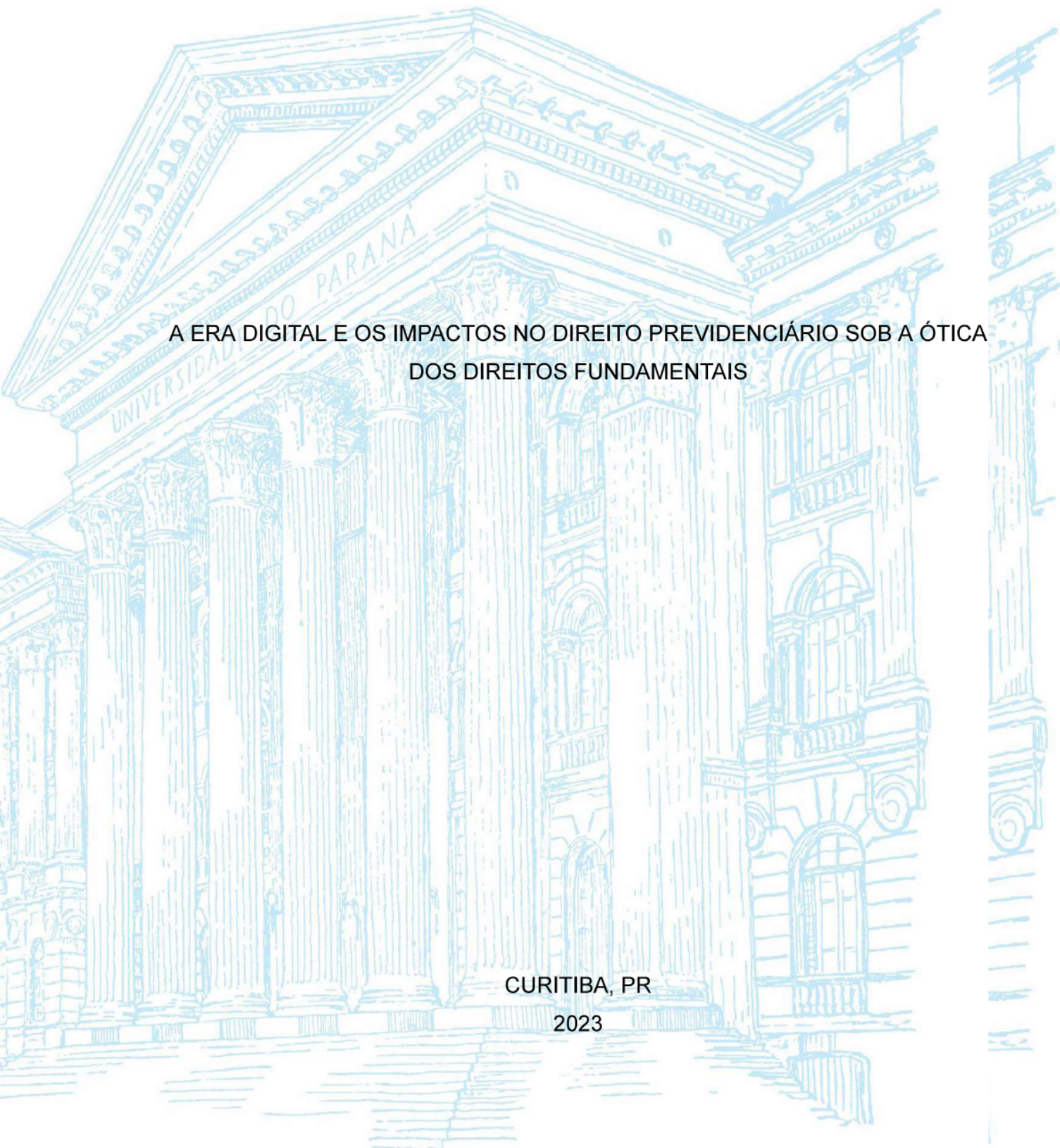


UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ
SETOR DE CIÊNCIAS JURÍDICAS
FACULDADE DE DIREITO

LUCAS SILVESTRE MACHADO

A ERA DIGITAL E OS IMPACTOS NO DIREITO PREVIDENCIÁRIO SOB A ÓTICA
DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS

CURITIBA, PR
2023



LUCAS SILVESTRE MACHADO

A ERA DIGITAL E OS IMPACTOS PREVIDENCIÁRIOS SOB A ÓTICA DOS
DIREITOS FUNDAMENTAIS

TCC apresentado ao curso de Graduação em Direito, Setor de Ciências Jurídicas, Universidade Federal do Paraná, como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Dr. Marco Aurélio Serau Júnior

CURITIBA

2023

TERMO DE APROVAÇÃO

A ERA DIGITAL E OS IMPACTOS NO DIREITO PREVIDENCIÁRIO SOB A ÓTICA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS

LUCAS SILVESTRE MACHADO

Trabalho de Conclusão de Curso aprovado como requisito parcial para obtenção de Graduação no Curso de Direito, da Faculdade de Direito, Setor de Ciências jurídicas da Universidade Federal do Paraná, pela seguinte banca examinadora:

**MARCO AURELIO
SERAU JUNIOR**

Assinado de forma digital por
MARCO AURELIO SERAU JUNIOR
Dados: 2023.12.15 10:12:39 -03'00'

Marco Aurélio Serau Jr

Orientador

**ALBERTO LUIZ
HANEMANN BASTOS**

Assinado de forma digital por
ALBERTO LUIZ HANEMANN BASTOS
Dados: 2023.12.15 11:11:36 -03'00'

Alberto Luiz Hanemann Bastos

1º Membro

JULIA DUMONT PETRY

Assinado de forma digital por JULIA
DUMONT PETRY
Dados: 2023.12.15 10:14:33 -03'00'

Julia Dumont Petry

2º Membro

*Ao meu filho amado,
que guia meus passos
com amor e inspiração.*

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, expresso minha profunda gratidão a Deus, fonte inesgotável de força e sabedoria, que me guiou ao longo desta jornada acadêmica.

À minha amada família, em especial à minha mãe, uma verdadeira guerreira, cujas lições de vida foram faróis a iluminar meu caminho. Ao meu irmão Thiago e cunhada Katy, cujos laços e parcerias ultrapassam os limites do sangue. Meu sobrinho Otávio, com sua alegria contagiante, reforça minhas esperanças de um mundo mais divertido, e à minha Lari, companheira de aventuras, sonhos e amores, pelo suporte em cada linha deste Trabalho.

Aos amigos de faculdade, Cris, Mika, Bruna, Geovana, Giocondo, Reginaldo, Dudas, Gabi e Bateria Os Federais, pelos anos de memórias incríveis e pela inestimável ajuda nos estudos. Juntos, construímos uma jornada repleta de aprendizado e superação.

Ao meu orientador, Prof. Dr. Marco Aurélio Serau Jr, expresso minha admiração e gratidão por sua didática brilhante e orientação impecável. Seu apoio foi fundamental para as reflexões abordadas neste trabalho, e sou imensamente grato e admirado por sua dedicação.

À Universidade Federal do Paraná, agradeço pela oportunidade que transformou minha vida. Os inúmeros desafios proporcionaram uma experiência de aprendizado infinita, moldando meu caráter e preparando-me para os desafios futuros.

Quanto mais numerosos os que sofrem, mais naturais parecem seus sofrimentos, portanto. Quem deseja impedir que se molhem os peixes do mar? E os sofredores mesmos partilham dessa dureza contra si e deixam que lhes falte bondade entre si. É terrível que o homem se resigne tão facilmente com o existente, não só com as dores alheias, mas também com as suas próprias.

B. Brecht, A esperança do mundo

RESUMO

Este estudo aborda as implicações das novas tecnologias do século XXI no Direito Previdenciário, considerando os princípios fundamentais da Constituição Federal. Ao analisar a estrutura previdenciária à luz das transformações no mundo do trabalho, destaca-se a exclusão de uma parcela significativa de trabalhadores do sistema previdenciário vigente devido às novas modalidades de trabalho. A essência do estudo avalia se a previdência social deve ser flexível para acompanhar as mudanças tecnológicas e a digitalização nas relações de emprego. Apesar das medidas impopulares, é essencial preservar os direitos fundamentais da juventude trabalhadora que utiliza da tecnologia para enfrentar o desemprego estrutural acentuado pela pandemia de covid-19. A abordagem morfológica destaca a inadequação de negar benefícios constitucionais a trabalhos não registrados sob a CLT, evidenciando o descumprimento normativo nas relações informais de trabalho. Todavia, a transição gradual para modalidades mais econômicas, como a prestação onerosa de serviços, revela desafios na manutenção de características empregatícias. A baixa adesão à previdência por trabalhadores atípicos, devido à ausência de registro em carteira, sugere a necessidade de revisão no sistema de recolhimento. Essa abordagem visa incluir trabalhadores de aplicativos, atividades atípicas e empreendedores individuais, buscando recuperar sua dignidade profissional e garantir uma aposentadoria mais segura a longo prazo, em contraposição à destruição da solidariedade preconizada na Constituição Federal de 1988.

Palavras-chave: Tecnologias do Século XXI; Direito Previdenciário; Novas formas de trabalho; Trabalhadores atípicos; Inclusão Previdenciária.

ABSTRACT

This study addresses the implications of 21st-century technologies on Social Security Law, considering the fundamental principles of the Federal Constitution. By examining the social security structure in light of changes in the world of work, it emphasizes the exclusion of a significant portion of workers from the current social security system due to new forms of employment. The essence of the study evaluates whether social security should be flexible to keep pace with technological changes and digitization in employment relationships. Despite being unpopular, it is crucial to preserve the fundamental rights of the working youth who utilize technology to cope with the structural unemployment exacerbated by the COVID-19 pandemic. The morphological approach highlights the inadequacy of denying constitutional benefits to jobs not registered under the Labor Code, revealing normative non-compliance in informal employment relationships. However, the gradual transition to more economical forms, such as onerous service provision, poses challenges in maintaining employment characteristics. The low adherence to social security by atypical workers, due to the absence of formal registration, suggests the need for a revision in the contribution system. This approach aims to include app-based workers, atypical activities, and individual entrepreneurs, seeking to restore their professional dignity and ensure a more secure long-term retirement, counteracting the erosion of solidarity advocated in the 1988 Federal Constitution.

Keywords: 21st Century Technologies; Social Security Law; New Forms of Employment; Atypical Workers; Social Security Inclusion.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	8
2 GARANTIAS TRABALHISTAS EM TEMPOS DIGITAIS	11
2.1 VIRAÇÃO TRABALHISTA	13
2.2 HIPERCONNECTIVIDADE	14
2.3 A [IN]SUBORDINAÇÃO NO TRABALHO ATÍPICO	15
3 JUVENTUDE E DIREITOS FUNDAMENTAIS	19
4 PREVIDÊNCIA SOCIAL NA REALIDADE VIRTUAL	23
4.1 PRECARIZAÇÃO TRABALHISTA COMO REFORMA PREVIDENCIARISTA	24
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	25

1 INTRODUÇÃO

Este trabalho dedica-se ao debate das novas tecnologias do século XXI e os efeitos na seara do Direito Previdenciário, sob a luz dos princípios fundamentais descritos na Constituição Federal.

Avalia-se, minuciosamente, a partir dos eixos descritos na seção seguinte, a necessidade de repensarmos a estrutura previdenciária vigente a partir dos reflexos e nascimento das novas condições (ou modalidades) de trabalho, que, morfológicamente falando, parece distante do mundo previdenciário, em termos de direitos, afastando, portanto, uma parcela significativa de trabalhadoras e trabalhadores do rol de beneficiários do sistema previdenciário atual, e, conseqüentemente, defasando as garantias de aposentadoria futuras.

Quem nunca, num ato sólido de planejamento previdenciário, já veio a se imaginar com que idade se aposentaria tranquilamente? Tal imaginação, infelizmente, tem sido uma aposta cada vez mais remota, sequer cogitada para muitas classes trabalhadoras vislumbradas, recém-formadas ou, ainda prematuramente regulamentadas. Isso porque a desconfiguração do emprego tida cotidianamente, através do que poderíamos denominar aqui como a revolução do emprego, tornou a noção de “empregado” muito aquém do previsto normativamente, deixando de ser aplicada, por exemplo, aos trabalhadores com contrato de prestação de serviços (em caráter de exclusividade, na modalidade de Pessoa Jurídica — com o pleno intuito de fraudar as relações típicas de emprego, no movimento denominado “pejotização”), ou trabalhadores de aplicativos de delivery (que têm soterradas suas proteções contra doenças, morte e até mesmo aposentadoria), e, ainda, àqueles e àquelas que tiveram saída precoce do mercado de trabalho (por não suportarem a evolução dos novos recursos da inteligência artificial e outras ferramentas mais inovadoras, que colocaram suas funções em extinção - principalmente após a pandemia de covid-19) e atuam de forma irregular — ou informal, segundo a literatura jurídica moderna sobre o assunto¹.

Não se pretende aqui invalidar os negócios jurídicos celebrados nas modalidades “atípicas” de emprego emergentes no século XXI. Pelo contrário, estas

¹ SABADINI, Maurício S.; NAKATANI, Paulo. Desestruturação e informalidade do mercado de trabalho no Brasil. Revista Venezolana de Conyuntura, Caracas, n.2, jul./dez., 2002.

reforçam a importância de um olhar atento às novas medidas de reparação da seguridade social, uma vez que o escopo da realidade da classe trabalhadora já não é mais a mesma de vinte anos atrás, devendo-se, inevitavelmente, preparar o terreno legislativo para propiciar a devida cobertura e equidade previdenciária.

Assim, como, nessa perspectiva de extinção iminente, pode-se garantir do Direito Previdenciário o cumprimento integral de sua função, nos moldes como foi pensado para o Brasil, de ferramenta de “socorro público”, visando a proteção de trabalhadores contra acidentes, doenças, aposentadoria e outras garantias, se cada vez menos existem empregos “típicos”? Como se posicionam os resquícios de Direitos Fundamentais considerando que hoje não se protegem estes trabalhadores de forma digna, justa, com condições mínimas contra a perda de renda e velhice? E, pior ainda, como garantir o equilíbrio nas contribuições do sistema previdenciário para que se possa oportunizar melhores benefícios e em amplas categorias, alcançando, por exemplo, os efeitos da *uberização* e até mesmo outras alçadas de trabalhos digitais?

Ora, apenas 45% da parcela da população em idade produtiva contribui ativamente para o sistema previdenciário, sendo esta uma das maiores preocupações dos últimos tempos, de acordo com o World Bank². Ou seja, já é realidade que existe um lapso entre o tipo de emprego pensado para o Brasil com a desigualdade provocada pela “informalidade”, não mais exceção do direito, por alguma razão ainda não integrada efetivamente como contribuintes e, posteriormente, beneficiários de seus próprios direitos já consolidados na Constituição Federal.

O presente artigo busca atingir objetivos específicos que delineiam uma análise abrangente da Previdência Social no Brasil. Inicialmente, pretende-se compreender os desafios contemporâneos enfrentados pelo sistema previdenciário, explorando questões como o envelhecimento populacional e a sustentabilidade financeira.

Em seguida, será realizada uma análise crítica das diversas perspectivas relacionadas aos movimentos tecnológicos, considerando a automação de processos e a incorporação de inteligência artificial nas relações corporativas. Este

² WorldBank. A agenda da reforma previdenciária brasileira ainda não foi concluída. WorldBank, 2022. Disponível em www.worldbank.org/pt/news/opinion/2022/12/01/a-agenda-da-reforma-previdenciaria-brasileira-ainda-nao-foi-concluida. Acesso em 05 dez.2023.

ponto visa não apenas identificar os impactos positivos dessas tecnologias, mas também examinar os desafios que podem surgir.

Por fim, propõe-se uma investigação minuciosa da legislação previdenciária, destacando pontos de atenção que possam entrar em conflito com as demandas dos direitos fundamentais já consagradas constitucionalmente.

Os reflexos de tal insuficiência no sistema previdenciário têm origem nos moldes de carreira do indivíduo contribuinte, considerando que a noção de “emprego” não se aplica mais à realidade convencional do Direito do Trabalho, aumentando o lapso entre o direito do trabalho com o previdenciário, por sua vez, não acompanhado no tempo. A era digital está, de fato, presente nas relações sociais e trabalhistas atuais, e, no pouco que foi regularizada, sente-se a pressão abolicionista, através de reformas, na tentativa de modificar direitos fundamentais dos trabalhadores. Observa-se, nesse ínterim, a exclusão do rol de beneficiários o principal fator para o desequilíbrio no baixo índice de contribuições versus o tamanho das novas realidades de emprego, aumentando cada vez mais o número de trabalhadores desprotegidos, e com cada vez mais esforços em jornadas duplas, triplas, sem o direito a férias remuneradas, e se enfermos, não possuem renda, precarizando o modelo de garantias fundamentais adotada pela Constituição.

MANZANO e KREIN elucidam, na obra “O trabalho controlado por plataformas digitais no Brasil”³, da Clínica Direito do Trabalho, UFPR, a respeito das atualizações e perspectivas do tema: “(...) a radicalidade a velocidade, a inventividade que se disseminam como norma entre as empresas suportadas pelas infraestruturas digitais são, antes de mais nada, expressão do ambiente econômico que foi engendrado por décadas de dominância financeira, da mercantilização da esfera pública e do rebaixamento das condições de vida dos trabalhadores, lançados à inconstância da renda e à intermitência dos trabalhos (...)”.

Diante de tal escassez, relembra-se os tempos de afirmação histórica dos Direitos Fundamentais no processo de construção da Previdência Social. SERAU JR. (2014, p. 23)⁴, a partir da perspectiva de SCHWARZ, explica que:

³ MANZANO, Marcelo. KREIN, André. **Dimensões do Trabalhador Por Plataformas Digitais no Brasil**. In: O trabalho controlado por plataformas digitais no Brasil. UFPR. 2022. p. 31

⁴ SERAU JR., Marco Aurélio. Resolução do Conflito Previdenciário e Direitos Fundamentais. 2014. Tese de doutorado (Programa de Pós-Graduação em Direito) - Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, São Paulo.

Os direitos fundamentais, em um plano axiológico, são aqueles que pretendem a tutela de interesses ou necessidades básicas, ademais generalizáveis, pois ligadas ao princípio da igualdade real; sob o ponto de vista dogmático, contudo, direitos fundamentais são aqueles inscritos em normas de maior valor no âmbito do ordenamento interno, como as constitucionais, ou mesmo em tratados e convenções internacionais.

A natureza dos direitos fundamentais estabelecidos normativamente é imutável, cabendo ao poder estatal o dever de implementar ações para garantir, neste sentido, a adaptação da proteção da dignidade da pessoa humana, sem escravidão ou condições contrárias a este princípio, acompanhando a evolução incessante da indústria e do mercado de trabalho. Sem o avanço dos mecanismos de proteção da previdência nos mesmos níveis que a tecnologia, o Brasil se manterá muito mais além de um outro direito fundamental regulamentado em Convenção Internacional: o trabalho decente – conceito central para o alcance dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) definidos pelas Nações Unidas, que busca, entre outros trechos, “promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas e todos”. Logo, a ausência de medidas neste sentido fará com que o sistema previdenciário congele em pouquíssimo tempo, não servindo mais para a classe trabalhadora - que hoje ainda nem nasceu, mas que não terá como amparo o rol dos direitos previstos da CLT (pois, sem inovação, infelizmente, serão insignificantes).

2 GARANTIAS TRABALHISTAS EM TEMPOS DIGITAIS

O Direito do Trabalho é intimamente conectado com o conceito de Revolução, primordialmente por suas linhas históricas que sempre conectaram o “Trabalho” — e suas formas de se empregar alguém — com aspectos revolucionários. Além disso, confirma-se que a todo instante novas tecnologias surgem, trazendo outras visões ao que nunca antes foi previsto na história da humanidade, revisando algumas áreas da sociedade, criando ou extinguindo-se postos de trabalho. Ou seja, surge, primeiramente, uma tecnologia, inovando alguns aspectos da sociedade, nascendo necessidades. Assim, o povo busca alternativas

para enfrentar sua nova realidade, colocando a inovação na mesa de trabalho, e, só então é que o Direito do Trabalho é acionado, ainda que tardiamente, para regular as novas demandas da população.

Perceber o cordão que liga o Trabalho com a Revolução é importante para que seja possível analisar com maior seriedade o contexto atual da Revolução 4.0, além de refletir sobre os efeitos dessa [Revolução] no sistema previdenciário de hoje — e do futuro. Isso porque, para além dos desdobramentos trabalhistas, a aposentadoria, a própria previdência e outros benefícios específicos devem ser guarnecidos de proteção especial com estas medidas, consultando a saúde deste sistema para os novos contextos tecnológicos, na forma que será avaliada nos capítulos a seguir.

Tecnologias, para o contexto deste artigo, serão definidas como a totalidade dos meios empregados para fornecer os objetos necessários para o sustento e o conforto humano, segundo Martino (1983).

A respeito da Revolução 4.0, ocasionada pela Internet, é entendida como a que está tornando a indústria mais inteligente, após o processo de automação dos trabalhos no chão de fábricas, colocando as máquinas para comunicarem entre si, desenvolvendo suas atividades sem a interferência humana. O uso da inteligência artificial (“IA”) nos espaços corporativos já é uma realidade que, apesar de parecer algo futurístico, vem contribuindo diretamente com a forma como um povo desenvolve sua economia, trazendo impactos profundos na relação do homem consigo mesmo, com os outros e com o trabalho. Isso porque, em tese, a revolução tecnológica causada pela Indústria 4.0 promete a “especialização” da mão de obra, colocando a humanidade para supervisionar o trabalho criado pela IA, contudo, a realidade apresentada é recheada do oposto: o mundo tentando, diariamente, integrar o homem à tecnologia, esta, por sua vez, infinitamente mutável.

As principais características da Revolução 3.0, segundo SCHWAB (2016), são a velocidade, dada sua capacidade de se multiplicar, amplitude e profundidade, considerando os efeitos que esta tem sobre a economia, negócios, sociedades e indivíduos sem quaisquer precedentes e o impacto desta na transformação de sistemas completos⁵. Tal mutabilidade exponencial da tecnologia na sociedade também tem seus efeitos sobre as inovações no ambiente de trabalho, que serão

⁵ SCHWAB, Klaus. A quarta revolução industrial. São Paulo: Edipro, 2016. p. 13.

melhor fundamentados a partir dos conceitos de Viração Trabalhista, Hiperconectividade e Trabalho Atípico a seguir.

2.1 VIRAÇÃO TRABALHISTA

A viração trabalhista, conforme TELLES (2006)⁶ é compreendida como o resultado provocado no ambiente de trabalho após longas mudanças sociais, políticas e/ou tecnológicas. No Brasil, a viração propriamente dita é reconhecida desde o fim da escravidão, momento em que trabalhadores tiveram que reconfigurar seu estilo de vida, compelidos ao desenvolvimento de atividades autônomas, de marceneiro, servente, ferreiro e trabalhadores domésticos, para sobreviver numa sociedade de muitas intempéries e condições desfavoráveis à sua própria condição de vida. Traduzida nos dias atuais, são milhares de trabalhadores que brigam por melhores condições na esfera social, econômica e previdenciária. Assim, de fácil identificação, a viração é cientificamente caracterizada pelas duplas jornadas de trabalho, ou intensa movimentação de trabalhadores em vários postos para atingir o mínimo equilíbrio possível no sustento de suas casas⁷.

A famosa expressão brasileira “se vira” descreve bem o fenômeno buscado na academia. Destaca-se a precarização vivida por pessoas de baixa renda e níveis escolares fundamentais em tempos tecnológicos, com a combinação de diferentes trabalhos, bicos passageiros, inicialmente provisórios e impossíveis de serem contabilizados nas estatísticas e são resumidos em um termo, conhecido como informalidade.

Na sociedade globalizada e digitalmente conectada, o que sustenta a economia é a informalidade. Os novos meios de “cooperativismo, o empreendedorismo, o trabalho voluntário e mais recentemente os trabalhos intermitentes” (ANTUNES, 2018, p. 78)⁸ são responsáveis pelas principais modificações da normalidade, nas duplas jornadas desses trabalhadores, que

⁶ TELLES, V. Mutações do trabalho e experiência urbana. Tempo social, n.18, v.1, 2006, p. 173-95.

⁷ GONZAGA, Gustavo; PINTO, Rafael Cayres. Rotatividade do mercado de trabalho e incentivos da legislação trabalhista. In: **Panorama do mercado de trabalho no Brasil**. Rio de Janeiro: FGV, 2014.

⁸ ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. São Paulo: Boitempo, 2018.

utilizam-se de aparatos tecnológicos para aumentar sua renda. Dependentes diretos da tecnologia, que combina seus algoritmos para encontrar a próxima tarefa a ser executada, sem direito à desconexão, repouso remunerado, pois cada segundo tem, de fato, um valor neste modelo que serve a “sociedade 24 horas” — em pleno funcionamento 24x7, finais de semana, feriados, ajustando, então, o recurso humano à revolução 4.0.

2.2 HIPERCONNECTIVIDADE

Para que a mão de obra não fosse totalmente excluída da operação industrial (considerando que já existem processos 100% sem intervenção humana), premissas importantes foram quebradas. Cita-se, a título de exemplificação, o período enfrentado pela população no começo de 2020, com a chegada da pandemia de COVID-19 ao Brasil. Com o avanço da crise sanitária, o mundo se tornou digital, adaptando a rotina de cada ser humano para algumas tarefas, antes exclusivamente presenciais ao formato virtual, elemento catalisador da evolução do trabalho remoto. Neste contexto, temas ganharam protagonismo dentre as discussões jurídicas, como a jornada de trabalho, sua flexibilização e formas de enfrentar o momento pandêmico sem abrir mão de tais garantias.

A sociedade moderna funda o trabalho, na forma como conhecíamos, baseada na venda de horas de uma pessoa. AMADO (2018, p. 12)⁹, menciona que o trabalhador assalariado vende o seu tempo, *rectius*, sua energia muscular, mental, física e psíquica. O tempo de jornada de trabalho é uma pauta histórica da classe trabalhadora desde o início de suas lutas, que brigam por melhores condições de lazer, descanso, convívio familiar e própria dignidade do trabalhador, conforme amparo legal previsto no artigo 7º da Constituição Federal, que regula condições mínimas para que uma pessoa possa se desenvolver com segurança, saúde e sustentabilidade econômica em sua carreira e projeto de vida de um indivíduo que precisa desenvolver outras atividades além do labor, portanto, estabelecendo, não

⁹ AMADO, João Leal. Tempo de trabalho e tempo de vida: sobre o direito à desconexão profissional = Work time and life time: on the right to professional disconnection. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, Campinas, SP, n. 52. 2018. p. 12.

por acaso, os limites da jornada como um direito fundamental, após décadas, quiçá séculos, de exploração de gerações mais pobres.

Tal modelo vem, aos poucos, e apoiado por recursos tecnológicos, sendo quebrado pela árdua realidade da troca de gerenciamento das empresas durante o covid-19, flexibilizando jornadas ou carga horárias em benefício (ou compensação) da supersaturação da saúde física, mental e qualidade de vida prejudicada com o isolamento e tantos outros obstáculos que retiram a jornada como atividade central para o assalariamento. Todavia, para que este movimento seja possível, faz-se necessário um substituto, ou seja, uma figura capaz de suprir a demanda do capital e atingimento do “lucro” do investidor.

Assim, normaliza-se o trabalho por entregas. A gestão de demandas com pouco ou sem controle de jornada ou direito a horas extras leva, no fim das contas, ao adoecimento do trabalhador, ainda que indiretamente, e, o mais ensurdecador, ainda que o legislador não perceba a gravidade das duplas jornadas crescentes e condicionadoras das inúmeras situações desumanas que passam tais trabalhadores. Tamanhas são a facilidade de acesso, praticidade que a tecnologia oferece ao trabalhador moderno, vinculando-o a diversas funções e demandas, inabilitando, do outro lado, seu direito à desconexão.

Conforme MASCARENHAS¹⁰ (2022), ainda que não seja o direito à desconexão regulamentado na legislação — não havendo menção direta e expressa na Consolidação das Leis do Trabalho ou Constituição da República Federativa do Brasil — pode ser considerado um direito indireto, fruto da interpretação sistêmica de outros direitos fundamentais, como a limitação da jornada diária de trabalho, o direito ao descanso, intimidade, lazer, todos protegidos constitucionalmente.

Vive-se, portanto, um paradoxo, gerado pela sobrecarga do trabalhador que, mesmo com acesso remoto (ou, ainda que físico, mas suportado pelos recursos facilitadores), enfrenta rotinas exorbitantes não permitidas constitucionalmente, por critérios que serão melhor estudados a partir dos próximos tópicos.

¹⁰ MASCARENHAS, Valdiane. O Teletrabalho e a necessidade de regulamentação do Direito à Desconexão Digital. Jurídico Certo, São Paulo, jul. 2022. Disponível em <https://juridicocerto.com/p/valdianemascarenhas/artigos/o-teletrabalho-e-a-necessidade-de-regulamentacao-do-direito-a-desconexao-digital-6249>. Acesso em 03 nov. 2023.

2.3 A [IN]SUBORDINAÇÃO NO TRABALHO ATÍPICO

Portanto, paralelamente ao crescimento significativo do fenômeno da hiperconectividade, com as facilidades e destrezas tecnológicas, a desocupação e informalidade resumida na viração trabalhista trouxe o aumento de cargos temporários, parciais, a domicílio, trabalhos autônomos e uma expansão absurda de microempresas — especialmente no setor de serviços — totalmente mascaradas de flexibilidade e liberdade, na intenção de forçar a remoção do vínculo empregatício quando, em sua essência mais pura, são formas distintas (e talvez novas) de se trabalhar.

Muito mais evidenciada na pandemia, a desconstrução da lógica da subordinação e exclusividade em formatos mais flexíveis de trabalho ganharam poder em relação ao padrão celetista, que, de certa forma, fica defasado em nível de manutenção e interesse. Em 2018, dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2018)¹¹ revelaram que, pela primeira vez na história deste país, trabalhadores informais são maioria em relação ao número de empregados com carteira assinada, percebendo-se a drástica mudança na figura da relação de emprego e a adaptação do instituto da subordinação em relação aos novos tempos e necessidades atuais.

Também em 2022, o IBGE¹² apurou que 38.734 mil pessoas de 14 anos ou mais estavam ocupadas como empregado no setor privado sem carteira assinada, ou trabalhador por conta própria sem CNPJ, empregador sem CNPJ, trabalhador doméstico sem carteira assinada, superando o valor de 36.773 mil pessoas registradas no setor privado, logo, fazendo-nos refletir sobre a sustentabilidade do modelo tradicional de emprego formalizado (celetista) com, de um lado, onerosidade excessiva para manutenção de um colaborador — considerando seus tributos e vários procedimentos para o tratamento previsto na CLT, de outro, o nítido desinteresse da população mais vulnerável por “subempregos”, com salários reduzidos ao básico para conseguir o direito ao décimo-terceiro salário, férias dentre

¹¹ IBGE. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD). 2018. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/9171-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilio-s-ontinua-mensal.html>. Acesso em 04 nov.2023.

¹² IBGE. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNADC). 2022. Disponível em: <https://painel.ibge.gov.br/pnad/> Acesso em 04 nov.2023.

outras proteções e direitos adquiridos através da assinatura da Carteira de Trabalho (“CTPS”), hoje também digital.

Assim, buscando vencer a invisibilidade do mercado, as formas atípicas aparecem como uma alternativa, inicialmente provisória, tentando sanar as consequências da antecipação do trabalho digital, e informal sob a ótica jurídica, por não se apoiarem em nenhuma normativa semelhante à robustez da CLT, não se preocupando em garantir as mínimas condições de trabalho digno recomendadas pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), de impulsionar a justiça social através da promoção do trabalho decente.

O trabalho atípico, apesar de não se enquadrar mais como exceção na realidade laborativa, eclodiu através das plataformas de entrega (no fenômeno conhecido como ‘*pandelivery*’), segundo a OIT (2021) no Panorama Laboral aplicado à América Latina e ao Caribe sobre o papel das plataformas digitais na transformação do mundo do trabalho¹³, com dois polos principais de serviços plataformizados: totalmente online e presencial, ambos com remuneração baseada nas tarefas mas diferenciados pela duração e complexidade de cada demanda.

No Brasil, segundo o IBGE (2022)¹⁴, dentre as pessoas que usam das plataformas digitais como fonte principal de obtenção de renda, 704 mil pessoas atuam em aplicativos de transporte particular de passageiros, 589 mil pessoas entregando comida, produtos etc, 197 mil pessoas em prestação de serviços gerais ou profissionais, *in loco*, com faxinas, reformas e reparos ou *online*, em serviços de programação, redação, consultorias, design etc. Trata-se de quase 1,5 milhão de pessoas que conectam parte relevante de suas rotinas com o virtual.

Cada uma dessas profissões, em uma realidade não tão distante (e menos conectada pela tecnologia), já foi um posto de trabalho formal, com registro em carteira e todos os direitos garantidos conforme previsão constitucional. Atualmente, várias categorias profissionais foram levadas à extinção dos meios físicos, substituídos parcial ou totalmente pela inteligência artificial, drones e outras

¹³ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (ILO). Plataformas digitais: um futuro do Trabalho com oportunidades e desafios para a América Latina e o Caribe. 24 de Fevereiro de 2021. Disponível em https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_792838/lang-pt/index.htm. Acesso em 05 dez. 2023.

¹⁴ *ibid.*

máquinas que exercem suas funções, de modo que a discussão apresentada neste artigo seja temporalmente limitada¹⁵.

Como no fatídico exemplo da nova geração de robôs garçons, inseridos na sociedade brasileira com o forte argumento de que estes não têm custos de férias, décimo-terceiro, e, além de fazerem as atividades de forma muito mais automatizadas, apropriaram-se até do direito da gorjeta, nos termos do art. 457 da CLT. Do outro lado dessa história, encontram-se as classes mais prejudicadas pela expansão tecnológica em alguns mercados específicos, que mais precisaram recorrer às plataformas de prestação de serviços, de ocupação temporária e informal ou exclusivamente permanente, para manter o sustento de famílias em vulnerabilidade, como melhor será analisado no próximo capítulo.

Neste sentido, as reflexões atuais em torno das funções atípicas descrevem as preocupações com a fragilização ou desregulamentação das tutelas trabalhistas que esta classe certamente teria em tempos de maior estabilidade profissional. Aliás, não há o que se fundamentar em “classe”, pois a nova dinâmica do trabalho digital impede uma visualização solidária de emprego, uma vez que trabalhadores perderam toda força de resistência existente nas revoluções sindicais e negociais coletivas, tornando a busca por melhores direitos mais isolada.

A própria Reforma Trabalhista, através da Lei 13.467 de 2017¹⁶, inclusive, tentou trazer inovações ao código de 1943, com alterações de alto impacto na sociedade trabalhadora, inserindo alguns ajustes e flexibilizações para a CLT, refletindo positivamente em certos episódios, como a regulação do teletrabalho e trabalho remoto, e, em outros episódios, não com tanto prestígio, tal como foi o caso da exclusão da obrigatoriedade de contribuição sindical e regime intermitente, fragilizando ainda mais a participação da classe trabalhadora enquanto núcleo de defesa dos seus interesses.

¹⁵ Com o uso de aplicativos de gestão de fluxos e processos empresariais, inovações — como o robô concierge W3 — já são experimentadas nos hotéis e restaurantes brasileiros, através da prestação autônoma de alguns serviços de quarto, entrega de refeições e de materiais. Disponível em www.mobiletime.com.br/noticias/17/10/2023/quality-service-traz-robos-concierge-e-garcom-com-ia-par-a-brasil/. Acesso em 05 nov.2023.

¹⁶ BRASIL. Lei nº 13.467/2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Brasília, 2017. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em 03 nov. 2023.

As discussões em torno das diferentes formas de trabalho são pluralmente interessantes. GADBOIS¹⁷, importante psicólogo do século XX e precursor do assunto, trouxe concretas contribuições à comunidade acadêmica sobre o efeito multiplicador proposto pela lógica da globalização do trabalho, a um mundo incansavelmente movimentado, 24 horas por dia, 7 dias por semana. O mesmo classificou jornadas de trabalho em alguns setores como atípicas (analisando as especificidades de organização em hospitais, defesa, justiça, polícia, prisão etc), determinando que o acúmulo de tantas demandas desses profissionais estavam afetando diretamente a saúde e vida pessoal dos trabalhadores. Ainda que se alterasse a legislação para comportar os novos movimentos dessa classe, vimos, ao longo do tempo, a densificação do trabalho para algo muito mais isolado e individual.

Singela comparação é feita para os dias de hoje. Trabalhadores isoladamente conectados, ao passo em que estão diretamente ligados a uma rede de serviços e demandas chegando o tempo todo, não possuem vínculo algum com o exercício ou reconhecimento de seus direitos enquanto “classe”, num debate infinito sobre a [in]validade de um possível vínculo empregatício — em que pese todo o contexto fático presente nas relações do novo “trabalho atípico”.

De acordo com DELGADO (2017, p. 330)¹⁸, o Brasil adota a teoria da subordinação estrutural, que se baseia na integração do trabalhador no sistema do empregador, mesmo que ele não receba ordens diretas, acolhendo o empregado dentro da dinâmica operacional do tomador de serviços, demonstrando a relevância das novas percepções do instituto da subordinação em relação às novas modalidades de emprego, em especial aos trabalhos atípicos.

Estes [trabalhadores] são donos de suas jornadas, sem quaisquer limitações, exclusividade (a uma plataforma ou empresa específica) e, se humanamente possível, podem emendar uma função na outra, 24 horas por dia, 7 dias por semana, tornando o trabalho, além de precário, exposto a várias doenças e riscos de vida. Após o período pandêmico, de acordo com PRUNIER-POULMAIRE; BARTHE (2021), o local de trabalho foi, aos poucos, “convocado para a casa dos trabalhadores e o tempo profissional resvalou, muito mais do que antes, para a

¹⁷ PRUNIER-POULMAIRE, Sophie; BARTHE, Béatrice. Tempos de trabalho atípicos e temporalidades humanas: a necessidade de uma abordagem interdisciplinar em ergonomia. *Laboreal*, v. 17, n. Nº2, 2021.

¹⁸ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017. p. 230.

temporalidade familiar”, unificando os ambientes, misturando as jornadas (pessoais e profissionais) enquanto se tenta entender a forma de trabalho.

3 JUVENTUDE E DIREITOS FUNDAMENTAIS

A preocupação central em debate em torno do trabalho atípico a partir das plataformas coloca a Juventude, entendida aqui como a população profissionalmente ativa, o rol de direitos que lhes restam sob a atual conjuntura, e o que há de provisionamento futuro para efeitos de benefícios previdenciários, para esta geração e para as próximas.

Dados demonstram a redução das contratações celetistas por um motivo muito óbvio: não há interesse na população em anos iniciais de carreira por subempregos, micro-salários apenas para cumprir com os requisitos legais de registro. Há onerosidade dos dois lados, que, por força da dinâmica do mercado, optaram por vias secundárias para a manutenção da economia.

BAUMAN (2001)¹⁹ aprecia o fenômeno da modernidade líquida do trabalho explicando que as novas relações de trabalho são enxutas, imediatas, tornando-se atividades baseadas em oportunidades e não mais projetos de vida. Percebe-se a mudança drástica no lapso temporal das relações de emprego de 20 anos atrás, cujos profissionais se mantinham empregados por décadas em uma mesma função, enquanto que hoje já não é mais uma realidade — verdadeiros nômades profissionais, em registros curtos, visando suprir as necessidades momentâneas e a obtenção de recursos alinhadas com cada momento de vida.

Esta diferença tem, em grande medida, impacto na legislação, que tenta contornar as proteções e outras provisões para os beneficiários do sistema trabalhista, tal como, em 1967, com a criação do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço em troca da estabilidade decenal e indenização por demissão imotivada, fornecendo, ao trabalhador desligado, uma equiparação do valor arrecadado durante

¹⁹ BAUMAN, Zygmunt. Modernidade Líquida. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2001, p. 152.

o período contratado, abrindo mão da estabilidade prevista na legislação (que, mesmo em vigor, caiu em desuso pelos contratantes)²⁰.

Já nos dias atuais, a liquidez do trabalho é fruto indireto da desigualdade histórica no país, nos termos apresentados a seguir, conforme relatórios e censos da comunidade, demonstrando o extrato da renda, educação e desincentivo às populações mais carentes no que tange à profissionalização e conectado com oportunidades reais de desenvolvimento. A própria precarização da formação à distância demonstra a preocupação mínima com a formação de jovens e insatisfação em relação às posições disponíveis de emprego — com seus requisitos inimagináveis — quando tratado na seara do ensino superior. A nível médio, o desrespeito com a dedicação de docentes no suporte de seus educandos é outro ataque à qualidade que se espera da educação pública no Brasil. Segundo CHAUI (2020)²¹, cada ser humano passa a ser tratado e se comporta como empresários de si mesmos, para tentar vencer o desemprego estrutural, na lógica da competição universal da concorrência desleal disfarçada de meritocracia. Na prática, as melhores posições estarão sempre com quem teve um investimento caro na educação, realidade inversamente proporcional aos quadros da juventude de baixa renda, nunca estimulada à produção científica, ao acesso a quadros de qualidade de ensino, e com muito mais obstáculos para sair da posição desconfortável que os afasta das chances de estruturarem ou pensarem em ter uma “carreira”.

Mesmo após inúmeras evoluções e incentivos públicos, como a inserção do FIES, PROUNI, SISU, Cotas e várias outras chances de ingresso da população de baixa renda ao ensino superior, estamos diante de uma linha tênue entre profissionais que foram inseridos em tais contextos (nascidos majoritariamente a partir dos anos 2000) e outros, entre 25 e 35 anos de idade em que não se vislumbrava o contato com tais recursos, ficando à mercê da escassez, do subemprego e da informalidade para a mera sobrevivência, conforme cenário expostos pelo IBGE, em 2022, evidenciando que, no contexto da informalidade

²⁰Agência Senado. Em 1967, FGTS substituiu estabilidade no emprego. Sítio Eletrônico. 2023. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2017/05/05/em-1967-fgts-substituiu-estabilidade-no-em-prego>. Acesso em 09 nov. 2023.

²¹ CHAUI, M. O que é a nova direita? Disponível em <https://outraspalavras.net/outrasmidias/marilena-chau-i-o-que-e-a-nova-ultradireita/>. Acesso em 09 nov. 2023

plataformizada, 61,3% dos trabalhadores possuem níveis intermediários de escolaridade, sobretudo nível médio completo ou superior incompleto.

Então, com as sobras de mercado disponíveis para quem procura o provimento de seus sustentos, a fim de evitar o desemprego, a tecnologia tem seu papel de aliada na geração de renda — seja com funções lícitas, como no marketing de afiliados, *influencers digitais*, até a posições indesejadas ou não previstas pelo regulamento brasileiro, como nos apps e jogos que pagam para a pessoa cumprir tarefas, jogos, transmissões com NPC²² e até mesmo a uberização.

De acordo com ANTUNES (2018), na análise da digitalização da economia após a Revolução 4.0, surpreende-se com o caminho inverso que o trabalho virtual alcançou na sociedade contemporânea:

Assim, de um lado deve existir a disponibilidade perpétua para o labor, facilitada pela expansão do trabalho on-line e dos “aplicativos”, que tornam invisíveis as grandes corporações globais que comandam o mundo financeiro e dos negócios. De outro, expande-se a praga da precariedade total, que surrupia ainda mais os direitos vigentes. (ANTUNES, 2018, p. 39).

E para a juventude economicamente ativa, os reflexos de tal precariedade no polo de seus direitos fundamentais pode ser fatal para o equilíbrio do que a Constituição Federal denomina projeto de vida. Para ABÍLIO (2017, p.6), a juventude vive “no trânsito permanente entre trabalho formal e informal, na combinação de bicos, programas sociais, atividades ilícitas e empregos”.²³

ABÍLIO (2022)²⁴ sinaliza que, através das novas formas de controle e organização por demandas, o trabalho, ao mesmo tempo que se aprimora tecnologicamente, precariza ainda mais as garantias de trabalhadores que não contam com as devidas proteções legais. A autora menciona a “PJtização”²⁵ e a recente “MElização”²⁶ como causas ligadas a esta tendência e, inclusive, à

²² Sigla para *non-playable character* (personagem não jogável, em tradução literal).

²³ ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização do trabalho: subsunção real da viração. In: Passa Palavra. Disponível em <http://passapalavra.info/2017/02/110685>. Acesso em 09 nov. 2023.

²⁴ ABÍLIO, Ludmila Costhek. As Plataformas Digitais e as Tendências Contemporâneas no Mundo do Trabalho. In: O trabalho controlado por plataformas digitais no Brasil. UFPR. 2022. p. 128.

²⁵ Contratações envolvendo a criação de pessoas jurídicas para dissimular relação de emprego. GUIMARÃES, Arthur. PGFN vê risco fiscal na derrubada de decisões trabalhistas sobre pejetização pelo STF. 2023. JOTA. Disponível em <https://www.jota.info/stf/do-supremo/pgfn-ve-risco-fiscal-na-derrubada-de-decisoes-trabalhistas-sobre-pejetizacao-pelo-stf-26102023>. Acesso em 09 nov. 2023.

²⁶ Modelo de contratação adotado pela Uber.

Reforma Trabalhista, por sua parcela na criação do módulo intermitente, ocupação em que o trabalhador, em que pese sua formalidade, atua em uma perspectiva diferente de direção, sob demanda.

E com a remoção do vínculo empregatício, transfere-se ao colaborador (*ainda que fake*) — ou trabalhador informal, a responsabilidade de garantir a sua inclusão no rol de beneficiários da previdência social, preenchendo as guias de contribuição para que seja considerado “segurado” pelo sistema previdenciário, atualmente gerido pelo Instituto Nacional do Seguro Social - INSS, e possa requerer algumas proteções no caso de enfrentamento de doença, acidente de trabalho, velhice, maternidade, morte ou reclusão.

A dinâmica contributiva foi gerada a partir da lógica de solidariedade, visando a manutenção da aposentadoria, e, neste contexto, a Região Norte do país, em que, segundo o IBGE (2022), apenas 15,8% dos trabalhadores de plataformas contribuíram para a previdência social, invalidando o modelo previdenciário atual, ou seja, com impactos drásticos que serão melhor analisados a seguir.

4 PREVIDÊNCIA SOCIAL NA REALIDADE VIRTUAL

O sistema de previdência e assistência social surge no Brasil como uma forma de amparar a classe trabalhadora em 1929 após a grande crise econômica que passava o mundo, trazendo uma dose de esperança através da inclusão de benefícios e programas de assistência social para repelir a fraqueza laboral e o desemprego.

Com a Constituição Federal de 1988, através de muita discussão sobre a proteção trazida pela Previdência, alcança-se o status de Direito Fundamental, tendo em vista sua expressa relação com a dignidade da pessoa humana, tornando este sistema forte aliado da classe trabalhadora no rol dos direitos sociais.

Todavia, ao longo das últimas décadas, tanto o Direito Previdenciário como o Direito Trabalhista experimentaram inúmeras transformações estruturais, provocando significativas rupturas às conquistas já celebradas, e, portanto, dificultando o acesso, ainda que inconstitucionalmente, a alguns benefícios.

Falta de acesso, não por terem sido extintos, mas, por seus efeitos e novos requisitos terem dificultado a aplicação desses institutos, por, na prática, não terem o menor sentido. O *modus operandi* do Sistema Previdenciário atua com vários fatores gatilho para a aplicação da aposentadoria: para os homens, a condição padrão, em 2023, requer 62 anos de idade e 35 anos de contribuição, distribuídos entre 20 anos de serviço público, 10 de carreira e 5 no cargo desejado, alcançando um total de 100 pontos até o ano de 2023. Já para as mulheres, a norma estipula 57 anos de idade e 30 anos de contribuição, divididos da mesma forma, totalizando 90 pontos até 2023. No entanto, a partir de 2020, uma progressão anual é implementada, acrescentando +1 ponto por ano para homens e mulheres, até atingir 105 pontos em 2028 para os homens e 100 pontos em 2033 para as mulheres. Essas nuances temporais refletem a dinâmica das mudanças nas políticas previdenciárias, adaptando-se às transformações demográficas e socioeconômicas do país²⁷.

O ponto principal ao redor do tema é justamente a incerteza da aposentadoria num cenário de contribuições esparsas, isoladas, que muitas vezes não chegam ao valor do salário mínimo (no caso de trabalhadores intermitentes), quando contratados formalmente, pois, como vislumbrado acima, a responsabilidade do recolhimento já foi transferida ao empregado há muito tempo, nas formas atípicas de emprego, e, neste sentido, vê-se uma fragilidade gigantesca em seu funcionamento.

Nomeadas as precarizações trabalhadas na “Reforma Previdenciária”, motivadas por um suposto déficit nas contas públicas, trazendo regras inéditas de cobranças suplementares para os casos de contribuições abaixo do “mínimo” previsto. Vejamos a redação emendada na Constituição no art. 195, §14:

§14. O segurado somente terá reconhecida como tempo de contribuição ao Regime Geral de Previdência Social a competência cuja contribuição seja igual ou superior à contribuição mínima mensal exigida para sua categoria, assegurado o agrupamento de contribuições.

4.1 PRECARIZAÇÃO TRABALHISTA COMO REFORMA PREVIDENCIARISTA

²⁷ ELIAS, Juliana. Reforma da Previdência: como funciona a regra de transição? Veja tabelas para aposentadoria em 2023. CNN, 2023. Disponível em www.cnnbrasil.com.br/economia/regra-de-transicao/. Acesso em 05 dez. 2023.

Assim, o que se percebe, é a íntima conexão da reforma previdenciária com as atualizações, modificações no mercado e nas condições precárias de trabalho, corroboradas pelo modelo produtivo do capitalismo contemporâneo, que, além de fortalecer o desemprego de forma estrutural, ataca cada vez mais grupos periféricos — afastados também das políticas previdenciárias, da condição de “beneficiários” de um auxílio-doença, seguro desemprego e, futuramente, própria aposentadoria.

Serau (2019), a este respeito, afirma que a “precarização trabalhista promove reforma previdenciária”, ou seja, que a “precarização das relações de trabalho promovidas pelas últimas alterações legislativas [...] propicia, por si mesma, a reforma previdenciária, compreendida como o enrijecimento dos requisitos e critérios para obtenção das aposentadorias e demais benefícios previdenciários”²⁸.

Há um acentuamento provocado pela legislação que, juntamente com as formas precarizadas de trabalho, desemprego em larga escala, tornou o cenário laboral atual muito mais delicado, retrocedendo bruscamente a direitos acoplados como garantias fundamentais de cada cidadão, em detrimento do “negociado” individualmente, esquecendo-se do fator da hipossuficiência do trabalhador, que teve surrupiada sua dignidade profissional e sua capacidade de enxergar no trabalho uma forma de ascensão econômica, vantajosa, atrativa e planejada.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ora, a sistemática previdenciária não é — e nem deve ser — estática. O Brasil requer, diante de suas movimentações econômicas, políticas e sociais, a flexibilização de suas regras, no intuito de acompanhar as transformações tecnológicas do trabalho e a digitalização das relações de emprego.

Mesmo sendo medidas impopulares, de alto custo para os cofres públicos e enorme seletividade ao modelo aplicado (sempre celetista), é imprescindível a manutenção dos direitos fundamentais para a classe trabalhadora, que, majoritariamente jovem — dos 18 aos 29 anos de idade, trazem o sustento de suas

²⁸ SERAU JR, M. A. Reforma Previdenciária como Precarização Trabalhista - Precarização trabalhista como reforma previdenciária. *In*: ESTIVALET DE MELLO, Lawrence; CALDAS, Josiane; GEDIEL, José Peres. **Políticas de austeridade e direitos sociais**. Kaygangue, 2019. p. 172 - 181.

famílias, na esperança de um dia melhor, usando dos recursos informatizados para expandirem seus negócios, acordos e condições de trabalho, e, em situações de crise, com o desemprego estrutural, acometido em grande parte pela pandemia de covid-19, usando da tecnologia como fonte exclusiva de renda.

Seja a informática como origem principal ou subsidiária de obtenção de recursos financeiros, é equivocado pensar, morfologicamente, que a prestação de serviços não registrada sob a égide da CLT não é um trabalho, e, por consequência, não deva ser agraciada dos benefícios, garantias e proteções trazidas pela Constituição.

O que se observa nas ruas é o completo descabimento e descumprimento normativo, como apontado acima, com relações informais dada a enorme burocracia do enquadramento profissional, para conseguir opções mais atrativas às partes.

Por isso, e por tantas outras razões, o formato celetista deixou de ser primeira opção na carreira da juventude que, objetivando alcançar suas medalhas e seu espaço dentro do mercado de trabalho. Com os altos custos atrelados à manutenção de seus funcionários, empresas vêm buscando alternativas mais econômicas, que sejam competitivas para os trabalhadores, na modalidade de prestação onerosa de serviços, e, concomitantemente, sejam capazes de destituir quaisquer resquícios de dúvidas sobre algum vínculo empregatício, na teoria, já que na prática os contratos são dotados de exclusividade, subordinação e vários outros princípios do direito do trabalho.

Tendo em vista que a base para o acesso aos benefícios previdenciários é a contribuição, quando estes, trabalhadores atípicos, não atuam com registro em carteira, observa-se que a adesão aos serviços da previdência é baixa, como comentado acima. Isso porque, em algum nível, a proteção não lhes alcança. Não há seriedade tampouco incentivo em inserir, de alguma forma, estas categorias no rol de beneficiários, já que prescindem do registro em carteira de trabalho.

Existe, para estas categorias não *standard*, a submissão voluntária ao sistema previdenciário, através do pagamento por conta própria do carnê. Todavia, para aqueles cuja remuneração já é ínfima, o recolhimento diretamente na sua fonte de lucro pode retirar a chance de compra de algum alimento básico na mesa do trabalhador e de sua família, não alcançando êxito generalizado dentre aqueles e aquelas que são lidos pelas estatísticas como “informais”.

Logo, para que fosse efetivada uma política pública não avessa à dinâmica da sociedade, o recolhimento deveria ser repensado para, compulsoriamente, trazer a parte contratante (não necessariamente empregadora) a se responsabilizar pelos “custos” do recolhimento, na proporção da hora alcançada, buscando incluir as categorias dos trabalhadores e trabalhadoras de aplicativos, das atividades atípicas e empreendedores individuais (do movimento *pejotização*), hoje grupo majoritário frente ao aceitável pela legislação, para que, de alguma maneira, tenham recuperadas sua dignidade profissional e uma garantia maior de aposentadoria no longo prazo — mesmo somadas a este cenário de constante destruição da solidariedade defendida na Constituição Federal de 1988.

REFERÊNCIAS

ABÍLIO, Ludmila Costhek. **As Plataformas Digitais e as Tendências Contemporâneas no Mundo do Trabalho**. In: O trabalho controlado por plataformas digitais no Brasil. UFPR. 2022. p. 128.

ABÍLIO, Ludmila Costhek. **Uberização do trabalho: subsunção real da viração**. In: Passa Palavra. Disponível em <http://passapalavra.info/2017/02/110685>. Acesso em 09 nov. 2023.

Agência Senado. **Em 1967, FGTS substituiu estabilidade no emprego**. Sítio Eletrônico. 2023. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2017/05/05/em-1967-fgts-substituiu-e-estabilidade-no-emprego>. Acesso em 09 nov. 2023

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

BAUMAN, Zygmunt. **Modernidade líquida**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2001, p. 152.

BRASIL. Lei nº 13.467/2017. **Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)**. Brasília, 2017. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em 03 nov. 2023.

CHAUÍ, M. **O que é a nova direita?** Disponível em <https://outraspalavras.net/outrasmidias/marilena-chau-i-o-que-e-a-nova-ultradireita/>. Acesso em 09 nov. 2023

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017. p. 230.

ELIAS, Juliana. Reforma da Previdência: como funciona a regra de transição? Veja tabelas para aposentadoria em 2023. CNN, 2023. Disponível em www.cnnbrasil.com.br/economia/regra-de-transicao/. Acesso em 05 dez. 2023.

GUIMARÃES, Arthur. **PGFN vê risco fiscal na derrubada de decisões trabalhistas sobre pejetização pelo STF**. 2023. JOTA. Disponível em www.jota.info/stf/do-supremo/pgfn-ve-risco-fiscal-na-derrubada-de-decisoes-trabalhistas-sobre-pejetizacao-pelo-stf-26102023. Acesso em 09 nov. 2023.

IBGE. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD)**. 2018. Disponível em: www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/9171-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-ontinua-mensal.html. Acesso em 04 nov.2023.

IBGE. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNADC)**. 2022. Disponível em: <https://painel.ibge.gov.br/pnadc/> Acesso em 04 nov.2023.

GONZAGA, Gustavo; PINTO, Rafael Cayres. **Rotatividade do mercado de trabalho e incentivos da legislação trabalhista**. In: Panorama do mercado de trabalho no Brasil. Rio de Janeiro: FGV, 2014.

MARTINO, J. P. **Technological Forecasting for Decision Making 2.** ed., North-Holland, New York, NY, 1983.

MASCARENHAS, Valdiane. **O Teletrabalho e a necessidade de regulamentação do Direito à Desconexão Digital**. Jurídico Certo, São Paulo, jul. 2022. Disponível em <https://juridicocerto.com/p/valdianemascarenhas/artigos/o-teletrabalho-e-a-necessidade-de-regulamentacao-do-direito-a-desconexao-digital-6249>. Acesso em 03 nov. 2023

MANZANO, Marcelo. KREIN, André. **Dimensões do Trabalhador Por Plataformas Digitais no Brasil**. In: O trabalho controlado por plataformas digitais no Brasil. UFPR. 2022. p. 31

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (ILO). Plataformas digitais: um futuro do Trabalho com oportunidades e desafios para a América Latina e o Caribe. 24 de Fevereiro de 2021. Disponível em https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_792838/lang--pt/index.htm. Acesso em 05 dez. 2023.

PRUNIER-POULMAIRE, Sophie; BARTHE, Béatrice. **Tempos de trabalho atípicos e temporalidades humanas: a necessidade de uma abordagem interdisciplinar em ergonomia**. Laboreal, v. 17, n. N°2, 2021.

SABADINI, Maurício S.; NAKATANI, Paulo. **Desestruturação e informalidade do mercado de trabalho no Brasil**. Revista Venezolana de Conyuntura, Caracas, n.2, jul./dez., 2002.

SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial**. São Paulo: Edipro, 2016. p. 13.

SERAU JR, Marco Aurélio. **Reforma Previdenciária como Precarização Trabalhista - Precarização trabalhista como reforma previdenciária**. In: ESTIVALET DE MELLO, Lawrence; CALDAS, Josiane; GEDIEL, José Peres. Políticas de austeridade e direitos sociais. Kaygangue, 2019. p. 172 - 181.

SERAU JR., Marco Aurélio. **Resolução do Conflito Previdenciário e Direitos Fundamentais**. 2014. Tese de doutorado (Programa de Pós-Graduação em Direito) - Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, São Paulo.

TELLES, V. **Mutações do trabalho e experiência urbana**. Tempo social, n.18, v.1, 2006, p. 173-95.

WorldBank. **A agenda da reforma previdenciária brasileira ainda não foi concluída**. WorldBank, 2022. Disponível em www.worldbank.org/pt/news/opinion/2022/12/01/a-agenda-da-reforma-previdenciaria-brasileira-ainda-nao-foi-concluida. Acesso em 05 dez.2023.