

**NOTA TÉCNICA Nº 01/2024 – Diretoria de
Relacionamento com o Direito do Trabalho**

**DIRETORIA DE RELACIONAMENTO COM O DIREITO
DO TRABALHO**

**IMPACTOS PREVIDENCIÁRIOS DA
RELAÇÃO JURÍDICA ENTRE
MOTORISTAS DE APLICATIVO E
EMPRESAS QUE EXPLORAM
PLATAFORMAS DIGITAIS
TEMA 1291 DE REPERCUSSÃO
GERAL NO STF – RE 1446336**

NOTA TÉCNICA Nº 01/2024 – DIRETORIA DE RELACIONAMENTO COM O DIREITO DO TRABALHO

IMPACTOS PREVIDENCIÁRIOS DA RELAÇÃO JURÍDICA ENTRE MOTORISTAS
DE APLICATIVO E EMPRESAS QUE EXPLORAM PLATAFORMAS DIGITAIS –
TEMA 1291 DE REPERCUSSÃO GERAL NO STF – RE 1446336

Sumário

Sumário.....	2
1- RESUMO.....	2
2- CONTEXTO.....	3
3- CONTROVÉRSIA SUSCITADA	10
4- DISPOSIÇÕES LEGAIS E DIREITO COMPARADO.....	12
5- CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES.....	26
6- REFERÊNCIAS.....	31

1- RESUMO

A presente Nota Técnica traz uma breve análise acerca dos impactos previdenciários decorrentes da relação jurídica existente entre o motorista e a empresa criadora e gestora da plataforma digital (ou aplicativo) intermediadora da prestação de serviços de transporte – debate que está em curso no exame do RE n. 1446336 (Tema n. 1291 da Repercussão Geral) pelo Colendo Supremo Tribunal Federal (STF).

2- CONTEXTO

O advento de novas tecnologias – dentre as quais o surgimento e utilização de plataformas digitais para oferecer serviços de transporte privado de passageiros – apresentou um cenário no qual a análise e o enquadramento jurídico das relações mantidas entre os seus participantes (no caso específico, entre o motorista, o usuário e a empresa gestora da plataforma) despertam forte controvérsia, ao redor de todo o mundo, ante a dificuldade de conformação destas relações dentre as categorias até então previstas pelo aparato legislativo vigente nos diversos países.

Tendo em vista que tal debate vem ocupando os tribunais pátrios e, ademais, diante dos diversos consectários jurídicos que envolvem o assunto, o Ministro EDSON FACHIN, relator do processo acima citado no C. STF, designou audiência pública para o dia 09/12/2024, na qual pretende ouvir partes, entidades e especialistas que tenham conhecimento sobre o tema.

De modo a orientar os trabalhos, o Exmo. Ministro Relator propôs que os interessados apresentem esclarecimentos sobre alguns pontos previamente estabelecidos, divididos em doze perguntas sugeridas.

Sendo o Instituto Brasileiro de Direito Previdenciário (IBDP) uma associação civil, apartidária, sem fins lucrativos, de cunho científico-jurídico e de finalidade sociocultural, dedicada ao estudo e debate do Direito Previdenciário e que objetiva o aprimoramento das políticas públicas previdenciárias e a disseminação do conhecimento jurídico sobre a matéria em todo o Brasil, vem, por meio da presente Nota Técnica, expor elementos de Direito Previdenciário que guardam relação com a temática, especialmente a forma de vinculação dos trabalhadores junto ao sistema de previdência social brasileiro, assim como os impactos desta vinculação para a sociedade.

Está-se diante do fenômeno da plataformização das relações de trabalho, num modelo empresarial criado pela chamada “economia de compartilhamento”, em que desponta um tipo de negócio que, ao juntar um prestador de serviço com o destinatário desse serviço, auferir receita a partir de cada transação realizada entre “as duas pontas”, transferindo ao indivíduo que prestou o trabalho um percentual do preço estabelecido para a “tarefa”: isso vem sendo chamado “trabalho sob demanda”.

Não há dúvida, a nosso ver, que há *trabalho* por parte da pessoa que presta o serviço, pois este visa auferir rendimentos para sua subsistência e de seus dependentes em razão do dispêndio de seu tempo e energia. A dúvida é: qual a relação jurídica existente entre o prestador do serviço e a plataforma?

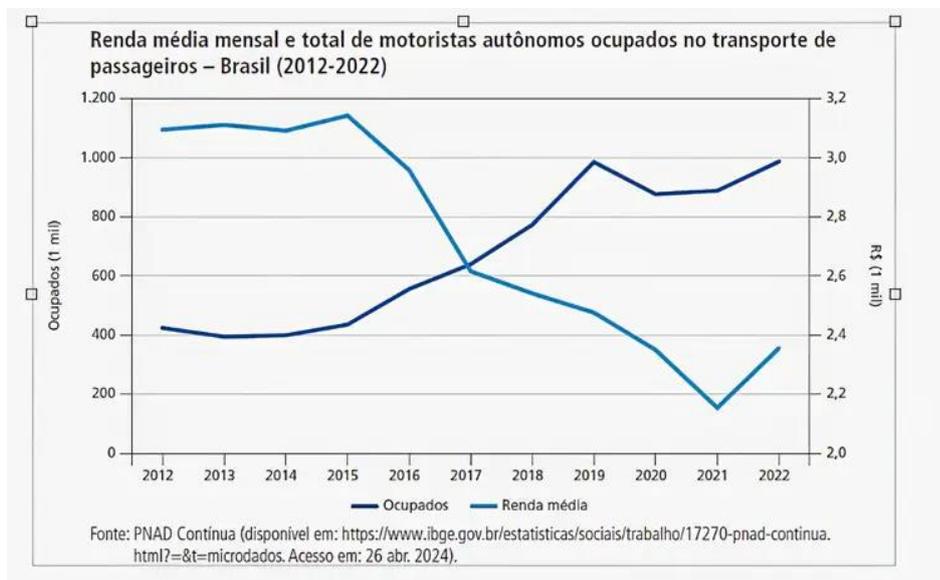
Mas não se trata apenas de solver uma “demanda trabalhista”, dada a característica indivisível dos direitos fundamentais sociais: tem-se que, como indissociáveis, os direitos reconhecidos na Declaração Universal dos Direitos do Homem são também geradores de uma interconexão entre si. Assim, a abordagem sobre a relação jurídica em epígrafe não pode deixar de apreciar impactos em outros direitos sociais, notadamente o direito à previdência social (art. 6º da CRFB), com prioridade na proteção social efetiva desses trabalhadores e de seus dependentes. Não é demais lembrar que trabalhadores em plataformas digitais – motoristas, entregadores – são amplamente sujeitos a acidentes nessa atividade, pois lidam diariamente com o conturbado e violento trânsito de nossas cidades.

Um ponto complexo a ser mencionado é a ausência de dados precisos a respeito do contingente de pessoas trabalhando no modelo de plataformas digitais. Apesar de haver pesquisas de órgãos oficiais, não há ainda um adequado aprofundamento de detalhes sobre a (des)proteção social, fixando-se os estudos em dados como o rendimento médio das pessoas. Há que se ter em conta, ademais, que há muito de informalidade nessas relações, pois empresas como *Uber* e *99* e, no segmento de entregas, o *Ifood*, são apenas “a ponta do iceberg” do trabalho “*on demand*”, que se espalha por outras empresas menores, cuja atuação é por vezes circunscrita a uma cidade ou região, dificultando uma visão mais clara a respeito do fenômeno. Neste aspecto, cumpre desde já afirmar que seria de extrema importância o estabelecimento de obrigações para as empresas do ramo comercial em apreço no sentido de declarar às autoridades públicas todas as pessoas que prestam a atividade, a fim de torná-las visíveis aos olhos das políticas e programas sociais, e aferir exatamente o montante de valores envolvidos nas transações realizadas no âmbito das plataformas digitais.

Dados obtidos pelo IBGE e analisados pelo IPEA indicam que os valores de contribuição previdenciária de motoristas vão contra a tendência dos demais trabalhadores, tanto os “sem carteira assinada” quanto os que trabalham por conta própria: enquanto estes passaram a contribuir mais ao Instituto Nacional do Seguro

Social (INSS), entre os motoristas o patamar caiu de 47,8% em 2015 para 24,8% em 2023. A análise consta do estudo "Plataformização e Precarização do Trabalho de Motoristas e Entregadores no Brasil", parte da 77ª edição do Boletim de Mercado de Trabalho, apresentado em 21 de maio de 2024.

Conforme o gráfico disponibilizado pela PNAD Contínua do IBGE, o número de pessoas trabalhando em plataformas cresceu na série histórica pesquisada (desde 2012), mas sua renda decresceu:



Para efeito da abordagem desta Nota Técnica, e em consideração às indagações contidas no chamado para a audiência pública sobre o tema no STF, importa observar o que consta da matéria publicada a respeito da referida pesquisa na Agência Brasil, órgão de imprensa governamental:

“Com rendimento menor e mais horas de trabalho, motoristas e entregadores – que não têm carteira assinada, não recebem décimo terceiro salário nem recolhem para o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) - também perderam a proteção da Previdência Social por falta de contribuição voluntária. Entre 2012 e 2018, a média foi

de 31,1% dos entregadores contribuindo, enquanto entre 2019 e 2022 essa média baixou para menos de um quarto (23,1%).”¹

Outro dado colhido é de um estudo inédito realizado pelo IBGE em parceria com a UNICAMP, mas ainda são experimentais, estão em fase de teste e sob avaliação.

Segundo o módulo Teletrabalho e Trabalho por Meio de Plataformas Digitais da PNAD Contínua, no 4º trimestre de 2022, o Brasil tinha 1,5 milhão de pessoas que trabalhavam por meio de plataformas digitais e aplicativos de serviços. Esse número representava 1,7% da população ocupada no setor privado, que chegava a 87,2 milhões, no período.

Concordamos, quanto à importância dessa nova fonte de pesquisa, com a Procuradora do MPT Clarissa Ribeiro Schinestsck no sentido de que representa um importante passo para subsidiar o debate envolvendo o trabalho em plataformas digitais.

“A pesquisa contribui sobremaneira para fomentar o debate público em torno da regulação do trabalho em plataformas digitais, inclusive do ponto de vista previdenciário, o que só é possível através de dados oficiais. As estatísticas abrem a possibilidade para a criação de políticas públicas efetivas e para o planejamento da atuação dos órgãos de defesa do trabalho decente, ao mesmo tempo que demonstram claramente a informalidade nesse tipo de trabalho, a forte dependência dos trabalhadores em relação às plataformas, jornadas mais elevadas e rendimento menor do que os trabalhadores ‘não plataformizados’ do setor privado”.²

Novamente chama a atenção na pesquisa entabulada pela parceria IBGE/UNICAMP a percentagem muito baixa de pessoas que atuam como “plataformizados” (22,3%) que se declara contribuinte da Previdência Social, o que revela uma enorme lacuna de proteção social:

¹ Conforme <https://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2024-05/trabalhador-de-aplicativo-sem-protacao-social-mas-contraregulacao>. Acesso em 15 nov. 2024.

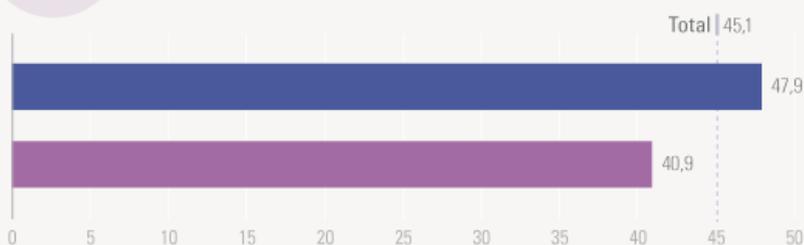
² Matéria publicada pela Agência IBGE de notícias, disponível em: https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/38160-em-2022-1-5-milhao-de-pessoas-trabalharam-por-meio-de-aplicativos-de-servicos-no-pais?_gl=1*bx2t8u*_ga*MTgxNTk2MDg1NS4xNzYyOTA1*_ga_FFSP8TF7Y*MTczMTc2MjkwNC4xLjAuMTczMTc2MjkwNC42MC4wLjA. Acesso em 15 nov. 2024

Panorama comparativo de motoristas de automóveis de transporte de passageiros¹

Motoristas plataformizados x não plataformizados



Média de horas habitualmente trabalhadas (por semana)

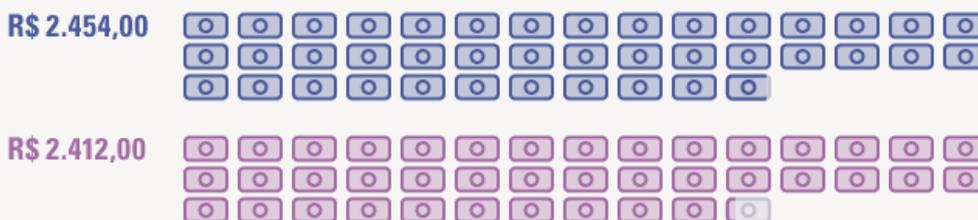


Em média, motoristas plataformizados trabalham **7 horas** a mais, por semana, do que os não plataformizados



Rendimento médio mensal habitualmente recebido

1 ícone = R\$ 60,00



Contribuintes para instituto de previdência



¹Apenas ocupados no setor privado. Trabalho principal.

Compreende-se, ainda, que o tema em evidência – relações intermediadas por empresas que exploram plataformas digitais de serviços – deve ser analisado com vistas à promoção do *trabalho decente*, é dizer, com a proteção social de forma mais ampla, nos termos preconizados pela *Agenda 2030 da ONU para o Desenvolvimento Sustentável* e, particularmente, pela *Recomendação 204 da OIT sobre a Transição da Economia Informal para a Formal*, ou seja, evitando-se a exclusão social dos trabalhadores e seus dependentes.

A meta da *Agenda* da ONU – deveras ambiciosa – é erradicar a pobreza em todas as suas formas até 2030. Os dezessete Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) contemplam as dimensões econômica, social e ambiental.

Quanto ao tema em estudo, destacam-se: o ODS número 8, em especial o item 8.8, “Proteger os direitos trabalhistas e promover ambientes de trabalho seguros e protegidos para todos os trabalhadores, incluindo os trabalhadores migrantes, em particular as mulheres migrantes, e pessoas em empregos precários”; e o ODS número 10, notadamente o item 10.4, “Adotar políticas, especialmente fiscal, salarial e de proteção social, e alcançar progressivamente uma maior igualdade”, além do 10.5, “Melhorar a regulamentação e monitoramento dos mercados e instituições financeiras globais e fortalecer a implementação de tais regulamentações”.

O ODS 8, em seu subitem 8.8, levanta a meta de proteção universal dos trabalhadores em suas relações laborais, com atenção destacada para o problema da precariedade nas formas de trabalho mais recentes – em linha semelhante à desenvolvida pela OIT. É de se questionar se as relações de trabalho aqui discutidas estão ou não inseridas na noção de trabalho precário: gerador de insegurança de rendimentos, no plano imediato; e quanto ao porvir, por deixar de assegurar uma existência digna após a produção de bens e riquezas por estes trabalhadores.

A questão da igualdade de tratamento, tratada no item 10 dos ODS, tem dúplice direção, nos itens 10.4 e 10.5: ao mesmo tempo em que exorta ao tratamento equânime – leia-se, pelos Estados – de todas as pessoas em matéria de proteção social, entre outras, também o faz quanto à regulação da atividade empresarial, objetivando igualdade de tratamento entre empresas dentro do mercado e sob a soberania estatal. E as relações jurídicas das empresas que exploram esse modelo

de negócio – intermediação de serviços por plataformas digitais – não tem por que ficar à margem da regulação estatal e do esforço arrecadatório da sociedade para a sustentabilidade das políticas de seguridade social, numa “zona cinzenta” entre economia formal e informal.

A OIT, que se lançou ao estudo do chamado “setor informal” desde a década de 1970 e especialmente, após a Conferência Internacional do Trabalho de 2002, concebe a seguinte definição para a economia informal:

*The 2002 ILC Resolution proposed the term ‘informal economy’ rather than the previous term ‘informal sector’ to better describe the sheer scope and diversity of the phenomenon around the world. Rather than a specific definition, the framework provided parameters for understanding the informal economy as ‘all activities that are, in law or practice, not covered or insufficiently covered by formal arrangements’. The notion of exclusion lies at the heart of these parameters – that it refers to working people who are largely excluded from the exchanges that take place in the recognised system. They are often not captured by national accounts and official statistics and as a consequence invisible in policy formulation*³(OIT, 2013, p. 4).

A OIT sugere que o trabalho mediante plataformas digitais merece tratamento em nível internacional, e não apenas local: “*los países se enfrentan a dificultades para hacer cumplir las normas, particularmente las relativas a las plataformas de trabajo en línea, en las cuales las plataformas, los clientes y los trabajadores se encuentran sujetos a diferentes jurisdicciones*” (OIT, 2021, p. 11).⁴

Afinal, segundo o documento *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo 2021: El papel de las plataformas digitales en la transformación del mundo del Trabajo*,

El diálogo y la coordinación de políticas a nivel internacional también son fundamentales para asegurar la seguridad jurídica y la aplicabilidad de las normas

³ A Resolução da CIT de 2002 propôs o termo “economia informal” em vez do termo anterior “setor informal” para descrever melhor o escopo e a diversidade do fenômeno em todo o mundo. Em vez de uma definição específica, a estrutura forneceu parâmetros para entender a economia informal como “todas as atividades que são, na lei ou na prática, não cobertas ou insuficientemente cobertas por acordos formais”. A noção de exclusão está no cerne desses parâmetros – que se refere aos trabalhadores que são amplamente excluídos das trocas que ocorrem no sistema reconhecido. Muitas vezes, não são captadas pelas contas nacionais e pelas estatísticas oficiais e, conseqüentemente, são invisíveis na formulação de políticas (trad. Livre).

⁴ Os países enfrentam dificuldades na aplicação das regras, particularmente aquelas relacionadas às plataformas de trabalho online, onde plataformas, clientes e trabalhadores estão sujeitos a diferentes jurisdições (trad. Livre).

*universales del trabajo, dada la diversidad de las respuestas de los países y las empresas de plataformas. Los principios y derechos fundamentales en el trabajo de la OIT deben asistir a todos los trabajadores de plataformas, independientemente de que se consideren o no asalariados (OIT, 2021, p. 11).*⁵

Nesta linha, os especialistas independentes reunidos por iniciativa da OIT na *Comissão Global sobre o Futuro do Trabalho* recomendaram o desenvolvimento de um sistema de governança internacional que estabeleça certos direitos e proteções básicos e exija que as plataformas e seus clientes os respeitem, como ponto de partida de um diálogo social sobre os desafios existentes, e de modo a contribuir ao cumprimento dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável fixados no âmbito das Nações Unidas (OIT, 2021, p. 11).

As medidas concertadas em nível internacional devem, entre outros pontos, centrar-se em conceder “prestações de segurança social adequadas para todos os trabalhadores, incluindo os trabalhadores de plataformas, alargando e adaptando os enquadramentos políticos e jurídicos, se necessário” (OIT, 2021, p. 12).

Enquanto tais iniciativas não se consolidam, cumpre a cada Estado, no exercício de sua soberania e em cumprimento ao compromisso assumido perante as Nações Unidas e a OIT, disciplinar tais relações, atento ao objetivo de promover a justiça social, e não havendo legislação produzida no Brasil especificamente a respeito do trabalho mediante plataformas digitais, é salutar a promoção desse debate.

3- CONTROVÉRSIA SUSCITADA

A controvérsia suscitada no âmbito do RE 1446336 (Tema 1291 de Repercussão Geral) versa sobre a natureza jurídica da relação existente entre as empresas que exploram a atividade econômica de oferecimento de serviços por intermédio de plataformas digitais e os respectivos motoristas – especialmente se cabe ou não o reconhecimento de vínculo de emprego, nos moldes previstos na CLT – e, desde aí, todos os reflexos trabalhistas.

⁵ O diálogo e a coordenação de políticas a nível internacional são também essenciais para garantir a segurança jurídica e a aplicabilidade das normas laborais universais, dada a diversidade de respostas dos países e das empresas de plataformas. Os princípios e direitos fundamentais da OIT no trabalho devem ajudar todos os trabalhadores das plataformas, independentemente de serem considerados assalariados ou não (trad. Livre).

Há, em síntese, três posições sobre o tema.

Para a primeira, a empresa que explora a plataforma digital apenas realiza a intermediação (conexão) entre uma demanda - até então contida, em grande parte - e uma oferta ociosa, funcionando, portanto, na mesma sistemática de um *shopping center* (*marketplace*), ou seja, um local (virtual, no caso) para encontro entre comerciantes de serviços de transporte e respectivos consumidores: seria assim uma relação comercial, e não de trabalho. Baseado nessa premissa, as empresas que exploram plataformas digitais não teriam sequer que recolher contribuições à Seguridade Social sobre os valores recebidos pelos motoristas, mas apenas estes deveriam contribuir, na qualidade de contribuintes individuais (como se fossem comerciantes “parceiros”). É o que acontece atualmente, na prática dessas relações.

Para a segunda corrente de entendimentos, há uma relação de trabalho subordinado, por conta alheia, entre o motorista e empresa que explora a plataforma, configurando-se, assim, verdadeiro vínculo empregatício, nos moldes previstos nos artigos 2º e 3º da CLT, pois, em sua ótica, a relação preenche os requisitos caracterizadores do emprego: pessoalidade, habitualidade, onerosidade e subordinação. Segundo tal corrente, as empresas que exploram plataformas digitais ofertam serviços centrados no elemento humano, ou seja, a parte principal do objeto contratado decorre da disponibilização de um trabalhador para prestar, pessoalmente, tarefas que a empresa, sem eles, não poderia oferecer. Ademais, não se limitam a realizar a intermediação, pois tomam providências para garantir a qualidade na prestação do serviço, impõem preços e remuneração, em seus termos de adesão, sem qualquer margem de negociação com os motoristas, pelo que se tornam protagonistas na relação global e não meras intermediárias entre negociantes e consumidores, e ainda, estabelecem regras para o desligamento de trabalhadores. Em outras palavras, elas “não ficam adstritas à realização de intermediação eletrônica, (...): elas interferem decisiva e intensamente no serviço prestado.”⁶. Neste caso, as empresas seriam enquadradas na Lei nº 8.212/1991 como contribuintes “empregadores” e teriam de

⁶ CARELLI, Rodrigo de Lacerda. *O Trabalho em Plataformas e o Vínculo de Emprego: desfazendo mitos e mostrando a nudez do rei*. In CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da [org.]. *Futuro do Trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade*. Brasília: ESMPU, 2020, p. 65-83.

recolher contribuições sobre os valores pagos aos motoristas, além de reter a contribuição destes (hoje não realizam essa obrigação acessória).

Para uma terceira corrente, intermediária, há uma relação de prestação de serviços entre o motorista e a plataforma, consubstanciando, portanto, vínculo de trabalho em sentido estrito. Consoante tal corrente, não estariam presentes todos os elementos de uma relação de emprego⁷, pois o trabalhador goza de um âmbito significativo de liberdade e autonomia; não obstante, tampouco é possível sustentar que as empresas exploradoras de plataformas digitais atuam como meras intermediárias, tendo em vista que se envolvem intimamente na organização do serviço prestado e seu faturamento e conseqüente lucro advém do trabalho prestado pelos motoristas.

Diante dessa divergência de entendimento, a Justiça do Trabalho passou a receber diversas ações nas quais se discute a existência de vínculo empregatício entre empresas que exploram plataformas digitais e motoristas. A contenda chegou ao Colendo Supremo Tribunal Federal (STF), que afetou o tema para julgamento pela sistemática da repercussão geral.

4- DISPOSIÇÕES LEGAIS E DIREITO COMPARADO

Ressaltamos, de início, que a nossa análise cingir-se-á aos consectários previdenciários oriundos daquelas três posições dantes descritas.

Observamos, por oportuno, que a querela suscitada se aplica, entretentes, a outras relações similares, todas originárias da chamada atividade prestada em trabalhos sob demanda: exemplifica-se com a figura dos entregadores de mercadorias, que prestam serviços mediante cadastramento em plataformas de fornecimento desse serviço (de entregas), com ou sem a intermediação de um “operador logístico”, utilizando-se o trabalhador de veículo próprio (geralmente motocicleta) ou bicicleta.

Cumpramos ressaltar, de início, que os trabalhadores por conta própria estão alocados no mesmo regime previdenciário (geral) dos empregados e demais trabalhadores da

⁷ Podemos apontar como quatro características marcantes do formato – ainda que nem todas estejam sempre presentes – as seguintes: prestação de tarefas simples e curtas a usuários diversos; recrutamento da mão-de-obra por meio de *crowdsourcing*, de modo a propiciar, globalmente, disponibilidade ampla, tendencialmente integral; remuneração condicionada à demanda; controle de qualidade aferido por mecanismos acionados pelos usuários, o que, dentre outros aspectos, evita a necessidade de se recorrer à “pessoalidade” entre o prestador de serviço e a plataforma.

iniciativa privada (domésticos, avulsos, trabalhadores rurais) – o Regime Geral de Previdência Social (RGPS) e todos constam como segurados obrigatórios, filiados automaticamente a partir do exercício de atividade remunerada (art. 20, § 1º, do Decreto 3.048/1999). Logo, qualquer que seja a solução adotada pela Colenda Suprema Corte, a pessoa que exerce o trabalho é, *em tese*, protegida pela Previdência Social.

A respeito da aplicação das regras de custeio, constantes da Lei 8.212/1991 e Lei Complementar 123/2006 (MEI), temos o seguinte quadro:

A contribuição dos segurados empregados possui alíquotas progressivas de 7,5% a 14%, com base de cálculo igual a sua remuneração, limitada pelo valor “teto” dos benefícios do RGPS. Já os contribuintes individuais possuem três tratamentos distintos pela legislação de custeio do sistema: os que prestam serviços a pessoas jurídicas pagam 11% sobre seus ganhos efetivos, até o valor “teto”; os que prestam serviços a pessoas físicas somente pagam 20% sobre os rendimentos, respeitado o mesmo “teto”; e aqueles que se inscrevem como Microempreendedores Individuais (MEI) pagam 5% sobre o salário mínimo mensal, independentemente de quanto venham a auferir de renda.

As empresas que contratam trabalhadores, seja na qualidade de empregados, seja na qualidade de prestadores de serviço autônomos (trabalhadores por conta própria) têm ainda a incidência da contribuição previdenciária patronal (CPP), correspondente a 20% sobre o total dos valores pagos a estes trabalhadores, sem limite máximo.

Quando os trabalhadores por conta própria prestam serviço a uma ou mais pessoas jurídicas, em regra, são estas as responsáveis pela arrecadação das contribuições devidas por aqueles trabalhadores, o que se dá mediante retenção da cotização do segurado, nos termos determinados pelo art. 30 da Lei n. 8.212/1991, regulamentado pelo art. 216 do Decreto n. 3.048/1999.

Do contrário, quando tais trabalhadores por conta própria prestam serviço apenas a pessoas físicas – como por exemplo, o taxista – é do próprio trabalhador o encargo de recolher aos cofres públicos as contribuições sociais, o que faz a cobertura ficar a depender de sua iniciativa (marcadamente voluntária). Também é responsabilidade

exclusiva do contribuinte o recolhimento na condição de MEI, observadas as alíquotas referidas em parágrafo anterior.

No que toca à concessão dos benefícios previdenciários, para os trabalhadores reconhecidos como empregados, mesmo que haja a inadimplência das contribuições, por não retidas e/ou não recolhidas pelo empregador, não há óbice legal: a violação pelo empregador não pode vir em prejuízo do titular do direito fundamental à proteção. Porém, quando a responsabilidade pelo recolhimento é do próprio indivíduo, caso do contribuinte individual que não presta serviços a pessoas jurídicas, sua inadimplência acarreta, na prática, a sua exclusão do sistema previdencial, apesar de, em tese, ser um “segurado obrigatório”, filiado automaticamente desde o início de sua atividade laboral, mesmo por conta própria: não se reconhece a “qualidade de segurado” do contribuinte individual inadimplente.

Acrescemos, por necessário, que o órgão fiscalizador do cumprimento das obrigações tributárias relativas à Seguridade Social – a Receita Federal do Brasil – não notifica contribuintes individuais quando se tornam inadimplentes quanto a suas contribuições. O resultado disso é o fenômeno da desproteção dessas pessoas (e de seus dependentes): ausente a contribuição “em dia”, perdem o direito de auferir benefícios.

O segurado qualificado como contribuinte individual, neste caso, se vitimado por um acidente, não fará jus a auxílio por incapacidade temporária, tampouco aposentadoria, em caso de invalidez. No caso de pensões por morte por falecimento da pessoa trabalhadora nesta categoria, sem ter vertido as contribuições, a família fica ao desamparo, conforme a jurisprudência: “não obstante o exercício de atividade pelo segurado obrigatório ensejar sua filiação obrigatória no RGPS, para seus dependentes perceberem a pensão por morte, são necessários a inscrição e o recolhimento das respectivas contribuições em época anterior ao óbito, diante da natureza contributiva do sistema. Dessa forma, não há base legal para uma inscrição *post mortem* ou para que sejam regularizadas, após a morte do segurado, as contribuições não recolhidas em vida por ele” (STJ, REsp 1.328.298-PR, Segunda Turma, DJe 28/9/2012. REsp 1.346.852-PR, Rel. Min. Humberto Martins, julgado em 21/5/2013).

Logo, caso se reconheça, na linha da primeira corrente acima descrita, a posição de mero “*marketplace*” às plataformas (numa relação comercial, por assim dizer), o motorista estaria, na prática, sujeito a buscar a proteção previdenciária por seus próprios meios, uma vez que, embora enquadrando-se, residualmente, como contribuinte individual junto ao RGPS, seria sua exclusivamente a responsabilidade tributária de realizar a cotização (e em nível à sua escolha, a princípio), pelo que arcaria com as consequências da eventual inadimplência, seja esta total (é dizer, ausência de cobertura) ou parcial (cobertura em grau inferior aos rendimentos da atividade). Tal posição, enfim, propicia uma fuga até mesmo à caracterização da relação *sub judice* como uma prestação pessoal de trabalho (é dizer, de um contrato de prestação de serviços diretamente com a plataforma digital), o que degenera aquela obrigação que a pessoa jurídica tomadora do serviço tem, de fazer a retenção da cotização do trabalhador (e também da cota patronal, diga-se de passagem, gerando para si uma economia frontal, sendo aí, na verdade, onde mora o seu principal interesse).

No que concerne estritamente à querela entre o enquadramento da relação de trabalho entre o motorista e a empresa que explora a plataforma – como empregatícia ou de prestação de serviços, as consequências previdenciárias são significativas, consoante passamos a esclarecer.

Como adiantamos, quando o contribuinte individual (trabalhador por conta própria) presta serviço a pessoa jurídica, esta é a responsável tributária pela cotização do operário, o que torna, na prática, a proteção mais efetiva e consentânea com o padrão remuneratório na ativa. Para mais, a plataforma ficaria obrigada a recolher a contribuição dita “patronal”, o que estaria em consonância com o propósito de dividir o encargo de financiamento da Seguridade Social por toda a sociedade, especialmente as empresas com alto índice de lucratividade, além de incrementar sobremaneira a arrecadação previdenciária. Não se vê sentido em as empresas que exploram as plataformas digitais não realizarem contribuições que todas as pessoas jurídicas que contratam trabalhadores, com ou sem vínculo de emprego, realizam.

Outro ponto negativo para o motorista de plataforma, caso seja reconhecido como não-empregado, é o de que a cobertura prestacional oferecida ao contribuinte individual é reduzida quando comparada àquela destinada ao assalariado.

Em suma, comparando-se a situação com a dos segurados nas categorias de empregado, empregado doméstico, trabalhador avulso (este, equiparado ao empregado por disposição constitucional expressa) e segurado especial, o contribuinte individual é o único que não possui proteção em face de acidentes do trabalho, segundo o art. 19 da Lei 8.213/1991 e o entendimento majoritário em jurisprudência⁸, o que lhe pode custar uma diferença de 40% do valor da renda mensal inicial em uma aposentadoria por incapacidade permanente resultante de acidente laboral e situações equiparadas (doença do trabalho e doença profissional). Também não tem acesso aos benefícios de auxílio-acidente e salário-família, nem ao seguro-desemprego (benefício este que não é provido pelo RGPS).

Especificamente acerca do benefício de auxílio-acidente, prestação indenizatória devida para quem apresente com seqüela, decorrente de acidente de trabalho ou de qualquer natureza, que venha a reduzir a capacidade laborativa, cumpre destacar que a Lei nº 8.213/91, art. 18, § 1º, exclui expressamente do rol de beneficiários os contribuintes individuais.

Assim, por exemplo, caso um “entregador plataformizado”, que verta regularmente as suas contribuições previdenciárias na condição de contribuinte individual, sofra um acidente de trânsito que lhe cause uma seqüela redutora da capacidade laborativa, este não estará amparado pelo benefício previdenciário que existe justamente para indenizar a perda parcial da condição de trabalho.

O tema, embora, a princípio, pacificado pelo Judiciário, ainda causa dúvidas à população em geral. Cita-se como exemplo matéria veiculada em 29 de outubro de 2021 em grande veículo de imprensa, o UOL, intitulada “Entregador e motorista de apps têm direito a benefícios do INSS; saiba como”⁹. Já no terceiro parágrafo, quando discorre sobre aqueles que integram o RGPS na condição de contribuinte individual, a matéria afirma que “Para esses profissionais acessarem a Previdência Social, é preciso contribuir com o INSS com o próprio dinheiro. Assim, têm direito a

⁸ Também na Espanha, nos termos do art. 156 da LGSS, é qualificado como acidente do trabalho “*toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena*” – grifamos.

⁹ OLIVEIRA, Isaac de. Entregador e motorista de apps têm direito a benefícios do INSS; saiba como. **UOL**, São Paulo, 29 out. 2021. Disponível em: <https://economia.uol.com.br/empregos-e-carreiras/noticias/redacao/2021/10/29/entregadores-motoristas-aplicativo-beneficios-inss.htm?cmpid=copiaecola>. Acesso em: 19 nov. 2024.

aposentadoria, pensão por morte, auxílio-acidente e outros benefícios previdenciários”. Uma informação claramente equivocada, já que o contribuinte individual não faz jus ao benefício de auxílio-acidente.

A exclusão de tais segurados chama ainda mais atenção quando analisados em conjunto com os dados levantados pela FUNDACENTRO e pela Universidade Federal da Bahia (UFBA), no bojo do “Levantamento sobre o Trabalho de Entregadores e Motoristas das autointituladas “plataformas digitais”, Relatório de Pesquisa Número 2 – Volume I”¹⁰.

A pesquisa foi realizada por meio de informações obtidas a partir de entrevistas e análise de documentação disponibilizada por entregadores e motoristas, entre março de 2021 e junho de 2023. Foram entrevistadas 160 (cento e sessenta) pessoas, sendo que 66,1% dirigiam motocicletas, 25,2% carros e 8,7% bicicletas. Além disso, os entrevistados relataram que trabalham ou trabalharam para as seguintes empresas: iFood, Uber, Rappi, Zé Delivery, 99 POP, InDriver, Bozo Delivery, Lala Move, James, Cornershop, Chipfy, Ame Flash e Chip (Americanas).

O resultado da pesquisa indicou que 58,9% das pessoas entrevistadas já sofreram acidente de trânsito, assalto, tiro ou agressão trabalhando para essas empresas. A incidência das ocorrências, segundo os veículos utilizados, foram as seguintes: 63,6% entre os motociclistas, 50% entre os ciclistas e 45,5% entre os que guiavam carro.

Os dados levantados reiteraram os achados do levantamento de 2020 do mesmo projeto, denominado Caminhos do Trabalho.

Utilizando o dado geral, que não discrimina a natureza do veículo utilizado, pode-se afirmar que cerca de 6 (seis) a cada 10 (dez) “trabalhadores de plataforma” já sofreram acidente de trânsito, assalto, tiro ou agressão.

Ainda que nem todos os eventos ocorridos tenham causado alguma lesão ou sequela, é seguro afirmar, sobretudo no que tange àqueles que guiam motocicletas e bicicletas,

¹⁰ CAMINHOS DO TRABALHO. Levantamento sobre o Trabalho de Entregadores e Motoristas das autointituladas “plataformas digitais”: Relatório de Pesquisa Número 2 – Volume I. Salvador, FUNDACENTRO e UFBA, ago. de 2023. Disponível em: <https://www.gov.br/fundacentro/pt-br/comunicacao/noticias/noticias/2023/agosto/fundacentro-e-ufba-celebram-acordo-para-mapear-adoecimento-ocupacional/relatorio-caminhos-do-trabalho-2023-entregadores-e-motoristas-final.pdf>. Acesso em: 19 nov. 2024.

veículos que garantem menor grau de proteção ao usuário, que parte dos trabalhadores tiveram a sua capacidade laborativa reduzida em razão de eventos como acidente de trânsito, assalto, tiro ou agressão.

Os mais desafortunados, que tiveram a capacidade laborativa reduzida, entretanto, não puderam usufruir do benefício previdenciário indenizatório, o que, por certo, causou decréscimo na renda familiar, já que é por meio da capacidade laborativa que os trabalhadores fornecem o sustento e a manutenção de seus lares.

Aqueles que não sofreram acidentes e/ou redução da sua capacidade laborativa em decorrência de tais episódios, encontram-se, no entanto, em constante situação de risco, pois, em razão do elevado número de acidentes graves e fatais, o país vive o que alguns especialistas chamam de “epidemia de mortes no trânsito”.

Segundo relatório *Global status report on road safety* de 2023¹¹, produzido pela Organização Mundial de Saúde (OMS), o Brasil é o 3º (terceiro) país que mais registra mortes no trânsito. Dados do Ministério da Saúde¹² indicam que foram 33.813 mortes no ano de 2021, cerca de 92 (noventa e duas) por dia ou 1 (uma) morte a cada 15 (quinze) minutos.

Em 27 de abril de 2023 o Ministério da Saúde divulgou um Boletim Epidemiológico¹³, de acordo com o qual no Brasil, no ano de 2020, ocorreram mais de 190.000 (cento e noventa mil) internações em hospitais do Sistema Único de Saúde (SUS) e hospitais conveniados como resultado de acidentes de trânsito. Destes, 61,6% eram motociclistas. No que se refere à mortalidade, as lesões de trânsito foram “a primeira causa na faixa de 5 a 14 anos, e a segunda nas faixas de 15 a 39 anos, no total de 32.716 óbitos, destes 36,7% eram motociclistas”.

¹¹ WORLD HEALTH ORGANIZATION. *Global status report on road safety 2023: Country and territory profiles (Brazil)*. Disponível em: <https://www.who.int/publications/m/item/road-safety-bra-2023-country-profile>. Acesso em 19 nov. 2024.

¹² MINISTÉRIO DOS TRANSPORTES, SECRETARIA NACIONAL DE TRÂNSITO. Plano Nacional de Redução de Mortes e Lesões no Trânsito 2021 – 2030. Brasil, 2024. Disponível em: https://www.gov.br/transportes/pt-br/assuntos/transito/conteudo-contran/resolucoes/Anexo_PNATRANS2023.pdf. Acesso em: 19 nov. 2024.

¹³ MINISTÉRIO DA SAÚDE, SECRETARIA DE VIGILÂNCIA EM SAÚDE E AMBIENTE. Boletim Epidemiológico: Cenário brasileiro das lesões de motociclistas no trânsito de 2011 a 2021. Brasil, 27 abr. 2023. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/centrais-de-conteudo/publicacoes/boletins/epidemiologicos/edicoes/2023/boletim-epidemiologico-volume-54-no-06/>. Acesso em: 19 nov. 2024.

Ainda sobre o tema, muito embora não existam dados sobre quantos “trabalhadores de plataforma” ingressaram nesse mercado de trabalho após perderem os seus empregos formais, são comuns os relatos de pessoas que, ao serem despedidas de seus empregos, buscaram a fonte de renda nos chamados aplicativos, realizando entregas ou fazendo transporte privado.

A Lei nº 8.213/91, art. 15, garante aos trabalhadores o chamado “período de graça”, que nada mais é do que a manutenção da qualidade de segurado por um determinado intervalo de tempo após a cessação das contribuições. Assim, um segurado que foi demitido continua segurado do Regime Geral de Previdência Social (RGPS) por, no mínimo, 12 (doze) meses (inciso I). Por conseguinte, caso, dentro do “período de graça”, sofra um acidente que venha a reduzir a sua capacidade laborativa, fará jus ao benefício de auxílio-acidente¹⁴.

No entanto, caso esse mesmo trabalhador, após a rescisão do contrato de trabalho, adira ao “trabalho plataformizado” e passe a verter regularmente contribuições na condição de segurado contribuinte individual, o direito ao benefício indenizatório deixará de lhe ser conferido, ainda que as condições ensejadoras estejam presentes e o acidente tenha ocorrido dentro do “período de graça” relativo ao vínculo empregatício.

Esse foi o entendimento do Superior Tribunal de Justiça (STJ) em recente decisão proferida pela Primeira Turma, no bojo do REsp n. 2.077.714/SC, de relatoria do Exmo. Ministro Gurgel de Faria:

PROCESSUAL CIVIL E PREVIDENCIÁRIO. AUXÍLIO-ACIDENTE. CONTRIBUINTE INDIVIDUAL. INFORTÚNIO OCORRIDO NO PERÍODO DE GRAÇA. NÃO CABIMENTO.

1. O Superior Tribunal de Justiça possui o entendimento de que o contribuinte individual não possui direito ao benefício de auxílio-acidente, mesmo estando em período de graça em relação à relação empregatícia anterior. Incidência da Súmula 83 do STJ.

2. Agravo interno desprovido.

¹⁴ TRF4, AC 5013560-76.2022.4.04.9999, NONA TURMA, Relator PAULO AFONSO BRUM VAZ, juntado aos autos em 08/08/2024

(AgInt no REsp n. 2.077.714/SC, relator Ministro Gurgel de Faria, Primeira Turma, julgado em 24/6/2024, DJe de 3/7/2024.)

Confere-se, portanto, ao trabalhador que deixou o mercado formal de trabalho, aderiu ao “trabalho plataformizado” e arcou com a sua obrigação tributária de forma adequada, com o objetivo de se manter segurado do RGPS e um dia se aposentar, proteção previdenciária mais precária em comparação à conferida àquele que, após deixar o mercado formal de trabalho, não voltou a contribuir regularmente, ainda que estivesse exercendo atividade remunerada que o enquadrasse como segurado obrigatório na condição de contribuinte individual.

Há, ainda, controvérsia jurídica sobre a possibilidade de o contribuinte individual ter acesso à aposentadoria especial (o que, de todo modo, se revela mais dificultoso, do ponto de vista probatório, na prática) e a prorrogação do período de graça por mais doze meses no caso de desocupação.

Finalmente, como já descrito, tem-se a diferença de alíquota contributiva devida pelos segurados onde, ao compararmos trabalhadores que recolham sobre valores mínimos – ou próximo a estes – o segurado empregado terá uma contribuição inferior do que o não empregado (7,5% x 11%). Ou seja, dentro da esfera dos trabalhadores de baixa renda, o contribuinte individual arca com uma carga tributária mais pesada.

Retomando, a configuração de uma relação de prestação de serviços como “emprego” (também denominado “trabalho por conta alheia”) é algo muito caro ao Direito do Trabalho – não só no Brasil como em todos os países que possuem uma legislação protetiva específica para a relação de emprego. A doutrina trabalhista questiona-se, inclusive, se algumas das novas modalidades de trabalho surgidas nos últimos tempos não configurariam mesmo um *tertium genus*¹⁵, ou seja, não são tecnicamente empregados, mas também não podem ser simplesmente enquadrados como autônomos. No Brasil, a figura do trabalhador portuário já é, há tempos, uma terceira categoria de trabalhador, denominado avulso, e que embora não seja empregado, possui, por força do art. 7º da CRFB, os mesmos direitos que este.

¹⁵ A maioria dos países ainda adota uma divisão binária, mas há já aqueles que optaram, mesmo antes da ascensão das plataformas digitais, por uma segmentação tripartida, como é o caso no Reino Unido e na Espanha. Mesmo nestes, contudo, o novo fenômeno não é mansamente incorporado.

Com efeito, a partir do advento da Lei n. 10.666/2003, a empresa (e a “entidade a ela equiparada”, que é um conceito demasiado extensivo) passou a ficar “obrigada a arrecadar a contribuição do segurado contribuinte individual a seu serviço, descontando-a da respectiva remuneração, e a recolher o valor arrecadado juntamente com a contribuição a seu cargo” (art. 4º)¹⁶. Não sendo mais sua a responsabilidade tributária pela arrecadação, bastará ao contribuinte individual – assim como ocorre para outras figuras de segurados obrigatórios, como o empregado, o trabalhador avulso e o empregado doméstico – demonstrar que existiu a relação de trabalho para que possa ter esta computada como tempo de contribuição (e carência), mesmo se o contratante não fez os recolhimentos devidos.

Isto significa, portanto, que não se diferencia substancialmente a dinâmica contributiva e prestacional entre o empregado e o autônomo que presta serviço a empresa. Assim, por exemplo, para o Direito Previdenciário, numa situação como a da empresa “Uber”, caso esta fosse responsabilizada, nos termos do dispositivo acima transcrito, a reter e recolher as contribuições do motorista e recolher também a sua, como contratante, a configuração como prestação de serviço ou como relação de emprego não adquiriria tamanha importância, ao contrário do que ocorre para o Direito do Trabalho.

Assim para o Direito Previdenciário brasileiro, problemas poderiam advir da edição de uma norma como a Lei portuguesa de n. 45/2018¹⁷, a qual, ao fixar o regime jurídico

¹⁶ O §3º do mesmo dispositivo, porém, diz que “O disposto neste artigo não se aplica ao contribuinte individual, quando contratado por outro contribuinte individual equiparado a empresa ou por produtor rural pessoa física ou por missão diplomática e repartição consular de carreira estrangeiras, e nem ao brasileiro civil que trabalha no exterior para organismo oficial internacional do qual o Brasil é membro efetivo”. São sujeitos que estão incluídos no conceito de “empresa” fornecido pelo art. 14 da Lei n. 8.213/91, daí a menção aqui feita a eles expressamente.

¹⁷ A Espanha, ao contrário, como assinala Yone Frediani, “avançou nesse sentido com a Lei n. 12/2021, (...) que garantiu direitos laborais aos trabalhadores dedicados à distribuição no âmbito das plataformas digitais. Esta lei estabeleceu a presunção de empregabilidade das atividades de distribuição quando a empresa exercer suas faculdades de organização, direção e controle mediante gestão algorítmica dos serviços ou das condições de trabalho, através de uma plataforma digital.” (**Nômades Digitais**. In CALVO, Adriana; MORRESI, Vanessa [Org.]. Novas Formas Flexíveis de Trabalho. Campinas: Lacier, 2023, p. 114-127). Trata-se da nova disposição adicional n. 23 no “Estatuto de los Trabajadores”, que consigna o seguinte: “Por aplicación de lo establecido en el artículo 8.1, se presume incluida en el ámbito de esta ley la actividad de las personas que presten servicios retribuidos consistentes en el reparto o distribución de cualquier producto de consumo o mercancía, por parte de empleadoras que ejercen las facultades empresariales de organización, dirección y control de forma directa, indirecta o implícita, mediante la gestión algorítmica del servicio o de las condiciones de trabajo, a través de una plataforma digital.”. Como se pode perceber, porém, trata apenas de um tipo específico de trabalho em plataformas digitais. Em França, a *Loi 2016-1088 du 8 août* modificou o *Code du travail*, introduzindo neste os arts. L7341-1 e seguintes, dispondo, em síntese, que “Le présent titre est applicable aux travailleurs indépendants recourant, pour l'exercice de leur activité professionnelle, à une ou plusieurs plateformes de mise en relation par

da atividade de transporte individual e remunerado de passageiros em veículos descaracterizados (TVDE), estabelece a ausência de relação entre o motorista e a plataforma, autorizando a criação de um ente empresarial terceiro que intermediaria a contratação, o qual poderia ser, por exemplo, uma empresa individual restrita ao próprio motorista (algo similar à “pejotização”, via MEI, fenômeno já bem conhecido no Brasil).

Enfocando o contexto europeu, podemos observar correntes de pensamento (de *lege ferenda* e *lata*) que vão desde um máximo viés pró-operário - que propõe adotar a presunção (relativa) de que os trabalhadores de plataforma são assalariados, estabelecendo, assim, a inversão do ônus da prova (é a posição adotada, em parte, pela legislação espanhola) - até a orientação ultraliberal – no sentido de que os trabalhadores de plataforma são totalmente independentes, por conta própria (posição assumida, em um primeiro momento, pela legislação portuguesa, como vimos) -, passando por posições intermediárias (foi a opção francesa¹⁸) – como aquela que propõe a adoção de um terceiro gênero, à parte (posição que é defendida pelas próprias plataformas perante o Parlamento Europeu e foi adotada, em parte, pela legislação belga¹⁹).

A questão tem sido intensamente debatida no seio da União Europeia. De fato, conquanto a matéria trabalhista não esteja no âmbito das atribuições primariamente conferidas à Comunidade, percebeu-se a necessidade de uma harmonização mínima

voie électronique” e “lorsque la plateforme détermine les caractéristiques de la prestation de service fournie ou du bien vendu et fixe son prix, elle a, à l’égard des travailleurs concernés, une responsabilité sociale qui s’exerce dans les conditions prévues au présent chapitre”. Em resumo apertado, a nova legislação estende ao trabalhador de plataforma determinado grau de proteção social (inferior ao do trabalhador assalariado, frise-se, o que acaba por acarretar a criação de um *tertium genus*) a cargo da empresa gestora da plataforma, cobrindo, por exemplo, o risco de acidente de trabalho.

¹⁸ Convém referir que o art. 242-bis do *Código geral dos impostos* assim define o que é “plataforma de intermediação online”: “L’entreprise, quel que soit son lieu d’établissement, qui, en qualité d’opérateur de plateforme, met en relation des personnes par voie électronique en vue de la vente d’un bien, de la fourniture d’un service ou de l’échange ou du partage d’un bien ou d’un service fournit, à l’occasion de chaque transaction, une information sur les obligations fiscales et sociales qui incombent aux personnes qui réalisent des transactions commerciales par son intermédiaire. Elle met à leur disposition un lien électronique vers les sites des administrations leur permettant de se conformer, le cas échéant, à ces obligations.”.

¹⁹ Na Bélgica, a *Loi-programme de 1er Juillet 2016*, em seus arts. 36-s, modificou o *Code des impôts* para conferir um tratamento diferenciado ao trabalhador de plataformas digitais (em termos de não ser obrigatoriamente filiado à previdência social), que aí se enquadra desde que atendidos certos requisitos, que enumera. Para maiores detalhes, vide: **Social Security and the Platform Economy in Belgium: dilemma and paradox**. In DEVOLDER, Bram [Ed.]. *The Platform Economy: unravelling the legal status of online intermediaries*. Cambridge: Intersentia, 2019, p. 259-286.

entre as legislações dos Estados, inclusive para fins concorrenciais²⁰. Tendo sido, assim, encomendado um estudo sobre o tema à Comissão Europeia, esta, afinal, aprovou e expediu uma proposição de Diretiva, a qual trazia como principais propostas estabelecer uma presunção legal de que os trabalhadores de plataformas digitais são empregados assalariados, desde que preenchidos certos critérios, para além de pugnar por um reforço dos direitos e da proteção desses operários e por maior transparência do *modus operandi* do algoritmo.

Na origem, quanto ao primeiro ponto, a moção consistia em criar cinco critérios, sendo que se ao menos dois estivessem atendidos, a plataforma seria considerada empregadora, com os consectários trabalhistas (salário-mínimo, jornada de trabalho etc.) e previdenciários daí advindos, conforme disposto pela legislação do país em questão.

Não obstante, uma versão mais “modesta” adveio como resultado ao passar pelo crivo do Conselho de Ministros de Assuntos Sociais, consistente no estabelecimento de sete critérios (quais sejam, se a plataforma de trabalho digital: determina os limites superiores do nível de remuneração; exige que a pessoa respeite determinadas regras relativas à aparência, à conduta em relação ao destinatário do serviço ou à execução do trabalho; supervisiona a execução do trabalho, inclusive por meios eletrônicos; restringe a liberdade de escolher o horário de trabalho ou os períodos de ausência; restringe a liberdade de aceitar ou recusar tarefas; restringe a liberdade de recorrer a subcontratados ou substitutos; restringe a possibilidade de desenvolver uma carteira de clientes ou de executar trabalho para terceiros), sendo que, se pelo menos três forem preenchidos, fica estabelecida a presunção de se estar diante de um contrato de emprego. O projeto então passou a ser negociado, trilateralmente, entre o Comitê de Representantes Permanentes, o Conselho e o Parlamento europeus, mas veio a ser alvo de bloqueio por uma minoria composta por Alemanha, Estônia, França e Grécia. Finalmente, houve o desbloqueio, com posterior aprovação pelo Parlamento Europeu, num desfecho que tende a, para além de ser compulsório no cenário

²⁰ O primeiro caso apreciado pelo TJUE nessa seara inclusive envolvia uma reclamação de uma associação de taxistas contra a Uber em virtude de alegada concorrência desleal. O TJUE, para solucionar o caso, decidiu, em obiter dictum, que a Uber opera um serviço de transporte e não uma plataforma digital colaborativa. Neste sentido, vide: <https://www.dw.com/pt-br/uni%C3%A3o-europeia-determina-que-uber-%C3%A9-empresa-de-transporte/a-41873318> (consulta em 04/11/2023).

eurocomunitário, representar um exemplo demasiado significativo para o resto do mundo.

No caso brasileiro, há inúmeros projetos de lei em tramitação no Congresso Nacional, versando sobre o tema, porém não se alcançou ainda um consenso político que permita o estabelecimento de uma legislação ampla e adequada em termos de proteção social dos trabalhadores nesse modelo. O PLP 12/2024, que tramitava em regime de urgência, foi retirado de pauta, e se encontra sem previsão de retorno ao debate no Legislativo. Quanto ao tema desta Nota Técnica, o PLP prevê contribuição de 7,5% a ser deduzida dos ganhos do motorista, e “inaugura” a contribuição das empresas que exploram plataformas, na alíquota de 20% sobre esses valores, silenciando a respeito do período pretérito, é dizer, gerando uma “imunidade tributária” às empresas do ramo comercial sem base constitucional para tanto.

O incipiente regramento até aqui existente foi inaugurado com a inclusão dos artigos 11-A e 11-B na Lei nº 12.587/2012, pela Lei nº 13.640/2018, do que resultou, entretanto, uma insuficiente regulamentação da matéria - apenas para dispor que “Compete exclusivamente aos Municípios e ao Distrito Federal regulamentar e fiscalizar o serviço de transporte remunerado privado individual de passageiros previsto no inciso X do artigo 4º desta Lei no âmbito dos seus territórios” e estabelecer condições para o exercício da atividade (parágrafo único do artigo 11-A).

Na sequência, de modo absolutamente casuístico, o artigo 2º do Decreto n. 9.792/2019, sob o argumento de regulamentar o art. 11-A, parágrafo único, inciso III, da Lei nº 12.587, de 3 de janeiro de 2012 (exigência de “inscrição do motorista como contribuinte individual do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), nos termos da alínea h do inciso V do artigo 11 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991”), prevê:

“A inscrição como segurado contribuinte individual será feita diretamente pelo motorista de transporte remunerado privado individual de passageiros, preferencialmente pelos canais eletrônicos de atendimento do Instituto Nacional do Seguro Social – INSS”.

Já o parágrafo único do mesmo dispositivo indica que:

“O motorista poderá optar pela inscrição como microempreendedor individual, desde que atenda aos requisitos de que trata o artigo 18-A da Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006”.

Sintetizando, estariam pelas regras vigentes (em que pese a alegada ilegalidade) os motoristas de aplicativos enquadrados como contribuintes individuais, facultada a inscrição como MEI, porém sem a exigência da Lei 10.666/2003 - qual seja, a de que suas contribuições fossem retidas e recolhidas pela fonte pagadora, no caso, a pessoa jurídica que explora a plataforma digital.

À guisa de contribuição ao debate legislativo, é de bom alvitre que a categoria de “motoristas de transporte privado de passageiros intermediado por plataformas digitais”, assim como a de entregadores em idênticas circunstâncias, seja objeto de uma regulamentação específica em termos laborais tanto quanto previdenciários, por se tratar de situação que não se encaixa exatamente nos moldes da contratação típica da sociedade industrial, mas também não estar exatamente contida na ideia de trabalho por conta própria, por ausente a autonomia em diversos aspectos, especialmente a fixação do valor a ser auferido pelo trabalho realizado. Não seria a primeira vez que isso viria a acontecer, na medida em que o direito pátrio já admite como *tertium* a figura do trabalhador avulso portuário – intermediado por sindicato ou órgão gestor de mão de obra portuário, sem vínculo empregatício, mas que não se enquadra como um autônomo, ou contribuinte individual, possuindo direitos consagrados no art. 7º da CRFB.

E, na aludida regulamentação da matéria por via legislativa, impõe-se fixar as obrigações tributárias das empresas que exploram tal negócio, especialmente as de caráter de financiamento da Seguridade Social, haja vista que tais empresas auferem proveito financeiro significativo e não realizam a cotização em favor da sustentabilidade do sistema de proteção social brasileiro, sendo o único caso em que pessoas jurídicas com fins lucrativos não arcam com tal ônus.

Na regulamentação, deveriam ser observadas ainda obrigações de cunho acessório, tal como ocorre com as empresas em geral, que são compelidas a informar ao Fisco, via e-Social, todas as pessoas que para elas trabalham, sejam na condição de empregados ou outras formas de prestação de labor.

5 – CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES

A revolução digital ocorrida nos últimos anos apresentou à humanidade um cenário que poucos poderiam imaginar duas décadas atrás. Trata-se, segundo designa parcela considerável da doutrina, de uma quarta revolução na atividade produtiva - a qual, em comparação com as anteriores, acontece numa velocidade muito maior e numa dimensão geográfica muito mais ampla (e, em certa medida, de forma homogênea).

Convém ressaltar, no ponto, que a denominada “revolução digital” não pode, a nosso sentir, ser tomada como um epifenômeno de caráter multidisciplinar, ou seja, como apenas mais uma etapa - pouco significativa por si só - de um desenrolar histórico e que, por isso, não carece de ser especificamente problematizada em suas nuances singulares e distintivas. Não, pois todas as realidades sociais já estão drasticamente marcadas por essa nova forma de acontecer e em muitos setores há ainda um enorme potencial a ser explorado. Convém, assim, reconhecer *“the importance of understanding platforms as active shapers of the online economy, rather than as passive facilitators.”*²¹.

A “indústria 4.0” nasce articulada – o que não é novidade – com novos formatos de organização de trabalho, que englobam, por exemplo, a assunção digital de uma série de funções antes exercidas por seres humanos e a possibilidade de gerir de forma remota (virtual) e automática (por meio de algoritmos) as atividades dos trabalhadores. No mesmo passo, a revolução digital propicia o surgimento do dito “trabalhador de plataforma” e amplifica sobremaneira o potencial da denominada *“gig economy”* – o que faz com que tais temas sejam comumente analisados em conjunto, para além do fato de que há ainda muitas zonas turvas e, conseqüentemente, dificuldade em estabelecer conceitos mais precisos²².

²¹ ***The Social Protection of Workers in the Platform Economy*** (relatório publicado pelo Parlamento Europeu).

²² Michele Faioli aduz que *“Distinguiamo, per unitarietà terminologica, tra Gig economy (o, anche, Sharing Economy) e Industry 4.0. Gig economy e Industry 4.0 appartengono a una strategia industriale più ampia, anche di natura europea, su rivoluzione digitale del mercato e su tecnologie abilitanti l’interoperatività tra mercato, imprese, consumatore, lavoratori e macchina. Gig economy e Industry 4.0 sono fenomeni non necessariamente scollegati. Essi, in molti casi industriali o di grande distribuzione, si intersecano. Gig economy e Industry 4.0 muovono dal fatto che il datore di lavoro del futuro è una forma di intelligenza artificiale che è capace di organizzare il lavoro delle persone umane. L’app digitalmente gestisce, controlla e vigila. La differenza fra Industry 4.0 e Gig economy è data, per il momento, dal settore in cui esse si stanno sviluppando. Terziario e distribuzione sono tendenzialmente riferibili alla Gig economy; l’industria manifatturiera è già collegata al modello di Industry*

É entendimento do IBDP que a análise do tema, salvo melhor juízo, deve ser pautada na concepção de trabalho decente, a que fazem jus todos aqueles que exercem atividade remunerada lícita, a fim de assegurar o cumprimento, pelo Estado brasileiro, dos itens 1.3, 8.8, 10.4 e 10.5 dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Agenda 2030 das Nações Unidas: no que toca ao direito fundamental à proteção social, ainda que não reconhecida a relação jurídica como de índole trabalhista/empregatícia, a utilização de uma analogia com o trabalhador avulso poderia levar a uma equiparação de direitos, observadas as peculiaridades da relação e, para efeito de disciplinamento do esforço contributivo das empresas que exploram o negócio de plataformas digitais, a incidência da legislação de custeio no que se refere às contribuições devidas pelas empresas, notadamente a que incide sobre valores pagos, devidos ou creditados a quaisquer segurados (art. 11, p. único, alínea “a”, e art. 20, incisos I a III, da Lei nº 8.212/1991).

Em relação às perguntas constantes do despacho proferido pelo e. Ministro Relator no âmbito do RE 1446336/RJ em 24/10/2024, o IBDP apresenta suas conclusões e recomendações:

1 – Qual é o regime adequado para as relações entre as empresas de intermediação por aplicativo e os motoristas, considerando os princípios da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, e, especificamente, neste regime indicado, quais são direitos e deveres das empresas intermediadoras e dos motoristas?

Quanto às possibilidades de julgamento do tema pelo STF, vemos três hipóteses:

4.0. Il punto di connessione sarà, secondo alcuni studi del Mit, lo strumentario tecnico dei sensori su cose e persone (Internet of Things – IoT) collegato alla gestione artificiale e intelligente dei dati raccolti (Big Data – BD). In questo modo la Gig economy crea un’economia E2E (Everyone-To-Everyone), cioè impostata su rapporti economici diretti, senza più mediazioni tra soggetti: i sensori raccolgono dati che sono elaborati dalla macchina; questa produce il bene e organizza la consegna. Tale dinamica ha in sé, o determina, la gestione del lavoro umano che viene coordinato dalla macchina. I beni vengono prodotti secondo le modalità organizzative di Industry 4.0; i beni possono essere distribuiti secondo le modalità di Gig economy (...). Industry 4.0 è fondata su schemi organizzativi industriali e di lavoro postfordisti derivante dall’utilizzo di dati che sono elaborati autonomamente da intelligenze artificiali, le quali anticipano bisogni individuali e collettivi, leggono e interpretano fatti sociali, creano desideri, liberano dal bisogno individuale e dal bisogno collettivo, creano cooperazione tra lavoratore e macchina ecc. In termini esemplificativi, si vedano i casi Xerox, Porsche o Samsung. Il bene è prodotto sulla scorta di istruzioni che derivano da applicazioni digitali; il bene è prodotto, di conseguenza, in ragione di una organizzazione di lavoro che si adegua ai bisogni del consumatore (Industry 4.0 e Internet of Things); viene gestita anche la consegna e la distribuzione del bene mediante applicazioni digitali e con l’utilizzo di lavoratori della Gig economy.” (Jobs APP, Gig-Economy e Sindacato. Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale, n. 2, p. 291-305, apr. 2017).

I – Por primeira hipótese, caso a conclusão do julgamento pelo STF seja pela existência de vínculo empregatício entre empresas que exploram as plataformas e motoristas, no campo da Previdência Social, os principais impactos envolverão:

(a) o cômputo de todo o tempo trabalhado como sendo de contribuição, na medida em que será transferida à empresa que explora a plataforma a responsabilidade tributária pela retenção da contribuição previdenciária do trabalhador, que por sua vez será realizada nos moldes determinado pelo artigo 28 da Emenda Constitucional n. 103/2019, que prevê alíquotas variáveis entre 7,5% e 14% sobre a remuneração percebida para os trabalhadores, enquanto para as plataformas as contribuições deverão observar percentuais estabelecidos no artigo 20, I e II da Lei n. 8.212/1991;

(b) o fim do problema da desproteção social causado pelo enquadramento desses trabalhadores como contribuintes individuais, na medida em que, caso se descurem de se inscrever e contribuir para a Seguridade Social, poderão perder o direito a benefícios, o que se estende a seus dependentes, em caso de falecimento ou recolhimento à pena de reclusão; e

(c) a proteção acidentária a esses trabalhadores, na forma dos art. 19 a 22, 86 e 118 da Lei nº 8.213/1991, bem como a diferença (para melhor) no cálculo de uma eventual aposentadoria por incapacidade permanente cuja causa ou concausa seja ligada ao trabalho, com repercussão favorável também no cálculo das pensões por morte causada por acidentes do trabalho e situações afins.

II - Numa segunda hipótese, caso a relação existente entre as plataformas e motoristas seja considerada como de prestação de serviços de uma pessoa física para uma pessoa jurídica (a que explora a plataforma): o trabalhador continuará enquadrado como contribuinte individual, mas é nosso entendimento de que, além da contribuição devida pelos trabalhadores, deverá haver incidência da contribuição empresarial (FPAS) de 20% dos valores pagos, devidos ou creditados a esses trabalhadores, e com isso a contribuição a ser descontada dos ganhos dos trabalhadores deve ser de 11% (e não 20%) da remuneração aferida, limitada ao teto do salário de contribuição. Nesse sentido o disposto no artigo 216, § 26, do Decreto n. 3.048/1999 e artigo 20, III, da Lei n. 8.212/1991, respectivamente.

Em ambos os casos acima entendemos que deva ser considerada obrigação da plataforma, tomadora de serviço, realizar a retenção da cotização do trabalhador e de a recolher à Seguridade Social, por força do disposto no artigo 4º da Lei n. 10.666/2003.

Há ainda, uma terceira vertente – ainda que remota, a nosso ver – que seria o entendimento de que não se trata de relação de emprego, tampouco de relação de trabalho entre empresa que explora a plataforma e seu “parceiro” motorista, mas sim uma relação comercial. Nesse caso, a empresa que explora a plataforma ficaria totalmente desonerada de contribuir sobre os valores entregues aos motoristas, e estes ficariam exclusivamente com o ônus de recolhimento da sua contribuição, da ordem de 20% sobre tais valores, limitados ao teto do salário de contribuição. A nosso ver, apenas nessa terceira hipótese seria admissível que os motoristas optassem pela abertura de uma empresa na modalidade de Microempreendedor Individual (MEI), pois daí a relação (comercial) entre a plataforma e o motorista seria, a princípio, entre pessoas jurídicas, caso em que a contribuição do trabalhador poderia ser feita no plano simplificado, com alíquota de 5% sobre o salário mínimo nacional, enquanto não seria devida nenhuma contribuição pela empresa que explora a plataforma.

Por fim, sendo a decisão da Corte Suprema pela segunda ou terceira vertente acima, o motorista permanecerá sem a proteção acidentária (sem direito ao auxílio-acidente, bem como a critério diferenciado de cálculo da aposentadoria por incapacidade permanente e de pensão por morte de origem acidentária), e seus familiares sem a possibilidade de realizar uma “inscrição post mortem” para fins de obtenção de pensão.

7 – Qual a estimativa de impacto financeiro / orçamentário, no caso de reconhecimento de relação de emprego, relativo a contribuições sociais e recolhimento previdenciário, sobre a folha salarial?

Trata-se de cálculo complexo, cujos elementos não se encontram em dados públicos, haja visto ser necessário o prévio conhecimento de qual o valor pago pelas plataformas a título de remuneração aos motoristas a elas vinculados.

8 – Qual o quantitativo de motoristas que contribuem para a previdência social como autônomos?

Como exposto ao longo da presente Nota Técnica, os dados disponíveis sobre referido grupo não conseguem abarcar a totalidade de trabalhadores pelos mais variados motivos (pluralidade de plataformas; ausência de obrigatoriedade de informações pelas plataformas; informalidade de trabalhadores, dentre outras).²³ Mas, com base nos dados disponibilizados pelo IBGE, e analisados pelo IPEA, observou-se uma grande redução dos motoristas contribuintes do sistema previdenciário, passando do patamar de 47,8% em 2015 para 24,8% em 2023. Em 2022 a estimativa era de que aproximadamente 1 milhão de pessoas estivessem trabalhando como motoristas em plataformas de transporte por aplicativo.

Somos de entendimento que caberia a análise de um tratamento jurídico distinto daquele dispensado a empregados e a contribuintes individuais, dadas as particularidades do trabalho, de modo a assegurar proteção similar à dos trabalhadores avulsos portuários – com proteção acidentária e sem o cabimento de enquadramento como pessoa jurídica, já que, parafraseando o Ministro Flávio Dino, “Ter uma bicicleta, colocar um isopor nas costas e sair pedalando não é empreendedorismo” – e tampouco o é transportar passageiros em automóveis ou motocicletas.

De todo modo, seria de bom alvitre a apreciação da matéria, o quanto antes, em âmbito do Poder Legislativo, a fim de gerar a necessária segurança jurídica para os atores sociais envolvidos, inclusive para disciplinar outras relações jurídicas oriundas dos modelos de negócio advindos da *Gig Economy*, seja no campo dos direitos e obrigações recíprocos entre trabalhadores e empresas, seja no aspecto da regulação do esforço arrecadatório em favor da sustentabilidade do sistema de Seguridade Social brasileiro, especialmente o estabelecimento de obrigações para as empresas do ramo comercial em apreço no sentido de declarar às autoridades públicas todas as pessoas que prestam a atividade, a fim de torná-las visíveis aos olhos das políticas e programas sociais.

²³ É interessante frisar que a dificuldade em se identificar o volume de pessoas que se encontra exercendo trabalho por intermédio de plataformas digitais decorre de uma prática pouco transparente, já constatada em âmbito mundial pela OIT: “*Debido a que las plataformas practican una política de no divulgación de datos, resulta muy difícil estimar el volumen real de trabajadores ocupados a través de estas plataformas*” (OIT, 2021, p. 3). Como no Brasil as plataformas, até o presente, não são obrigadas a declarar tais pessoas no eSocial, esse dado oficial é inexistente, e somente por pesquisas como a PNAD Contínua se pode ter uma noção, ainda que apenas aproximada, do número de pessoas, seus rendimentos e quantos são contribuintes do RGPS.

6- REFERÊNCIAS

BRASIL. AGÊNCIA BRASIL DE NOTÍCIAS. **Trabalhador de aplicativo: sem proteção social, mas contra a regulação. Pesquisa do Ipea mostra precarização das condições de trabalho.** Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2024-05/trabalhador-de-aplicativo-sem-protECAo-social-mas-contrA-regulacao>. Acesso em 15 nov. 2024.

BRASIL. AGÊNCIA IBGE DE NOTÍCIAS. **Em 2022, 1,5 milhão de pessoas trabalharam por meio de aplicativos de serviços no país.** Disponível em: https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/38160-em-2022-1-5-milhao-de-pessoas-trabalharam-por-meio-de-aplicativos-de-servicos-no-pais?_gl=1*_bx2t8u*_ga*MTgxNTk2MDg1NS4xNzMxNzYyOTA1*_ga_FFSP8TF7Y*MTczMTc2MjkwNC4xLjAuMTczMTc2MjkwNC42MC4wLjA. Acesso em 15 nov. 2024.

BRASIL. CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO – DECRETO-LEI N. 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em 03 nov. 2024.

BRASIL. CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL DE 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em 03 nov. 2024.

BRASIL. DECRETO N. 3.048, DE 6 DE MAIO DE 1999. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3048.htm. Acesso em 03 nov. 2024.

BRASIL. EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 103, DE 12 DE NOVEMBRO DE 2019. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc103.htm. Acesso em 03 nov. 2024.

BRASIL. LEI N. 10.666, DE 8 DE MAIO DE 2003. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/l10.666.htm#:~:text=LEI%20No%2010.666%2C%20DE%208%20DE%20MAIO%20DE%202003&text=Disp%C3%B5e%20sobre%20a%20concess%C3%A3o%20da,produ%C3%A7%C3%A3o%20e%20d%C3%A1%20outras%20provid%C3%AAs. Acesso em 03 nov. 2024.

BRASIL. LEI N. 8.212, DE 24 DE JULHO DE 1991. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8212cons.htm. Acesso em 03 nov. 2024.

CALVO, Adriana; MORRESI, Vanessa [Org.]. **Novas Formas Flexíveis de Trabalho.** Campinas: Lacier, 2023.

CAMINHOS DO TRABALHO. Levantamento sobre o Trabalho de Entregadores e Motoristas das autointituladas “plataformas digitais”: Relatório de Pesquisa Número 2 – Volume I. Salvador, **FUNDACENTRO e UFBA**, ago. de 2023. Disponível em: <https://www.gov.br/fundacentro/pt->

[br/comunicacao/noticias/noticias/2023/agosto/fundacentro-e-ufba-celebram-acordo-para-mapear-adoecimento-ocupacional/relatorio-caminhos-do-trabalho-2023-entregadores-e-motoristas-final.pdf](https://www.ibdp.org.br/comunicacao/noticias/noticias/2023/agosto/fundacentro-e-ufba-celebram-acordo-para-mapear-adoecimento-ocupacional/relatorio-caminhos-do-trabalho-2023-entregadores-e-motoristas-final.pdf). Acesso em: 19 nov. 2024.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da [org.]. **Futuro do Trabalho**: os efeitos da revolução digital na sociedade. Brasília: ESMPU, 2020.

DEVOLDER, Bram [Ed.]. **The Platform Economy: unravelling the legal status of online intermediaries**. Cambridge: Intersentia, 2019.

FAIOLI, M. Jobs APP, Gig-Economy e Sindacato. **Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale**, n. 2, p. 291-305, apr. 2017.

MINISTÉRIO DA SAÚDE, SECRETARIA DE VIGILÂNCIA EM SAÚDE E AMBIENTE. Boletim Epidemiológico: Cenário brasileiro das lesões de motociclistas no trânsito de 2011 a 2021. Brasil, 27 abr. 2023. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/centrais-de-conteudo/publicacoes/boletins/epidemiologicos/edicoes/2023/boletim-epidemiologico-volume-54-no-06/>. Acesso em: 19 nov. 2024.

MINISTÉRIO DOS TRANSPORTES, SECRETARIA NACIONAL DE TRÂNSITO. Plano Nacional de Redução de Mortes e Lesões no Trânsito 2021 – 2030. Brasil, 2024. Disponível em: https://www.gov.br/transportes/pt-br/assuntos/transito/conteudo-contran/resolucoes/Anexo_PNATRANS2023.pdf. Acesso em: 19 nov. 2024.

OLIVEIRA, Isaac de. Entregador e motorista de apps têm direito a benefícios do INSS; saiba como. UOL, São Paulo, 29 out. 2021. Disponível em: <https://economia.uol.com.br/empregos-e-carreiras/noticias/redacao/2021/10/29/entregadores-motoristas-aplicativo-beneficios-inss.htm?cmpid=copiaecola>. Acesso em: 19 nov. 2024.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO - **Women and Men in the Informal Economy – A Statistical Brief**. Genebra, 2018. Disponível em: [ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@travail/documents/publication/wcms_711798.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@travail/documents/publication/wcms_711798.pdf). Acesso em 12 nov. 2024.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – **Agenda Nacional de Trabalho Decente**. Brasília, 2006. Disponível em https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40americas/%40ro-lima/%40ilo-brasilia/documents/publication/wcms_226229.pdf . Acesso em 5 nov. 2024.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – **Declaração da OIT sobre Justiça Social para uma Globalização Justa**. Genebra, 2008. Disponível em: <https://www.ilo.org/pt-pt/media/51631/download> . Acesso em 15 nov. 2024.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – **Declaração do Centenário da OIT para o Futuro do Trabalho**. Genebra, 2019. Disponível em <https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@europe/@ro->

[geneva/@ilo-lisbon/documents/publication/wcms_749807.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcms_749807.pdf) . Acesso em 3 set. 2024.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – **Igualdade no trabalho: Um desafio contínuo**. Relatório Global no quadro do seguimento da Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho Conferência Internacional do Trabalho, 100ª Sessão, 2011. Relatório I(B). Disponível em: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmssp5/groups/public/%40ed_norm/%40relconf/documents/meetingdocument/wcms_155394.pdf . Acesso em 5 nov. 2024.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – **Proteção dos trabalhadores num mundo do trabalho em transformação**: Debate recorrente sobre o objetivo estratégico da proteção social (proteção dos trabalhadores). 2015. Disponível em: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmssp5/groups/public/@europe/@ro-geneva/@ilo-lisbon/documents/publication/wcms_709440.pdf . Acesso em 5 nov. 2024.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – **Recomendação relativa à transição da economia informal para a economia formal, adotada pela Conferência em sua centésima quarta sessão (nº 204)**. 2015. Disponível em: <https://www.ilo.org/pt-pt/media/66796/download> . Acesso em 15 nov. 2024.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – **The informal economy and decent work**: a policy resource guide, supporting transitions to formality. International Labour Office, Employment Policy Department, Geneva, 2013. Disponível em: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmssp5/groups/public/%40europe/%40ro-geneva/%40sro-moscow/documents/publication/wcms_345060.pdf . Acesso em 5 nov. 2024.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – **Trabalhar para um Futuro Melhor**: informe da Comissão Mundial sobre o Futuro do Trabalho. Lisboa: OIT, 2019.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – **World Employment and Social Outlook – Trends 2020**. Genebra, 2020. Disponível em https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmssp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_734455.pdf . Acesso em 18 set. 2024.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **O trabalho digno e a agenda 2030 para o desenvolvimento sustentável**. Disponível em: https://www.ilo.org/global/topics/sdg-2030/resources/WCMS_544325/lang-pt/index.htm). Acesso em 13 nov. 2024.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo 2021**: El papel de las plataformas digitales en la transformación del mundo del trabajo. Genebra, 2021. Disponível em https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmssp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/publication/wcms_771675.pdf. Acesso em 31 ago. 2024.

WORLD HEALTH ORGANIZATION. *Global status report on road safety 2023: Country and territory profiles (Brazil)*. Disponível em: <https://www.who.int/publications/m/item/road-safety-bra-2023-country-profile>. Acesso em 19 nov. 2024.

Curitiba, 20 de novembro de 2024.

Carlos Alberto Pereira de Castro
Diretor de Relacionamento com o Direito do Trabalho

Nívea Maria Santos Souto Maior
Diretora Científica Adjunta

Rafael Vasconcelos Porto
Membro da Diretoria de Relacionamento com o Direito do Trabalho

João Paulo de Souza Oliveira
Membro da Diretoria de Relacionamento com o Direito do Trabalho

Pedro Eduardo Spitzner
Diretor de Atuação Judicial Adjunto



IBDP20  anos
Instituto Brasileiro de *Direito Previdenciário*