

*Revista Internacional y Comparada de*

**RELACIONES  
LABORALES Y  
DERECHO  
DEL EMPLEO**

*Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT*

*Comité de Gestión Editorial*

Alfredo Sánchez-Castañeda (México)

Michele Tiraboschi (Italia)

*Directores Científicos*

Mark S. Anner (Estados Unidos), Pablo Arellano Ortiz (Chile), Lance Compa (Estados Unidos), Jesús Cruz Villalón (España), Luis Enrique De la Villa Gil (España), Jordi García Viña (España), José Luis Gil y Gil (España), Adrián Goldin (Argentina), Julio Armando Grisolia (Argentina), Óscar Hernández (Venezuela), María Patricia Kurczyn Villalobos (México), Lourdes Mella Méndez (España), Antonio Ojeda Avilés (España), Barbara Palli (Francia), Juan Raso Delgue (Uruguay), Carlos Reynoso Castillo (México), María Luz Rodríguez Fernández (España), Alfredo Sánchez-Castañeda (México), Michele Tiraboschi (Italia), Anil Verma (Canada), Marcin Wujczyk (Polonia)

*Comité Evaluador*

Henar Alvarez Cuesta (España), Fernando Ballester Laguna (España), Jorge Baquero Aguilar (España), Francisco J. Barba (España), Ricardo Barona Betancourt (Colombia), Miguel Basterra Hernández (España), Carolina Blasco Jover (España), Esther Carrizosa Prieto (España), M<sup>a</sup> José Cervilla Garzón (España), Juan Escribano Gutiérrez (España), María Belén Fernández Collados (España), Alicia Fernández-Peinado Martínez (España), Marina Fernández Ramírez (España), Rodrigo Garcia Schwarz (Brasil), Sandra Goldflus (Uruguay), Miguel Ángel Gómez Salado (España), Estefanía González Cobaleda (España), Djamil Tony Kahale Carrillo (España), Gabriela Mendizábal Bermúdez (México), David Montoya Medina (España), María Ascensión Morales (México), Juan Manuel Moreno Díaz (España), Pilar Núñez-Cortés Contreras (España), Eleonora G. Peliza (Argentina), Salvador Perán Quesada (España), Alma Elena Rueda (México), José Luis Ruiz Santamaría (España), María Salas Porras (España), José Sánchez Pérez (España), Esperanza Macarena Sierra Benítez (España), Carmen Viqueira Pérez (España)

*Comité de Redacción*

Omar Ernesto Castro Güiza (Colombia), Maria Alejandra Chacon Ospina (Colombia), Silvia Fernández Martínez (España), Paulina Galicia (México), Noemi Monroy (México), Maddalena Magni (Italia), Juan Pablo Mugnolo (Argentina), Francesco Nespoli (Italia), Lavinia Serrani (Italia), Carmen Solís Prieto (España), Marcela Vigna (Uruguay)

*Redactor Responsable de la Revisión final de la Revista*

Alfredo Sánchez-Castañeda (México)

*Redactor Responsable de la Gestión Digital*

Tomaso Tiraboschi (ADAPT Technologies)

# La seguridad social ante la disrupción digital

Luciano VIEIRA CARVALHO\*

**RESUMEN:** La seguridad social enfrenta desafíos importantes ante la disrupción digital, impulsada por rápidas transformaciones en las relaciones laborales y los modelos económicos. Este estudio tiene como objetivo general analizar la protección social ofrecida a los trabajadores en formas atípicas de empleo, como plataformas digitales, trabajo por cuenta propia y trabajo temporal, considerando también la corresponsabilidad familiar, la protección en la vejez, los cuidados de larga duración y la protección digital. La metodología adoptada fue una revisión de literatura, que incluye artículos científicos, informes de organismos internacionales y legislación comparada, permitiendo la identificación de brechas e innovaciones en los sistemas de seguridad social en diferentes contextos nacionales. El estudio aborda aspectos como el impacto de la inteligencia artificial en el trabajo, la portabilidad de derechos en escenarios transfronterizos, el uso de datos personales biométricos y los nuevos riesgos sociales que generan las transformaciones digitales. Los resultados indican que muchos sistemas de seguridad social aún son insuficientes para satisfacer las demandas de los trabajadores involucrados en nuevas formas de empleo. Es necesario ampliar las políticas de protección, adaptándolas a este nuevo panorama laboral. Se destaca la importancia de medidas que garanticen niveles mínimos de protección, fuentes sostenibles de financiación y regulaciones para el uso ético de los datos personales. Se concluye que, dada la creciente complejidad de los riesgos sociales en la era digital, las instituciones de seguridad social deben adoptar un enfoque proactivo y colaborativo que combine la innovación tecnológica con un fuerte compromiso con los derechos de los trabajadores. La integración entre distintos países para facilitar la portabilidad de derechos también es esencial para garantizar una protección efectiva y universal.

**Palabras clave:** Seguridad social, disrupción digital, protección social, inteligencia artificial, plataformas digitales, datos personales, trabajo atípico.

---

\* Abogado; Licenciado en Derecho, Instituição Toledo de Ensino, Unidade de Bauru (Brasil); Posgrado en Trastorno del Espectro Autista, Pontificia Universidade Católica do Paraná (Brasil); Especialista en Derecho Público, Escola da Magistratura Federal – ESMAFE (Brasil); Especialista en Derecho Civil y Proceso Civil, Universidade Candido Mendes (Brasil); Especialista en Derecho de la Seguridad Social, Faculdade Verbo Jurídico de Porto Alegre (Brasil); Especialista en Derecho del Trabajo y Proceso Laboral, Academia Brasileira de Direito Constitucional – ABDConst (Brasil); Miembro efectivo de las Comissões de Direito do Trabalho e de Direito Previdenciário – OAB Paraná (Brasil).



**SUMARIO:** 1. Introducción. 2. La seguridad social y la protección de los trabajadores en formas atípicas de empleo. 2.1. La protección de los trabajadores en las nuevas formas atípicas de empleo: un estudio de derecho comparado. 2.2. Corresponsabilidad familiar, desarrollo infantil y seguridad social en el derecho comparado. 2.2.1. El impacto de la IA y las responsabilidades de las instituciones de seguridad social ante los nuevos riesgos sociales. 2.3. La importancia de la protección de datos personales en la seguridad social. 3. Conclusiones. 4. Bibliografía.

## Social Security in the Face of Digital Disruption

---

**ABSTRACT:** Social security faces significant challenges in the face of digital disruption, driven by rapid changes in labour relations and economic models. The general objective of this study is to analyse the social protection offered to workers in atypical forms of employment, such as digital platforms, self-employment and temporary work, also considering family co-responsibility, old-age protection, long-term care and digital protection. The methodology adopted was a literature review, which includes scientific articles, reports from international organizations and comparative legislation, allowing the identification of gaps and innovations in social security systems in different national contexts. The study addresses aspects such as the impact of artificial intelligence on work, the portability of rights in cross-border scenarios, the use of biometric personal data and the new social risks generated by digital transformations. The results indicate that many social security systems are still insufficient to meet the demands of workers in new forms of employment. It is necessary to expand protection policies, adapting them to this new labour panorama. The importance of measures that guarantee minimum levels of protection, sustainable sources of financing and regulations for the ethical use of personal data is highlighted. It is concluded that, given the increasing complexity of social risks in the digital age, social security institutions must adopt a proactive and collaborative approach that combines technological innovation with a strong commitment to workers' rights. Integration between different countries to facilitate the portability of rights is also essential to ensure effective and universal protection.

*Key Words:* Social security, digital disruption, social protection, artificial intelligence, digital platforms, personal data, atypical work.

## 1. Introducción

La disrupción digital ha provocado profundos cambios estructurales en la dinámica social, económica y laboral en todo el mundo. La introducción de tecnologías avanzadas, como la inteligencia artificial (IA), el *big data* y las plataformas digitales, está rediseñando los modelos de trabajo tradicionales y creando formas de empleo nuevas, a menudo atípicas, como el trabajo por cuenta propia, el trabajo temporal, el trabajo remoto o el trabajo mediado por aplicaciones. Estas transformaciones, si bien traen consigo importantes oportunidades en términos de flexibilidad, innovación y productividad, también introducen desafíos complejos, especialmente en materia de protección social y derechos laborales.

Los sistemas tradicionales de seguridad social, diseñados en su mayoría para contextos de empleo formal y estable, están teniendo dificultades para adaptarse a esta nueva realidad. Cuestiones como la protección de los trabajadores en ocupaciones informales y multipatronales, la corresponsabilidad familiar en el desarrollo infantil, la garantía de ingresos adecuados en la vejez, el acceso a cuidados de larga duración y la implementación de soluciones de salud digital requieren la creación de políticas públicas. Innovador y adaptable. Además, la creciente necesidad de protección transfronteriza para facilitar la portabilidad de los derechos de seguridad social resalta la importancia de la cooperación internacional en este campo.

Otro aspecto relevante está relacionado con el uso ético y responsable de los datos personales, incluidos los biométricos, en el seguimiento y gestión de nuevos riesgos sociales. La introducción de herramientas digitales en el lugar de trabajo requiere regulaciones que concilien el avance tecnológico con la privacidad y seguridad de los trabajadores. Además, el impacto de la IA en las relaciones laborales pone de relieve las discusiones sobre la redefinición de responsabilidades de las instituciones de seguridad social.

Ante este panorama, este estudio pretende explorar los principales desafíos que enfrenta la seguridad social en la era digital, indagando soluciones que promuevan la inclusión, la equidad y la sostenibilidad. A través de un enfoque que combina el análisis teórico y la revisión de la literatura, se espera ofrecer aportes al desarrollo de políticas públicas efectivas que respondan a las transformaciones en el mundo del trabajo, respetando los derechos fundamentales y asegurando la protección de todos los trabajadores, independiente del formato de sus ocupaciones.

## 2. La seguridad social y la protección de los trabajadores en formas atípicas de empleo

La seguridad social constituye uno de los pilares fundamentales del Estado de bienestar, siendo encargada de promover la protección social frente a adversidades como el desempleo, la enfermedad, la maternidad, la invalidez, la vejez y otros riesgos sociales. En Brasil, la seguridad social está garantizada por la Constitución Federal de 1988, que establece un sistema integrado de áreas de salud, seguridad social y asistencia social, con financiamiento basado en el principio de solidaridad. Sin embargo, las recientes transformaciones en el mercado laboral, impulsadas por la globalización, la digitalización y las nuevas formas de organización productiva, desafían los modelos tradicionales de protección social, exigiendo ajustes legislativos y políticos<sup>1</sup>.

Las formas atípicas de empleo, como el informal, el trabajo por cuenta propia, el trabajo temporal, el trabajo en plataformas digitales y con múltiples empleadores, han crecido exponencialmente. Este tipo de trabajos a menudo quedan fuera de las estructuras tradicionales de protección social, que históricamente han sido diseñadas para trabajadores con relaciones laborales formales. Según la OIT, alrededor del 60% de la fuerza laboral mundial trabaja en el sector informal, donde las garantías de seguridad social y los derechos laborales son escasos o inexistentes<sup>2</sup>.

En Brasil, el trabajo informal afecta a una parte importante de la población económicamente activa. Datos del Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) indican que, en 2024, alrededor del 38% de los trabajadores brasileños estaban empleados en situaciones informales. Esta realidad pone de relieve la necesidad de adoptar medidas que amplíen la inclusión de la seguridad social y garanticen una red de protección más integral y equitativa<sup>3</sup>.

El modelo tradicional de seguridad social, centrado en las contribuciones obligatorias de empleados y empleadores, enfrenta importantes desafíos para adaptarse a las nuevas dinámicas del trabajo. Los trabajadores de plataformas digitales, por ejemplo, a menudo son clasificados como autónomos, lo que los excluye de los beneficios de seguridad social

---

<sup>1</sup> A. STUART LEITÃO, A. GRIECO SANT'ANNA MEIRINHO, *Manual de Direito Previdenciário*, Saraiva, 2014, p. 27.

<sup>2</sup> F. ZAMBITTE IBRAHIM, *Curso de direito previdenciário*, Impetus, 2015, p. 45.

<sup>3</sup> Véase la página web del IBGE sobre [Desemprego](#).

vinculados al empleo formal, como el pago por enfermedad, la jubilación y el seguro de desempleo<sup>4</sup>.

Además, los trabajadores con múltiples empleadores enfrentan dificultades para demostrar el cumplimiento de los requisitos para acceder a los beneficios, ya que las contribuciones pueden ser fragmentadas o discontinuas. La ausencia de un marco regulatorio que integre estas realidades contribuye a las precarias condiciones de vida de millones de personas<sup>5</sup>.

A nivel internacional, varios países han implementado medidas innovadoras para garantizar la protección de los trabajadores en formas atípicas de empleo. En Francia, por ejemplo, se creó un sistema de “portabilidad de los derechos sociales”, que permite a los trabajadores autónomos y temporales acumular derechos de seguridad social independientemente del número de contratos o de la duración de sus relaciones laborales<sup>6</sup>.

En Alemania, el modelo de “miniempleos” incluye contribuciones reducidas para los trabajadores en ocupaciones mal pagadas, lo que garantiza el acceso a los beneficios de seguridad social sin cargar financieramente a los empleadores. Otro ejemplo relevante es Corea del Sur, que amplió la cobertura de la seguridad social a los trabajadores autónomos e informales mediante subsidios gubernamentales e incentivos fiscales<sup>7</sup>.

En Brasil, iniciativas como el programa *Microempreendedor Individual* (MEI) han buscado incluir a los trabajadores informales en el sistema de seguridad social. El MEI permite a los pequeños empresarios y trabajadores autónomos cotizar con tipos reducidos, garantizando el acceso a prestaciones como la jubilación por edad, el subsidio de maternidad y el subsidio de enfermedad. Sin embargo, el alcance de esta iniciativa aún es limitado y muchos trabajadores desconocen los beneficios o enfrentan dificultades para cumplir con los requisitos burocráticos<sup>8</sup>.

La Reforma Previsional de 2019 introdujo nuevas reglas que impactan a los trabajadores en condiciones atípicas, como la exigencia de un periodo mínimo de cotización más elevado. Estas medidas han aumentado los desafíos para los trabajadores informales y autónomos, que a menudo

---

<sup>4</sup> F. AMADO, *Direito e Processo Previdenciário Sistematizado*, Juspodivm, 2015, p. 7.

<sup>5</sup> G. SANTI, *Seguridade Social: Temas selecionados*, Baraúna, 2015, p. 120.

<sup>6</sup> J.A. SAVARIS, *Direito processual previdenciário*, Juruá, 2012, p. 88.

<sup>7</sup> C.A. PEREIRA DE CASTRO, J.B. LAZZARI, *Manual de direito previdenciário*, Forense, 2014, p. 67.

<sup>8</sup> W. NOVAES MARTINEZ, *Curso de direito previdenciário*, LTr, 2010, p. 10.

tienen antecedentes de contribuciones discontinuas o irregulares<sup>9</sup>.

La modernización de la seguridad social debe considerar principios de inclusión, equidad y sostenibilidad financiera. Una solución viable es la adopción de sistemas de protección universal, que separen los beneficios de la seguridad social de la relación laboral formal. Estos sistemas pueden financiarse mediante impuestos generales, garantizando el acceso a la protección social a toda la población económicamente activa<sup>10</sup>.

Además, es necesario fortalecer los mecanismos de fiscalización y combatir la informalidad, incentivando la formalización mediante la reducción de costos tributarios y la simplificación de procesos administrativos. También son esenciales las políticas de educación financiera y la concientización sobre los beneficios de las contribuciones a la seguridad social<sup>11</sup>.

La protección de los trabajadores en formas atípicas de empleo es un desafío global que requiere soluciones integradas e innovadoras. En Brasil, fortalecer la seguridad social implica adaptarse a las nuevas realidades del mercado de trabajo e incluir efectivamente a todos los trabajadores en el sistema de seguridad social. Las experiencias internacionales pueden servir de inspiración, pero es esencial considerar las especificidades locales para garantizar que las soluciones sean efectivas, justas y sostenibles. De esta manera, será posible construir un sistema de seguridad social más inclusivo y preparado para enfrentar los desafíos del futuro<sup>12</sup>.

### **2.1. La protección de los trabajadores en las nuevas formas atípicas de empleo: un estudio de derecho comparado**

Las transformaciones provocadas por la disrupción digital en el mundo del trabajo desafían los fundamentos tradicionales de los sistemas de protección social. Las nuevas formas de empleo, como el trabajo en plataformas digitales, el trabajo temporal, independiente o freelance y la coexistencia de múltiples empleadores, requieren respuestas adecuadas para garantizar los derechos y la seguridad de los trabajadores. Este texto explora

---

<sup>9</sup> L.M. DOMITH VICENTE, *A Reforma da Previdência de 2019 no Brasil e Suas Consequências no Aprofundamento das Desigualdades de Gênero e da Feminização da Pobreza*, en *Revista Direito Público*, 2021, n. 97.

<sup>10</sup> C.A. PEREIRA DE CASTRO, J.B. LAZZARI, *op. cit.*, p. 13.

<sup>11</sup> A. SANCHEZ, V.H. XAVIER, *Advocacia previdenciária*, Atlas, 2010, p. 87.

<sup>12</sup> G. SANTI, *op. cit.*, p. 17.

cómo los diferentes sistemas jurídicos han afrontado estos cambios y propone un análisis comparativo de los enfoques adoptados en diferentes jurisdicciones<sup>13</sup>.

La revolución digital ha puesto en el centro del debate formas de empleo que escapan al modelo clásico de contratos formales y estables. En muchos países, los trabajadores de plataformas digitales, como conductores y repartidores, están clasificados como autónomos, lo que los excluye de protecciones laborales básicas como salario mínimo, vacaciones y seguro de accidentes. Esta realidad plantea desafíos como la ausencia de contratos claros, las condiciones de trabajo precarias y la dificultad de aplicar las leyes laborales tradicionales<sup>14</sup>.

En Estados Unidos, por ejemplo, los trabajadores de plataformas se enfrentan al dilema de la clasificación binaria: empleados o autónomos. Decisiones judiciales recientes han buscado establecer criterios intermedios para ofrecer ciertas protecciones sin socavar la autonomía. En la Unión Europea, iniciativas como la Directiva sobre transparencia y previsibilidad de las condiciones de trabajo buscan regular nuevas formas de trabajo, estableciendo estándares mínimos para todos los trabajadores, independientemente de su clasificación formal<sup>15</sup>.

En Brasil, la reforma laboral de 2017 introdujo figuras como el trabajo intermitente, pero aún carece de regulaciones específicas para los trabajadores de plataformas digitales. Sin embargo, las decisiones judiciales comienzan a construir jurisprudencia, especialmente en el reconocimiento de relaciones laborales en situaciones de evidente subordinación<sup>16</sup>.

Por otra parte, en Alemania, la protección social de los trabajadores de plataformas se ha garantizado mediante reformas en la legislación de seguridad social, permitiendo a los trabajadores autónomos contribuir al sistema de seguridad social en condiciones favorables. En Francia, la “Ley Macron” creó un fondo de financiación para apoyar a los trabajadores autónomos durante los períodos de inactividad, un ejemplo de política

---

<sup>13</sup> A. FREITAS CÂMARA, *Lições de direito processual civil*, Lumen Juris, 2018, p. 115.

<sup>14</sup> J.S. DA SILVA CRISTÓVAM, L. BOSSONI SAIKALI, T. PEREIRA DE SOUSA, *Governo digital na implementação de serviços públicos para a concretização de direitos sociais no Brasil*, en *Seqüência*, 2020, n. 84, p. 32.

<sup>15</sup> L.M. SILVA MELO DE CASIMIRO, F. MORAES, *Planejamento social na administração pública: um instrumento essencial na promoção dos direitos fundamentais sociais*, en *Revista de Direito Econômico e Socioambiental*, 2017, n. 2.

<sup>16</sup> E.A. CARVALHO SCHIEFLER, J.S. DA SILVA CRISTÓVAM, T. PEREIRA DE SOUSA, *Administração pública digital e a problemática da desigualdade no acesso à tecnologia*, en *International Journal of Digital Law*, 2020, n. 2.

pública innovadora que pretende responder a las necesidades de estos profesionales<sup>17</sup>.

La protección social de los trabajadores en las nuevas formas de empleo implica desafíos vinculados a la fragmentación de las relaciones laborales. La portabilidad de derechos aparece como una solución central, especialmente en escenarios transfronterizos. En el ámbito de la OIT, la Recomendación n. 202, sobre Pisos de Protección Social, establece lineamientos para garantizar una cobertura mínima universal, independientemente del tipo de trabajo realizado<sup>18</sup>.

Países como Australia han implementado políticas que permiten la transferencia de contribuciones a la seguridad social entre diferentes empleadores e incluso a trabajadores autónomos. En Japón, los sistemas de seguridad social se han adaptado para incluir a los trabajadores temporales y a tiempo parcial, ampliando significativamente la cobertura<sup>19</sup>.

El uso creciente de IA y *big data* por parte de las plataformas digitales plantea preocupaciones sobre la privacidad y el uso ético de los datos de los trabajadores. Reglamentos como el Reglamento General de Protección de Datos de la Unión Europea (RGPD) sirven como referencia mundial, imponiendo límites al tratamiento de datos personales, incluida la información biométrica, por parte de las empresas<sup>20</sup>.

En países como Canadá, una legislación específica busca equilibrar el uso de algoritmos con la transparencia y la rendición de cuentas de las empresas, garantizando que las decisiones automatizadas no resulten en discriminación o violación de derechos<sup>21</sup>.

Aunque se han logrado avances importantes, aún quedan muchos desafíos. La falta de regulaciones uniformes a nivel global dificulta la protección de los trabajadores en los sistemas transfronterizos, mientras que las legislaciones nacionales a menudo enfrentan resistencia por parte de empresas y sectores interesados en la flexibilidad del mercado<sup>22</sup>.

---

<sup>17</sup> M.C. MÁXIMO TEODORO, M.P. DA SILVA OLIVEIRA, *O trabalho pelas plataformas digitais e a conformação do vínculo de emprego pela modalidade intermitente*, en [Revista Direito das Relações Sociais e Trabalhistas](#), 2020, n. 1.

<sup>18</sup> L.M. SILVA MELO DE CASIMIRO, F. MORAES, *op. cit.*

<sup>19</sup> R. REZENDE VALENTE, *Uberização do trabalho: novos desafios para o Direito do Trabalho*, en *Revista LTr*, 2021, n. 12.

<sup>20</sup> M. GODINHO DELGADO, *Curso de Direito do Trabalho*, LTr, 2018, pp. 167-194.

<sup>21</sup> D. MURADAS REIS, E. DELMAESTRO CORASSA, *Aplicativos de Transporte e Plataforma de Controle: o mito da tecnologia disruptiva do emprego e a subordinação por algoritmos*, en A.C. REIS PAES LEME, B. ALVES RODRIGUES, J.E. DE RESENDE CHAVES JÚNIOR (coords.), *Tecnologias Disruptivas e a Exploração do Trabalho Humano*, LTr, 2017.

<sup>22</sup> J. GIRÓN, A. VARELA, X. VÁZQUEZ, *Derecho del Trabajo*, Netbiblo, 2006, p. 15.

Un enfoque colaborativo e internacional es esencial para abordar estos desafíos. Organizaciones como la OIT, junto con los gobiernos y la sociedad civil, deben promover el desarrollo de un marco regulatorio global que contemple las nuevas formas de trabajo, garantizando la protección social, la portabilidad de derechos y la seguridad jurídica para trabajadores y empleadores<sup>23</sup>.

La protección de los trabajadores en nuevas formas atípicas de empleo requiere una adaptación continua de los sistemas jurídicos y de seguridad social a la dinámica del mercado laboral. Estudios comparativos muestran que, a pesar de las diferencias culturales y legislativas, existen iniciativas prometedoras que pueden servir de modelo para otros países. Para avanzar hacia una protección universal e inclusiva es necesario combinar políticas nacionales innovadoras con cooperación internacional, garantizando que nadie quede atrás en la era digital<sup>24</sup>.

## **2.2. Corresponsabilidad familiar, desarrollo infantil y seguridad social en el derecho comparado**

La evolución de las relaciones familiares y la dinámica de las sociedades contemporáneas resaltan la importancia de una seguridad social inclusiva, que considere la corresponsabilidad familiar, el desarrollo infantil, la protección en la vejez, los cuidados de larga duración, la salud digital, las fuentes sostenibles de financiamiento y la portabilidad de los servicios derechos en escenarios transfronterizos. Este texto aborda la cuestión desde la perspectiva del derecho comparado, analizando las soluciones implementadas en diferentes países para enfrentar estos desafíos<sup>25</sup>.

En los últimos años, varios países han estado revisando sus políticas de seguridad social para promover la corresponsabilidad familiar. En Suecia, por ejemplo, el sistema de licencia parental fomenta una división equitativa de responsabilidades entre madres y padres, con beneficios diferenciados para garantizar una mayor participación masculina en el cuidado de los niños. En Brasil, la Constitución Federal de 1988 reconoce la función social de la familia, pero persisten desafíos en cuanto a la implementación de políticas efectivas que aseguren los derechos de las

---

<sup>23</sup> E. GUIMARÃES BRANDÃO PIRES, *Aplicativos de Transporte e o Controle por Algoritmos: repensando o pressuposto da subordinação jurídica*, Dissertação (Mestrado em Direito), Universidade Federal de Minas Gerais, 2019.

<sup>24</sup> R. REZENDE VALENTE, *op. cit.*

<sup>25</sup> UBER, *Termos e condições gerais dos serviços de intermediação digital*, 2019.

familias de bajos ingresos<sup>26</sup>.

En el campo del desarrollo infantil, programas como *Head Start* en Estados Unidos demuestran cómo las inversiones en educación temprana contribuyen a la equidad social y al fortalecimiento de la seguridad a largo plazo. Por el contrario, los países en desarrollo tienen dificultades para asignar recursos adecuados a la primera infancia, lo que refuerza las desigualdades estructurales<sup>27</sup>.

La transición demográfica plantea desafíos importantes a los sistemas de jubilación. Los modelos contributivos, como el adoptado en Alemania, enfrentan presiones financieras debido al envejecimiento de la población. Alternativamente, los sistemas no contributivos, como el *Benefício de Prestação Continuada* (BPC) en Brasil, garantizan una protección mínima a las personas mayores en situaciones de vulnerabilidad, pero carecen de un financiamiento sólido para su expansión<sup>28</sup>.

Innovaciones como las pensiones flexibles, implementadas en Singapur, ofrecen mayor autonomía a los trabajadores, permitiendo combinaciones de ingresos de jubilación y trabajo a tiempo parcial. Estas soluciones ponen de relieve la necesidad de equilibrar la sostenibilidad financiera y la calidad de vida en la vejez<sup>29</sup>.

El aumento de la demanda de cuidados de larga duración es uno de los principales desafíos de la seguridad social contemporánea. En Japón, el sistema de seguro público para cuidados de larga duración proporciona servicios financiados por contribuciones sociales e impuestos, mientras que, en el Reino Unido, el modelo “basado en los medios” prioriza la atención basada en los ingresos<sup>30</sup>.

La digitalización de los servicios de salud supone una revolución en la prestación de la atención. En Estonia, el sistema integrado de salud electrónica permite el acceso universal a los historiales médicos, aumentando la eficacia de los tratamientos y la protección de los datos personales. Sin embargo, persisten las preocupaciones sobre la privacidad y la inclusión digital, especialmente en países con baja penetración

---

<sup>26</sup> L.M. DOMITH VICENTE, *op. cit.*

<sup>27</sup> T. COELHO MOREIRA, *O Controlo dos Trabalhadores através de Sistemas de Geolocalização*, en A.C. REIS PAES LEME, B. ALVES RODRIGUES, J.E. DE RESENDE CHAVES JÚNIOR (coords.), *op. cit.*, p. 57.

<sup>28</sup> J.E. DE RESENDE CHAVES JÚNIOR, *O Direito do Trabalho Pós-Material: o trabalho da “multidão” produtora*, en A.C. REIS PAES LEME, B. ALVES RODRIGUES, J.E. DE RESENDE CHAVES JÚNIOR (coords.), *op. cit.*, p. 101 ss.

<sup>29</sup> A. TODOLÍ SIGNES, *El trabajo en la era de la economía colaborativa*, Tirant Lo Blanch, 2017.

<sup>30</sup> J. GIRÓN, A. VARELA, X. VÁZQUEZ, *op. cit.*, p. 18.

tecnológica<sup>31</sup>.

En Brasil, iniciativas como *Conecte SUS* han ampliado el acceso a la información de salud, pero aún enfrentan desafíos estructurales y financieros para garantizar la equidad y la cobertura nacional<sup>32</sup>.

La sostenibilidad financiera es crucial para los sistemas de seguridad social. En Dinamarca, los altos impuestos financiados por una amplia base contributiva respaldan un sistema universal de alta calidad. Por el contrario, los países con economías informales importantes, como la India, tienen dificultades para aumentar sus ingresos sin comprometer el crecimiento económico<sup>33</sup>.

La implementación de pisos de protección social, recomendados por la OIT, busca garantizar derechos mínimos en áreas como salud, educación e ingresos. Las experiencias en América Latina, incluida Bolsa Familia en Brasil, ilustran cómo estos programas pueden reducir las desigualdades, aunque dependen de asignaciones financieras consistentes<sup>34</sup>.

La globalización del trabajo requiere soluciones para garantizar la portabilidad de los derechos de seguridad social. La Unión Europea ha logrado avances importantes en este ámbito con regulaciones que permiten a los ciudadanos transferir beneficios entre países miembros. Por otro lado, en contextos como el Mercosur, los avances están limitados por diferencias en las legislaciones nacionales y recursos restringidos<sup>35</sup>.

Los programas bilaterales entre Brasil y Japón ejemplifican buenas prácticas, garantizando seguridad social para los trabajadores migrantes, pero requieren una mayor expansión para cubrir flujos migratorios más amplios<sup>36</sup>.

El análisis comparativo demuestra que se necesitan soluciones innovadoras para abordar los crecientes desafíos de la seguridad social. La corresponsabilidad familiar, el desarrollo infantil, la protección de la vejez, los cuidados de larga duración, la salud digital, la financiación sostenible, los pisos de protección y la protección transfronteriza son componentes esenciales para construir sistemas equitativos y resilientes. La cooperación internacional y la adaptación local son fundamentales para garantizar los derechos sociales en el escenario globalizado<sup>37</sup>.

---

<sup>31</sup> M. GODINHO DELGADO, *op. cit.*, pp. 167-194.

<sup>32</sup> T. COELHO MOREIRA, *op. cit.*, p. 57.

<sup>33</sup> A. TODOLÍ SIGNES, *op. cit.*

<sup>34</sup> *Idem.*

<sup>35</sup> T. COELHO MOREIRA, *op. cit.*, p. 48.

<sup>36</sup> M. GODINHO DELGADO, *op. cit.*, pp. 167-194.

<sup>37</sup> J. GIRÓN, A. VARELA, X. VÁZQUEZ, *op. cit.*, p. 1.

### 2.2.1. El impacto de la IA y las responsabilidades de las instituciones de seguridad social ante los nuevos riesgos sociales

La incorporación de la IA a las políticas de seguridad social ha generado una amplia gama de debates en torno a sus implicaciones legales, sociales y éticas. Este texto explora las responsabilidades de las instituciones de seguridad social frente a la revolución tecnológica y cómo el derecho comparado puede ofrecer perspectivas para enfrentar estos desafíos<sup>38</sup>.

La IA es uno de los principales impulsores de la Cuarta Revolución Industrial, que impacta no sólo en la economía global sino también en las estructuras de seguridad social. La automatización de los procesos productivos, el uso de algoritmos para la toma de decisiones y la recopilación masiva de datos personales presentan nuevas oportunidades y desafíos para la protección social. Sin embargo, también surgen riesgos asociados a la exclusión digital, a la protección de datos sensibles y a la ampliación de las desigualdades<sup>39</sup>.

La proliferación de empleos mediados por plataformas digitales ha reconfigurado las relaciones laborales tradicionales. Los trabajadores informales, temporales y autónomos vinculados a estas plataformas enfrentan barreras para acceder a los beneficios de seguridad social. En varios países la legislación ha sido insuficiente para garantizar una cobertura adecuada. Por ejemplo, en Brasil, los microempresarios individuales (MEI) tienen acceso limitado a los beneficios, mientras que en países como Francia se han implementado medidas para integrar a los trabajadores de plataformas a la seguridad social<sup>40</sup>.

La integración de la IA en las instituciones de seguridad social trae consigo nuevos desafíos. El uso de algoritmos para otorgar beneficios, por ejemplo, puede introducir sesgos discriminatorios, comprometiendo el principio de equidad. Además, la recopilación de datos biométricos y la interconexión de sistemas digitales plantean preocupaciones sobre la privacidad y la protección de datos<sup>41</sup>.

En el ámbito del derecho comparado se adoptan diferentes enfoques para mitigar estos riesgos. La Unión Europea, a través del RGPD, establece unas directrices claras para el tratamiento de datos personales, incluidos

---

<sup>38</sup> D. MURADAS REIS, E. DELMAESTRO CORASSA, *op. cit.*

<sup>39</sup> E. GUIMARÃES BRANDÃO PIRES, *op. cit.*

<sup>40</sup> T. COELHO MOREIRA, *op. cit.*, p. 57.

<sup>41</sup> D. MURADAS REIS, E. DELMAESTRO CORASSA, *op. cit.*

aquellos utilizados en los sistemas de seguridad social. Por otro lado, en Estados Unidos la regulación está más fragmentada, lo que genera brechas en la protección de los ciudadanos<sup>42</sup>.

Las instituciones de seguridad social deben desempeñar un papel proactivo en la adopción de la IA, garantizando la inclusión social y la protección contra nuevos riesgos. Esto incluye:

Desarrollo de sistemas de IA éticos y transparentes: Las instituciones deben implementar mecanismos que garanticen la explicabilidad de los algoritmos utilizados. Educación digital para trabajadores y beneficiarios: Promover capacitaciones para que los ciudadanos comprendan cómo los sistemas de IA afectan sus derechos. Fortalecimiento de la cooperación internacional: La portabilidad de los derechos de seguridad social en un mundo globalizado es esencial para mitigar los impactos negativos de la IA en el mercado laboral<sup>43</sup>.

La IA, si bien ofrece numerosas oportunidades, también plantea desafíos importantes para las instituciones de seguridad social. Un enfoque basado en el derecho comparado ofrece información valiosa para crear soluciones que promuevan la equidad, la inclusión y la protección efectiva frente a los nuevos riesgos sociales<sup>44</sup>. Una regulación sólida, combinada con una ética digital, es crucial para garantizar que los beneficios de la IA sean accesibles a todos los segmentos de la sociedad.

### 2.3. La importancia de la protección de datos personales en la seguridad social

Los datos personales están en el centro de muchas actividades llevadas a cabo en el ámbito de la seguridad social. Información como el nombre, la dirección, el número de *Cadastro de Pessoas Físicas* (CPF), el historial de contribuciones y datos biométricos, como las huellas dactilares o el reconocimiento facial, se utilizan para identificar a los ciudadanos y garantizar que los beneficios se otorguen de manera adecuada. Sin embargo, estos datos son sensibles y requieren estrictas medidas de protección para evitar fugas o usos indebidos<sup>45</sup>.

La *Lei Geral de Proteção de Dados* (LGPD), instituida en Brasil en 2018,

---

<sup>42</sup> T. COELHO MOREIRA, *op. cit.*, p. 57.

<sup>43</sup> *Ibidem*, p. 59.

<sup>44</sup> D. MURADAS REIS, E. DELMAESTRO CORASSA, *op. cit.*

<sup>45</sup> B.R. BIONI, *Proteção de dados pessoais*, Forense, 2018.

trajo un marco regulatorio importante para garantizar que la recopilación, almacenamiento y procesamiento de datos se realice de manera ética y transparente. En el contexto de la seguridad social, esto implica garantizar que los datos se utilicen exclusivamente para los fines previstos por la ley, como el procesamiento de las prestaciones de seguridad social y bienestar, así como garantizar que los ciudadanos tengan control sobre su información<sup>46</sup>.

Los datos biométricos tienen características únicas que los hacen muy eficaces para identificar personas, pero también conllevan riesgos considerables en caso de fuga o mal uso. Debido a que son inmutables, a diferencia de las contraseñas o los documentos que pueden reemplazarse una vez comprometidos, los datos biométricos pueden exponer a las personas a fraudes y otras violaciones de la privacidad<sup>47</sup>.

En los sistemas de seguridad social que utilizan tecnologías biométricas, como el reconocimiento facial para prueba de vida, es esencial garantizar que estas tecnologías se implementen de forma segura. Esto incluye el uso de cifrado para proteger los datos, la adopción de sistemas de monitoreo contra el acceso no autorizado y la definición de políticas claras sobre la eliminación de la información después de su uso<sup>48</sup>.

Uno de los principios básicos de la LGPD es el derecho del titular a acceder, corregir y revocar el consentimiento para el uso de sus datos. En el contexto de la seguridad social, esto significa que los ciudadanos deben estar claramente informados sobre cómo se utilizarán sus datos, durante cuánto tiempo se almacenarán y quién tendrá acceso a ellos. Además, es esencial que el consentimiento se obtenga de forma libre, informada e inequívoca, especialmente en relación con el uso de datos sensibles, como los datos biométricos<sup>49</sup>.

Además, se debe garantizar que las personas tengan canales accesibles para plantear consultas o quejas sobre el uso de sus datos. Esta transparencia contribuye no sólo a fortalecer la relación de confianza entre los ciudadanos y el Estado, sino también a prevenir abusos<sup>50</sup>.

A pesar de los avances aportados por la LGPD y otras regulaciones,

---

<sup>46</sup> D. LEME CRESPO, D. RIBEIRO FILHO, *A evolução legislativa brasileira sobre a proteção de dados pessoais: a importância da promulgação da lei geral de proteção de dados pessoais*, en *Revista de Direito Privado*, 2019, n. 98.

<sup>47</sup> D. MINUNCIO NASCIMENTO, *Conceito de Dados Pessoais abarcados pela Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD)*, en [www.jusbrasil.com.br](http://www.jusbrasil.com.br), 5 julio 2019.

<sup>48</sup> G. PRADO SOUZA DE OLIVEIRA, *Sigilo de Dados no Brasil: da Previsão Constitucional à Nova Lei Geral De Proteção De Dados Pessoais*, en [ambitojuridico.com.br](http://ambitojuridico.com.br), 1 febrero 2020.

<sup>49</sup> D. MINUNCIO NASCIMENTO, *op. cit.*

<sup>50</sup> G. PRADO SOUZA DE OLIVEIRA, *op. cit.*

existen retos considerables en la implementación de medidas de protección de datos en el ámbito de la seguridad social. Muchas agencias enfrentan limitaciones presupuestarias y tecnológicas que dificultan la adopción de soluciones de ciberseguridad. Además, la formación de profesionales capaces de afrontar las exigencias de la LGPD sigue siendo un obstáculo en muchas instituciones<sup>51</sup>.

Otro punto crítico es la armonización de las bases de datos entre los distintos organismos. La integración de la información es necesaria para garantizar la eficiencia del servicio, pero también aumenta el riesgo de fugas si no se adoptan medidas de protección sólidas<sup>52</sup>.

Para garantizar el uso adecuado de los datos personales, es fundamental adoptar buenas prácticas que concilien eficiencia operativa y seguridad. Algunas de estas prácticas incluyen:

Realización de Evaluaciones de Impacto: Antes de implementar nuevas tecnologías o sistemas, se deben evaluar los riesgos asociados al tratamiento de datos personales y adoptar medidas preventivas. Capacitación de empleados: garantizar que los servidores públicos y otras personas involucradas en el procesamiento de datos estén capacitados para manejar información confidencial de manera ética y segura. Uso de tecnologías de vanguardia: Invierta en soluciones tecnológicas que ofrezcan protección contra amenazas cibernéticas, como el cifrado y la autenticación multifactor. Auditorías periódicas: Realice auditorías periódicas para identificar vulnerabilidades y garantizar el cumplimiento normativo<sup>53</sup>.

La protección de datos personales, especialmente en el contexto de la seguridad social, es un desafío complejo que requiere la colaboración entre las autoridades públicas, las empresas y la sociedad civil. El uso adecuado de los datos personales es esencial para preservar la confianza en los sistemas públicos y garantizar que se respeten los derechos de los ciudadanos.

Con la evolución tecnológica, la discusión sobre la privacidad y la seguridad de los datos seguirá ocupando un lugar central en las políticas públicas, exigiendo la creación de soluciones innovadoras y la adopción de una cultura de protección de datos en todos los niveles de la administración pública.

---

<sup>51</sup> *Idem.*

<sup>52</sup> D. MINUNCIO NASCIMENTO, *op. cit.*

<sup>53</sup> *Idem.*

### 3. Conclusiones

La disrupción digital presenta desafíos y oportunidades importantes para la seguridad social en sus múltiples dimensiones. En un escenario donde las transformaciones tecnológicas alteran la dinámica del mercado laboral, las relaciones familiares, la protección en la vejez y las demandas de salud digital, es fundamental que los sistemas de seguridad social evolucionen para garantizar la inclusión, la protección y la sostenibilidad.

En el ámbito laboral, las nuevas formas atípicas de empleo, como el trabajo en plataformas digitales, los trabajos temporales y el trabajo por cuenta propia, ponen de relieve la necesidad de marcos regulatorios que garanticen la protección de los trabajadores. Experiencias internacionales, como las regulaciones laborales en la Unión Europea y la extensión de beneficios a los trabajadores de plataformas en Canadá, muestran que la protección social puede adaptarse para incluir a estos trabajadores sin perder sostenibilidad. En Brasil, iniciativas como la creación de categorías de contribución específicas para trabajadores independientes en el Regime Geral de Previdência Social (RGPS) apuntan caminos para ampliar la cobertura.

La corresponsabilidad familiar y el desarrollo infantil se ven igualmente impactados por la transformación digital. La digitalización puede contribuir a las políticas públicas que promuevan la división equitativa del trabajo doméstico y de cuidado, permitiendo que ambos géneros participen activamente en el mercado laboral. Los programas de asistencia, como los implementados en los países escandinavos, muestran que las políticas que integran beneficios financieros, licencia parental y apoyo a los hijos son esenciales para el bienestar de las familias. En Brasil, fortalecer la Bolsa Familia y ampliar el acceso a la educación de la primera infancia son pasos importantes, pero deben ir acompañados de inversiones en infraestructura digital que amplíen la inclusión social.

En la vejez, la disrupción digital impone la necesidad de repensar los sistemas de protección para garantizar ingresos y calidad de vida a los mayores. Con el creciente envejecimiento de la población, la sostenibilidad financiera de las pensiones requiere nuevas fuentes de financiación. El uso de tecnologías, como la IA, puede optimizar procesos administrativos y reducir costos, pero también requiere cuidado con la privacidad y la protección de datos sensibles.

La atención a largo plazo, otro aspecto clave de la seguridad social, también puede beneficiarse de la tecnología. Las herramientas digitales y los

dispositivos biométricos tienen el potencial de mejorar la calidad y la accesibilidad de los servicios de salud para los adultos mayores y las personas con discapacidad. Los ejemplos de sistemas de salud digitales integrados en Alemania y Japón pueden servir de referencia para Brasil, donde la atención sanitaria a la población de edad avanzada todavía es limitada.

La salud digital es una frontera que exige regulación e inversión. La pandemia de Covid-19 ha acelerado la adopción de la telemedicina y otras tecnologías, pero ha puesto de relieve las desigualdades en el acceso. Por lo tanto, es fundamental que las políticas públicas garanticen el acceso universal a la infraestructura de salud digital, protegiendo al mismo tiempo los datos personales y biométricos contra el uso indebido.

La transición digital también requiere soluciones innovadoras para la portabilidad de derechos en contextos transfronterizos. Los trabajadores migrantes y digitales necesitan sistemas integrados que garanticen la continuidad de sus protecciones sociales. La experiencia de la Unión Europea con el *Pase Europeo de Seguridad Social* ofrece perspectivas valiosas para construir un modelo similar en Brasil, especialmente dado el auge del trabajo remoto globalizado.

Las responsabilidades de las instituciones de seguridad social se están ampliando ante los nuevos riesgos sociales que genera la disrupción digital. Adaptarse al cambio requiere inversiones en tecnología, capacitación del personal y un compromiso con la inclusión y la equidad. La IA puede ser un aliado en la predicción de riesgos y la gestión de beneficios, pero su uso debe estar anclado en principios éticos y de transparencia.

Finalmente, la protección y el uso adecuado de los datos personales surgen como temas centrales en la era digital. Brasil, con la LGPD, dio un paso importante en la regulación del tratamiento de información sensible, pero es necesario reforzar el monitoreo y la concientización sobre los derechos de los ciudadanos.

Por lo tanto, el futuro de la seguridad social en un contexto de disrupción digital depende de un enfoque multidimensional que integre la innovación tecnológica, la protección de los derechos sociales y la equidad. Invertir en políticas inclusivas y sostenibles será esencial para garantizar que nadie quede atrás en este nuevo escenario.

#### 4. Bibliografía

AMADO F. (2015), *Direito e Processo Previdenciário Sistematizado*, Juspodivm

BIONI B.R. (2018), *Proteção de dados pessoais*, Forense

- CARVALHO SCHIEFLER E.A., DA SILVA CRISTÓVAM J.S., PEREIRA DE SOUSA T. (2020), *Administração pública digital e a problemática da desigualdade no acesso à tecnologia*, em *International Journal of Digital Law*, n. 2, pp. 97-116
- COELHO MOREIRA T. (2017), *O Controle dos Trabalhadores através de Sistemas de Geolocalização*, em A.C. REIS PAES LEME, B. ALVES RODRIGUES, J.E. DE RESENDE CHAVES JÚNIOR (coords.), *Tecnologias Disruptivas e a Exploração do Trabalho Humano*, LTr
- DA SILVA CRISTÓVAM J.S., BOSSONI SAIKALI L., PEREIRA DE SOUSA T. (2020), *Governo digital na implementação de serviços públicos para a concretização de direitos sociais no Brasil*, em *Seqüência*, n. 84, pp. 209-242
- DE RESENDE CHAVES JÚNIOR J.E. (2017), *O Direito do Trabalho Pós-Material: o trabalho da “multidão” produtora*, em A.C. REIS PAES LEME, B. ALVES RODRIGUES, J.E. DE RESENDE CHAVES JÚNIOR (coords.), *Tecnologias Disruptivas e a Exploração do Trabalho Humano*, LTr
- DOMITH VICENTE L.M. (2021), *A Reforma da Previdência de 2019 no Brasil e Suas Consequências no Aprofundamento das Desigualdades de Gênero e da Feminização da Pobreza*, em *Revista Direito Público*, n. 97, pp. 359-378
- FREITAS CÂMARA A. (2018), *Lições de direito processual civil*, Lumen Juris
- GIRÓN J., VARELA A., VÁZQUEZ X. (2006), *Derecho del Trabajo*, Netbiblo
- GODINHO DELGADO M. (2018), *Curso de Direito do Trabalho*, LTr
- GUIMARÃES BRANDÃO PIRES E. (2019), *Aplicativos de Transporte e o Controle por Algoritmos: repensando o pressuposto da subordinação jurídica*, Dissertação (Mestrado em Direito), Universidade Federal de Minas Gerais
- LEME CRESPO D., RIBEIRO FILHO D. (2019), *A evolução legislativa brasileira sobre a proteção de dados pessoais: a importância da promulgação da lei geral de proteção de dados pessoais*, em *Revista de Direito Privado*, n. 98, pp. 161-186
- MÁXIMO TEODORO M.C., DA SILVA OLIVEIRA M.P. (2020), *O trabalho pelas plataformas digitais e a conformação do vínculo de emprego pela modalidade intermitente*, em *Revista Direito das Relações Sociais e Trabalhistas*, n. 1, pp. 155-177
- MINUNCIO NASCIMENTO D. (2019), *Conceito de Dados Pessoais abarcados pela Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD)*, em [www.jusbrasil.com.br](http://www.jusbrasil.com.br), 5 julho
- MURADAS REIS D., DELMAESTRO CORASSA E. (2017), *Aplicativos de Transporte e Plataforma de Controle: o mito da tecnologia disruptiva do emprego e a subordinação por algoritmos*, em A.C. REIS PAES LEME, B. ALVES RODRIGUES, J.E. DE RESENDE CHAVES JÚNIOR (coords.), *Tecnologias Disruptivas e a Exploração do Trabalho Humano*, LTr
- NOVAES MARTINEZ W. (2010), *Curso de direito previdenciário*, LTr

- PEREIRA DE CASTRO C.A., LAZZARI J.B. (2014), *Manual de direito previdenciário*, Forense
- PRADO SOUZA DE OLIVEIRA G. (2020), *Sigilo de Dados no Brasil: da Previsão Constitucional à Nova Lei Geral De Proteção De Dados Pessoais*, en [ambitojuridico.com.br](http://ambitojuridico.com.br), 1 febrero
- REIS PAES LEME A.C., ALVES RODRIGUES B., DE RESENDE CHAVES JÚNIOR J.E. (coords.) (2017), *Tecnologias Disruptivas e a Exploração do Trabalho Humano*, LTr
- REZENDE VALENTE R. (2021), *Uberização do trabalho: novos desafios para o Direito do Trabalho*, en *Revista LTr*, n. 12, pp. 23-29
- SANCHEZ A., XAVIER V.H. (2010), *Advocacia previdenciária*, Atlas
- SANTI G. (2015), *Seguridade Social: Temas selecionados*, Baraúna
- SAVARIS J.A. (2012), *Direito processual previdenciário*, Juruá
- SILVA MELO DE CASIMIRO L.M., MORAES F. (2017), *Planejamento social na administração pública: um instrumento essencial na promoção dos direitos fundamentais sociais*, en *Revista de Direito Econômico e Socioambiental*, n. 2, pp. 443-461
- STUDART LEITÃO A., GRIECO SANT'ANNA MEIRINHO A. (2014), *Manual de Direito Previdenciário*, Saraiva
- TODOLÍ SIGNES A. (2017), *El trabajo en la era de la economía colaborativa*, Tirant Lo Blanch
- UBER (2019), *Termos e condições gerais dos serviços de intermediação digital*
- ZAMBITTE IBRAHIM F. (2015), *Curso de direito previdenciário*, Impetus

# Red Internacional de ADAPT



**ADAPT** es una Asociación italiana sin ánimo de lucro fundada por Marco Biagi en el año 2000 para promover, desde una perspectiva internacional y comparada, estudios e investigaciones en el campo del derecho del trabajo y las relaciones laborales con el fin de fomentar una nueva forma de “hacer universidad”, construyendo relaciones estables e intercambios entre centros de enseñanza superior, asociaciones civiles, fundaciones, instituciones, sindicatos y empresas. En colaboración con el DEAL – Centro de Estudios Internacionales y Comparados del Departamento de Economía Marco Biagi (Universidad de Módena y Reggio Emilia, Italia), ADAPT ha promovido la institución de una Escuela de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo, hoy acreditada a nivel internacional como centro de excelencia para la investigación, el estudio y la formación en el área de las relaciones laborales y de trabajo. Informaciones adicionales en el sitio [www.adapt.it](http://www.adapt.it).

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a [redaccion@adaptinternational.it](mailto:redaccion@adaptinternational.it).

