

**RELAÇÃO DE TRABALHO ENTRE OS MOTORISTAS E EMPRESAS-
APLICATIVO À LUZ DA PERSPECTIVA PREVIDENCIÁRIA****WORKING RELATIONSHIP BETWEEN DRIVERS AND APP
COMPANIES FROM A SOCIAL SECURITY PERSPECTIVE**

RAIMUNDO DANTAS DE FIGUEIREDO BARBOSA
Receita Federal do Brasil

ANA RITA SILVA SACRAMENTO
Universidade Federal da Bahia

FABIANO MAURY RAUPP
Universidade do Estado de Santa Catarina

DENISE RIBEIRO DE ALMEIDA
Universidade Federal da Bahia

RESUMO

O artigo analisa a relação entre motoristas e empresas-aplicativos, focalizando aspectos previdenciários para determinar se são contribuintes individuais na qualidade de "prestadores de serviços à pessoa jurídica" ou "trabalhadores por conta própria". A pesquisa é descritiva, abordagem qualitativa e realizado por meio de pesquisa documental. A partir da investigação documental verificou-se que o poder diretivo, a liberdade negocial e o controle operacional são exercidos pelas plataformas de transportes. Os motoristas, contudo, estão de inseridos na dinâmica produtiva das plataformas, revelando uma dependência econômica e operacional a uma estrutura alheia, sem a qual não poderia desenvolver sua atividade de econômica, evidenciando sua condição de trabalhadores a serviço da plataforma. Concluiu-se, então, que os motoristas são contribuintes individuais na qualidade de prestadores de serviços.

Palavras-chave: Motorista. Empresa-aplicativo. Autonomia. Subordinação. Previdência Social.

ABSTRACT

The article analyzes the relationship between drivers and app companies, focusing on social security aspects to determine whether they are individual taxpayers in the capacity of "service providers to legal entities" or "self-employed workers". The research is descriptive, qualitative in approach and carried out using documentary research. Based on the documentary research, it was found that management power, freedom of negotiation and operational control are exercised by the transport platforms. The drivers, however, are not part of the production dynamics of the platforms, revealing an economic and operational dependence on a foreign structure, without which they would not be able to carry out their economic activity, showing that they are workers at the service of the platform. It was therefore concluded that the drivers are individual taxpayers in their capacity as service providers.



Keywords: Drivers. Application company. Autonomy. Subordination. Social security.

1 INTRODUÇÃO

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).

Estudos apontam que, nesses novos modelos, a flexibilidade, muitas vezes apresentada como uma vantagem, pode ser forma de exploração, precarização e intensificação da mão de obra dos trabalhadores (ALVES, 2018; KALIL, 2019; ANTUNES, 2020 etc.). 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 e o trabalhador *just-in-time* é fundamental para o desenvolvimento empresarial. Nesse setor, no Brasil, a plataforma Uber é emblemática.

Outro aspecto que tem sido discutido diz respeito à natureza jurídica da relação entre o motorista e a empresa do aplicativo. Há quem defenda se tratar de uma relação de trabalho que deve ser caracterizada como vínculo empregatício por entender que há subordinação jurídica. Contudo, há quem compreenda que as relações de trabalho dos motoristas de aplicativo não se enquadrariam dentro dos institutos trabalhistas vigentes, pois, ao mesmo tempo em que não há como considerá-los como empregados, também não se verifica o trabalho autônomo (ALVES, 2018; ABÍLIO, 2017; ANTUNES, 2018; DELGADO, 2017; KALIL, 2020; MORAES, OLIVEIRA e ACCORSI, 2019; OLIVEIRA, 2017; VIDIGAL, 2020; DE STEFANO, 2016).

Destaca-se que no ordenamento brasileiro prevalece o conceito de subordinação como sendo uma limitação à autonomia do empregado, de modo que a execução de suas tarefas está pautada por normas e critérios estabelecidos pelo empregador. O trabalho subordinado, portanto, é aquele no qual o trabalhador volitivamente transfere a terceiro o poder de direção sobre o seu trabalho, sujeitando-se ao poder de organização, controle e disciplinar do empregador (NASCIMENTO,



2013). Consiste numa situação jurídica derivada do contrato de trabalho pela qual o empregado compromete-se a acolher o poder de direção empresarial (DELGADO, 2019), cunhado de subordinação jurídica (subordinação clássica). Trata-se de uma subordinação hierárquica, baseado numa visão de direção e controle ancorada no modelo tradicional capitalista de produção.

Contudo, diante do surgimento de novas formas de trabalho impulsionado pelo avanço tecnológico, em especial, pelo fenômeno da *plataformização do trabalho* houve a necessidade de revisão do conceito de subordinação na sua acepção clássica (subordinação jurídica), a fim de adequar às novas realidades e rearranjos no mundo do trabalho. Nesse contexto e com base no ordenamento jurídico italiano, estudiosos apontam a necessidade de se conceber nova figura para classificar os trabalhadores de plataformas digitais, com a criação da figura do trabalhador parassubordinado. 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. 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.

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. Segundo Amauri Mascaro Nascimento (2013), “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. Essa coordenação denota o intento de utilizar organicamente a prestação do trabalho no âmbito da empresa, e o



trabalhador, ao se inserir na organização, a empresa exerce um poder diretivo, ou seja, estabelece uma relação de subordinação, nos moldes do conceito cunhado de parasubordinação.

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, 2013). 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. 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.

Com base na construção conceitual da parasubordinação e/ou da subordinação estrutural diversos estudiosos do fenômeno da platadormazição do trabalho desenvolveram suas teses, alguns adotaram a nomeação de parasubordinação, outros batizaram de subordinação algorítmica, autogerenciamento subordinado, etc. Contudo, cabe destacar que

Tanto os autores que defendem que há uma relação de vínculo empregatício, ou que há subordinação estrutural, como os que entendem que se trata de uma nova categoria, trabalhador parasubordinado (nem empregado, tampouco autônomo) convergem na compreensão de que esse modelo de negócio (*plataformização do trabalho*) revela novos mecanismos de subordinação. Essas discussões e abordagens teóricas são essenciais para identificar se estamos diante de um trabalho autônomo ou não (subordinado).

Todavia, apesar da importância dos referidos estudos, observa-se que as possíveis implicações dos aspectos de autonomia ou subordinação envolvida nesse novo modelo de atividade (motorista de aplicativo) na questão previdenciária - não



têm sido, no contexto brasileiro, objeto de investigações mais específicas. Portanto, torna-se relevante que se faça uma análise aprofundada e pormenorizada dos elementos constituintes da relação entre o motorista e as plataformas de transporte com a finalidade de também caracterizar a natureza do vínculo previdenciário decorrente dessa atividade. Como se sabe, trabalhadores à margem do sistema protetivo previdenciário não fazem jus aos benefícios dele decorrentes (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.

Isto posto, definiu-se a seguinte pergunta para nortear a pesquisa: **Sob a ótica previdenciária, como se caracteriza a relação de trabalho entre motoristas e empresas de aplicativo de transporte?** Logo, o objetivo geral da pesquisa é o de caracterizar a relação de trabalho entre motoristas e empresas de aplicativo de transporte na perspectiva previdenciária. Especificamente, buscou-se: (i) Identificar os elementos constituintes da atividade dos motoristas de aplicativo; (ii) Analisar os elementos identificados particularmente quanto aos aspectos de autonomia ou subordinação da atividade.

Crê-se que a possibilidade de significativa perda arrecadatária de contribuição previdenciária existente nesse segmento econômico justifica um estudo mais aprofundado desse modelo de negócio sob o prisma previdenciário, afinal o site da Uber 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 (UBER, 2020). São milhares de motoristas que podem estar a margem do sistema protetivo previdenciário, uma vez que as empresas de plataforma de transporte se comportam como desprovidas de obrigações tributárias, como por exemplo, a inscrição e o recolhimento da contribuição do trabalhador. São trabalhadores que não contarão com benefícios previdenciários como aposentadoria, auxílio-doença e pensão por estarem a margem do sistema protetivo da previdência social. Ocorrendo infortúnios como acidente, doenças ou outras causas que os impossibilitem o sustento pelo trabalho, recorrerão ao limitado suporte assistencialistas, sobrecarregando ainda mais a seguridade social.

Há também, um risco potencial de evasão das Contribuições Previdenciárias (CP) a cargo das empresas-aplicativo, beneficiando corporações multinacionais em detrimento aos cofres previdenciários. Ademais, a falta de tratamento tributário



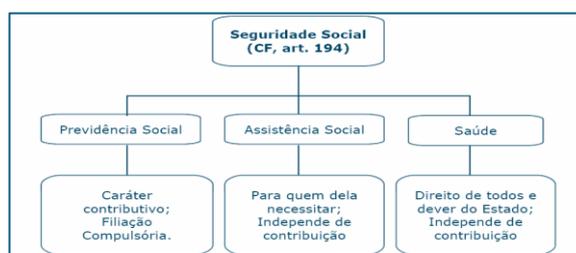
isonômico entre empresas do mesmo segmento pode ser causa de distorções mercadológicas, desemprego e injustiça fiscal. Neste aspecto, cabe destacar a promoção da concorrência desleal com outras empresas que atuam no mesmo ramo, porém de forma tradicional, como por exemplo, empresas de entregas de encomendas/documentos que são obrigadas a recolher CP sobre motoristas contratados.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 PREVIDÊNCIA SOCIAL NO BRASIL

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.

Figura 1. Seguridade Social



Fonte: Elaboração própria (2023).

Como ilustrado na figura acima, a previdência social, prisma foco desse trabalho, é um dos segmentos da seguridade social. Trata-se de 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). Cabe destacar que, diferente do que ocorre com os outros segmentos da seguridade social, 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 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).

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).

A legislação previdenciária tipifica 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, pode-se afirmar que o trabalhador autônomo (pessoa física) é uma espécie de contribuinte individual que exerce sua atividade de maneira independente, sem subordinação ao tomador de serviço (definição trabalhista), podendo prestar serviço a uma, ou mais, pessoa jurídica (alínea “g” da lei previdenciária) ou desenvolver atividade econômica por conta



própria (alínea “h” lei previdenciária).

Portanto, 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, 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 remuneração. 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 elementos que configuram subordinação numa relação de trabalho afasta qualquer possibilidade da atividade laboral vir a ser classificada como trabalho autônomo (Kalil, 2019). É o que se faz na sequência.

2.2 CARACTERÍSTICAS DA AUTOGESTÃO

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). Conforme Oliveira (2017), a autogestão e organização da atividade estão relacionados à capacidade do trabalhador autônomo de gerenciar seus recursos.

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). 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. Nesse contexto, como se verá na sequência, poder diretivo, liberdade negocial e controle da atividade são os elementos constitutivos que autorizam caracterizar a autogestão.

O **poder diretivo** é exercido pelo próprio trabalhador quando ele tem mais liberdade para tomar decisões sobre como realizar suas tarefas, estabelecer preços, definir sua agenda, segundo seus critérios pessoais e conveniências particulares, 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). A transferência do autogoverno do trabalhador a terceiro para a execução de serviços emana subordinação do trabalhador para o empregador, cujo poder de direção se materializa no poder de organizar, controlar e disciplinar a forma para a realização da atividade.

Portanto, a espécie de contribuinte individual tipificada alínea “h” lei 8.212/91 - “*Trabalhador por Conta Própria*”, desenvolve sua atividade econômica com total autonomia, sendo detentor exclusivo nas decisões gerenciais e do *modus operandi* de sua atividade, exercendo, desse modo, o poder diretivo no mister de sua atividade econômica. O mesmo, não se pode afirmar, categoricamente, para a espécie de contribuinte individual tipificada alínea “g” lei 8.212/91 - “*Prestador de Serviço à Pessoa jurídica*”. O trabalhador ao se inserir na organização, a empresa exerce um determinado [poder diretivo](#), cujo grau e nível de ingerência irá variar de acordo com o caso concreto, correspondendo a diversos níveis de hipóteses de qualificação do vínculo jurídico.

A **liberdade negocial** diz respeito a estipulação do valor do serviço, que 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 parassubordinados (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.



Portanto, a espécie de contribuinte individual tipificada alínea “h” lei 8.212/91 - “Trabalhador por Conta Própria”, é quem determina o valor, tem liberdade para alterar as condições pactuadas de acordo com suas conveniências. A mesma amplitude de liberdade negocial não se aplica integralmente à espécie de contribuinte individual tipificada alínea “g” lei 8.212/91 - “Prestador de Serviço à Pessoa jurídica”, que possui margem mais limitada de alterar o pactuado, pois dependerá de uma renegociação com a empresa.

O **controle da atividade (autonomia)**, seguindo Antunes (2018), 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).

Portanto, a espécie de contribuinte individual tipificada alínea “h” lei 8.212/91 - “Trabalhador por Conta Própria”, detém o controle de todas as etapas de sua atividade econômica. Participa e/ou tem controle ou possibilidade de se envolver e influenciar e controlar de todo o ciclo de sua atividade, ampliando o seu *Know how*. Diferentemente, a espécie de contribuinte individual tipificada alínea “g” lei 8.212/91 - “Prestador de Serviço à Pessoa jurídica” tem uma atuação mais limitada, específica, uma vez que, quem detém o controle é o tomador de serviço.

À vista de tudo o que foi exposto, fica claro que, a subordinação é o elemento diferenciador de uma relação de trabalho com vínculos empregatícios (empregado) de uma relação de trabalho de natureza autônoma (trabalhador autônomo). Contudo, há relações de trabalho que não enquadram, peremptoriamente, o trabalhador nem na categoria de empregado (subordinado), tampouco como autônomo. Isso se evidencia no trabalho de plataforma de transporte, cujo trabalhador não detém os atributos de um trabalho de natureza autônoma, como: poder diretivo, liberdade negocial e controle da atividade; mas também não atende aos preceitos de uma subordinação, na acepção atualmente adotada pelos tribunais (subordinação jurídica).

Contudo, identificou-se nessa relação de trabalho de transporte de aplicativo elementos inerentes de um trabalho parasubordinado e/ou de um trabalho caracterizado por uma subordinação na concepção integrativa/estrutural. Desse modo, permitiu-se diferenciar o contribuinte individual “por conta própria”, do contribuinte individual “prestador de serviço à pessoa jurídica”. Naquele (trabalhador por conta própria), estão presentes os elementos de um trabalho autônomo (poder diretivo, liberdade negocial e controle da atividade), enquanto o “prestador de serviço à pessoa jurídica” estão presentes os traços característicos de um trabalho parasubordinado/estrutural (certa autonomia, mas há dependência econômica e operacional à uma empresa tomadora de serviço).

O procedimento metodológico para identificar os elementos constituintes da atividade dos motoristas de aplicativo e a respectiva análise quanto aos aspectos de autonomia ou subordinação da atividade, com objetivo de caracterizar a relação de trabalho entre motoristas e empresas de aplicativo de transporte na perspectiva



previdenciária (contribuinte individual “por conta própria” ou contribuinte individual “prestador de serviço” das plataformas de aplicativo) é o que se faz na sequência.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A pesquisa empreendida é do tipo descritiva, realizada por meio de pesquisa documental, com abordagem qualitativa. Como se sabe, a pesquisa documental utiliza fontes primárias, ou seja, dados e informações que ainda não foram tratados científica ou analiticamente (GIL, 2007). Nesse sentido, as definições e os institutos do direito previdenciário pertinentes ao tema foram extraídos das próprias normas tributárias e previdenciárias.

A seleção dessas normas foi de acordo com a natureza da matéria as quais regulam: 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 correlacionados 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.

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.). A análise de conteúdo, segundo Bardin (2016), é um conjunto de técnicas de análise das comunicações, que emprega procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens. 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 o 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.

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

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

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.



4.1 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 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.

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 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).

4.1.2 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 Comfort. 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.

4.1.3 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).

4.1.4 Da Análise do Poder Diretivo

Portanto, a partir da análise documental constata-se a ausência da capacidade diretiva do motorista de aplicativo no mister de sua atividade, com base nos seguintes elementos:



Quadro 1. Análise do Poder Diretivo

INDICADORES	ELEMENTOS CONSTITUINTES DA RELAÇÃO DE TRABALHO ENTRE UBER E MOTORISTAS		
	Elementos	Uber	Motoristas
Poder Diretivo 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 empresariais 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.

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.

Diante do exposto, a atividade de motorista de aplicativo não guarda relação com a espécie contribuinte individual tipificada alínea “h” lei 8.212/91 - “*Trabalhador por Conta Própria*”, uma vez que, não há possibilidade do trabalhador em realizar a gestão da própria atividade, autodisciplinando-a segundo critérios pessoais e conveniências particulares (ANTUNES, 2018). A sua “autonomia” consiste em apenas em decidir horário de trabalhar (flexibilidade de horário). Entretanto, uma vez em atividade, o motorista é quem adere ao *modus operandi* e sujeita-se as regras impostas pela plataforma sob pena, inclusive, de ser descadastrado. Nesse sentido, o motorista de aplicativo se aproxima da espécie de contribuinte individual tipificada alínea “g” lei 8.212/91 - “*Prestador de Serviço à Pessoa Jurídica*”. Apesar de não haver subordinação jurídica, o trabalhador ao se inserir na organização sujeita-se, de certa forma, ao [poder diretivo](#) do tomador de serviço, no caso a Uber.

Acrescenta-se ainda, a dependência econômica e operacional do trabalhador à empresa, pois sem a plataforma não há como exercer a atividade de motorista de aplicativo, evidenciando sua qualidade de prestador de serviço da Uber e não de um trabalhador por conta própria na acepção previdenciária.



4.2 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.

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).

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.

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 2. 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. 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.

Diante do exposto, o motorista de aplicativo não pode ser enquadrado como contribuinte individual qualificado como “Trabalhador por Conta Própria (alínea “h” lei 8.212/91), uma vez que é nula a possibilidade de negociar os termos pactuados na consecução de sua atividade. Aproxima-se da figura do “Prestador de Serviço à Pessoa Jurídica”. (alínea “g” lei 8.212/91), jamais de um “Trabalhador Por Conta Própria” que pode transacionar as condições contratuais de sua atividade econômica.



4.3 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.

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”.

O controle das informações relacionada ao mister de sua atividade, cuja experiência irá formar o seu *know-how*, é característica inerente ao trabalho de natureza autônoma. A partir da análise documental verificou-se a ausência de controle da atividade exercida pelo motorista de aplicativo, com base nos seguintes elementos:



Quadro 3. Análise do Controle da Atividade

INDICADORES	ELEMENTOS CONSTITUINTES DA RELAÇÃO DE TRABALHO ENTRE UBER E MOTORISTAS		
	Elementos	Uber	Motoristas
Controle da Atividade detenção 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.

Diante do exposto, evidencia-se que é incompatível o motorista de aplicativo ser enquadrado como contribuinte individual qualificado como “*Trabalhador por Conta Própria*” (alínea “h” lei 8.212/91), tendo em vista, estar desprovido de quaisquer controles sobre os processos relacionados da sua atividade. Esses atributos são exercidos, exclusivamente, pela empresa-plataforma que detém o monopólio de toda



a informação da operacionalidade do serviço. Assim, nesse aspecto, a figura do motorista de aplicativo também se correlaciona mais com “Prestador de Serviço à Pessoa Jurídica”. (alínea “g” lei 8.212/91) do que de um *Trabalhador por Conta Própria* (alínea “h” lei 8.212/91).

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo do artigo consistiu em analisar, sob a ótica previdenciária, como se caracteriza a relação de trabalho entre motoristas e empresas de aplicativo de transporte, especificamente quanto aos aspectos de autonomia ou subordinação da atividade. A partir da análise documental, verificou-se a ausência da capacidade diretiva do motorista de aplicativo no mister de sua atividade. 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.

No tocante à ausência de liberdade negocial, 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.

Quanto à ausência de controle da atividade exercida, percebe-se 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)

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, constatou-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.

Conclui-se, portanto, 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. Portanto, 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 sujeitam-se ao recolhimento da cota patronal da Contribuição Previdenciária incidente sobre a remuneração dos contribuintes individuais que lhes prestam serviço (motoristas) e retenção a parcela do respectivo segurado.

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.

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.

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. Edição revista e ampliada. São Paulo: Edições 70 Brasil; [1977] 2016.

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. 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.

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

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.



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. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 38º edição, SP LTR, 2013.

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 Vasconcelo. **A subordinação no contrato de trabalho**: uma releitura necessária – LTr. 1ª Edição 2009.

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](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.

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

