

OS NOVOS DESAFIOS DO SISTEMA PREVIDENCIÁRIO NA ERA DA GIG ECONOMY

THE NEW CHALLENGES OF THE SOCIAL SECURITY SYSTEM IN THE GIG ECONOMY ERA

João Victor Afonso da Silva Cordeiro Folha¹

RESUMO: Tentou-se demonstrar de maneira sucinta, os desafios enfrentados pelo novo sistema previdenciário diante da *gig economy*. Propõe-se o estudo sobre os institutos da economia digital, bem como analisar o atual panorama das relações laborais e previdenciárias. Foram feitas pesquisas que trataram do presente tema, chegou-se a conclusão de que, o recolhimento das contribuições dos *gig workers* por parte das empresas é perfeitamente viável. Cabe ao Estado em essência a prestação de serviços e a garantia de direitos aos seus cidadãos, e não ater-se a ficções jurídicas, sendo alcançados desta maneira todos os fins dos institutos conceituados.

PALAVRAS - CHAVE: Contribuições. Previdência. Regulação. Benefícios. Sociedade.

ABSTRACT: An attempt was made to succinctly demonstrate the challenges faced by the new pension system in the face of the gig economy. A study on the digital economy institutes is proposed, as well as analyzing the current panorama of labor and social security relations. Researches were carried out that dealt with this topic, and it was concluded that the collection of contributions from gig workers by companies is perfectly viable. It is up to the State, in essence, to provide services and guarantee rights to its citizens, and not stick to legal fictions, thus achieving all the purposes of renowned institutes.

KEYWORDS: Contributions. Pensions. Regulation. Benefits. Society.

1 INTRODUÇÃO

Neste trabalho, ao fazermos uma análise do referido ramo da economia e dos trabalhadores que nele laboram, juntamente com a repercussão destes no sistema de proteção social da sociedade, vamos fazer um apanhado geral de alguns conceitos, da mesma maneira que,

¹ Graduado em Direito pela Universidade Federal de Alagoas UFAL. E-mail: joao.folhaadv@gmail.com.

tentaremos demonstrar tanto o surgimento histórico deles e suas origens.

Pelo conceito do Dicionário de Cambridge entende-se a *gig economy* como sendo um mercado de trabalho, onde encontraremos trabalhadores sem vínculo empregatício, trabalhadores temporários (Dicionário de Cambridge, *internet*).

Além disso, também serão apontadas as diversas perspectivas previdenciárias pertinentes ao tema, como o pacto entre gerações que serve como lastro daquilo que é entendido como sistema previdenciário, as expectativas daqueles trabalhadores que laboram nesse ramo da economia em específico, naquilo que diz respeito a sua proteção e também as próprias modalidades de contribuições vão ser abordadas e será discorrido a respeito.

Trataremos ainda, das empresas que permeiam este meio, as quais não podem ser deixadas de fora da discussão, haja vista trata-se de algo central para compreensão e solução dos problemas existentes. E é neste momento que traremos a baila discussões mais do que necessárias a respeito da responsabilidade destas para com seus trabalhadores, afora estes, os quais se pode dizer que já são uma grande massa e que também geram uma enorme responsabilidade, trataremos ainda da responsabilidade delas para com o Estado como um todo e por conseguinte para a seguridade social e, consequentemente, o dever de recolhimento que decorre das responsabilidades acima citados.

O presente estudo foi desenvolvido utilizando basicamente a leitura das referências bibliográficas levantadas dentro de um processo de maior aproximação com as matérias discutidas e estudadas, de modo a apurar-se o indispensável ao trabalho. Ao lado da pesquisa doutrinária, foi efetivada também uma pesquisa de direito comparado com o cenário internacional de forma a enriquecer o trabalho com medidas que tratam da temática aqui apresentada, fazendo-se sempre parâmetros comparativos.

Assim será demonstrada que a ausência de regulação nesta seara por parte do Estado brasileiro prejudica aqueles trabalhadores, os quais atendem tanto os requisitos trabalhistas como previdenciários, impossibilitando-os de serem reconhecidos como trabalhadores e deixando-os de fora do sistema previdenciário, consequentemente desamparados, o que por sua vez deve vir a ser corrigido por parte dos órgãos reguladores.

2 TECNOLOGIA DISRUPTIVA

Segundo Patrícia Baptista e Clara Iglesias Keller (2016, p. 130): “Uma inovação disruptiva ocorre quando for capaz de enfraquecer ou, eventualmente, de substituir indústrias,

empresas ou produtos estabelecidos no mercado”.

Um exemplo clássico é a invenção da prensa, invenção esta que popularizou e tornou acessível à escrita e a leitura a uma parcela significativa da população, haja vista que a partir dela a produção de um livro passou de algo artesanal para algo mecânico,

aumentando significativamente o número de exemplares e diminuindo significativamente seus custos de produção, fazendo com a cultura, a educação e segundo alguns, até mesmo revoluções, as quais foram inspiradas em livros e jornais fosse possível.

Preconiza-se que as referidas tecnologias sejam estas mais antigas ou mais recentes, sempre possuem algumas características em comum, as quais lhe conferem o condão de poder ser chamada de disruptiva, leiam-se: simplicidade, conveniência e acessibilidade. Isso nos aspectos pertinentes a utilização e a aquisição (APD, 2018, *internet*).

Passemos agora a conceituar cada uma destas características: A simplicidade é o último pilar. Tenha certeza de que o design é algo mais importante do que imaginamos para a aceitação de uma inovação e, conseqüentemente, para o seu potencial disruptivo (MJV, 2018, *internet*). Outro fator importante é a conveniência. Inovações são disruptivas quando capazes de solucionar problemas reais das pessoas. Elas devem promover o bem-estar (MJV, 2018, *internet*). A nova solução precisa ser adotada com facilidade pela sociedade, tanto em questão de preço quanto de usabilidade. Se ficar restrita a um pequeno grupo, ela não é capaz de transformar (MJV, 2018, *internet*).

Em suma, estes são os conceitos, aspectos e características que fazem de uma tecnológica disruptiva, pois nem todas o são.

2.1 ADAPTAÇÃO DA ADMINISTRAÇÃO

Os mais diversos autores reconhecem este fato como Patrícia Baptista e Clara Iglesias Keller (2016, p. 132): “Quando um determinado arranjo institucional é confrontado com uma nova lógica de organização, uma série de questões passa a incomodar os agentes do Estado, como adequação, momento e forma de regulação do novo contexto”.

O referido dever surge da função primordial do Estado de proteção da sua população, proteção esta que todos aqueles que fazem parte daquele necessitam e querem, em virtude de abrirem mão de um quinhão da sua liberdade para terem a chamada “segurança” proporcionada por ele.

Esta chamada segurança é a palavra-chave que temos que levar em conta quando fazemos qualquer análise que envolva a administração pública, pois é isso que as pessoas

esperam que o Estado lhes forneça, seja segurança alimentar, seja segurança habitacional ou, principalmente, no caso do presente artigo, segurança do trabalho ou previdenciária.

Assim, com o surgimento de novas tecnologias, mais especificamente as tecnologias disruptivas, cabe ao Estado adequar-se as modificações trazidas por elas, não pode este ser algo estanque que não acompanha as mudanças do meio social, sob pena de perder a legitimidade do contrato social que o lastreia.

E a adequação é feita justamente através da regulação dessas tecnologias, para que os fatos jurídicos advindos daquelas estavam protegidos e resguardados, o problema é que em alguns casos, mesmo havendo tal dever e tal necessidade, por vezes o Estado se furta de regular esses setores.

A tal fato damos o nome de desconexão regulatória, onde segundo Patrícia Baptista e Clara Iglesias Keller (2016, p. 139):

A esta questão específica, Brownsword e Goodwin aplicam o conceito de desconexão regulatória, quando, de tempos em tempos, surge à necessidade de reconexão entre o arcabouço regulatório e o panorama geral de mercado. A necessidade dessa reconexão é verificada, por exemplo, quando novas tecnologias em funcionamento são relegadas a um vazio regulatório, ou quando tecnologias preexistentes são absorvidas por regimes mais recentes.

Um exemplo claro disto é no caso do Brasil, onde mesmo com a chegada de novas tecnologias disruptivas, em específico, as tecnologias do setor de serviços, a chamada *Gig Economy*, ainda continua parcamente regulamentada.

Utilizando-se de exemplos mais concretos, a fim de facilitar o entendimento, podemos citar o caso de duas das empresas mais conhecidas daquele setor, quais sejam, a *Uber* e o *Ifood*, como são conhecidas popularmente.

2.2 NOVOS REGULAMENTOS

No capítulo anterior demos exemplos de duas tecnologias disruptivas trazidas pelas empresas, quais sejam a *Uber* e o *Ifood*, as quais trouxeram inovações, tecnologias e um *know-how* que mudaram completamente seus nichos de atuação e afetaram a vida das pessoas envolvidas com elas.

Como é sabido, quando se busca proteção, busca-se proteção de algo e neste caso busca-se a proteção contra a exploração, nos levando ao ponto seguinte, qual seja, determinar que exploração seria essa, o que estaria sendo explorado, quem estaria sendo explorado e quem seria o explorador.

Primeiro vamos tentar expor um dos motivos pelo qual se acredita que ainda não existe a regulamentação, não só deste, mas como de outros setores. O referido no motivo é de cunho histórico, querendo ou não, o Brasil é uma democracia relativamente recente e que saiu de uma ditadura a menos de trinta anos, isso faz com que aquela imagem de um governo autoritário e que interferia de maneira intensa na esfera dos particulares ainda esteja impressa na mente das pessoas. Desta forma, os administradores tem receio de editar tais regulamentos, e estes acabarem interferindo nas relações dos particulares e a população os veja como autoritários, assim como aqueles governos de tempos não tão passados, por isso a dificuldade em proceder às citadas regulamentações.

Passemos agora a tratar a respeito dos outros pontos, primeiramente o que se estaria buscando proteger seria a exploração do trabalho, através do não repasse de direitos dos trabalhadores de aplicativos pelas respectivas empresas deste setor, em suma este seria o mote da problemática aqui apresentada.

Ocorre que, quando as novas legislações, citem-se a reforma trabalhista e a reforma previdenciária foram pensadas e posteriormente promulgadas, não levaram em conta estes novos mercados e estas novas categorias de trabalhadores trazidas com aquelas tecnologias disruptivas. E em virtude desta não observação à época, atualmente a regulação deve ser feita de maneira mais extensiva, conforme assevera Patrícia Baptista e Clara Iglesias Keller (2016, p. 155):

Ao contrário, se a opção de regular se der em momento posterior, quando a inovação disruptiva já estiver mais consolidada, é provável que o regulador acabe optando por uma regulação mais extensiva e minudente, com foco nas questões surgidas no processo de consolidação.

Isso fez com que os trabalhadores no caso da reforma trabalhista e os possíveis segurados no caso da reforma previdenciária ficassem descobertos e assim desprotegidos pelos novos regulamentos, isso mostra a fragilidade desta parte da relação e a necessidade de proteção dos direitos deles, podendo esta inclusive vir a ocorrer através de umas novas e minis reformas.

2.3 NOVO ENQUADRAMENTO

Não se pode mais fechar os olhos para este crescente grupo, o Estado tem o dever de regulamentar tais setores, de maneira que venha a proteger estes, cumprindo assim o seu papel social, sob-risco de se legitimar a exploração das empresas que se utilizam daqueles para o desenvolvimento das suas operações de uma maneira geral.

Na seara trabalhista, uma nova regulamentação destes trabalhadores poderia ser feita,

a fim de que o vínculo viesse a ser reconhecido, conseqüentemente, uma série de outros direitos estariam garantidos ao trabalhador, mantendo este resguardado e trazendo segurança jurídica as relações tidas entre eles e as empresas do meio.

Na seara previdenciária, uma nova regulamentação deste segurados poderia ser feita, a fim de que as contribuições destes passassem a ser recolhidas, conseqüentemente, uma série de outros benefícios estariam a disposição destes segurados, mantendo este resguardado e trazendo segurança jurídica as relações tidas entre eles e a previdência.

Estas reformas, não necessariamente deveriam enquadrar esta nova categoria de trabalhadores e também segurados em conceitos ou instituto já existentes, pelo contrário, o consectário lógico aponta no sentido de que eles devem ser enquadrados em novos conceitos e novos elementos, pois aqueles advêm justamente das chamadas tecnologias disruptivas, conceito este que pode ser entendido quase que como um sinônimo do novo e é justamente por isso que autores como Patrícia Baptista e Clara Iglesias Keller (2016, p.157) afirma: “Enfim, regulará melhor aquele que tiver êxito em combinar melhor o mix de estratégias existentes de acordo com os fins regulatórios perseguidos em cada caso”.

Fato é que o Estado atualmente tem o dever de regulamentar a *gig economy* e aqueles que nela militam, utilizando de novos meios, novos conceitos e achando novas soluções, em virtude das antigas caracterizações e o dos antigos institutos não mais prestarem-se a resolver os problemas completamente novos advindos daquela.

3 CARACTERIZAÇÃO DO TRABALHADOR

3.1 DOS REQUISITOS DO TRABALHADOR

Iniciando pela pessoalidade, esta pode ser descrita como uma atividade “*intuitu personae*”, ou seja, de cunho personalíssimo, que exige que as obrigações entre as partes sejam praticadas por elas. Assim, quando o trabalhador envia terceira pessoa em seu lugar para realizar o serviço, resta descaracterizado o contrato de trabalho (Sergio Pinto Martins, 2002).

Já a subordinação pode ser descrita como o dever de seguir ordens e determinações técnica e operacional do empregador, ou seja, o empregado precisa estar subordinado ao poder diretivo do empregador (Sergio Pinto Martins, 2002).

No tocante a onerosidade, esta diz respeito à prestação de serviços sempre será onerosa, como sendo a contraprestação do trabalho prestado, ou seja, o trabalho deve vigorar

mediante o pagamento de salário (Sergio Pinto Martins, 2002).

A habitualidade por sua vez significa que o trabalhador foi admitido para desenvolver suas atividades de forma habitual (contínua) para aquele que o admitiu (Sergio Pinto Martins, 2002).

Por fim, a alteridade, este requisito, significa que o empregador assume os riscos decorrentes do seu negócio, mas não os repassa ao empregado (Sergio Pinto Martins, 2002).

Em suma, estes são os requisitos que caracterizam a existência de uma relação de trabalho, existem alguns outros a depender dos doutrinadores, mas esta quina de requisitos é que sempre se encontra presente em todas as conceituações que nos vemos e que está pacificada na doutrina.

3.2 DO VÍNCULO ENTRE A EMPRESA E O TRABALHADOR

Iniciemos seguindo a mesma ordem do tópico anterior, pela pessoalidade, diz-se que a pessoalidade encontra-se presente na relação existente entre os motoristas e entregadores entre a *Uber* e o *Ifood* respectivamente, diz-se isto por uma série de fatores, o primeiro deles é que, por exemplo, aqueles tem apresentar certidões pessoais de inexistência de antecedentes criminais, bem como tem que informar qual o veículo específico que vão utilizar naquele serviço que vão passar a desempenhar, além do que, em alguns casos, também é perguntado a terceiros se aquele condutor realmente é o que está cadastrado, inclusive com foto do mesmo. Isso mostra que as atividades devem ser desempenhadas por aquele *gig worker*, o qual é caracterizado como um freelancers, prestadores de serviço autônomos, contratados temporários e outros. Estes profissionais trabalham desta forma por opção, necessidade ou curiosidade (Dicionário de Cambridge, *internet*). No entanto, é vedada a condução do serviço por qualquer terceiro indicado por ele.

Partimos agora para a subordinação, este pode ser um dos requisitos onde se causa mais espécie para sua caracterização, em virtude da ilusão que aquele trabalhador está trabalhando sozinho, sem chefe, sendo seu próprio patrão ou a chamada “empresa de um homem só”, ilusão esta que parte do fato do mesmo trabalhar somente acompanhado de um celular, ou do fato de por vezes estas empresas sequer possuírem sedes onde eles operam, no entanto, por trás daquele aplicativo há uma série de pessoas e interesses que operam e programaram os chamados algoritmos, algoritmos estes que na atualidade governam o nosso dia a dia, o algoritmo aponta para onde aquele trabalhador deve ir, o algoritmo diz qual vai ser

a taxa do serviço, o algoritmo inclusive estabelece metas a serem cumpridas, as quais, quando não cumpridas podem levar a suspensão da operação deste como forma de punição, sendo inegável a subordinação deste a “maquina” para a qual ele opera.

A habitualidade por sua vez, segue quase a mesma esteira da subordinação, a de difícil visualização, pois os chamados *gig workers* em tese não tem que “bater o ponto” para iniciar a desempenhar suas atividades ou para vir a encerrá-las, no entanto, tal fato não retira o requisito da habitualidade das suas funções pelo fato de que mais uma vez estes algoritmos, a partir do momento em que identificam que algum daqueles colaboradores não está operando com a frequência estabelecida por ele, ele os excluem das plataformas, por vezes inclusive impedindo o retorno, tal fato atesta que aquelas atividades tem que ser desempenhadas de maneira contínua e inclusive por tempo indeterminado, como as relações laborais tradicionais.

No que diz respeito à onerosidade, não há que ser feita maiores considerações, em virtude de esta estar demonstrada de maneira inequívoca, haja vista que os trabalhadores deste setor recebem uma parcela dos pagamentos que são feitos pelos clientes, pratica esta que é corriqueira também no mercado de trabalho tradicional, principalmente no ramo de vendas, são as chamadas comissões, ou seja, mais um requisito caracterizado.

Por último, o requisito da alteridade, este por sua vez encontra-se presente, mas de maneira diversa, como se o fosse o outro lado da moeda, em virtude do fato de que na *gig economy*, as empresas transferiram completamente os riscos, pois aqueles opera com as suas expensas, com os seus próprios equipamentos e sujeitos a todos os riscos do mercado e apesar de assumir todos estes riscos, fica impossibilitado de ingerir de qualquer maneira sobre o modo de condução da operação, vemos assim que apesar de um novo entendimento, a alteridade encontra-se ainda presente nesta relação.

3.3 DO ENQUADRAMENTO COMO SEGURADO

Leia-se primeiro a definição de segurado dada lei nº 8.212/91:

Art. 12. São segurados obrigatórios da Previdência Social as seguintes pessoas físicas:

I - como empregado:

a) aquele que presta serviço de natureza urbana ou rural à empresa, em caráter não eventual, sob sua subordinação e mediante remuneração, inclusive como diretor empregado.

Assim, a partir do momento em que foi caracterizada a relação de trabalho, automaticamente aquele *gig worker* tem o direito de passar a qualidade de segurado da

previdência, ônus este, que segundo a própria lei acima citada, deve ser suportado pelo empregador, nos moldes e seguindo as determinações por ela prescritas.

Mas, para que estes segurados advindos desta nova modalidade de trabalho tenham uma maior segurança jurídica naquilo que pertine a seara previdenciária, parece-nos de bom tom que uma regulamentação nova seja editada e que nesta se disponha de maneira clara e objetiva seu enquadramento, sua modalidade de contribuição e os requisitos necessários.

Este entendimento baseia-se naquela corrente doutrinária conhecida como dirigismo e a respeito delas alguns dos seus autores asseguram que como uma forma de adaptação as transformações ocorridas na sociedade, nas relações de trabalho e na economia o Estado tem de passar a atuar de forma a impor regras que venham a coibir abusos dos economicamente mais fortes, principalmente nos casos em que as relações jurídicas se dão por adesão, onde não qualquer janela de possibilidade de uma das partes, neste caso o trabalhado/segurado, poder influenciar de maneira venha a trazer uma melhoria para sua condição atual, limitando-se simplesmente ao aceite ou não daquilo que está sendo imposto, o que por sua vez é um risco a democracia em si, diante da inexistência de diálogo ou da possibilidade de recorrer de decisões vindas de cima (Sergio Pinto Martins, 2002).

Estas são as razões pelas quais se entende que os *gig workers* merecem ser colocados naquela qualidade de segurados, por todos os requisitos da relação estarem presentes, pela lei assegurar a estes sua filiação e pelo dever da administração pública de tutelar este sistema no sentido de proteção destes.

4 PERSPECTIVAS PREVIDENCIÁRIAS

4.1 DO PACTO DE GERAÇÕES

Deve ser compreendido pelo leitor o conceito que define o nosso regime previdenciário nacional, qual seja, o regime de financiamento de repartição, a respeito destediz-se que no regime de financiamento de repartição a geração que está em atividade é quem contribui para financiar os gastos da geração que já se encontra em gozo de benefício (Miguel Hovath Júnior, 2018).

O regime de repartição tem por fundamento a solidariedade entre os indivíduos e um pacto entre as gerações (também chamado de “pacto intergeracional”). Dessa forma, aqueles trabalhadores que estão na População Economicamente Ativa (PEA) contribuem para o custeio

dos benefícios daqueles que já estão no grupo da População Economicamente Inativa (PEI).

No entanto, atualmente, estamos na eminência de ver este pacto quebrado pela primeira vez, o que por sua vez, traria consequências sem precedentes na história do sistema previdenciário brasileiro, haja vista que pode afetar não só as futuras gerações, mas também a atual sociedade que se serve do nosso sistema previdenciário.

O citado risco deve-se ao atual modelo que foi construído para reger a *gig economy* e aqueles nela envolvidos, neste atual sistema, o qual arregimentou uma massa da população de trabalhadores sem precedentes e em um curto espaço de tempo, não há recolhimento das contribuições para o sistema previdenciário, nem as contribuições laborais e nem as contribuições patronais.

Deste modo, se este enorme contingente, o qual, inegavelmente faz parte do mercado de trabalho e da população economicamente ativa fica de fora do sistema e em sendo assim, de fora do pacto intergeracional, percebemos que vai haver uma enorme distorção, fazendo o “caixa” fique desfalcado e passe a não mais possuir recursos para fazer frente aos gastos tidos com os pagamentos dos benefícios não só dos atuais beneficiários como dos futuros.

4.2 EXPECTATIVAS DOS TRABALHADORES

A esse respeito, cabe-nos aqui contextualizar o cenário que permeava o nosso país naquele momento em que a *gig economy* aparece através da sua tecnologia disruptiva, inclusive, findando por completo com alguns ramos, seguimentos e até mesmo profissões que existiam no nosso país.

No Brasil começa-se a perceber o crescimento deste novo setor da economia a partir do ano de 2016, ano este que marca o início não só de uma crise política, mas também de uma crise econômica, a qual estamos enfrentando até os dias de hoje, tendo inclusive se agravado, neste mesmo contexto e período, em paralelo, são iniciadas as conversações para por em prática a reforma da previdência, a qual veio a concretizar-se em 2019.

Deste modo, neste contexto de crise econômica, no qual o desemprego começa a aumentar, várias empresas começam a efetuar cortes no seu pessoal e a renda média da população começa a diminuir, vários trabalhadores que faziam parte do sistema tradicional de trabalho, onde possuíam carteira assinada e suas empresas recolhiam para previdência, migram para a *gig economy*.

Esta migração ocorre numa tentativa daqueles de conseguirem uma ocupação, uma

renda ou até mesmo como forma de complementação desta, além destes, vemos também aqueles que ingressaram na *gig economy* como sua primeira e única oportunidade de trabalho, pois diante da crise as empresas diminuíram as oportunidades de contratação daqueles que estão “debutando” no mercado de trabalho.

Em regra estas são as características daqueles que desenvolvem as funções da *gig economy* e estes foram os colaboradores utilizados por ela para desenvolver as empresas que ocupam este setor da economia, diante disto, resta demonstrado de maneira inequívoca que tais empresas valeram-se, seja por boa ou por má-fé da crise que assolava a sociedade, pois do contrário, tais colaboradores permaneceriam nos seus postos de trabalhos que vinham ocupando tradicionalmente.

Como um claro exemplo disto, podemos citar a praticamente extinta profissão de taxista, a qual foi substituída pela de motorista de aplicativo, os primeiros enquanto desempenhavam suas funções tinham suas contribuições regularmente recolhidas, seja pelas cooperativas de táxis ou até mesmo pelos sindicatos da categoria, sendo que, com a entrada dos aplicativos de transporte, inicialmente a *Uber* no mercado, eles viram-se sem alternativa a não ser migrar para essas plataformas, do contrário não conseguiriam subsistir. Ocorre que, vários daqueles que já programavam suas aposentadorias ou que podiam contar com a assistência de benefícios em caso de acidente viram-se desamparados, pois de uma hora pra outra se viram fora do sistema previdenciário e impossibilitados de acessar tais benefícios, tudo isto em virtude de empresas como *Uber*, não reconhecerem sua qualidade de trabalhador ou não recolherem as contribuições devidas, mesmo sendo este que garantem o seu lucro e o crescimento das suas ações.

Tem-se que esta ficção jurídica que é o não reconhecimento do vínculo e o não recolhimento das contribuições deve ser combatida pelo Estado, através de uma regulamentação séria deste setor da economia, com o fito de que estes que o integram não fiquem desamparados, até porque são estes que estão atualmente assumindo todos os riscos da cadeia produtiva da *gig economy*, enquanto a empresa em si, geralmente sediada em outros países, somente especula nos mercados financeiros internacionais. Além do que, esta regulamentação urge como uma tentativa de impedir que um desequilíbrio nas contribuições venha a ocorrer e assim, o pacto intergeracional seja mantido.

5 PERSPECTIVA DAS EMPRESAS

Da relação havida entre os atores deste estudo, advém algumas responsabilidades, responsabilidades estas que as mais diversas empresas de outros ramos também as possuem e

se o contrário fosse dito estaríamos tratando de maneira desigual os iguais, o que por sua vez traria uma enorme insegurança jurídica ao nosso ordenamento jurídico.

Em tempos recentes, diga-se, tempos de pandemia, esse dever esteve mais acentuado do que nunca, haja vista que diversos destes *gig workers*, os quais em regra trabalham no setor de serviços, não puderam parar suas atividades ou praticar o isolamento de forma adequada, tendo contato direto com toda a população e sendo um dos extratos da sociedade que mais foi afetado.

As empresas, por sua vez, sabendo da sua responsabilidade para com os seus colaboradores, tomaram algumas iniciativas, diga-se, por conta própria, para assegurar a integridade dos seus e resguardar o bem-estar dos mesmos diante da situação calamitosa que se apresentava.

Uma das iniciativas que aqui podem ser citadas é a da empresa *Uber*, a qual no período de pandemia criou uma espécie de “auxílio-doença” para os seus motoristas que contraíram COVID-19 e ficaram impedidos de desempenhar o seu trabalho, objetivando também que estes continuassem com meios de prover sua subsistência ante o impedimento que lhes acometia (Letícia Paiva, 2021, *internet*).

Além desta iniciativa aqui no nosso país, podemos também observar outras ocorrendo ao redor do mundo, o que por sua vez, denota que não é um movimento isolado e sim um caminho através do qual este ramo da economia pretende trilhar, a exemplo do México, onde aquela mesma empresa já estuda formas de contribuir para a seguridade social daquele país (Andrea Navarro, 2021, *internet*).

A questão central é que estas iniciativas não podem ser algo isolado ou que partam sempre das empresas ou da iniciativa privadas, elas tem também e deveriam vir da administração pública, onde esta sirva como um catalisador para assegurar estas garantias a esses membros já tão fragilizados da sociedade. Pois, do contrário, em não havendo regulamentação ou algum certo de tipo de cogência nestas obrigações e responsabilidades, as empresas estariam praticando até certo ponto uma espécie de caridade, as quais sabemos qualquer momento pode vir a ser revista diante da primeira instabilidade ou crise econômica, ficando aqueles que estão sendo segurados pelas medidas, mais uma vez desassistidos e desamparados.

6 APURAÇÃO E FISCALIZAÇÃO

Nunca foi tão fácil para a administração pública fiscalizar, principalmente quando se trata deste tipo de empresa, visto que são empresas totalmente informatizadas, com registre

dados e sistemas de informação completamente integrados.

Porém, o que vemos atualmente é um grande *lobby* destas empresas junto aos órgãos governamentais para que estas fiquem de fora de qualquer espécie de fiscalização, quase como se possuíssem algum tipo de imunidade, para tanto, utilizam-se indevidamente do argumento da privacidade e proteção de dados, seja dos seus colaboradores, seja dos seus clientes.

No entanto, ao que nos parece, essa privacidade e proteção não se aplica a eles quando são os mesmo que se utilizam dos dados de seus clientes como forma de angariar lucros junto a outras empresas, as quais, por sua vez, os compram para servirem como base de dados em seus próprios algoritmos.

Um exemplo de operação parecida, onde há integração entre os mais diversos sistemas, diga-se da administração pública, das empresas e até mesmo das operadoras de cartão de crédito, por exemplo, é aquele que vemos acontecer nos postos de combustível donosso país.

Através deste sistema, completamente integrado e vinculado, no momento em que o cliente abastece seu veículo e aquele valor é registrado na bomba de combustível, quando o pagamento é efetuado o imposto já é retido e repassado para a administração pública, sem necessidade de declaração e diminuindo o volume das obrigações acessórias.

Naquilo que diz respeito ao nosso objeto de estudo podemos utilizar esse sistema como parâmetro, haja vista que, similarmente, nos serviços da *gig economy* tudo fica registrado, sejam os valores recebidos, seja os valores pagos, bem como o serviço que está sendo utilizado, além claro do volume de trabalho ou do volume de pedidos.

Deste modo, assim como foi feito nos postos de combustíveis, pode ser feito também nas plataformas de serviço como os já citados exemplos da *Uber* e do *Ifood*, onde a contribuição previdenciária do colaborador poderia ser imediatamente recolhida após o pagamento do serviço e a finalização deste.

Atualmente não há nenhum impedimento para tanto, seja ele legal, pois como foi demonstrado ao longo desta exposição à legislação pátria através da norma extraída dela confere este direito aos *gig workers*, seja ele tecnológico, pois a administração possui recursos tanto físicos quanto intelectuais para desenvolver estes sistemas.

Em verdade o que se falta é vontade e determinação da administração pública para por em prática estas ideias, as quais já estão sendo colocadas ao redor do mundo, a fim de que os direitos daqueles sejam resguardados, lembrando que isso em nada diminuiria os já enormes lucros destas empresas, pelo contrário, iria contribuir para o desenvolvimento e o bem estar de seus colaboradores, o que por sua vez, se refletiria num melhor serviço prestado por eles e consequentemente um aumento dos lucros destas.

7 CONCLUSÃO

O presente trabalho teve o objetivo de privilegiar a situação do indivíduo comum, o chamado *gig worker*, aquele desfavorecido, que, às vezes, vê-se despojado de seus direitos, como aquele de ter a condição de segurado, mostrando-se assim que seu direito aos benefícios é um direito real e que deve ser levado em consideração e, desse modo, salvaguardado.

Numa perspectiva mais detida, foi feita uma análise de caso levando-se em consideração principalmente as empresas *Uber* e *Ifood*, as quais são as maiores representantes deste novo setor da economia, bem como ingressaram através das chamadas tecnologias disruptivas. E as implicações que as mudanças havidas nesse ramo da economia trouxeram para o direito previdenciário.

Desse modo, após a pesquisa, chegou-se à conclusão de que essas tecnologias geraram repercussões nos mais diversos ramos da sociedade, num deles, o Direito Previdenciário, mais especificamente, no que diz respeito ao dever do Estado de regular e incluir aquela classe de trabalhadores no sistema previdenciário, no que tange ao pagamento das contribuições por parte das empresas citadas para que estes grupos de possíveis segurados não fiquem desassistidos.

REFERÊNCIAS

BAPTISTA, P.; RIBEIRO, L. C. Direito administrativo global: uma nova ótica para a regulação financeira e de investimentos. In: RIBEIRO, Marilda Rosado de Sá. (org.). **Direito internacional dos investimentos**. Rio de Janeiro: Renovar, 2014. p. 801-820.

BAPTISTA, P.; KELLER, C. I. Por que, quando e como regular as novas tecnologias? Os desafios trazidos pelas inovações disruptivas. **Revista de Direito Administrativo**. Rio de Janeiro, v. 273, p. 123-163, set./dez. 2016. Disponível em: <https://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rda/article/view/66659/64683>. Acesso em: 09 nov. 2021.

BRASIL. Presidência da República. **Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre a organização da Seguridade Social, institui Plano de Custeio, e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8212cons.htm. Acesso em: 05 dez. 2021.

CAMELO, A.P. *et al.* Plataformas digitais e o futuro do trabalho: um diálogo com especialistas. **Medium**, São Paulo, 04 mar. 2021. Disponível em: <https://medium.com/futuro-do-trabalho-e-gig-economy/plataformas-digitais-e-o-futuro-do-trabalho-um-di%C3%A1logo-com-especialistas-c70d89c6da60>. Acesso em: 05 dez. 2021.

FELICIANO, G. G.; PASQUALETO, O. Q. F.. (Re)descobrimo o direito do trabalho: Gig economy, uberização do trabalho e outras flexões. **Jota**, São Paulo, 06 maio 2019. Disponível em: https://www.jota.info/paywall?redirect_to=//www.jota.info/opiniao-e-analise/colunas/juizo-de-valor/redescobrimo-o-direito-do-trabalho-06052019. Acesso em: 08 nov. 2021.

FERNANDES, F. L.; GUIMARÃES, M. R.; REDINHA, M. R.. **The Sharing Economy Legal Problems of a Permutations and Combinations Society**. 1. ed. Reino Unido: Cambridge Scholars Publishing, 2018.

FUNDAÇÃO GETULIO VARGAS. Centro de Ensino e Pesquisa em Inovação Direito SP. **Briefing temático #7: Seguridade Social e o Trabalho em Plataformas Digitais – versão 2.0**. São Paulo: FGV Direito SP, 23 de junho de 2021.

GIG ECONOMY. In: DICIONÁRIO de Cambridge. Disponível em: <https://dictionary.cambridge.org/pt/dicionario/ingles-portugues/gig-economy>. Acesso em: 09 nov. 2021.

HORVATH JÚNIOR, M. **Direito Previdenciário**. 11. ed. São Paulo: Quartier Latin, 2018.

KALIL, R. B. **A regulamentação do trabalho via plataformas digitais**. São Paulo: Blucher, 2020.

MARTINS, S. P.. **Direito do trabalho**. 16 ed. São Paulo: Atlas, 2002.

O que é inovação disruptiva. **MJV**, 21 jun. 2018. Disponível em: <https://www.mjvinnovation.com/pt-br/blog/o-que-e-inovacao-disruptiva/>. Acesso em: 15 dez. 2021.

NAVARRO, Andrea. Uber estuda contribuições para a Previdência Social no México. **Yahoo Sports**, 31 ago. 2021. Disponível em: <https://esportes.yahoo.com/noticias/uber-estuda-contribui%C3%A7%C3%B5es-para-previd%C3%Aancia-183648662.html>. Acesso em: 19 dez. 2021.

PAIVA, Leticia. Empresas da gig economy criam benefícios a parceiros para aprimorar modelo de negócios. **Jota**, 19 nov. 2021. Disponível em: <https://www.jota.info/coberturas-especiais/sociedade-digital/empresas-da-gig-economy-criam-beneficios-a-parceiros-para-aprimorar-modelo-de-negocios-19112021>. Acesso em: 09 dez. 2021.

TECNOLOGÍA disruptiva: ejemplos actuales e históricos. **APD**, 24 set. 2018. Disponível em: <https://www.apd.es/tecnologia-disruptiva-ejemplos-actuales-historicos/>. Acesso em: 17 nov. 2021.