

# A Proteção Social dos Trabalhadores de Plataformas Digitais

ROGÉRIO NAGAMINE COSTANZI (\*)  
CAROLINA FERNANDES DOS SANTOS (\*\*)

## 1 Introdução

Um aspecto marcante do mercado de trabalho em diversos países tem sido o crescimento da importância dos trabalhadores de plataformas digitais. Essas mudanças tecnológicas têm tido forte impacto na organização do trabalho e nas relações laborais, resultando, em geral, em um processo de desregulamentação do mundo do trabalho em nível global. Nesse contexto, é fundamental tentar avaliar as implicações no mercado de trabalho e na Seguridade Social, bem como avaliar qual deve ser a melhor reação dos formuladores de políticas públicas em termos de uma regulação adequada e eficiente que garanta condições de trabalho decente e proteção social sustentável para os trabalhadores das plataformas digitais.

Com o objetivo de analisar essas questões, o presente artigo está organizado da seguinte forma:

a) Na segunda seção será feita uma tentativa indireta, aproximada e dentro das possibilidades e limitações atuais de apresentar quantos são e qual o perfil dos trabalhadores de plataformas digitais entre os condutores de

motocicletas e automóveis, mas deixando claro que o setor é mais amplo que apenas esses dois segmentos que possuem maior visibilidade;

b) Na terceira seção será feita uma breve análise da discussão do tema em nível internacional, com alguns exemplos recentes da regulamentação em nível internacional, em especial, o caso da Espanha e do Chile;

c) Na quarta parte serão feitas as considerações finais.

## 2 Diagnóstico da Situação Atual dos Trabalhadores de Plataformas Digitais no Brasil

No Brasil, até o presente momento, não é possível identificar, de forma precisa e inequívoca, os trabalhadores das plataformas digitais por meio das pesquisas domiciliares ou registros administrativos. Uma dificuldade é que a plataforma digital não é uma atividade específica, mas uma forma de organização da atividade produtiva. Por isso, neste momento, o diagnóstico de quantos e quais são os trabalhadores somente pode ser feito de forma indireta e aproximada. A partir dos

microdados da PNAD Contínua do terceiro trimestre de 2022, usando como *proxy* para esse grupo aqueles com ocupação de condutores de motocicletas, automóveis, táxis e caminhonetes, pode-se conseguir uma estimativa de quantos são e qual é o perfil desses trabalhadores. Embora tal opção acabe por agregar outros grupos como, por exemplo, taxistas, é a aproximação possível tendo em vista a limitação dos dados existentes. Também é importante destacar que o trabalho em plataformas digitais não se resume exclusivamente a condutores de motocicletas e automóveis e pode abarcar uma gama bastante variada de serviços.<sup>1</sup> Em função dessas observações, os dados apresentados são, e assim devem ser encarados, como mera aproximação possível do universo e do perfil dos trabalhadores de plataformas, ou seja, uma estimativa com muitas limitações, mas dentro das possibilidades atuais.

De qualquer forma, por meio dessa metodologia, chega-se a um grupo de 2,8 milhões de trabalhadores no Brasil, no terceiro trimestre de 2022 (ver Tabela 1A do apêndice e Tabela 1). Desse total de 2,8 milhões de trabalhadores, cerca de 1,6 milhão (57,1 % do total) não

era contribuinte para a previdência. Portanto, mais da metade desses trabalhadores não contribuía para a previdência, indicando um segmento marcado por elevada informalidade e desproteção social.<sup>2</sup>

Outro aspecto que chama atenção é que se trata de um segmento predominantemente masculino. Do total de 2,8 milhões de trabalhadores, cerca de 2,6 milhões eram do sexo masculino (94,2% do total) e cerca de 162 mil eram mulheres (Tabela 1).

*Tabela 1 – Perfil dos Trabalhadores Condutores de Motocicletas, Automóveis, Táxis e Caminhonetes – Segundo Gênero e Contribuição para a Previdência - Brasil – 3º Trimestre de 2022*

Sexo/Gênero	Contribuição para a Previdência		Total
	Contribuintes	Não Contribuintes	
Homens	1.131.865	1.509.598	2.641.463
Mulheres	70.230	91.622	161.851
Total	1.202.095	1.601.219	2.803.314

Fonte: elaboração a partir dos microdados da PNAD Contínua do 3º trimestre de 2022.

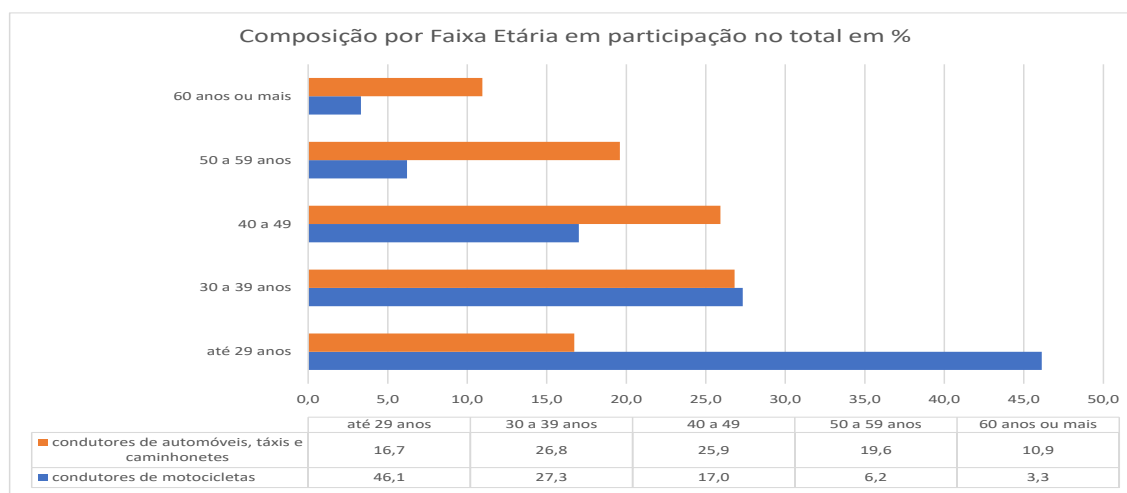
Do total de 2,8 milhões de trabalhadores, cerca de 955 mil eram condutores de motocicletas e cerca de 1,849 milhão eram de condutores de automóveis, táxis e caminhonetes. Em relação ao perfil etário, nota-se que os condutores de motocicletas são bastante jovens, tendo em vista que quase metade (46,1%) desses trabalhadores tinham idade de até 29 anos (Gráfico 1). No caso dos condutores de automóveis, táxis e caminhonetes, a participação de jovens é

menor, tendo em vista que 16,7% tinham até 29 anos e mais da metade (56,5%) tinham 40 anos ou mais de idade (Gráfico 1). A idade média dos condutores de motocicletas, no terceiro trimestre de 2022, era de 33,3 anos e dos condutores de automóveis, táxis e caminhonetes era de 42,8 anos. Considerando os dois grupos, em conjunto, a idade média era de 39,5 anos.

Manzano e Krein (2020) também chegaram a estimativas bastante

similares às apresentadas neste artigo. Utilizando a PNAD Contínua, a estimativa apresentada por esses referidos autores é de que o total de condutores de motocicletas, veículos, táxis e caminhonetes teria crescido de um patamar de cerca de 2 milhões, no primeiro trimestre de 2014, para um nível de 2,7 milhões no mesmo período de 2020. Ademais, haveria prevalência de elevada informalidade e jornadas de trabalho acima da média.

Gráfico 1 – Perfil Etário dos Condutores de Motocicletas, Automóveis, Táxis e Caminhonetes – Brasil – 3º Trimestre de 2022



Fonte: Elaboração a partir dos microdados da PNAD Contínua do 3º trimestre de 2022.

Quando se faz o cruzamento da contribuição para a previdência com a posição na ocupação, pode-se notar que o percentual de contribuição à previdência, entre os trabalhadores por conta própria, é ainda menor, ou seja, a desproteção é ainda mais elevada. Do total de 1,6 milhão de trabalhadores por conta própria, cerca de 1,2 milhão (74,4%) declararam não contribuir para a previdência e apenas cerca de 416 mil eram contribuindo

(25,6%). Portanto, por essa estimativa, pode-se chegar ao diagnóstico de que entre os trabalhadores por conta própria, condutores de motocicletas, automóveis, táxis e caminhonetes, a desproteção previdenciária era uma realidade em cerca 3 de cada 4 trabalhadores ocupados nesses setores.

No caso dos empregados sem carteira de trabalho assinada, de um total estimado de cerca de 400 mil

trabalhadores, cerca de 345 mil (86,1%) não contribuíam para a previdência. Considerando o conjunto de trabalhadores por conta própria e sem carteira de trabalho assinada chega-se à estimativa de cerca de 2 milhões de condutores de motocicletas, automóveis, táxis e caminhonetes nestas posições na ocupação. Desse total, cerca de 1,551 milhão (cerca de 76,7%) não eram contribuintes para a previdência.

Tabela 2 – Perfil dos Trabalhadores Condutores de Motocicletas, Automóveis, Táxis e Caminhonetes - Segundo Posição na Ocupação e Contribuição para a Previdência - Brasil – 3º Trimestre de 2022

Posição na Ocupação	Contribuinte para previdência	Não Contribuinte para previdência	Total
Empregados com carteira	507.985	0	507.985
Empregados sem carteira	55.545	345.113	400.658
Conta própria	415.888	1.205.936	1.621.824
Outros	222.676	50.170	272.846
Total	1.202.095	1.601.219	2.803.314

Fonte: Elaboração a partir dos microdados da PNAD Contínua do 3º trimestre de 2022. Nota: Posição na ocupação no trabalho principal e contribuição para previdência em qualquer trabalho.

Esta análise agregada não permite visualizar as diferenças de cobertura previdenciária entre condutores de motocicletas daquela que prevalece entre condutores de automóveis, táxis e caminhonetes. Nesse sentido, parece fundamental a análise desagregada dos trabalhadores por conta própria desses dois grupos. A partir dessa perspectiva, nota-se que, de um total de 504 mil trabalhadores por conta própria que eram condutores

de motocicletas no 3º trimestre de 2022, no Brasil, apenas cerca de 91 mil eram contribuintes para a previdência e cerca de 414 mil não contribuía. Em percentual, portanto, apenas 18% dos trabalhadores por conta própria condutores de motocicletas eram contribuintes ou, de forma inversa, 82% não eram contribuintes e não tinham proteção previdenciária (Tabela 3 e Gráfico 2). Considerando o total de 1,1 milhão de trabalhadores por conta

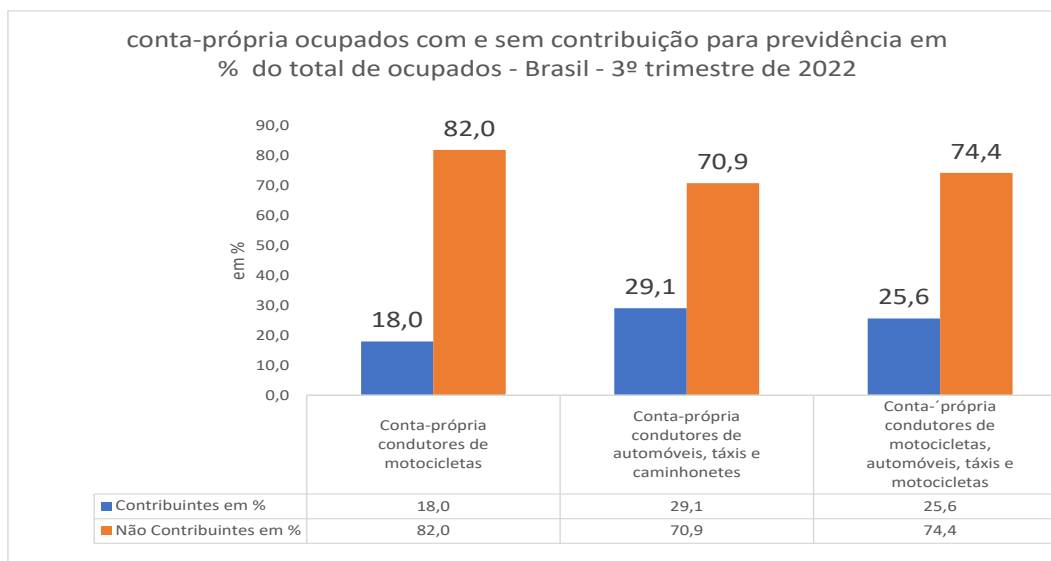
própria que eram condutores de automóveis, táxis e caminhonetes, apenas 325 mil (29,1% do total) eram contribuintes e cerca de 792 mil (70,9% do total) não contribuía para a previdência (Tabela 3 e Gráfico 2). Como já citado anteriormente, no agregado de condutores de motocicletas, automóveis, táxis e caminhonetes o percentual de contribuição era de 25,6%: de um total de 1,6 milhão, cerca de 416 mil eram contribuintes.

*Tabela 3 – Perfil dos Trabalhadores por Conta Própria Condutores de Motocicletas, Automóveis, Táxis e Caminhonetes - Segundo Contribuição para a Previdência - Brasil – 3º Trimestre de 2022*

Trabalhadores por conta própria	Contribuintes	Não Contribuintes	Total de ocupados
Condutores de motocicletas	90.616 (18%)	413.505 (82%)	504.122 (100%)
Condutores de automóveis, táxis e caminhonetes	325.272 (29,1%)	792.431 (70,9%)	1.117.703 (100%)
Total	415.888 (25,6%)	1.205.936 (74,4%)	1.621.824 (100%)

Fonte: Elaboração a partir dos microdados da PNAD Contínua do 3º trimestre de 2022. Nota: Posição na ocupação no trabalho principal e contribuição para a previdência em qualquer trabalho.

Gráfico 2 - Percentual de Contribuição para Previdência nos Trabalhadores por Conta Própria Condutores de Motocicletas, Automóveis, Táxis e Caminhonetes – Brasil – 3º Trimestre de 2022 em % do Total de Ocupados



Fonte: Elaboração a partir dos microdados da PNAD Contínua do 3º trimestre de 2022. Nota: Posição na ocupação no trabalho principal e contribuição para previdência em qualquer trabalho.

No tocante ao rendimento médio mensal do trabalho, consideradas todas as posições na ocupação, observa-se desvantagem dos condutores de motocicletas e automóveis, táxis e caminhonetes no comparativo com a média de rendimento médio mensal de todos os ocupados. Enquanto o rendimento médio mensal de condutores de automóveis, táxis e caminhone-

tes representa 85% da renda de todos os ocupados no país, a renda de condutores de motocicletas tem essa desvantagem ampliada, representando apenas 57%. Desagregando entre ocupados contribuintes e não contribuintes para a previdência social, nota-se que o rendimento médio mensal de condutores de motocicletas contribuintes representa 60% da renda

média de todos os ocupados contribuintes para a previdência social. Também há inferioridade na renda média dos condutores de automóveis, táxis e caminhonetes contribuintes em comparação ao total de ocupados contribuintes, porém, em menor magnitude: a renda média daqueles representa 75% da renda média dos contribuintes de todas as ocupações (Tabela 4).

Tabela 4 – Rendimento Médio Mensal Habitual de Todos os Trabalhos de Ocupados Segundo Ocupação e Contribuição para a Previdência - Brasil – 3º Trimestre de 2022

Ocupações	Rendimento médio do trabalho de contribuintes (R\$)	Rendimento médio do trabalho de não contribuintes (R\$)	Rendimento médio de contribuintes e não contribuintes (R\$)
Condutores de motocicletas	2.008	1.332	1.545
Condutores de automóveis, táxis e caminhonetes	2.507	2.082	2.289
Todas as ocupações	3.342	1.542	2.687

Fonte: Elaboração a partir dos microdados da PNAD Contínua do 3º trimestre de 2022.

Comparando o rendimento médio mensal no grupo dos ocupados não contribuintes, observa-se continuidade da disparidade de rendimento: a renda média dos condutores de motocicletas não contribuintes representava cerca de 86% da renda média de todos os ocupados não contribuintes. Contudo, quando se compara o rendimento médio de trabalho de condutores de automóveis, táxis e caminhonetes não contribuintes ao rendimento de todos os ocupados não contribuintes, o cenário se inverte e a renda média mensal desses condutores não contribuintes supera a renda

média mensal de todos os ocupados não contribuintes em R\$ 540. A partir dessa realidade, tornou-se relevante analisar a capacidade contributiva desses trabalhadores não contribuintes para a previdência social, cujos resultados são apresentados na Tabela 5. A capacidade contributiva é um indicador comumente utilizado na previdência social para identificar potenciais grupos que podem ser foco de políticas públicas de inclusão previdenciária. De forma simplificada, foram considerados com capacidade contributiva aqueles ocupados não contribuintes com

rendimento do trabalho maior ou igual a um salário mínimo, e sem capacidade contributiva aqueles cujo rendimento do trabalho é inferior ao salário mínimo vigente. Os resultados encontrados mostram melhor capacidade contributiva dos condutores de automóveis, táxis e caminhonetes não contribuintes (67%). Contudo, a capacidade contributiva dos condutores de motocicletas informais, por esse critério, seria de apenas 35%, o que indica que esse grupo pode ter maior dificuldade de verter contribuições mensais ao sistema previdenciário.

*Tabela 5 – Capacidade Contributiva dos Ocupados Não Contribuintes para a Previdência - Brasil – 3º Trimestre de 2022*

<b>Tabela 5.A - Quantidade de Ocupados Não Contribuintes Segundo Capacidade Contributiva e Tipo de Ocupação</b>			
Ocupações	Sem capacidade	Com capacidade	Total
Condutores de motocicletas	424.262	229.024	653.287
Condutores de automóveis, táxis e caminhonetes	316.253	631.679	947.932
Todas as ocupações	23.912.566	12.225.700	36.138.267

<b>Tabela 5.B - Percentual de Ocupados Não Contribuintes Segundo Capacidade Contributiva e Tipo de Ocupação (%)</b>			
Ocupações	Sem capacidade	Com capacidade	Total
Condutores de motocicletas	65	35	100
Condutores de automóveis, táxis e caminhonetes	33	67	100
Todas as ocupações	66	34	100

Fonte: Elaboração a partir dos microdados da PNAD Contínua do 3º trimestre de 2022. Nota: São considerados não contribuintes aqueles ocupados que não contribuíam para o instituto de previdência em qualquer trabalho na semana de referência.

A ausência de uma base de registros administrativos que tenham informação completa ou detalhada sobre os trabalhadores vinculados às plataformas, bem como qual sua remuneração e outras informações trabalhistas, acaba sendo um fato que dificulta tanto o diagnóstico quanto a formulação de políticas públicas.

### 3 Cenário Internacional

A crescente importância e a escala já relevante dos trabalhadores de plataformas digitais, além do grande espaço para potencial crescimento, têm gerado a discussão em vários países do mundo de como regulamentar essa nova forma de relação trabalhista e como garantir proteção social e melhores condições de trabalho a esse segmento. Sem dúvida, as plataformas digitais criaram uma tendência à desregulamentação do mercado de trabalho que ainda gera intenso e complexo debate sobre os formuladores de política pública na sociedade sobre a melhor forma de regulamentação.

Em vários países, o crescimento do trabalho em plataformas digitais é visto como uma ameaça que pode aumentar a precariedade no trabalho e enfraquecer os níveis existentes de cobertura da seguridade social, bem como levar a uma maior fragmentação dos sistemas de proteção social. O incremento dessas formas atípicas ou não con-

vencionais exige análise profunda dos impactos no mercado de trabalho e na proteção social. Existe também grande debate sobre a questão legal da interpretação da relação contratual entre trabalhadores e plataformas, embora as plataformas tentem defender que os trabalhadores que atuam por seu intermédio são independentes, por razões de redução de custos e para afastar a definição de vínculo empregatício, com repercussão sobre direitos trabalhistas e previdenciários. Contudo, deveria ficar claro que esses trabalhadores dependem das plataformas para o exercício de suas atividades. O estatuto de trabalhador independente defendido pelas plataformas é uma forma de buscar redução de custos, permitindo evasão do direito trabalhista e previdenciário tradicional. Além da polêmica sobre se são trabalhadores dependentes ou independentes, também há debate se há ou não relação de emprego. De qualquer forma, há necessidade de garantir proteção social sustentável e melhores condições de trabalho para esses trabalhadores, algo que demanda, de forma urgente, uma adequada e eficiente regulamentação.

Por outro lado, há argumentos de que o trabalho nas plataformas poderia ajudar alguns grupos de pessoas a ter acesso ao mercado de trabalho, como jovens, trabalhadores com responsabilidades familiares ou outros grupos de pessoas que têm dificuldade em

obter trabalho mais convencional. O trabalho na plataforma também poderia trazer vantagens para os trabalhadores que precisam de flexibilidade e desejam escolher quando trabalhar e por quantas horas. Entretanto, como citado, tal argumentação não deveria obscurecer a necessidade urgente de garantir proteção social sustentável para esses trabalhadores, que muitas vezes estão enfrentando precárias condições de trabalho e desproteção social.

Os trabalhadores, inclusive pela baixa remuneração e falta de regulamentação, podem ser forçados a ter jornadas longas, em um ambiente altamente competitivo em que os salários são forçados para baixo, podendo também enfrentar problemas de saúde e segurança no trabalho. O gerenciamento algorítmico também pode levar a formas sistêmicas e viciantes de vigilância que são consideradas uma fonte potencial de riscos para o bem-estar mental. O fato de que alguns segmentos são caracterizados por grande concentração de mercado em poucas plataformas frente a uma grande oferta de trabalho reforça a tendência a baixas remunerações.

De qualquer forma, a “plataformização” do trabalho está ganhando espaço e tem potencial para avançar de forma crescente, em especial no segmento de serviços, podendo se estender para além dos setores de transporte, motoristas

ou motociclistas, sendo passível de se expandir para outros serviços. Capitan e Ranz (2022) apresentam uma classificação das plataformas em quatro grandes grupos:

- a) Plataformas de serviço de transporte de passageiros;
- b) Plataformas de serviço de entrega de mercadorias;
- c) Plataformas que vão desde “trabalhos tradicionais” como jardinagem, atividades de limpeza até serviços especializados (marketing, publicidade, tradução etc);
- d) Plataformas que terceirizam microtarefas, muitas vezes executadas na web, para uma “multidão” de trabalhadores (plataformas de *crowdwork*).

Daugareilh (2021), analisando a experiência da Europa, mostrou que a reação dos legisladores e/ou dos parceiros sociais tem sido muito variada, na ausência de uma orientação clara sobre o estatuto jurídico do trabalho decorrente do contrato e/ou proteção social dos trabalhadores das plataformas. Ainda segundo Daugareilh (2021), a discussão estaria confinada a quatro abordagens principais:

- 1) A primeira abordagem, adotada pelo governo belga, foi excluir qualquer proteção social em conexão com atividades realizadas por meio de plataformas que não

geravam um nível mínimo de renda, segundo a lógica de que estas atividades seriam apenas trabalhos ocasionais, dando origem a um rendimento muito baixo. Com base nisso, as atividades de plataformas que produzissem uma receita abaixo de um limite anual não seriam consideradas como um tipo de trabalho que poderia permitir a alguém obter lucro, acumular recursos ou simplesmente ganhar a vida. Esta abordagem tem algumas semelhanças com a forma como a Alemanha ou o Reino Unido lidam com os chamados “contratos de zero horas”. Essa legislação belga de 2018, contudo, foi questionada pelo Tribunal Constitucional por violação dos princípios da igualdade e da não discriminação, e recordou que o Estado tem a obrigação de assegurar a todos os trabalhadores o direito à Seguridade Social;

- 2) Uma segunda abordagem é apoiar o acesso a esquemas privados que fornecem cobertura de seguro, especialmente para acidentes de trabalho. Foi este o caminho seguido pela legislação francesa ao criar um estatuto específico para os trabalhadores que são considerados trabalhadores independentes para efeitos de determinação de questões como o regime de Seguridade Social. Contudo, o legislador introduziu uma forma de a plataforma reembolsar qualquer seguro voluntário ou privado subscrito pelo

trabalhador. Esta nova disposição abrange apenas os acidentes de trabalho e não as doenças profissionais. Os custos incorridos só serão reembolsados pela plataforma a pedido do trabalhador e na condição de o rendimento do trabalhador ultrapassar 13% do teto da seguridade;

- 3) Uma terceira via seguida na Europa foi a inclusão destes trabalhadores no regime de seguridade como empregados, quer por aplicação de presunção legal ou por assimilação. Este teria sido o caminho tomado pela legislação espanhola, na sequência de um acordo nacional alcançado pelos parceiros sociais no sentido de estabelecer uma presunção legal de emprego, ainda que apenas para os entregadores ciclistas. O legislador italiano também teria assimilado trabalhadores “uberizados” a empregados em relação de subordinação, adotando uma lei que inclui trabalhadores de plataforma no regime de acidentes e doenças profissionais e exige que as plataformas façam as contribuições pertinentes;
- 4) Outra opção para o legislador seria adotar uma posição de estrita neutralidade e deixar a questão para os parceiros sociais, aceitando o risco de que as autoridades nacionais (ou europeias) da concorrência possam intervir para impugnar um acordo coletivo, como foi o caso da Dinamarca.



O resultado pode, em última instância, estar na linha da abordagem na Irlanda, com o papel regulatório compartilhado entre o governo e os parceiros sociais.

Entre as diversas experiências, seria recomendável alguma análise adicional da experiência espanhola, tendo em vista sua influência relevante sobre os rumos da regulação na União Europeia. Guerrero e Royo (2021), ao analisarem a experiência espanhola, chamam a atenção de que embora a maioria destes trabalhadores estivesse abrangida pelo regime de Seguridade Social como trabalhadores independentes, houve uma importante mudança devido à decisão da Suprema Corte proferida em 2020 que reclassificou a relação entre a plataforma Glovo como contrato de trabalho. Esta decisão mudou o panorama e levou o governo espanhol a regulamentar o trabalho com plataformas na Espanha. No entanto, a decisão do governo foi limitada aos ciclistas entregadores, quando, na realidade, a questão é muito mais ampla.

Ainda Segundo Guerrero e Royo (2021), há um contexto em que o fenômeno do falso trabalho por conta própria estaria se ampliando e o trabalho através de uma plataforma pode se aproveitar do uso distorcido do estatuto de trabalhador por conta própria como forma de evasão de contribuições para Seguridade Social.

Na Espanha, além do Regime Geral que vale para os empregados, também há, além dos sistemas especiais, um regime para os trabalhadores independentes (Régimen Especial de Trabajadores Autónomos – RETA). No RETA, os trabalhadores são responsáveis pelo pagamento das contribuições previdenciárias. Já no Regime Geral, essa responsabilidade cabe ao empregador, que retém parte do salário de cada trabalhador para repassar à previdência social. Ademais, existem duas categorias legais que eram relacionadas à economia das plataformas: as de “trabalhadores independentes” e “trabalhadores autônomos economicamente dependentes” (TRADE). A maioria dos trabalhadores de plataformas digitais se encontraria na última categoria (GUERRERO; ROYO, 2021).

As plataformas que operavam na Espanha (por exemplo, Deliveroo, Glovo, Take Eat Easy) enfrentaram amplos debates trabalhistas na Justiça. O *modus operandi* dessas plataformas de entrega acabou levando a maioria dos tribunais a concluir pela existência de uma relação laboral, tendo em vista que os trabalhadores realizam serviços em nome de outros em troca de remuneração, sendo tal trabalho gerido e organizado por outra pessoa – neste caso, a plataforma digital. Estes são os critérios que caracterizam o emprego sob a legislação espanhola. Um argumento utilizado é que o preço do serviço é

definido pela empresa proprietária da plataforma, não podendo o trabalhador negociar qualquer outro tipo de taxa ou participação nos lucros, contrariando a posição de trabalhador independente.

O fato de os trabalhadores serem donos dos veículos que usam, na opinião da Justiça, não impediria que a relação com a plataforma fosse reclassificada como contrato de trabalho, pois o equipamento mais crítico para a realização do serviço seria o aplicativo, que é controlado e disponibilizado pela plataforma, sem interferência dos entregadores na relação comercial entre a plataforma e os seus clientes. Nessa relação haveria ausência de autonomia ou independência por parte desses trabalhadores, apontando a existência de vínculo empregatício.

Ainda segundo Guerrero e Royo (2021), analisando o caso da Espanha, chama a atenção que, em relação aos critérios de subordinação ou dependência, os tribunais espanhóis concluíram pela existência desses critérios devido a vários fatores. Entre eles, o serviço é realizado de acordo com as instruções fornecidas pela empresa (proprietária da plataforma), que define unilateralmente as condições de trabalho. O cumprimento destas instruções, que incorporam também regras de conduta, é monitorado e avaliado pela plataforma, de forma que fique claro que não se trata de subcontratação do serviço

de entrega de refeições. A plataforma não seria apenas um mero intermediário, mas, em vez disso, estipula precisamente como o serviço deve ser executado. Tal aspecto denotaria falta de autonomia por parte do trabalhador na organização do serviço. Haveria outros indicadores da falta de autonomia. Por exemplo: a empresa pode localizar geograficamente seus funcionários a qualquer tempo, monitorando seus parapeiros e itinerários de forma permanente, bem como o horário e a duração de cada entrega. Além disso, a rejeição de um trabalhador de ofertas feitas pela plataforma ou a indisponibilidade repetida podem levar ao término do relacionamento entre as partes.

Como descrito por Guerrero e Royo (2021), no caso Deliveroo, os juízes decidiram que os entregadores não tinham forma de estrutura comercial através da qual podiam executar o serviço, além de ter seu próprio veículo e telefone celular, mas o proprietário da plataforma, por meio de seu aplicativo, organizava a atividade comercial e emitia as instruções aos trabalhadores, fornecendo acesso ao trabalho. Em 2020, houve a decisão da Suprema Corte de que a relação entre a plataforma Glovo e seus entregadores de bicicleta era de emprego. O tribunal se recusou a enviar a questão ao Tribunal de Justiça Europeia para uma decisão preliminar, decidindo que os critérios típicos de um contrato de trabalho haviam sido cumpridos. A referida plata-

forma Glovo não seria um mero intermediário, mas uma empresa que fornece serviços de entrega sob condições e mantém a propriedade dos principais ativos necessários para realizar a atividade. Os trabalhadores de entrega não possuem sua própria estrutura de empresas autônomas, fornecendo seus serviços na estrutura organizacional da plataforma.

Posteriormente, a partir de diálogo social, a Espanha acabou evoluindo, em 2021, para uma importante alteração legal na busca de aperfeiçoar a regulação do trabalho em plataformas digitais, conhecida popularmente como “Lei Rider”.<sup>3</sup> A referida lei trouxe mudanças como, por exemplo, o direito do conselho de trabalhadores de ser informado pela empresa dos parâmetros, regras e instruções em que se baseiam os algoritmos ou sistemas de inteligência artificial que afetam a tomada de decisões que podem afetar as condições de trabalho, acesso e manutenção de emprego. Ademais, foi introduzida disposição adicional sobre a presunção de emprego das atividades de distribuição ou distribuição de qualquer tipo de produto ou mercadoria, quando a empresa exercer os seus poderes de organização, direção e controle, através da gestão algorítmica do serviço ou das condições de trabalho através de uma plataforma digital.<sup>4</sup>

Segundo Guerrero e Royo (2021), haveria a necessidade da evolu-

ção ou atualização do conceito de dependência-subordinação, em que dependência não implica subordinação absoluta, mas apenas inserção na organização da empresa. Na sociedade pós-industrial, a dependência teria se tornado mais flexível. As inovações tecnológicas levaram ao estabelecimento de sistemas de controle digitalizados para a prestação de serviços. A existência de uma nova realidade das forças produtivas exigiria a evolução dos critérios de dependência, mesmo quando os poderes do empregador não tradicional se manifestassem indireta ou implicitamente por meio da gestão algorítmica das condições de trabalho ou do serviço prestado.

Capitan e Ranz (2022), na análise da experiência espanhola, enfatizam que as tensões entre os estatutos trabalhistas dos trabalhadores autônomos e assalariados são contínuas nos mercados de trabalho europeus, com existência de “áreas cinzentas”. Nesta área de “relações de trabalho ambíguas”, surgem dúvidas genuínas e razoáveis quanto à existência ou não de relação de trabalho com dependência jurídica. Esse conflito entre autônomos/independentes x trabalhadores assalariados aumentou devido ao surgimento de novas tecnologias aliadas a novas formas de organização da produção: as plataformas digitais. Na Espanha, o intenso debate sobre a natureza da condição trabalhista dos entregadores teria quatro diferentes posições

principais: 1) Relação comercial; 2) Aplicação do contrato TRADE (ou seja, trabalhadores independentes dependentes); 3) Constituição de relação especial de trabalho; 4) A opção mais protetora: a aplicação do estatuto do trabalho ou de relação de emprego.

Ainda segundo Capitan e Ranz (2022), a “Lei Rider”, decorrente de um processo de diálogo social, introduziu novas garantias para as pessoas que trabalham em plataformas digitais de entrega digital, com a presunção de emprego. Também, como já citado anteriormente, estabeleceu o direito à informação dos representantes dos trabalhadores sobre os parâmetros, normas e instruções determinadas pelo algoritmo.

Capitan e Ranz (2022), na análise da Lei Rider, destacaram que a referida lei introduziu um novo artigo no Estatuto dos Trabalhadores, com a seguinte redação: “ser informado pela empresa dos parâmetros, regras e instruções em que se baseiam os algoritmos ou sistemas de inteligência artificial que afetam a tomada de decisões que podem afetar as condições de trabalho, acesso e manutenção do emprego, incluindo a elaboração de perfis”. Ademais, a Lei Rider também introduziu uma disposição adicional, com a presunção de emprego no domínio das plataformas de distribuição digital, para “a atividade de pessoas que prestem serviços remunerados que consis-

tam na entrega ou distribuição de qualquer produto de consumo ou mercadoria, por empresários que exerçam poderes empresariais de organização, direção e controle, de forma direta, indireta ou implícita, mediante gestão algorítmica do serviço ou das condições de trabalho, através de uma plataforma digital”.

Ainda segundo Capitan e Ranz (2022), a Lei Rider teve como propósito evitar a precarização do trabalho e dar mais transparência sobre a tomada de decisão das plataformas, bem como incluir os trabalhadores assalariados no serviço das plataformas no âmbito do Plano Estratégico de Seguridade Social.

A experiência espanhola é recente e, por essa razão, há dificuldade de uma avaliação mais profunda de todos os seus resultados, mas é um marco importante para tentar garantir melhores condições de trabalho e proteção social. Também é relevante na discussão da regulamentação do trabalho em plataforma e está afetando a discussão na União Europeia.<sup>5</sup>

No âmbito da América Latina, o Chile aprovou a Lei 21.431, de março de 2022,<sup>6</sup> também regulamentando a questão do trabalho em plataformas digitais. Na referida regulamentação, há a possibilidade de que os trabalhadores sejam enquadrados como dependentes ou independentes. Nova-

mente, é uma norma muito recente, que dificulta qualquer avaliação mais profunda a respeito dos seus impactos, mas cabe destacar a possibilidade de classificação desses trabalhadores como dependentes. Embora a referida lei seja de março de 2022, a entrada em vigor ocorreu no primeiro dia do sexto mês após a sua publicação, ou seja, em setembro de 2022. A referida lei regula as relações entre trabalhadores de plataformas digitais, dependentes e independentes, e empresas de plataformas digitais, estabelecendo normas para o contrato de trabalho desses dois grupos. A título de exemplo, a empresa da plataforma digital de serviços deve comunicar por escrito a rescisão do contrato do trabalhador independente que tenha prestado serviços contínuos durante seis meses ou mais, com antecedência mínima de 30 dias. Tal antecipação não é exigida quando a rescisão do contrato for decorrente de conduta que constitua infração grave do trabalhador.

Segundo Azuara, Silva e Tapia (2022), o elemento essencial da norma é que o trabalhador pode ser considerado dependente ou independente, dependendo do cumprimento ou não dos requisitos do código de trabalho chileno. A lei estabeleceu regras específicas para este tipo de trabalho, cabendo destacar:

a) Contrato de serviços. Fica estabelecido que os serviços prestados

por autônomos a empresas de plataformas digitais devem ser realizados mediante contrato, estabelecendo termos e condições; preços e taxas; critérios de contato e coordenação entre trabalhador e usuário; proteção de dados pessoais; tempos máximos de conexão e desconexão;

- b) Acesso à Seguridade Social. Fica estabelecido que o trabalhador autônomo terá direito de acesso à cobertura previdenciária, contribuindo conforme o caso. Desta forma, terá direito a cobertura de saúde, aposentadoria por idade, seguros de acidentes de trabalho e doenças profissionais, invalidez e sobrevivência;
- c) Novo esquema de proteção. Em matéria de proteção e segurança, o novo regulamento contempla três linhas de atuação que constituem deveres da empresa: (1) Proporcionar ao trabalhador formação adequada; (2) Entregar implementos de segurança; e (3) Incluir seguro contra danos que proteja bens pessoais.
- d) Regulação de remuneração, jornada de trabalho e desligamento, estabelecendo: (a) Tempo mínimo de desligamento de 12 horas contínuas em um período de 24 horas; e (b) o valor da hora por serviço não poderá ser inferior à proporção da renda mensal mínima estabelecida em lei, acrescida de 20%.

e) Direitos coletivos dos trabalhadores de plataformas digitais. Fica estabelecido o direito dos trabalhadores a constituir organizações sindicais que considerem adequadas, com a única condição de que os seus estatutos estejam sujeitos à lei.

De modo geral, nota-se que, mesmo em nível internacional, ainda são recentes as iniciativas de regulamentação desse novo mundo do trabalho. A tecnologia das plataformas certamente criou uma tendência a desregulamentação ou necessidade de atualização da regulamentação trabalhista eficiente e adequada tanto para garantir condições de trabalho adequadas como também para propiciar proteção social sustentável. Sem uma devida regulamentação, há riscos em termos de precarização do mercado de trabalho, desproteção social e fragilização do financiamento da Seguridade Social.

Em alguns países, a regulamentação tem evoluído no sentido de permitir a classificação dos trabalhadores de plataformas como dependentes ou empregados, desde que existam características que os enquadrem como tal conforme a regulamentação trabalhista ou mesmo em função da atuação da Justiça do Trabalho ou da Suprema Corte. Claramente, em muitas dessas plataformas os trabalhadores são dependentes pelo fato de precisarem dos aplicativos para o exercício das atividades, em que

pese tendam a valorar a flexibilidade de horários ou a possibilidade de estarem vinculados a várias plataformas simultaneamente. Na realidade, o fato é que há diferentes situações, desde trabalhadores que têm nas plataformas sua única fonte de renda e aqueles que as usam para complementar a renda, bem como os que podem prestar serviços para várias plataformas de forma simultânea, o que acaba tornando o desafio da regulamentação ainda mais complexo. A título de exemplo, há maior dificuldade para evitar jornadas excessivas de trabalho quando se presta serviço a várias plataformas ou mesmo do ponto de vista de recolhimento para Seguridade Social. Essas questões denotam a complexidade para encontrar uma regulamentação que seja adequada, mas é absolutamente necessária. A tendência de remunerações baixas, em função da grande oferta de trabalhadores, estimula longas jornadas de trabalho.

Embora exista um grande foco nos entregadores de bicicleta ou motocicleta e nos condutores de veículos, na realidade, uma gama extremamente ampla de serviços é passível de ser exercida por meio de plataformas digitais e o seu alcance tende a ser crescente e muito relevante.

Há tanto aqueles que assumem tarefas “sob demanda” (a pedido) baseados localmente e delimitados geograficamente por meio de plata-

formas como também existem outros trabalhadores da *gig economy*, os chamados de *crowdworkers*, que, por sua vez, operam online por meio de plataformas que podem funcionar em nível global, sem qualquer limite geográfico. Esse tipo de benefício está ligado à terceirização e à descentralização produtiva, que alguns chamam de “terceirização on line”. O acesso a essas “multidões” é extremamente rápido na medida em que é mediado por equipes de TI que interligam a demanda e a oferta quase que instantaneamente, diminuindo os custos de transação. Na prática, os custos de mão de obra tendem a ser minimizados, pois a competição entre trabalhadores pode se materializar em nível global: trabalhadores de países desenvolvidos e subdesenvolvidos podem competir para realizar as mesmas tarefas, o que leva inexoravelmente à tendência a baixar as remunerações. Nessas modalidades, em geral, os prestadores são classificados como autônomos, frustrando seu acesso à proteção trabalhista e à Seguridade Social (GOLDIN, 2020).

Segundo Goldin (2020), a automação é uma forma de “terceirização on line”, pois o *crowdsourcing* pode ser definido como a prática de obter os serviços através do recrutamento de um amplo grupo de pessoas e, especialmente, da comunidade on line, em vez de empregados ou fornecedores tradicionais. Haveria crescente indefinição das fronteiras entre o trabalho

dependente e o por conta própria. A reivindicação das plataformas é justamente sustentar que os trabalhadores que lhes prestam serviços não são dependentes para evasão de custos, além de proteção social, relacionados a uma relação de emprego tradicional.

Álvarez e Weidenslaufer (2020) também chamam a atenção para o fato de que as plataformas virtuais vêm mudando a forma como os serviços são prestados, causando diferentes impactos tanto no mercado quanto nas relações de trabalho, na medida em que mudou a forma como as empresas são organizadas. As modalidades de trabalho em plataformas digitais poderiam ser divididas em dois grandes grupos:

- 1) trabalho colaborativo “*crowdwork*”, atividades ou serviços que são realizados online, independentemente do local;
- 2) trabalho sob demanda pelos aplicativos (trabalho sob demanda via aplicativos), que se refere a atividades físicas ou serviços realizados localmente. Entre as atividades mais comuns deste último tipo estão o transporte e entrega de produtos e serviços domiciliares. Nesses casos, os aplicativos são usados para conectar a demanda com a oferta de trabalho, geralmente dentro de uma área geográfica limitada.

Essas novas modalidades de trabalho têm suscitado um debate

doutrinário e jurisprudencial sobre as relações que surgem nessas plataformas digitais e uma série de desafios para a segurança e saúde no trabalho. Em especial, fica sempre a questão sobre se pode ou não ser considerada a existência de relação de dependência e de emprego. Em alguns países, a Justiça está decidindo se o trabalho para plataformas dá origem ou não a vínculos empregatícios, como por exemplo, Espanha e Reino Unido. No Reino Unido, por exemplo, a Suprema Corte do Reino Unido rejeitou recurso da Uber contra um tribunal trabalhista que decidiu que seus motoristas deveriam ser classificados como empregados com acesso a direitos como, por exemplo, o salário mínimo e férias pagas. A Uber, como muitas empresas de entrega, argumentava que seus motoristas eram parceiros autônomos e independentes, sem direito a direitos básicos desfrutados pelos trabalhadores, que incluem o salário mínimo por hora legalmente aplicável. Tal realidade, contudo, foi alterada com a referida decisão da corte suprema.<sup>7</sup>

No Brasil, além da existência de vários projetos de lei que tramitam no Congresso Nacional, houve a aprovação de uma regulamentação específica por meio da Lei nº 14.297, de 5 de janeiro de 2022, não permanente, com medidas de proteção asseguradas aos entregadores durante a vigência da emergência em saúde pública decorrente da covid. A referida lei

estabeleceu que, durante a vigência da emergência sanitária, “a empresa de aplicativo de entrega deve contratar seguro contra acidentes, sem franquia, em benefício do entregador nela cadastrado, exclusivamente para acidentes ocorridos durante o período de retirada e entrega de produtos e serviços, devendo cobrir, obrigatoriamente, acidentes pessoais, invalidez permanente ou temporária e morte”. A referida Lei também trouxe outras garantias, como por exemplo, que o contrato celebrado entre a empresa de aplicativo de entrega e o entregador deveria conter as hipóteses de bloqueio, de suspensão ou de exclusão da conta do entregador da plataforma eletrônica. Também estabeleceu que a empresa fornecedora do produto ou do serviço deveria permitir que o entregador utilizasse as instalações sanitárias de seu estabelecimento e garantir o acesso do entregador a água potável. Embora a referida lei tenha sido positiva em termos da busca de melhores condições de trabalho, trata-se, conforme citado anteriormente, de regulamentação temporária e que também não abrangeu todas as questões relacionadas à proteção social dos trabalhadores. Tal aspecto é muito importante, adicionalmente pelo alto índice de acidentalidade no caso de entrega de motocicletas. Contudo, essa elevada acidentalidade, como os trabalhadores de plataforma não são considerados empregados e, muitas vezes, do ponto de vista da proteção social, estão na informali-

dade, não se reflete nas estatísticas de acidentes de trabalho ou, por exemplo, no Fator Acidentário de Prevenção (FAP) das plataformas digitais.

#### 4 Considerações Finais

A partir dos microdados da PNAD Contínua do 3º trimestre de 2022, foi possível estimar que havia, no Brasil, cerca de 2,8 milhões de trabalhadores condutores de motocicletas, automóveis, táxis e caminhonetes. Havia forte predominância do gênero masculino: do total de 2,8 milhões de trabalhadores, cerca de 2,6 milhões eram do sexo masculino (94,2% do total) e cerca de 162 mil eram mulheres.

Desse total, 1,6 milhão de trabalhadores eram por conta própria, cerca de 1,2 milhão (74,4%) declararam não contribuir para a previdência e apenas cerca de 416 mil eram contribuintes (25,6%). Portanto, por essa estimativa, pode-se chegar ao diagnóstico de que entre os trabalhadores por conta própria condutores de motocicletas, automóveis, táxis e caminhonetes, a desproteção previdenciária era uma realidade em cerca de 3 de cada 4 trabalhadores ocupados nesses setores. Por esse dado, fica clara a necessidade de avançar na cobertura previdenciária dos trabalhadores de plataformas digitais. No caso dos empregados sem carteira de trabalho assinada, de um total estimado de cerca de 400

mil trabalhadores, cerca de 345 mil (86,1%) não contribuía para a previdência. Considerando o conjunto de trabalhadores por conta própria e sem carteira de trabalho assinada chega-se à estimativa de cerca de 2 milhões de condutores de motocicletas, automóveis, táxis e caminhonetes nestas posições na ocupação. Desse total, cerca de 1,551 milhão (cerca de 76,7%) não eram contribuintes para a previdência.

Do total de 504 mil trabalhadores por conta própria, que eram condutores de motocicletas no 3º trimestre de 2022 no Brasil, apenas cerca de 91 mil eram contribuintes para a previdência e cerca de 414 mil não contribuía. Em percentual, portanto, apenas 18% dos trabalhadores por conta própria condutores de motocicletas eram contribuintes ou, de forma inversa, 82% não eram contribuintes e não tinham proteção previdenciária. Considerando o total de 1,1 milhão de trabalhadores por conta própria que eram condutores de automóveis, táxis e caminhonetes, apenas 325 mil (29,1% do total) eram contribuintes e cerca de 792 mil (70,9% do total) não contribuía para a previdência.

Neste contexto, estabelecer uma regulamentação adequada é uma necessidade urgente para garantir condições dignas de trabalho a um setor que conta com a suposta autonomia dos trabalhadores que prestam serviços para as platafor-

mas, mas que está mostrando, em muitos casos, precarização e alta desproteção social. As políticas públicas devem promover condições para o trabalho decente seja de trabalhadores assalariados ou não, dependentes ou independentes, típicos ou atípicos, mas que, muitas vezes, dependem das plataformas para exercer alguma atividade de geração de renda.

Essa regulamentação é ainda mais urgente quando se considera que, embora os setores que tenham maior visibilidade sejam os dos entregadores de bicicletas e/ou motocicletas, bem como os condutores de veículos, na realidade, os trabalhadores de plataformas digitais podem e tendem a abarcar um universo ainda mais relevante. Na realidade, parte relevante dos serviços é passível de atuação das plataformas digitais.

As plataformas digitais podem ser vistas como uma forma de “terceirização on line”, que permite obter serviços através do recrutamento de um amplo grupo de pessoas da “comunidade on line”, em vez de empregados ou fornecedores tradicionais, fora das margens do sistema tradicional de proteção ao trabalho. A ampla oferta de trabalhadores tende a gerar baixas remunerações e longas jornadas de trabalho.

Como colocado anteriormente, a crescente importância e a escala já relevante dos trabalhadores de pla-

taformas digitais, além do grande espaço para potencial crescimento, têm gerado um complexo debate em vários países do mundo sobre a forma mais adequada de regulamentar essa nova forma de relação trabalhista e como garantir proteção social e melhores condições de trabalho a esse segmento. Há riscos em relação a precarização do mercado de trabalho, desproteção social e fragilização do financiamento da Seguridade Social. O incremento dessas formas atípicas ou não convencionais exige análise profunda dos impactos no mercado de trabalho e na proteção social.

Também há grande debate sobre a questão legal da interpretação da relação contratual entre trabalhadores e plataformas, se podem ser considerados dependentes ou independentes e/ou se haveria ou não vínculo de emprego. Embora as plataformas tentem defender o status de trabalhadores independentes, por razões de redução de custos e para afastar a definição de vínculo empregatício, deveria ficar claro que, muitas vezes, esses trabalhadores dependem das plataformas para o exercício de suas atividades e as exercem sob condições e preços estabelecidos pelas plataformas.

A análise da experiência internacional mostrou a complexidade envolvida na regulamentação dos trabalhadores de plataformas e que, algumas vezes, as decisões do poder judiciário têm interferi-

do no processo. O presente artigo também mostrou que há algumas experiências recentes de regulamentação, tendo sido destacado o caso da Espanha e, na região da América Latina, do Chile. Contudo, o fato dessas regulamentações serem muito recentes dificulta a avaliação. No caso da Espanha, foi criada uma lei (conhecida como “Lei do Rider”) em 2021 e, no caso do Chile, uma lei que entrou em vigor em setembro de 2022. Em ambos os casos, foi aberta a possibilidade de que os trabalhadores de plataformas digitais sejam considerados tanto dependentes como independentes e, portanto, tornando possível a existência de relação de emprego. No caso da Espanha, a existência de emprego foi inicialmente direcionada para o caso dos entregadores ciclistas.

De um modo geral, no caso espanhol pesou muito a noção de que haveria a necessidade de atualizar o conceito de dependência, que no caso dos trabalhadores de plataformas digitais está caracterizada por vários fatores, como por exemplo, o fato de que o serviço é realizado de acordo com as instruções fornecidas pela empresa (proprietária da plataforma), que define unilateralmente as condições de trabalho, inclusive, preços. O cumprimento destas instruções, que incorporam também regras de conduta e preços, é monitorado e avaliado pela plataforma, de forma que fique claro que não se trata de subcontratação do serviço de entrega de

refeições. A plataforma não seria apenas um mero intermediário, mas, em vez disso, estipularia precisamente como o serviço deve ser executado. Tal aspecto denotaria falta de autonomia por parte do trabalhador na organização do serviço. Ademais, a experiência espanhola está tendo repercussão na discussão no âmbito da União Europeia.

Um ponto também a ser destacado na experiência espanhola, além da possibilidade de vínculo de emprego, é a garantia de que o trabalhador seja informado pelas plataformas digitais dos parâmetros, regras e instruções em que se baseiam seus algoritmos ou sistemas de inteligência artificial que impactam nas condições de trabalho, acesso e manutenção do emprego.

De qualquer forma, o que fica claro na análise do cenário internacional é uma enorme complexidade sobre qual seria a mais adequada regulamentação do trabalho em plataformas digitais. Contudo, deveria ser clara a necessidade urgente de regulamentação tanto para garantir adequadas condições de trabalho decente como também para garantir proteção social sustentável para esses trabalhadores.

## Referências

ÁLVAREZ, Paola; WEIDENSLAUFER, Christine. **Protección legal a trabajadores de plataformas digitales**. Asesoría Técnica Parlamentaria. Chile, 2020.

AZUARA, Oliver; SILVA, Luis Carmona; TAPIA, Catalina Rodrigues. **La regulación del trabajo en plataformas en Chile: ¿Nuevo paradigma para la región?** 2022. Disponível em: <https://blogs.iadb.org/trabajo/es/la-regulacion-del-trabajo-en-plataformas-en-chile-nuevo-paradigma-para-la-region/>. Acesso em: 27 jan. 2023.

CAPITAN, Luis Pérez; RANZ, Rubén. **Don't GIG Up, Never! Country update – Spain**, fev. 2022.

DAUGAREILH, Isabelle. Introduction: social protection for digital platform workers in Europe. **International Social Security Review**, v. 74, n. 3-4, p. 5-12, 2021.

GOLDIN, A. **Los trabajadores de plataforma y su regulación en la Argentina**. Documentos de Proyectos (LC/TS.2020/44). Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), 2020.

GUERRERO, María Luisa Pérez; ROYO, Miguel Rodríguez-Piñero. Social security for Spain's platform workers: self-employed or employee status? **International Social Security Review**, v. 74, n. 3-4, p. 177-194, 2021.

<https://www.boe.es/boe/dias/2021/09/29/pdfs/BOE-A-2021-15767.pdf>. Acesso em: 26 jan. 2023.

[https://www.diariodesevilla.es/economia/Rider-precariedad-derechos-laborales-](https://www.diariodesevilla.es/economia/Rider-precariedad-derechos-laborales-repartidores-domicilio_0_1741326935.html)

[repartidores-domicilio\\_0\\_1741326935.html](https://www.diariodesevilla.es/economia/Rider-precariedad-derechos-laborales-repartidores-domicilio_0_1741326935.html). Acesso em: 26 jan. 2023.

<https://elpais.com/economia/2022-10-27/el-sector-del-reparto-a-domicilio-duplica-su-contratacion-laboral-un-ano-despues-de-la-ley-rider.html>. Acesso em: 26 jan. 2023.

<https://www.eleconomista.es/economia/noticias/12072273/12/22/Una-decada-de-paises-liderados-por-Espana-bloquea-la-ley-rider-europea-por-rebaja-derechos.html>. Acesso em: 26 jan. 2023.

<https://www.lainformacion.com/economia-negocios-y-finanzas/espana-frena-avances-pacto-bruselas-ley-rider-europea/2878048/>. Acesso em: 26 jan. 2023.

<https://lexlatin.com/opinion/plataformas-digitales-tendran-que-adecuarse-nuevas-disposiciones-laborales-chile>. Acesso em: 26 jan. 2023.

<https://www.theguardian.com/technology/2021/feb/19/uber-drivers-workers-uk-supreme-court-rules-rights> Acesso em: 29 mar. 2022.

[https://www.economist.com/britain/2021/12/11/a-court-bashes-uber-into-compliance-again?utm\\_medium=cpc.adword.pd&utm\\_source=google&ppccampaignID=19495686130&ppcadID=&utm\\_campaign=a.22brand\\_pmax&utm\\_content=conversion.direct-response.anonymous&gclid=EAIaIQobChMIqomw8Inu\\_AIV50FIAB1yX-ALkEAAYASAAEgJP3PD\\_BwE&gclsrc=aw.ds](https://www.economist.com/britain/2021/12/11/a-court-bashes-uber-into-compliance-again?utm_medium=cpc.adword.pd&utm_source=google&ppccampaignID=19495686130&ppcadID=&utm_campaign=a.22brand_pmax&utm_content=conversion.direct-response.anonymous&gclid=EAIaIQobChMIqomw8Inu_AIV50FIAB1yX-ALkEAAYASAAEgJP3PD_BwE&gclsrc=aw.ds)

MANZANO, Marcelo; KREIN, André. **A pandemia e o trabalho de motoristas e entregadores por aplicativos no Brasil**. Campinas: Instituto de Economia – Unicamp, 2020.



## APÊNDICE

Tabela 1A – Estimativa de Trabalhadores Condutores de Motocicletas, Automóveis, Táxis e Caminhonetes por Faixa Etária e Contribuição para a Previdência – Brasil – 3º Trimestre de 2022

Quantidade de condutores de motocicletas segundo contribuição para a previdência, sexo e faixa etária - PNADC Trimestral 03.2022									
Faixa etária	Contribuinte			Não contribuinte			Total		
	Homem	Mulher	Total	Homem	Mulher	Total	Homem	Mulher	Total
Até 24 anos	43.335	210	43.545	181.296	7.519	188.815	224.631	7.729	232.360
De 25 a 29 anos	57.547	2.353	59.901	144.166	3.906	148.072	201.713	6.259	207.972
De 30 a 34 anos	49.207	3.626	52.832	94.344	1.012	95.356	143.550	4.638	148.188
De 35 a 39 anos	40.242	2.431	42.673	67.743	2.181	69.924	107.985	4.612	112.597
De 40 a 44 anos	37.932	522	38.454	53.456	2.667	56.123	91.388	3.189	94.577
De 45 a 49 anos	25.560	2.062	27.623	39.032	1.180	40.211	64.592	3.242	67.834
De 50 a 54 anos	14.319	0	14.319	23.750	329	24.079	38.069	329	38.398
De 55 a 59 anos	7.413	0	7.413	12.087	1.385	13.473	19.500	1.385	20.886
De 60 a 64 anos	10.190	1.337	11.527	8.838	0	8.838	19.028	1.337	20.365
65 anos ou mais	2.934	0	2.934	8.396	0	8.396	11.330	0	11.330
Total	288.679	12.540	301.220	633.107	20.179	653.287	921.787	32.720	954.507

Quantidade de condutores de automóveis, táxis e caminhonetes segundo contribuição para a previdência, sexo e faixa etária - PNADC Trimestral 03.2022

Quantidade de condutores de automóveis, táxis e caminhonetes segundo contribuição para a previdência, sexo e faixa etária - PNADC Trimestral 03.2022									
Faixa etária	Contribuinte			Não contribuinte			Total		
	Homem	Mulher	Total	Homem	Mulher	Total	Homem	Mulher	Total
Até 24 anos	40.473	0	40.473	62.094	3.921	66.015	102.567	3.921	106.488
De 25 a 29 anos	75.916	2.087	78.003	115.844	8.892	124.736	191.760	10.978	202.739
De 30 a 34 anos	88.719	7.834	96.553	113.762	12.637	126.399	202.481	20.471	222.952
De 35 a 39 anos	121.559	6.697	128.255	131.979	12.501	144.480	253.537	19.198	272.735
De 40 a 44 anos	110.009	9.372	119.381	115.939	7.750	123.689	225.949	17.122	243.070
De 45 a 49 anos	121.166	17.927	139.092	87.168	9.962	97.130	208.333	27.889	236.222
De 50 a 54 anos	111.740	6.542	118.282	86.054	8.324	94.378	197.794	14.866	212.660
De 55 a 59 anos	83.146	5.164	88.309	56.528	4.723	61.251	139.673	9.887	149.560
De 60 a 64 anos	53.367	1.118	54.485	50.243	486	50.730	103.610	1.604	105.214
65 anos ou mais	37.092	949	38.041	56.879	2.245	59.125	93.971	3.194	97.165
Total	843.186	57.689	900.875	876.490	71.442	947.932	1.719.676	129.131	1.848.807

Fonte: PNADC Trimestral 03.2022/IBGE. Elaboração: a partir dos microdados. Notas: (1) Contribuição para a previdência em qualquer trabalho da semana de referência. (2) Código 8321 - Condutores de motocicletas e código 8322 - Condutores de automóveis, táxis e caminhonetes da Classificação de Ocupações para Pesquisas Domiciliares da PNADC.

*Tabela 2A – Estimativa de Trabalhadores Condutores de Motocicletas, Automóveis, Táxis e Caminhonetes por Posição na Ocupação e Contribuição para a Previdência – Brasil – 3º Trimestre de 2022*

Quantidade de condutores de motocicletas segundo contribuição para a previdência, sexo e faixa etária - PNADC Trimestral 03.2022									
Posição na ocupação	Contribuinte			Não contribuinte			Total		
	Homem	Mulher	Total	Homem	Mulher	Total	Homem	Mulher	Total
Empregado no setor privado com carteira de trabalho assinada	180.571	3.154	183.725	0	0	0	180.571	3.154	183.725
Empregado no setor privado sem carteira de trabalho assinada	22.544	937	23.481	219.632	9.664	229.296	242.176	10.601	252.777
Trabalhador doméstico com carteira de trabalho assinada	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Trabalhador doméstico sem carteira de trabalho assinada	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Empregado no setor público com carteira de trabalho assinada	0	283	283	0	0	0	0	283	283
Empregado no setor público sem carteira de trabalho assinada	343	323	667	214	177	391	557	501	1.058
Militar e servidor estatutário	1.375	0	1.375	0	0	0	1.375	0	1.375
Empregador	1.074	0	1.074	4.839	219	5.059	5.913	219	6.132
Conta-própria	82.773	7.844	90.616	403.934	9.571	413.505	486.707	17.415	504.122
Trabalhador familiar auxiliar	0	0	0	4.488	547	5.035	4.488	547	5.035
<b>Total</b>	<b>288.679</b>	<b>12.540</b>	<b>301.220</b>	<b>633.107</b>	<b>20.179</b>	<b>653.287</b>	<b>921.787</b>	<b>32.720</b>	<b>954.507</b>

Quantidade de condutores de automóveis, táxis e caminhonetes segundo contribuição para a previdência, sexo e faixa etária - PNADC Trimestral 03.2022									
Posição na ocupação	Contribuinte			Não contribuinte			Total		
	Homem	Mulher	Total	Homem	Mulher	Total	Homem	Mulher	Total
Empregado no setor privado com carteira de trabalho assinada	318.615	5.646	324.261	0	0	0	318.615	5.646	324.261
Empregado no setor privado sem carteira de trabalho assinada	31.204	860	32.064	108.409	7.408	115.817	139.614	8.268	147.881
Trabalhador doméstico com carteira de trabalho assinada	16.938	1.550	18.488	0	0	0	16.938	1.550	18.488
Trabalhador doméstico sem carteira de trabalho assinada	256	0	256	7.572	0	7.572	7.828	0	7.828
Empregado no setor público com carteira de trabalho assinada	21.438	701	22.139	0	0	0	21.438	701	22.139
Empregado no setor público sem carteira de trabalho assinada	47.411	1.452	48.863	17.190	1.025	18.215	64.602	2.476	67.078
Militar e servidor estatutário	119.325	2.858	122.184	0	0	0	119.325	2.858	122.184
Empregador	4.721	2.627	7.348	5.263	2.534	7.797	9.984	5.161	15.145
Conta-própria	283.276	41.995	325.272	732.569	59.862	792.431	1.015.845	101.857	1.117.703
Trabalhador familiar auxiliar	0	0	0	5.487	614	6.101	5.487	614	6.101
<b>Total</b>	<b>843.186</b>	<b>57.689</b>	<b>900.875</b>	<b>876.490</b>	<b>71.442</b>	<b>947.932</b>	<b>1.719.676</b>	<b>129.131</b>	<b>1.848.807</b>

Fonte: PNADC Trimestral 03.2022/IBGE. Notas: (1) Contribuição para a previdência em qualquer trabalho da semana de referência. (2) Código 8321 - Condutores de motocicletas e código 8322 - Condutores de automóveis, táxis e caminhonetes da Classificação de Ocupações para Pesquisas Domiciliares da PNADC.

1 Os motoristas de plataforma são uma forma recente de ocupação no mercado de trabalho brasileiro que tem ganhado notoriedade. A elevada e crescente quantidade de trabalhadores nessas ocupações tem gerado demandas que visam melhores condições de trabalho e proteção social. Como se trata de uma ocupação relativamente recente na nossa sociedade, vários aspectos que a envolvem estão ainda em construção. E isso inclui a identificação inequívoca e segura desses trabalhadores de plataforma a partir de estatísticas oficiais. Conforme dito anteriormente, até o presente momento, não é possível identificar a partir das pesquisas amostrais domiciliares do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) com segurança os condutores que exercem essa atividade por intermédio de plataformas. Contudo, é crível assumir que condutores de plataforma estão contidos nos códigos 8321-Condutores de motocicletas e 8322-Condutores de automóveis, táxis e caminhonetes da Classificação de Ocupações para Pesquisas Domiciliares. A despeito de, possivelmente, alguma

parcela desses condutores não ser de motoristas de plataformas – como é o caso dos taxistas cujo grupo atualmente é impossível de ser dissociado de outros condutores por estarem todos incluídos no código 8322-Condutores de automóveis, táxis e caminhonetes, e de haver condutores de motocicletas, carros, táxis e caminhonetes que declararam pertencer ao mercado de trabalho formal –, acredita-se que a partir do perfil socioeconômico desses condutores se possa inferir o perfil dos motoristas de aplicativos ao menos até a publicação de novos microdados oficiais que incorporem mecanismos metodológicos de identificação aprimorados desse trabalhador nas pesquisas amostrais domiciliares. Também é importante destacar que as plataformas digitais podem abarcar outros tipos de serviços que vão além da entrega por meio de motocicletas/bicicletas e condutores de veículos para transporte.

- 2 O questionário da PNAD Contínua trimestral não pergunta ao entrevistado se ele recebeu ou não rendimentos de aposentadoria ou pensão de instituto de previdência federal (INSS), estadual, municipal, ou do governo federal, estadual ou municipal. Contudo, é possível que parte, ainda que bastante reduzida, dos condutores, sobretudo dos não contribuintes, possa estar ocupada para complementar seu rendimento de aposentadoria ou pensão.
- 3 Ley 12/2021, de 28 de setembro de 2021.
- 4 Ver: <https://www.boe.es/boe/dias/2021/09/29/pdfs/BOE-A-2021-15767.pdf>.
- 5 Ver, por exemplo: <https://www.eleconomista.es/economia/noticias/12072273/12/22/Una-decena-de-paises-liderados-por-Espana-bloquea-la-ley-rider-europea-por-rebaja-derechos.html>. Acesso em: 26 jan. 2023. Ou <https://www.lainformacion.com/economia-negocios-y-finanzas/espana-frena-avances-pacto-bruselas-ley-rider-europea/2878048/>. Acesso em: 26 jan. 2023.
- 6 <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?i=1173544&f=2022-09-01>.
- 7 <https://www.theguardian.com/technology/2021/feb/19/uber-drivers-workers-uk-supreme-court-rules-rights> e [https://www.economist.com/britain/2021/12/11/a-court-bashes-uber-into-compliance-again?utm\\_medium=cpc.adword.pd&utm\\_source=google&ppccampaignID=19495686130&ppcadID=&utm\\_campaign=a.22brand\\_pmax&utm\\_content=conversion.direct-response.anonymous&gclid=EAIaIQobChMIqomw8Inu\\_AIV50FIAB1yXALkEAAYASAAEgJP3PD\\_BwE&gclidsrc=aw.ds](https://www.economist.com/britain/2021/12/11/a-court-bashes-uber-into-compliance-again?utm_medium=cpc.adword.pd&utm_source=google&ppccampaignID=19495686130&ppcadID=&utm_campaign=a.22brand_pmax&utm_content=conversion.direct-response.anonymous&gclid=EAIaIQobChMIqomw8Inu_AIV50FIAB1yXALkEAAYASAAEgJP3PD_BwE&gclidsrc=aw.ds).

*(\*) Doutor em Economia pela Universidade Autônoma de Madri. Mestre em Economia pelo IPE/USP e em Direção e Gestão de Sistemas de Seguridade Social pela Universidade de Alcalá/Espanha e pela Organização Ibero-americana de Seguridade Social (OISS). O autor teve passagens pelo Ministério da Previdência Social (assessor especial do Ministro, Diretor do Departamento e Subsecretário do Regime Geral de Previdência Social e Coordenador-Geral de Estudos Previdenciários), Ministério do Trabalho e Emprego (Assessor especial do Ministro e Coordenador-Geral de Emprego e Renda), Ministério do Desenvolvimento Social, IPEA (Coordenador de Seguridade Social) e OIT. Foi membro do Conselho Nacional de Previdência Social (CNPS), do Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador (CODEFAT) e do Conselho Nacional dos Direitos do Idoso (CNDI). Ganador do Prêmio Interamericano de Proteção Social (2º lugar) da Conferência Interamericana de Seguridade Social (CISS) em 2015 e do Prêmio SOF de Monografia (2º lugar) do Ministério do Planejamento/ESAF em 2016. Foi Presidente do Cone Sul da Conferência Interamericana de Seguridade Social (CISS) e Vice-Presidente da Comissão de Adultos Mayores da Conferência Interamericana de Seguridade Social (CISS).  
(E-mail: rogerio.costanzi@uol.com.br).*

*(\*\*) Mestre em Economia do Setor Público pela UNB.  
(E-mail: carol.cfs@gmail.com).*