



**NPGA**  
Núcleo de Pós-Graduação  
em Administração

**UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA  
ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO  
NÚCLEO DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO**

**RAIMUNDO DANTAS DE FIGUEIREDO BARBOSA**

**A CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA NO TRABALHO  
MEDIADO POR PLATAFORMAS DIGITAIS: UMA  
ANÁLISE SOBRE O SERVIÇO DE TRANSPORTE**

Salvador  
2023

**RAIMUNDO DANTAS DE FIGUEIREDO BARBOSA**

**A CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA NO TRABALHO  
MEDIADO POR PLATAFORMAS DIGITAIS: UMA  
ANÁLISE SOBRE O SERVIÇO DE TRANSPORTE**

Dissertação apresentada ao PPGA Profissional – Programa de Pós-Graduação em Administração Profissional da EAUFBA – Escola de Administração - Universidade Federal da Bahia, como requisito para obtenção do grau de Mestre em Administração. Orientadora: Profa. Dra. Ana Rita Silva Sacramento.

Salvador  
2023

**RAIMUNDO DANTAS DE FIGUEIREDO BARBOSA**

**A CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA NO TRABALHO MEDIADO  
POR PLATAFORMAS DIGITAIS: UMA ANÁLISE SOBRE O  
SERVIÇO DE TRANSPORTE**

Dissertação apresentada ao PPGA Profissional – Programa de Pós-Graduação em Administração Profissional da EAUFBFA – Escola de Administração - Universidade Federal da Bahia, como requisito para obtenção do grau de Mestre em Administração.

Banca examinadora

Prof<sup>ª</sup>. Dr<sup>ª</sup>. Ana Rita Silva Sacramento – Orientadora \_\_\_\_\_

Doutora em Administração pela Universidade Federal da Bahia

Universidade Federal da Bahia

Prof<sup>ª</sup>. Dr<sup>ª</sup>. Denise Ribeiro de Almeida \_\_\_\_\_

Doutora em Administração pela UFBA

Universidade Federal da Bahia

Prof. Dr. Fabiano Maury Raupp \_\_\_\_\_

Doutor em Administração pela UFBA

Universidade do Estado de Santa Catarina

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço a Deus pela vida, pelos recursos, pelas bênçãos e pelos desafios postos em minha vida, estando sempre amorosamente amparado.

Gostaria de expressar minha profunda gratidão a todas as pessoas que contribuíram para a conclusão desta dissertação. Este trabalho não teria sido possível sem o apoio, a orientação e o encorajamento de muitos colegas de trabalho. Agradecer a minha família, em especial, minha esposa Sandra Figueiredo, pelo apoio durante todo o período de minha intensa dedicação ao estudo, compreendendo o necessário desprendimento de tempo e energia para percorrer a jornada acadêmica de um mestrado.

Quero agradecer a minha orientadora Ana Rita Silva Sacramento, pela orientação valiosa, paciência e pelo apoio ao longo deste processo. Seus insights e suas críticas foram fundamentais para o desenvolvimento desse trabalho.

Também gostaria de estender meus agradecimentos aos membros da banca examinadora, por dedicarem seu tempo para avaliar esse trabalho, e por suas contribuições valiosas.

A todos aqueles que de alguma forma contribuíram para a realização desse trabalho, meu mais sincero agradecimento. Este é o resultado de um esforço coletivo, e estou imensamente grato por fazer parte desta comunidade acadêmica.

*O espírito humano precisa prevalecer sobre a  
tecnologia.*

Albert Einstein

BARBOSA, R. D. F. (2023). A contribuição previdenciária no trabalho mediado por plataformas digitais: uma análise sobre o serviço de transporte. Dissertação de Mestrado – Núcleo de Pós-Graduação em Administração, NPGA/EAUFBA, Universidade Federal da Bahia, Salvador.

## RESUMO

O fenômeno da intermediação tecnológica do trabalho pelas plataformas digitais promoveu novos arranjos nas relações de trabalho e nos modelos de prestação de serviço. O traço característico dessas empresas é o uso exclusivo da tecnologia como meio de execução de suas tratativas comerciais e contratação de trabalhadores. A gestão e o desenvolvimento dessas empresas não estão mais circunscritos a um espaço físico, mas operacionalizadas, em quase sua totalidade, a partir de um Cyber Physical Space (ambiente de interação do mundo real com o virtual). Isto posto, pretendeu-se explorar, sob a perspectiva previdenciária, a natureza jurídica da atividade econômica desenvolvida pelas empresas-aplicativo de transporte (intermediadora de negócio ou prestadora de serviço), bem como a relação jurídica que se estabelece entre elas e os seus motoristas, com a finalidade de analisar a incidência da Contribuição Previdenciária nas relações de trabalho decorrentes da prestação de serviço de transporte por meio de plataformas digitais.

A pesquisa realizada classifica-se como descritiva, documental e de campo, com abordagem predominantemente qualitativa, uma vez que se fez uso da estatística descritiva para, de forma conjunta à análise de conteúdo, analisar os dados. Tendo constatado, no mister do motorista de aplicativo, ausência de elementos caracterizadores de trabalho por conta própria, mas de prestadores autônomo - na acepção previdenciária - concluiu-se que os condutores de aplicativo são contribuintes individuais que prestam serviço a essas plataformas de transporte. Conseqüentemente, em observância ao mandamento legal do custeio previdenciário, as empresas de transporte por aplicativo devem recolher a cota patronal da Contribuição Previdenciária incidente sobre a remuneração dos contribuintes individuais que lhes prestam serviço (motoristas) e reter a parcela do segurado. Cabe ressaltar que a importância da pesquisa reside em preencher uma lacuna decorrente da ausência de discussão da análise da ocorrência do fato gerador da Contribuição Previdenciária no contexto do trabalho realizado via plataforma digital e ampliar as discussões sobre os desdobramentos do fenômeno do trabalho de plataforma, em especial, concernentes aos impactos na proteção previdenciária dos trabalhadores no regime da seguridade social desse novo fato social.

**Palavras-chave:** Plataformas digitais. Contribuição previdenciária. Serviço de transporte. Uber.

BARBOSA, R. D. F. (2023). The social security contribution in work mediated by digital platforms: an analysis of the transport service. Master's Thesis – Postgraduate Center in Administration, NPGA/EAUFBA, Federal University of Bahia, Salvador.

## ABSTRACT

The phenomenon of technological intermediation of work by digital platforms has led to new arrangements in labor relations and service provision models. The characteristic feature of these companies is the exclusive use of technology as a means of carrying out their business dealings and hiring workers. The management and development of these companies are no longer confined to a physical space, but are almost entirely operated from a Cyber Physical Space (an environment where the real world interacts with the virtual world). With this in mind, the aim was to explore, from a social security perspective, the legal nature of the economic activity carried out by transport app companies (business intermediary or service provider), as well as the legal relationship established between them and their drivers, with the aim of analyzing the incidence of Social Security Contribution on employment relationships arising from the provision of transport services through digital platforms.

The research carried out is classified as descriptive, documentary and field research, with a predominantly qualitative approach, since descriptive statistics were used to analyze the data in conjunction with content analysis. Having found that app drivers do not have the characteristics of self-employed workers, but rather self-employed providers - within the meaning of the social security system - it was concluded that app drivers are individual taxpayers who provide services to these transportation platforms. Consequently, in compliance with the legal mandate for social security funding, app-based transportation companies must pay the employer's share of the Social Security Contribution levied on the remuneration of the individual taxpayers who provide them with services (drivers) and withhold the insured's share. It should be emphasized that the importance of this research lies in filling a gap arising from the lack of discussion of the analysis of the occurrence of the triggering event for the Social Security Contribution in the context of work carried out via a digital platform and broadening discussions on the consequences of the phenomenon of platform work, especially concerning the impacts of this new social fact on the social security protection of workers in the social security system.

**Keywords:** Digital platforms. Social security contributions. Transportation service. Uber.

## LISTA DE ILUSTRAÇÕES

<b>Figura 01</b> – Autônomo e Contribuinte Individual.....	16
<b>Figura 02</b> – Graduação da Subordinação.....	18
<b>Figura 03</b> – Seguridade Social.....	22
<b>Figura 04</b> – Aplicativo de Transporte.....	49
<b>Figura 05</b> – Espécies de contrato.....	53
<b>Figura 06</b> – Relação triangular.....	54
<b>Figura 07</b> – Relação Triangular.....	67
<b>Figura 08</b> – Pesquisa Usuários Aplicativo de Transporte.....	83
<b>Figura 09</b> – Pesquisa Usuários Aplicativo de Transporte.....	84
<b>Figura 10</b> – Pesquisa Usuários Aplicativo de Transporte.....	84
<b>Figura 11</b> – Análise da Regulação Triangular.....	94
<b>Quadro 01</b> - Tipo de Pesquisa.....	61
<b>Quadro 02</b> – Questionário da Pesquisa com Usuários.....	68
<b>Quadro 03</b> – Modelo de Análise .....	70
<b>Quadro 04</b> – Pesquisa Documental do Uber.....	78
<b>Quadro 05</b> – Critérios da SC 251/2017.....	80
<b>Quadro 06</b> – Análise do Poder Diretivo.....	86
<b>Quadro 07</b> - Análise da Liberdade Negocial.....	88
<b>Quadro 08</b> - Análise do Controle da Atividade.....	89
<b>Quadro 09</b> - Análise da SC 251/2017.....	90



## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CLT	Código das Leis Trabalhista
CNAE	Código Nacional de Atividade Econômica
COSIT	Coordenação-Geral de Tributação
CP	Contribuição Previdenciária
CPP	Contribuição Previdenciária Patronal
CTN	Código Tributário Nacional
EAUFBA	Escola de Administração da Universidade Federal da Bahia
IN	Instrução Normativa
MPA	Mestrado Profissional em Administração
RFB	Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil
RGPS	Regime Geral de Previdência Social
RGPS	Regime Próprio de Previdência Social
STF	Supremo Tribunal Federal

## SUMÁRIO

<b>1. INTRODUÇÃO.....</b>	<b>11</b>
<b>2 REFERENCIAL TEÓRICO.....</b>	<b>21</b>
<b>2.1 A seguridade e o trabalho de plataforma.....</b>	<b>21</b>
<b>2.2 Fato gerador da contribuição previdenciária.....</b>	<b>23</b>
2.2.1 Contribuição Previdenciária Patronal.....	24
2.2.2 Contribuição Previdenciária do Trabalhador.....	26
<b>2.3 A dicotomia do trabalho: autônomo e empregado.....</b>	<b>29</b>
<b>2.4 Elementos caracterizadores do trabalho autônomo.....</b>	<b>32</b>
2.4.1 Autogestão e Organização da Atividade.....	33
<b>2.4.1.1 Autogestão e Organização da Atividade – Poder Diretivo.....</b>	<b>33</b>
<b>2.4.1.2 Autogestão e Organização da Atividade – Liberdade Negocial.....</b>	<b>34</b>
<b>2.4.1.3 Autogestão e Organização da Atividade – Controle da Atividade.....</b>	<b>35</b>
<b>2.5 A subordinação nas relações de trabalho.....</b>	<b>36</b>
2.5.1 Novas Configurações do Controle e da Subordinação.....	37
<b>2.6 Regulação do trabalho autônomo.....</b>	<b>40</b>
2.6.1 Normatização da Atividade de Transporte por Aplicativo.....	42
2.6.2 Motorista de Aplicativo como MEI.....	44
<b>2.7 As plataformas de transporte.....</b>	<b>48</b>
<b>2.8 A (sub)contratação e a intermediação.....</b>	<b>52</b>
<b>2.9 Posições judiciais sobre a Uber no Brasil e no mundo.....</b>	<b>55</b>
<b>3. PERCURSO METODOLÓGICO.....</b>	<b>60</b>
<b>3.1 Tipo de pesquisa.....</b>	<b>60</b>
<b>3.2 Instrumentos e procedimentos de coleta.....</b>	<b>62</b>
3.2.1 Pesquisa Bibliográfica.....	62
3.2.2 Pesquisa Documental.....	63
3.2.3 Pesquisa de Campo.....	64
<b>3.3 Técnica de análise.....</b>	<b>65</b>
3.3.1 Análise de Conteúdo.....	65
3.3.2 Análise Estatística Descritiva.....	66
<b>3.4 Modelo de análise.....</b>	<b>69</b>
<b>4. APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS.....</b>	<b>72</b>
<b>4.1 Pesquisa documental .....</b>	<b>72</b>

4.1.1	Autogestão e Organização da Atividade: Poder Diretivo.....	72
4.1.1.1	<i>Do modo de operação do aplicativo Uber.....</i>	<i>72</i>
4.1.1.2	<i>Do funcionamento do sistema de reputação.....</i>	<i>74</i>
4.1.1.3	<i>Das formas de desligamento do motorista.....</i>	<i>74</i>
4.1.2	Autogestão e Organização da Atividade: Liberdade Negocial.....	75
4.1.2.1	<i>Do cálculo do valor do serviço.....</i>	<i>75</i>
4.1.3	Autogestão e Organização da Atividade: Controle da Atividade.....	77
4.1.3.1	<i>Do controle e monopólio de dados e processo.....</i>	<i>77</i>
4.1.4	Concatenação da Análise Documental da Uber.....	78
4.1.5	Da Análise do Objeto Social das Plataformas de Transporte.....	79
<b>4.2</b>	<b>Pesquisa de campo.....</b>	<b>81</b>
4.2.1	Entrevista.....	81
4.2.2	Usuário de Aplicativo de Transporte.....	83
<b>5</b>	<b>ANÁLISE DOS RESULTADOS.....</b>	<b>86</b>
<b>5.1</b>	<b>Elementos constituintes da atividade dos motoristas de aplicativo.....</b>	<b>86</b>
5.1.1	Análise do Poder Diretivo.....	86
5.1.2	Análise da Liberdade Negocial.....	88
5.1.3	Análise do Controle da Atividade.....	88
<b>5.2</b>	<b>Natureza do Objeto Social das Empresas de Aplicativo de Transporte....</b>	<b>90</b>
<b>5.3</b>	<b>Sujeitos da Relação do Serviço de Transporte por Aplicativo.....</b>	<b>92</b>
<b>6</b>	<b>CONCLUSÃO.....</b>	<b>96</b>
	<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>99</b>
	<b>APÊNDICE A – Termo de Consentimento.....</b>	<b>104</b>
	<b>APÊNDICE B – Roteiro de Entrevista.....</b>	<b>106</b>
	<b>APÊNDICE C – Questionário com Usuários de Aplicativo.....</b>	<b>107</b>
	<b>APÊNDICE D – Aplicação do Teste ABC.....</b>	<b>108</b>



## 1 INTRODUÇÃO

Com o avanço tecnológico e a popularização da internet, a era digital trouxe mudanças significativas para diversas áreas da sociedade, inclusive no mundo do trabalho, no qual engendrou novas formas de organização. Uma das principais transformações foi a *plataformização do trabalho*, ou seja, a mediação do trabalho via plataformas digitais. Esse fenômeno fez surgir novas atividades e novos modelos de negócios, além de ter atribuído novos contornos às relações entre empresas e trabalhadores (Kalil, 2019).

A Uber, plataforma de transporte, ilustra bem os impactos desse fenômeno na organização do trabalho. Surgiu uma nova categoria, outrora inexistente, e popularmente conhecida como motoristas de aplicativo, a qual inaugurou novas formas de gerenciamento e controle do trabalho, a gestão algorítmica<sup>1</sup>. Além disso, é responsável por suscitar relevantes transformações na dinâmica social, na atividade de transporte e nos debates acerca das relações de trabalho.

A intermediação tecnológica do trabalho é um fenômeno recente, global e irreversível que vem se consolidando como uma realidade cada vez mais presente na sociedade (Kalil, 2019). Os trabalhadores são convocados para realizarem os mais variados serviços, exclusivamente em ambientes via plataformas digitais. Esse fenômeno, alcunhado de "plataformização do trabalho", refere-se ao processo em que empresas utilizam plataformas digitais para contratar e gerenciar trabalhadores que lhes prestam serviços por um período específico ou por tarefa.

Nesse cenário, Valerio de Stefano (2016) distingue o *crowdwork* e o *trabalho sob demanda* via aplicativo. Esse último estaria relacionado às atividades tradicionais de trabalho (ex. serviços de transporte, entrega e manutenção entre outros)<sup>2</sup>, que demandam a presença física dos trabalhadores e são oferecidos exclusivamente por meio de plataformas digitais (aplicativos móveis), a exemplo do Uber; enquanto aqueles - *crowdwork* ou trabalho-de-multidão, em uma tradução literal -, com a modalidade ainda pouco difundida no Brasil, os trabalhadores são contratados via plataforma digital para executar microtarefas para grandes empresas de tecnologias,

---

<sup>1</sup> Consiste em gerenciar todo processo de forma automatizada e sem a necessidade de intervenção humana (Abílio, 2020).

<sup>2</sup> Exemplos: Uber e Lyft: empresas de transporte; Uber Eats e Ifood: empresas de entrega; GetNinjas: Plataforma de prestadores de serviço, manutenção etc.

as quais podem ser executadas de qualquer lugar do mundo, desde que os profissionais estejam conectados à Internet, a exemplo da plataforma Amazon Mechanical Turk (MTurk)<sup>3</sup>. Essas microtarefas se distinguem por serem online, de curta duração, baixa complexidade e contratação por ordem de chegada. A atividade mais típica é a contratação de trabalhadores para “ensinar” algoritmos (inteligência artificial) a compreenderem padrões (classificar imagens gerando informações para que os algoritmos possam diferenciá-las).

De acordo com o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea)<sup>4</sup>, cerca de 1,5 milhão de pessoas trabalham com transporte de passageiros e entrega de mercadorias no Brasil, destacando-se como espécie de *plataformização do trabalho* mais proeminente no Brasil. O expressivo contingente de motoristas de aplicativos trafegando pelas ruas é uma realidade de fácil constatação nos grandes centros urbanos. O setor de transporte individual por aplicativo tem mostrado um acelerado crescimento. A Uber, por exemplo, chegou ao Brasil em 2014, contando com 5 mil motoristas, em 2015, e em 2020 já contava com 1 milhão de motoristas cadastrados, segundo seu site<sup>5</sup>.

O crescimento rápido do trabalho sob demanda via plataforma digital se deve a uma série de fatores econômicos, sociais e tecnológicos que se combinaram para criar um ambiente propício para a expansão desse tipo de atividade (Abílio, 2021). Um dos principais fatores foi a democratização ao acesso à internet e de smartphones que permitiram a popularização das plataformas digitais, possibilitando que mais pessoas se tornassem usuários das plataformas, bem como trabalhadores (motoristas). Outro fator que impulsionou o crescimento dessa atividade foi o cenário de elevado desemprego e a busca por uma renda extra oportunizada pela flexibilidade de horário na prestação de serviços de transporte por aplicativo. De acordo com a pesquisa da Fundação Getúlio Vargas (FGV)<sup>6</sup>, cerca de 70% dos motoristas entrevistados afirmaram que a atividade de transporte por aplicativo é sua principal fonte de renda.

Portanto, é inegável que o serviço de transporte por aplicativo, no Brasil,

---

<sup>3</sup> MTurk funciona como um marketplace (site como o Mercado Livre, por exemplo), em que são publicadas diversas tarefas, oferecendo um determinado valor para sua realização.

<sup>4</sup> Fonte: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2022-05/ipea-brasil-tem-15-milhao-de-motoristas-e-entregadores-de-produtos> Acesso em: 15 nov. 2022.

<sup>5</sup> UBER. Fatos e dados sobre a Uber. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>. Acesso em: 05 dez. 2022.

<sup>6</sup> FUNDAÇÃO GETÚLIO VARGAS. Perfil dos Motoristas de Aplicativo no Brasil. Rio de Janeiro: FGV, 2018.

envolve milhares de trabalhadores, possuindo relevante impacto social e econômico, gerando novas oportunidades de trabalho e renda para muitas pessoas. Por outro lado, a utilização dessas plataformas tem gerado discussões acerca da fragilização das relações de trabalho. A precariedade do trabalho de motorista de aplicativo tem sido um tema amplamente discutido por diversos pesquisadores do tema, como Abílio (2020), Kalil (2019), Antunes (2018), Alves (2018) dentre outros. Abílio (2020) destaca que o trabalho por aplicativo é caracterizado pela informalidade, baixa remuneração, inexistência de segurança jurídica, ausência de regulamentação e que redundam inevitavelmente na precarização da relação de trabalho. Segundo a autora, a plataformização do trabalho diminui os custos com mão de obra, reduzindo a condição de trabalhador *just-in-time*, isto é, ter uma multidão de trabalhadores disponível, mas sendo esses remunerados unicamente pelo que produzem.

Kalil (2019) aponta que a flexibilidade do trabalho de motorista de aplicativo, muitas vezes apresentada como uma vantagem, pode ser vista como uma forma de exploração dos trabalhadores. Assim que o trabalhador se conecta, busca-se influenciar a sua conduta, indicando como deve ser o comportamento perante o consumidor e a realização da tarefa, assim como mantê-lo em atividade e disponível no maior tempo possível. Kalil (2019) ainda observa que isso ocorre com maior frequência no setor de transporte e de retirada e entrega de mercadorias, em que a oferta e a demanda são mais intensas e dinâmicas, as tarefas duram minutos, através das quais o trabalhador *just-in-time* é fundamental para o desenvolvimento empresarial.

Antunes (2020) argumenta que a ausência de uma regulamentação adequada do trabalho de motorista de aplicativo faz com que esses trabalhadores sejam excluídos de diversos direitos trabalhistas. Além disso, ele destaca que as empresas de aplicativos utilizam algoritmos para controlar a atividade dos motoristas, o que acaba gerando uma sensação de vigilância constante e pressão para aumentar a produtividade.

Alves (2018) vai destacar que, em relação à flexibilidade que o trabalho na “economia do bico” oferece às pessoas, é importante que se discuta o formato em que isso ocorre e as implicações na vida dos trabalhadores. Nesse sentido, o autor pontua que, em grande parte dos trabalhos em que se coloca a flexibilidade como um elemento benéfico, verifica-se a precarização e intensificação do trabalho.

Outro aspecto que tem sido amplamente discutido diz respeito à natureza

jurídica da relação entre o motorista e a empresa do aplicativo. Para alguns autores, como Ibrahim (2019), a relação entre motorista e empresa de aplicativo deve ser caracterizada como um vínculo empregatício. Alves (2018) entende que o ideal seria uma política de inclusão desses trabalhadores como empregados, levando em consideração a ontologia do Direito do Trabalho, os seus princípios e a sua função social. Bastaria, para tanto, o alargamento do conceito de subordinação jurídica e sua adaptação às novas formas de trabalho, somados à análise da dependência econômica, já que essa é a causa efetiva do trabalho assalariado. De forma semelhante, Abílio (2017), Antunes (2018), Delgado (2017), Moraes, Oliveira e Accorsi (2019), Oliveira (2017) e Vidigal (2020) entendem que há o gerenciamento da força de trabalho e toda a operacionalidade da atividade ocorre na dependência direta das plataformas digitais.

Existem autores como De Stefano (2016) que compreendem que as relações de trabalho dessas categorias não se enquadrariam dentro dos institutos trabalhistas, pois, ao mesmo tempo em que não há vínculo empregatício, não se verifica o trabalho autônomo. Haveria uma zona cinzenta que dificultaria a caracterização do trabalho em um sentido ou no outro, demandando a criação de uma nova figura trabalhista com a criação de uma regulação própria para trabalhadores de plataforma digital. Adepto a esse entendimento, Kalil (2020) defende a criação de uma lei para regular especificamente os trabalhadores no “capitalismo de plataforma” (Kalil, 2020, p. 76), em que o seu enquadramento poderia ocorrer em três categorias distintas: autônomo, dependente ou subordinado, sendo uma política de inclusão desses trabalhadores.

Tanto os autores que defendem que há uma relação de vínculo empregatício, como os que entendem que estamos diante de uma nova categoria (nem emprego, tampouco autônomo) convergem na compreensão de que esse modelo de negócio (plataformização do trabalho) revela novos mecanismos de subordinação, divergindo apenas quanto à espécie de subordinação que sustentam suas teses: subordinação estrutural para subordinação, autogerenciamento subordinado ou subordinação algorítmica.

Apesar da relevância dos referidos estudos, em especial na seara da sociologia do trabalho (transformações da plataformização do trabalho), na discussão do direito trabalhista (empregado, parasubordinado ou autônomo) e de ordem socioeconômica (impactos estruturais), há uma lacuna relativa ao estudo da atividade - motorista de aplicativo - a partir das lentes previdenciárias. É fundamental uma análise



aprofundada e pormenorizada dos elementos constituintes da relação entre o motorista e as plataformas de transporte com a finalidade de caracterizar a natureza do vínculo previdenciário decorrente dessa atividade. Há milhares de trabalhadores à margem do sistema protetivo previdenciário e grandes empresas multinacionais, detentoras de plataformas de prestação de serviço, que se abstêm das obrigações previdenciárias.

O presente estudo adotou o entendimento de que os motoristas de aplicativo são “trabalhadores sem vínculo empregatício”, isto é, são trabalhadores autônomos na concepção trabalhista. Essa condição (trabalhadores autônomos) representa, inclusive, o *status quo* atual da categoria com fulcro no entendimento jurisprudencial<sup>7</sup> predominante e de acordo com a tendência normativa<sup>8</sup> que permeia a regulação da atividade.

O trabalhador que exerce sua atividade sem vínculo empregatício, na concepção trabalhista, se enquadra como contribuinte individual na perspectiva previdenciária. Trata-se de uma categoria de segurado que abrange um rol bastante extenso de trabalhadores, desde o sócio-gerente de uma empresa, o médico-residente, produtor rural enquanto pessoa física, síndico remunerado, profissional liberal enquanto pessoa física (dentista, advogado, contador etc.), costureira, pintor, feirante, piscineiro etc. O principal aspecto que identifica os trabalhadores enquadrados nessa categoria de segurado é o exercício da atividade por conta própria ou a prestação de serviço sem subordinação a um tomador de serviço específico.

A legislação previdenciária nos apresenta seis espécies de segurados, incluindo o facultativo. As espécies de segurados obrigatórios são: empregado, empregado doméstico, contribuinte individual, trabalhador avulso e segurado especial. O segurado contribuinte individual pode exercer sua atividade prestando serviços às empresas (pessoa jurídica) ou por conta própria. Assim, a legislação elenca como espécies de contribuinte individual, dentre outros, o prestador de serviço e o trabalhador por conta própria - conforme alínea “g” e “h” do inciso V, art. 12 da Lei 8.212/91, transcritos abaixo:

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

---

<sup>7</sup> A 2ª seção do STJ, em recente decisão sobre conflito de competência nº 164.544 - MG (2019/0079952-0), entendeu que não há relação de emprego no caso em que um motorista pleiteava reativação de sua conta no aplicativo.

<sup>8</sup> A exemplo da Resolução da CGSN nº 148/2019, trouxe previsão de motorista de aplicativo se enquadrar como MEI (Microempreendedor).

V - como contribuinte individual:

g) quem presta serviço de natureza urbana ou rural, em caráter eventual, a uma ou mais empresas, sem relação de emprego; (Incluído pela Lei nº 9.876, de 1999).

h) a pessoa física que exerce, por conta própria, atividade econômica de natureza urbana, com fins lucrativos ou não (Brasil, 1991).

Dialogando com o direito trabalhista, podemos afirmar que o trabalhador autônomo na acepção trabalhista, ou seja, aquele cuja relação de trabalho não decorre de um vínculo empregatício (nos termos da regulamentação celetista), está inserido na categoria de contribuinte individual. Por sua vez, a legislação previdenciária classifica (distingue) o contribuinte individual em prestador de serviço e trabalhador por conta própria<sup>9</sup>.

**Figura 01** – Autônomo e Contribuinte Individual



Fonte: Elaboração própria (2023).

Desse modo, o presente estudo tem por objetivo caracterizar a relação entre motoristas e empresas-aplicativo de transporte no que tange aos aspectos previdenciários. Nesse sentido, visa elucidar, sob a perspectiva previdenciária, se os motoristas de aplicativo de transporte se enquadrariam como contribuintes individuais na qualidade de prestadores de serviço (“*alínea g*”) - prestando serviço às empresas-aplicativo (pessoa jurídica) - ou trabalhadores que exercem por conta própria (“*alínea h*”) a atividade de motoristas.

O presente estudo tratou exclusivamente das empresas-aplicativo de transporte que atuam no Brasil, com maior foco na empresa Uber – empresa de maior representatividade do setor. O estudo foi desenvolvido com base na pesquisa documental, de campo, literatura e na análise da legislação vigente em nosso

<sup>9</sup> Redação das alíneas g e h do inciso V do art. 12 da Lei 8.212/91.

ordenamento jurídico.

Diante do exposto e buscando alcançar o objetivo proposto nesse trabalho, definiu-se a seguinte pergunta de pesquisa: **Como se caracteriza a relação entre os “motoristas” e as “empresas de aplicativo de transporte” no que tange aos aspectos previdenciários?**

Partimos da premissa de que o motorista de aplicativo é um segurado contribuinte individual na qualidade de prestador de serviço da empresa-aplicativo contratante de seus serviços. Essa afirmação tem como base elementos de subordinação que, apesar de não serem satisfatórios para fundamentar a existência de um vínculo empregatício, são suficientes para afastar a natureza autônoma da atividade do motorista de aplicativo.

Assim, para alcançar o objetivo de analisar a natureza jurídica do vínculo entre motoristas e empresas-aplicativo, debruçou-se sobre o instituto da subordinação nas relações de trabalho. Discutiu-se a abrangência, os contornos e a atualização da definição de subordinação diante das novas realidades laborais. Segundo Kalil (2019), é possível a caracterização do trabalho autônomo com alguns dos elementos presentes na relação de emprego, como a onerosidade e a pessoalidade; contudo, a identificação da subordinação afasta qualquer possibilidade de a atividade laboral vir a ser classificada como trabalho autônomo. Preleciona Delgado (2019) que a subordinação é reflexo do poder de direção do empregador, sendo incompatível o trabalho autônomo. Nesse sentido, estudos de autores como Abílio (2019, 2020, 2021), Antunes (2018), Oitaven, Carelli e Casagrande (2018), Kalil (2019), De Stefano (2016) e do Ministério Público do Trabalho (2018)<sup>10</sup> revelam que o poder diretivo das empresas-aplicativo de transporte fica evidenciado nas políticas de avaliação, na imposição unilateral de regras, na determinação do valor do serviço, nas aplicações de punições, no descadastramento do motorista, além de serem detentoras exclusivas dos dados, das informações e do controle de toda a operação das tomadas de decisões - elementos estranhos numa atividade por conta própria (trabalho autônomo).

Portanto, havendo quaisquer elementos ou traços caracterizadores da subordinação no exercício da atividade do motorista de aplicativo, mesmo que

---

<sup>10</sup> **Empresa de Transporte, plataformas digitais e a relação de emprego:** um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos.

insuficiente para enquadrá-lo na condição de empregado, à luz trabalhista atual afastaria sua condição de segurado contribuinte individual por conta própria.

**Figura 02** – Graduação da Subordinação



Fonte: Elaboração própria (2023).

Cabe ainda destacar que a questão acima também pode ser analisada sob o prisma da empresa titular da plataforma de transporte, verificando o real enquadramento do seu objeto social: serviço particular de transporte individual ou intermediadora de negócio. Acercou-se dos possíveis ângulos de análise do objeto em estudo, a fim de perquirir sobre os sujeitos da relação envolvidos na prestação do serviço de transporte por aplicativo. O usuário (cliente), incontroversamente, é o credor do objeto contratado - serviço de transporte (pessoa ou encomenda). Cabe aferir, entretanto, a condição do motorista e da empresa de aplicativo a fim de verificar quem seria o devedor dessa relação, ou seja, aquele a quem, de direito, o credor pode exigir o adimplemento do objeto contratado.

Isso posto, delineou-se os seguintes objetivos específicos, a fim de alcançar o objetivo geral:

- i) Analisar os elementos constituintes da relação de trabalho entre os motoristas e as empresas-aplicativo quanto aos aspectos de autonomia ou subordinação da atividade;
- ii) Prescrutar sobre o objeto social das empresas de aplicativo de transporte;
- iii) Analisar os sujeitos da relação triangular - usuário, motorista e empresa-aplicativo – quanto às suas posições na relação privada contratual e na relação jurídico-tributária previdenciária.

A relevância de caracterizar devidamente a natureza da relação entre os “motoristas” e as “empresas de aplicativo de transporte”, no que tange aos aspectos previdenciários, decorre do fato de que, a depender da natureza dessa relação, temos obrigações tributárias previdenciária distintas. Caso constatado que os motoristas

(contribuinte individual) prestam serviço à empresa-aplicativo, isto é, à plataforma, a qual atua como tomadora de serviço (pessoa jurídica) dos trabalhadores (motoristas), a empresa (plataforma) estará obrigada a recolher a Contribuição Previdenciária Patronal (CPP); caso a natureza da relação laboral dos motoristas caracterize-se como atividade por conta própria, as empresas-aplicativo configurariam meras intermediadoras de negócio (empresa de tecnologia), não figurando no polo passivo da relação jurídica tributária.

A justificativa do presente estudo se baseia na possibilidade de significativa perda arrecadatória de contribuição previdenciária existente nesse segmento econômico (na ordem de centenas de milhões de reais por ano),<sup>11</sup> exigindo um estudo mais aprofundado pelo prisma do custeio previdenciário. O site da Uber<sup>12</sup> informa que há mais de 1 milhão de motoristas no Brasil, e que entre 2016 e 2020, repassou cerca de 64 bilhões de reais aos motoristas. Isso representa um potencial anual de Contribuição Previdenciária Patronal em torno de 512 milhões de reais.

Acrescenta-se ainda o fato de termos uma expressiva quantidade de trabalhadores à margem do sistema protetivo previdenciário que, sem a devida contribuição, não contarão com benefícios previdenciários (aposentadoria, auxílio doença, pensão etc.), transformando-se em potenciais candidatos a compor a clientela assistencialista da seguridade no futuro, sobrecarregando ainda mais o regime geral e, por sua vez, toda a sociedade. Além da potencial evasão fiscal e do indesejável impacto aos cofres da seguridade social, há o risco de se permitir uma perniciosa condescendência com a concorrência desleal com demais empresas que atuam no mesmo ramo, contudo de forma tradicional. A falta de tratamento tributário isonômico entre empresas do mesmo segmento causa distorções mercadológicas, desemprego e injustiça fiscal. Vale também elencar no rol de justificativas a colaboração com as discussões dos impactos da plataformização do trabalho na sociedade, alargando o rol de possíveis desdobramentos desse fenômeno a serem enfrentados pelas futuras gerações.

---

<sup>11</sup> O cálculo da estimativa do potencial a ser arrecadado é apresentado detalhadamente em capítulo próprio desse trabalho.

<sup>12</sup> O site da Uber informa que há mais de 1 milhão de motoristas no Brasil, fato confirmado por levantamento em outubro de 2021 do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea), que divulgou que haveria 1,1 milhão de motoristas – disponível em [Fatos e Dados sobre a Uber Últimas notícias | Uber Newsroom](#). Acesso em: 22 out. 2023.

Cabe observar que a escolha foi influenciada pela experiência profissional do próprio autor que, na condição de auditor fiscal, trabalhando no setor de fiscalização de empresas, se inquietou com a ausência de estudo e discussão quanto à análise da ocorrência do fato gerador da Contribuição Previdenciária no contexto do trabalho via plataforma digital. Trata-se de um modelo de negócio que tende a se expandir para outros ramos, e a Receita Federal, enquanto instituição de Estado, deve assumir uma postura de protagonista nos relevantes temas sociais que lhe cabem. Salienta-se, ainda, que o estudo se torna premente em virtude da prescrição do crédito tributário, tendo em vista que as empresas detentoras das plataformas de transporte não recolhem a Contribuição Previdenciária Patronal incidente sobre a remuneração dos motoristas (contribuinte individual), por se enquadrarem como empresas de tecnologia, e não como empresa prestadora de serviço de transporte particular que se utiliza da tecnologia para realizar seus negócios.

O presente trabalho foi organizado em capítulos, com o objetivo de conferir ao leitor uma sequência lógica para a compreensão do tema. Assim, após essa breve introdução, contextualizando o objetivo de pesquisa, apresenta-se o referencial teórico; em seguida, a metodologia usada na pesquisa, a apresentação e análise do resultado, para finalmente expor as conclusões e considerações finais.

## 2. REFERENCIAL TEÓRICO

Neste capítulo, serão apresentadas as bases teóricas utilizadas para dar subsídio à análise da natureza jurídica estabelecida entre motorista de aplicativo e plataformas de transporte (empresa-aplicativo).

### 2.1 A seguridade e o trabalho de plataforma

A concepção de seguridade social trazida pela constituição é única e totalmente inovadora no que se refere à criação de um sistema de proteção social (Ibrahim, 2019). A Seguridade Social, conforme dispõe o *caput* do art. 194 da CF/88 (Brasil, 1988), compreende um conjunto integrado de ações, de iniciativa dos poderes públicos e da sociedade destinadas a garantir os direitos relativos à Saúde, à Previdência e à Assistência. Portanto, o constituinte originário teve como objetivo criar um verdadeiro seguro ou rede protetiva, até então inexistente em nosso país (nos moldes propostos). Assim, visando atender e assegurar os indivíduos em caso de acometimento de alguma contingência ou infortúnios que comprometam a qualidade de vida desses indivíduos e de sua família, criou-se a Seguridade Social.

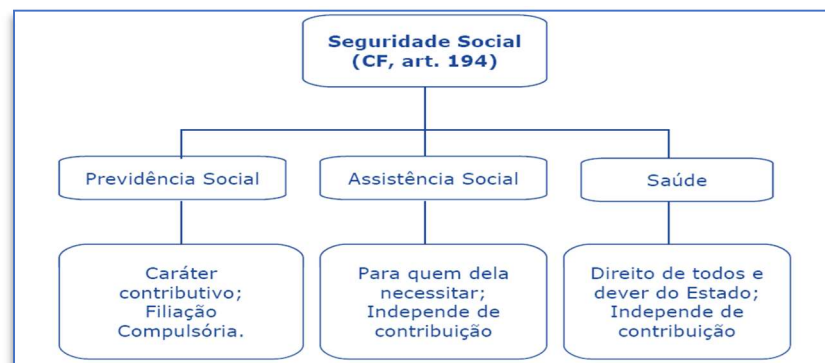
A Previdência Social, um dos segmentos da Seguridade Social, é o seguro social para a pessoa que contribui. É uma instituição pública que tem como objetivo amparar seus segurados (trabalhadores) em situações nas quais há redução, supressão ou impossibilidade deles manterem seu sustento pelo desempenho de sua atividade laborativa. Dessa forma, a renda ou o benefício transferido pela Previdência Social é utilizado para substituir a renda do trabalhador contribuinte quando ele perde a capacidade de trabalho, seja pela doença, invalidez, idade avançada, morte, pelo desemprego involuntário ou mesmo pela maternidade e pela reclusão, conforme exarado no art. 201 da CF/88 (Brasil, 1988).

Ao ser segurado da previdência social, estará coberto contra a ocorrência de quaisquer eventos constantes no art. 201 da CF/88, denominados riscos sociais (Brasil, 1988). Contudo, cabe destacar que o sistema previdenciário se caracteriza pelo seu caráter **compulsório e contributivo; não é extensível a todos**, possuindo um público específico - **os segurados (trabalhadores que contribuem para o Regime Geral de Previdência Social)**.

A saúde, segundo pilar da seguridade social, é direito de todos e dever do Estado. Portanto, o principal traço que o caracteriza é o **acesso universal** aos serviços ligados à saúde. Isso significa que todos têm acesso, independentemente de sua condição social, econômica ou de qualquer contribuição ou recolhimento ao sistema da Seguridade. Dessa forma, não é condição para dispor de serviço gratuito de saúde prestado pelo poder público ser segurado da previdência social. Também não importa se a pessoa se enquadra no conceito de baixa renda ou não.

A assistência social será prestada a quem dela necessitar, independentemente de contribuição à Seguridade Social. Assim, trata-se de um sistema não contributivo semelhante à saúde, mas diferente da Previdência Social (que é contributivo). Entretanto, enquanto a saúde tem abrangência universal, a Assistência Social tem **alcance restrito**, uma vez que os benefícios e serviços assistenciais apenas serão prestados aqueles que deles necessitam. O benefício assistencial pecuniário somente faz jus a quem, comprovadamente, não possuir meios de prover o seu próprio sustento ou não o ter provido por sua família.

**Figura 03 – Seguridade Social**



Fonte: Elaboração própria (2023).

O trabalhador à margem do sistema previdenciário, no futuro, comporá a clientela da assistência social, pois, na impossibilidade de obter aposentadoria em decorrência de ausência de contribuição, recorrerá aos benefícios assistencialistas. Nesse sentido, a informalidade, característica do trabalho plataformizado, impacta negativamente a sociedade, sobrecarregando a Seguridade Social.

Os trabalhadores são filiados obrigatoriamente ao regime de previdência social, conforme estabelece o princípio constitucional previdenciário (Ibrahim, 2019). Não cabe ao trabalhador optar ou não em ser filiado à previdência social. Ao exercer



atividade remunerada, o trabalhador é compulsoriamente (obrigatoriamente) filiado ao regime geral de previdência social. Ao afirmar que o financiamento da seguridade será proveniente de toda a sociedade, revela o caráter solidário do seu custeio, obrigando as pessoas jurídicas (empresas), apesar de não serem beneficiárias do seguro social, a participarem obrigatoriamente do seu custeio.

As plataformas que oferecem serviço de entrega e transporte são empresas que utilizam mão de obra, contudo, sob o manto da tecnologia junto ao poderoso lobby e massivo trabalho de marketing, construíram a imagem de meras intermediadoras (Abílio, 2020). Nesse sentido, formalizam-se como intermediadoras de negócios e, portanto, não recolhem contribuição previdenciária incidente sobre trabalhadores que lhe prestam serviço. Como já mencionado, além do prejuízo financeiro aos cofres da seguridade pela ausência de recolhimento, contribuem com o aumento de despesas da seguridade, com o pagamento de benefícios assistencialistas a uma massa de trabalhadores à margem da previdência social. Acrescenta-se o efeito danoso da prática de concorrência desleal com empresas do mesmo ramo (entrega e transporte) que atuam de forma tradicional, que são obrigadas a arcarem com todos os encargos previdenciários.

## **2.2 Fato gerador da contribuição previdenciária**

Fato gerador denota o momento em que nasce a obrigação de pagar um tributo. Expressão adotada pelo Código Tributário Nacional (CTN), em seu art. 114, estabelece que: “fato gerador é a situação definida em lei como necessária e suficiente à ocorrência da obrigação tributária principal” (Brasil, 1966). Portanto, é uma situação eleita pela lei que, uma vez ocorrida no mundo fático, faz surgir uma obrigação tributária de recolher o tributo. Kertzman, Santana e Dantas (2020, p. 33) esclarecem que:

A lei ao instituir um determinado tributo, descreve uma situação que gera a obrigação de pagá-lo. Essa situação abstrata prevista em lei é denominada pela doutrina de hipótese de incidência. Uma vez ocorrendo a hipótese de incidência no plano fático (concretização da previsão abstrata), diz-se que ocorreu o fato gerador do tributo, surgindo a obrigação de pagar.

A Constituição Federal (CF/88), em seu art. 195, I, "a", determina que o tomador de serviço (empregador, empresa e equiparados) deve contribuir para a previdência, recolhendo contribuições incidentes sobre a folha de salários e os demais rendimentos

pagos ou creditados, a qualquer título, à pessoa física que lhe preste serviço, mesmo sem vínculo empregatício. Portanto, o fato gerador da contribuição da empresa é, em regra, a atividade remunerada prestada por segurado (pessoa física). Segundo Kertzman, Santana e Dantas (2020, s/p):

O fato gerador da contribuição previdenciária é a prestação do serviço, independentemente do pagamento da remuneração. Para que não fossem suscitadas quaisquer dúvidas, os legisladores embutiram no texto legal as expressões “devida ou creditada”, ou seja, basta que haja prestação de serviço para que incida contribuição previdenciária.

A lei que institui a Contribuição Previdenciária é a Lei 8.212/91 (lei de custeio), regulamentada pelo Decreto 3.048/99 e detalhada pela Instrução Normativa IN 971/09 da RFB.

Ocorrendo o fato gerador da Contribuição Previdenciária - CP (prestação onerosa de serviço por pessoa física), surge a obrigação de pagá-la, devendo o contribuinte apurar o valor devido - quantificando a base de cálculo e aplicando a alíquota correspondente. Cabe ressaltar, contudo, que a prestação de serviço remunerado de um trabalhador (com ou sem vínculo empregatício) à pessoa jurídica (empresa) faz surgir a obrigação de recolher o tributo para ambos (empresa e trabalhador). Em regra, a empresa é responsável por recolher a sua parte (cota patronal) e descontar e recolher a parcela do segurado (trabalhador). Assim, a empresa é obrigada a reter e recolher a parte do segurado (CS) juntamente com a sua cota parte – Contribuição Previdenciária Patronal (CPP).

Nesse sentido, se uma empresa contrata um prestador de serviço autônomo (pessoa física), contribuinte individual, um contador, consultor, advogado, electricista, encanador, um motoboy ou motorista para entrega de documento, fazer traslado de um diretor ou deslocamento de um funcionário da empresa, por exemplo, ocorre o fato gerador da Contribuição Previdenciária - prestação onerosa de serviço por pessoa física - surgindo a obrigação tributária da empresa de recolher a CPP incidente sobre a remuneração desse Contribuinte Individual (inciso III, art. 22 da lei 8.212/91).

### 2.2.1 Contribuição Previdenciária Patronal

O tomador de serviço, apesar de não ser beneficiário do Regime Geral da Previdência Social, é obrigado a contribuir com a previdência, recolhendo contribuições incidentes sobre a folha de salários e sobre os rendimentos pagos à pessoa física que lhe preste serviço, mesmo sem vínculo empregatício com

fundamento no mandamento constitucional exarado no artigo 195 da Constituição Federal (CF/88) transcrito abaixo:

CF/88, Art. 195: A seguridade social será financiada por toda a sociedade, de forma direta e indireta, nos termos da lei, mediante recursos provenientes dos orçamentos da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, e das seguintes contribuições sociais:

I - do empregador, da empresa e da entidade a ela equiparada na forma da lei, incidentes sobre:

a) a folha de salários e demais rendimentos do trabalho pagos ou creditados, a qualquer título, à pessoa física que lhe preste serviço, mesmo sem vínculo empregatício; (contribuição patronal) (Brasil, 1988).

Atendendo ao princípio constitucional da diversidade na base de financiamento da seguridade, o art. 195 da CF/88 prevê diferentes bases econômicas (lucro, faturamento etc.) como fonte de custeio da Seguridade Social. De forma sucinta, a Seguridade Social no modelo traçado pela nossa constituição cidadã (CF/88) é um grande seguro social que é composta por três setores: Previdência Social, Saúde e Assistência Social. Nos termos Constitucional, a seguridade compreende um conjunto integrado de ações, de iniciativa dos poderes públicos e da sociedade destinadas a garantir os direitos relativos à Saúde, à Previdência e à Assistência Social.

Cabe destacar que somente as contribuições incidentes sobre a folha de pagamento e os demais rendimentos são classificados como Contribuições Previdenciárias. Os demais incisos do artigo 195 elencam outras fontes ou bases econômicas sobre as quais podem incidir a Contribuição para Seguridade Social, cuja Contribuição Previdenciária é espécie daquela. Os recursos oriundos da Contribuição Previdenciária (CP) são destinados exclusivamente ao pagamento de benefícios e serviços previdenciários, por força expressa do art. 167, XI da CF/88, evidenciando a importância da Contribuição Previdenciária para manutenção do Regime de Previdência Social para o trabalhador e seu papel no equilíbrio de redistribuição de renda nacional.

A Contribuição Previdenciária do empregador, da empresa e do equiparado tem, portanto, como base de cálculo a folha de salário e demais rendimentos devidos à pessoa física, incluindo, portanto, remuneração de serviço prestação sem vínculo empregatício. Com fulcro na alínea "a", inciso I do art. 195 da CF/88 que a lei 8.212/91 instituiu a Contribuição Previdenciária, a qual destacaremos a Contribuição Previdenciária Patronal incidente sobre remuneração do Contribuintes Individuais, disposta no inciso III, do art. 22 da lei 8.212/91. Segue o referido texto legal da

instituição da CPP sobre rendimentos do Contribuinte Individual que lhe presta serviço:

Art. 22. A contribuição a cargo da empresa, destinada à Seguridade Social, além do disposto no art. 23, é de:

(...)

III - vinte por cento sobre o total das remunerações pagas ou creditadas a qualquer título, no decorrer do mês, aos segurados contribuintes individuais que lhe prestem serviços; (Incluído pela Lei nº 9.876, de 1999) (Brasil, 1988).

Portanto, a norma legal é bem clara: a empresa que contratar contribuinte individual recolherá a contribuição de 20% sobre o total das remunerações pagas ou creditadas a qualquer título, no decorrer do mês, aos segurados contribuintes individuais que lhe prestem serviços.

Cabe destacar o caso específico da contratação de contribuinte individual, condutor autônomo. O condutor autônomo é o profissional que realiza fretes e carretos com veículo particular, cobrando por este serviço a sua remuneração. Considerando que parte do valor do frete corresponde a despesas de combustível e manutenção do veículo, a lei de custeio estipulou que apenas 20% do valor do frete é remuneração. Em virtude dessa presunção legal, a alíquota da Contribuição Previdenciária Patronal de 20% incidirá sobre 20% do valor bruto do frete.

### 2.2.2 Contribuição Previdenciária do Trabalhador

Em regra, todos os trabalhadores são segurados do Regime Geral de Previdência Social - RGPS. Não serão segurados os vinculados a regimes próprios (servidores públicos efetivos e militares) e os que prestam serviços a entidades estrangeiras, quando amparados por regimes de previdência desses países. Em outras palavras, o RGPS aplica-se aos trabalhadores da iniciativa privada e aos servidores públicos não amparados por RPPS. Assim, podemos compreender como segurado da previdência social toda pessoa física que exerce atividade remunerada, com ou sem vínculo empregatício, sendo obrigado a contribuir para o INSS.

Segurado, portanto, é uma figura própria do direito previdenciário cujos regramentos estão dispostos no art. 12 ao art. 14 da lei 8.212/91 e art. 9º a 11º do RPS aprovado pelo Decreto 3.048/91. Os segurados se dividem em dois grupos: os obrigatórios e o facultativo. O obrigatório expressa o caráter compulsório do sistema previdenciário, enquanto o facultativo manifesta o princípio da universalidade da

cobertura e do atendimento (Ibrahim, 2019). O exercício de uma atividade laborativa remunerada vincula o trabalhador à condição de segurado obrigatório, isto significa que a filiação à Previdência Social não depende de sua vontade, é compulsória. O facultativo, entretanto, por não desenvolver nenhuma atividade remunerada, poderá optar em participar ou não do sistema protetivo previdenciário.

Outro aspecto importante é que os destinatários das prestações previdenciárias (benefícios) são os segurados e seus dependentes (nos termos da lei); por isso, os segurados são chamados de beneficiários. Por outro lado, os segurados também assumem a condição de contribuintes, pois são obrigados por lei a recolher o tributo (contribuição previdenciária).

Os segurados obrigatórios são categorizados em 05 espécies: segurados empregados, avulsos, contribuinte individual, especial e empregado doméstico. A correta identificação da espécie de segurado é relevante para definir sua forma de contribuição, pois há regras específicas de contribuição em função da espécie do segurado, assim como às pertinentes à concessão de benefícios, que também pode variar de acordo com a categoria do segurado. Esclarece Kertzman (2020, p. 121) que a “categoria dos contribuintes individuais foi criada pela Lei 9.876/1999, a partir da fusão de três categorias existentes na legislação anterior: autônomos, empresários e equiparados a autônomos”. Elencados no artigo 12º da lei 8.212/91 ou no artigo 9º do Decreto 3.048/99, o rol de contribuinte individuais é bastante abrangente, incluindo desde o titular de firma individual, sócio, conselheiro administrativo, o cooperado, síndico (remunerado), o tabelião, médico-residente, árbitro de jogos desportivo, produtor rural pessoa física até o extenso elenco de prestadores de serviços pessoa física e os trabalhadores por conta própria. Atendendo a delimitação e ao objetivo do nosso estudo, trataremos de apenas dois tipos de contribuinte individual: os prestadores de serviço e trabalhadores por conta própria.

Os prestadores de serviços e trabalhadores por conta própria, ambos trabalhadores autônomos, estão previstos na alínea “g” e “h” do inciso V do artigo 12 da lei 8.212/91, transcrito abaixo:

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

(...)

V - como contribuinte individual:

(...)

g) quem presta serviço de natureza urbana ou rural, em caráter eventual, a uma ou mais empresas, sem relação de emprego; (Incluído pela Lei nº 9.876, de 1999).

h) a pessoa física que exerce, por conta própria, atividade econômica de natureza urbana, com fins lucrativos ou não; (Incluído pela Lei nº 9.876, de 1999 (Brasil, 1991).

A legislação previdenciária tipificou como contribuinte individual o “prestador de serviço” definindo como aquele que presta serviço às empresas sem relação de emprego; por sua vez, os “trabalhadores por conta própria” seriam aqueles que prestam serviço à pessoa física ou que exerce atividade comercial de forma autônoma. Ambos são trabalhadores autônomos, na acepção do direito trabalhista - trabalhadores caracterizados pela ausência de subordinação jurídica na relação de trabalho com o contratante (tomador de serviço), onde não é a força de trabalho, propriamente dita, que é remunerada, mas o produto do seu trabalho.

Assim, concatenando com a definição trabalhista e previdenciária, podemos afirmar que o contribuinte individual é o trabalhador autônomo (pessoa física) que exerce sua atividade de maneira independente, sem subordinação ao tomador de serviço (definição trabalhista), podendo prestar serviço a uma pessoa jurídica (alínea “g” da lei previdenciária) ou desenvolver sua atividade por conta própria (alínea “h” lei previdenciária) - prestando serviço à pessoa física ou exercendo atividade comercial.

O Contribuinte Individual (Trabalhador Autônomo) pode ser tanto um profissional liberal (profissão regulamentada por lei, formação técnica, registro de conselho de classe), como médico, contador, dentista, advogado, nutricionista, fisioterapeuta, educador físico, músicos, atores etc. ou profissional autônomo, como diarista, pintor, pedreiro, eletricitista, piscineiro, motorista, ambulante etc. Se prestar serviço à empresa, se enquadraria na alínea “g” - prestador de serviço; se prestar serviço à pessoa física, se enquadraria na alínea “h” - trabalhador por conta própria.

Há dois elementos importantes na especificação da tipificação do Contribuinte Individual. No caso de ser um prestador de serviço (alínea “g”), há de se observar o caráter de eventualidade na prestação de serviço às empresas, conforme exigência legal expressa: “quem presta serviço de natureza urbana ou rural, em caráter eventual, a uma ou mais empresas, sem relação de emprego”. E o surgimento da obrigação do tomador de serviço/contratante (empresa) em recolher a contribuição previdenciária patronal (CPP) sobre a remuneração desse contribuinte individual.

### **2.3 A dicotomia do trabalho: autônomo e empregado**

A relação de trabalho são todas as relações jurídicas caracterizadas por terem em sua prestação uma obrigação de fazer, consubstanciada em trabalho humano (Nascimento, 2013a). De acordo com Ricardo Resende (2020, s/p) “a relação de trabalho corresponde a toda e qualquer forma de contratação da energia de trabalho humano que seja admissível frente ao sistema jurídico vigente”. Portanto, relação de trabalho é gênero, envolvendo toda e qualquer modalidade de trabalho humano, da qual são espécies a relação de emprego, o trabalho avulso, o trabalho autônomo, voluntário, cooperativado, estágio e outros.

No Brasil, o trabalhador pode ser classificado como empregado ou como autônomo, afirma Kalil (2020). Nessa tradicional divisão, o trabalhador decorrente da relação de emprego é tutelado pelo manto protetivo do Direito do Trabalho; contudo há limitação na autonomia do trabalhador (empregado) que deve se sujeitar ao poder diretivo do empregador. Nas demais relações de trabalho, fora das relações de emprego, há uma maior autonomia na realização do labor, mas reduzido amparo legal protetivo. Nesse contexto, Maurício Delgado (2019, s/p), ao tratar da diferenciação entre relação de trabalho e relação de emprego ensina que:

A primeira expressão tem caráter genérico: refere-se a todas as relações jurídicas caracterizadas por terem sua prestação essencial centrada em uma obrigação de fazer consubstanciada em labor humano. Refere-se, pois, a toda modalidade de contratação de trabalho humano. (...)

O fenômeno sócio-jurídico da relação empregatícia surge desde que reunidos seus cinco elementos fático-jurídicos constitutivos: prestação de serviço por pessoa física a outrem, com personalidade, não eventualidade, onerosidade e sob subordinação.

A relação de emprego é caracterizada por cinco elementos extraídos do texto do art. 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), transcrito a seguir: “Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário” (Brasil, 1943).

Cabe trazer à baila, a observação de Sérgio Pinto Martins quanto o uso da expressão “dependência”<sup>13</sup> na referida redação legal (Martins, 2011) a qual comunga a doutrina majoritária (Oliveira, 2017):

Emprega o art. 3º da CLT a denominação dependência. Este termo não é adequado, pois o filho pode ser dependente do pai, mas não é a ele subordinado. A denominação mais correta é, portanto,

---

<sup>13</sup> A teoria da subordinação jurídica é formulada pela doutrina como o sentido exato e correto do termo dependência, elencado no art. 3º da CLT.

subordinação. É também a palavra mais aceita na doutrina e na jurisprudência (Martins, 2011, s/p).

O Ministro do Tribunal Superior do Trabalho, Maurício Delgado (2019), elenca como elementos essenciais para classificar uma determinada relação como uma relação de emprego, os seguintes: (i) prestação do trabalho por pessoa natural, não podendo o trabalho ser prestado por pessoa jurídica; (ii) devendo esse trabalhador executar a atividade com pessoalidade; (iii) em caráter habitual; (iv) de forma onerosa; e (v) a atividade deve ser desenvolvida com subordinação. Na ausência de quaisquer desses elementos caracterizadores da relação de emprego, qual seja subordinação, habitualidade, onerosidade, pessoalidade, pessoa física e não eventualidade (habitualidade), estaremos não mais diante de uma relação de emprego, mas sim de uma relação de trabalho.

Para completar as características constituintes de uma relação empregatícia, tem-se a alteridade, observada no art. 2º da CLT. A alteridade é a assunção do risco do negócio que deve ser suportada exclusivamente pelo empregador (Delgado, 2019). Numa relação de emprego, o empregado não assume os riscos econômicos do negócio, uma vez que labora por conta alheia e seu empregador é quem assume o risco do negócio: “Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço” (Brasil, 1943).

Portanto, a relação de emprego se caracteriza pelos elementos elencados nos artigos 2º e 3º da CLT. Contudo, cabe trazer o destaque de Delgado (2019), que salienta que esses elementos configuradores da relação de emprego ocorrem no mundo dos fatos, não são mera criação jurídica, mas em face de sua relevância sociojurídica são captados pelo Direito que lhes confere efeitos compatíveis (por isso chamados de elementos fático-jurídicos). Isso significa que o trabalhador pode ser contratado como autônomo, mas uma vez preenchido os requisitos dos artigos 2º e 3º da CLT no exercício de sua atividade, haverá de ser considerado empregado. A realidade dos fatos sobrepõe os aspectos formais.

Nesse contexto, Delgado (2019) assevera que

não obstante a relação de emprego resulte da síntese indissolúvel dos cinco elementos fático-jurídicos que a compõem, será a subordinação, entre todos esses elementos, o que ganha maior proeminência na conformação do tipo legal da relação empregatícia.

A subordinação, como a nota distintiva da relação empregatícia, é o



entendimento da quase totalidade da doutrina (Oliveira, 2017). Sergio Pinto Martins (2011, s/p) assevera que a subordinação, que existe na relação de emprego, "não existe na relação do trabalhador autônomo com o tomador dos serviços". Segundo Kalil (2019), a subordinação numa relação de trabalho afasta qualquer possibilidade de a atividade realizada pelo trabalhador ser caracterizada como trabalho autônomo. Nesse contexto ganha relevância o estudo do instituto da subordinação nas relações de trabalho, mas antes cabe debruçar sobre o trabalho autônomo.

No ordenamento pátrio, é assente a definição de trabalhador autônomo como "aquele que exerce, habitualmente e por conta própria, atividade profissional remunerada, explorando, assim, em proveito próprio, sua força de trabalho" (Delgado, 2008, p. 259). De Plácido e Silva (2002) designam autônomo como uma palavra que serve de qualificativo a tudo o que possui autonomia ou independência, isto é, de tudo quanto possa funcionar ou manter-se, independentemente de outro fato ou ato. Nesse sentido, o exercício da atividade por conta própria e a capacidade de definir a forma de organização e realização da sua atividade são características que identificam o trabalhador autônomo.

Portanto, o trabalhador autônomo é aquele que dirige a sua própria atividade, não se subordinando ao tomador dos seus serviços. Nesse sentido, cabe trazer ensinamento de Delgado (2019, p. 350):

[...] trabalho autônomo é aquele que se realiza sem subordinação do trabalhador ao tomador dos serviços. A autonomia, portanto, é conceito antitético ao de subordinação [...] a autonomia traduz, a noção de que o próprio prestador é que estabelece e concretiza, cotidianamente, a forma de realização dos serviços que pactuou prestar.

Esse aspecto será um importante indicativo para avaliar a natureza da atividade do motorista de aplicativo: por conta própria ou prestador de serviço das empresas-aplicativo. Segundo os autores citados, a presença de elementos que configuram subordinação numa relação de trabalho afasta o caráter autônomo da atividade. Esse ponto será desenvolvido em tópico à parte (subordinação nas relações de trabalho).

Há diversas teorias que pretendem explicar o conceito de trabalho autônomo. A teoria da finalidade da prestação de serviços, entende que o objetivo final do credor do trabalho da prestação não é o de dispor da energia de trabalho, mas sim de usufruir do resultado, do produto, obra ou serviço pronto, concluído. A partir da distinção entre atividade e resultado, conceitua o trabalho autônomo como aquele em que os fins atingidos é o que importa e não o modo de sua execução. Sustenta na premissa da

separação entre obrigação de meios e obrigação de resultados, segundo a qual o trabalhador autônomo seria devedor de uma prestação de resultado, enquanto a obrigação do trabalhador subordinado seria de meios, isto é, de mero comportamento (Cassi, 1947 *apud* SILVA, 2004). A teoria do trabalho por conta própria, conforme lição de Annibal Fernandes (1984), é a que define o trabalhador autônomo como aquele que exerce habitualmente e por conta própria atividade profissional remunerada. Isso implica a livre disposição dos produtos ou resultados do esforço do trabalhador. Outra teoria muito associada à ideia do trabalho por conta própria é da assunção do risco da atividade econômica, cujo trabalhador autônomo assume todos os riscos da atividade profissional, diferenciando-se do empregado (Delgado, 2019). Há a teoria que leva em consideração o resultado da prestação de serviços. Assim, quando o resultado é imediato, isto é, o trabalhador obtém algo e fica com aquilo que produz para depois revender aos interessados, configura-se o trabalho autônomo; no entanto, quando o resultado é mediato, ou seja, o trabalhador aliena diretamente o que produz, não chegando a ficar com os frutos de seu trabalho, caracterizar-se-ia o vínculo empregatício (Alonzo, 1964 *apud* Silva, 2004).

Diante das teorias expostas, evidencia que o critério para a caracterização do trabalho autônomo está centrado na análise do modo de como a atividade é desenvolvida (Silva, 2005). A distinção básica reside basicamente na presença ou não do elemento subordinação, definindo o trabalhador autônomo como aquele que conserva o poder de direção sobre a própria atividade, autodisciplinando-a segundo seus critérios pessoais e conveniências particulares. Já o trabalhador subordinado aliena o poder de direção sobre a própria atividade, transferindo-o a terceiros em troca de um salário.

## **2.4 Elementos caracterizadores do trabalho autônomo**

Como mencionado, a caracterização do trabalho autônomo está centrada na análise do modo como a atividade é desenvolvida (Silva, 2005). A presença ou não do elemento subordinação, no modo como a atividade é desenvolvida, definirá a característica ou natureza do trabalho. Desse modo, a subordinação deve ser encarada sob o prisma objetivo, ou seja, ela atua sobre o modo de realização da prestação, e não sobre a pessoa (prisma subjetivo) do trabalhador (Kalil, 2019). Nesse mesmo sentido, é possível afirmar que o modo como o trabalho é prestado permite distinguir melhor o trabalho subordinado e o trabalho autônomo (Nascimento, 2013).

Assim, em vez de analisar a condição social e econômica do trabalhador, há de se caracterizar a relação jurídica da qual ele participa.

Assim, cabe analisar os elementos caracterizadores de uma relação de trabalho autônoma estabelecendo seus contrapontos com o instituto da subordinação; pois a autonomia é conceito antitético ao de subordinação (Delgado, 2019) e a constatação de os elementos que configuram subordinação numa relação de trabalho afasta o caráter autônomo da atividade (Kalil, 2019).

#### 2.4.1 Autogestão e Organização da Atividade

A autogestão está relacionada à capacidade do trabalhador de definir a forma de organização e realização da sua atividade, não se reduzindo apenas a flexibilidade de horário e jornada (Abílio, 2021). A liberdade para o trabalhador fixar o seu horário de trabalho, bem como para delimitar a jornada de trabalho não são elementos suficientes para qualificar o trabalho como autônomo, haja vista a existência de relações de emprego com esses atributos (Delgado, 2019).

Para Chiavenato (2014), a autogestão é uma das principais características do trabalhador autônomo, possui a faculdade de tomar decisões e gerir seu próprio negócio, sem depender de um supervisor para definir suas atividades e responsabilidades. Ele destaca que o trabalhador autônomo precisa ser capaz de gerir a si mesmo, definindo suas metas, objetivos, prazos e tarefas.

Conforme Oliveira (2017), a autogestão e organização da atividade estão relacionados à capacidade do trabalhador autônomo de gerenciar seus recursos. A organização da atividade é um elemento crucial para o trabalho autônomo, que exige uma boa dose de planejamento, bem como a capacidade de priorizar tarefas e tomar decisões em situações de pressão.

##### **2.4.1.1 Autogestão e Organização da Atividade – Poder Diretivo**

O trabalho autônomo tem a característica de permitir ao trabalhador uma maior autonomia na gestão de suas atividades. Nesse contexto, o poder diretivo é exercido pelo próprio trabalhador, que tem mais liberdade para tomar decisões sobre como realizar suas tarefas, estabelecer preços, definir sua agenda, entre outras questões. Esse poder diretivo é uma das características mais valorizadas pelos trabalhadores autônomos, que buscam ter mais controle sobre sua vida profissional e mais flexibilidade para conciliar trabalho e vida pessoal. A autogestão e o poder de

organizar a própria atividade está associada ao exercício do poder diretivo e decisório da atividade desenvolvida (Antunes, 2018).

O trabalho autônomo é definido, portanto, como aquele que conserva o poder de direção sobre a própria atividade, autodisciplinando-a segundo seus critérios pessoais e conveniências particulares. Diferentemente, o trabalhador subordinado aliena o poder de direção a terceiros em troca de um salário. Delgado (2019), preleciona que a subordinação numa relação de trabalho advém da livre transferência do auto-governo do trabalhador a terceiro para a execução de serviços. A transferência emana subordinação do trabalhador para o empregador, cujo poder de direção se materializa no poder de organização, controle e disciplina da atividade. No trabalho subordinado, o poder diretivo é exercido pelo empregador, que tem o poder de controlar a forma como o trabalho é realizado.

A autogestão pressupõe trabalho autônomo, onde o próprio indivíduo quem delibera sobre planejamento, gestão e controle de sua atividade (Kalil, 2019). Segundo Chiavenato (2014), o poder diretivo é a capacidade que um indivíduo ou uma organização tem de influenciar o comportamento de outras pessoas. Na atividade de trabalho autônomo, o poder diretivo é exercido pelo próprio indivíduo, que é o responsável por tomar as decisões e conduzir o seu negócio.

#### ***2.4.1.2 Autogestão e Organização da Atividade – Liberdade Negocial***

A liberdade negocial é uma característica inerente aos trabalhos de natureza autônoma. A liberdade negocial na atividade do trabalho autônomo, se refere à capacidade do trabalhador autônomo de negociar livremente seus termos de trabalho e de estabelecer suas próprias condições de atuação (Chiavenato, 2014).

A estipulação do valor do serviço, apesar de associada a determinados fatores (concorrência, mercado, vantagens competitivas etc.), decorre de livre negociação entre as partes. A forma, condições e outras pactuações fazem parte da liberdade negocial. Nos trabalhos subordinados a margem negociação é mais estreita e, não raro, está sujeito imposição legal de limites mínimos, justamente pelo desequilíbrio de força na negociação onde o empregador é quem estabelece a remuneração que está disposto a pagar.

Alves (2018) ao comparar o trabalho autônomo e o trabalho parassubordinado, aponta que a grande diferença entre eles reside na força negocial que se encontra enfraquecida no parassubordinado. Observa-se que as categorias enquadradas na

qualidade de parasubordinados (trabalhadores que não empregados e nem autônomos) há um caráter da dependência econômica, uma prestação contínua do trabalho e estrutura alheia para sua sobrevivência, diverso do trabalho autônomo que não depende da demanda de um tomador específico. A autora constatou a existência de assimetria de informação nos trabalhos parassubordinados. A empresa possui o monopólio da informação do processo de trabalho, diferenciando-se da atividade autônoma.

#### **2.4.1.3 Autogestão e Organização da Atividade – Controle da Atividade**

Antunes (2018) afirma que a autonomia é uma característica essencial do trabalho autônomo, que permite ao trabalhador ter controle sobre sua atividade e gerenciar seus recursos. Nesse sentido, a autonomia é vista como um elemento libertador, capaz de oferecer ao trabalhador maior liberdade em relação ao trabalho subordinado. Delgado (2019) destaca que a autonomia no trabalho autônomo está diretamente ligada à ausência de subordinação do trabalhador a um empregador. Isso significa que o trabalhador deve ser capaz de exercer controle sobre sua própria atividade, sem estar subordinado às vontades e orientações de um empregador.

Outro aspecto concernente à análise da natureza da atividade está relacionada ao modo como a atividade é desenvolvida no que diz respeito ao nível de (in)dependência e controle da atividade. A inserção estrutural do trabalhador na dinâmica produtiva do tomador de seus serviços reduz sobremaneira a autonomia do trabalho, independentemente de receber (ou não) ordens diretas (Nascimento, 2013). O trabalhador que não possui uma organização empresarial própria, não assume verdadeiramente riscos de perdas ou de ganhos e não é proprietário dos frutos do seu trabalho, que pertencem, originariamente, à organização produtiva alheia para a qual presta a sua atividade (Porto, 2009). Não usufrui das vantagens do trabalho autônomo, especialmente no que tange ao poder de negociação, tornando-se dependente economicamente de seu cliente e, portanto, numa relação de sujeição à vontade do tomador de seus serviços (Alves, 2018). Nesse sentido que se afirma que não há motorista de aplicativo sem o aplicativo (empresa-aplicativo de transporte).

O fato de o trabalhador poder ser controlado e estar subordinado, mesmo que à distância, é uma das bases para o conceito de subordinação, segundo Abílio (2021). Não há jornada de trabalho pré-estabelecida, sequer local de trabalho, mas

as decisões dos trabalhadores estão inteiramente subordinadas às determinações que, afinal, irão definir seu tempo de trabalho, os riscos e custos que irão assumir, além de estratégias informais, visando a intensificação do trabalho e maiores ganhos (Abílio, 2021).

O trabalho autônomo conserva o poder de direção sobre a própria atividade, autodisciplinando-a segundo seus critérios pessoais e conveniências particulares. Além disso, conserva a faculdade da liberdade negocial de celebrar, transacionar e modificar os termos contratuais no exercício de sua atividade. Diferentemente do trabalhador subordinado, é proprietário dos dados de toda sua atividade e processos, como formação de preço e informações de sua clientela, a fim de exercer controle de sua atividade e tomar decisões com a finalidade de otimizar seus resultados.

Diante do exposto, o trabalho autônomo se caracteriza pela capacidade de autogestão e organização da atividade desenvolvida. A expressão dessa capacidade é traduzida no exercício do poder diretivo, na liberdade negocial e no controle da atividade empreendida.

## **2.5 A subordinação nas relações de trabalho**

O jurista Maurício Delgado (2019) conceitua a subordinação como a “situação em que se encontra o trabalhador, decorrente da limitação contratual da autonomia de sua vontade, para o fim de transferir ao empregador o poder de direção sobre a atividade que desempenhará”. A subordinação é considerada como uma limitação à autonomia do empregado, de modo que a execução de suas tarefas está pautada por normas e critérios estabelecidos pelo tomador de serviço (empregador). O doutrinador Amauri Mascaro Nascimento (Nascimento, 2013a, p. 174) traz a seguinte conceituação de subordinação:

Conceituamos subordinação como uma situação em que se encontra o trabalhador, decorrente da limitação contratual da autonomia da sua vontade, para o fim de transferir ao empregador o poder de direção sobre a atividade que desempenhará.

Professor Sérgio Pinto Martins (2011, p. 15), a partir da etimologia da palavra subordinação, esclarece que: “encontra-se também a origem da palavra subordinação em sub (baixo) ordine (ordens), que quer dizer estar de baixo de ordens, estar sob as ordens de outrem”. A subordinação consiste na integração da atividade do trabalhador

na organização da empresa, e pressupõe uma estrutura que ordena, dirige e gerencia os meios pelos quais se exercerá o trabalho.

Portanto, a doutrina e a jurisprudência entendem que a subordinação é o elemento mais relevante para caracterização da relação de emprego sendo, portanto, requisito basilar na sua configuração da relação de emprego e elemento descaracterizador do trabalho autônomo. Nesse sentido, Renan Kalil (2019) afirma que é possível a caracterização do trabalho autônomo com alguns dos elementos presentes na relação de emprego, como a onerosidade e a pessoalidade. Ressalta, entretanto, que a identificação da subordinação afasta qualquer possibilidade de a atividade realizada pelo trabalhador ser classificada como trabalho autônomo.

Tendo em vista a subordinação ser o elemento central para indicar a existência de uma relação de emprego ou de um trabalho autônomo, Kalil ressalva que a subordinação não cria um estado de sujeição, apenas uma situação jurídica, decorrente de lei, por isso se diz subordinação jurídica (Kalil, 2019). A subordinação deve ser encarada sob o prisma objetivo, ou seja, ela atua sobre o modo de realização da prestação, e não sobre a pessoa do trabalhador.

Cabe destacar, entretanto, que a atual flexibilização da legislação trabalhista aliado ao surgimento de novas formas de relações de trabalho vem recrudescendo a chamada de “crise da subordinação”. Como o próprio nome indica, trata-se de um fenômeno decorrente da insuficiência e inaptidão da aplicação do conceito clássico de subordinação (subordinação jurídica) para resolver questões trabalhistas relativa àquelas atividades que não se enquadrarem perfeitamente no trabalho subordinado, tampouco no trabalho totalmente autônomo. As alternativas propostas pela doutrina para regular as novas relações de trabalho perpassa pelos conceitos de “Parassubordinação” e “Subordinação Estrutural”.

### 2.5.1 Novas Configurações do Controle e da Subordinação

Diante do surgimento de novas formas de trabalho decorrentes da crescente tecnologia e globalização, houve a necessidade da revisão do conceito de subordinação na sua acepção clássica (subordinação jurídica), adequando a essas novas relações de trabalho. Nesse aspecto é que a maioria das análises aponta para a necessidade de se conceber nova figura para classificar os trabalhadores de plataformas digitais. No entanto, Valerio de Stefano (2016) aponta que a tentativa em se estabelecer figuras intermediárias de trabalhadores não é inédita, indicando

exemplos de países como Canadá, Alemanha, Espanha e Itália. Para o autor, o caso italiano é o mais emblemático, com a criação da figura do trabalho parassubordinado (De Stefano, 2016).

Conforme já mencionado, a subordinação clássica é aquela que deriva do contrato estabelecido entre o empregado e empregador, pelo qual o primeiro acolhe o direcionamento objetivo do segundo sobre a forma de efetuação da prestação do trabalho (Delgado, 2017). Essa nos traz um sentido de dependência de um trabalhador a outra pessoa, que executa o seu trabalho sob ordens e direção deste. Assim, enquanto no trabalho subordinado há a submissão do empregado a ordens e fiscalização do empregador, no trabalho parassubordinado prevalece a dependência econômica e o intuito de colaboração entre as partes. Segundo Amauri Mascaro Nascimento (Nascimento, 2013b, p. 322), a parassubordinação se concretiza:

nas relações de natureza contínua, nas quais os trabalhadores desenvolvem atividades que se enquadram nas necessidades organizacionais dos tomadores de seus serviços, contribuindo para atingir o objeto social do empreendimento, quando o trabalho pessoal deles seja colocado, de maneira predominante, à disposição do contratante, de forma contínua.

Tanto a relação de emprego, quanto o trabalho parassubordinado se caracterizam pela pessoalidade, continuidade, onerosidade e subordinação; contudo, naquele há uma relação de subordinação, e nesse uma relação de coordenação entre o trabalhador e a empresa tomadora do serviço. Silva (2005), citando o jurista italiano Giancarlo Perone, explica que essa coordenação denota o intento de utilizar organicamente a prestação do trabalho no âmbito da empresa, como pode ocorrer na representação comercial autônoma. No trabalho parassubordinado, há um regime de colaboração entre as partes, não exatamente de subordinação, pois há certa autonomia na prestação de serviços. Contudo, o trabalhador, ao se inserir na organização, partindo do pressuposto de que toda empresa exerce um poder diretivo, é natural que nela coexistam diversos graus e títulos de ingerência pertinentes ao poder do empregador, correspondendo a diversas hipóteses de qualificação do vínculo jurídico.

Na parassubordinação, há um caráter da dependência econômica, uma prestação contínua do trabalho para sua sobrevivência, diverso do trabalho autônomo que não depende da demanda de um tomador específico. Tal dependência revela



uma sensível redução da autonomia de autogestão do parassubordinado, representando um meio termo entre o empregado e o autônomo.

Diante do exposto, Nascimento (2013) afirma que a parassubordinação é um meio termo entre empregado e autônomo, em virtude de sua atividade não se enquadrar exatamente em uma das duas modalidades tradicionais. Nesse mesmo sentido, Alves (2018) afirma que o trabalho parassubordinado possui semelhanças com o trabalho subordinado, mas com ele não se confunde; por outro lado, a parassubordinação vai além do conceito tradicional de trabalho autônomo, extrapolando os limites desse.

A parassubordinação é uma construção do ordenamento jurídico italiano e que tem sido objeto de estudos pela doutrina pátria. Contudo, não há em nosso ordenamento jurídico suporte legal que regule o trabalho parassubordinado. Assim, os casos vêm sendo decididos pelos tribunais conforme a particularidade de cada caso concreto.

A denominada subordinação estrutural, por sua vez, decorre da inserção estrutural do trabalhador na dinâmica produtiva do tomador de seus serviços, independentemente de receber (ou não) ordens diretas, desde que inserido estruturalmente na dinâmica de organização e produção do empregador (Nascimento, 2013b). Na subordinação estrutural, a ordem direta do empregador, aspecto de suma importância na subordinação clássica, torna-se dispensável. Rompe-se, desse modo, com a hierarquia funcional tradicional das empresas e inaugura-se uma nova forma de trabalho. Nesse contexto o empregador não mais passaria a dar ordens diretamente aos seus funcionários, mas tão somente ordena a produção, a exemplo das teleatividades e da terceirização.

A inserção estrutural do trabalhador na dinâmica produtiva do tomador de seus serviços, independentemente de receber (ou não) ordens diretas, desde que inseridos, estruturalmente, na dinâmica de organização e produção do empregador. Assim, a subordinação estrutural ou integrativa se faz presente quando a prestação de trabalho integra as atividades do empregador e o obreiro não assume verdadeiramente os riscos de perdas ou de ganhos, ou seja, o trabalhador não é proprietário dos frutos de seu trabalho que pertencem à organização produtiva alheia para a qual presta a sua atividade.

A doutrinadora Porto (2009) pontua as características da subordinação estrutural ou integrativa, esclarecendo que essa se faz presente quando a prestação

de trabalho integra as atividades exercidas pelo empregador, e o trabalhador não possui uma organização empresarial própria, não assume verdadeiramente riscos de perdas ou de ganhos e não é proprietário dos frutos do seu trabalho, que pertencem, originariamente, à organização produtiva alheia para a qual presta a sua atividade.

Outros países, diferentemente, há figuras intermediárias de espécie de trabalhadores, justamente para enquadrar aqueles cujas atividades se encontravam em uma zona cinzenta entre a subordinação e a autonomia (Kalil, 2019). Na Inglaterra, há o “trabalhador” (*worker*), na Itália, o parassubordinado (*parasubordinati*), na Espanha, o trabalhador autônomo economicamente dependente (*trabajador autónomo económicamente dependiente*), no Canadá, o contratado dependente (*dependent contractor*), dentre outros.

## **2.6 Regulação do trabalho autônomo**

O trabalhador autônomo, como já mencionado, é definido pela doutrina como o trabalhador que exerce atividade por conta própria, com plena autonomia para realizar e organizar sua atividade, liberdade de negociação do valor do seu serviço e destinatário do resultado financeiro da sua atividade.

Quanto à natureza jurídica do contrato de trabalho autônomo é de prestação de serviços consistente na realização de uma obrigação de favor de outrem que o remunera. Sua regulamentação se assenta essencialmente no direito privado (código civil), contudo não deixa de se inserir no plexo das relações de trabalho, assim como o empregado celetista, trabalhador avulso, estagiário etc., pois é uma espécie de trabalho. Nesse sentido, a reforma trabalhista (lei 13.467/17) trouxe alterações na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) numa tentativa de pacificar as discussões acerca do trabalho autônomo, sobretudo as fronteiras entre essa forma de trabalho e o contrato de trabalho celetista (Coriolano, 2019).

O trabalhador autônomo também se encontra normatizado na legislação previdenciária, o qual é inserido no rol de espécie de segurado denominado de contribuinte individual, como já explanado. Sobre esse duplo aspecto, trabalhista e previdenciário, embora correlacionados, cabe não misturar os regimes jurídicos diversos e independente (trabalhista e previdenciário) a fim de ter clareza ao estudar a atividade de motorista de aplicativo.

As empresas poderão contratar um trabalhador autônomo com base no artigo 442-B do Decreto-Lei 5.452/43 – Código das leis Trabalhista (CLT), entretanto, as

normas do contrato de trabalho são regulamentadas pelo Código Civil (CC), onde são tipificadas as diversas modalidades de contratos de trabalho autônomo, em especial, o contrato de prestação de serviços (arts. 593 a 609 CC). Em que pese a natureza jurídica civil do contrato de trabalho do autônomo, cabe salientar que o trabalho autônomo se insere no plexo das relações de trabalho, portanto, é uma espécie de trabalho (Coriolano, 2019).

Dessa forma, com intuito de dirimir as discussões acerca dos limítrofes entre celetista (empregado) e trabalhador autônomo, a Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista) acrescentou o referido artigo 442-B na CLT da seguinte forma: “A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação” (Brasil, 2017). O novo disposto torna possível que um trabalhador execute trabalhos autônomos para determinado tomador de serviço de forma contínua e exclusiva. A figura do “autônomo exclusivo” passou a ser admitido a partir da reforma trabalhista numa tentativa de afastar a caracterização de relação de emprego àqueles profissionais que prestam serviços de forma contínua para única empresa.

O referido dispositivo e a reforma como um todo sofreram severas críticas. Na tentativa de preencher lacunas e “aprimorar” as alterações implementadas pela reforma trabalhista, foi editada a Medida Provisória MP n. 808/2018. Entretanto, a referida MP perdeu sua eficácia por não ter sido convertida no prazo constitucional estipulado. Contudo, em agosto de 2021, a Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público da Câmara dos Deputados aprovou o Projeto de Lei 8.303/17, por 15 votos contra 8, extirpando a figura do trabalhador autônomo exclusivo. A proposta, que tramita em caráter conclusivo, será analisada em seguida pela Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania<sup>14</sup>. Defensores do projeto<sup>15</sup> argumentam que: “a continuidade e exclusividade tiram a característica do autônomo”. Cabe destacar, entretanto, que a reforma trabalhista alterou um aspecto não determinante na diferenciação entre empregado (celetista) e trabalhador autônomo, tendo em vista que

---

<sup>14</sup> Câmara dos Deputados, “Agência Câmara de Notícias” Comissão de Trabalho aprova fim de contrato autônomo exclusivo - Notícias - Portal da Câmara dos Deputados (camara.leg.br). Acesso em: 22 jan. 2022.

<sup>15</sup> Autor do projeto - deputado André Figueiredo (PDT-CE).

a subordinação é o elemento diferenciador entre um contrato de autonomia e de reconhecimento de vínculo empregatício (Gomes, 2016).

Assim, hoje em dia, um trabalhador pode ser contratado como autônomo, por meio de contrato de prestação de serviços, com ou sem exclusividade, para prestar serviços de forma contínua ou não, a apenas um tomador de serviços ou, concomitantemente, a vários outros tomadores, mediante o pagamento de uma remuneração. Por fim, cabe ressaltar a autonomia do direito previdenciário frente ao direito do trabalho e outros ramos do direito. O Direito previdenciário é constituído por conjunto de princípios jurídicos próprios e um complexo de normas no qual encontram-se conceitos jurídicos exclusivos (Ibrahim, 2019). Nesse sentido, o trabalhador autônomo na acepção previdenciária é elencado como um dos tipos de contribuinte individual - uma das cinco espécies de segurados obrigatórios da previdência social.

#### 2.6.1 Normatização da Atividade de Transporte por Aplicativo

A Política Nacional de Mobilidade Urbana, responsável por dispor sobre os modos de transporte urbanos, é regulamentada pela Lei nº 12.578/12. O Uber chegou ao Brasil a partir de 2014 e, com finalidade de regulamentar o transporte remunerado privado individual de passageiros, a referida lei federal de mobilidade urbana foi alterada pela Lei nº 13.640/2018 - que ficou conhecida como Lei do Uber. Durante a lacuna normativa, entre 2014 (chegada da Uber e similares) e 2018 (ano da publicação da lei do Uber), diversos municípios, pressionados pelos taxistas, editaram leis proibindo os serviços de transporte mediante aplicativo. Contudo, as leis foram sendo julgadas inconstitucionais pelos Tribunais de Justiça, e a Procuradoria-Geral da República, por meio de parecer, afirmou que "apenas a lei federal pode interferir sobre o transporte privado individual de passageiros organizado por aplicativos online como atividade de interesse público" (Kluska, 2017, s/p), firmando o entendimento de que os municípios não têm competência para legislar sobre "transporte", matéria de competência privativa da União (Brasil, 1988).

Assim, atuaram no Congresso Nacional na regulamentação do tema, duas forças antagônicas: os taxistas, que desejavam uma legislação federal mais intervencionista e que exigisse as burocracias e formalidades sujeitas aos taxistas; de outro, o *lobby* das empresas de aplicativo que pleiteavam uma regulamentação mais flexível. Após longa discussão, em março de 2018, foi sancionada a Lei nº 13.640/2018 que regulamentou o transporte por aplicativo no Brasil, cujo resultado

normativo coadunou com os anseios das empresas de aplicativo.

Assim, em seu artigo 1º da lei 13.640, apresenta seu objetivo, que é alterar as diretrizes da Política Nacional de Mobilidade Urbana para regulamentar o transporte remunerado privado individual de passageiros. No seu artigo 2º, irá tratar de um ponto muito importante, que é a definição legal de “transporte remunerado privado individual de passageiros”. Assim, apresenta a definição nos seguintes termos: é um serviço remunerado de transporte de passageiros, não aberto ao público, para a realização de viagens individualizadas ou compartilhadas solicitadas exclusivamente por usuários previamente cadastrados em aplicativos ou outras plataformas de comunicação em rede. Significa que ao contrário de uma van, ônibus ou até mesmo o táxi, em que você pode simplesmente fazer um sinal na rua e entrar no veículo, no transporte privado por aplicativo, isso não é possível. A prestação do serviço tem como exigência estar previamente cadastrado em aplicativos ou outras plataformas de comunicação em rede. O artigo seguinte conferiu aos municípios (e ao Distrito Federal) competência exclusiva para regulamentar e fiscalizar o serviço de transporte remunerado privado individual de passageiros. Todos os municípios devem seguir algumas diretrizes, como: a cobrança dos tributos municipais pela prestação do serviço; a exigência de contratação de seguro de Acidentes Pessoais a Passageiros (APP) e do DPVAT; a exigência de inscrição do motorista como contribuinte individual no INSS.

A lei também trouxe algumas exigências pessoais ao motorista que trabalha com os serviços de transporte por aplicativo. Assim, os motoristas de Uber e similares deverão: possuir Carteira Nacional de Habilitação na categoria B ou superior que contenha a informação de que exerce atividade remunerada; conduzir veículo que atenda aos requisitos de idade máxima e às características exigidas pela autoridade de trânsito e pelo poder público municipal e do Distrito Federal; emitir e manter o Certificado de Registro e Licenciamento de Veículo (CRLV); apresentar certidão negativa de antecedentes criminais. E por fim, estabelece que a exploração dos serviços remunerados de transporte privado individual de passageiros sem o cumprimento dos requisitos previstos na Lei nº 12.578/2012 e na regulamentação do poder público municipal (ou distrital) caracterizará transporte ilegal de passageiros.

Cabe destacar que, atualmente, há alguns projetos de lei sobre motoristas de aplicativo tramitando no Congresso Nacional. Dentre eles, destacam-se: projeto de lei PL 3498/2019, que prevê que as empresas que prestam serviços de transporte por

aplicativo sejam obrigadas a pagar tanto o seguro de acidentes pessoais para passageiros, quanto o DPVAT para os motoristas, pois a Lei nº 13.640 obriga que as empresas tenham esse seguro, mas não obriga que sejam elas que paguem por ele; projeto de lei PL 3055/2021, que busca regular a relação de trabalho entre as empresas de aplicativo e os motoristas., enquadrando esse modelo de trabalho como intermitente, previsto na CLT.

Trata-se de um modelo de trabalho em que o contrato de prestação de serviços, tem subordinação, mas não é contínuo garantindo alguns direitos para o trabalhador, como receber valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor horário do salário e ao término do serviço, deve incluir férias proporcionais com acréscimo de um terço, décimo terceiro salário proporcional, repouso semanal remunerado e os adicionais legais; projeto, PL 759/2022, visa estender a isenção do IPI, já dada aos taxistas, também para a aquisição de veículos para uso profissional por motoristas de aplicativos, mototaxistas e motoboys; projeto de lei, PL 3570/2020, cria a Lei de Proteção dos Trabalhadores de Aplicativos de Transporte Individual Privado ou Entrega de Mercadorias (LPTA), assegurando o direito de associação, sindicalização e cooperativismo da categoria, e garante que estes grupos tenham autonomia de criar acordos coletivos com as plataformas. O PL também prevê, dentre outros direitos, que os motoristas de app, sejam eles inscritos na categoria de contribuintes individuais da Previdência Social ou como MEI, recebam o seguro-desemprego, seguindo as regras colocadas na lei e financiado por meio de um desconto de 5% sobre o faturamento dos aplicativos.

### 2.6.2 Motorista de Aplicativo como MEI

O Microempreendedor Individual (MEI) é um dos regimes empresariais existentes no nosso ordenamento jurídico, ao lado de outros, como o Empresário Individual (EI), a Microempresa (ME), Empresa de Pequeno Porte (EPP), Empresa Individual de Responsabilidade Limitada (EIRELI), Sociedade Simples, Sociedade Anônima, Sociedade Limitada Unipessoal. O MEI, portanto, trata-se de um modelo empresarial simplificado, instituído pela Lei Complementar nº 128, de 19 de dezembro de 2008, criado com o objetivo de facilitar a formalização de pessoas que trabalham por conta própria e que não têm sócios.

Os principais requisitos para ser um MEI é o limite máximo de faturamento

anual R\$ 81 mil, contratação de no máximo 1 (um) empregado e exercer apenas as atividades econômicas permitidas na legislação que o regulamenta. Quanto às atividades econômicas, não pode ser MEI quem exerce atividades intelectuais, tais como médicos, engenheiros, dentistas, advogados, psicólogos, nutricionistas, fisioterapeutas, entre outros. O MEI é destinado àqueles trabalhadores por conta própria que exercem atividades não regulamentadas por entidades de classe, como: profissionais como artesão, cabeleireiro, eletricitista, encanador, funileiro, motoboy, pedreiro, pintor, vendedor, entre muitos outros - e que desejam ter um CNPJ, emitir notas fiscais e de ter acesso aos benefícios da Previdência Social.

O MEI e Simples Nacional são regimes co-dependentes, sendo o MEI um modelo empresarial (tipo societário) para trabalhadores autônomos e o Simples Nacional um regime tributário<sup>16</sup>. Assim, o trabalhador que aderir ao MEI é enquadrado, necessariamente, no regime tributário do Simples Nacional. O Simples Nacional é um regime tributário diferenciado, simplificado e ágil em relação às demandas burocráticas. Criado em 2006 através da Lei Complementar nº 123, esse modelo é direcionado às micro e pequenas empresas, e, mais recentemente (2008), aos microempreendedores individuais.

Nos termos da legislação previdenciária, Microempreendedor Individual, assim como os demais empresários, são segurados enquadrados na categoria de contribuinte individual. O programa do MEI se insere na concepção das políticas de inclusão previdenciária, cujo objetivo é de atrair os trabalhadores autônomos à margem do sistema protetivo da Previdência Social. Por meio de alíquotas de contribuição previdenciárias diferenciadas, os trabalhadores por conta própria (Contribuinte Individual) têm acesso aos benefícios previdenciários. O MEI gozará de vantagens tributárias, tais como a não incidência do IRPJ, do IPI, da CSLL, da COFINS e do PIS/PASEP. O MEI recolherá um valor fixo mensal simbólico para o Município de R\$ 5,00 de ISS ou para o Estado de R\$ 1,00 de ICMS, conforme sua atividade (serviço ou atividade comercial). O MEI recolhe sua contribuição previdenciária, como contribuinte individual, com base no salário-mínimo, com alíquota de 5% do salário mínimo (R\$ 60,60), em vez da regra geral aplicada aos demais Contribuinte Individuais, que contribuem com alíquota de 20% sobre sua

---

<sup>16</sup> Regimes tributários constituem um conjunto de normas e leis que regulam a forma como uma empresa deve apurar os tributos que são devidos. Atualmente, estão vigentes no nosso ordenamento o Simples Nacional: Lucro Real, Lucro Presumido.

remuneração. Com isso, o MEI com uma contribuição bem mais reduzida, terá direito aos benefícios previdenciários (aposentadoria por idade, invalidez, auxílio doença, licença maternidade etc.). Nesse desiderato, a desigualdade de tratamento e a renúncia fiscal se justificariam por motivos sociais, fundado na efetividade dos preceitos constitucionais da dignidade da pessoa humana e da valorização do trabalho, além de encontrar assento nos princípios constitucionais da seguridade social.

É plenamente possível uma empresa contratar um MEI desde que não se caracterize cessão ou locação de mão de obra, tendo em vista que não há para a empresa (tomador de serviço) contribuição previdenciária da cota patronal incidente na remuneração do Contribuinte Individual enquadrado como MEI. A cessão ou locação de mão de obra, conforme determina o CGSN<sup>17</sup>, é a colocação da pessoa à disposição da empresa contratante realizando serviços contínuos. Logo, fica proibida tal relação, independentemente da forma de contratação. A proibição serve para atividades nas dependências do contratante ou não, inclusive no local de trabalho do próprio MEI. O regime tributário favorecido do MEI é em benefício do trabalhador e não do seu contratante. Assim, por ser uma microempresa individual, não pode ser contratado por outras empresas para oferecer um serviço de terceirização.

Aos motoristas de aplicativo foi concedida, a partir de 2019, a possibilidade de se registrarem como MEI (Microempreendedor individual). O Comitê Gestor do Simples Nacional (CGSN) publicou no dia 08 de agosto de 2019 uma resolução no Diário Oficial da União, incluindo a atividade de “motorista de aplicativo independente” no rol de atividades permitidas para o MEI. Desse modo, motoristas de Uber, 99, Cabify e outros passam a ter um CNPJ e possuir todos os direitos de um Microempreendedor Individual. Assim, os motoristas poderão se registrar como MEI se receberem até R\$ 81 mil por ano (cerca de R\$ 6,7 mil por mês) e pagarem o valor de R\$ 54,90 por mês, valor referente à atividade de serviços. Os motoristas devem realizar anualmente uma declaração do Simples Nacional e emitir notas fiscais para pessoas jurídicas (Uber-empresa).

Estudiosos apontam que a referida mudança legislativa vai de encontro ao reconhecimento desse trabalhador com vínculo empregatício e considerada um estímulo para o reconhecimento social do motorista de aplicativo como

---

<sup>17</sup> CGSN – Conselho Gestor do Simples Nacional.



empreendedor. Para Antunes (2019, s/p):

essa sua conversão em MEI não passa de uma forma de legalizar a burla, aquela que é responsável pela supressão de direitos do trabalho assalariado e que, por isso, trará consequências funestas para uma sociedade que realiza uma demolição completa dos direitos do trabalho. Que isso seja desse modo alardeado por um representante do governo é a expressão plena de uma política de abandono completo da classe trabalhadora no Brasil.

Cabe, entretanto, atentar para as disposições constantes no regime jurídico do MEI e da legislação previdenciária. No caso do motorista de aplicativo contribuinte individual (trabalhador autônomo), atuar na qualidade de prestador de serviço da plataforma de transporte, e não como trabalhador por conta própria, e considerando que a legislação do MEI veda a sua terceirização ou cessão de mão de obra na prestação de serviço, seria incompatível a empresa de aplicativo de transporte contratar esses prestadores quando enquadrados como MEI. Para exercer sua atividade como MEI, o motorista de aplicativo deve atuar segundo um Contribuinte Individual por conta própria, nos termos do nosso ordenamento jurídico.

## **2.7 As plataformas de transporte**

O sucesso dos aplicativos de transporte está associada a comunhão de fatores como a popularização de smartphones, a inovações tecnológicas e o êxito dessas plataformas de promover a facilidade e atender às necessidades das pessoas. Esse cenário permitiu o desenvolvimento de uma cibercultura, identificada pela virtualização e interligação das relações sociais, trazendo impacto direto nas relações de consumo e laborais (Gaia, 2019).

A ocorrência e consolidação da “intermediação tecnológica do trabalho” está associada ao fenômeno conhecido como “*uberização do trabalho*”. Esse nome foi inspirado na empresa Uber, por ser a mais emblemática desse fenômeno, que tem como característica o uso de recurso tecnológico (aplicativo) como o principal meio para consecução do seu objeto social.

A plataforma digital é o principal meio para realizar as tratativas comerciais e também para contratar trabalhadores - tudo ocorre em ambiente virtual de forma remota. Para Ludmila Abílio (Abílio *et al.*, 2021), a uberização nomeia um novo tipo de gestão e controle da força de trabalho com a consolidação do trabalho sob demanda, resultando das formas contemporâneas de eliminação de direitos, transferência de

riscos e custos para os trabalhadores e novos arranjos produtivos. Segundo Abílio (2019), a uberização do trabalho inaugura novos modelos organizacionais e de controle laboral e representa uma tendência global. Observa-se que a gestão e desenvolvimento das atividades realizadas por essas empresas não estão mais circunscritas a um espaço físico, mas são operacionalizadas, em quase sua totalidade, a partir de Cyber Physical Space (plataforma/aplicativo - local de interação do mundo real com o virtual). Nesse sentido, o elemento central da uberização é a consolidação e gerenciamento de multidões de trabalhadores como trabalhadores *just-in-time* (Abílio, 2017, 2020; Stefano, 2016).

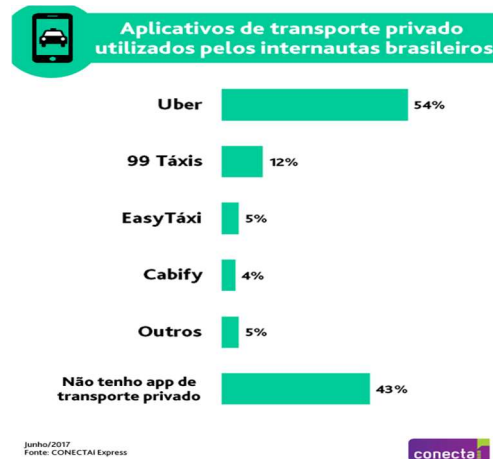
A figura do motorista e entregador por aplicativo é uma realidade de grande visibilidade no cotidiano das metrópoles e grandes cidades brasileiras, e vem reconfigurando a questão da mobilidade urbana no Brasil e no mundo, mas principalmente causando impacto na organização do trabalho (Abílio, 2020). A pandemia e o desemprego contribuíram ainda mais para a aceleração do crescimento de contingente de trabalhadores dirigindo veículos, motos, bicicletas, patinetes ou até mesmo a pé realizando serviço de transporte (pessoas ou coisas) demandados por plataformas digitais (empresas de plataforma digital ou empresa-aplicativo). Segundo pesquisa do *CONNECTAÍ Express*, realizado pelo Ibope Inteligência<sup>18</sup> e a consultoria CVA Solutions<sup>19</sup>, a Uber é a plataforma digital mais conhecida e utilizada no Brasil na categoria de transporte de pessoa. Segundo informações do site da Uber, há cerca de 22 milhões de usuários e mais de 1 milhão de motoristas. Segue infográfico retirado da pesquisa da CONECTAÍ:

#### **Figura 04–** Aplicativo de Transporte

---

<sup>18</sup> O Uber é usado por 54% dos internautas brasileiros, o que o torna o app mais utilizado no país, conforme pesquisa com 2 mil internautas em junho de 2017. Fonte: <https://ndmais.com.br/impar/impar-tech/uber-e-o-aplicativo-de-transporte-de-passageiro-mais-usado-no-brasil/>. Acesso em: 18 fev. 2022.

<sup>19</sup> Pesquisa publica pela revista Exame Publicado em 21/06/2020: <https://exame.com/pme/ifood-rappi-ubereats-preferido-consumidor/>. Acesso em: 18 fev. 2022.



Fonte: Conectai (2017).

A quantidade de downloads do aplicativo da Uber, somente na Play Store<sup>20</sup> (sistema android), supera mais de 500 milhões. Já a plataforma digital de entrega produto alimentícios (delivery) a mais famosa e usada no Brasil é o iFood com cerca de 160 mil são entregadores cadastrados na plataforma e 250 mil são cadastrados fixos dos restaurantes, contando com mais de 270 mil restaurantes cadastrados em território nacional (Machine Global, 2022). O décimo segundo número da série “Cadernos do Cade”, estudo dos mercados de plataformas digitais, destaca que esse mercado tem como característica principal a possibilidade de crescer de maneira mais rápida e barata, comparativamente com os mercados de bens físicos. Por isso, chamadas “sem massa” porque, na maioria das vezes, não há um bem tangível, físico. Isso ocorre porque elas têm custos unitários extremamente baixos e ainda reduzidos para processamento, armazenamento, replicação e transmissão de dados. Isso explica, em parte, a expansão experimentadas por determinadas plataformas digitais como a Uber e iFood.

A Uber chegou no Brasil em 2014 (Uber, 2020) com atuação inicial na cidade do Rio de Janeiro, seguida de São Paulo e Belo Horizonte. O iFood, por sua vez, foi criado em 2011, anteriormente chamado de “Disk Cook”. A companhia recebia os pedidos dos clientes por meio de uma central telefônica e um guia impresso de cardápios (Machine Global, 2022). Apesar de pouco tempo de existência, essas novas tecnologias da informação e comunicação não somente alteram o cenário urbano com seus motoristas e entregadores, como moldaram e deram novos contornos às relações de trabalho (Kalil, 2019).

<sup>20</sup> Dados consultados na Play Store em 18 fev. 2022.

Atualmente, as principais plataformas de transporte de pessoas são: Uber, 99Pop, inDrive. Essas plataformas, além do transporte de pessoas também conta com serviço de entregas. Cabe registrar a saída, em junho de 2021, de uma da pioneira no transporte por aplicativo no Brasil, a espanhola Cabify. A interface e as funções dos aplicativos são parecidas, funcionam com base na gestão algorítmica que, a partir da demanda e ofertas de viagem da região, estabelece valor da corrida, controla toda a operação com base nas diretrizes da plataforma (como quantidade de viagens realizadas e canceladas, avaliação serviço, etc.) e os motoristas não são contratados, mas sim cadastrados, sem enquadrá-los em quaisquer das modalidades de relação de trabalho.

Contudo, a inDriver se diferencia das demais plataformas pelo fato de ser o usuário quem define o valor da corrida. O aplicativo apresenta recomendações de preços, considerando o custo médio da viagem desejada, mas cabe ao passageiro estipular o valor da corrida. A partir daí, é necessário aguardar o motorista aceitar a oferta para realizar a viagem. Como é o passageiro quem sugere um valor, o motorista tem a opção de aceitar ou de fazer uma contraproposta. Outra diferença é que, além da negociação do preço, o usuário também pode escolher seu motorista favorito. O aplicativo só aceita pagamento direto ao motorista usando dinheiro ou máquinas de cartão de crédito.

Em junho de 2017, foi criada a Buser, que consiste no fretamento compartilhado de viagens de ônibus entre grandes cidades do país. A partir de criação da reunião de um número mínimo de usuários que desejam realizar o mesmo trajeto, o ônibus é fretado e a viagem é realizada. O aplicativo faz todo o processo de reserva e pagamento; o embarque é realizado, geralmente, em locais mais acessíveis do que as rodoviárias comuns e o embarque do usuário se dá por meio de um documento de identificação.

A expansão e o grande número de trabalhadores vinculados às empresas detentoras de plataformas digitais geram um relevante impacto na organização do trabalho. Nesse sentido, Abílio *et al.* (2021, s/p) destacam que no âmbito das relações de trabalho, o “tema ganha visibilidade com a formação de enormes contingentes de trabalhadores controlados por empresas que operam por meio de plataformas digitais” e o desafio contemporâneo reside em “compreender as plataformas digitais como um novo meio poderoso pelo qual as relações de trabalho vêm se reestruturando”. E essa reestruturação das relações de trabalho, ainda em curso, recebe termos diversos

pelos estudiosos do tema, que buscam categorizar por diferentes perspectivas as relações de trabalho mediadas pelas plataformas digitais como “economia de bico” (Stefano, 2016, s/p), trabalho ‘on-demand’ (trabalho por demanda), plataformização do trabalho (Grohmann, 2020), trabalhadores *just-in-time* (Abilio, 2017; Stefano, 2016).

Esses estudos, apesar de partir de perspectivas próprias, têm como métrica central o trabalho mediado por plataforma digital e convergem quanto a constatação de um trabalho subordinado e gerenciado por meio de uma determinada lógica algorítmica criada pelas empresas. Verifica-se que essa nova forma de trabalho se desenvolve a partir de relações contratuais triangulares, das quais fazem parte a plataforma, os requerentes (que podem ser empresas ou indivíduos) e os trabalhadores (Kalil, 2019). Entretanto, a ampla maioria das plataformas entende que há uma relação de trabalho autônomo, desempenhando meramente um papel de intermediadora entre as partes.

## **2.8 A (sub)contratação e a intermediação**

Para melhor compreensão, analisaremos um caso concreto no qual a Receita Federal do Brasil se manifestou por meio de Solução de Consulta da Receita Federal do Brasil – SC Cosit nº 251/2017. A referida consulta trata de um questionamento acerca da interpretação da legislação tributária federal relativa ao Imposto sobre a Renda de Pessoa Jurídica (IRPJ), mas que esclarece a definição de intermediação de negócio, ponto de nosso interesse. A consulente trata-se de uma empresa organizadora de eventos que possui contrato com órgão estadual para organização de eventos, e que emite nota fiscal no valor total, incluindo, assim, serviços de terceiros necessários ao evento. Entende que realiza um serviço de intermediação e faz uma série de questionamentos sobre a dedução de despesas em virtude da intermediação do serviço. Não vamos nos ater às questões tributárias postuladas, e sim ao entendimento do que é uma empresa intermediadora de negócio na visão da Receita Federal.

A Receita inicia sua resposta afirmando que há um equívoco da consulente ao igualar intermediação de negócios com a subcontratação de serviços e que para solucionar adequadamente os questionamentos apresentados, deve-se distinguir, de pronto, essas duas situações, já que a intermediação difere completamente da

subcontratação. Apresenta as seguintes características: “na intermediação, a empresa intermediadora não assume a responsabilidade pelo serviço em nome próprio, age apenas como agenciadora, aproximando as partes envolvidas no negócio. Dessa forma, possibilita, por exemplo, a contratação de fornecedores e de prestadores de serviço em nome da empresa contratante, sendo as notas fiscais do serviço emitidas pelo prestador em nome da empresa contratante (tomador).

Já na subcontratação, a empresa contratada para um determinado serviço executa-o por conta própria, empregando outras empresas, estranhas ao contrato, para que executem parte ou todo o objeto do contrato, por sua conta e em seu nome. Dessa forma, os subcontratados emitem as notas fiscais em nome da organizadora de evento, e essa deve emitir a nota fiscal para a contratante pela totalidade dos valores e, arremata:

no caso sob análise, apesar de a consultante informar que age como empresa intermediadora, ela é contratada para a execução, em seu nome, do conjunto de serviços que engloba a produção e organização de eventos e, para isso, afirma que subcontrata partes dos serviços... Uma vez configurada tal situação, não estará caracterizada intermediação de negócios, mas sim prestação de serviços de produção e organização de eventos com subcontratação de serviços (Ministério da Fazenda, 2017).

Assim, a RFB firma o entendimento que a empresa organizadora de eventos pode atuar de duas formas. Pode operar como intermediadora, vendendo apenas seu serviço de agenciadora, ou seja, sem contratar nada e nem ninguém em seu nome apenas realizando a organização do evento em sentido estrito; ou pode atuar como organizadora de eventos em sentido amplo, organizando e produzindo o evento em seu nome e por sua conta, isto é, contratando fornecedores e prestadores de serviços necessários ao evento em seu nome e por sua conta. Segue a ementa da referida solução de consulta:

A empresa organizadora de eventos pode atuar de duas formas: 1) apenas intermediando o negócio, sem contratar nada, nem ninguém em seu nome, e, dessa forma, sua receita corresponde à comissão pela intermediação; ou 2) organizando e produzindo o evento em seu nome e por sua conta, e, nesse caso, a receita bruta será o valor cobrado pela totalidade do serviço, mesmo que parte desse valor seja utilizada para pagar fornecedores e prestadores de serviço subcontratados (Ministério da Fazenda, 2017).

Quando há intermediação de negócio ou serviço, temos uma relação triangular (cliente, intermediador, prestador de serviço), cujos intermediadores e prestadores de serviço se diferenciam no seu objeto social e interesse: o cliente (consumidor)

necessita de um “serviço X”, que é oferecido por uma empresa prestadora desse “serviço X”; a empresa intermediadora, por sua vez, tem apenas a função de aproximar/agenciar/coordenar/promover prestadores, a fim de realizar um negócio jurídico contratado pelo cliente (destinatário do serviço). Nesse sentido, Sílvio de Salvo Venosa (2011, p. 317), ao tratar de contratos de agência, cita que “agenciar não é fazer negócio, não é concluir contratos ou outros negócios jurídicos, mas simplesmente promovê-los a bom termo, em favor do dono do negócio”.

Nesse sentido, a empresa organizadora de eventos atuando como intermediadora, ou seja, como agenciadora, não contrata fornecedores e/ou prestadores, apenas realiza a organização do evento. Atuando como organizadora e produtora do evento, contrata em seu nome e por sua conta fornecedores e prestadores para realização do evento. Assim, temos respectivamente:

**Figura 05 – Espécies de contrato**



Fonte: Elaboração própria (2023).

Na intermediação, a empresa eventos é responsável solidária com os seus agenciados - prestadores de serviços e fornecedores. Já no caso contratação da empresa de evento realizar o evento, está é responsável pelo serviço perante o contratante (dono do evento, seu cliente), mesmo que realize subcontratação de outras empresas ou pessoas físicas para participar da execução do serviço.

O corretor de seguro<sup>21</sup> é um exemplo clássico de um intermediador de negócio. Veja que uma empresa de corretagem irá fazer a intermediação entre o cliente (segurado) e a companhia de seguros, no processo de contratação de um serviço de

<sup>21</sup> A atividade de corretagem de seguro é regulada pela Lei N° 4.594/64 que, em seu artigo 1°, traz a definição do que é uma corretora de seguros: “o corretor de seguros, seja pessoa física ou jurídica, é o intermediário legalmente autorizado a angariar e promover contratos de seguros, admitidos pela legislação vigente, entre as Sociedades de Seguros e as pessoas físicas ou jurídicas, de direito público ou privado” (Brasil, 1964).

seguro. A empresa de corretagem e a seguradora têm confluência de interesses (vender seguro), mas objetos sociais totalmente distintos. Não se confundem, cada qual tem sua estrutura organizacional independentes, com respectivos trabalhadores exercendo atividades distintas. Assim, nessa relação triangular temos que: o serviço (objeto de interesse do cliente) é o seguro; o cliente é o segurado (contratante); o prestador de serviço é a seguradora (contratado) e o intermediador de negócio é a corretora (comissionada).

**Figura 06 – Relação triangular**



Fonte: Elaboração própria (2023).

Com base nessas considerações, há de se analisar a relação entre Aplicativo – Passageiro – Motorista na prestação de serviço de transporte. Estamos diante de uma relação triangular, na qual a empresa-aplicativo “vende” a intermediação de serviço ou se as empresas-aplicativo intermediam a “venda” do serviço de entrega e transporte de passageiro. A figura do passageiro, nessa relação, é incontroversa: o passageiro seria o cliente, isto é, destinatário do serviço, quem paga para usufruir o serviço contratado; falta definir se o cliente contrata a empresa-aplicativo, e essa subcontrata o motorista, ou se a contratação é entre cliente (passageiro) e motorista, sendo a empresa-aplicativo uma intermediadora.

Para ajudar na análise dessas questões, será necessário entendermos o fenômeno da uberização do trabalho; analisar o conceito e formas de subordinação existente nas atuais configurações de relações de trabalho, em especial, a subordinação estrutural onde a subordinação é caracterizada quando o trabalhador integra a engrenagem da atividade da empresa. Essas discussões e abordagens teóricas são essenciais para identificar se estamos diante de um trabalho autônomo ou não.

## 2.9 Posições judiciais sobre a Uber no Brasil e no mundo



Dados levantados pela empresa especializada em estatísticas e jurimetria, Data Lawyer, revela que os pedidos de reconhecimento de vínculo empregatício de motorista de aplicativo nos tribunais regionais do trabalho no Brasil chegaram a 935 (até meados de 2020). Desses, apenas 258 foram apreciados, em somente 5 deles houve o reconhecimento do vínculo<sup>22</sup>, e 81 tiveram procedência parcial do pedido.

Já nos demais países, a pesquisa comparada elegeu, para sintetização e exame, os fundamentos de decisões dos tribunais superiores dos principais países europeus e da Suprema Corte da Califórnia, nos Estados Unidos da América (EUA), por serem as primeiras a se manifestarem e por serem grandes centros urbanos de intensa utilização do modal de transporte por plataforma. Cabe destacar que as plataformas de transporte atuam em vários países e, apesar de eventuais particularidades, compartilham os mesmos pressupostos e dinâmica de funcionamento.

Nos EUA, a competência para a edição de regras trabalhistas é, em geral, dos estados. Os casos mais emblemáticos sobre a discussão da natureza do vínculo dos motoristas de aplicativo foram proferidos pelos Tribunais do Estado da Califórnia, sede das principais empresas de aplicativos de transporte - dentre elas, a Uber. Além disso, o termo de *licensing agreement* da Uber (Uber Technologies, INC.) contém cláusula específica estabelecendo a aplicação das leis trabalhistas da Califórnia em quaisquer disputas legais do país.

Em abril de 2018, o célebre caso *Dynamex*, a Suprema Corte Estadual da Califórnia alterou os critérios para reconhecer o vínculo empregatício, passando a adotar o “teste ABC” para caracterizar o trabalho autônomo. O litígio representou um paradigma de grande importância ao materializar, através do Poder Judiciário e Legislativo (precedente judicial posteriormente se converteu na Lei Assembly Bill Five - AB5), novos critérios para categorizar os trabalhadores em: contratados independentes (*independent contractors*) e empregados (*employee*). Aplicamos o referido teste, com base no ordenamento pátrio fazendo paralelo com nossos institutos (Apêndice C).

A partir da vigência da lei AB5 (janeiro de 2020), o trabalhador passa a ser, presumidamente, um empregado, a menos que a entidade contratante comprove que

---

<sup>22</sup> CONJUR. **Entregadores perdem maioria dos casos sobre vínculo empregatício com aplicativos**. 2020. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2020-jul-24/entregadores-perdem-maioria-casos-vinculo>. Acesso em: 17 jan. 2023.

o trabalhador é um contratado independente, demonstrando a satisfação conjunta dos três requisitos do Teste ABC: (a) o trabalhador não está sob direção ou controle do contratante, tanto do ponto de vista formal como material; (b) o trabalhador não desempenha atividade inserida no negócio principal da empresa; (c) o trabalhador realiza, de forma habitual e independente, atividades para as quais é contratado. Na falta desses três requisitos, o trabalhador é classificado como empregado.

Apesar da alteração legislativa ter entrado em vigor desde janeiro de 2020, a Uber continuou considerando seus motoristas como autônomos. Por conseguinte, a Procuradoria Geral do Estado da Califórnia ajuizou ação coletiva em face da Uber e Lyft, requerendo o reconhecimento do vínculo empregatício dos motoristas com as empresas. Em outubro de 2020, a Suprema Corte Estadual, reconheceu liminarmente a existência de vínculo de emprego dos trabalhadores com a Uber e a Lyft. De acordo com o julgado, as empresas não satisfazem o ponto B do “teste ABC” porque os trabalhadores estão inseridos no seu negócio principal.

As referidas empresas intensificaram esforços mobilizando, cidadãos para propor um referendo popular, a fim de aprovar, por meio de plebiscito, a denominada “Proposta 22”. Essa proposta visava afastar a aplicação da lei AB5 às referidas plataformas de transporte que poderiam continuar contratando motoristas como contratados independentes, mas passaria a oferecer direito a um salário-mínimo, calculado em função do tempo de execução do trabalho, e não o tempo à disposição, além de algumas opções de assistência médica. A campanha do “sim”, capitaneada pelas empresas, saiu vitoriosa, e aprovaram a Proposta 22. As plataformas gastaram cerca de 203 milhões de dólares, um dos valores mais caros da história da Califórnia despendidos com esse tipo de iniciativa, segundo a Ballotpedia<sup>23</sup>.

O Service Employees International Union - SEIU (sindicato) e vários motoristas e entregadores recorreram ao judiciário a fim de anular essa iniciativa eleitoral (Proposta 22), alegando violação a Constituição estadual por restringir os poderes do legislativo em assegurar proteções trabalhistas. Inicialmente, obteve êxito na pretensão de inconstitucionalidade da Proposta 22, contudo, em março de 2023 essa decisão foi derrubada pelo Tribunal Supremo estadual. Cabe ao sindicato, ainda, apelar da decisão para a Suprema Corte da Califórnia.

---

<sup>23</sup> Ballotpedia é uma enciclopédia política on-line sem fins lucrativos e apartidária que abrange políticas federais, estaduais e locais, eleições e políticas públicas nos Estados Unidos. O site foi fundado em 2007.

Na Inglaterra, uma decisão em 2016 do Employment Tribunal (Tribunal do Trabalho Londrino), relativa à ação contra a Uber - Case n.º 2202551/2015 & Others<sup>317</sup>, reconheceu a existência da relação de trabalho, sendo mantida tanto em fase recursal, em 2018, como em sede de apelação, em fevereiro de 2021. A Suprema Corte britânica concluiu o reconhecimento da existência da relação de trabalho, mais precisamente do “worker contract” (trabalhador economicamente dependente).

A legislação inglesa subdivide as categorias de trabalhadores em: *employee stricto sensu* (trabalhador subordinado, empregado); *workers* (trabalhador dependente economicamente); e, *self-employed* (profissional independente, autônomo). O tribunal entendeu haver relação de dependência econômica dos motoristas em relação à Uber, cujos motoristas não se colocam diretamente à disposição do consumidor de seus serviços, mas são apenas componentes da estrutura organizacional montada e mantida pela Uber.

A Uber, no dia 16 de março de 2021, anunciou que concederia direitos laborais aos 70 mil motoristas cadastrados no Reino Unido, como um salário fixo mínimo e férias remuneradas

Na Espanha, após anos sem pacificação jurisprudencial a Suprema Corte da Espanha, em setembro de 2020, reconheceu a existência de relação de vínculo empregatícios dos motoristas de aplicativos de delivery com a empresa plataforma de transporte. O Tribunal firmou o entendimento que a empresa detentora do aplicativo não é uma mera intermediária de uma contratação que teria ocorrido entre cliente e distribuidor, mas prestadora de serviços de entrega e correio expresso, com a prerrogativa de estabelecer as condições essenciais para a prestação desses serviços.

No ano seguinte, a legislação trabalhista foi alterada, obrigando as empresas de aplicativos de entregas a considerarem seus motoristas como empregados. Assim, foi aprovada a “lei do motorista” - o Real Decreto-ley 9/2021 (Ley Riders), alterando o Real Decreto-ley 2/2015 (Estatuto de los Trabajadores), cujo artigo 64.4 trouxe as seguintes alterações no corpo legal trabalhista espanhol: obriga expressamente as empresas, na condição de empregadoras, qualquer que seja o seu meio de operação e setor econômico, que explore (não só as empresas via plataforma) reportarem aos sindicatos as regras sobre o funcionamento algorítmico e de inteligência artificial; e incorpora o argumento judicial da presunção de alteridade para o setor de entregas, quando restar indícios da prestação do serviço.

A Corte de Cassação na França, órgão de cúpula da Justiça Judiciária, em março de 2020, reconheceu a existência de vínculo empregatício, entre Uber e seu motorista, em virtude da constatação da subordinação manifestada pela ausência de clientela própria do motorista, fixação de preços e condições do serviço estipulado pelo algoritmo do aplicativo, falta de discricionariedade do motorista na escolha do percurso, falta de conhecimento prévio do destino final da viagem e sua integração ao sistema de transporte criado e administrado pela empresa. Destacou ainda, em sua decisão, que os poderes patronais de direção e punição – típicas da subordinação – são praticadas pela empresa, dona da plataforma, tendo em vista aplicações de sanções aos motoristas, como desconexão da plataforma, demonstrando, de fato, amplo controle da empresa sobre a execução do serviço.

Em nota explicativa expedida pela Corte de Cassação, salientou que a denominação contratual da relação entre as partes (motoristas são qualificados como parceiros) não define sua natureza, que é estabelecida pelas condições de fato em que são exercidas as atividades. Acrescentou que o critério definidor de subordinação se desdobra em três poderes: de dar instruções, de controlar o cumprimento das instruções dadas e de sancionar seu inadimplemento.

No exercício de suas atribuições, o Tribunal de Justiça da União Europeia proferiu decisão, em dezembro de 2017, nos autos do Processo C-434/15330<sup>24</sup>, que teve por objeto um pedido de decisão prejudicial apresentado pelo “Juzgado de lo Mercantil nº 3 de Barcelona” (Tribunal do Comércio) concernente à ação judicial proposta pela “Asociación Profesional Elite Taxi” (uma associação profissional de motoristas de táxis da cidade de Barcelona) em face da “Uber Systems Spain, SL”, sociedade ligada à Uber Technologies Inc.

O referido Tribunal declarou que a Uber é, de fato, uma empresa de transporte, e não uma plataforma digital; portanto, as autoridades nacionais poderiam exigir licenças como as requeridas aos profissionais de táxi. Além disso, asseverou que a empresa não se limita ao mero serviço de intermediação, que os motoristas cadastrados não exercem atividade própria e, ademais, que a corporação exerce influência decisiva sobre as condições em que os motoristas prestam seu serviço<sup>25</sup>.

---

<sup>24</sup> Tribunal de Justiça da União Europeia. **Acórdão e conclusões do Processo C-434/2.015**. Disponível em: <http://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?language=pt&num=C-434/15&td=ALL>. Acesso em: 21 jan. 2023.

<sup>25</sup> UNIÃO EUROPEIA, Court of Justice of the. Judgment in Case C-434/15. Recorrente: Asociación Profesional Elite Tax e Recorrido: Uber Systems Spain SL. Pleno. Luxemburgo, 20 de dezembro de

### 3 PERCURSO METODOLÓGICO

Essa seção tem o propósito de descrever a metodologia utilizada para alcançar o objetivo do presente trabalho, abordando os procedimentos e técnicas de análises utilizadas.

#### 3.1 Tipo de pesquisa

A pesquisa pode ser classificada segundo vários critérios. Nesse sentido, a pesquisa pode ser classificada quanto aos objetivos gerais, segundo Vergara (2007), como: exploratória, descritiva, explicativa, metodológica, aplicada e intervencionista.

O presente trabalho trata-se de uma pesquisa predominantemente descritiva. Segundo Vergara (2007), a pesquisa descritiva busca analisar os dados coletados e descreve, detalhadamente, o fenômeno pesquisado, expondo as características de forma clara e bem delineada da população ou do fenômeno estudado. Desse modo, temos em vista a descrição do fenômeno pesquisado a partir de dados coletados de documentos das empresas-aplicativo e de questionário aplicado aos usuários e motoristas do serviço de transporte por aplicativo.

Cabe destacar um viés exploratório da pesquisa. Vergara (2007) esclarece que a pesquisa exploratória é realizada em áreas de pouco conhecimento sistematizado, cujas hipóteses poderão ocorrer naturalmente no decorrer da pesquisa. Para Gil (2007), a pesquisa exploratória examina a realidade buscando maior conhecimento e familiaridade com o problema, com vistas a torná-lo mais explícito ou a construir hipóteses. Nesse sentido, em virtude da contemporaneidade do fenômeno (trabalho mediado por plataforma digital) e por ainda ser pouco maturado e explorado, especialmente quanto aos aspectos previdenciários (tributários) do trabalho de plataforma, o trabalho possui caráter exploratório.

Considerando a pesquisa de campo e elaboração de uma proposta de projeto piloto de procedimento fiscal para Receita Federal pode-se enquadrá-la como aplicada. Segundo Vergara (2007) a pesquisa aplicada é motivada por ordem prática, cujo pesquisador é movido pela necessidade de conhecer para a aplicação dos resultados. Busca orientação prática para solução de problema concreto (Vergara,

2007).

Quanto aos meios de pesquisa, segundo Vergara (2007), se classificam em: pesquisa de campo, de laboratório, documental, bibliográfica, experimental. Esses tipos de pesquisa, segundo a autora, não são mutuamente excludentes.

O presente trabalho utilizou-se além do levantamento bibliográfico, a análise documental (normas legais, contratos, termos e documentos das empresas-aplicativo) e pesquisa de campo (pesquisa com usuários de aplicativo) com a finalidade de analisar e descrever a relação jurídica que se estabelece na triangulação entre usuário (passageiro), motorista de aplicativo (trabalhador) e empresa-aplicativo.

Quanto ao método e à forma de abordar o problema, Richardson *et al.* (2007) classificam a pesquisa em dois grandes métodos: o quantitativo e o qualitativo. Segundo Denzin e Lincoln (2006), a pesquisa qualitativa envolve uma abordagem interpretativa do mundo, implica uma ênfase sobre as qualidades do objeto em estudo, as quais não podem ser examinadas ou medidas experimentalmente em termos de quantidade. Desse modo, essa pesquisa está classificada como qualitativa, pois busca determinar a natureza da relação jurídica entre empresas-aplicativo e seus motoristas.

Contudo, apesar de estar enquadrada como qualitativa, recorre a estratégias metodológicas de características quantitativa (análise estatística descritiva) para identificar elementos de subordinação presente na execução do trabalho de motorista de aplicativo e saber se os critérios da escolha do usuário, para utilizar o serviço, recaem sobre as qualidades inerentes ao motorista de aplicativo ou da empresa-aplicativo. Nesse contexto, cabe trazer a preleção de Zanella (2013) que defende que os conceitos de pesquisa quantitativa e qualitativa devem ser observados não como uma dicotomia, mas como um método misto.

**Quadro 01** - Tipo de Pesquisa

CRITÉRIOS	TIPOS	JUSTIFICATIVAS
Quanto aos Objetivos	Exploratória	Visa explorar o <i>modus operandi</i> do transporte de aplicativo; descrever a natureza da relação jurídica entre motorista e aplicativo; propositura de
	Descritiva	
	Aplicada	
Quanto aos Meios	Bibliográfica	Levantamento de estudos sobre o tema; contrato e termos elaborados pelas empresas-aplicativo pesquisa de campo
	Documental	
	Campo	
Quanto à Abordagem	Qualitativa	Coleta de dados, análise estatística descritiva e análise de conteúdo
	Quantitativa	

Fonte: Elaboração própria (2023).

## 3.2 Instrumentos e procedimentos de coleta

### 3.2.1 Pesquisa Bibliográfica

A pesquisa bibliográfica é aquela realizada através de material já publicado em livros, periódicos, revistas, sites na internet, e que sejam disponibilizados ao público em geral (Vergara, 2007). Segundo Gil (2007), a pesquisa bibliográfica é desenvolvida com base em material já elaborado, constituído principalmente de livros e artigos científicos, e está presente em quase todos os estudos.

A escolha dos artigos teve como primeira etapa a identificação dos conceitos básicos que foram explorados no presente trabalho. Para isso, a análise do contexto do tema, a definição do problema e do objetivo geral da pesquisa foram elementos norteadores para escolha dos conceitos-chave principais (palavras-chaves). Escolhidas as palavras-chave, utilizou-se a lógica booleana de pesquisa para filtrar artigos mais relacionado ao estudo.

Com a finalidade de obter um panorama da produção acadêmica sobre o tema, iniciou-se a busca pelo Google Acadêmico, em virtude de a plataforma reunir uma grande variedade de bases de dados abertos de universidades e instituições. Ao realizar a busca em 09/01/2022, somente com o termo “uberização do trabalho” (expressão com aspas), publicações a partir de 2018 retornaram 979 trabalhos. Esse universo contemplava estudo variados a partir de diversas perspectivas: análise da uberização e sua relação com modelo político, econômico e social (uberização x capitalismo; precarização do trabalho; impacto da tecnologia no mercado de trabalho etc.); discussões sobre saúde do motorista de aplicativo; legalidade da regulação do serviço de transporte particular em detrimento do serviço de táxi; questões consumeristas; discussões sobre existência ou não de vínculo empregatício do motorista de aplicativo; outros estudos correlacionados à pandemia e pesquisas do fenômeno da uberização em diversas categorias profissionais.

Ao acrescentar o operador booleano “and” e a palavra-chave “motorista de aplicativo” a fim de restringir estudos que tratassem especificamente dessa categoria de trabalhador, retornaram 117 trabalhos. Com intuito de selecionar trabalhos com algum viés previdenciário, foi acrescentado a palavra-chave “contribuinte individual”, com retorno de apenas 7 trabalhos, contudo, nenhum relacionado ao custeio previdenciário, ou seja, análise da obrigação previdenciária da empresa-aplicativo diante da remuneração motorista. Na plataforma CAPES - Coordenação de

Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - e na base de dados da plataforma Scielo - Scientific Electronic Library Online (Biblioteca Científica Eletrônica On-line) - e na Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações (BDTD) a busca pelo termo “uberização do trabalho” retornou 59, 18 e 03 trabalhos, respectivamente. Devido a pequena quantidade de retorno não foi aplicado filtros e nem acrescentado palavras-chaves.

‘ A partir da interpolação dos artigos do Google Acadêmico com as demais plataformas, verificou-se que a autora mais citada foi Ludmila Costhek Abilio, Doutora em Ciências Sociais pela UNICAMP. Outro autor relevante para o presente trabalho é Renan Bernardi Kalil, Doutor e Mestre em Direito pela Universidade de São Paulo e Procurador do Ministério Público do Trabalho. Foram selecionados 32 artigos em função da relevância, cujos conteúdos tratam da subordinação estrutural, parasubordinação, autogerenciamento subordinado ou subordinação algorítmica no contexto da uberização do trabalho.

### 3.2.2 Pesquisa Documental

Segundo Moreira e Caleffe (2008), a pesquisa documental se assemelha muito à pesquisa bibliográfica e a principal diferença encontra-se na natureza das fontes. A pesquisa documental utiliza fontes primárias, ou seja, dados e informações que ainda não foram tratados científica ou analiticamente (Gil, 2007).

Essa técnica foi utilizada para pesquisar decisões judiciais e normas vigentes referentes ao tema de pesquisa, pois segundo Gil (2007), enquanto a pesquisa bibliográfica se utiliza fundamentalmente das contribuições de autores diversos, a pesquisa documental vale-se de materiais que não recebem tratamento analítico, o que se aplica às legislações. Nesse sentido, as definições e os institutos do direito previdenciário pertinentes ao tema, como definição e tipos de segurados Contribuinte Individual, as formas de contribuição desses segurados, os elementos constitutivos do fato gerador da Contribuição Previdenciária foram extraídos das próprias normas tributárias e previdenciárias.

A seleção dessas normas foi de acordo com a natureza da matéria as quais regulam. O Código Tributário Nacional (CTN), lei 5.172/66, a lei de Custeio Previdenciário, lei 8.212/91, o Regulamento da Previdência Social, Decreto 3.048/99, Instruções Normativa (IN 2.110/22), Soluções de Consulta da Receita além de outros



atos normativos como a “Lei dos Aplicativos”, lei nº 13.640/18 fez alterações na Lei nº 12.587/2012 correlacionado ao objeto de estudo.

Essa técnica também foi utilizada para analisar contratos e termos firmados entre motoristas de aplicativo e as empresas-aplicativo, além de outros documentos (informes e peças publicitárias, contrato social das empresas-aplicativo, cadastros nos órgãos públicos, processos de licenciamentos municipais etc.). A empresa de aplicativo de transporte Uber, por ser a mais representativa no segmento de transporte por aplicativo, foi a principal fonte de coleta de dados, contudo não foi a única.

### 3.2.3 Pesquisa de Campo

Segundo Gil (2007), para se realizar a coleta de dados nos levantamentos são utilizadas geralmente as chamadas técnicas de interrogação, que são o questionário, a entrevista e o formulário. Nesta pesquisa utilizou o levantamento como método de coleta e o instrumento questionário por proporcionar o uso eficiente do tempo, o anonimato do respondente, a possibilidade de uma alta taxa de retorno e a possibilidade de uso de perguntas padronizadas (Moreira; Caleffe, 2008).

A pesquisa de campo foi realizada com usuários de aplicativo de transporte em Salvador. A pesquisa com usuários de aplicativo teve como objetivo verificar, na perspectiva do usuário, com quem ele estabelece uma relação contratual ao usar o serviço de transporte por aplicativo: o motorista ou aplicativo de transporte.

A pesquisa utilizou a ferramenta Google Forms para elaboração e aplicação do questionário, coleta e consolidação dos dados. O questionário foi encaminhado a grupos de WhatsApp em virtude da praticidade, velocidade de comunicação, facilidade de acesso e cobrança do retorno das respostas. Foram distribuídos para 7 (sete) grupos com perfil de usuários bastante heterogêneos quanto idade, gênero e classe social. Os grupos consistiram em: grupo de origens variadas os quais o pesquisador participa: trabalho (Equipe 01 Receita), grupo de faculdade (Engenharia Civil UFBA, Direito UFBA e Mestrado UFBA), moradores (Graça Royal), escolar (Amigos\_ETA), de família (Kizumba). No total foram enviadas pesquisas a 137 pessoas (já excluindo pessoas pertencentes a mais de um grupo), obtendo 118 respostas válidas. Foi disponibilizado o link da pesquisa para responder as questões propostas, cujo questionário encontra-se no Apêndice A.

As entrevistas, metodologia bastante empregada na coleta de dados em estudos qualitativos interpretativos, foram utilizadas com o objetivo de conhecer o

entendimento da autoridade lançadora sobre a ocorrência do fato gerador da Contribuição Previdenciária na prestação de serviço de transporte por aplicativo. Desse modo, foram realizadas entrevistas semiestruturadas durante o mês de abril de 2023, com o coordenador do serviço de fiscalização da RFB região da Bahia, cargo de maior linha hierárquica regional responsável pelo setor de fiscalização. A entrevista foi realizada no setor de trabalho do entrevistado, onde foram coletadas as informações da pesquisa e a transcrição das narrativas. O objetivo da aplicação desse método no presente estudo foi articular as narrativas com a análise documental/bibliográfica realizada.

### **3.3 Técnica de análise**

#### **3.3.1 Análise de Conteúdo**

Nessa pesquisa, a análise de conteúdo foi utilizada para a análise dos dados obtidos na pesquisa documental (normas, atos oficiais, documentos contratuais, informes publicitários etc.) e da entrevista com o chefe serviço de fiscalização da 5ª região, tendo como principal referência os ensinamentos de Laurence Bardin. A análise de conteúdo, segundo Bardin (2016), é um conjunto de técnicas de análise das comunicações, que emprega procedimento sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens.

A análise documental, portanto, consiste em uma metodologia de investigação científica que adota determinados procedimentos técnicos e científicos, com o intuito de examinar e compreender o teor de documentos (Cellard, 2008). Trata-se de um método utilizado, principalmente, para analisar os dados de uma pesquisa qualitativa, isto é, aqueles dados que descrevem e ilustram a realidade, mas que não podem ser quantificados.

A organização dos documentos, que constituiu o corpus de análise da pesquisa, consistiu em buscar os documentos elaborados pela própria empresa (contratos, termos etc.), publicados em seus sítios, coletados de outros trabalhos de pesquisa além do levantamento das normas pertinentes seguindo os princípios da exaustividade, representatividade e adequação abordados por Bardin (2016).

Após esse primeiro contato com os documentos, selecionou-se as unidades de análise, ou seja, a escolha dentre todo o material - palavras, frases, parágrafos ou temas que interessam para a pesquisa. Além do mais, deve-se olhar para as unidades de registro e transformá-las em categorias. A unidade de registro é definida por Bardin

(2016) como sendo a unidade que serve de base para a categorização e a contagem frequencial, correspondendo ao segmento de conteúdo. Para o presente trabalho, esse agrupamento foi formado a partir dos critérios semânticos do tema e da palavra para o recorte das unidades de registro, uma vez que pode ser efetuada a análise de uma categoria de palavras como substantivos, adjetivos, verbos, dentre outras, a fim de se estabelecer quocientes (Bardin, 2016), considerando a fundamentação teórica e o tema do trabalho.

Em capítulo próprio, análise dos resultados, é discutido a correlação entre elementos encontrados nos documentos pesquisados e indicadores da constatação de autogestão e organização da atividade a fim de analisar a presença de elementos de subordinação (estrutural ou integrativa) no desempenho da atividade do motorista de aplicativo; a análise da natureza do objeto social da empresa-aplicativo de transporte, por meio da constatação dos indicativos extraídos arcabouço normativos, entrevista semiestruturada e questionário com usuários do serviço.

### 3.3.2 Análise Estatística Descritiva

A pesquisa de campo com usuários forneceu a dimensão da realidade fática do objeto social das empresas-aplicativo: empresa de tecnologia (meras intermediadoras de negócio) ou prestadoras de serviço de transporte individual, que utilizam a tecnologia como meio de execução do seu objeto social.

Devido ao seu caráter complementar, cabe esclarecer que pretendeu-se fazer um tratamento elementar estatísticos dos dados coletados, sem pretender fazer uma análise descritiva aprofundada.

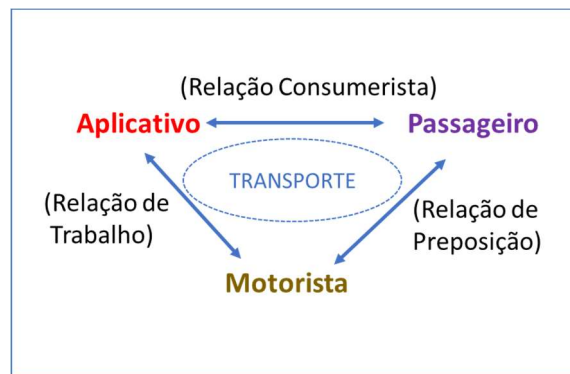
Desse modo, a pesquisa com usuários de aplicativo de transporte teve como objetivo verificar, na percepção desses usuários, quem é o contratado pelo usuário (cliente): o motorista ou a empresa-aplicativo de transporte. Ou seja, quando o cliente (passageiro) utiliza uma plataforma digital de transporte para se deslocar ou entregar uma encomenda, ele (usuário) é cliente da empresa-aplicativo ou do motorista? Estaria contratando o motorista, sendo a plataforma mero intermediador, ou haveria uma relação comercial com a empresa-aplicativo para realizar serviço de transporte, sendo o motorista apenas a mão-de-obra para execução do negócio?

Elaborou-se uma matriz cuja estrutura fundamentou a elaboração dos itens (perguntas) do questionário, com base no seguinte raciocínio: Temos uma relação triangular: Aplicativo – Passageiro – Motorista. A figura do passageiro, nessa relação,

é incontroversa: o passageiro é o cliente, isto é, aquele quem paga para usufruir/consumir o serviço (transporte) contratado/oferecido; falta definir quem seria o contratado pelo cliente (passageiro). Assim, temos três atores que se encontram nos vértices desse vínculo triangular, formando uma relação entre eles (setas) cujo objeto central, que tangência ambos, é o serviço de transporte (objeto da relação obrigacional).

Partimos da seguinte hipótese relacional: há uma relação consumerista entre aplicativo (plataforma) e passageiro, uma relação de trabalho entre motorista e a empresa detentora do aplicativo de transporte e uma relação de preposição entre motorista e passageiro.

**Figura 07 – Relação Triangular**



Fonte: Elaboração própria (2023).

Em um mercado livre e competitivo, a escolha ou contratação de um prestador de serviço/empresa, em detrimento dos demais (concorrentes), reside em qualidades imputadas ao contratado/prestador. O atendimento das expectativas do cliente, segundo Corrêa (2013, p. 198), seja qual for a natureza do serviço (estética, saúde, ensino, transporte etc.), está correlacionado aos atributos inerentes ao titular/responsável pela execução do serviço.

Desse modo, ao verificar sobre quem recai os “requisitos (atributos) que influenciam na contratação do serviço” pode-se inferir quem é o contratante. Assim, os itens x1, x2, x3 e x4 da matriz (pesquisa com usuário – Apêndice A) estão relacionados às variáveis que correspondem aos atributos concernentes à plataforma e ao trabalhador (motorista). Dessa forma, afere-se os requisitos que mais influenciam o usuário na hora de contratar o serviço a fim de identificar o contratante do serviço.

Outro aspecto indicativo de quem ocupa a posição de prestador do serviço é a sua responsabilidade diante do cumprimento do objeto contratado. A assunção do

risco, em regra, recai sobre quem o cliente contratou no serviço. Em que pese regulação jurídica, busca-se aqui a percepção subjetiva do usuário no momento da tratativa negocial do serviço de transporte, pois o objetivo, como mencionado, é a aferição de quem ocupa posto de contratado pelo cliente. Assim, teremos forte indício de quem seria o contratado pelo corolário natural de que é ele quem assume a responsabilidade pelo serviço. Por exemplo, quando se contrata uma construtora, sendo o cliente lesado por uma obra malfeita, mesmo decorrente da imperícia do operário ou mestre de obra, a responsabilidade é imputada à construtora contratada (trabalhadores são meros prepostos usados como mão de obra).

Portanto, os itens z1, z2 e z3 têm o objetivo de identificar o prestador de serviço de transporte mediante a avaliação da dimensão “responsabilidade pelo serviço” a partir das variáveis relativas às situações de dano decorrente da má prestação de serviço de entrega de encomenda, pela má prestação do serviço de transporte e pela má condição de veículo. E finalmente, pergunta-se diretamente ao usuário quem seria o contratado quando da utilização do serviço de transporte: empresa-aplicativo (no qual pode-se pressupor uma relação consumerista entre usuário e aplicativo) ou com o motorista de aplicativo (no qual pode-se pressupor relação de contrato de trabalho entre duas pessoas físicas) ou ambas.

**Quadro 02 – Questionário da Pesquisa com Usuários**

OBJETIVO	CONSTRUCTO	VARIÁVEL	ITENS
Qualificar os sujeitos da relação triangular - usuário, motorista e empresa aplicativo – quanto as suas posições na relação privada contratual e na relação jurídico tributária previdenciária.	Requisitos que influenciam na contratação do serviço - aferição indireta do contratante	Atributos da plataforma ou do Trabalhador	<i>Atribuir peso de 01 (indiferente) 02 (pouco relevante) 03 (relevante) e 04 (muito relevante) quanto aos requisitos elencados para o uso do serviço de aplicativo de transporte:</i> x1- política de segurança da plataforma x2 - Praticidade e agilidade proporcionada pelo aplicativo x3- Interface intuitiva e confiança no aplicativo x4 - Valor cobrado pelas corridas x5- Possuir melhores profissionais/motoristas
	Responsabilidade pela execução do serviço - aferição indireta do contratante	Responsabilidade pela entrega	<i>z1 - Um eventual dano sofrido na entrega de uma encomenda, no seu entendimento, quem deveria arcar com reparo:</i> 1- da empresa da plataforma de aplicativo 2- do motorista de aplicativo 3- ambos, motorista e empresa de aplicativo 4- não saberia responder
		Responsabilidade geral pelo serviço	<i>z2 - Um eventual dano sofrido pela má prestação do serviço de transporte, no seu entendimento, quem deveria arcar com reparo:</i> 1- a empresa da plataforma de aplicativo 2- o motorista de aplicativo 3- ambos, motorista e empresa de aplicativo 4- não saberia responder
		Responsabilidade pelo veículo	<i>z3 - Um eventual dano sofrido pela má condições do veículo de transporte, no seu entendimento, quem deveria arcar com reparo:</i> 1- da empresa da plataforma de aplicativo 2- do motorista de aplicativo 3- ambos, motorista e empresa de aplicativo 4- não saberia responder
		Identificação com quem estabeleça contratação do serviço	Percepção do usuário

Fonte: Elaboração própria (2023).

### 3.4 Modelo de análise

Nesta seção, foi desenvolvido o modelo teórico analítico de pesquisa, o qual pretende traduzir, de forma resumida, o pensamento do autor e o percurso estabelecido para exame crítico do objeto da pesquisa.

O modelo de análise é o prolongamento natural da problemática, articulando de forma operacional os marcos e as pistas que serão finalmente retidos para orientar o trabalho de observação e de análise. É composto por conceitos e hipóteses estreitamente articulados entre si para, em conjunto, formarem um quadro de análise coerente (Quivy; Campenhouddt, 2005, p. 150).

[...]

A observação compreende o conjunto das operações através das quais o modelo de análise é confrontado com dados observáveis. [...] Conceber esta etapa de observação equivale a responder às três perguntas seguintes: observar o quê? em quem? como?" (Quivy; Campenhouddt, 2005, p. 205 -206).

Verificou-se que, para responder o problema de pesquisa, seria necessário analisar se na relação de trabalho entre motorista e empresa-aplicativo há a presença de elementos de subordinação pois, conforme exposto na fundamentação teórica, a presença de elementos de controle e subordinação afasta qualquer possibilidade de uma atividade laboral ser enquadrada como um trabalho autônomo.

Assim, a elaboração do modelo de análise para investigação da natureza do vínculo entre o motorista de aplicativo e a empresa-aplicativo abrange, necessariamente, o estudo de elementos relacionados a capacidade de autogestão e organização da atividade como: poder diretivo; liberdade negocial; e controle da atividade.

#### **Quadro 03 – Modelo de Análise**

OBJETIVO GERAL – Caracterizar a relação entre motoristas e empresas-aplicativo de transporte no que tange aos aspectos previdenciários.					
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	DIMENSÕES	INDICADORES	PROCEDIMENTOS	MÉTODO	FUNDAMENTAÇÃO
<p>Analisar os elementos constituintes da relação de trabalho entre os motoristas e empresas-aplicativo quanto aos aspectos de autonomia ou subordinação da atividade.</p> <p>Prescrutar sobre o objeto social das empresas de aplicativo de transporte.</p> <p>Qualificar os sujeitos da relação triangular - usuário, motorista e empresa-aplicativo - quanto as suas posições na relação privada contratual e na relação jurídica tributária previdenciária.</p>	<p>Autogestão e Organização da Atividade</p> <p>Intermediação e Subcontratação</p> <p>Sujeitos da Relação Contratual e Tributária</p>	<p>Poder Diretivo; Liberdade Negocial; Autonomia e Controle da Atividade.</p> <p>Modelo Contratual; Aferição Modus Operandi; Identificação do Emitente Nfe.</p> <p>Responsabilidade pelo execução serviço; Identificação do destinatário das qualidades que influenciaram na escolha do serviço; Posições judiciais e Administrativas.</p>	<p>Analisar os documentos (termos, contratos e registros) elaborados pelas empresas aplicativo a fim de extrair/constatar, ou não, os elementos que caracterizam a autogestão e organização do exercício da atividade de motorista de aplicativo (poder diretos, liberdade negocial e controle da atividade).</p> <p>Analisar o objeto social das empresas aplicativo subsumindo seu modus operandi às normas que estabelecem critérios de diferenciação da intermediação de negócio e subcontratação; Analisar atendimento de aspectos formais de uma intermediação; Levantar decisões judiciais pertinentes e aferir a percepção do cliente/usuário quem seria contratado pelo serviço de transporte.</p> <p>Aplicar questionário com usuário de aplicativo de transporte a fim de identificar elementos que qualifique os sujeitos da relação contratual em torno do serviço de transporte de aplicativos.</p> <p>Entrevistar o coordenador do serviço de fiscalização da 5ª região sobre sua análise do sujeito passivo (contribuinte) do fato gerador da Contribuição Previdenciária no serviço de transporte por aplicativo. Levantamento de decisões judiciais pertinentes.</p>	<p>Pesquisa Bibliográfica; Análise Documental; Análise de Conteúdo</p> <p>Pesquisa Bibliográfica; Análise Documental Análise de Conteúdo</p> <p>Entrevista Semi-Estruturada; Análise de Conteúdo</p> <p>Pesquisa de Campo / Estatística Descritiva</p>	<p>Ludmila C. Abilio - Uberização: Do empreendedorismo para autogerenciamento subordinado.</p> <p>Renan Bernardi Kallil - A Regulação do Trabalho via Plataformas Digitais</p> <p>Solução de Consulta Cosit nº 251 e outras conexas.</p> <p>Bardin para Análise de Conteúdo</p>

Fonte: Elaboração própria (2023).

Dessa forma, a construção do modelo de análise surgiu como uma proposta de sistematizar o estudo, através da elaboração de um roteiro preestabelecido e com a medição dos seguintes indicadores:

1. Subordinação e Autonomia estão relacionadas à presença de elementos que caracterizam (ou não) autogestão no mister da atividade. Após superada a etapa da pré-análise dos documentos (leitura flutuante, escolha dos documentos, preparação da documentação, referenciação de índices e elaboração de indicadores), faz-se a codificação (recorte das unidades de registro) e categorização do material (utilizando semântico e sintaxe); por fim, o inventário da exploração do material;
2. Intermediação de Negócio ou Subcontratação a natureza jurídica das operações que envolvem intermediação de negócios e subcontratação de serviços foram tratadas na Solução de Consulta Cosit nº 251/2017 (Ministério da Fazenda, 2017), cujos conceitos (Contratação em nome próprio; Emitente Nota Fiscal Prestação; Responsabilidade pelo serviço Emitente Nota Fiscal Prestação; Responsabilidade pelo serviço) serão os indicadores a serem analisados nos registros e documentos elaborados pelas empresa-aplicativo.
3. Sujeito da Relação Tributária e Contratual - a coleta dos dados realizada através de entrevistas semiestruturadas, aplicadas junto ao coordenador de serviço de fiscalização - autoridade que avalia e autoriza a seleção de procedimentos fiscais sendo, portanto, pessoa chave uma vez que o produto de entrega, do presente

trabalho - trata-se de um projeto de operação fiscal no segmento de serviço de transportes via plataformas. A aplicação de entrevistas consiste em perquirir sobre elementos do fato gerador da CP, em especial a identificação do contribuinte do tributo no serviço de transporte por aplicativo. A partir de pesquisa com usuários de aplicativos, afere-se quem é o contratado quando da opção pela utilização do serviço, contribuindo como mais uma fonte para identificação da posição jurídica dos sujeitos da relação contratual.

Os objetivos específicos estão relacionados aos indicadores que se pretende fazer análise qualitativa por meio dos procedimentos descritos, conforme sintetizados na tabela acima. Os elementos formadores dos indicadores encontram-se fundamentados no suporte teórico que embasou o presente trabalho, explanado em capítulo próprio.

Assim, a coleta de dados a partir de aspectos variados possibilita a combinação e o cruzamento de análises de fontes diversas que serão apresentadas e avaliadas no capítulo sobre apresentação dos resultados.



## 4. APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS

Fundamentado no referencial teórico, extraiu-se os elementos que caracterizam o trabalho autônomo (antagônico ao trabalho subordinado): a autogestão e organização da própria atividade. Esta, por sua vez, é materializada ou manifestada pelo exercício do poder diretivo (estabelecer o *modus operandi* da atividade), pela liberdade negocial (capacidade de intervir nas condições contratuais com seu cliente) e controle da atividade (detenção do monopólio das informações, gerenciamento e controle do processo). Com o propósito de identificá-los, no contexto da atividade dos motoristas de aplicativos, coletou-se dados relativos ao modo de operação e a dinâmica de trabalho na prestação de serviço de transporte por plataforma digital.

A coleta desses dados foi oriunda de pesquisa documental a partir do exame de contratos, termos, informes de *homepage*, peças publicitárias das empresas-aplicativo, dados cadastrais nos órgãos públicos. A análise de conteúdo desses documentos é apresentada no capítulo seguinte. Além da pesquisa documental, foi realizada uma pesquisa de campo apresentada nos capítulos seguintes.

A empresa de aplicativo de transporte Uber, por ser a mais representativa no segmento de transporte por aplicativo, foi escolhida como a principal fonte de coleta de dados.

### 4.1 Pesquisa documental

#### 4.1.1 Autogestão e Organização da Atividade: Poder Diretivo

O trabalho autônomo conserva o poder de direção sobre a própria atividade, autodisciplinando-a segundo seus critérios pessoais e suas conveniências particulares. Nesse sentido, buscou-se coletar dados relativos ao modo de operação da empresa de aplicativo, a fim de verificar o caráter autônomo da atividade de motorista de aplicativo concernente ao seu poder diretivo.

##### 4.1.1.1 *Do modo de operação do aplicativo Uber*

Segundo o site da Uber (Uber, 2020), o aplicativo reúne, em sua plataforma digital, os usuários do serviço (clientes) e os motoristas cadastrados na empresa,

chamados por ela de “motoristas parceiros”. O usuário, por meio de um celular, solicita o serviço indicando sua localização e seu destino. Com isso, a plataforma apresenta as opções de viagem com preços variando conforme a categoria do serviço (UberX, UberConfort, UberGreen, UberBlack, Uber Táxi, Uber Moto, Uber Eats etc.). De forma semelhante funciona a 99Pop, apenas com denominações diversas de categoria de serviço: 99pop, 99confort, 99moto, 99entrega.

A disponibilização das categorias varia de cidade para cidade. Assim, por exemplo, a categoria Uber Green é uma categoria exclusiva para veículos híbridos ou elétricos, ainda não disponível no Brasil. O Uber Black, categoria de veículos de luxo, só está disponível nas maiores capitais do Brasil. No geral, as categorias mudam conforme o padrão do veículo. A UberX, por exemplo, permite veículos de até 10 anos de fabricação; já Uber Confort, exige modelos veicular mais novos (requisitos variam conforme cidade), e condiciona o mínimo de 100 viagens realizadas para o motorista poder rodar nessa categoria, além de possuir avaliação superior a 4,8. Seguem as informações *ipsis litteris* do sítio da Uber (Uber, 2020, s/p)<sup>26</sup>:

Para receber viagens Uber Comfort, os motoristas parceiros devem atender, além dos requisitos para o UberX (veículo com ar-condicionado, 4 portas e no mínimo 5 lugares), alguns requisitos adicionais, que podem variar de cidade para cidade, levando em consideração o cenário e contexto de cada local.

Requisitos:

- Mínimo de 100 viagens completas em qualquer categoria de viagem Uber, com exceção de viagens Uber Eats
- Dirigir um veículo de modelo e idade veicular elegível ao Uber Comfort ([selecione sua cidade aqui](#))
- Média de avaliações dadas pelos usuários mínima a depender da cidade: 4,85: Brasília, Caxias do Sul, Curitiba, Joinville, Londrina e Porto Alegre; 4,80: Demais cidades com Uber Comfort disponível.

Já a Uber Empresa ou a Uber for Business é uma categoria de viagens da Uber voltada para clientes corporativos/empresas. Trata-se de uma categoria para as companhias que pretendem terceirizar/oferecer serviço de transporte aos seus trabalhadores, colaboradores ou clientes. Esses passageiros podem usar o serviço mesmo que não possuam uma conta na plataforma, pois o cliente é a empresa/corporação contratante. Essa pode contratar duas modalidades de serviços: o modo em que os próprios funcionários solicitam as viagens, ou Uber Central, no qual a empresa cadastrada chama o carro para seus clientes e colaboradores. Para ativar

---

<sup>26</sup> <https://www.uber.com/br/pt-br/drive/services/comfort/>. Acesso em: 14 dez. 2022.

o serviço, é necessário acessar o site oficial e realizar o cadastro com nome, e-mail corporativo, telefone e tamanho da equipe. O Uber Central permite solicitar viagens para os colaboradores por meio da página do serviço ([central.uber.com](http://central.uber.com)).

#### **4.1.1.2 Do funcionamento do sistema de reputação**

Com base no documento “Funcionamento das Avaliações”, produzido pela Uber, esclarece que a plataforma conta com um mecanismo de avaliação mútua entre usuários e motoristas. A partir de uma escala de um a cinco estrelas, além de uma etiqueta de comentário, pode-se fazer avaliação do usuário e do “motorista parceiro”. Assim, expressamente informa na sua homepage: “os usuários podem avaliar a experiência de viagem em uma escala de 1 a 5 estrelas e dar um feedback específico a partir de uma lista de problemas comuns” (Uber, 2020).

Segundo a Uber, as estrelas dos usuários ajudam a compor a nota dos motoristas parceiros. Cabe ressaltar: ajuda a compor a nota, ou seja, outros critérios também podem compor a nota. Diferentemente da nota do usuário, que não gera impactos práticos, para os motoristas essa nota, além de um critério de avaliação da qualidade do serviço prestado, é um dos requisitos exigidos para realizar viagens na modalidade Uber Confort. Também é usada como parâmetro para exclusão do motorista da plataforma, conforme disposição expressa no documento: “Para que todas as viagens tenham uma experiência de alta qualidade para os usuários, a Uber pode desativar as contas de motoristas parceiros que continuarem recebendo avaliações baixas após terem recebido vários avisos” (Uber, 2020, s/p).

Por fim, cabe destacar que não se encontrou canal, sistema, ou mecanismo de avaliação, criado pela Uber, para aferir a satisfação dos motoristas parceiros quanto a qualidade da Uber no quesito em que ela afirma realizar: serviço de intermediação.

#### **4.1.1.3 Das formas de desligamento do motorista**

A Uber informa que as desativações das contas de seus motoristas parceiros estão **fundamentadas nas políticas e diretrizes da plataforma**. Segundo a plataforma, o objetivo dessa política consiste em conferir maior transparência na relação com os motoristas e faz parte de um conjunto de medidas com o propósito de manter a qualidade do serviço.

A Uber relaciona algumas condutas do motorista que podem levar à

desativação de sua conta, ressalvando que se trata de uma lista meramente exemplificativa. Assevera que quaisquer descumprimentos das cláusulas dos Termos de Uso, o Código da Comunidade Uber e outras podem ensejar a exclusão do motorista parceiro. Esses documentos estão nos sítios da empresa cujo motorista dá ciência e consigna um aceite das regras.

Dentre as condutas listadas nos documentos “Transparência e Revisão das Desativações” (Uber, 2020) e “Política de Desativação” (Uber, 2020) destacam-se: **negociar diretamente a viagem com o passageiro** (realizar viagem negociando diretamente com o passageiro); **não atingir média mínima** (manter consistentemente uma média de avaliação abaixo da média dos demais parceiros da sua cidade); **taxa de cancelamento e aceitação** (cancelamentos frequentes enquanto estiver on line); **utilização indevida da marca** (utilizar a marca da Uber ou outros sinais distintivos para realizar viagens fora da plataforma); **compartilhar cadastro** (deixar outra pessoa utilizar sua conta de motorista por qualquer motivo, sendo esse compartilhamento remunerado ou não); **estar com outras pessoas no veículo** (viagem com terceiros no veículo que não estejam relacionados à plataforma e/ou não tenham sido autorizados pelo usuário que solicitou a viagem); **usar informações de usuários** (solicitar informações particulares dos usuários e/ou compartilhá-las com terceiros).

Por fim, cabe destacar que os desligamentos são feitos, em alguns casos, de forma automatizada e, atualmente, a Uber disponibilizou espaço para contestação do motorista.

#### 4.1.2 Autogestão e Organização da Atividade: Liberdade Negocial

O trabalho autônomo conserva a faculdade da liberdade negocial de celebrar, transacionar e modificar os termos contratuais no exercício de sua atividade. Nesse sentido, foram buscados elementos correlacionados a essa faculdade (liberdade negocial) na atividade do motorista de aplicativo no contexto da dinâmica de trabalho da Uber.

##### 4.1.2.1 *Do cálculo do valor do serviço*

Com relação ao cálculo do valor pago ao motorista, a sistemática vem sofrendo alterações ao longo do tempo, pressionados pelas constantes reivindicações dos motoristas com relação a melhoria do repasse valor da corrida e por regras mais claras e transparentes. Período anterior ao ano 2018, os motoristas recebiam um valor pré-

estabelecido no momento que a corrida era confirmada, independente de alteração rota, congestionamento etc. A partir de meados de 2018, adotou-se modelo com base nas variáveis tempo e quilometragem, descontando uma taxa da remuneração do motorista que pode chegar de 15% até 35%. O valor por tempo e quilometragem varia de região para região. Além disso, a depender da demanda pelo serviço - em virtude do horário e dia - a Uber poder implementar, automaticamente, o preço dinâmico, os quais possui parâmetros específicos.

Assim, segundo o documento “Uber Explica | Entenda o Novo Modelo de Ganhos Uber” se esclarece que “O sistema antigo de precificação incluía valores fixos para: Preço base + valor por km + valor por minuto” (Uber, 2020). Atualmente, no site da Uber, é informado ainda que “o modelo de ganhos dos motoristas parceiros é baseado no tempo e distância de cada viagem, independentemente do valor pago pelo usuário”.

Com relação a Taxa de Serviço descontado do motorista, a Uber não deixa claro (nunca deixou claro) em seu site qual o percentual praticado. Apenas informa que cobra do motorista da Uber “a diferença entre o que o usuário paga e o que você [motorista] recebe”. E acrescenta: “isso significa que o valor pode variar, de uma viagem para outra” (Uber, 2020). Desse modo, apresenta as variáveis que compõe a remuneração do motorista nos seguintes termos (Uber, 2020):

O cálculo do 'Total de ganhos' mostrado ao final de uma viagem considera os seguintes fatores:

- Preço Base: o preço inicial de uma viagem
- Preço por Tempo: valor cobrado por cada minuto do tempo entre o começo e fim da viagem
- Preço por Distância: valor por Km (ou fração) da distância total entre o começo e fim da viagem
- Preço dinâmico (quando aplicável)
- Pedágios e outras taxas (quando aplicável).

O 'total de ganhos' é calculado da seguinte forma: (preço base + preço por tempo + preço por distância) x multiplicador de preço dinâmico) + pedágios e outras taxas.

O preço base e os preços por tempo e distância variam dependendo da cidade e da categoria em que o motorista parceiro dirige (UberX, UberSELECT, UberBLACK, entre outros). Em viagens muito curtas, uma Cobrança Mínima pode ser aplicada ao invés do cálculo de Preço Base + Preço por Tempo e Preço por Distância.

Quanto ao “preço dinâmico”, há uma página da Uber dedicada a descrever o funcionamento e as variáveis que influenciam no chamado preço dinâmico. Assim, esclarece: “quando o preço está dinâmico, um multiplicador para o preço normal, um preço dinâmico adicional ou um preço definido que inclui o preço dinâmico aparecem

na tela de ofertas. Essas informações variam de acordo com a cidade” (Uber, 2020). A Uber salienta que os preços são atualizados com base na demanda, em tempo real, podendo sofrer alteração a qualquer momento. É um mecanismo específico para cada cidade e pode estar ativo em um bairro, mas não em outro.

#### 4.1.3 Autogestão e Organização da Atividade: Controle da Atividade

O trabalho autônomo conserva a capacidade de controle dos processos de sua atividade, que consiste em: criar, analisar e melhorar os métodos usados com a finalidade de otimizar seus resultados. Para isso, a coleta, armazenamento e uso de dados dos seus clientes são essenciais para mapear sua atividade e tomar decisões assertivas. Nesse sentido, buscou-se verificar a presença de controle da atividade do motorista a partir do nível de acesso e uso de dados inerente a sua atividade.

##### 4.1.3.1 ***Do controle e monopólio de dados e processo***

Apesar de a Uber iniciar sua operação em 2014 no Brasil, somente a partir do ano de 2022 os motoristas passaram a saber de fato o valor e o destino antes de iniciar a corrida (aceitação da corrida). Antes, o endereço só era revelado depois que o motorista concordasse em levar o passageiro. Os motoristas apenas tinham o conhecimento prévio da região de destino, somente conhecendo o endereço final quando a viagem tinha iniciado.

As regras e os parâmetros do cálculo do valor da corrida são estipulados e manipulados exclusivamente pela Uber por meio de divulgação de políticas, sem quaisquer participação ou negociação dos motoristas parceiros. Atualmente, está descrito no documento “Como são calculados meus ganhos” e outros, como “como funciona preço dinâmico”.

Em virtude de vedação expressa, a Uber proíbe o motorista usar quaisquer informações relativas aos usuários dos serviços (Termos e Condições Gerais de Uso). Assim, é vedado ao motorista produzir uma lista de clientes (solicitar informações particulares dos usuários e/ou compartilhá-las com terceiros) e fidelizá-los. O armazenamento e do uso dos dados dos clientes é de posse exclusiva da Uber, conforme disposição expressa no seu documento intitulado de “Aviso de Privacidade”.

Existe, claramente, uma assimetria de informação nas relações entre a empresa e os motoristas, uma vez que a empresa possui o monopólio da informação

de todo o processo operacional da atividade, gerenciado e controlando, algoritmicamente, por ela própria.

#### 4.1.4 Concatenação da Análise Documental da Uber

Segue quadro sintático através do qual há identificação e constatação dos elementos caracterizadores da natureza da atividade de serviço de transporte de aplicativo.

**Quadro 04 – Pesquisa Documental da Uber**

REF	DOCUMENTO	LINK	EXCERTOS DO CONTÚDO DOS DOCUMENTOS	RESUMO CONTEÚDO	INDICATIVOS
1	Fatos e dados sobre a Uber	<a href="https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/">https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/</a>	Desta forma, motoristas parceiros que não mantenham uma avaliação mínima por parte dos usuários podem ser desativados da plataforma / A menos que diversamente acordado pela Uber em contrato escrito celebrado em separado com você, os Serviços são disponibilizados para seu uso pessoal e não comercial / a Uber reserva o direito de limitar os Preços cobrados em espécie.	Gerenciamento da Atividade: Avaliação mínima - punição / Interferência Preço mínimo	Poder Diretivo e Liberdade Negocial
2	Como Funcionam as Taxas de Aceitação e cancelamento	<a href="#">Como funcionam as Taxas de Aceitação e Cancelamento na Uber   Uber Blog</a>	A taxa de cancelamento é o percentual de viagens que o motorista parceiro cancelou depois de ter aceitado uma solicitação de viagem / as taxas de aceitação e cancelamento são dados muito importantes para Uber / Se você (motorista) não atender ou cancelar muitas viagens seguidas, o sistema entenderá que você não está disponível e automaticamente colocará você offline.	Motorista obrigado aceitar viagem quando on line - Taxa de Cancelamento de viagem - gera punição	Poder Diretivo
3	Funcionamento das avaliações	<a href="#">Funcionamento das avaliações Viagens e entregas - Ajuda da Uber.pdf</a>	a Uber pode desativar as contas de motoristas parceiros que continuarem recebendo avaliações baixas após terem recebido vários avisos / Sua avaliação geral, em estrelas, é uma média das 500 avaliações mais recentes	Possibilidade de desativar conta de forma unilateral	Poder Diretivo
4	Termo e Condições Gerais de Uber para Empresas	<a href="#">Legal   Uber (pdf)</a>	conta corporativa Uma plataforma para as empresas de todos os portes administrarem refeições, viagens globais e entregas locais.	contrato entre empresas - terceirização	Liberdade Negocial

5	Seguro para passageiros e motoristas parceiros	<a href="https://www.uber.com/pt-BR/blog/seguro-para-passageiros-e-motoristas-parceiros-na-plataforma-da-uber-no-brasil/">https://www.uber.com/pt-BR/blog/seguro-para-passageiros-e-motoristas-parceiros-na-plataforma-da-uber-no-brasil/</a>	Este seguro cobre os motoristas parceiros desde o momento em que se deslocam para buscar o usuário, e também os usuários a partir de seu embarque da viagem até o momento em que esta é encerrada.	seguro motorista e cliente - estranho numa intermediação de negocio	Elemento de contratação do Motorista
6	Como são calculados meus ganhos	<a href="#">Como são calculados meus ganhos Viagens e entregas - Ajuda da Uber.pdf</a>	Seus ganhos são equivalentes ao tempo e a distância percorrida mais a taxa base / Vale lembrar que taxas por minuto e quilômetro mudam de acordo com o produto e a cidade / A Taxa de Serviço da Uber é a diferença entre o que o usuário paga e o que você recebe. Isso significa que o valor pode variar, de uma viagem para outra	Empresa estipula valor do serviço conforme suas regras e formas	Liberdade negocial e Poder Diretivo
7	Aviso de privacidade da Uber	Legal   Uber	A Uber Technologies Inc. é a responsável pelo tratamento dos dados pessoais coletados	Monopólio informações e adm das contas e processo	Controlo da Atividade
8	Transparência e revisão das desativações	<a href="https://www.uber.com/br/pt-br/drive/driver-app/deactivation-review/">https://www.uber.com/br/pt-br/drive/driver-app/deactivation-review/</a>	As desativações das contas de motoristas parceiros da Uber estão fundamentadas nas políticas e diretrizes da plataforma	Estabelecimento de políticas de gestão da atividade	Poder Diretivo e Controle da Atividade
9	Entendendo porque motoristas podem perder acesso à sua conta	<a href="https://www.uber.com/br/pt-br/drive/safety/deactivations/">https://www.uber.com/br/pt-br/drive/safety/deactivations/</a>	Condutas vedadas aos motoristas que podem ensejar o descadramento da conta na plataforma	Estabelecimento de mecanismo de conformidades	Poder Diretivo e Controle da Atividade
10	Novo Modelo de Ganho	<a href="https://www.uber.com/pt-BR/blog/novo-modelo-de-ganhos/">https://www.uber.com/pt-BR/blog/novo-modelo-de-ganhos/</a>	Política de incentivo na contrapestação do trabalho baseado no aumento da produtividade, estimulando maiores ganhos quanto mais tempo a disposição e viagens realizadas	Mecanismo incentivo aumento de viagens	Poder Diretivo

Fonte: Elaboração própria (2023).

#### 4.1.5 Da Análise do Objeto Social das Plataformas de Transporte

As empresas de transporte por aplicativo se declaram como meras intermediadoras de transportes, ou de tecnologia, ou ainda fornecedoras de tecnologia. Pesquisando o Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica (CNPJ) da Receita Federal, verificou-se que as empresas de aplicativo de transporte elegem o CNAE<sup>27</sup> 7490-1/04 para “atividades de corretagem, intermediação, mediação de negócios ou serviços em geral, sem especificação definida, promovendo a integração entre profissionais e empresas” (Contabilizei, 20-?). O mencionado CNAE é utilizado para atividades de intermediação e agenciamento de serviços e negócios em geral, exceto imobiliários. Ao consultar as atividades relacionadas ao referido CNAE, discriminado pela Comissão Nacional de Classificação – CONCLA, têm-se: intermediação de venda de cursos online; intermediação de contratos de locação ou leasing; compra coletiva; sites de intermediação na compra e venda de patentes; serviços de licitações. Ainda se acrescenta que não podem exercer atividade com esse CNAE: os

<sup>27</sup> O CNAE é a classificação de atividades econômicas oficialmente adotada pelo Sistema Estatístico Nacional e pelos órgãos gestores de cadastros e registros da Administração Pública do país.



representantes comerciais e agentes do comércio (grupo 46.1); as atividades de operador de transporte multimodal - otm (5250-8/05); agenciamento e corretagem ou intermediação de títulos e valores mobiliários; as atividades de corretores e agentes de seguros, de planos de previdência complementar e de saúde (6622-3/00) e as atividades imobiliárias por contrato ou comissão (grupo 68.2).

A fim de verificar os elementos caracterizadores da atividade de intermediação, cabe trazer Solução de Consulta Cosit nº 251/2017 que esclarece a definição de intermediação de negócio diferenciando-a da contratação/subcontratação de serviços. Apresenta as seguintes características distintivas: na intermediação, a empresa intermediadora não executa o serviço em nome próprio, age apenas como agenciadora, aproximando as partes envolvidas no negócio; a contratação de prestadores de serviço (agenciados) é firmada diretamente com o cliente/tomador de serviço. Por isso, as notas fiscais são emitidas pelos agenciados diretamente para o cliente/contratante (tomador). Nesse caso, a intermediadora emitiria nota fiscal para o cliente, somente do valor relativo a comissão de agenciamento. Segue tabela, com elementos concatenados da exegese normativa:

**Quadro 05 – Critérios da SC 251/2017**

	CONTRATAÇÃO	INTERMEDIÇÃO
<b>Natureza Contratual</b>	Empresa Executa Serviço por Conta Própria a favor do Cliente/Contratante/Tomador de Serviço	Empresa Realiza Agenciamento de Prestadores para realizar serviços de interesse do Cliente/Contratante/Tomador de Serviço
<b>Objeto Contratual</b>	Prestação/Realização de serviço de interesse/contratado pelo Cliente	Prestação de Serviço de Agenciamento
<b>Subcontratação</b>	Empresa Contratada pode subcontratar (PF ou PJ) o serviço (integral ou parcial) para o qual foi contratada	Não há subcontratação, pois objeto contratual reside em agenciar
<b>Responsabilidade</b>	Possui Responsabilidade Objetiva pelo Serviço Contratado, independente de quem realiza (subcontratação)	Responsabilidade Solidaria com os demais prestadores agenciados que irão executar o serviço
<b>Emitente da Nota Fiscal</b>	Empresa Contratada pelo serviço é quem emite NF diretamente para o Cliente/Tomador de Serviço	Agenciados (PF ou PJ) quem emitem Nota Fiscal para o Cliente/Contratante/Tomador de Serviço
<b>Valor da Nota Fiscal</b>	Contratada emite NF no valor total/integral do serviço contratado	Intermediadora não emite Nota Fiscal para cliente no valor cheio/total do serviços, apenas comissão

Fonte: Elaboração própria (2023).

Cabe observar que não há registro no órgão consultantes da Receita Federal de solução de consulta ou outro ato normativo congênere a respeito da análise do enquadramento da atividade das empresas de plataformas de transporte. Também não há registro de operação fiscal; conseqüentemente, não há decisões de seus órgãos julgadores (DRJ, CARF) a fim de analisarmos o entendimento da administração tributária sobre a matéria no caso concreto.

## 4.2 Pesquisa de campo

### 4.2.1 Entrevista

A entrevista foi realizada com o objetivo de conhecer o entendimento do da autoridade lançadora sobre a ocorrência do fato gerador da Contribuição Previdenciária na prestação de serviço de transporte por aplicativo. Nesse sentido, entrevistou-se o coordenador do serviço de fiscalização da 5° região (Bahia e Sergipe) da Receita Federal do Brasil (RFB).

Entrevistado: Chefe do Serviço Fiscalização 5° região da RFB.

Na condução da entrevista restou claro seu entendimento quanto a presença inequívoca da materialidade do fato gerador da contribuição previdenciária na prestação de serviço de transporte por aplicativo.

Todo tributo tem uma hipótese de incidência previsto em lei que uma vez ocorrida no mundo fático surge obrigações para sujeito passivo. No caso da Contribuição Previdenciária, toda atividade laboral onerosa, realizada por pessoa física, é causa geradora da obrigatoriedade de recolhimento da Contribuição Previdenciária e outas obrigações acessórias.

(...)

Na execução do serviço de transporte de pessoas ou de entregas é necessário contar com a força de trabalho do motorista, portanto, há um trabalhador prestando serviço oneroso realizando, desse modo, o fato gerador da Contribuição Previdenciária.

Perguntou-se ao entrevistado a sua opinião sobre a posição de pensadores como Kalil (2019, 2020) e De Stefano (2016), que defendem uma nova classificação de trabalhador para motoristas, e Abílio (2017, 2020, 2021) e Antunes (2018, 2019, 2020) que entendem como trabalhadores subordinados, apenas sujeitos a novos mecanismos de controle. O entrevistado entende que a atividade de motorista de aplicativo se trata de uma relação de trabalho autônoma diante do que rege nosso

ordenamento jurídico, apesar da presença de aspectos relevantes que sustentariam a controvertida existência de um vínculo empregatício. Ressaltou que com o avanço da tecnologia, cada vez mais empresas no setor de serviço adotaram esse modelo de negócio baseado na gestão algorítmica de trabalhadores contratados sob demanda e remotamente.

Ao ser questionado sobre quem ocuparia o polo da sujeição passiva da relação jurídico-tributária no serviço transporte por aplicativo, isto é, quem se revestiria da condição de contribuintes da Contribuição Previdenciária (CP), respondeu que apesar de consolidada a imagem que essas plataformas de transportem seriam empresas de tecnológica, na verdade, o ramo de atuação delas é a oferta de serviço de transporte de passageiros e de entregas. Nessa condição, são contribuintes da CP da conta patronal incidente sobre a remuneração dos trabalhadores que lhes prestam serviço. Ainda acrescentou que no serviço de entrega de mercadoria ou comida fica bem evidente que o serviço se trata de frete. Lembrou que em cidades como São Francisco (Califórnia), há veículos da Uber que roda sem motorista, carros autônomos, mais uma vez evidenciando a proposta negocial dessas plataformas de prestação de serviço de transporte. Conclui que as empresas de transporte, que usam aplicativos como meio de vender seus serviços, realizam o fato gerador da Contribuição previdenciária. Devem recolher a contribuição previdenciária cota patronal sobre a remuneração desses motoristas.

Por fim, foi perguntado como enquadraria a atividade das plataformas de transporte, intermediadoras ou prestadora de serviço, e como qualificaria os sujeitos envolvidos nessa atividade. O entrevistado reforçou seu entendimento de que as plataformas digitais oferecem serviço de transporte, portanto, tomador de serviço com relação aos motoristas. Esses, por sua vez, seriam vistos como contribuinte individual, que presta serviço à empresa-aplicativo, e não contribuintes individuais que exercem atividade por conta própria (empreendedores). O passageiro, por sua vez, são clientes da empresa aplicativo, não participando como sujeito da relação jurídico tributária.

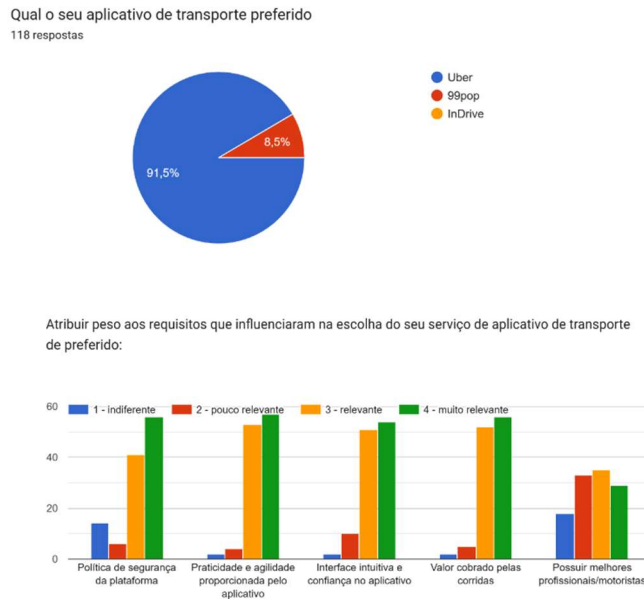
#### 4.2.2 Usuário de Aplicativo de Transporte

A pesquisa de campo realizada com usuários de aplicativo de transporte em Salvador teve como objetivo verificar, na perspectiva do usuário, com quem ele estabelece uma relação contratual ao usar o serviço de transporte por aplicativo: o

motorista ou empresa de aplicativo de transporte.

Após verificar a plataforma preferida do usuário, foi solicitado para que avaliasse os requisitos que influenciaram na escolha do seu serviço, qualificando como muito relevante, relevante, pouco relevante ou indiferente. Seguem os resultados:

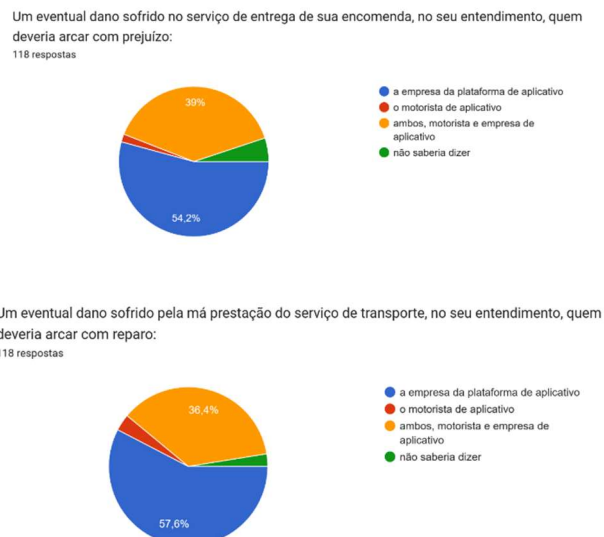
**Figura 08 – Pesquisa Usuários Aplicativo de Transporte**



Fonte: Elaboração própria (2023).

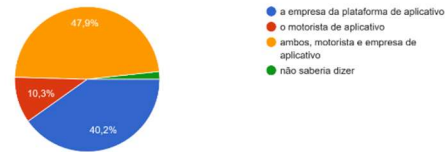
Em seguida, buscou-se avaliar a opinião do usuário quanto a responsabilidade em três situações: dano sofrido na entrega de produto (frete), má prestação do serviço de transporte e em decorrência da má condição do veículo.

**Figura 09 – Pesquisa Usuários Aplicativo de Transporte**



Um eventual dano sofrido pela má condição do veículo de aplicativo de transporte, no seu entendimento, quem deveria arcar com reparo:

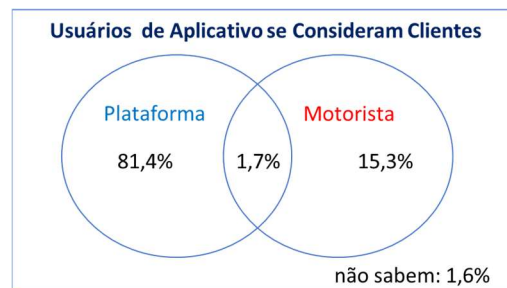
117 respostas



Fonte: Elaboração própria (2023).

Por fim, foi realizado um questionamento direto, perguntando ao usuário de quem ele se considera cliente: responderam da plataforma 81,4%; responderam serem cliente de ambos (plataforma e motorista) 15,3%; e cliente apenas do motorista 1,7%; não souberam responder, 1,6%.

**Figura 10 – Pesquisa Usuários Aplicativo de Transporte**



Fonte: Elaboração própria (2023).

## 5 ANÁLISE DOS RESULTADOS

### 5.1 Elementos constituintes da atividade dos motoristas de aplicativo

O trabalho subordinado se identifica pela sujeição diretiva do trabalhador ao tomador de serviço, enquanto o trabalho autônomo se caracteriza pela prerrogativa do trabalhador em realizar a autogestão e organização da própria atividade (Delgado, 2019). A verificação das características da natureza do trabalho revela-se pela exteriorização e identificação, na prática, do exercício do poder diretivo, pela liberdade negocial e controle da própria atividade.

#### 5.1.1 Análise do Poder Diretivo

O poder de direção consiste em fazer a gestão da própria atividade, autodisciplinando-a segundo critérios pessoais e conveniências particulares (Antunes, 2018). A partir da análise documental, verificou-se a ausência da capacidade diretiva do motorista de aplicativo no mister de sua atividade, com base nos seguintes elementos:

**Quadro 06 - Análise do Poder Diretivo**

INDICADORES	ELEMENTOS CONSTITUINTES DA RELAÇÃO DE TRABALHO ENTRE UBER E MOTORISTAS		
	Elementos	Uber	Motoristas
<b>Poder Diretivo</b> decisões gerenciais e modo de operação da atividade	Criação, desativação e alteração de categorias e modelos de serviços/ produtos e negócios	Uber cria e/ou desativa produtos conforme critérios de sua gestão empresarial (Uber black, Uber Moto, Uber Mercado, Uber Corporativo, Uber Rent, etc). Novos negócios são idealizados para atender demandas mercadológicas específicas no setor de transporte, como Uber corporativo, Buser; Gerenciamento sobre todo o processo com base em parâmetros e políticas estabelecidas exclusivamente pela Uber. Gestão ativa do serviço de transporte.	Não há canal de participação dos motoristas quanto implementação ou alteração nas modalidades de prestação de serviço de transporte
	Sistema de avaliação da qualidade da prestação serviço do motorista	Avaliação da prestação do serviço do motorista conforme modelo elaborado, implementado e gerido exclusivamente pela Uber com base na opinião de usuários, de forma contínua e utilizado como requisito de acesso de categoria de serviços e permanência na plataforma.	Uber não criou sistema ou mecanismo de avaliação da plataforma por parte dos motoristas
	Gestão de programa de conformidade com a política de conduta e regras da Uber	Previsão de penalidades progressivas até o descredenciamento (exclusão) do motoristas da plataforma, no caso de prática reiterada de desconformidade com a política de conduta da Uber como: cancelar corridas com frequência quando estiver on line; negociar viagem diretamente com usuário etc.	Sujeição do motorista a aplicação da penalidade, em virtude da ausência de composição de conflito ou acesso aos dados e critérios da aplicação da
	Programa de incentivo da produtividade e estratégias de gamificação	Estipula quantidade mínima de viagens e modelo de carro para motorista acessar produtos como Uber Confort. Promoção de campanhas promoções para motorista (preço dinâmico) e/ou usuários conforme as condições mercadológicas de oferta e demanda	A participação dos motoristas consiste em apenas aderir ao Termo de Uso e Condições (contrato de adesão)

Fonte: Elaboração própria (2023).

Negócios, produtos e políticas são idealizados, implementados, e desativados de acordo com as diretrizes da empresa. São decisões empresariais direcionadas para ampliação, melhoria e conquistas de vantagens competitivas no serviço de transporte.

Os motoristas não são o público-alvo dos esforços e ações empresarias da plataforma. A plataforma, apesar de afirmar que seu propósito comercial consiste em prestar serviço de “intermediação”, não conta com uma política ou canal que envolva a participação dos motoristas nas decisões e ações que impactam diretamente a execução do seu serviço.

Outro aspecto que manifesta o exercício do poder diretivo da plataforma é a avaliação do serviço prestado pelo motorista. Verificou-se que o mecanismo não tem apenas a finalidade de servir como feedback para o profissional e/ou os usuários. As notas são usadas como parâmetro para manter-se na atividade (nota baixa excluído da plataforma), condição para participação de determinadas campanhas e/ou requisitos para acessar certas categorias de serviços oferecidos pela Uber, como Uber Confort, por exemplo. Trata-se, portanto, de uma ferramenta de gestão empresarial.

Por meio de técnicas de *gamificação* influencia comportamentos dos motoristas no intuito de mantê-lo motivado a permanecer mais tempo atrás do volante. Mensagens de aviso sobre a proximidade de atingir uma meta de ganho arbitrário, despacho de corridas em fila (antes terminar a corrida, motorista é avisado de outra solicitação), pop-ups, gráficos e outras técnicas para manter o engajamento do motorista. Direcionam os motoristas para área de maior demanda, oferecendo possibilidades de corridas mais lucrativas (preço dinâmico) e recompensas imateriais (selos e distintivos). Essas áreas em destaque, contudo, aparecem e desaparecem em questão de minutos, mantendo assim esse ciclo sem fim.

Os termos de uso de serviço e outros documentos estipulam uma série de regras de condutas e normas relativas ao exercício da atividade, limitando, sobremaneira, a livre iniciativa e organização da atividade por parte do motorista de aplicativo. A adesão dos trabalhadores aos termos de uso implica a aceitação das determinações contratuais unilaterais da plataforma, evidenciando as imposições da organização ao trabalhador, cuja liberdade se restringe, a princípio, à flexibilidade de horário e jornada.

Por fim, cabe citar a política de conformidade identificada nos documentos cujo descumprimento dessas regras pode implicar em penalidades para motorista, desde suspensão por alguns minutos de solicitações de corridas até seu “descredenciamento” da plataforma. Diante de tudo que foi exposto, verifica-se, portanto, o que Abílio (2019) denomina de uma gestão por meio de uma governança algorítmica do trabalhador *just in time*, criando-se a possibilidade de vigilância,

intervenção e alteração do comportamento do trabalhador.

### 5.1.2 Análise da Liberdade Negocial

A “liberdade negocial” é inerente ao trabalho de natureza autônoma, se caracterizando pela livre iniciativa de celebrar, transacionar e modificar os termos contratuais no exercício de sua atividade. A partir da análise documental, verificou-se a ausência de liberdade negocial do motorista de aplicativo no mister de sua atividade, com base nos seguintes elementos:

**Quadro 07 - Análise da Liberdade Negocial**

INDICADORES	ELEMENTOS CONSTITUINTES DA RELAÇÃO DE TRABALHO ENTRE UBER E MOTORISTAS		
	Elementos	Uber	Motoristas
Liberdade Negocial possibilidade de negociar contratação serviço e na precificação do serviço	Precificação do serviço	Alterações no modelo de precificação do valor do serviço ao longo do tempo, no sentido de promover maior transparência nas regras e na melhoria do repasse aos motoristas. Inicialmente motorista só tinha conhecimento do destino e valor após aceitar a corrida. Contudo, as regras continuam complexas, pouco transparente, difícil controle e monitoramento por parte do motorista.	Não há participação dos motoristas na precificação do valor de seu serviço.
	Liberdade contratual	Vedado motorista negociar diretamente a viagem com o passageiro, estipular condições diversas das dispostas no termo de uso como limitar quantidade de passageiro por viagem diferente do disposto no termo, cobrar taxa extra para malas, etc	Termo de Uso veda quaisquer medida que altere as disposições exaradas no termo.
	Pactuar contrato diretamente com clientes	Motorista não pode utilizar recursos da plataforma ou usar a marca da Uber para pactuar diretamente com clientes corporativos ou particulares prestação de serviço ou criar mecanismo de fidelização de clientela.	Vedado fidelizar ou pactuar serviço diretamente com cliente

Fonte: Elaboração própria (2023).

Evidencia-se que motorista de aplicativo não dispõe de liberdade negocial em virtude de não poder estipular, participar ou sequer influenciar na precificação no valor cobrado pelo serviço. As variáveis que formam e influenciam o valor do serviço são dados exclusivos da Uber, de difícil apuração e gerido por algoritmos. A formação do valor da viagem pago pela Uber aos motoristas decorre da conjugação de variáveis, circunstâncias e dados que são estipulados, manipulados e parametrizados exclusivamente pela Uber. Portanto, inexistente a participação do trabalhador autônomo (motorista) na precificação do seu serviço, consistindo apenas no aceite, ou não, do valor estabelecido pela Uber.

Outro elemento identificado na ausência da liberdade negocial é a vedação expressa do motorista de negociar diretamente com o passageiro. Além de constar nos termos assinados pelo motorista, há um campo para o usuário reportar a tentativa do motorista de acerto de corrida fora da plataforma.

### 5.1.3 Análise do Controle da Atividade

Outra característica do trabalho autônomo é o controle das informações



relacionada ao mister de sua atividade cuja experiência irá compor o seu *know-how*. A partir da análise documental verificou-se a ausência de controle da atividade exercida pelo motorista de aplicativo, com base nos seguintes elementos:

**Quadro 08 - Análise do Controle da Atividade**

INDICADORES	ELEMENTOS CONSTITUINTES DA RELAÇÃO DE TRABALHO ENTRE UBER E MOTORISTAS		
	Elementos	Uber	Motoristas
Controle da Atividade retenção de dados e controle das etapas da atividade	Monopólio dos dados relativo a todo o processo da atividade	Desde a formação do preço da corrida ao banco de dados dos clientes/usuários é de uso exclusivo da Uber, cujo motorista não tem acesso ou direito sobre eles. Vedado compartilhar cadastro e usar informações de usuários. A plataforma possui uma interface de interação limitada com os trabalhadores que prestam serviços.	Trabalhador não tem acesso e autorização uso dado de sua atividade
	Inserção estrutural do trabalhador na dinâmica de organização e produção do Aplicativo	Trabalhador não é proprietário dos frutos de seu trabalho que pertencem à organização a qual presta serviço que detém controle de todo o processo. O trabalhador não possui uma organização empresarial própria, consiste em uma peça da engrenagem (mão de obra) controlada pela empresa-aplicativo trabalhador	Não há motoristas de aplicativo sem a empresa-aplicativo.

Fonte: Elaboração própria (2023).

Ao verificar o *modus operandi* do transporte por plataforma, ficou evidente que a empresa-aplicativo detém o monopólio das informações de todo o processo operacional da atividade. Os dados cadastrais dos clientes, as informações e o gerenciamento dos pagamentos, das variáveis que formam o preço do serviço e da gestão da demanda e oferta são de uso exclusivo da plataforma.

Além disso, há expressa vedação ao motorista de usar e/ou compartilhar dados que tenha acesso em função da plataforma. Também é vedado coletar dados diretamente com os usuários, como por exemplo, fazer uma lista de clientes. A coleta e uso de dados da clientela são estratégias e possibilidade inerentes ao exercício de uma atividade autônoma, seja com propósito de fidelização, formação de carteira ou quaisquer outras finalidades para alavancar a atividade desenvolvida. Diferentemente, o trabalhador subordinado, como empregado, o cliente tem vinculação comercial com seu empregador, sendo vedado ao empregado atuar em concorrência com seu contratante.

A plataforma possui uma interface de interação limitada com os trabalhadores/motoristas que lhes prestam serviços. Até pouco tempo (abril de 2022), o motorista da Uber só tinha acesso ao endereço de destino do trajeto após o início da viagem. Antes de aceitar a corrida, o aplicativo exibia somente uma localização aproximada da região de destino, assim como mostrava apenas uma estimativa do valor da corrida.

Percebe-se, portanto, uma assimetria de informação nas relações entre a empresa proprietária da plataforma e os motoristas, visto que o monopólio da

informação de todo o processo de trabalho, gerido e controlado algorítmicamente por ela própria. Evidencia-se, desse modo, uma nítida dependência funcional, econômica e inserção estrutural do trabalhador na dinâmica da organização da empresa-aplicativo de transporte, sem a qual não poderia exercer sua atividade.

O exposto coaduna com a tese de Abílio (2019) que enxerga, na formação de uma multidão de trabalhadores, um novo estágio da terceirização do trabalho, já que não existem mais subcontratados, mas uma multidão de “parceiros” modulados pela “cultura de empresa” (Kalil, 2019, s/p) e que gerenciam o próprio trabalho de maneira subordinada (Abílio, 2019)

## **5.2 Natureza do objeto social das empresas de aplicativo de transporte**

As empresas-aplicativo de transporte, como a Uber, veiculam o discurso, conforme constatado em seu sítio, termos, peças jurídicas e informes publicitários que sua atividade se restringe ao ramo de tecnologia, atuando como intermediadora entre motorista e passageiros. Desse modo, não se apresentam como empresa de “transporte individual de passageiros”, e sim, como empresa de tecnologia de “intermediação entre motorista e usuário”. Os motoristas não são considerados trabalhadores, mas qualificados expressamente e genericamente como parceiros (sem um enquadramento jurídico preciso) e subliminarmente como empreendedores, tendo como slogan “seja seu próprio chefe – Dirija com a Uber”.

À luz dos conceitos de intermediação e de (sub)contratação apresentados pela solução de consulta da RFB (Solução de Consulta Cosit nº 251/2017), construiu-se o quadro no tópico 4.1.5.3 com os elementos diferenciadores entre intermediação e contratação de serviço. A seguir, confrontou-se esses elementos com a constatação fática da prestação de serviço de transporte por aplicativo:

### **Quadro 09 - Análise da SC 251/2017**

	CONTRATAÇÃO	INTERMEDIÇÃO
<b>Natureza Contratual</b>	Empresa Executa Serviço por Conta Própria a favor do Cliente/Contratante/Tomador de Serviço	Empresa Realiza Agenciamento de Prestadores para realizar serviços de interesse do Cliente/Contratante/Tomador de Serviço
	Usuário/cliente, desde seu cadastro até a solicitação de serviço, realiza uma série de contratos, formais e informais, ações e negócios unicamente com a empresa-app; todos os contatos são, exclusivamente, com o app de transporte, seja para resolver problemas, fazer pagamento, pedir reembolso, solicitar serviços, acionar seguro etc.	
<b>Objeto Contratual</b>	Prestação/Realização de serviço de interesse/contratado pelo Cliente	Prestação de Serviço de Agenciamento
	As empresas/prestadores (PJ e PF) agenciadas exercem atividades distintas e independentes da empresa intermediadora. No caso de transporte por app, não existe motorista de aplicativo sem a empresa-aplicativo, evidenciando que esses prestadores integram a organização operacional dos app de transporte.	
<b>Subcontratação</b>	Empresa Contratada pode subcontratar (PF ou PJ) parte ou totalidade do serviço para o qual foi contratada	Não há subcontratação, pois objeto contratual da intermediadora é de apenas agenciar e não executar serviço
	Serviços são oferecidos pelos App de transportes, cuja totalidade das tratativas negociais é realizada diretamente com seu cliente. O Uber busines/corporativo, por exemplo, o passageiro sequer precisa ter cadastro na plataforma, basta que integre o rol de pessoas autorizadas pela empresa contratante do Uber Corporativo.	
<b>Responsabilidade</b>	Possui Responsabilidade Objetiva pelo Serviço Contratado, independente de quem realiza (subcontratação)	Responsabilidade Solidaria com os demais prestadores agenciados que irão executar o serviço
	Há inúmeras decisões condenando a Uber pelos prejuízos causados pela falha na prestação do serviço causado pelo seu motorista (resp. objetiva) e outras aplicaram responsabilidade solidária por entender que é a Uber quem oferece serviço de transporte.	
<b>Emitente da Nota Fiscal</b>	Empresa Contratada pelo serviço é quem emite NF diretamente para o Cliente/Tomador de Serviço	Agenciados (PF ou PJ) quem emitem Nota Fiscal para o Cliente/Contratante/Tomador de Serviço
	A Uber e congêneres são quem emite nota fiscal para o cliente/passageiro atuando como empresa prestadora do serviço contrata pelo cliente	
<b>Valor da Nota Fiscal</b>	Contratada emite NF no valor total/integral do serviço contratado	Intermediadora não emite Nota Fiscal para cliente no valor cheio/total do serviços, apenas comissão
	O valor consignado na nota fiscal emitida ao cliente/passeiro é no valor total do serviço contratado	

Fonte: Elaboração própria (2023).

Portanto, ao analisar o *modus operandi* das empresas de transporte por app verificou-se que o seu mister não se coaduna com a atividade de intermediação de negócios, pois: (i) A intermediadora, em virtude do seu objeto social consistir em aproximar prestadores e cliente, obviamente, não emite nota fiscal do serviço contratado pelo cliente, pois quem executa o serviço é o prestador, cabendo a este a

emissão da nota fiscal ou documento congênere em favor do destinatário do serviço (cliente) - no caso em análise, a Uber é quem emite nota fiscal para o passageiro no valor total do preço cobrado pelo serviço, assumindo uma posição de prestador do serviço; (ii) a intermediadora não executa o serviço em nome próprio. Como já citado, o propósito da empresa intermediadora consiste em apenas aproximar, intermediar, agenciar diversos agentes para atender uma necessidade do cliente. Assim, por exemplo, uma corretora de seguro é uma intermediadora de negócio que aproxima clientes (segurados) e seguradoras. A corretora de seguro não emite a apólice, nem realiza a gestão e/ou a garantia das apólices assegurada, pois a corretora atua apenas como agenciadora/intermediadora. São empresas independentes em estrutura organizacional e possuem objeto social diversos. Enquanto a seguradora é a responsável direta pelos riscos garantidos pela apólice (prestadora do serviço contratado pelo cliente), a corretora (intermediadora de negócio) se ocupa da captação e assessoramento dos segurados (clientes), fornecendo orientações sobre as coberturas, produtos e por indicar seguradoras (prestadores de serviço).

Fazendo analogia à atuação da corretora (intermediadora) e da empresa de seguro (prestadora), verifica-se o seguinte: a Uber não se limita a unir oferta à procura. Ao contrário, ela quem controla todo o processo operacional, é a única detentora dos dados (indispensáveis para realização do serviço), é quem implementa políticas de incentivo, de conformidade, regras de condutas e aplicação de penalidades, precifica serviços, promove lançamento, extinção ou alterações de produtos no mercado - enfim, faz toda a gestão e direção da atividade de prestação de transporte e frete em nome próprio. Desse modo, evidencia claramente que o propósito negocial da Uber e congêneres é o oferecimento/prestação do serviço de transporte, trazendo apenas inovação para o setor de transporte ao conseguir unir tecnologia e serviços.

A mesma conclusão, encontra-se no levantamento realizado nas decisões dos tribunais superiores dos principais países europeu como a Inglaterra, França, Espanha cujo entendimento firmado foi que a Uber e suas concorrentes são prestadoras de serviços de transporte, rechaçando a tese de serem somente fornecedoras de ferramentas tecnológicas.

### **5.3 Sujeitos da relação do serviço de transporte por aplicativo**

Verificou-se que, nos serviços de transporte por aplicativo, a figura do cliente é indiscutível: o passageiro, pessoa quem solicitou a entrega de encomenda e/ou

empresa contratante do serviço (no caso, *UberBusiness*, por exemplo). Assim, o cliente é todo aquele a quem se destina o serviço, qualificando-se nessa relação comercial como contratante, e o prestador de serviço como contratado.

Por conseguinte, o objeto desse contrato também é indubitável: serviço de transporte de pessoa ou frete, tendo em vista que a necessidade do cliente consiste no seu deslocamento ou envio de uma encomenda. Aqui cabe destacar que não se deve confundir o objeto contratual (transporte) com o meio ou instrumento de contratação. A particularidade consiste apenas no fato da contratação do serviço ocorrer, exclusivamente, por meio de uma plataforma/aplicativo digital, mas poderia ser por meio telefônico, por exemplo. O cliente não contrata ou faz assinatura para usar ou ter acesso a plataforma, como ocorre em outros negócios digitais (programas de uso doméstico ou empresarial - programas contábeis, projetos arquitetônicos, financeiros, serviço de streaming etc.). Nesse sentido, o que essas plataformas de transporte negociam, ou seja, o objeto do contratado é o serviço de transporte.

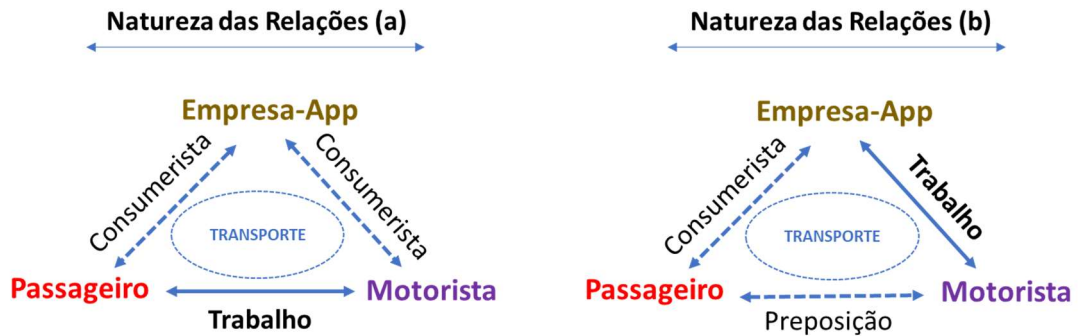
Considerando que o passageiro é o cliente e o serviço contratado é o transporte, então o posto de prestador de serviço só pode ser ocupado pela empresa-aplicativo de transporte ou pelo motorista de aplicativo. Analisando pelo prisma da natureza do exercício da atividade do motorista de aplicativo ou pela natureza do objeto social da empresa-aplicativo, chegamos à seguinte condição *sine qua non*: (a) se a empresa-aplicativo é uma intermediadora de negócio, o motorista, necessariamente, é um trabalhador por conta própria (empreendedor); ou (b) se a empresa-aplicativo é uma prestadora de serviço de transporte, o motorista, necessariamente, é um trabalhador que presta serviço à empresa-aplicativo.

Assim, a natureza das relações constituídas na hipótese (a), na qual a empresa-app assume a condição de intermediadora, tanto os passageiros quanto os motoristas seriam seus clientes, isto é, seriam usuários da plataforma, um na condição de passageiro e outro motoristas, ambos usufruindo do serviço de intermediação da plataforma. Nesse caso, haveria uma relação de trabalho entre o passageiro (contratante) e o motorista de aplicativo (contratado).

Já a natureza das relações constituídas na hipótese (b) o passageiro (cliente) contrata o serviço de transporte oferecido pelas empresas-app, firmando uma relação de consumo (cliente x prestador de serviço); para executar o serviço, as empresas-app precisam contratar motoristas, estabelecendo com estes, uma relação de trabalho

sem vínculo empregatício. Os motoristas, por sua vez, seriam prepostos da plataforma de transporte na realização do serviço para os clientes da empresa de aplicativo.

**Figura 11** – Análise da Regulação Triangular



Fonte: Elaboração própria (2023).

Cabe salientar que, na hipótese (a), a plataforma como intermediadora, e o passageiro e motoristas como usuários da tecnologia, causa estranheza a ausência de cobrança de assinatura, royalties de ambos os usuários. Antes, porém, a fonte de receita da intermediadora decorre exclusivamente quando o usuário passageiro resolve consumir o serviço de intermediação de transporte.

A pesquisa realizada com usuários de aplicativos de transporte demonstraram que a Uber é a plataforma preferida por 91,5% dos usuários. A pesquisa revelou que mais de 81,4% dos usuários se consideram clientes da plataforma de transporte coadunando com resultado da aferição indireta dos atributos mais significativos quando da escolha do serviço. Nesse aspecto, verificou-se que a política de segurança, a agilidade, interface amigável - qualidades relacionadas a plataforma - juntamente com preço, foram fatores que obtiveram maior concentração de resposta qualificadas como “relevante” e “muito relevante”. Assim, enquanto esses atributos foram considerados, em média de 89%, como “relevantes” e “muito relevantes”, o atributo “possuir melhores motoristas” obteve 54% na mesma qualificação.

Pode-se concluir que os aspectos mais relevantes que influenciaram na escolha do usuário pelo serviço de transporte foram os atributos relacionados exclusivamente à plataforma, como segurança, agilidade, interface e preço. Isso explica e/ou reforça o fato de a pesquisa ter demonstrado que mais de 80% dos usuários se consideram clientes da plataforma, e não do motorista/condutor.

Quanto aos questionamentos relacionados a imputação de responsabilidade na execução do serviço, nas três situações propostas, verificou-se 41,1% dos usuários

atribuem a ambos (motorista e plataforma) e 50,6% a plataforma de transporte.

Na entrevista com o coordenador de serviço de fiscalização da 5ª região, o entendimento apresentado foi de que todo serviço oneroso prestado por pessoa física é causa geradora da obrigação de recolher Contribuição Previdenciária. Portanto, é evidente que há incidência do referido tributo na atividade de serviço de transporte por aplicativo. Na sua concepção, as empresas de transporte seriam tomadoras de serviço com relação ao motorista e esse, por sua vez, seria segurado contribuinte individual que presta serviço à empresa de transporte.

Nesse sentido, chega-se à conclusão necessária de que a relação existente entre empresa-aplicativo e seus motoristas é uma relação de trabalho e não de meros “parceiros” (usuário da plataforma) como afirma a plataforma. Com efeito, os passageiros não são clientes dos motoristas, mas da plataforma que oferece serviço de entrega e transporte, cujos motoristas são a mão de obra necessária para execução do objeto social da empresa.

## 6 CONCLUSÃO

O presente trabalho teve como esforço investigativo caracterizar a relação entre os “motoristas” e as “empresas de aplicativo de transporte” no que tange aos aspectos previdenciários.

Para isso, buscou analisar a relação estabelecida entre os titulares das plataformas digitais de transporte e seus motoristas, além de perquirir sobre o exato propósito negocial dessas empresas para então subsumir a realidade fática à norma previdenciária vigente.

A partir da identificação dos elementos constituintes da atividade dos motoristas de aplicativo, oriundos da análise documental, verificou-se a ausência dos componentes caracterizadores do trabalho autônomo. Constatou-se que os motoristas de transporte não detêm o poder diretivo, a liberdade negocial e nem o controle da operacionalidade da sua atividade. Esses atributos são exercidos, de fato, pela empresa de transporte, que sem margem de negociação, estabelecem os *modus operandi* de toda a atividade: as categorias de serviços e seus requisitos, como devem ser executados, o preço a ser cobrado, regras de conduta, prerrogativa de aplicar penalidades (como advertências, suspensões e desligamentos), monopólio das informações etc.

Desse modo, concluiu-se que a autogestão e a organização da própria atividade, elementos definidores do trabalho autônomo, não estão presentes no exercício da atividade de motoristas de aplicativo. Antes, porém, verificou-se a inserção do trabalhador na dinâmica das plataformas e a sua integração na estrutura organizacional. Basta refletir que não há atividade de motorista de aplicativo sem a existência das empresas detentoras da plataforma de transporte.

Ao analisar o objeto social das empresas-aplicativo de transporte, apesar de se apresentarem como intermediadoras, na verdade, seu propósito negocial consiste em oferecer/vender serviços de transporte. Uma empresa intermediadora não executa o serviço em nome próprio, não negocia e nem estipula preço do serviço, apenas faz agenciamento. A intermediadora não emite nota fiscal de serviço, pois não é ela quem executa, apenas intermedia. Nesse contexto, conclui-se que a Uber e suas concorrentes não preenchem os requisitos conceituais e normativos de uma empresa intermediadora de negócio.

Verificou-se que as plataformas organizam o trabalho por meio de uma



complexa sistemática algorítmica, com uso de estratégias de gamificação para manter o trabalhador operante. A flexibilidade de horário de trabalho é relativizada pelo fato de o trabalhador só receber estritamente pelo que produz, revelando a ilusão da ausência de jornada de trabalho. Nesse contexto, operam novas formas de subordinação e controle do trabalho onde as ordens diretas e a presença de um supervisor tornaram-se dispensáveis.

Esse estudo entra em consonância com estudiosos da matéria, como Ludmila Abílio, Renan Kalil e outros que desconstruem a ideia de caracterizar a atividade de entregadores e motoristas como empreendedoras, colocando em xeque a suposta autonomia. Cabe ressaltar que diversas cortes europeias, conforme detalhado em capítulo do referencial teórico, reconheceram a subordinação e a dependência econômicas no exercício da atividade do motorista de aplicativo, firmando o entendimento de que as plataformas são empresas prestadoras de serviços de transporte. Apesar de terem ordenamentos jurídicos distintos, estamos diante de uma mesma realidade, ou seja, do mesmo *modus operandi* de uma atividade econômica – prestação de serviço de transporte por empresas proprietárias de aplicativo.

Portanto, diante de tudo que foi exposto, é incontestável a constatação de elementos de subordinação na relação entre motorista e empresas-aplicativos, ainda que não seja nos moldes da subordinação jurídica conforme entendimento dos tribunais pátrio. Porém, conforme preleciona Delgado (2019), a identificação de elementos de subordinação afasta qualquer possibilidade de a atividade laboral ser caracterizada como trabalho autônomo.

Assim, a partir da combinação e do cruzamento das análises realizadas por meio da pesquisa bibliográfica, documental e de campo, chega-se à conclusão que as plataformas de transporte têm como objeto social a prestação de serviço de transporte e que estabelecem uma relação de trabalho com os motoristas, mas na condição de prestadores de serviço sem vínculo empregatício – trabalhadores autônomos na concepção do direito trabalhista.

Aplicando a legislação previdenciária à conclusão da pesquisa, os motoristas de aplicativo são segurados obrigatórios, enquadrando-se na categoria de contribuinte individual (trabalhadores sem vínculo empregatício), entretanto, na qualidade de “prestadores de serviços” (*quem presta serviço de natureza urbana ou rural, em*

*caráter eventual, a uma ou mais empresas, sem relação de emprego*)<sup>28</sup> e não como “trabalhadores por conta-própria” (*a pessoa física que exerce, por conta própria, atividade econômica de natureza urbana, com fins lucrativos ou não*)<sup>29</sup>, conforme redação das alíneas g e h, inciso V, artigo 12 da lei 8.212/91, respectivamente. Esse último (trabalhador por conta própria), é uma espécie de contribuinte individual referente aos trabalhadores que exercem atividade de natureza autônoma, caracterizado pela autogestão e organização da própria atividade.

Portanto, em virtude da demonstração da ausência de elementos caracterizadores de trabalho de natureza autônoma, na atividade de motorista de aplicativo e pela constatação que a atividade econômica exercida pelas empresas-aplicativo se trata de serviço de transporte, conclui-se que os condutores de aplicativo são contribuintes individuais que prestam serviço a essas plataformas de transporte. Conseqüentemente, em observância ao mandamento legal do custeio previdenciário, as empresas de transporte por aplicativo devem recolher a cota patronal da Contribuição Previdenciária incidente sobre a remuneração dos contribuintes individuais que lhes prestam serviço (motoristas) e reter a parcela do respectivo segurado.

---

<sup>28</sup> Fundamento legal: alínea g, inciso V art. 11 da lei 8.212/91.

<sup>29</sup> Fundamento legal: alínea h, inciso V art. 11 da lei 8.212/91.

## REFERÊNCIAS

- ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: Do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. **Psicoperspectivas**, v. 18, n. 3, p. 41-51, 2019.
- ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: Informalização e o trabalhador just-in-time. **Trabalho, Educação e Saúde**, v. 19, 2020.
- ABÍLIO, Ludmila Costhek. **Uberização do trabalho**: subsunção real da viração. Passa Palavra, 2017.
- ABÍLIO, Ludmila Costhek; AMORIM, Henrique; GROHMANN, Rafael. Uberização e plataformização do trabalho no Brasil: conceitos, processos e formas. **Sociologias**, v. 23, p. 26-56, 2021.
- ALONSO GARCÍA, Manoel. **Curso de derecho del trabajo**. Madrid: Bosch, 1964.
- ALVES, Eliete. **Parassubordinação e uberização do trabalho**: algumas reflexões. s. 2018. Dissertação apresentada à Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra no âmbito do 2º Ciclo de Estudos em Direito (conducente ao grau de Mestre) em Ciências Jurídico Empresariais, Universidade de Coimbra, 2018.
- ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão**: o novo proletariado de serviços na era digital. São Paulo: Boitempo, 2018.
- ANTUNES, Ricardo. **Uberização**, trabalho digital e indústria 4.0. Boitempo Editorial, 2020.
- ANTUNES, Ricardo (Org.). **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil IV**: trabalho digital, autogestão e expropriação da vida. São Paulo: Boitempo, 2019.
- BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. Edição revista e ampliada. São Paulo: Edições 70 Brasil; [1977] 2016.
- BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 22 out. 2023.
- BRASIL. **Decreto-lei nº. 5452, de 1º de maio de 1943**. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 27 out. 2023.
- BRASIL. **Lei nº 4.594, de 29 de dezembro de 1964**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l4594.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l4594.htm). Acesso em: 31 out. 2023.

BRASIL. **Lei nº. 5172, de 25 de outubro de 1966.** Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l5172compilado.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l5172compilado.htm). Acesso em: 27 out. 2023.

BRASIL. **Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991.** Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8212cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8212cons.htm). Acesso em: 05 nov. 2021.

BRASIL. **Lei nº. 13.467, de 13 de julho de 2017.** Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm). Acesso em: 28 out. 2023.

CADERNOS DO CADE. **Mercados de Plataformas Digitais.** Departamento de Estudos Econômicos (DEE) – Cade 2021.

CÂMARA DOS DEPUTADOS. **Comissão de Trabalho aprova fim de contrato autônomo exclusivo** - Notícias - Portal da Câmara dos Deputados ([camara.leg.br](http://camara.leg.br)). Acesso em: 21 jan. 2022.

CELLARD, A. A Análise Documental. In: POUPART, J. *et al.* (Orgs.) **A pesquisa qualitativa: enfoques epistemológicos e metodológicos.** Petrópolis, RJ: Vozes, 2008.

CONTABILIZEI. **CNAE: 7490-1/04.** Atividades de intermediação e agenciamento de serviços e negócios em geral, exceto imobiliários. 20-?. Disponível em: <https://www.contabilizei.com.br/consulta-cnae/outras-atividades-profissionais-cientificas-e-tecnicas/7490104-atividades-de-intermediacao-e-agenciamento-de-servicos-e-negocios-em-geral-exceto-imobiliarios/>. Acesso em: 30 out. 2023.

COROLIANO, Tiago. **A (des)regulamentação do trabalho autônomo pela lei 13467/17 e o perigo do apego à forma.** 2019. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/317683/a--des-regulamentacao-do-trabalho-autonomo-pela-lei-13467-17-e-o-perigo-do-apego-a-forma>. Acesso em: 21 jan. 2022

CORRÊA, Henrique L.; GIANESI, Irineu G.N. **Administração Estratégica de Serviços.** Atlas: São Paulo, 2013

DE PLÁCIDO E SILVA. **Vocabulário Jurídico.** 20 ed. Rio de Janeiro: Editora Forense, 2002.

DE STEFANO, Valerio. The rise of the "just-in-time workforce": on-demand work, crowdwork and labour protection in the "gig-economy". International Labor Office, Inclusive Labour Markets, Labour Relations and Working Conditions Branch, **Conditions of work and employment series**, n. 71, Geneva, 2016. Disponível em: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_443267.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_443267.pdf). Acesso em: 18 mar. 2022.

DELGADO, Maurício Godinho. Apresentação da obra: **Tecnologias**

**disruptivas e a exploração do trabalho humano** – a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais. Coordenadores: LEME, Ana Carolina Reis Paes *et al.*, São Paulo: Ltr, 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18ª Edição, Editora LTR. 2019.

DELGADO, Mauricio Godinho. Relação de trabalho e contrato de trabalho. In: BARROS Alice Monteiro de (Coord.). **Curso de direito do trabalho: estudos em memória de Célio Goyatá**. São Paulo: LTr, 1994, v. I.

DENZIN, N. K; LINCOLN, I. **O planejamento da pesquisa qualitativa: teorias e abordagens**. Porto Alegre: Artmed, 2006.

FERNANDES, Annibal. O trabalhador autônomo. São Paulo: Atlas, 1984.

GAIA, Fausto Siqueira. **Uberização do trabalho: aspectos da subordinação jurídica disruptiva**. Rio de Janeiro, Lumen Juris, 2019.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

GOMES, Ana Virgínia Moreira Gomes; BERTOLIN, Patrícia Tuma Martins. Desafios para a regulação: trabalho autônomo e o Direito do Trabalho. **Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho**, v. 2, p. 79-95, 2016.

GROHMANN, R. Plataformização do trabalho: entre a datificação, a financeirização e a racionalidade neoliberal. **Revista Eptic.**, v.22, n.1, p.106-22, jan./abr. 2020.

IBRAHIM, Fábio Zambitte. **Curso de direito previdenciário**. Niterói: Impetus, 2013.

KALIL, R. **A Regularização do Trabalho via Plataforma Digital**. 1ª edição São Paulo: Blücher. São Paulo, 2020.

KALIL, Renan. **Capitalismo de plataforma e direito do trabalho: crowdwork e trabalho sob demanda por meio de aplicativos**. São Paulo, 2019. Tese (Doutorado em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo. São Paulo, 2019.

KERTZMAN, I.; SANTANA, A.; DANTAS, R. **Prática Empresarial Previdenciária**. Salvador: Juspodivm, 2020.

KLUSKA, Flávia Ortega. **Lei 13.640/2018 (Lei do Uber): regulamenta o transporte remunerado privado individual de passageiros**. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/noticias/lei-13640-2018-lei-do-uber-regulamenta-o-transporte-remunerado-privado-individual-de-passageiros/561305476>. Acesso em: 28 out. 2023.

MACHINE GLOBAL. 2022. Disponível em: <https://machine.global/ifood-food-delivey/#:~:text=Desse%20n%C3%BAmero%2C%20160%20mil%20s%C3%A3o,rest>

aurantes%20cadastrados%20em%20territ%C3%B3rio%20nacional. Acesso em: 15 fev. 2022.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. Saraiva Educação SA, 2020.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Comentários à CLT**, 15ª edição, Editora Atlas, SP, 2011.

MINISTÉRIO DA FAZENDA. **Imposto sobre a renda de pessoa jurídica**. 2017.

Disponível em:

[http://normas.receita.fazenda.gov.br/sijut2consulta/link.action?idAto=83257&visao=a\\_notado](http://normas.receita.fazenda.gov.br/sijut2consulta/link.action?idAto=83257&visao=a_notado). Acesso em: 30 out. 2023.

MORAES, Rodrigo Bombonati de Souza; OLIVEIRA, Marco Antonio Gonsales de; ACCORSI, André. Uberização do trabalho: a percepção dos motoristas de transporte particular por aplicativo. **Revista Brasileira de Estudos Organizacionais**, v. 6, n. 3, p. 647- 681, dez./2019.

MOREIRA, Herivelto e CALEFFE, Luiz Gonzaga. **Metodologia da pesquisa para o professor pesquisador**. Rio de Janeiro: Lamparina, 2008.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**, 11ª ed., Saraiva, SP, 1995.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 38ª edição, SP LTR, 2013 a.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Ordenamento Jurídico Trabalhista**. 38ª edição São Paulo: LTr, 2013b.

OITAVEN, J. C. C.; CARELLI, R. L.; CASAGRANDE, C. L. **Empresas de transporte, plataformas digitais e a relação de emprego**: um estudo do trabalho subordinado aos aplicativos. Brasília: Gráfica Movimento, 2018.

OLIVEIRA, Daniela. **Do fim do trabalho ao trabalho sem fim**: o trabalho e a vida dos trabalhadores digitais em Home Office. 2017. Tese (Doutorado em Sociologia) - UFSCar, São Carlos.

PORTO, Lorena Vasconselo. **A subordinação no contrato de trabalho**: uma releitura necessária – LTr. 1ª Edição 2009.

QUIVY, Raymond; CAMPENHOUDT, Luc Van. **Manual de investigação em Ciências Sociais**. 5 ed. Lisboa: Gradiva, 2005.

RESENDE, Ricardo. **Direito do trabalho**. 8 ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Método, 2020.

RICHARDSON, *et al.* **Pesquisa social**: métodos e técnicas. 3. ed. rev. ampl. São Paulo: Atlas, 2007.

SILVA, Otavio Pinto. **Revista TST**. Brasília, vol. 71, n ° 1, jan. / abr. 2005.

SILVA, Otávio Pinto. **Subordinação, autonomia e parassubordinação nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2004.

UBER. **A Uber é uma empresa de tecnologia que que cria oportunidades ao colocar o mundo em movimento**. 2020. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/#:~:text=A%20Uber%20%C3%A9%20uma%20empresa%20de%20tecnologia%20que%20cria%20oportunidades,10%20mil%20cidades%20do%20planeta>. Acesso em: 15 nov. 2020.

VENOSA, Sílvio de Salvo. **Direito Civil – Contratos em espécie**. 11ª edição. São Paulo: Editora Atlas, 2011, vol. 3.

VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 9 ed. São Paulo: Atlas, 2007.

VIDIGAL, V. **Ininterrupto e infinito: o trabalho no capitalismo de plataforma**. 2020.

ZANELLA, Liane Carly Hermes. **Metodologia de pesquisa**. 2. ed. reimp. Florianópolis: Departamento de Ciências da Administração/UFSC, 2013.

## APÊNDICES

### APÊNDICE A – Termo de Consentimento

Prezado Senhor:

Termo de consentimento

O Senhor está sendo convidado para participar de uma pesquisa sobre a análise da incidência da contribuição previdenciária na prestação de serviço de transporte por aplicativo. Caso concorde em participar, este estudo será realizado por mim, Raimundo Dantas de Figueiredo Barbosa, Mestrando em Administração pela Universidade Federal da Bahia, sob a orientação da Professora Ana Rita Sacramento. Esta pesquisa tem como título: o trabalho mediado por plataformas digitais: análise da incidência da contribuição previdenciária na prestação de serviço de transporte e o seu objetivo é caracterizar o vínculo jurídico previdenciário da atividade de motorista de aplicativo de transporte.

A sua participação neste estudo consiste em conceder entrevista, cujo tempo médio de duração é de 40 minutos, em local de melhor conveniência para o Senhor e no qual possa se sentir à vontade e sem a possibilidade de interrupções por outras pessoas. Caso sinta qualquer tipo de desconforto, interromperemos a entrevista e o senhor decidirá se continuará ou não e em qual momento. As informações coletadas serão utilizadas apenas para fins desta pesquisa. Asseguramos que será respeitada a sua privacidade e que o senhor pode se recusar a participar do estudo e poderá retirar seu consentimento a qualquer momento, sem a necessidade de justificar ou sofrer qualquer prejuízo.

Solicitamos o seu consentimento para a gravação da entrevista. As informações coletadas nas entrevistas serão armazenadas, ficarão sob minha responsabilidade e serão destruídas após cinco anos. Será assegurado o seu livre acesso a todas as informações e esclarecimentos adicionais sobre o estudo e suas consequências, enfim, tudo que queira saber antes, durante e depois da sua participação. Asseguramos que as despesas com esta pesquisa serão de inteira responsabilidade do pesquisador e ressaltamos que sua participação é voluntária, ou seja, não haverá nenhum valor monetário a receber ou a pagar por sua participação.

Os resultados deste estudo irão subsidiar a elaboração da minha Tese de Mestrado e serão utilizados para a construção de artigos científicos que serão publicados em periódicos e apresentados em eventos científicos.

Este consentimento deve ser assinado em duas vias, uma ficará com você e a outra comigo. Caso você tenha ainda alguma dúvida em relação à pesquisa, ou quiser desistir em qualquer momento, poderá comunicar-se pelo telefone e ou fazê-lo pessoalmente no endereço abaixo.

Pesquisador: Raimundo Dantas de F. Barbosa.

Tel: (71) 9971-9525 E-mail:raidantas\_receita@hotmail.com

Endereço: Rua Flórida, 137, Graça, Salvador-BA, CEP 40150-480



Assinatura do pesquisador: \_\_\_\_\_

Expresso que obtive esclarecimentos e questionamentos respondidos pelo pesquisador Raimundo Dantas e me considero suficientemente esclarecido(a) a autorizar minha participação nesta pesquisa.

Local e Data:

\_\_\_\_\_

Assinatura do participante:

\_\_\_\_\_

## APÊNDICE B - Roteiro de Entrevista

Identificação do(a) Entrevistado(a)			
Nome		Idade	
Escolaridade		Profissão	
Secretaria			
Cargo/Função		Tempo de serviço na função	
Tipo de vínculo com o órgão			

### Questões Específicas

1. Na sua avaliação, a atividade de motorista de aplicativo constitui uma relação de trabalho ou relação meramente comercial ou empresarial entre motorista e as empresas-aplicativo?
2. Quais as principais características, em sua opinião, da atividade de serviço transporte via plataforma exercida pelo motorista de aplicativo?
3. Como o senhor analisa a questão da autonomia presente no exercício da atividade de motorista de aplicativo, como liberdade de jornada e autogestão, e seu impacto na aplicação da legislação previdenciária?
4. Estudiosos do tema como o procurador do trabalho Renan Bernardi Kalil e professor Valério De Stefano defendem criação de uma nova classe de trabalhador para os motoristas outros, como a doutora em ciências sociais Ludmila Costhek Abílio entendem serem trabalhadores subordinados. Qual sua opinião sobre isso?
5. Considerando o motorista de aplicativo um trabalhador autônomo, em qual categoria de segurado, nos termos da legislação previdenciária, o motorista de aplicativo se enquadraria?
6. O senhor poderia descrever a diferença entre intermediação de negócio e subcontratação de serviço, nos termos da legislação previdenciária?
7. No caso das empresa-aplicativo de transporte, como a Uber, as enquadrariam como intermediadoras de negócio ou prestadora de serviço?
8. Sabendo que todo trabalho remunerado e realizado por pessoa física é fato gerador de Contribuição previdenciária, identifique os elementos constituintes do fato gerador de serviço de transporte por aplicativo, em especial, os sujeitos passivo dessa relação jurídico-tributária?
9. Como enquadraria ou classificaria os sujeitos da relação triangular entre usuário, empresa-aplicativo e motorista na perspectiva do custeio previdenciário?
10. O senhor na qualidade de usuário do serviço de transporte de aplicativo, entende que mantém tratativa comercial com a empresa-aplicativo ou com motoristas?

## APÊNDICE C – Questionário com Usuários de Aplicativo

<b>Questionário</b>
<i>Atribuir peso de 01 (indiferente) 02 (pouco relevante) 03 (relevante) e 04 (muito relevante) quanto aos requisitos elencados para o uso do serviço de aplicativo de transporte:</i>
x1 - Praticidade e agilidade proporcionada pelo aplicativo
x2- Interface intuitiva e confiança no aplicativo
x3 - Valor cobrado pelas corridas
x4- Possuir melhores profissionais/motoristas
<i>z1 - Um eventual dano sofrido na entrega de uma encomenda, no seu entendimento, quem deveria arcar com reparo:</i>
1- da empresa da plataforma de aplicativo
2- do motorista de aplicativo
3- ambos, motorista e empresa de aplicativo
4- não saberia responder
<i>z2 - Um eventual dano sofrido pela má prestação do serviço de transporte, no seu entendimento, quem deveria arcar com reparo:</i>
1- a empresa da plataforma de aplicativo
2- o motorista de aplicativo
3- ambos, motorista e empresa de aplicativo
4- não saberia responder
<i>z3- Um eventual dano sofrido pela má condições do veículo de transporte, no seu entendimento, quem deveria arcar com reparo:</i>
1- da empresa da plataforma de aplicativo
2- do motorista de aplicativo
3- ambos, motorista e empresa de aplicativo
4- não saberia responder
<i>z4 - Na condição de usuário (cliente) do serviço de transporte por aplicativo, você se considera cliente...</i>
1- da empresa de aplicativo de transporte
2- do motorista de aplicativo
3- de ambos, motorista e empresa de aplicativo
4- nenhuma das respostas

Vimos que o Teste ABC, constante do art. 621 do Código Laboral da Califórnia (Labor Code), são critérios legais usados para analisar a natureza do vínculo do trabalhador norte-americano em vários estados do EUA. Analisamos a atividade do motorista de aplicativo, com base nos critérios do referido teste, contudo, sob a égide do nosso ordenamento jurídico (legislação trabalhista e previdenciária). Ressalva-se que a finalidade fazer um paralelo com nosso ordenamento e elucidar os elementos constituinte da atividade do motorista enquanto seu caráter autônomo ou subordinado.

(a) o trabalhador não está sob direção ou controle do contratante, tanto do ponto de vista formal como material – A primeira parte desse critério (“não está sob direção e controle do contratante”) remete ao entendimento sobre a subordinação jurídica presente na legislação trabalhista brasileira. Contudo, prevalece nos tribunais brasileiros o entendimento de subordinação baseado numa visão de direção e controle ancorada no modelo tradicional capitalista de produção. A segunda parte, faz alusão ao princípio da primazia da realidade constante no nosso código trabalhista, significando que a prática cotidiana vivenciada nas relações de trabalho prevalece sobre os aspectos formais contratuais.

(b) o trabalhador não desempenha atividade inserida no negócio principal da empresa - o requisito guarda similitude com o instituto da eventualidade presente na legislação trabalhista brasileira. A definição de empregado, constante no código trabalhista, considera a não-eventualidade como elemento caracterizador do trabalhador como empregado. A eventualidade, referida no *Code Labor* californiano é verificada em comparação aos fins usuais da empresa. No Brasil, de forma semelhante, afirma-se que o trabalho eventual tende a não corresponder aos fins normais da empresa e está relacionado a um evento episódico no tocante à regular dinâmica do empreendimento do tomador dos serviços, além da não fixação jurídica a uma única fonte de trabalho.

O outro lado da moeda, a não-eventualidade, requisito necessário para configurar o trabalhador como empregado, se relaciona com a natureza do trabalho que corresponde a atividade desenvolvida pelo empregador, mesmo que prestado de forma intermitente, denotando ideia de ânimo de permanência na organização.

Nesse aspecto, o trabalho dos motoristas de aplicativo, aqui no Brasil, afasta das características de um trabalho eventual, tendo em vista que sua atividade não corresponde a um evento episódico, no tocante à regular dinâmica do contratante (há uma demanda contínua de transporte); por estar necessariamente fixado

juridicamente a plataforma, não há como exercer sua atividade de motorista de aplicativo sem a plataforma; e em virtude da atividade do trabalhador coincidir ou alinhar-se com o propósito comercial da empresa (atender a necessidade do cliente de entrega encomenda ou deslocamento).

(c) o trabalhador realiza, de forma habitual e independente, atividades para as quais é contratado - esse critério da lei estadunidense determina que a entidade contratante deve provar, para caracterização do trabalhador como contratante independente, que ele (trabalhador) também esteja envolvido em outras ocupações de forma independente e de mesma natureza que no trabalho executado no contratante. Esse critério não encontra previsão legal em nosso ordenamento e é usualmente rechaçado pela jurisprudência brasileira, pelo fato da exclusividade não constituir critério definidor, ou não, de uma relação de emprego, sendo portanto irrelevante para análise em concreto da natureza da atividade do motorista de aplicativo no Brasil.

Desse modo, a aplicação do teste ABC não acarretar a condição do motorista de aplicativo como empregado e segurado empregado, aplicado a luz legislação trabalhista e previdenciário, respectivamente. No entanto, a partir da análise do critério “B”, deixa claro que não há como considerá-lo como um trabalhador por conta própria (parceiro) e conseqüentemente, contribuinte individual por conta própria. Evidenciando, por outro lado, um trabalhador que exerce sua atividade sem vínculo empregatício, contudo como um prestador de serviço da empresa detentora da plataforma de transporte (segurado contribuinte individual que presta de serviço à empresa).