁶² de regulamentar o exercício de tais atividades. Ademais, ambas as normas tratam apenas de motorista de transporte por aplicativo, de modo que todos os outros trabalhadores da economia de bico permanecem desamparados pela lei, sem qualquer tipo de garantia ou proteção.

4.4 RISCOS DE CONTRIBUIÇÃO INADEQUADA E PERSPECTIVAS FUTURAS DA PREVIDÊNCIA SOCIAL NO BRASIL FRENTE À *GIG ECONOMY*

Dada a problemática anterior e supondo a aderência dos motoristas via aplicativo, único grupo da *gig economy* contemplado pelas iniciativas federais no Brasil, à contribuição obrigatória imposta, permanecem dois principais riscos aos colaboradores da economia de bico levantados por Corujo⁶³: a exclusão de certas atividades do plano de segurança social e a precariedade das condições de trabalho, inclusive da remuneração dos trabalhadores.

⁶² Art. 11-B, caput, Lei nº 12.587, de 3 de janeiro de 2012. Institui as diretrizes da Política Nacional de Mobilidade Urbana.

⁶³ CORUJO, Op. cit.

Ora, a primeira problemática é relevante uma vez que não há a regulamentação específica dessa atividade que tem aproximadamente 1,5 milhão de colaboradores brasileiros contabilizando apenas motoristas e entregadores via plataformas, como já exposto anteriormente.

As poucas normas jurídicas que existem não correspondem à realidade dessa nova economia, bem como não fornecem garantias aos trabalhadores, que permanecem em um limbo jurídico. Logo, são diversas as atividades que integram a *gig economy* mas não encontram amparo legal, deixando o espaço para regulação exclusiva das empresas desenvolvedoras de aplicativos.

Enquanto isso, o segundo risco trata da precariedade das condições de trabalho, já que não há contrato de trabalho entre as partes, de modo que há maior flexibilidade no trabalho, mas não há expectativa salarial, jornada de trabalho estabelecida, e, por conseguinte, não existem meios capazes de verificar a atividade dos trabalhadores, seus salários e devidas contribuições previdenciárias. Nesse sentido, os colaboradores de aplicativos ficam livres para contribuir de acordo com suas vontades, dentro dos percentuais definidos em Lei.

Mais claramente, um motorista de aplicativo, que segundo a determinação legal deve contribuir com 20% da renda, poderá simplesmente declarar uma renda mensal divergente da real de modo a contribuir com alíquota materialmente inferior à devida. Além disso, há possibilidade de aderência ao sistema simplificado⁶⁴, passando a contribuir com apenas 11% do salário mínimo, ou à contribuição como Microempreendedor Individual (MEI) que ocorre por meio de recolhimento de tarifa única (DAS) que une as contribuições ao INSS (no percentual de 5% sobre o salário mínimo) aos impostos de ICMS e ISS⁶⁵, tudo isso supondo a aderência destes à previdência social.

Ora, aparentemente tais escolhas apenas prejudicariam os trabalhadores, que teriam direito a menores contraprestações no momento da aposentadoria ou de algum dos auxílios geridos pela previdência social. Entretanto, é necessário lembrar que o sistema que rege a previdência social no Brasil é misto, de modo que há a característica de seguro ao mesmo tempo em que também figuram como beneficiários indivíduos não contribuintes, dada a

⁶⁴ MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA. **Plano simplificado de Previdência Social**. Disponível em: <https://www.gov.br/inss/pt-br/saiba-mais/seus-direitos-e-deveres/calculo-da-guia-da-previdencia-social-gps/plano-simplificado-de-previdencia-social>. Acesso em: 20 jun 2022.

⁶⁵ BRASIL. **Pagamento da Contribuição Mensal (Das)**. Gov.br. Disponível em: <https://www.gov.br/empresas-e-negocios/pt-br/empreendedor/servicos-para-mei/pagamento-de-contribuicao-mensal>. Acesso em: 20 jun. 2022.

universalidade da cobertura e do atendimento, princípio da previdência social estabelecido no art. 1º, parágrafo único, alínea a da Lei nº 8.212/1991⁶⁶.

Sendo assim, os riscos da proteção inadequada não oferecem perigos apenas aos indivíduos, mas potencialmente a todo o sistema de custeio previdenciário que existe no Brasil.

⁶⁶ “Art. 1º A Seguridade Social compreende um conjunto integrado de ações de iniciativa dos poderes públicos e da sociedade, destinado a assegurar o direito relativo à saúde, à previdência e à assistência social. Parágrafo único. A Seguridade Social obedecerá aos seguintes princípios e diretrizes: a) universalidade da cobertura e do atendimento;”. BRASIL. **Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre a organização da Seguridade Social, institui o Plano de Custeio, e dá outras providências.** Diário Oficial da União, Brasília, 25 jul. 1991.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Por meio do estudo das novas estruturas de trabalho na sociedade contemporânea, mais especificamente do trabalho inserido na *gig economy* e realizado por meio de plataformas digitais, é possível verificar que esta é uma nova formulação do trabalho precário, mas não um fato inédito à humanidade, que apenas conheceu o trabalho digno dentro dos moldes modernos no último século, após duas grandes guerras que transformaram a comunidade internacional e as sociedades dos países direta ou indiretamente envolvidos.

O modelo de trabalho digno é a relação de emprego “padrão”, no Brasil regida pelos pela Constituição Federal de 1988 e normas infraconstitucionais que constroem o Direito do Trabalho e, por conseguinte, uma rede de direitos e deveres aos empregados e empregadores. Entretanto, para os trabalhadores informais as garantias são reduzidas ou, no caso dos trabalhadores de plataformas digitais, inexistentes.

Destaque-se que as linhas que separam a relação de emprego “padrão”, da chamada relação de trabalho estabelecida entre plataformas e seus colaboradores é tênue, de modo que há no desempenho das atividades digitalmente intermediadas fortes indícios de subordinação, pessoalidade, onerosidade e não-eventualidade. Contudo, prevalece a construção da independência do trabalhador, isto porque não há legislação que disponha em contrário no sistema jurídico brasileiro.

Logo, mesmo que existam decisões judiciais e casos internacionais que definam o trabalhador de aplicativos como empregado, este ainda não é o entendimento legal no Brasil. Assim sendo, não há nenhuma segurança jurídica para essas pessoas que dependem das atividades realizadas por plataformas para sua subsistência, havendo decisões judiciais que usam o Direito do Trabalho para resolver as demandas, outras que se embasam no direito Civil e existe, ainda, o crescimento dos julgados que fazem uso do Direito do Consumidor para atribuir ou não garantias aos usuários prestadores de serviços.

Ademais, pesquisas comprovam o intenso crescimento do número de brasileiros que trabalham por meio de aplicativos no país, bem como a dependência econômica da renda obtida por meio de atividades intermediadas por plataformas digitais na maioria absoluta destes trabalhadores.

Nesse sentido, faz-se mister destacar que na ausência do Estado brasileiro, os aplicativos e plataformas digitais detêm todo o controle da prestação de serviços: precificando, gerenciando a execução, avaliação, aplicação de medidas disciplinares aos colaboradores, etc. De modo que o trabalhador fica à mercê de empresas, muitas vezes multinacionais com sedes em outros países, sem direito a defesa, contraditório e separados dos direitos concedidos aos empregados brasileiros, o que estabelece a seu estado de vulnerabilidade social.

Outro fator relevante é o acesso à seguridade social, em especial à previdência social. A Lei nº 13.640/2018 e o Decreto nº 9.792/2019, visam impor a inscrição e contribuição previdenciária àqueles que laboram por aplicativos, contudo, não se preocupam em desenvolver ou instituir meios de que possibilitem sua eficácia, planos concretos para lidar com a realidade dos fatos e a demanda atual de regulação da atividade que tem se tornado principal fonte de renda de mais de um milhão de brasileiros. Os referidos institutos apenas delegam aos trabalhadores a responsabilidade pela inscrição junto ao INSS e pagamento de contribuições, mas não criam sistemas de incentivo, educação, controle ou registro acerca dos mesmos.

Logo, apesar da determinação legal, na prática fica à critério do trabalhador sua inscrição ou não junto ao INSS, bem como o *quantum* a ser declarado como base para suas contribuições. De modo que até mesmo os assegurados podem cometer fraude ao sistema previdenciário brasileiro. Assim sendo, seu acesso ao sistema estabelecido para prover assistência universal fica prejudicado, já que no Brasil o sistema previdenciário é misto, garantindo, basicamente, aos indivíduos “segurados” o direito à previdência social.

Por fim, ao que parece, o Estado brasileiro apenas tem assumido uma postura similar aos empreendedores que contratam serviços por meio da *gig economy*, ou seja, transferem aos trabalhadores todas responsabilidades da execução das atividades. Negligenciando perigos como a chance de fraude nas contribuições, a não adesão dos trabalhadores ao sistema, o potencial impacto no custeio da previdência social, e outras demandas que se acumulam em problemas para o amanhã.

O descaso com os trabalhadores dessa nova seara do labor no Brasil pode apresentar prejuízos à coletividade, pois com o crescimento da quantidade de colaboradores de plataformas em território brasileiro, tendo em vista as facilidades em fraudar o sistema de contribuição para a previdência social, podem haver complicações na concessão de auxílios, pensões, aposentadorias, eventual necessidade de concessão de BPC a trabalhador de aplicativo que não

contribua, entre inúmeros outros desafios que não tem sido alvo da preocupação manifesta em nas diversas formas de intervenção estatal.

REFERÊNCIAS

- 99 agora pergunta ao passageiro se a foto do motorista no app é verdadeira.** Olhar Digital, 2018. Disponível em: <https://olhardigital.com.br/2018/09/26/noticias/agora-pergunta-ao-passageiro-se-a-foto-do-motorista-no-app-e-verdadeira/>. Acesso em: 30 maio 2022.
- ALIANÇA BIKE. **Pesquisa de perfil dos entregadores ciclistas de aplicativo.** 2019. Disponível em: <https://aliancabike.org.br/pesquisa-de-perfil-dos-entregadores-ciclistas-de-aplicativo/>. Acesso em: 10 mai. 2022.
- ANTUNES, Ricardo. **The Meanings of Work: Essays on the Affirmation and Negation of Work.** Chicago, Haymarket Books, 2013.
- BENT, P. **Historical perspectives on precarious work: The cases of Egypt and India under British imperialism.** Global Labour Journal, Estados Unidos, v. 8, n. 1, p. 3-16, jan/2017. Disponível em: <https://mulpress.mcmaster.ca/global labour/article/view/2716>. Acesso em: 31 mai. 2022.
- BOSCHETTI, Ivanete. **Seguridade social no Brasil: conquistas e limites à sua efetivação.** Brasília: CFESS/ABEPSS, 2009.
- BONAVIDES, Paulo. **Do Estado liberal ao Estado social.** 5ª ed. Belo Horizonte: Del Rey, 1993, p. 336.
- BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Brasília, DF: Presidência da República, 2016. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 1 abr. 2022.
- BRASIL. Decreto nº 9.792, de 14 de Maio de 2019. **Regulamenta o inciso III do parágrafo único do art. 11-A da Lei nº 12.587, de 3 de janeiro de 2012, que dispõe sobre a exigência de inscrição do motorista de transporte remunerado privado individual de passageiros como contribuinte individual do Regime Geral de Previdência Social.** Diário Oficial da União, 15 maio 2022.
- BRASIL. Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991. **Dispõe sobre a organização da Seguridade Social, institui o Plano de Custeio, e dá outras providências.** Diário Oficial da União, Brasília, 25 jul. 1991.
- BRASIL, Lei nº 12.587, de 3 de janeiro de 2012. **Institui as diretrizes da Política Nacional de Mobilidade Urbana; revoga dispositivos dos Decretos-Leis nos 3.326, de 3 de junho de 1941, e 5.405, de 13 de abril de 1943, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1o de maio de 1943, e das Leis nos 5.917, de 10 de setembro de 1973, e 6.261, de 14 de novembro de 1975; e dá outras providências.** Diário Oficial da União, Brasília, 3 jan. 2012.
- BRASIL. Lei nº 13.640, de 26 de março de 2018. **Altera a Lei nº 12.587, de 3 de janeiro de 2012, para regulamentar o transporte remunerado privado individual de passageiros.** Diário Oficial da União, Brasília, 26 mar. 2018.

BRASIL. MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA. **Programa Bem-estar Financeiro. Módulo 7. RGPS e RPPS: O que é a Previdência Pública?** Brasília, 2021.

Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/assuntos/previdencia-complementar/mais-informacoes/arquivos/pbefrgps.pdf>. Acesso em: 20 jun. 2022.

BRASIL. **Pagamento da Contribuição Mensal (Das)**. Gov.br. Disponível em:

<https://www.gov.br/empresas-e-negocios/pt-br/empreendedor/servicos-para-mei/pagamento-de-contribuicao-mensal>. Acesso em: 20 jun. 2022.

BRASIL. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Recurso de Revista nº 100353-02.2017.5.01.0066**. Relator: Ministro Maurício Godinho Delgado. Brasília, 6 abr 2022.

Disponível em: <https://amatra1.org.br/wp-content/uploads/2022/04/TST-decisao-relacao-emprego-motorista-uber.pdf>. Acesso em: 5 jun. 2022.

BRASIL. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 6ª REGIÃO. **Recurso Ordinário nº 0000638-88.2020.5.06.0018**. Redator: Larry da Silva Oliveira Filho. Recife, 20 maio 2022.

Disponível em: <https://trt-6.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1517594389/recurso-ordinario-trabalhista-rot-6388820205060018>. Acesso em: 5 jun. 2022.

BUSINESSEUROPE. **The digital services package**. Position Paper, 2020. Disponível em:

https://www.businesseurope.eu/sites/buseur/files/media/position_papers/internal_market/2020-10-12_digital_services_package.pdf. Acesso em: 05 maio 2021.

CARVALHO, Isadora. **Mais de 1.000 motoristas são banidos da Uber após onda de cancelamentos**. Quatro Rodas, 2021. Disponível em:

<https://quatorrodas.abril.com.br/noticias/mais-de-1-000-motoristas-sao-banidos-da-uber-apos-onda-de-cancelamentos/>. Acesso em: 30 maio 2022.

CEPI. Centro de Ensino e Pesquisa em Inovação da FGV Direito SP. **Briefing temático #1: Projetos de lei de 2020 sobre gig economy - uma sistematização de definições e normas sobre condições de trabalho, benefícios e remuneração**. São Paulo: FGV Direito SP, 2020.

CEPI. Centro de Ensino e Pesquisa em Inovação da FGV Direito SP. **Gig economy e trabalho em plataformas no Brasil: do conceito às plataformas**. São Paulo: FGV Direito SP, 2021.

CHONEY, Suzanne. **Como o Uber usa selfies dos motoristas para melhorar a segurança com Microsoft Cognitive Services**. Microsoft News Center Brasil, 2016. Disponível em:

<https://news.microsoft.com/pt-br/como-o-uber-usa-selfies-dos-motoristas-para-melhorar-a-seguranca-com-microsoft-cognitive-services/>. Acesso em: 5 maio 2022.

Como as docas históricas de Londres abriram o caminho para o futuro da fintech.

Bitcoin Ethereum News, 2022. Disponível em:

<https://pt.bitcoinethereumnews.com/technology/how-londons-historic-docklands-paved-the-way-for-fintechs-future/>. Acesso em: 5 maio 2022.

CORREIA, Marcus Orione Gonçalves; CORREIA, Érika Paula Barcha. **Curso de Direito da Seguridade Social**. São Paulo: Saraiva, 2013.

CORUJO, Borja Suárez. **The ‘Gig’ Economy and its Impact on Social Security: The Spanish example**. European Journal of Social Security, Madrid, v. 19, n. 4, p. 293-312, 2017.

DECLARAÇÃO UNIVERSAL DOS DIREITOS HUMANOS. Rio de Janeiro: UNIC, 2009 [1948]. Disponível em: <http://www.dudh.org.br/wp-content/uploads/2014/12/dudh.pdf>. Acesso em: 5 jun. 2022.

Digital 2022: Another Year Of Bumper Growth. We Are Social, 2022. Disponível em: <https://wearesocial.com/uk/blog/2022/01/digital-2022-another-year-of-bumper-growth-2/>. acesso em: 05 maio 2022.

ENGELS, Friedrich. **Sobre o papel do trabalho na transformação do macaco em homem**. 1876. Disponível em: http://forumeja.org.br/sites/forumeja.org.br/files/F_ANGELS.pdf. Acesso em: 03 maio 2022.

FERNANDES, Rodrigo. **Uber: 13 coisas que podem fazer o motorista perder acesso ao app**. Techtudo, 2019. Disponível em: <https://www.techtudo.com.br/listas/2019/11/uber-13-coisas-que-podem-fazer-o-motorista-perder-acesso-ao-app.ghhtml>. Acesso em: 05 jun. 2022.

HUNT, Abigail; SAMMAN, Emma. **Gender and the gig economy**. ODI, 2019. Disponível em: <https://cdn.odi.org/media/documents/12586.pdf>. Acesso em: 30 maio 2022.

IBGE. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua Quarto Trimestre de 2021**. Rio de Janeiro, 2022 (Rio de Janeiro, v. 1, p. 25). Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/2421/pnact_2021_4tri.pdf. Acesso em: 10 abr. 2022.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO). **Policies and Regulations to Combat Precarious Employment**. Geneva: International Labour Office, 2011.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA (IPEA). **1,4 milhão de entregadores e motoristas no Brasil estão na Gig economy**. 2021. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=38565&catid=3&Itemid=3. Acesso em: 25 abr. 2022.

LECLERC, Xavier. **A década do smartphone**. Meio e mensagem, 2020. Disponível em: <https://www.meioemensagem.com.br/home/opiniaio/2020/02/11/a-decada-do-smartphone.html>. Acesso em: 25 abr. 2022.

Marx, Karl. **Capital: A Critique of Political Economy**. Vol. 1. Londres: Penguin Books, 1976.

Plano simplificado de Previdência Social. Instituto Nacional do Seguro Social - INSS, 2020. Disponível em: <https://www.gov.br/inss/pt-br/saiba-mais/seus-direitos-e-deveres/calculo-da-guia-da-previdencia-social-gps/plano-simplificado-de-previdencia-social>. Acesso em: 20 jun. 2022.

QUINTINO, Larissa. **Governo regulamenta contribuição de motorista de aplicativo ao INSS**. Veja, 2019. Disponível em: <https://veja.abril.com.br/economia/governo-regulamenta-contribuicao-de-motorista-de-aplicativo-ao-inss/>. Acesso em: 5 jun. 2022.

RESENDE, Ricardo. **Direito do trabalho**. 8. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO 2020.

RIZERIO, Hugo. **Bismarck e Beveridge: Modelos Previdenciários e Fundamentos**. Jusbrasil, 2016. Disponível em: <https://rizeriohl.jusbrasil.com.br/artigos/354368360/bismarck-e-beveridge>. Acesso em: 20 jun. 2022.

ROCHA, Daniel Machado da. **Comentários à lei de benefícios da previdência social: Lei 8.213, de 24 de julho de 1991**. 19. ed. São Paulo: Atlas, 2021.

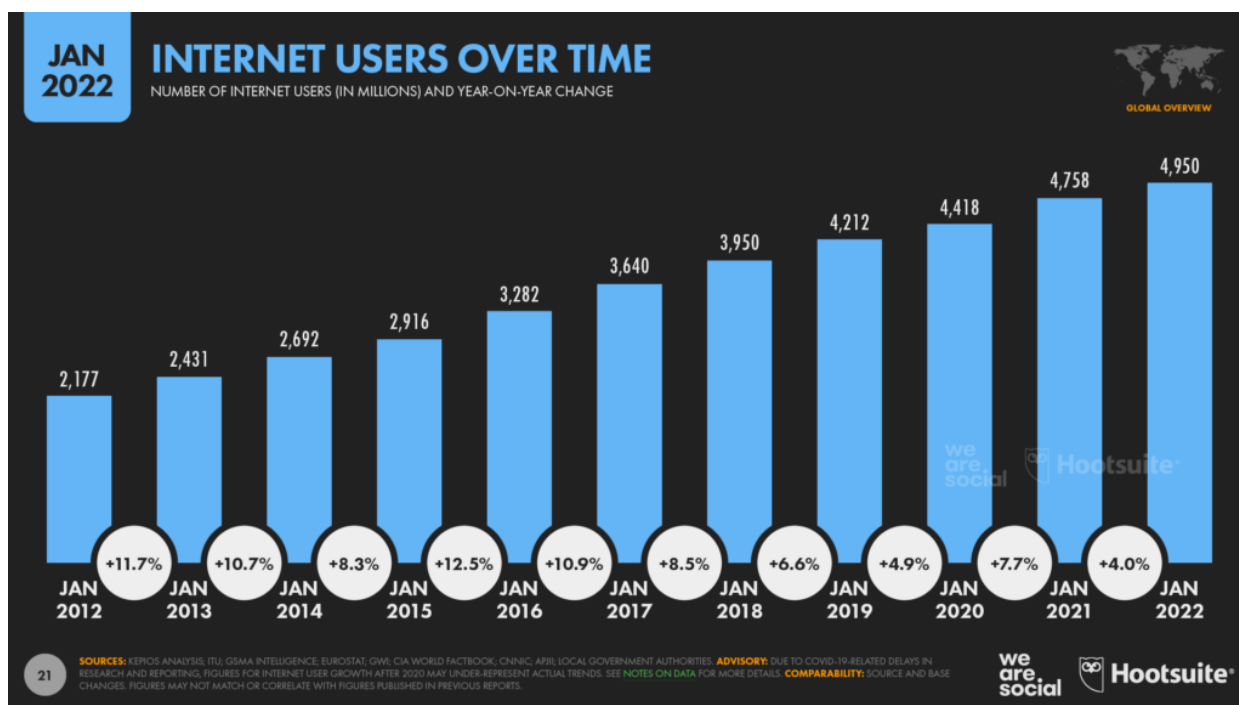
SIMÕES, Aguinaldo. **Princípios de segurança social: previdência e assistência social**. São Paulo: Saraiva, 1967.

SCHWAB, Klaus. The Fourth Industrial Revolution: what it means, how to respond. World Economic Forum, 2016. Disponível em: <https://www.weforum.org/agenda/2016/01/the-fourth-industrial-revolution-what-it-means-and-how-to-respond/>. Acesso em: 5 maio 2022.

WATSON, G. P. et. al. **Looking at the gig picture: defining gig work and explaining profile differences in gig workers' job demands and resources**. Group & Organization Management, v. 46, n. 2, p. 327-361, fev/2021. Disponível em: <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/1059601121996548>. Acesso em: 25 abr. 2021.

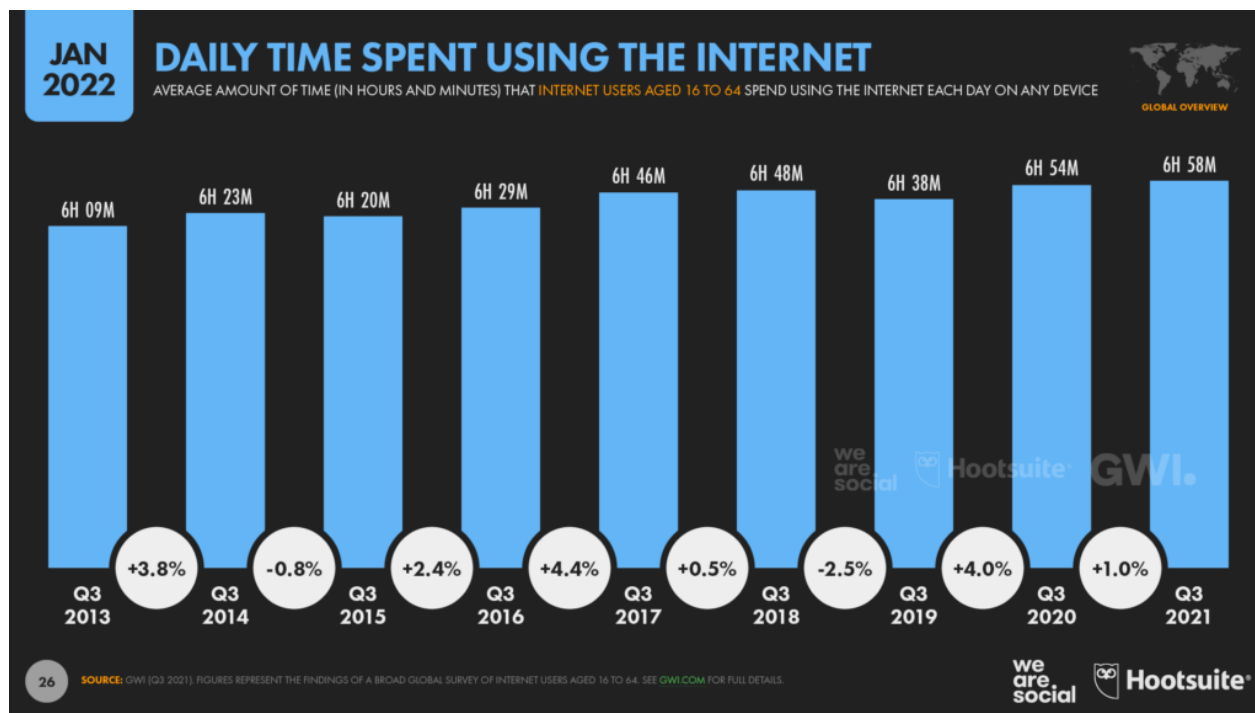
WOODCOCK, Jamie; GRAHAM, Mark. **The gig economy: a critical introduction**. Cambridge: Polity Press, 2020.

ANEXO A – Gráfico: Usuários de internet ao longo do tempo. Número de usuários (em milhões) e atualização anual.



Fonte: We Are Social. DIGITAL 2022: another year of bumper growth. Disponível em: <https://wearesocial.com/uk/blog/2022/01/digital-2022-another-year-of-bumper-growth-2/>

ANEXO B – Gráfico: Tempo diário gasto usando internet. Média de tempo (em horas e minutos) que usuários de internet entre 16 e 64 anos passam usando a internet todos os dias em qualquer tipo de dispositivo



Fonte: We Are Social. DIGITAL 2022: another year of bumper growth. Disponível em: <https://wearesocial.com/uk/blog/2022/01/digital-2022-another-year-of-bumper-growth-2/>