

OS DESAFIOS DA PREVIDÊNCIA SOCIAL BRASILEIRA DIANTE DAS NOVAS FORMAS DE TRABALHO

THE CHALLENGES OF BRAZILIAN SOCIAL SECURITY IN THE FACE OF NEW FORMS OF WORK

Bianca Campos Ribeiro¹
Gabrielly Fernandes de Souza Assis²

RESUMO: Este artigo tem como objetivo analisar os principais desafios enfrentados pela Previdência Social brasileira diante das transformações nas relações de trabalho, com ênfase na informalidade, na uberização e na precarização das condições laborais. Tradicionalmente estruturado sobre o modelo de repartição simples, o sistema previdenciário brasileiro depende da contribuição regular de trabalhadores formais, o que se mostra cada vez mais inviável diante do avanço de ocupações informais e da intermediação do trabalho por plataformas digitais. A exclusão previdenciária de milhões de trabalhadores autônomos e precarizados compromete não apenas a arrecadação, mas também os princípios constitucionais da universalidade da cobertura, da equidade no custeio e da dignidade da pessoa humana. O trabalho parte de uma abordagem histórica da seguridade social no Brasil, percorre os efeitos da Reforma Trabalhista, da flexibilização das leis e do enfraquecimento sindical, até os impactos concretos da informalidade e da desresponsabilização das empresas de tecnologia. Com base em análise bibliográfica e documental, propõe-se a revisão das políticas públicas previdenciárias e a criação de mecanismos normativos capazes de incluir as novas formas de ocupação no sistema protetivo. Por fim, defende-se a adoção de um modelo mais inclusivo, flexível e sustentável, que atenda à realidade do mercado de trabalho contemporâneo e preserve os fundamentos da seguridade social garantidos pela Constituição de 1988.

1206

Palavras-chave: Previdência Social. Informalidade. Uberização. Sustentabilidade. Seguridade.

ABSTRACT: This article aims to analyze the main challenges faced by Brazilian Social Security in light of transformations in labor relations, with emphasis on informality, uberization, and the precariousness of working conditions. Traditionally structured on a pay-as-you-go model, the Brazilian social security system depends on regular contributions from formal workers, which is increasingly unfeasible given the rise of informal occupations and platform-mediated labor. The social security exclusion of millions of autonomous and precarious workers compromises not only revenue but also the constitutional principles of universal coverage, equitable financing, and human dignity. The study begins with a historical overview of social security in Brazil, explores the effects of the Labor Reform, the flexibilization of labor laws, and the weakening of unions, and analyzes the concrete impacts of informality and the deregulatory practices of technology companies. Based on bibliographic and documentary analysis, the article proposes a review of public social security policies and the creation of regulatory mechanisms capable of including new forms of occupation in the protective system. Finally, it advocates for the adoption of a more inclusive, flexible, and sustainable model that responds to the current realities of the labor market while preserving the constitutional foundations of social protection enshrined in the 1988 Constitution.

Keywords: Social Security. Informality. Uberization. Sustainability. Social Protection.

¹Acadêmica do curso de Direito da Instituição de Ensino Superior (IES) da rede Ânima Educação.

²Acadêmica do curso de Direito da Instituição de Ensino Superior (IES) da rede Ânima Educação.

I. INTRODUÇÃO

A Previdência Social brasileira constitui um dos principais instrumentos de promoção da justiça social e da dignidade da pessoa humana, conforme estabelecido pela Constituição Federal de 1988 (BRASIL, 1988). Ela integra o sistema de seguridade social ao lado da saúde e da assistência social, formando um tripé essencial para garantir proteção aos cidadãos em situações de vulnerabilidade como aposentadoria, invalidez, doença, maternidade e morte. Historicamente, seu funcionamento esteve atrelado ao modelo de emprego formal, baseado em vínculos empregatícios reconhecidos e contribuições regulares, dentro da lógica do regime de repartição simples, em que os trabalhadores ativos sustentam os benefícios dos aposentados (TAFNER; GIAMBIAGI, 2011).

Contudo, nas últimas décadas, esse arranjo institucional vem enfrentando desafios crescentes, em razão de transformações profundas no mercado de trabalho brasileiro. O avanço da globalização, da automação e das tecnologias digitais, aliado à flexibilização das normas trabalhistas e ao crescimento da informalidade, tem provocado o enfraquecimento das formas tradicionais de contratação e o surgimento de novas modalidades laborais, como o trabalho por plataformas digitais (KALIL, 2020; MACHADO; ZANONI, 2022). A chamada “uberização” do trabalho representa apenas uma das faces da crescente precarização das relações laborais, nas quais os trabalhadores assumem riscos, não têm vínculo formal e ficam desassistidos pela rede de proteção previdenciária (FRANCO; FERRAZ, 2018).

Neste contexto, os efeitos sobre a Previdência Social são evidentes. A erosão da base contributiva, composta em grande parte por trabalhadores formais, compromete o equilíbrio financeiro e atuarial do Regime Geral de Previdência Social (RGPS), aumentando o déficit e fragilizando a capacidade do sistema de atender à sua função redistributiva (SCHWARZER, 2009). Além disso, a informalidade estrutural que marca o mercado de trabalho brasileiro expõe milhões de pessoas à exclusão previdenciária, dificultando o acesso a benefícios fundamentais. Estima-se que aproximadamente quatro em cada dez trabalhadores no país atuam sem carteira assinada ou qualquer tipo de registro formal, realidade que afeta diretamente a arrecadação e a cobertura da Previdência (IBGE, 2023).

A partir disso, torna-se imperioso refletir sobre a necessidade de reformulação do sistema previdenciário nacional. O cenário atual exige não apenas ajustes pontuais, mas uma reavaliação estrutural de suas bases, para que possa se adaptar às novas formas de ocupação e garantir proteção a todos os segmentos da população economicamente ativa (OLIVEIRA,

2023). Trata-se de um desafio multidimensional, que envolve aspectos jurídicos, econômicos, sociais e políticos, e que exige o engajamento conjunto do Estado, da sociedade civil, das empresas e das instituições públicas (MIRANDA, 2010).

Este artigo tem como objetivo principal analisar os principais desafios enfrentados pela Previdência Social brasileira diante das transformações nas relações de trabalho. Para isso, parte-se de uma abordagem histórica da seguridade social no país, perpassando pelos modelos clássicos de financiamento, até chegar às problemáticas contemporâneas associadas à precarização e à informalização do trabalho. Em seguida, serão discutidos os impactos da “uberização” sobre o regime previdenciário, bem como as estratégias e propostas legislativas e administrativas voltadas à sua sustentabilidade a longo prazo.

A relevância deste estudo se evidencia à medida que o envelhecimento populacional avança, ao mesmo tempo em que cresce o número de trabalhadores inseridos em formas não convencionais de emprego (TAFNER; GIAMBIAGI, 2011). Garantir a manutenção de um sistema previdenciário eficiente, inclusivo e sustentável é condição indispensável para assegurar a proteção social de milhões de brasileiros, bem como para preservar os fundamentos constitucionais da solidariedade e da justiça distributiva (BRASIL, 1988). Assim, esta reflexão busca contribuir com o debate acadêmico e institucional sobre os caminhos possíveis para uma Previdência compatível com as demandas do século XXI.

2 A PREVIDÊNCIA SOCIAL NO BRASIL

As relações entre emprego e previdência social, sejam elas formais ou não, são afetadas pelas questões que giram em torno da previdência social. Como resultado, é importante demonstrar os aspectos da previdência social da história aos modelos e sistemas atuais do Brasil, incluindo a contribuição dos indivíduos ao sistema, até que um exame concreto do sistema previdenciário brasileiro e sua associação com novas formas de emprego seja conduzido, isso destacará o papel do indivíduo na estrutura do Regime Geral de Previdência Social.

2.1 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DA SEGURIDADE SOCIAL BRASILEIRA

A primeira instância de uma estrutura com conceitos semelhantes ao que hoje é chamado de Previdência Social surgiu com a conclusão dos Tempos Antigos e da Idade Média. Nesse contexto, a base do financiamento coletivo era utilizada para fornecer assistência

econômica a determinados grupos sociais, caracterizando o fenômeno do mutualismo (Tsutiya, 2013, p. 33). O mutualismo representava um dos estágios evolutivos da Previdência Social, permanecendo presente, ainda que em formatos atualizados, nos sistemas atuais.

Esse sistema embrionário já incorporava um dos principais componentes da seguridade: a proteção contra uma gama de eventos adversos capazes de comprometer a capacidade de subsistência dos indivíduos. Trabalhadores da mesma categoria profissional reuniam esforços para enfrentar riscos futuros relacionados a invalidez, envelhecimento e morte, financiando coletivamente essa proteção com base em contribuições individuais (TSUTIYA, 2013).

No Brasil, modelos iniciais semelhantes foram desenvolvidos por organizações que empregavam trabalhadores e por fundos de pensão públicos, organizados sob a lógica da criação de reservas financeiras específicas para garantir os direitos de determinadas categorias durante e após o exercício profissional. Esse sistema visava assegurar um suporte comunitário quando parte dos seus membros estivesse inativa, antecipando características que hoje estruturam o regime previdenciário (CASTRO et al., 1993).

Entretanto, o crescimento industrial e a complexificação das relações de trabalho, impulsionados pela Revolução Industrial, expuseram as limitações do modelo mutualista. As novas dinâmicas do trabalho, o aumento das taxas de desemprego e a formação de uma reserva de mão de obra industrial revelaram a necessidade de sistemas previdenciários mais amplos e estruturados, impulsionando a criação de modelos estatais de seguridade social baseados na responsabilidade pública e na solidariedade social (TAFNER; GIAMBIAGI, 2011).

2.2 O MODELO DE REPARTIÇÃO SIMPLES E SEUS DESAFIOS

Durante o século XX, a forma como cada nação estruturou seu sistema de Seguridade Social foi moldada por uma série de variáveis econômicas, demográficas e sociais, como instabilidades financeiras, alterações nas taxas de natalidade e mortalidade, mudanças nas taxas de juros e transformações no mercado de trabalho. Cada um desses fatores influenciou diretamente as opções políticas e administrativas adotadas para o custeio da Previdência Social. Assim, surgiram modelos distintos de proteção social, alinhados às características específicas de cada contexto político, econômico e demográfico (CASTRO et al., 1993).

Segundo Castro et al. (1993, p. 4), embora todas essas abordagens compartilhem o propósito comum de assegurar a proteção dos trabalhadores urbanos durante a fase de inatividade laboral, as mudanças institucionais ocorridas na segunda metade do século XX

forçaram diferentes Estados a adaptarem suas estratégias de financiamento e organização previdenciária. Cada realidade nacional respondeu às novas demandas sociais com soluções próprias, refletindo peculiaridades históricas e culturais.

Nesse contexto, destaca-se que a principal diferença entre os modelos de Previdência Social está relacionada à sua forma de financiamento. O regime de repartição simples adotado majoritariamente em países latino-americanos como o Brasil se fundamenta em um pacto intergeracional, no qual as contribuições feitas no presente pelos trabalhadores, empregadores e pelo Estado são utilizadas para custear os benefícios dos aposentados e pensionistas. Existe, portanto, uma dependência intrínseca entre gerações: os ativos financiam os inativos (TAFNER; GIAMBIAGI, 2011).

Essa lógica de solidariedade entre gerações é vantajosa em períodos de expansão demográfica e crescimento econômico sustentado. Contudo, com a transição demográfica vivenciada nas últimas décadas marcada pelo envelhecimento populacional e pela redução das taxas de fecundidade, surgem novos desafios para a manutenção do equilíbrio atuarial dos regimes de repartição. A diminuição da base de contribuintes ativos e o aumento do número de beneficiários pressionam o sistema, elevando o déficit previdenciário e exigindo reformas estruturais (GIAMBIAGI; ALÉM, 2006).

1210

Nesse sentido, Tafner e Giambiagi (2011, p. 111) esclarecem que, no modelo de repartição, a viabilidade financeira depende diretamente da proporção entre trabalhadores ativos e aposentados. Quando essa relação se desequilibra, como vem ocorrendo em muitos países, há a necessidade de adotar medidas corretivas, como o aumento da idade mínima para aposentadoria, a elevação das alíquotas de contribuição ou a redução dos benefícios.

Em contraste, o regime de capitalização se baseia em contribuições individuais depositadas em contas específicas vinculadas a cada trabalhador. Esses valores são acumulados ao longo da vida laboral e, posteriormente, utilizados para financiar sua própria aposentadoria. Trata-se de um modelo que transfere para o indivíduo o ônus de sua proteção previdenciária futura, reduzindo o impacto das variações demográficas sobre o sistema (TAFNER; GIAMBIAGI, 2011).

Apesar das vantagens apontadas, como a autonomia na gestão dos recursos e a potencial acumulação de patrimônio, o modelo de capitalização também apresenta riscos, sobretudo em contextos de instabilidade econômica. Crises financeiras, desvalorização dos investimentos e

longos períodos de desemprego podem comprometer a capacidade de formação de reservas suficientes para uma aposentadoria digna (HOLZMANN; HINZ, 2005).

No caso brasileiro, a opção histórica pelo regime de repartição simples refletiu a necessidade de construir um sistema solidário em uma sociedade profundamente desigual, onde grande parte da população não teria condições de poupar para o futuro. Entretanto, diante das mudanças demográficas e das transformações nas formas de ocupação como a informalidade e a uberização do trabalho, torna-se imperativa a adoção de políticas que garantam a sustentabilidade financeira e a capacidade de proteção do Regime Geral de Previdência Social (RGPS).

Assim, a escolha entre os modelos de repartição e capitalização não se resume a uma decisão técnica, mas envolve considerações sociais, econômicas e políticas profundas. Como afirmam Giambiagi e Além (2006), o desafio contemporâneo consiste em encontrar um equilíbrio que assegure a proteção social sem comprometer a responsabilidade fiscal, preservando os direitos adquiridos e adaptando o sistema às novas realidades do mercado de trabalho.

Portanto, é imprescindível que as discussões sobre a reforma da Previdência considerem não apenas o equilíbrio atuarial, mas também os princípios constitucionais da solidariedade, da universalidade da cobertura e da dignidade da pessoa humana, que orientam a seguridade social no Brasil.

1211

3 PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO E AS NOVAS FORMAS DE RELAÇÃO LABORAL

A precarização do trabalho é um fenômeno multifacetado e crescente, intensificado por mudanças estruturais na economia, transformações tecnológicas e reformas legais que vêm flexibilizando os direitos laborais. No Brasil, esse processo se apresenta em um contexto de desregulamentação, informalidade e crescimento de formas atípicas de ocupação, como o trabalho por plataformas digitais. A desconstrução paulatina das garantias previstas na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e o avanço de novas formas de exploração da força de trabalho colocam desafios urgentes à proteção social, especialmente no que tange à seguridade e à previdência social (OLIVEIRA, 2003; FRANCO; FERRAZ, 2018).

3.1 CONCEITOS E CARACTERÍSTICAS DA PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO

A precarização do trabalho pode ser entendida como a degradação progressiva das condições laborais, marcada pela perda de direitos historicamente conquistados, ausência de estabilidade, remuneração insuficiente e insegurança jurídica. Esse processo afeta tanto trabalhadores informais quanto formais, pois incide sobre os vínculos contratuais, as jornadas de trabalho, os meios de proteção social e as possibilidades de mobilização coletiva (OLIVEIRA, 2003; FRANCO; FERRAZ, 2018).

Do ponto de vista jurídico, a precarização se manifesta, por exemplo, no aumento de contratos temporários e intermitentes, permitidos pela Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista), que alterou mais de cem dispositivos da CLT. A introdução do trabalho intermitente, prevista no artigo 443, §3º, da Consolidação das Leis do Trabalho, permite que o empregado seja convocado para laborar apenas em determinados períodos, sendo remunerado proporcionalmente. Embora tenha sido defendido como uma inovação capaz de ampliar as oportunidades de trabalho, na prática, o modelo tem gerado insegurança de renda e incerteza quanto à continuidade do vínculo (BRASIL, 2017; OLIVEIRA, 2003).

De acordo com Machado e Zanoni (2022), a precarização está intimamente ligada a um novo modelo de organização produtiva, o chamado “capitalismo de plataforma”, que promove a individualização dos riscos e desloca a responsabilidade da proteção social do empregador para o trabalhador. Os autores destacam que as plataformas digitais, ao se colocarem como simples intermediadoras, se eximem de vínculos formais e obrigações legais, operando em um limbo jurídico.

Outro aspecto característico da precarização é o enfraquecimento da representação sindical. O fim da obrigatoriedade da contribuição sindical, também promovido pela Reforma Trabalhista (artigo 578 da CLT, com redação dada pela Lei nº 13.467/2017), reduziu significativamente o poder financeiro e de articulação das entidades sindicais, afetando a capacidade de negociação coletiva e a proteção dos direitos dos trabalhadores (BRASIL, 2017; FRANCO; FERRAZ, 2018).

3.2 O FENÔMENO DA UBERIZAÇÃO E A FLEXIBILIZAÇÃO DAS RELAÇÕES LABORAIS

O conceito de uberização refere-se ao modelo de prestação de serviços mediado por aplicativos e plataformas digitais, em que o trabalhador executa tarefas sob demanda, sem

vínculo empregatício reconhecido e sem acesso aos direitos trabalhistas e previdenciários tradicionais. Essa forma de ocupação é marcada por alta rotatividade, jornadas extensas, ausência de benefícios e controle algorítmico do desempenho e da remuneração (KALIL, 2020; MACHADO; ZANONI, 2022).

Renan Kalil (2020) observa que, embora as plataformas promovam um discurso de liberdade e flexibilidade, o que se verifica empiricamente é um regime de dependência econômica e subordinação digital, em que o trabalhador é gerenciado por sistemas automatizados, sem diálogo humano, submetido a bloqueios unilaterais e critérios opacos de avaliação. Em suas palavras, “a figura do algoritmo substitui o empregador tradicional, intensificando as formas de exploração e enfraquecendo os mecanismos de resistência coletiva” (KALIL, 2020, p. 172).

Esse modelo de trabalho afasta os elementos clássicos da relação de emprego definidos pelo artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) — habitualidade, onerosidade, pessoalidade e subordinação —, mas, paradoxalmente, recria formas de controle que reproduzem a subordinação, ainda que disfarçada. Como reforça a jurisprudência trabalhista, a subordinação pode ser “jurídica, técnica, econômica ou estrutural”, e não apenas hierárquica (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO, São Paulo, Processo nº 1000093-02.2021.5.02.0001, julgado em 25 ago. 2021).

1213

A flexibilização promovida pela Reforma Trabalhista institucionalizou outras formas de precarização, como o trabalho remoto sem regulamentação específica, a prevalência do negociado sobre o legislado (artigo 611-A da Consolidação das Leis do Trabalho, CLT) e a ampliação da terceirização irrestrita. Tais mudanças afetaram profundamente a arquitetura protetiva do Direito do Trabalho, promovendo a desregulamentação em nome da competitividade e da modernização (BRASIL, 2017; OLIVEIRA, 2003; FRANCO; FERRAZ, 2018).

No entanto, como alerta a Organização Internacional do Trabalho (OIT), a flexibilização sem garantias mínimas pode comprometer o trabalho decente e ampliar as desigualdades sociais (OIT, 2021). A ausência de cobertura previdenciária dos trabalhadores por plataformas digitais contribui para o enfraquecimento do sistema de seguridade social, especialmente do Regime Geral de Previdência Social (RGPS), cuja sustentabilidade depende da base contributiva ativa (SCHWARZER, 2009; MACHADO; ZANONI, 2022).

3.3 A INFORMALIDADE E SEUS IMPACTOS NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO

A informalidade sempre foi uma característica marcante do mercado de trabalho brasileiro, mas nos últimos anos ela se intensificou, especialmente entre os jovens, mulheres e pessoas negras. Segundo dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua), do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), mais de 38 milhões de brasileiros exercem atividades sem registro formal, o que representa quase 40% da força de trabalho do país (IBGE, 2023). Esses trabalhadores, além de não possuírem garantias trabalhistas, também estão à margem da Previdência Social.

A informalidade reduz a arrecadação previdenciária e amplia a dependência de programas assistenciais, como o Benefício de Prestação Continuada (BPC). Conforme destaca Schwarzer (2009), a sustentabilidade do sistema previdenciário está diretamente relacionada à capacidade de inclusão contributiva da população economicamente ativa, o que exige políticas públicas que ampliem a formalização e a proteção social.

A pesquisa realizada por Machado e Zanoni (2022) revelou que a informalidade também afeta trabalhadores com alta qualificação, como aqueles que atuam na modalidade web-based, executando micro tarefas para plataformas internacionais. Mesmo com formação superior, muitos deles recebem menos de um salário mínimo e trabalham sem qualquer vínculo jurídico reconhecido, reforçando a ideia de que a precarização ultrapassa as barreiras da escolaridade.

1214

O fenômeno da informalidade também está relacionado à ausência de políticas públicas eficazes de incentivo à formalização, como programas de micro empreendedorismo que garantam acesso à seguridade. No entanto, mesmo o regime do Microempreendedor Individual (MEI) tem se mostrado insuficiente para assegurar condições dignas, pois oferece proteção mínima e limitada (BRASIL, 2008).

Portanto, os impactos da informalidade são profundos: além de comprometer a saúde financeira da Previdência, ela perpetua ciclos de pobreza, exclusão social e fragilidade econômica, exigindo uma revisão ampla do papel do Estado na regulação e proteção do trabalho.

4 IMPACTOS DA UBERIZAÇÃO NO REGIME GERAL DE PREVIDÊNCIA SOCIAL

A ascensão do trabalho por plataformas digitais, fenômeno amplamente conhecido como uberização, tem gerado efeitos significativos sobre a estrutura do mercado de trabalho e, em especial, sobre o Regime Geral de Previdência Social (RGPS). Essa nova lógica de

organização laboral, marcada por vínculos frágeis, remuneração por tarefa e ausência de formalização, representa um desafio direto à sustentabilidade e à universalidade do sistema previdenciário brasileiro (MACHADO; ZANONI, 2022)

O RGPS, gerido pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), é baseado no princípio da repartição simples, no qual os trabalhadores ativos financiam os benefícios dos aposentados e pensionistas. Esse modelo, previsto no artigo 201 da Constituição Federal de 1988, depende de uma ampla base contributiva e de vínculos formais de emprego. No entanto, a uberização fragiliza esses pilares ao promover ocupações que, embora economicamente ativas, não estão formalmente inseridas no sistema contributivo (BRASIL, 1988).

Segundo Kalil (2020), as plataformas digitais operam com base em um modelo de desresponsabilização trabalhista. O trabalhador é tratado como autônomo ou "parceiro", e a plataforma se apresenta como mera intermediadora tecnológica. Com isso, "os vínculos jurídicos tradicionais são deliberadamente enfraquecidos, afastando a figura do empregador e, por consequência, a obrigação de recolhimento previdenciário" (KALIL, 2020, p. 177).

O resultado é uma crescente parcela de trabalhadores invisibilizados no sistema de seguridade social. De acordo com Machado e Zanoni (2022), a informalidade entre os trabalhadores de plataformas ultrapassa os 80% no Brasil, e muitos deles sequer possuem inscrição como contribuintes individuais, o que os exclui de benefícios como aposentadoria por tempo de contribuição, auxílio-doença e salário-maternidade. A ausência de proteção é especialmente grave em casos de acidentes de trabalho, doenças ocupacionais e invalidez.

Ainda que a Lei nº 8.213/1991, que rege os benefícios do RGPS, permita a inscrição de contribuintes individuais e facultativos, a contribuição depende da vontade e da capacidade financeira do trabalhador. Na prática, trabalhadores de aplicativos, em sua maioria, recebem rendas voláteis, o que dificulta a regularidade das contribuições. Além disso, a falta de informação e de incentivo institucional agrava esse cenário, consolidando a exclusão previdenciária como um traço estrutural da uberização (BRASIL, 1991).

A precarização da arrecadação previdenciária também é um reflexo direto desse fenômeno. Schwarzer (2009) destaca que a saúde financeira do RGPS está condicionada à participação efetiva dos trabalhadores no regime. Quando cresce o número de ocupados fora da formalidade, diminui-se a receita do sistema, ao mesmo tempo em que se mantém ou se expande a necessidade de gastos assistenciais. Essa equação compromete o equilíbrio atuarial do regime e reforça a necessidade de reformas estruturais e adaptativas.

Do ponto de vista normativo, não há até o momento uma regulação específica que vincule as empresas de plataformas digitais à responsabilidade pela contribuição previdenciária de seus trabalhadores. Isso abre espaço para o debate sobre a criação de um novo regime contributivo adaptado à realidade da gig economy, ou mesmo sobre a revisão dos critérios de caracterização da relação de emprego, especialmente no que se refere à subordinação algorítmica, já reconhecida em algumas decisões judiciais de primeira e segunda instâncias (KALIL, 2020).

O desenquadramento previdenciário dos trabalhadores uberizados compromete a missão constitucional da Previdência Social enquanto instrumento de proteção universal, solidária e distributiva. O artigo 194 da Constituição estabelece como objetivos da seguridade social a universalidade da cobertura e do atendimento, a equidade na forma de participação no custeio e a diversidade da base de financiamento. A uberização, ao promover a individualização da responsabilidade pelo sustento previdenciário, fragiliza esses princípios e agrava desigualdades já existentes (BRASIL, 1988).

Nesse cenário, torna-se urgente a formulação de políticas públicas que enfrentem o vácuo normativo existente, promova a inclusão previdenciária de trabalhadores de plataformas e responsabilize as empresas que, embora lucrativas, se furtam às obrigações sociais. A criação de um regime híbrido ou de uma contribuição compartilhada, como já discutido em outros países, pode ser um caminho viável para assegurar a sustentabilidade do RGPS frente aos novos arranjos produtivos (MACHADO; ZANONI, 2022).

1216

5 ESTRATÉGIAS E PROPOSTAS PARA GARANTIR A SUSTENTABILIDADE PREVIDENCIÁRIA

A sustentabilidade da Previdência Social brasileira tem se tornado um dos principais desafios da Administração Pública, especialmente diante do envelhecimento populacional, da precarização das relações de trabalho e da fragmentação das contribuições decorrentes da informalidade e da uberização. A manutenção do equilíbrio financeiro e atuarial dos regimes previdenciários tanto o Regime Geral de Previdência Social (RGPS) quanto os Regimes Próprios (RPPS) requer um conjunto de estratégias integradas que envolvam reformas normativas, inovações administrativas e ampliação da base contributiva.

5.1 SUSTENTABILIDADE: CONCEITO E PRESSUPOSTOS CONSTITUCIONAIS

A Emenda Constitucional nº 103/2019, marco da última reforma da previdência, consagrou a necessidade de preservar o equilíbrio financeiro e atuarial como condição essencial à existência dos regimes previdenciários, conforme definido no artigo 9º, § 1º, da referida norma (BRASIL, 2019). Segundo Oliveira (2023), esse equilíbrio representa a equivalência entre as receitas futuras estimadas oriundas de contribuições, receitas patrimoniais e aportes e as obrigações assumidas com os benefícios previdenciários, observando-se critérios de solvência e liquidez de longo prazo.

Do ponto de vista constitucional, a sustentabilidade da previdência está amparada pelos princípios da preexistência de custeio, da universalidade da cobertura, da equidade contributiva e da gestão descentralizada e participativa, todos previstos no artigo 194 da Constituição Federal (BRASIL, 1988).

5.2. MEDIDAS ESTRUTURAIS E GESTÃO EFICIENTE

Entre as principais estratégias indicadas para assegurar a sustentabilidade da previdência, destaca-se a adoção de alíquotas compatíveis com o custeio dos benefícios, conforme prevê o artigo 11 da EC 103/2019. Os entes federativos com RPPS devem estabelecer, no mínimo, a alíquota de 14% sobre a remuneração dos servidores ativos, aposentados e pensionistas. Além disso, é recomendada a realização de avaliações atuariais periódicas, capazes de identificar déficits e sugerir medidas corretivas, como planos de amortização e segregação de massa (BRASIL, 2019).

Outra proposta relevante é o aprimoramento da gestão dos ativos previdenciários, com investimentos sustentáveis, seguros e transparentes. A Portaria MTP nº 1.467/2022 orienta que os recursos dos RPPS podem ser aplicados em empréstimos consignados aos segurados, desde que respeitados critérios de rentabilidade e segurança, conforme estabelecido também na Resolução CMN nº 4.963/2021 (BRASIL, 2022; BRASIL, 2021).

Segundo Oliveira (2023), os municípios devem buscar soluções criativas como a monetização de bens públicos, a adoção de previdência complementar e o fortalecimento do Certificado de Regularidade Previdenciária (CRP). A previdência complementar, instituída pelo §14 do artigo 40 da CF/1988 e regulamentada pela Lei Complementar nº 109/2001, é apresentada como alternativa viável para conter a expansão dos passivos atuariais, ao estabelecer um teto previdenciário compatível com o do RGPS (BRASIL, 1988; BRASIL, 2001).

5.3 COMPENSAÇÃO PREVIDENCIÁRIA E DIVERSIFICAÇÃO DAS FONTES DE RECEITA

Outro instrumento importante é a compensação previdenciária entre regimes, prevista no artigo 201, §9º, da Constituição Federal e disciplinada pela Lei nº 9.796/1999. Esse mecanismo permite que o regime instituidor (aquele que paga o benefício) seja compensado financeiramente pelo regime de origem, que recebeu contribuições do segurado ao longo de sua vida laboral (BRASIL, 1988; BRASIL, 1999).

A compensação corrige distorções e evita que um único regime arque com todo o custo da aposentadoria, contribuindo para o equilíbrio do sistema como um todo. Além disso, é fundamental que a diversificação das fontes de custeio, prevista no artigo 195 da Constituição Federal, seja aplicada com maior efetividade, promovendo a justiça fiscal e a integração entre previdência, assistência social e saúde (BRASIL, 1988).

5.4 REFORMAS LEGAIS E FORTALECIMENTO INSTITUCIONAL

Além das medidas técnicas e financeiras, a sustentabilidade previdenciária exige reformas legais contínuas, capazes de acompanhar a evolução demográfica e as mudanças no mundo do trabalho. A EC 103/2019 representou um avanço nesse sentido, ao unificar normas e ampliar a responsabilidade dos entes subnacionais quanto à adoção de previdência complementar e à fixação de alíquotas mínimas (BRASIL, 2019).

Contudo, segundo Kalil (2020) e Machado e Zanoni (2022), essas medidas devem ser acompanhadas de ampliação da cobertura previdenciária aos trabalhadores informais e de plataforma, hoje majoritariamente excluídos do sistema. A inclusão digital, o estímulo à formalização e a regulação das novas formas de ocupação são fundamentais para ampliar a arrecadação e proteger populações vulneráveis.

Em suma, a sustentabilidade previdenciária depende de uma combinação de ações normativas, administrativas e políticas, que articulem responsabilidade fiscal, justiça social e inovação institucional. Apenas com esse tripé será possível assegurar que os regimes de previdência cumpram sua função de garantir proteção digna à população presente e futura.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A Previdência Social brasileira encontra-se diante de um cenário desafiador e complexo, marcado por transformações profundas nas relações de trabalho e pelo esgotamento do modelo

tradicional de financiamento baseado na formalidade e na contribuição regular dos trabalhadores. O surgimento de novas formas de ocupação, como o trabalho mediado por plataformas digitais, a ampliação da informalidade, o enfraquecimento da proteção trabalhista e o envelhecimento populacional colocam em xeque a sustentabilidade financeira, atuarial e social do Regime Geral de Previdência Social (RGPS).

A análise histórica permitiu compreender que a estrutura previdenciária no Brasil foi construída a partir de ideais de solidariedade intergeracional e de inclusão progressiva de categorias profissionais. No entanto, a rigidez desse modelo, centrado na lógica do emprego formal, torna-se cada vez mais incompatível com a realidade atual do mercado de trabalho. As novas formas de ocupação não se encaixam facilmente nas categorias tradicionais de vínculo empregatício, o que dificulta a vinculação dos trabalhadores ao sistema e compromete a arrecadação necessária à manutenção dos benefícios.

Ao longo do trabalho, verificou-se que a precarização das relações laborais, materializada na flexibilização de direitos, na disseminação do trabalho intermitente, na fragilização sindical e na “uberização”, compromete diretamente a efetividade da proteção previdenciária. Milhões de trabalhadores brasileiros encontram-se à margem do sistema, sem acesso a benefícios básicos e desprovidos de qualquer tipo de amparo em situações de risco, como doenças, invalidez ou aposentadoria.

1219

Além disso, observou-se que a informalidade, historicamente presente no Brasil, se intensificou nas últimas décadas, afetando não apenas trabalhadores com baixa escolaridade, mas também aqueles com qualificação profissional. Essa realidade evidencia a urgência de políticas públicas que ampliem a inclusão previdenciária, por meio de incentivos à formalização, educação previdenciária e revisão das regras de contribuição para atender às novas dinâmicas laborais.

Portanto, torna-se imperativo repensar o sistema previdenciário brasileiro sob uma perspectiva mais flexível, adaptável e inclusiva. Reformas estruturais devem ser acompanhadas de inovação normativa, institucional e tecnológica, de forma a garantir que a Previdência continue cumprindo sua função protetiva frente à multiplicidade de vínculos de trabalho contemporâneos. A criação de regimes híbridos, a partilha de responsabilidades entre trabalhadores e empresas de plataformas, e a regulação específica das novas formas de ocupação são caminhos que merecem aprofundamento e debate público.

Por fim, assegurar a sustentabilidade da Previdência Social não é apenas uma questão de equilíbrio fiscal, mas de compromisso com os princípios constitucionais que regem a seguridade social no Brasil, como a universalidade da cobertura, a equidade contributiva e a dignidade da pessoa humana. O desafio do presente é, portanto, encontrar meios de preservar esses fundamentos em um mundo do trabalho cada vez mais volátil e descentralizado, garantindo proteção social para as gerações atuais e futuras.

REFERÊNCIAS

ANSILIERO, L.; CONSTANZI, R.; FERNANDES, G. Evolução da informalidade e seus impactos previdenciários. *Revista Brasileira de Previdência*, 2020.

BRASIL. *Consolidação das Leis do Trabalho*. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 1 maio 1943.

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 5 out. 1988.

BRASIL. *Emenda Constitucional nº 103*, de 12 de novembro de 2019. Altera o sistema de previdência social e estabelece regras de transição. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 13 nov. 2019.

BRASIL. *Lei nº 8.213*, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 25 jul. 1991.

BRASIL. *Lei nº 9.796*, de 5 de maio de 1999. Dispõe sobre a compensação financeira entre o RGPS e os RPPS. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 6 maio 1999.

BRASIL. *Lei Complementar nº 109*, de 29 de maio de 2001. Dispõe sobre o Regime de Previdência Complementar. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 30 maio 2001.

BRASIL. *Lei Complementar nº 128*, de 19 de dezembro de 2008. Institui o regime do microempreendedor individual – MEI. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 22 dez. 2008.

BRASIL. *Lei nº 13.467*, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) para adequar a legislação às novas relações de trabalho. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 14 jul. 2017.

BRASIL. *Portaria MTP nº 1.467*, de 2 de junho de 2022. Disciplina a organização e o funcionamento dos RPPS. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 3 jun. 2022.

BRASIL. *Resolução CMN nº 4.963*, de 25 de novembro de 2021. Estabelece regras para aplicação dos recursos dos RPPS. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 26 nov. 2021.

CASTRO, Jorge Abrahão de et al. *Previdência no Brasil: debates, dilemas e escolhas*. Brasília: IPEA, 1993.

FRANCO, D.; FERRAZ, D. Uberização e precarização do trabalho. *Revista do Trabalho Contemporâneo*, 2018.

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua – PNAD*, 2023. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br>. Acesso em: 15 maio 2025.

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

MACHADO, Sidnei; ZANONI, Alexandre Pilan (org.). *O trabalho controlado por plataformas digitais: dimensões, perfis e direitos*. Curitiba: Clínica Direito do Trabalho/UFPR, 2022. e-book.

MIRANDA, E. Déficit da Previdência: mito ou realidade? *Revista de Políticas Públicas*, 2010.

OLIVEIRA, Antônio Mário Rattes de. *Previdência Social: sustentabilidade dos regimes de previdência municipais em sintonia com o orçamento público*. Brasília: CNM, 2023.

OLIVEIRA, F. Crítica à precarização do trabalho no neoliberalismo. *Revista da USP*, São Paulo, n. 59, p. 28–39, 2003.

OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Trabalho decente e economia de plataformas digitais: relatório global*. Genebra: OIT, 2021.

SCHWARZER, Helmut (org.). *Previdência Social: reflexões e desafios*. Brasília: Ministério da Previdência Social, 2009. (Coleção Previdência Social. Série Estudos; v. 30).

TAFNER, Paulo; GIAMBIAGI, Fabio. *Demografia: a ameaça invisível – o dilema previdenciário que o Brasil se recusa a encarar*. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011. 1221

TAFNER, Paulo; GIAMBIAGI, Fabio. *Previdência no Brasil: dilemas e soluções*. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada, 2011.

TSUTIYA, M. M. Previdência Social no Brasil: uma perspectiva histórica. *Revista Jurídica*, 2013.

TSUTIYA, Maria M. *Previdência social: regime geral*. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2013