



UNIVERSIDADE FEDERAL DO MARANHÃO – UFMA  
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS, SAÚDE E TECNOLOGIAS – CCSST  
CURSO DE DIREITO

JUSCELINO DA SILVA OLIVEIRA

**UBERIZAÇÃO DO TRABALHO E A (DES)PROTEÇÃO PREVIDENCIÁRIA AOS  
TRABALHADORES DE APLICATIVO: uma análise da responsabilidade pelo  
recolhimento das contribuições previdenciárias dos trabalhadores de aplicativo.**

Imperatriz-MA

2023

JUSCELINO DA SILVA OLIVEIRA

**UBERIZAÇÃO DO TRABALHO E A (DES)PROTEÇÃO PREVIDENCIÁRIA AOS  
TRABALHADORES DE APLICATIVO: uma análise da responsabilidade pelo  
recolhimento das contribuições previdenciárias dos trabalhadores de aplicativo.**

Monografia apresentada como requisito para a conclusão do curso de Bacharelado em Direito da Universidade Federal do Maranhão.

Orientadora: Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Ellen Patrícia Braga Pantoja.

Imperatriz-MA

2023

Ficha gerada por meio do SIGAA/Biblioteca com dados fornecidos pelo(a) autor(a).  
Diretoria Integrada de Bibliotecas/UFMA

OLIVEIRA, JUSCELINO DA SILVA.

UBERIZAÇÃO DO TRABALHO E A DESPROTEÇÃO PREVIDENCIÁRIA  
AOS TRABALHADORES DE APLICATIVO: : uma análise da  
responsabilidade pelo recolhimento das contribuições  
previdenciárias dos trabalhadores de aplicativo /  
JUSCELINO DA SILVA OLIVEIRA. - 2023.

64 p.

Orientador(a): Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup>. Ellen Patrícia Braga  
Pantoja.

Monografia (Graduação) - Curso de Direito, Universidade  
Federal do Maranhão, Imperatriz - MA, 2023.

1. Contribuinte Individual. 2. Informalidade. 3.  
Precarização. 4. Uberização do Trabalho. I. Braga  
Pantoja, Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup>. Ellen Patrícia. II. Título.

JUSCELINO DA SILVA OLIVEIRA

**UBERIZAÇÃO DO TRABALHO E A (DES)PROTEÇÃO PREVIDENCIÁRIA AOS  
TRABALHADORES DE APLICATIVO: uma análise da responsabilidade pelo  
recolhimento das contribuições previdenciárias dos trabalhadores de aplicativo.**

Monografia apresentada como requisito para a conclusão do curso de Bacharelado em Direito da Universidade Federal do Maranhão.

Orientadora: Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup>. Ellen Patrícia Braga Pantoja.

Aprovado(a) em: \_\_\_\_ / \_\_\_\_ / \_\_\_\_, às \_\_\_\_: \_\_\_\_ horas.

Nota: \_\_\_\_\_

**BANCA EXAMINADORA**

---

Prof.<sup>a</sup>. Dra. Ellen Patrícia Braga Pantoja  
(Orientadora)

---

Prof. Dro. Marcio Fernando Moreira Miranda

---

Prof. Esp. Gabriel Araújo Leite

Aos que acreditaram e acreditam, que apoiam,  
que encorajam. Aos que não tiveram o  
privilégio do conhecimento acadêmico.

## **AGRADECIMENTOS**

A Deus, em primeiro, pela oportunidade de viver, errar, persistir e lutar. Agradeço à orientadora Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup>. Ellen Patrícia Braga Pantoja – excelente profissional, pela paciência e pela disponibilidade de aceitar este desafio. Agradeço também à família e aos amigos, em especial: mãe e pai por serem os alicerces; à companheira Jayana, por ser uma benção de Deus na minha vida; às minhas irmãs; e a meu amigo Thiago, pelas orientações e apoio na construção da pesquisa e na caminhada acadêmica.

Agradeço pelo privilégio e pela oportunidade de frequentar uma Universidade Federal, em um curso bastante almejado e, de certa forma, afamado pela sociedade, o qual, em outros tempos, era restrito a uma pequena parcela da população, da qual eu não fazia parte.

*Antigamente as grandes nações mandavam seus exércitos conquistar territórios e o nome disso era colonização. Hoje as grandes nações mandam suas multinacionais conquistar mercados e o nome disso é globalização.*

(Milton Santos)

## RESUMO

A uberização do trabalho, processo latente na sociedade capitalista do 3º milênio, é responsável por impor dinâmicas nas relações de trabalho, as quais, em quase sua totalidade, culminam em direcionar milhões de trabalhadores no bojo da informalidade e da precarização das relações de trabalho. Desse modo, a pesquisa justifica-se tendo em vista que tal quadro pode proporcionar desproteção jurídica e social para diversos trabalhadores de aplicativo, colocando-os em situação de risco e de vulnerabilidade social, o que implica em prejuízo à dignidade da pessoa humana. Nesse cenário, o presente estudo tem como objetivo analisar de forma crítica a situação inerente à (des)proteção previdenciária dos trabalhadores de aplicativos no Brasil. A pesquisa foi realizada por meio de levantamento bibliográfico e documental utilizando o método hipotético-dedutivo. Nesse sentido, verificou-se que o Estado, contrariando diversos princípios, tem falhado em promover de modo eficiente o acesso à previdência social previsto na Constituição, pois há um cerceamento a benefícios previdenciários quando se transfere aos próprios trabalhadores de aplicativo todo o dever de inscrição junto ao Regime Geral da Previdência Social (RGPS) e a responsabilidade pelo recolhimento das respectivas contribuições. Ademais, foi possível observar um posicionamento da jurisprudência pelo não reconhecimento do vínculo empregatício entre as empresas e os profissionais, cuja consequência é o estabelecimento da relação de trabalho como autônomo, o que caracteriza o trabalhador de aplicativo como contribuinte individual na seara previdenciária. Por fim, conclui-se que o Estado tem se empenhado de forma tímida e ineficiente para garantir o direito à previdência social dos trabalhadores uberizados.

**PALAVRAS-CHAVE:** Uberização do Trabalho. Informalidade. Precarização. Contribuinte Individual.



## **ABSTRACT**

The uberization of work, a latent process in the capitalist society of the 3rd millennium, is responsible for imposing dynamics on labor relations, which, in almost all cases, culminate in directing millions of workers in the midst of informality and precariousness of labor relations. This context ends up causing legal and social lack of protection for app workers, that is, those who carry out activities intermediated by digital platforms. In this scenario, the present study aims to critically analyze the situation inherent to the social security (lack) protection of app workers in Brazil. The research was carried out through a bibliographical and documentary survey using the hypothetical-deductive method. In this sense, it was found that the State, contrary to several principles, has failed to efficiently promote access to the right to social security provided for in the Constitution, since there is a restriction on social security benefits when the entire duty of registration is transferred to the workers themselves, with the General Social Security System (RSSS) and the responsibility for collecting and paying the respective contributions. In addition, it was possible to observe a position of jurisprudence for the non-recognition of the employment relationship between companies and professionals, whose consequence is the establishment of the employment relationship as self-employed, which characterizes the application worker as an individual contributor in the social security field. Finally, it is concluded that the context experienced by the application workers puts the dignity of the human person at risk.

**KEYWORDS:** Uberization of Work. Informality. Precariousness. Individual Contributor.

## LISTA DE TABELAS

<b>Tabela 1</b> - Critério de contagem de carência de acordo com a filiação, a inscrição ou o recolhimento efetuado pelo segurado do RGPS.....	30
<b>Tabela 2</b> - Tempo de duração do benefício de pensão por morte para o cônjuge ou companheiro(a)..	36
<b>Tabela 3</b> – Resumo dos requisitos de direito para acesso aos benefícios.....	37
<b>Tabela 4</b> – Caso hipotético: análise ao direito à aposentadoria por idade (regra de transição, art. 18 da EC nº 103/2019) de acordo com a categoria do segurado que não contribuía.....	52
<b>Tabela 5</b> – Valores de contribuição do segurado contribuinte individual.....	54
<b>Tabela 6</b> – Comprovação das atividades do trabalhador de aplicativo.....	56

## LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

CI	Contribuinte Individual
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
DATAPREV	Empresa de Tecnologia e Informações da Previdência Social - Dataprev
DIB	Data do Início do Benefício
DII	Data do Início da Incapacidade
EC	Emenda Constitucional
IAPS	Institutos de Aposentadorias e Pensões
IAPAS	Instituto de Administração Financeira da Previdência e Assistência Social
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IN	Instrução Normativa
INPS	Instituto Nacional do Seguro Social
INSS	Instituto Nacional do Seguro Social
IPEA	Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada
MEI	Microempreendedor Individual
MP	Medida Provisória
RGPS	Regime Geral de Previdência Social
RPPS	Regime Próprio de Previdência Social
RPS	Regulamento da Previdência Social
SE	Segurado Especial
SINPAS	Sistema Nacional de Previdência e Assistência Social
STJ	Superior Tribunal de Justiça
TST	Tribunal Superior do Trabalho
TNU	Turma Nacional de Uniformização dos Juizados Especiais

## SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO .....	12
2. ABORDAGEM INICIAL SOBRE A PREVIDÊNCIA SOCIAL BRASILEIRA .....	14
2.1 Conceito e importância da Previdência Social.....	14
2.2 A bússola chamada princípios .....	16
2.3 O Regime Geral da Previdência Social.....	20
3. OS SEGURADOS E OS BENEFÍCIOS DO REGIME GERAL DA PREVIDÊNCIA SOCIAL.....	23
3.1 Filiação e inscrição. ....	23
3.2 Os tipos de segurados .....	25
3.3 Benefícios relevantes da Lei nº 8.213/91 .....	28
4. A (DES)PROTEÇÃO PREVIDENCIÁRIA AOS TRABALHADORES DE APLICATIVO .....	40
4.1 A uberização do trabalho .....	40
4.2 A natureza jurídica das relações de trabalho dos profissionais de aplicativo .....	43
4.3 A responsabilidade pelo recolhimento das contribuições previdenciárias. ....	47
4.4 A comprovação das atividades dos trabalhadores de aplicativo .....	55
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS .....	58
REFERÊNCIAS .....	61

## 1. INTRODUÇÃO

Vive-se em uma sociedade capitalista neoliberal caracterizada por desenhar uma intensificação da informalidade e da precariedade nas relações de trabalho, impulsionada por características estruturais, como o desemprego, mão-de-obra com baixa qualificação, competitividade, exploração da força de trabalho.

Nesse panorama, milhares de cidadãos são impactados pelo fenômeno da uberização do trabalho, sobrevivendo com o exercício de atividades laborais precárias, cuja característica marcante é a existência de uma intermediação: de um lado, está uma plataforma digital (empresa proprietária de aplicativo); na outra ponta, um determinado usuário, que consome determinado serviço ou produto; e, no meio deles, um prestador de serviço, em regra, desguarnecido. Dessarte, o presente estudo justifica-se tendo em vista que essas atividades culminam, por vezes, em afastar o trabalhador de direitos fundamentais necessários à manutenção da dignidade da pessoa humana, como o direito à proteção social previdenciária.

Consciente de que a Previdência Social, direito de segunda dimensão, deve funcionar de modo a proteger todo e qualquer tipo indivíduo que exerce atividade remunerada, seja ele urbano ou seja ele rural; com vínculo empregatício ou autônomo, o presente trabalho será construído com base no seguinte problema: o Estado brasileiro cumpre com seu dever constitucional de garantir proteção previdenciária efetiva aos trabalhadores de aplicativo?

Nessa perspectiva, o objetivo geral deste trabalho monográfico é analisar de forma crítica a situação inerente à (des)proteção previdenciária dos trabalhadores de aplicativos no Brasil, ou seja, aqueles que exercem atividades laborativas as quais são intermediadas por uma plataforma digital, tais como, motoristas, motofretistas, entregadores de comida, entre outros.

A fim de alcançar a finalidade do objeto de estudo, foram definidos os seguintes objetivos específicos: conhecer o cenário geral da Previdência Social brasileira; discutir a filiação e inscrição dos trabalhadores de aplicativo; identificar as exigências legais de acesso aos benefícios previdenciário.

Importa esclarecer que se parte da hipótese de que a precariedade das relações de trabalho entre as empresas de aplicativo e aquele que exerce a atividade cerceia o cidadão, prestador de serviço, da proteção previdenciária prevista na Constituição Federal e na Lei nº 8.213/91. Ademais, tal precariedade é assistida pelo Estado de forma passiva, pois, ao se transferir aos próprios trabalhadores algumas responsabilidades (filiação, inscrição, recolhimento e quitação das contribuições), projeta-se um horizonte de desamparo jurídico e

social. Essa situação resulta, de forma direta ou indireta, na limitação ao acesso a benefícios previdenciários.

Dessa maneira, para que fosse analisada tal hipótese,

No primeiro capítulo, é elaborada uma abordagem inicial inerente à Previdência Social Brasileira, momento em que se conhece o conceito e se aventa a sua importância para a sociedade. Além disso, aborda-se alguns princípios significativos para a compreensão da problemática, bem como é feita uma exposição sobre o Regime Geral da Previdência Social, de modo a discorrer as suas características e as suas principais peculiaridades.

No segundo capítulo, são apresentados os tipos de segurados do Regime Geral da Previdência Social, bem como é efetuada uma seleção dos principais benefícios previdenciários contidos na Lei nº 8.213/91, com o fito de entender como, efetivamente, acontece a proteção previdenciária para o cidadão e sua família.

No terceiro capítulo, é realizada uma análise crítica da (des)proteção social relacionada às atividades laborativas intermediadas pelas plataformas digitais. Para isso, faz-se necessário falar da uberização do trabalho, de modo a conceituar e refletir sobre suas características e consequência na seara previdenciária; discutir a natureza jurídica das relações de trabalho dos profissionais que exercem atividades intermediadas pelas plataformas digitais; analisar a responsabilidade pelo recolhimento das contribuições previdenciárias; e, por último, apresentar formas de comprovação das atividades dos trabalhadores de aplicativo.

Ao fim e ao cabo, percebe-se que o processo em curso chamado uberização do trabalho reflete diretamente na limitação da proteção social. Isso posto, identifica-se que os trabalhadores de aplicativo, em sua grande maioria, encontram-se com seus direitos ao acesso a benefícios previdenciários mitigados, haja vista que a informalidade é característica marcante e presente no contexto das atividades intermediadas pelas plataformas digitais. Ademais, observa-se que a transferência da responsabilidade pelo recolhimento das contribuições previdenciárias aos respectivos trabalhadores é um fator que propicia a existência do quadro de desproteção social previdenciária.

## **2. ABORDAGEM INICIAL SOBRE A PREVIDÊNCIA SOCIAL BRASILEIRA**

A previdência social é um direito fundamental, fruto de lutas e reivindicações históricas, essencial para manutenção da dignidade da pessoa humana e para construção de uma sociedade justa, democrática e igualitária.

Desse modo, o objetivo do presente capítulo é discorrer sobre pontos fundamentais para entender o que é a Previdência Social, com o intuito de conhecer as características, composição, importância e os seus desdobramentos para a sociedade brasileira. Para isso, o capítulo está dividido em três tópicos.

No primeiro tópico, é apresentado o conceito e a magnitude da Previdência Social, demonstrando quão fundamental é esse direito social de segunda dimensão para distribuição de renda e diminuição das desigualdades sociais.

No segundo tópico, dialoga-se sobre princípios importantes para o objeto de estudo, dentre eles, alguns relacionados à Seguridade Social, outros específicos da Previdência Social. Frisa-se que todos eles são fundamentais para a construção do conhecimento e para interpretação da problemática apresentada.

No terceiro e último tópico deste capítulo, é prestada uma abordagem do Regime Geral da Previdência Social. Nesse, serão expostas ideias gerais inerentes ao funcionamento, às características, ao financiamento e às outras informações importantes para compreensão do tema.

### **2.1 Conceito e importância da Previdência Social**

Inicialmente, para discutir a problemática, faz-se necessário, entender que, segundo Agostinho (2020), a Previdência Social faz parte de um todo maior chamado Seguridade Social que, consoante o art. 194 da Constituição, corresponde a um conjunto integrado de ações públicas destinadas a assegurar os direitos à saúde, à previdência e à assistência social.

A Saúde é direito previsto na Constituição e deve ser garantido para toda a população, independente do pagamento de contribuições ou taxas, devendo o estado financiar o Sistema Único de Saúde. A Assistência Social, por sua vez, protege, sem exigência de contribuições, aqueles em situações vulneráveis, as quais estão relacionadas com outras necessidades básicas

do indivíduo, como proteção à infância, à adolescência, à velhice, à pessoa portadora de deficiência, à família (AMADO, 2020).

Cabe ressaltar que nem todos os setores da Seguridade Social funcionam da mesma maneira, principalmente no que diz respeito ao custeio por parte de seus usuários. A Previdência Social, por exemplo, apresenta, como fato diferenciador, o seu caráter contributivo. Isso significa que o beneficiário das prestações previdenciárias deve contribuir diretamente para o regime de previdência social a que estiver vinculado, tornando-se segurado dele e, por via de consequência, sujeito ativo (quem pode exigir as prestações previdenciárias) da relação de proteção (LEITÃO e MEIRINHO, 2018).

Dessa forma, para a presente discussão e abordagem do problema, faz-se necessário debruçar-se sobre a Previdência Social, o que emerge a necessidade de entender o seu conceito. Assim sendo, Castro e Lazzari, (2020, p.120) afirmam que:

Previdência Social é o sistema pelo qual, mediante contribuição, as pessoas vinculadas a algum tipo de atividade laborativa e seus dependentes ficam resguardadas quanto a eventos de infortúnica (morte, invalidez, idade avançada, doença, acidente de trabalho, desemprego involuntário), ou outros que a lei considera que exijam um amparo financeiro ao indivíduo (maternidade, prole, reclusão), mediante prestações pecuniárias (benefícios previdenciários) ou serviços.

De imediato, enxerga-se que a previdência possui como ponto de partida uma proteção social para as pessoas, as quais, guardadas suas particularidades e diferenças, estão submetidas a determinados eventos incertos ou, de certa forma, previsíveis (idade avançada). No que se refere à ideia de proteção social, cabe entendê-la como:

conjunto de medidas de caráter social destinadas a atender certas necessidades individuais; mais especificamente, às necessidades individuais que, não atendidas, repercutem sobre os demais indivíduos e, em última análise, sobre a sociedade (LEITE, 1978, p.16 apud CASTRO e LAZZARI, 2020, p. 58)

Nota-se que a Previdência Social é um instrumento coletivo que almeja garantir a toda a sociedade condições dignas de vida, não só de sobrevivência. Nesse olhar, é de suma importância um estado intervencionista, que se preocupe com o bem-estar social e com o desenvolvimento econômico (CASTRO e LAZZARI, 2020).

Ademais, é importante entender a Previdência Social à luz do artigo 6º e 7º da Constituição Federal – como um direito social. Nessa toada, Moraes (2004) ensina que os direitos sociais são direitos fundamentais do homem, caracterizando-se como liberdades



positivas, de observância necessária e obrigatório em um Estado Social de Direito, e tem por finalidade a melhoria das condições de vida dos hipossuficientes, objetivando à concretização da igualdade social.

No mesmo olhar, Agostinho (2020) enfatiza que os direitos sociais são indispensáveis para que o cidadão tenha dignidade, ou seja, o direito à previdência social também assegura a participação do indivíduo no regime democrático, e a sua inexistência mitiga de forma significativa a liberdade do indivíduo.

Aqueles que não vivem isolados em uma bolha de riqueza percebem o papel da previdência para combater injustiças e desigualdades que marcam o tecido social da população brasileira. Nessa linha de raciocínio, pode-se inferir que:

a previdência social, em razão de amealhar recursos em certa parcela da população e entregá-los a outra, não necessariamente coincidentes, acaba compartilhando rendas. Não é seu papel, histórico nem científico, mas em razão da má divisão jacente acaba tornando-se efetivo instrumento de justiça social. (MARTINEZ, 2013, p.329 apud AGOSTINHO, 2020, P. 61)

Nessa ótica, a Previdência Social tem se consolidado como a maior distribuidora de renda do Brasil. O Regime Geral de Previdência Social (RGPS), que será detalhado adiante, é um dos mecanismos mais efetivos de proteção social para o brasileiro, beneficiando direta e indiretamente parcela significativa da população (trabalhadores assalariados urbanos, autônomos, domésticos e rurais), cujo um dos principais impactos sociais da Previdência Social é a tentativa da redução da pobreza no País (AGOSTINHO, 2020).

Logo, compreende-se que a Previdência Social é extremamente necessária a qualquer nação, principalmente uma subdesenvolvida, como é o caso brasileiro. Esse instrumento de justiça social funciona não só como escudo contra as mazelas sociais, mas também é uma arma contra desigualdades consolidadas nas sociedades capitalistas. Excluir o trabalhador dessa proteção, é permitir que ele se aproxime de um poço de injustiça.

## **2.2 A bússola chamada princípios**

Feita a apresentação do conceito inerente à Previdência Social e a sua importância para a sociedade brasileira, cabe agora discorrer sobre as setas que guiam esse instrumento de Estado. Sem um norte, não se chega a lugar algum. À vista disso, os princípios funcionam como

uma bússola, orientando para onde o Estado deve agir e os objetivos os quais ele deve buscar. Por esse ângulo, Amado (2017, p. 31) ensina:

Com o advento do constitucionalismo pós-positivista, os princípios passaram à categoria de normas jurídicas ao lado das regras, não tendo mais a função de integrar o sistema quando ausentes as regras regulatórias, sendo agora dotados de coercibilidade e servindo de alicerce para o ordenamento jurídico, pois axiologicamente inspiram a elaboração das normas-regras.

Dito isso, é valioso o estudo de princípios constitucionais, da Seguridade Social e alguns específicos da Previdência Social, a fim de que se possa entender a magnitude da problemática debatida, bem como para a produção das críticas pertinentes.

A Constituição Federal, no parágrafo único do art. 194, estabelece que a seguridade social será organizada, nos termos da lei, com base nos objetivos que relaciona (BRASIL, 1988). Entretanto, pela natureza de suas disposições, tais objetivos se revelam como autênticos princípios setoriais (SANTOS, 2020). Pode-se então destacar os seguintes princípios: I – universalidade da cobertura e do atendimento; II – uniformidade e equivalência dos benefícios e serviços às populações urbanas e rurais; III – seletividade e distributividade na prestação dos benefícios e serviços; IV – irredutibilidade do valor dos benefícios; V – equidade na forma de participação no custeio; VI – diversidade da base de financiamento; VII – caráter democrático e descentralizado da administração, mediante gestão quadripartite, com participação dos trabalhadores, dos empregadores, dos aposentados e do Governo nos órgãos colegiados (BRASIL, 1988).

Inicialmente, dentre aqueles contidos na constituição, cabe discorrer sobre o Princípio da Universalidade da Cobertura e do Atendimento. Do ponto de vista da cobertura, o Estado precisa garantir amparo ao indivíduo em face de situações que o coloque numa condição de necessidade. No que concerne ao atendimento, deve-se garantir amparo ao indivíduo em face de toda e qualquer situação de vida que provoque uma posição de contingência social (LEITÃO e MEIRINHO, 2018).

Em verdade, o princípio da Universalidade da Cobertura e do Atendimento, em sua vertente subjetiva, determina que a seguridade social alcance o maior número de pessoas que necessitem de cobertura; já a vertente objetiva encaminha ao legislador e aos demais responsáveis a adoção de medidas possíveis para cobrir o maior número de riscos sociais (AMADO, 2017).

Com pouca cognição, assimila-se que é de responsabilidade do Estado, através de estabelecimento de regramentos jurídicos e programas governamentais, inserir o máximo possível de cidadãos dentro do sistema protetivo. Nessa senda, a exclusão de qualquer trabalhador, seja ele urbano ou seja ele rural; seja ele empregado ou seja ele autônomo, importa em desrespeito às diretrizes propostas na Carta Magna.

Outro princípio que merece atenção é o da Seletividade e Distributividade na Prestação dos Benefícios e Serviços. Tal princípio, consoante Santos (2020), orienta ao legislador a buscar na realidade social e selecionar as contingências geradoras das necessidades que a seguridade deve cobrir. Nessa toada, é necessário considerar a prestação que garanta maior proteção social, por conseguinte, maior bem-estar. Outrossim, a distributividade influencia que se escolha o universo dos que mais necessitam de proteção.

Nesse caso, entende-se que a população mais vulnerável socialmente deve ter atenção especial do sistema protetivo. Obreiros de baixa renda, profissionais liberais, trabalhadores informais, entre outros, não podem ser esquecidos pelo Estado em cenários de transformações das relações de trabalho provocado pelas novas dinâmicas da sociedade capitalista – como ocorre atualmente com o processo da uberização do trabalho.

Adiante, citado por grande parte da doutrina e pela jurisprudência, o Princípio da Solidariedade é outro que deve ser ventilado. Sob a sua ótica, todos devem contribuir e participar para manter o sistema protetivo funcionando, assim como qualquer pessoa também deve ser inserida. Conforme Agostinho (2020), esse princípio é dividido em três vertentes, quais sejam: a) solidariedade na instituição da seguridade social: cujo objetivo é resguardar a população contra necessidades advindas de contingências sociais; b) solidariedade na distribuição do ônus contributivo: é a equidade na forma de participação do custeio – quem detém maior capacidade, contribui com mais; c) solidariedade na prestação do amparo: as ações da seguridade social devem priorizar as pessoas mais necessitadas.

Esses foram alguns princípios referentes à Seguridade Social necessários à compreensão do assunto. Faz-se oportuno observar alguns outros relacionados, especificamente, à Previdência Social, os quais, em verdade, são também verdadeiros objetivos a serem buscados.

O Princípio da Contributividade prevê que a Previdência Social concederá os benefícios e os serviços somente àqueles que forem filiados e, de alguma forma, contribuírem para o sistema. Importante notar que essa contributividade pode ser real ou presumida (AMADO, 2017). Real é quando ocorre efetivamente o pagamento – quitação do tributo pelos

contribuintes; já a presumida ocorre quando a responsabilidade tributária é transferida às empresas, as quais tem o dever de reter a contribuição dos empregados e/ou prestadores de serviço e repassar ao Estado – tal quadro é extremamente importante para o sistema protetivo previdenciário, por isso será discorrido melhor nos próximos capítulos (AMADO, 2017).

O Princípio da Obrigatoriedade da Filiação prescreve que, em regra, a filiação ao RGPS deve ocorrer de forma compulsória. Sendo assim, qualquer cidadão que exercer atividade remunerada está, obrigatoriamente, filiado à Previdência Social. Amado (2017) explica que, se não fosse obrigatória a filiação, parte das pessoas, lamentavelmente, não programaria espontaneamente seu futuro.

O Princípio da Universalidade de Participação nos Planos Previdenciários indica que o Regime Geral da Previdência Social deve procurar filiar o maior número possível de indivíduos, de modo que todos participem do custeio para o bem da manutenção do sistema. Inclusive, sob tal prisma, o poder público deve criar mecanismos para estimular a participação daqueles trabalhadores que estão na informalidade ou em estado total de precarização, como pode ocorrer com os trabalhadores vinculados a uma plataforma digital (AMADO, 2017).

Ainda sobre o tema princípios, não se pode deixar de mencionar alguns com intensa matriz constitucional, como o princípio da igualdade e o princípio da vedação do retrocesso social. Fernandes (2020) explica que o princípio da igualdade possui várias expressões, entre elas estão a igualdade formal e a igualdade material. A última funciona como um instrumento de promoção de justiça social, pois traz deveres os quais o Estado deve adimplir. Nessa perspectiva, os iguais devem ser tratados de modo igualitário; já os desiguais devem ser tratados de modo desigual, na medida das suas desigualdades.

À vista disso, é essa igualdade que justifica, por exemplo, a existência de alíquotas de contribuição distintas, de acordo com as categorias de segurado; responsabilidades diferentes para cada contribuinte e segurado (alguns não são responsáveis pelo recolhimento das suas próprias contribuições).

Já o Princípio da Proibição ao Retrocesso é essencial para guiar todo o sistema protetivo da Seguridade Social e da Previdência Social. Tal princípio orienta que direitos estabelecidos e consolidados não podem ser expurgados por necessidade do mercado ou por diretrizes econômicas – isso contribui para a proteção daqueles que se encontram em estado de vulnerabilidade, uma vez que tal comando funciona como uma barreira impedindo a eliminação ou mitigação da proteção social. Esse princípio não é absoluto, permitindo assim que alterações sejam realizadas conforme haja necessidade, principalmente diante de alterações sociais e para

manter o equilíbrio econômico.

Nessa linha de pensamento, Canotilho leciona:

A “proibição de retrocesso social” nada pode fazer contra as recessões e crises econômicas (reversibilidade fáctica), mas o princípio em análise limita a reversibilidade dos direitos adquiridos (ex.: segurança social, subsídio de desemprego, prestações de saúde), em clara violação do princípio da proteção da confiança e da segurança dos cidadãos no âmbito econômico, social e cultural, e do núcleo essencial da existência mínima, inerente ao respeito pela dignidade da pessoa humana. (CANOTILHO, 2003, p. 338-339).

Esses foram alguns princípios invocados para o presente debate. Em verdade, existem muitos outros; não obstante, esses são suficientes para que se possa entender, em linhas gerais, a Previdência Social e o objeto da pesquisa. Infere-se, portanto, que os princípios são alicerces fundamentais para manutenção do sistema protetivo, bem como ilumina e ajuda a guiar a sociedade brasileira para uma efetiva justiça social.

### **2.3 O Regime Geral da Previdência Social**

Ventilados os princípios, compete conferir aspectos gerais, e não menos importantes, do Regime Geral da Previdência social – RGPS. Tal objetivo é imprescindível, pois os trabalhadores de aplicativo estão submetidos a esse regime.

Inicialmente, convém trazer à baila os ensinamentos de Castro e Lazzari (2020, p.181) sobre o conceito de regime previdenciário:

Entende-se por regime previdenciário aquele que abarca, mediante normas disciplinadoras da relação jurídica previdenciária, uma coletividade de indivíduos que têm vinculação entre si em virtude da relação de trabalho ou categoria profissional a que está submetida, garantindo a esta coletividade, no mínimo, os benefícios essencialmente observados em todo sistema de seguro social – aposentadoria e pensão por falecimento do segurado.

Salienta-se que não existe somente o RGPS. A própria Constituição Federal prevê um sistema previdenciário que tem dois regimes: regime público e regime privado, ou seja, não existem somente um. Destarte, são regimes públicos: o RGPS; o regime previdenciário próprio dos servidores públicos civis; e o regime previdenciário próprio dos militares (SANTOS, 2020). Como já dito, esses regimes previdenciários públicos são de caráter obrigatório, isto é, a filiação ocorre independente da vontade do trabalhador.

Inerente ao conceito do Regime Geral da Previdência Social, Santos (2020, p. 177) prescreve:

O conceito é dado pelo art. 201 da CF, na redação dada pela EC n. 103, de 11.11.2019: “a previdência social será organizada sob a forma de Regime Geral de Previdência Social, de caráter contributivo e de filiação obrigatória, observados critérios que preservem o equilíbrio financeiro e atuarial” (BRASIL, 1988)

O RGPS engloba aqueles profissionais da iniciativa privada tais como trabalhadores com vínculo de emprego, autônomos, empregadas domésticas, empresários, produtores rurais, profissionais liberais, entre outros, bem como acoberta aqueles segurados que optam por se vincular por ato volitivo, chamados de facultativo. Não se vinculam ao RGPS os servidores públicos civis ou militares amparados por Regimes Próprios de Previdência - RPPS, os quais são instituídos pelos Entes Federativos. Importa ressaltar que não será objeto do presente estudo os RPPS e o Regime Complementar.

Além do artigo 201 da Constituição Federal, destacam-se outros ordenamentos jurídicos importantes que regulam o RGPS, quais sejam: a Lei nº 8.213/91 (Lei de Benefícios da Previdência Social); Lei nº 8.212/91 (Dispõe sobre a organização da Seguridade Social, institui Plano de Custeio, e dá outras providências); Decreto nº 3.048/99, chamado de Regulamento da Previdência Social – RPS.

Atualmente, a administração do RGPS está atribuída ao Ministério da Previdência Social, órgão da União, sendo exercida pelo Instituto Nacional do Seguro Social – INSS, autarquia federal criada pela Lei nº 8.029/90, fruto da fusão do IAPAS – Instituto de Administração Financeira da Previdência e Assistência Social com o INPS – Instituto Nacional de Previdência Social (AMADO, 2017).

Diversos benefícios são previstos na Lei nº 8.213/91 que visam à proteção social dos indivíduos. Essas prestações estão relacionadas com diversos fatos, alguns envolvendo incapacidade laborativa, total ou provisória; acidentes; maternidade; idade avançada; óbito e reclusão para os dependentes do segurado de baixa renda.

Para o sistema previdenciário sobreviver, como qualquer outro mecanismo de proteção social estatal, ele necessita de recurso. Assim, o financiamento do RGPS está contido dentro do financiamento da Seguridade Social. Em relação ao tema, é oportuno mencionar o que diz Agostinho (2020, p. 95):

A seguridade social é financiada “por toda a sociedade, de forma direta e indireta, nos termos da lei, mediante recursos provenientes dos orçamentos da União, dos Estados,

do Distrito Federal e dos Municípios”, e pelas contribuições sociais previstas nos incisos I a IV do art. 195 da CF.

O financiamento visa embasar o programa do seguro-desemprego e o abono previsto no § 3º do art. 239 da CF, pago aos empregados que recebem até dois salários-mínimos de remuneração mensal. O financiamento de forma indireta é feito com o aporte de recursos orçamentários da União, dos Estados, dos Municípios e do Distrito Federal. A Lei n. 8.212/91 dispõe que, no âmbito federal, o orçamento da seguridade social é composto por receitas da União, das contribuições sociais e de outras fontes (art. 11).

O RGPS é um sistema contributivo de repartição, uma vez que existe um fundo único para o pagamento dos benefícios previdenciários. Tal fundo está previsto no artigo 250 da CF, criado pelo artigo 68 da LC nº 101/2000 (AMADO, 2017). Portanto, o RGPS é financiado por todos aqueles que laboram; e quanto maior o número de trabalhadores inseridos no sistema, contribuindo de forma ativa, melhor será para a saúde do sistema de proteção social brasileiro.

Amado (2017) afirma que o RGPS possui algumas características marcantes, são elas: sistema público, contributivo, prima pelo equilíbrio financeiro e atuarial, de filiação obrigatória para todos os trabalhadores; de repartição; solidário; de gestão quadripartite.

Dessarte, verifica-se que o Regime Geral da Previdência Social é um mecanismo fundamental de proteção social estatal. Entendê-lo e de suma importância para que a justiça protetiva seja efetuada com a maior eficiência possível.

### **3. OS SEGURADOS E OS BENEFÍCIOS DO REGIME GERAL DA PREVIDÊNCIA SOCIAL**

O presente capítulo apresenta subsídios essenciais para entender como a proteção social, direito previsto na Constituição Federal, é concretizada, ou seja, como as diretrizes constitucionais se estabelecem de modo efetivo por meio do RGPS. Para isso, faz-se necessário discorrer sobre filiação, inscrição, segurados, dependentes e benefícios relevantes previstos na Lei 8.213/91. Tais temas são necessários para identificar a maneira pela qual os trabalhadores de aplicativo podem estar protegidos na seara previdenciária.

No primeiro tópico, apresenta-se, de forma sucinta, os conceitos de filiação e inscrição. No segundo tópico, aborda-se os tipos de segurado delineados pelo RGPS, a fim de entender, grosso modo, as suas características e diferenças, considerando a necessidade de visualizar onde os trabalhadores de aplicativo podem estar inseridos. No terceiro e último tópico, serão notados alguns benefícios contidos na Lei nº 8.213/91 que, sob um olhar empírico, são os mais relevantes do ponto de vista protetivo. Por conseguinte, busca-se esclarecer os requisitos de direito necessário à concessão deles.

#### **3.1 Filiação e Inscrição**

Para se fazer parte formalmente de um sindicato, é necessário ocorrer a filiação junto ao respectivo sindicato. Para uma pessoa ingressar em uma instituição de ensino, é necessária a efetivação da sua matrícula (inscrição). Analogamente, pode-se dizer que, na Previdência Social, não é diferente. Para fazer jus a benefícios previdenciários, antes de qualquer situação ou evento, o cidadão deve estar filiado e inscrito. Nessa esteira, a filiação e a inscrição são os primeiros passos, quiçá os mais sensíveis, para a concretização da proteção social sob o manto do RGPS.

A filiação, consoante art. 20 do Decreto nº 3.48/99, “é o vínculo jurídico que se estabelece entre pessoas que contribuem para previdência social e esta, do qual decorrem direitos e obrigações” (BRASIL, 1999, Art. 20). Isso posto, vê-se que a filiação é uma “faca de dois gumes”, pois, para o Estado, cabe a proteção previdenciária; para o trabalhador, cabe a obrigação de pagar os tributos devidos.

Cabe enfatizar, mais uma vez, que filiação para quem exercer atividade laborativa é produzida de forma obrigatória. Nesse contexto, Leitão e Meirinho (2018, p.148) explicam que:



Nos termos do art. 201 da CF/88, no âmbito do RGPS, a regra é a filiação obrigatória. Qual é o pressuposto de fato que dá ensejo à filiação obrigatória? Conforme disposto no art. 9º, § 12, do Decreto n. 3.048/99, o exercício de atividade remunerada sujeita a filiação obrigatória ao RGPS. No mesmo rumo, o art. 20, § 1º, do Decreto n. 3.048/99 dispõe que a filiação à Previdência Social decorre automaticamente do exercício de atividade remunerada para os segurados obrigatórios (princípio da automaticidade da filiação). Vale dizer: basta que o indivíduo exerça atividade remunerada, formal ou não, para ele estar obrigatoriamente filiado ao RGPS.

Para aqueles que não exercem nenhuma atividade laborativa, os chamados segurados facultativos, cabe a sua filiação de modo volitivo, cujo efeito ocorre com o primeiro pagamento da contribuição.

A inscrição, por outro lado, é a formalização da filiação, ou seja, o cadastramento efetivo junto ao RGPS. O art. 18 do Decreto 3.048/99 prescreve que é considerada a inscrição de segurado, para os efeitos da Previdência Social, o ato pelo qual o respectivo segurado é cadastrado no RGPS, mediante comprovação dos dados pessoais e de outros elementos necessários e úteis à sua caracterização (BRASIL, 1999).

Sem obtenção de entrar em discussões jurídicas, pode-se afirmar que, objetivamente, de acordo com a legislação, a idade mínima para a filiação e para a inscrição é 16 anos, ressalvadas duas situações: o aprendiz, o qual já pode filiar-se ao RGPS a partir dos 14 anos; e o empregado doméstico, que somente pode filiar-se a partir dos 18 anos, haja vista o disposto no parágrafo único do art. 1º da Lei Complementar nº 150/2015 (LEITÃO e MEIRINHO, 2018).

É na filiação e inscrição que se inicia uma significativa diferença entre o tratamento dado aos trabalhadores com vínculo formal (contrato de trabalho registrado na CTPS, por exemplo), e aqueles que exercem atividade sem vínculo empregatício, como os autônomos. Os primeiros, com a assinatura da CTPS e o exercício da atividade, estão filiados e inscritos; já os segundos, a sua inscrição depende de atos formais os quais, em regra, devem, por eles, ser praticados (SANTOS, 2020). A seguir, abordar-se os tipos de segurado, momento em que se analisará, de modo mais específico, as diferenças das categorias de segurado do Regime Geral da Previdência Social.

### 3.2 Os tipos de segurados

São beneficiários do RGPS os segurados (aqueles que exercem atividade remunerada e/ou contribuem) e os dependentes do segurado. A Lei nº 8.231/91, em seu artigo 11, estabelece quem são os segurados do RGPS. Vale repisar que existem segurados obrigatórios e não obrigatórios. São obrigatórios os segurados: empregado; empregado doméstico; contribuinte individual; trabalhador avulso e segurado especial. Já o não obrigatório é chamado de segurado facultativo, por não exercer atividade remunerada que o filie à previdência social (BRASIL, 1991). Adiante, dialoga-se a respeito dos conceitos, bem como algumas características e peculiaridade dos segurados obrigatórios.

O segurado empregado é aquele que possui relação de emprego, abrangendo trabalhadores urbanos ou rurais. O rol dos segurados obrigatórios na condição de empregados está contido no inc. I, *a a j*, do art.11 da Lei n. 8.213/91; e no art. 12, I, *a a j*, da Lei n. 8.212/91 (SANTOS, 2020). Nessa senda, vale salientar a definição a qual prescreve que é empregado aquele prestador de serviço de natureza urbana ou rural à empresa, em caráter não eventual, sob sua subordinação e mediante remuneração, inclusive como diretor empregado (BRASIL, 1991). Como exemplo de segurado empregado, cita-se, novamente, aquele que tem vínculo de emprego formal, contratado sob o regime jurídico da CLT ou empregado público amparado pelo RGPS. Sublinha-se que é do empregador a responsabilidade pelo recolhimento e pagamento das contribuições do segurado empregado, sendo presumida a sua atividade para todos os fins (BRASIL, 2022).

O empregado doméstico é aquele que presta serviço de natureza contínua a pessoa ou família, no âmbito residencial desta, em atividades sem fins lucrativos. A Lei Complementar nº 150, de 1º de junho de 2015, que dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico, traz um conceito mais descritivo, permitindo diferenciar, tratando-se de dias de trabalho, o empregado doméstico da figura do diarista (LEITE e MEIRINHO, 20118). A partir de 2015, com a vigência da LC nº 150, a atividade desse segurado também passou a ser, para a previdência social, presumida para todos os efeitos (BRASIL, 2022).

O segurado avulso, por sua vez, conforme o art. 9º, VI, do Decreto nº 3.048/99, é aquele trabalhador que, sindicalizado ou não, presta serviço de natureza urbana ou rural, a diversas empresas, sem vínculo empregatício, com a intermediação obrigatória do órgão gestor de mão de obra ou do sindicato da categoria. A responsabilidade pelo recolhimento das suas

contribuições é do tomador de serviço, sendo presumida sua atividade, assim como o empregado (BRASIL, 2022).

O segurado especial, na lição de Leite e Meirinho (2018, p. 133), de modo sucinto, é:

De acordo com o art. 11, VII, da Lei n. 8.213/91, com redação dada pela Lei n. 11.718/2008, segurado especial é a pessoa física residente em imóvel rural ou em aglomerado urbano ou rural próximo a ele que, individualmente ou em regime de economia familiar, ainda que com auxílio eventual de terceiros, trabalhe na condição de produtor na agropecuária ou na extração vegetal, bem como o seringueiro. Também é segurado especial o pescador artesanal que faça dessa atividade sua profissão habitual, sem falar dos cônjuges, o companheiro(a) e os filhos maiores de 16 anos que, comprovadamente, trabalhem com o grupo familiar respectivo.

Por último, e talvez o mais significativo para o presente trabalho, tem-se o segurado contribuinte individual (CI), enumerado no art. 11, V, da Lei nº 8.213/91. Essa categoria, chamado popularmente de trabalhador autônomo, por influência da legislação trabalhista, tem caráter residual, ou seja, se o exercente de alguma atividade não for enquadrado em nenhuma outra categoria de segurado obrigatório, será então enquadrado como contribuinte individual (LEITE e MEIRINHO, 2018).

O rol contido no art. 11, inciso V, da Lei nº 8.213/91 enumera quem é o contribuinte individual da seguinte forma:

- a) a pessoa física, proprietária ou não, que explora atividade agropecuária, a qualquer título, em caráter permanente ou temporário, em área superior a 4 (quatro) módulos fiscais; ou, quando em área igual ou inferior a 4 (quatro) módulos fiscais ou atividade pesqueira, com auxílio de empregados ou por intermédio de prepostos; ou ainda nas hipóteses dos §§ 9º e 10 deste artigo; (Redação dada pela Lei nº 11.718, de 2008).
- b) a pessoa física, proprietária ou não, que explora atividade de extração mineral - garimpo, em caráter permanente ou temporário, diretamente ou por intermédio de prepostos, com ou sem o auxílio de empregados, utilizados a qualquer título, ainda que de forma não contínua; (Redação dada pela Lei nº 9.876, de 26.11.99).
- c) o ministro de confissão religiosa e o membro de instituto de vida consagrada, de congregação ou de ordem religiosa; (Redação dada pela Lei nº 10.403, de 8.1.2002).
- d) o empregado de organismo oficial internacional ou estrangeiro em funcionamento no Brasil, salvo quando coberto por sistema próprio de previdência social; (Alínea realinhada pela Lei nº 9.528, de 10.12.97) (Revogado pela Lei nº 9.876, de 26.11.1999)
- e) o brasileiro civil que trabalha no exterior para organismo oficial internacional do qual o Brasil é membro efetivo, ainda que lá domiciliado e contratado, salvo quando coberto por regime próprio de previdência social; (Redação dada pela Lei nº 9.876, de 26.11.99)
- f) o titular de firma individual urbana ou rural, o diretor não empregado e o membro de conselho de administração de sociedade anônima, o sócio solidário, o sócio de indústria, o sócio gerente e o sócio cotista que recebam remuneração decorrente de seu trabalho em empresa urbana ou rural, e o associado eleito para cargo de direção em cooperativa, associação ou entidade de qualquer natureza ou finalidade, bem como o síndico ou administrador

eleito para exercer atividade de direção condominial, desde que recebam remuneração; (Incluído pela Lei nº 9.876, de 26.11.99)

g) quem presta serviço de natureza urbana ou rural, em caráter eventual, a uma ou mais empresas, sem relação de emprego; (Incluído pela Lei nº 9.876, de 26.11.99)

h) a pessoa física que exerce, por conta própria, atividade econômica de natureza urbana, com fins lucrativos ou não; (Incluído pela Lei nº 9.876, de 26.11.99). (BRASIL, 1991)

Vale a pena destacar, para fins didáticos, tipos de Contribuinte Individual – CI: a) aqueles que prestam serviços a uma ou mais empresas (à pessoa jurídica); b) aqueles que exercem por conta própria atividade econômica; c) aquele que exerce atividade em cooperativa. Uma característica significativa e distintiva que merece ser pontuada é a responsabilidade pelo recolhimento das suas contribuições. A respeito disso, Leite e Meirinho (2018, p. 1125) explicam:

1º) se o contribuinte individual prestar serviço para uma pessoa física, caberá a ele mesmo o recolhimento da contribuição. Exemplo: médico que atende um paciente em seu consultório particular; 2º) se o contribuinte individual prestar serviço em uma pessoa jurídica, caberá a esta descontar e recolher a contribuição do contribuinte individual a seu serviço. Exemplo: médico que dá plantão em um hospital. Nesse caso, caberá ao hospital recolher a contribuição do médico a seu serviço 3º) o cooperado não pode ser privado dos direitos inerentes à qualidade de segurado por omissão no recolhimento das contribuições previdenciárias pertinentes por parte da cooperativa à qual ele é associado. Isso porque, com a novel legislação, passou a ser responsabilidade da cooperativa a arrecadação do encargo relativo ao trabalhador (TNU, 05000221-52.2014.4.05.8311, julgado em 27-4-2017)

Compreende-se que o contribuinte individual, que presta serviço por conta própria, tem uma carga de responsabilidade com sua proteção social muito maior em comparação a outros CI, bem como se ele for comparado a outras categorias de segurado (empregado, empregado doméstico, avulso).

Há diversas abordagens e conteúdos específicos relativos aos segurados do RGPS, tais como o valor das contribuições; espécies de alíquotas, conforme a salário; exclusão da categoria de segurado; bem como outras particularidades. Entretanto, não é de grande valia trazer para o debate tais conteúdos, uma vez que o presente objetivo é demonstrar as principais características de cada espécie de segurado, de modo a ser possível identificar em qual categoria o trabalhador, inclusive o de aplicativo, pode estar enquadrado dentro do Regime Geral da previdência Social - RGPS.

Por fim, cabe mencionar que, para cada exercício de atividade, haverá uma filiação de acordo com a respectiva categoria. Com efeito, pode ocorrer de um indivíduo se filiar como

contribuinte individual, por exercer uma atividade por conta própria (advogado, por exemplo); e, ao mesmo tempo, filiar-se como empregado, em razão de possuir vínculo empregatício com determinada empresa.

### **3.3 Benefícios relevantes da Lei nº 8.213/91**

Exposto o conceito e as características dos segurados do RGPS, cabe nesse momento discorrer sobre alguns benefícios, os quais se julga principais do ponto de vista protetivo, ou seja, aqueles que, por circunstâncias fáticas da vida das pessoas, culminam por serem essenciais. Nesse viés, aborda-se as características e os requisitos legais de acesso dos seguintes benefícios: auxílio por incapacidade permanente; auxílio-acidente; aposentadorias; salário-maternidade; pensão por morte; auxílio-reclusão.

Cabe ressaltar que não se promete discutir valores ou prazos de manutenção ou cessação desses benefícios, haja vista que o foco, no momento, é investigar, primordialmente, os requisitos de acesso a esses benefícios. Para isso, inicialmente, faz-se salutar entender os conceitos de manutenção e qualidade de segurado; carência e tempo de contribuição.

No que concerne à manutenção da qualidade de segurado, Castro e Lazzari (2020, p. 300) explanam que:

O instituto da manutenção da qualidade de segurado trata do período em que o indivíduo continua filiado ao Regime Geral de Previdência Social – RGPS, por estar contribuindo ou por estar no chamado período de graça.

No período de graça o segurado continua amparado pela Previdência Social – bem como seus dependentes – em caso de infortúnios, mesmo não estando a exercer atividade que o enquadre como segurado obrigatório, nem contribuir mensalmente, como facultativo; trata-se de exceção em face do sistema do RGPS, de caráter eminentemente contributivo (Constituição, art. 201, caput)

O art. 15 da Lei nº 8.213/91 traz situações em que a qualidade de segurado é mantida independente de contribuições:

Art. 15. Mantém a qualidade de segurado, independentemente de contribuições:

I - sem limite de prazo, quem está em gozo de benefício;

II - sem limite de prazo, quem está em gozo de benefício, exceto do auxílio-acidente; (Redação dada pela Lei nº 13.846, de 2019)

III - até 12 (doze) meses após a cessação das contribuições, o segurado que deixar de exercer atividade remunerada abrangida pela Previdência Social ou estiver suspenso ou licenciado sem remuneração;

IV - até 12 (doze) meses após cessar a segregação, o segurado acometido de doença de segregação compulsória;

- IV - até 12 (doze) meses após o livramento, o segurado retido ou recluso;  
 V - até 3 (três) meses após o licenciamento, o segurado incorporado às Forças Armadas para prestar serviço militar;  
 VI - até 6 (seis) meses após a cessação das contribuições, o segurado facultativo.  
 § 1º O prazo do inciso II será prorrogado para até 24 (vinte e quatro) meses se o segurado já tiver pago mais de 120 (cento e vinte) contribuições mensais sem interrupção que acarrete a perda da qualidade de segurado.  
 § 2º Os prazos do inciso II ou do § 1º serão acrescidos de 12 (doze) meses para o segurado desempregado, desde que comprovada essa situação pelo registro no órgão próprio do Ministério do Trabalho e da Previdência Social.  
 § 3º Durante os prazos deste artigo, o segurado conserva todos os seus direitos perante a Previdência Social.  
 § 4º A perda da qualidade de segurado ocorrerá no dia seguinte ao do término do prazo fixado no Plano de Custeio da Seguridade Social para recolhimento da contribuição referente ao mês imediatamente posterior ao do final dos prazos fixados neste artigo e seus parágrafos (BRASIL, 1991).

A carência, por sua vez, é definida no art. 189 da IN nº 128/2022 do INSS como o tempo correspondente ao número mínimo de contribuições indispensáveis para que se faça jus ao benefício, consideradas as competências cuja contribuição seja igual ou superior à contribuição mínima mensal (BRASIL, 2022). Após a EC nº 109/19, somente as contribuições iguais ou superiores ao salário-de-contribuição referente ao salário-mínimo serão aceitas para fins de carência. À vista disso, o parágrafo 9º do art. 189 da IN nº 128/2022 do INSS prescreve que:

Para o contribuinte individual, o segurado facultativo e o segurado especial que recolha facultativamente sobre o salário de contribuição, somente serão considerados para fins de período de carência os recolhimentos sobre salário de contribuição que atinja ao salário-mínimo, mesmo que se tratem de competências anteriores a novembro de 2019. (BRASIL, 2022).

Constata-se que a carência é um elemento essencial para que o segurado faça jus a determinado benefício previdenciário. A sua contagem ainda é contada (iniciada) de forma distinta para cada categoria de segurado, ou seja, de acordo com a filiação, inscrição ou o recolhimento efetuado pelo segurado do RGPS; adverte-se ainda que nem toda contribuição é válida para fins de carência. Nessa perspectiva, vale a pena observar a tabela contida no art. 190 da Instrução Normativa nº 128/2022 do INSS:

**Tabela 1** - Critério de contagem de carência de acordo com a filiação, a inscrição ou o recolhimento efetuado pelo segurado do RGPS.

Forma de Filiação	A partir de	Data-limite	Início do Cálculo
Empregado	Indefinida	Sem limite	Data da filiação
Avulso	Indefinida	Sem limite	Data da filiação

	Indefinida	24/07/1991	Data da filiação
Empresário	25/07/1991	28/11/1999	Data da 1ª contribuição sem
	25/07/1991	28/11/1999	Data da 1ª contribuição sem atraso
Doméstico	08/04/1973	24/07/1991	Data da Filiação
	25/07/1991	31/05/2015	Data da 1ª contribuição sem atraso
	01/06/2015	Sem limite	Data da filiação
Facultativo	25/07/1991	Sem limite	Data da 1ª contribuição sem atraso
Equiparado à autônomo	05/09/1960	09/09/1973	Data da 1ª contribuição
	10/09/1973	01/02/1976	Data da inscrição
	02/02/1976	23/01/1979	Data da 1ª contribuição sem atraso
	24/01/1979	23/01/1984	Data da inscrição
	24/01/1984	28/11/1999	Data da 1ª contribuição sem atraso
Empregador rural	01/01/1976	24/07/1991	Data da 1ª contribuição sem atraso
Contribuinte em dobro	01/09/1960	24/07/1991	Data da filiação
SE que não optou por contribuir facultativamente (ART. 200, §2º, DO RPS)	Indefinida	Sem limite	Data da filiação
SE que optou por contribuir facultativamente (ART. 200, §2º, DO RPS)	11/1991	Sem limite	Data da 1ª contribuição sem atraso
Autônomo	05/09/1960	09/09/1973	Data do 1º pagamento
	10/09/1973	01/02/1976	Data da inscrição
	02/02/1976	23/01/1979	Data da 1ª contribuição sem atraso
	24/01/1979	23/01/1984	Data da inscrição

	24/01/1984	28/11/1999	Data da 1ª contribuição sem atraso
Contribuinte Individual	29/11/1999	Sem limite	Data da 1ª contribuição sem atraso
Contribuinte Individual (prestador de serviços)	01/04/2003	Sem limite	Data da filiação

Fonte: (BRASIL, 2022)

Examina-se que existe uma grande diferença para a contagem do início da carência quando se compara, de um lado, o segurado empregado e o CI prestador de serviço à pessoa jurídica e, do outro lado, o CI que exerce atividade por conta própria. Para o empregado e o CI prestador de serviço, o início da carência ocorre com a filiação, ou seja, não importa se houve recolhimento ou formalização do contrato de trabalho, pois, uma vez exercida a atividade (desde que comprovada), inicia-se a contagem da carência. Já para o contribuinte individual que presta serviço por conta própria, a contagem da carência inicia-se com o primeiro recolhimento efetuado em dia.

Isso significa que, para o CI comum, mesmo exercendo atividade remunerada, se não houver recolhimento, não é iniciada a contagem da carência; e, havendo recolhimento, este deve, em regra, ser efetuado em dia. Há a possibilidade de a contribuição em atraso ser considerada para efeito de carência, desde que seja recolhida dentro do prazo de manutenção da qualidade de segurado, se já tiver ocorrido uma primeira contribuição em dia (BRASIL, 2022).

O tempo de contribuição, por sua vez, é compreendido de forma simples. Cabível se faz a leitura do art. 206 da IN nº 128/2022 do INSS para seu entendimento:

Art. 206. Considera-se tempo de contribuição aquele correspondente ao número de contribuições compreendido entre o primeiro recolhimento ao RGPS, igual ou superior ao limite mínimo estabelecido, até a competência do requerimento pleiteado.  
 § 1º Para períodos anteriores a 13 de novembro de 2019, data da publicação da Emenda Constitucional nº 103, considera-se como tempo de contribuição o tempo contado de data a data, desde o início até a data do desligamento de atividade abrangida pela Previdência Social ou até a data do fato gerador do benefício pleiteado, descontados os períodos legalmente estabelecidos.

§ 2º A partir de 13 de novembro de 2019, incluindo a competência de novembro, o tempo de contribuição deve ser considerado em sua forma integral, independentemente do número de dias trabalhados, ressalvada as competências com salário de contribuição abaixo do limite mínimo estabelecido. (BRASIL, 2022).



Debatido os três conceitos importantes – manutenção da qualidade de segurado, carência, tempo de contribuição – necessário se faz discorrer sobre os benefícios que, indubitavelmente, protegem os cidadãos quando a ausência ou a diminuição da força laborativa se torna um acontecimento invencível.

O auxílio por incapacidade temporária previdenciária é um benefício concedido ao segurado impedido temporariamente de trabalhar por doença ou acidente, ou por prescrição médica (por exemplo, no caso de gravidez de risco) acima do período previsto em lei como sendo de responsabilidade do empregador e, nos demais casos, a partir do início da incapacidade temporária (CASTRO e LAZZARI, 2020). De acordo com a IN nº 128/2022 do INSS, seus requisitos de acesso, verificados na data da incapacidade – DII, são: manutenção da qualidade de segurado; carência de 12 contribuições mensais; incapacidade laborativa (BRASIL, 2022).

O auxílio por incapacidade temporária acidentário também é um benefício concedido ao segurado impedido temporariamente de trabalhar, mas é específico para situações de doenças contidas no art. 151 da Lei 8.213/91, doença profissional ou do trabalho, bem como para incapacidade decorrente de acidente. É concedido pelo INSS aos segurados enquadrados como empregados (urbanos e rurais), trabalhadores avulsos, segurados especiais e empregados domésticos a partir da vigência da LC n. 150/2015 (BRASIL, 1999). De acordo com a IN nº 128/2022 do INSS, seus requisitos de acesso, verificados na data da incapacidade – DII, são: manutenção da qualidade de segurado; incapacidade laborativa; nessa modalidade não se exige carência (BRASIL, 2022).

Outro benefício relacionado à incapacidade laborativa é a Aposentadoria por incapacidade permanente (previdenciária ou acidentária). O art. 42 da Lei nº 8.213/91 dispõe:

Art. 42. A aposentadoria por invalidez, uma vez cumprida, quando for o caso, a carência exigida, será devida ao segurado que, estando ou não em gozo de auxílio-doença, for considerado incapaz e insusceptível de reabilitação para o exercício de atividade que lhe garanta a subsistência, e ser-lhe-á paga enquanto permanecer nesta condição. (BRASIL, 1991)

Os requisitos de acesso à Aposentadoria por Incapacidade Permanente são semelhantes aos do Auxílio por Incapacidade Temporária: se for na modalidade previdenciária, exige-se carência de 12 meses; se for na modalidade acidentária, não é exigida carência (BRASIL, 1991). O que diferencia, basicamente, o auxílio por incapacidade temporária da aposentadoria por incapacidade é que, nesse último benefício, o impedimento do segurado de

exercer toda e qualquer atividade que lhe garanta a subsistência deve ocorrer sem prognóstico de melhoria de suas condições, sinalizando que perdurará definitivamente (Santos, 2020).

No tocante ao Auxílio-acidente, é oportuno verificar o que preceitua o art. 104 do Decreto 3.048/99:

Art. 104. O auxílio-acidente será concedido, como indenização, ao segurado empregado, inclusive o doméstico, ao trabalhador avulso e ao segurado especial quando, após a consolidação das lesões decorrentes de acidente de qualquer natureza, resultar sequela definitiva que, a exemplo das situações discriminadas no Anexo III, implique redução da capacidade para o trabalho que habitualmente exercia. (Redação dada pelo Decreto nº 10.410, de 2020)

§ 1º O auxílio-acidente mensal corresponderá a cinquenta por cento do salário-de-benefício que deu origem ao auxílio-doença do segurado, corrigido até o mês anterior ao do início do auxílio-acidente e será devido até a véspera de início de qualquer aposentadoria ou até a data do óbito do segurado. (BRASIL, 1999).

Conforme Santos (2020), esse é um benefício concedido ao segurado que, após sofrer acidente de qualquer natureza, inclusive do trabalho, passa a ter redução na sua capacidade de trabalho; tem por objetivo recompor, “indenizar” o segurado pela perda parcial de sua capacidade de trabalho, com conseqüente redução da remuneração. É exigido somente qualidade de segurado e constatação da redução da incapacidade laborativa em definitivo (não é necessário implementar carência). Cabe ressaltar que ele não é destinado ao segurado contribuinte individual ou ao facultativo. (BRASIL, 1999).

Após a Reforma da Previdência, promovida pela Emenda Constitucional nº 103/2019, passou-se a ter dois grupos de aposentadorias: as programadas e as não programadas. O art. 244 da IN nº 128/2022 do INSS preceitua: “consideram-se benefícios programáveis as aposentadorias, em suas diversas modalidades, ressalvada a aposentadoria por incapacidade permanente” (BRASIL, 2022, Art. 244). Adiante, o art. 249 do mesmo normativo leciona:

Art. 249. Ao segurado filiado ao RGPS a partir de 14 de novembro de 2019, dia seguinte ao da publicação da Emenda Constitucional nº 103, de 2019, será concedida a aposentadoria de que trata este Capítulo, cumprida a carência, quando preencher, cumulativamente, os seguintes requisitos:

I - 62 (sessenta e dois) anos de idade, se mulher, 65 (sessenta e cinco) anos de idade, se homem; e

II - 15 (quinze) anos de tempo de contribuição, se mulher, e 20 (vinte) anos de tempo de contribuição, se homem.

§ 1º Para os segurados filiados ao RGPS até 13 de novembro de 2019, data da publicação da Emenda Constitucional nº 103, de 2019, aplicam-se as regras do caput, se mais vantajosas. (BRASIL, 2022)

Considerando que não é o objetivo analisar todas as aposentadorias programadas, nas suas variadas vertentes (professor, especial, deficiente, rural, híbrida), informa-se que os requisitos de acesso à aposentadoria programada comum, para quem ingressar após a publicação da EC nº 103/19, são: a) para o homem, 65 anos de idade, 15 anos de carência e tempo de contribuição; b) para mulher, 62 anos de idade, 15 anos de carência e tempo de contribuição (BRASIL, 2022).

Para aqueles segurados que se filiaram à previdência antes da vigência da Reforma da Previdência, a EC nº 103/2019 (artigos 15 ao 21), prevê diversas regras de transição. O objetivo de tais regras foram, dentre outras, de não onerar demasiadamente o segurado que estava prestes a se aposentar. Por isso, tais regras possuem requisitos mais acessíveis. Ressalta-se que não se discutirá tais elementos, uma vez que não é objetivo do presente estudo discorrer as minúcias e vertentes da reforma da previdência.

O salário-maternidade, por seu turno, nos ensinamentos de Amado (2017), é um benefício destinado a todas as seguradas do RGPS, cujo objetivo é substituir a sua remuneração em razão do nascimento do seu filho ou da adoção de uma criança, bem como em caso de aborto ou natimorto, pois nesse período é preciso que se volte atenção ao infante (se for o caso), sendo presumida a incapacidade temporária de trabalhar.

Outrossim, é importante salientar a diferença entre licença à gestante e salário-maternidade. Enquanto a licença à gestante, prevista no art. 7º, XVIII, da CF/88, é o próprio direito trabalhista ao afastamento do(a) segurado(a) durante o período de resguardo (na hipótese de parto) ou de adaptação (na hipótese de adoção), o salário-maternidade é o benefício previdenciário que, como regra, será pago durante o período de licença (LEITÃO e MEIRINHO, 2018).

O art. 93 do Decreto 3.048/99 dispõe ainda que o salário-maternidade é devido à segurada da previdência social, durante cento e vinte dias, com início vinte e oito dias antes e término noventa e um dia depois do parto, podendo ser prorrogado (BRASIL, 1999).

De acordo com a IN nº 128/2022 do INSS, para ter acesso a esse benefício, todos os segurados, independente da categoria, necessitam comprovar o fato gerador (parto, adoção, licença, aborto) e qualidade de segurado. Para as seguradas empregadas, avulsas, domésticas, não é necessário implemento de carência. Já para as seguradas contribuintes individuais, facultativas, seguradas especiais, é necessário comprovar, no mínimo, 10 meses de carência (BRASIL, 2022).

Importante advertir que esse benefício possui diversas particularidades, inclusive, pode ser concedido ao casal homoafetivo. Entretanto, como não é o elemento da pesquisa analisar por completo o salário-maternidade, elenca-se, em linhas gerais, os requisitos de acesso a ele.

Parte-se, agora, para os benefícios destinados aos dependentes do segurado, quais sejam: pensão por morte e auxílio-reclusão. Desse modo, é oportuno verificar quem a legislação classifica como dependente para fins de inscrição e concessão de benefícios previdenciários.

Ensina Agostinho (2020) que dependentes são as pessoas que, mesmo não contribuindo para a Seguridade Social, a legislação elenca como possíveis beneficiários do RGPS, por possuírem vínculo familiar com o segurado. Nesse universo, é imperioso apreciar o que preleciona o art. 16 do RPS em relação ao rol de dependentes do RGPS:

Art. 16. São beneficiários do Regime Geral de Previdência Social, na condição de dependentes do segurado:

I - o cônjuge, a companheira, o companheiro e o filho não emancipado, de qualquer condição, menor de vinte e um anos de idade ou inválido ou que tenha deficiência intelectual, mental ou grave; (Redação dada pelo Decreto nº 10.410, de 2020).

II - os pais; ou

III - o irmão não emancipado, de qualquer condição, menor de vinte e um anos de idade ou inválido ou que tenha deficiência intelectual, mental ou grave. (Redação dada pelo Decreto nº 10.410, de 2020).

§ 1º Os dependentes de uma mesma classe concorrem em igualdade de condições.

§ 2º A existência de dependente de qualquer das classes deste artigo exclui do direito às prestações os das classes seguintes.

§ 3º Equiparam-se a filho, na condição de dependente de que trata o inciso I do caput, exclusivamente o enteado e o menor tutelado, desde que comprovada a dependência econômica na forma estabelecida no § 3º do art. 22. (Redação dada pelo Decreto nº 10.410, de 2020).

§ 4º O menor sob tutela somente poderá ser equiparado aos filhos do segurado mediante apresentação de termo de tutela.

§ 5º Considera-se companheira ou companheiro a pessoa que mantenha união estável com o segurado ou segurada. (BRASIL, 1999).

No tocante à pensão por morte, Amado (2020) leciona que esse benefício surgiu para proteção da família contra o risco de morte do trabalhador, objetivando garantir a manutenção dos dependentes do segurado falecido, amparando economicamente a família na "falta" do seu provedor, a fim de recompor a renda familiar e a garantir a manutenção das necessidades à sobrevivência.

De acordo com a IN nº 128/2022 do INSS, seus requisitos de acesso são: comprovação do óbito; qualidade de segurado do instituidor na data do óbito; comprovação de existência de dependente do segurado. Seu tempo de duração é relativo, e varia conforme a classificação dos

dependentes podendo ocorrer a sua cessação quando houver a perda da qualidade de dependente (BRASIL, 2022).

Para o cônjuge ou companheiro (a), o benefício terá a duração de quatro meses caso o segurado possua menos de dezoito contribuições mensais ou a convivência conjugal seja inferior a vinte quatro meses (BRASIL, 1999). Preenchido esses requisitos cumulativos (dezoito ou mais contribuições mensais do segurado e convivência conjugal de 24 meses ou mais), o tempo de duração do benefício variará conforme a idade do cônjuge ou companheiro. Logo, é interessante observar a tabela seguinte que trata sobre o tema:

**Tabela 2** - Tempo de duração do benefício de pensão por morte para o cônjuge ou companheiro(a)

Idade do cônjuge ou companheiro(a)	Duração do benefício
Menores que 22 anos	3 anos
A partir de 22 anos até 27 anos	6 anos
A partir de 28 anos até 30 anos	10 anos
A partir de 31 anos até 41 anos	15 anos
A partir de 42 anos até 44 anos	20 anos
A partir de 45 anos	Vitalícia

Fonte: (KERTZMAN, 2021, p.574)

O auxílio reclusão é um outro benefício previdenciário destinado aos dependentes do RGPS, disciplinado no art. 80 da Lei 8.213/91:

Art. 80. O auxílio-reclusão, cumprida a carência prevista no inciso IV do caput do art. 25 desta Lei, será devido, nas condições da pensão por morte, aos dependentes do segurado de baixa renda recolhido à prisão em regime fechado que não receber remuneração da empresa nem estiver em gozo de auxílio-doença, de pensão por morte, de salário-maternidade, de aposentadoria ou de abono de permanência em serviço. (Redação dada pela Lei nº 13.846, de 2019). (BRASIL, 1991).

Sendo assim, são requisitos de acesso ao benefício: a) qualidade de segurado do instituidor, ou seja, daquele que foi recluso (preso); c) não recebimento de remuneração da empresa, aposentadoria, auxílio-doença; c) baixa renda do instituidor (segurado/preso); d) recolhimento à prisão; e) qualidade de dependente de quem está requerendo o benefício.

(LEITÃO e MEIRINHO, 2018). Ademais, consoante disposto no art. 80 da Lei 8.213/91, o benefício será devido nos moldes da pensão por morte (BRASIL, 1991).

Quanto ao quesito baixa renda, Kertzman (2021) explica que, para as prisões ocorridas até 17/06/2019, a última remuneração do segurado será considerada para fins de enquadramento do segurado como baixa renda. Para prisões ocorridas após essa data (alteração legislativa), deve ser apurada a média das últimas contribuições em um período de 12 meses antes da prisão.

Em resumo, a tabela adiante apresenta os requisitos de direito os quais devem ser preenchidos para a concessão dos benefícios elencados:

**Tabela 3** – Resumo dos requisitos de direito para acesso a benefícios

<b>Tipo de benefício</b>	<b>Fato gerador</b>	<b>Qual. de segurado</b>	<b>Quant. mínima de carência</b>	<b>Destin.</b>
Auxílio por incapacidade temporária e aposentadoria por incapacidade permanente (previdenciária)	Incapacidade temporária e incapacidade permanente, conforme o caso	Sim	12	Segur.
Auxílio por incapacidade temporária e aposentadoria por incapacidade permanente (acidentária)	Incapacidade temporária ou definitiva, conforme o caso, decorrente de doença profissional ou acidente (p/ empregado, avulso, doméstico e segurado especial)		Não exige	Segur.
Auxílio-acidente	Sequela definitiva implique na redução da capacidade para o trabalho que habitualmente exercia	Sim	Não exige	Segur.

Salário-maternidade	Parto, adoção, aborto, natimorto	Sim	10 p/ CI, SE, e Facutativo Não exige aos demais	Segur.
Pensão por morte	Óbito	Sim	Não exige carência. O tempo de contribuição influencia na manutenção do benefício p/ o cônj/comp.	Dep.
Auxílio-reclusão	Reclusão em regime fechado. Segurado de baixa renda.	Sim	24	Dep.
Aposentadoria programada. H-65 anos M-62 anos (existem regras de transição com requisitos diferentes)	DIB – data do início do benefício	Não	180 meses de carência e contribuição	Segur.

Fonte: (BRASIL, 2022)

Algumas circunstâncias e acontecimentos na vida do indivíduo podem o direcionar para um estado de vulnerabilidade, principalmente aqueles mais carentes do ponto de vista financeiro. Doenças, incapacidades, acidentes, óbitos, resguardo, entre outros, tem, por vezes, o poder de mitigar, retirar ou exterminar a força de trabalho do cidadão, o que culmina em desproteção social para ele e toda sua família. Nessa toada, achar-se acolhido sob o manto da previdência social, bem como entender os requisitos legais para tal proteção, é fundamental para manutenção e garantida da dignidade da pessoa humana.

Dessarte, o capítulo abordou os principais conceitos, elementos e ideias relacionadas aos benefícios previdenciários, aos quais os trabalhadores de aplicativo podem fazer jus, uma vez filiados ao RGPS. Não se tenta esgotar todas as possibilidades de benefícios e serviços contidos no do Regime Geral da Previdência Social, pois os que foram selecionados são os mais importantes do ponto de vista protetivo, ou seja, são aqueles que, na grande maioria das vezes, acabam por gerar impactos socioeconômicos aos trabalhadores quando da sua presença ou ausência.



#### **4. A (DES)PROTEÇÃO PREVIDENCIÁRIA AOS TRABALHADORES DE APLICATIVO**

Uma vez entendido o que é a previdência social, suas características e importância para a sociedade brasileira, bem como o funcionamento do Regime Geral da Previdência Social, compete analisar o cenário inerente à proteção previdenciária dos indivíduos que exercem atividades laborativas intermediadas pelas empresas de plataformas digitais. Para fins didáticos, sem intenção de distorcer ou desconstruir conhecimentos teóricos sobre o assunto, esses trabalhadores (motoristas de aplicativo, motofretista, entregadores de comida, entre outros) serão chamados de trabalhadores de aplicativo.

No primeiro tópico, busca-se conhecer o contexto geral da uberização do trabalho, oportunidade em que se dialoga a respeito do conceito, das características e reflexos na sociedade. No segundo tópico, discute-se a natureza jurídica das relações de trabalho desses profissionais e os respectivos efeitos para o sistema protetivo. No terceiro tópico, analisa-se a responsabilidade pelo recolhimento das contribuições previdenciárias dos trabalhadores de aplicativo e o impacto para a efetiva proteção previdenciária prevista na Constituição Federal de 1988; nesse tópico, procura-se identificar as principais diferenças e peculiaridades entre as categorias. No último tópico, exhibe-se o modo de como pode ocorrer a comprovação das atividades dos trabalhadores de aplicativo junto ao RGPS.

##### **4.1 A uberização do trabalho**

As Revoluções Industriais, terceira e quarta, são responsáveis por mudanças estruturais na sociedade, que incluem, dentre outras características: avanços tecnológicos, consumo exacerbado, velocidade e potencialização das comunicações e enfraquecimento de proteções inerentes às relações de trabalho. Nessa direção, o neoliberalismo intensifica as desregulações dos trabalhos com propósitos de geração de emprego, salvaguarda da economia e evolução da sociedade para um padrão de alta produtividade e competitividade (ANTUNES, 2018).

Tudo é interligado e caminha para o consumo sob o mito da meritocracia – com muito trabalho e persistência sua acessão social será alcançada. Múltiplas atividades da sociedade capitalista são desempenhadas ou iniciadas por meio dos smartphones. Com simples toques (ou comandos de voz), compra-se, vende-se, cobra-se, cria-se, divulga-se, ganha-se, perde-se. A

era da conectividade e informatização imprime uma repaginada nas relações de consumo e de trabalho.

Nessa conjuntura da sociedade capitalista neoliberal, Machado e Zanoni (2022) notam um crescimento da informatização das empresas e do trabalho; de processos de reestruturação produtiva e profundas transformações nos modos de produzir, organizar e gerir a produção. Os autores afirmam que isso tem exigido de diversos estudiosos, inclusive operadores do direito e instituições públicas de regulação do trabalho, a investigação sobre os processos em curso, principalmente aqueles inaugurados neste terceiro milênio, que desaguaram em ocupações e trabalhos realizados, mediados e organizados, pelas plataformas digitais.

Diante desse quadro, pode-se dizer, grosso modo, que a uberização do trabalho, abordada por diferentes teóricos com nomes não tão parecidos, refere-se a atividades laborativas em que o trabalho executado é mediado por plataformas digitais (ABÍLIO, 2020). A palavra uberização é popularmente conhecida em decorrência da empresa Uber, a qual despontou como a mais representativa plataforma de transporte de passageiros. Porém, existem diversas empresas operando em processos semelhantes, tais como Ifood, 99Táxis, Rappi, Tonolucro, entre outras.

Dessa maneira, o fenômeno da uberização do trabalho é um elemento visível da sociedade atual, e direciona o trabalhador vinculado à plataforma digital (aplicativo) a um novo espaço da informalidade, é o que explica Abílio (2020, p. 112):

É possível também conceituá-la como um amplo processo de informalização do trabalho, processo que traz mudanças qualitativas para a própria definição de trabalho informal. Mostra-se complexa e poderosa na redefinição das relações de trabalho, podendo ser compreendida como mais um passo no processo de flexibilização do trabalho, ao mesmo tempo que concorre com as terceirizações na forma como as conhecemos nas últimas décadas.

O número de pessoas exercendo atividades no arcabouço da informalidade chama atenção. O País registrou uma taxa de informalidade de 38,9% no mercado de trabalho no trimestre de setembro a novembro de 2022. Nessa cena, são 38.808 milhões de trabalhadores atuando na informalidade no período, conforme os dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua, apurada pelo Instituto Brasileiro de Economia e Estatística – IBGE (IBGE, 2023).

Segundo o IPEA (2023), o número total da *Gig Economy* do setor de transporte (motoristas e entregadores) atingiu 1,7 milhão de pessoas no terceiro trimestre de 2022, acima

de 1,5 milhão no final de 2021. A *Gig Economy* engloba várias formas laborais, tais como microempreendedores, trabalhadores em plataforma, autônomos (*free lancer*) (IPEA, 2023).

O desemprego estrutural, característica do neoliberalismo, somado à pandemia da Covid-19, não respondem sozinhos pela uberização, mas influenciam diretamente no quantitativo expressivo de pessoas vinculadas a atividades mediadas por plataformas digitais (RODRIGUES, MOREIRA, LUCCA, 2021).

Um dos principais gargalos verificados com o trabalhador “uberizado” é a desproteção social. Essa desproteção é justificada, muitas vezes, pela ideia de que o trabalhador “uberizado” na verdade – ou em mentira – é um empreendedor (MACHADO e ZANONI, 2022). Nessa perspectiva, Abílio (2020) diz que o trabalhador passa a ter seu trabalho utilizado e remunerado conforme a demanda; é um empreendedor – “fake” – solitário, encarregado de sua própria reprodução social, contudo, subordinado às plataformas digitais.

Com efeito, limita-se a existência do vínculo empregatício, o qual, do ponto de vista jurídico brasileiro, é caracterizado quando da prestação de trabalho por pessoa física, confirmando a pessoalidade, a não eventualidade e a subordinação da atividade. No caso das empresas de aplicativo, elas estabelecem as regras de remuneração, controlam e demitem (na forma de bloqueio definitivo). Porém, se eximem das relações de vínculo trabalhista com argumentos de não exclusividade, ausência de jornada de trabalho fixa dos motoristas e não subordinação (RODRIGUES, MOREIRA, LUCCA, 2021).

São milhões de brasileiros sobrevivendo nos grandes centros urbanos em condições precárias. Motoristas de aplicativo cumprido jornadas de trabalho acima de 8 horas, motofretista e entregadores de comida colocando as suas próprias integridades físicas nos trânsitos caóticos das cidades brasileiras. Cidadãos à mercê da própria sorte, tomando para si o risco das suas atividades.

Em resumo, Machado e Zanoni (2022) e Abílio (2020) apontam como características marcantes do trabalho intermediado pelas plataformas digitais: informalidade; precarização das condições de trabalho; trabalho sob demanda; precificação do trabalho; baixas remunerações; ausência de segurança; inexistência de vínculo empregatício.

Nessa direção, Rodrigues, Moreira e Lucca (2021) sintetizam que a uberização constitui uma dinâmica profissional caracterizada pela sujeição, dominação, desgaste, competitividade, desconfiança e reforço do individualismo, sequestro do tempo e dos processos de subjetivação.

Importa advertir que, além de absorver um número expressivo de trabalhadores, as empresas de aplicativo ainda conseguem influenciar sobremaneira aspectos sociais e jurídicos. Machado e Zanoni (2022) explicam que, ao focar no mercado, apesar de manterem os trabalhadores desprotegidos, as plataformas digitais bloqueiam a discussão de dimensões normativas, políticas ou éticas, para fins de manutenção e ampliação da respectiva forma de trabalho uberizado.

Portanto, enxerga-se que um traço comum nas plataformas digitais é a violência de um trabalho mal pago, com a ameaça de exclusão permanente, com uma demasiada ausência de direitos trabalhistas e sociais, e cerceamento do acesso à previdência. Essa conjuntura tem o poder de causar sérios prejuízos à manutenção da dignidade da pessoa humana do trabalhador e da sua família.

#### **4.2 A natureza jurídica das relações de trabalho dos profissionais de aplicativo**

A uberização do trabalho, como foi dito, coloca o trabalhador em um arcabouço de insegurança acerca da definição da natureza jurídica das relações de trabalho intermediadas pelas plataformas digitais. Existe uma discussão – quase que vencida – sobre a existência ou não de vínculo empregatício entre o prestador de serviço e as empresas de plataforma digital.

Nesse panorama, é oportuno diferenciar, inicialmente, relação de trabalho e relação de emprego. Relação de trabalho corresponde a qualquer vínculo jurídico por meio do qual uma pessoa natural executa um serviço ou uma determinada atividade para outrem, mediante o pagamento de uma contraprestação (SARAIVA, SOUTO, 2018). Dessa forma, relação de trabalho é gênero, na qual estão inseridos os autônomos, estagiários, avulsos, eventuais, trabalhadores com vínculo empregatício.

Para caracterizar relação de emprego, por sua vez, é necessário: trabalho por pessoa física; pessoalidade; não eventualidade; onerosidade; subordinação (SARAIVA, SOUTO, 2018). Urge salientar que o fator subordinação jurídica é o principal critério que distingue um contrato de trabalho, segundo a tradição da jurisprudência brasileira (MACHADO e ZANONI, 2022).

Empiricamente, o que se tem observado, na grande maioria dos casos, é a desconsideração da relação de vínculo empregatício. No que tange ao contexto, Machado e Zanoni (2022, p. 161) dizem que:

As plataformas digitais geralmente usam as fórmulas contratuais de prestação de serviços, autônomos (empreendedores) ou informais. No Brasil, a fórmula jurídica predominante é a informalidade do trabalho por plataformas digitais e, em menor número, o uso do modelo do pequeno empreendedor, pela figura jurídica do Microempreendedor Individual (MEI), ambos mecanismos que produzem generalizada incerteza e insegurança no trabalho.

Importante destacar o papel da reforma trabalhista, promovida pela Lei nº 13.467/2017, a qual alterou a CLT. Machado e Zanoni (2022) dissertam que a reforma age contra o estabelecimento da relação de emprego nos casos dos trabalhadores de aplicativo, pois fortaleceu a existência do trabalhador autônomo, “com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não”, para o qual se “afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação” (BRASIL, 2017, Art. 442-B). Nesse sentido, abre-se uma ampla margem para o afastamento da relação empregatícia, pois as grandes empresas defendem a existência clara e evidente da figura do autônomo, haja vista que, na prestação de serviço do trabalhador de aplicativo, não há a prevalência da subordinação jurídica e da eventualidade – esses são os argumentos mais utilizados pelas plataformas digitais (MACHADO e ZANONI, 2022).

Ocorre, entretanto, que, se existe a obrigatoriedade de cumprir regras administrativas, principalmente sob pena de desvinculação junto à plataforma digital, há uma evidente subordinação. No caso da Uber, por exemplo, essa empresa estabelece até os carros que podem ser colocados à disposição do usuário (RODRIGUES, MOREIRA, LUCCA, 2021).

No caso da eventualidade, cabe ressaltar que, para fins de enquadramento na norma da CLT, se a prestação de serviço é descontínua, mas permanente, não existe tal eventualidade (LEITE, 2022). Esclarecendo, se o trabalhador labora de domingo a domingo, mesmo que em horários diferentes; ou se exerce suas atividades em dias alternados, mas durante boa parte da semana, não há eventualidade.

Não custa lembrar que o trabalhador, mesmo desejando formalizar a relação de trabalho por meio de um contrato de autônomo, não teria o poder de afastar a existência do vínculo empregatício, visto que a relação empregatícia decorre de direito indisponível (MACHADO e ZANONI, 2022). Logo, sendo a norma trabalhista de ordem pública, a vontade das partes não é afastada, e o vínculo empregatício deve (ou deveria) ser reconhecido.

No caso dos trabalhadores que exercem atividades com transporte de passageiros há uma certa direção. Com a publicação da Lei nº 13.640/2018 esses trabalhadores foram enquadrados como contribuintes individuais, ou seja, semelhantes a autônomos, afastando a relação de emprego. Inclusive, o Decreto nº 9.792, de 14 de maio de 2019, assinado pelo então

Presidente da República, Jair Messias Bolsonaro, permitiu que motoristas de aplicativos se inscrevem-se como microempreendedor – MEI.

O cenário ainda não é pacífico. Há inúmeros projetos de lei para tentar amenizar a situação de desproteção jurídica e social vivenciada pelos trabalhadores de aplicativo. Toda via, nenhum deles consegue resolver, por completo, a celeuma inerente à relação jurídica da relação de trabalho, bem como não atendem à proteção social desejada pela classe proletária (MACHADO e ZANONI, 2022).

Considerando a inexistência de leis que ponham fim à controvérsia em relação à natureza jurídica da relação trabalhista dos trabalhadores de aplicativo, a problemática acaba por se dirigir ao Poder Judiciário, o qual tem a incumbência de resolver as lides.

Nesse aspecto, Machado e Zanoni (2022) estudam e apresentam dados importantes de uma pesquisa elaborada pela Universidade Federal do Paraná sobre as decisões judiciais cujo objeto refere-se ao tema. O escopo desse trabalho abrange julgados envolvendo as principais plataformas digitais de trabalho de atuação no Brasil, no período de 2017 a 2021, nos 24 tribunais regionais do trabalho e no Tribunal Superior do Trabalho. O mapeamento da pesquisa identificou, em julho de 2021, o número de 6586 ações judiciais que já tramitaram ou tramitam na Justiça do Trabalho, em reclamações ajuizadas contra Rappi, iFood, James, Uber e 99Táxi. O maior número de demandas é contra a empresa Uber (41,95%), seguido da empresa 99Táxi (37,01%), ambas do setor de transporte de passageiros. As ações se concentram principalmente nos estados de Minas Gerais (44,20%) e São Paulo (23,74%) (MACHADO e ZANONI, 2022).

Importante ler o resultado obtido com análise de 485 decisões judiciais:

Entre todas as decisões proferidas em processos trabalhistas cujo objeto da controvérsia foi a relação de emprego, 78,14% rejeitaram a qualificação do status de empregado, contra 5,98% que o reconheceram. O restante (15,88%) corresponde a processos que não versam sobre relação de trabalho/emprego (MACHADO e ZANONI, 2022, p. 17)

O argumento para afastar a relação empregatícia incide, basicamente, em torno da subordinação. Nesse giro, é salutar interpretar uma decisão da 5ª Turma do TST sob a relatoria do ministro Breno de Medeiros:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. VÍNCULO DE EMPREGO. MOTORISTA. UBER. AUSÊNCIA DESUBORDINAÇÃO. Em razão de provável caracterização de ofensa ao art. 3º, da CLT, dá-se provimento ao agravo de instrumento para determinar o prosseguimento do recurso de revista. Agravo de instrumento provido. RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA

VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. VÍNCULO DE EMPREGO. MOTORISTA. UBER. AUSÊNCIA DE SUBORDINAÇÃO. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. Destaque-se, de início, que o reexame do caso não demanda o revolvimento de fatos e provas dos autos, isso porque a transcrição do depoimento pessoal do autor no acórdão recorrido contempla elemento fático hábil ao reconhecimento da confissão quanto à autonomia na prestação de serviços. Com efeito, o reclamante admite expressamente a possibilidade de ficar “off line”, sem delimitação de tempo, circunstância que indica a ausência completa e voluntária da prestação dos serviços em exame, que só ocorre em ambiente virtual. Tal fato traduz, na prática, a ampla flexibilidade do autor em determinar sua rotina, seus horários de trabalho, locais que deseja atuar e quantidade de clientes que pretende atender por dia. Tal autodeterminação é incompatível com o reconhecimento da relação de emprego, que tem como pressuposto básico a subordinação, elemento no qual se funda a distinção com o trabalho autônomo. Não bastasse a confissão do reclamante quanto à autonomia para o desempenho de suas atividades, é fato incontroverso nos autos que o reclamante aderiu aos serviços de intermediação digital prestados pela reclamada, utilizando-se de aplicativo que oferece interface entre motoristas previamente cadastrados e usuários dos serviços. Dentre os termos e condições relacionados aos referidos serviços, está a reserva ao motorista do equivalente a 75% a 80% do valor pago pelo usuário, conforme consignado pelo TRT. O referido percentual revela-se superior ao que esta Corte vem admitindo como bastante à caracterização da relação de parceria entre os envolvidos, uma vez que o rateio do valor do serviço em alto percentual a uma das partes evidencia vantagem remuneratória não condizente com o liame de emprego. Precedentes. Recurso de revista conhecido e provido. (TST, 5ª Turma, 1000123-89.2017.5.02.0038, Relator Bruno de Medeiros, juntado aos autos em 20/11/2020)

Visualiza-se que tanto as leis como a jurisprudência, embora não unânimes, caminham para afastar a existência de vínculo empregatício daqueles profissionais que exercem atividades intermediada pelas plataformas digitais, principalmente no âmbito dos entregadores e motoristas de aplicativo. Isso já é suficiente para indicar um prejuízo ao sistema previdenciário como um todo, tanto do ponto de vista do Estado – que tende a diminuir a sua arrecadação, como sob o enfoque da proteção social do trabalhador – pois o autônomo, em regra, apresenta maiores dificuldades em recolher e pagar as contribuições previdenciárias.

Nessa perspectiva, Amado, (2020, p.22) ilustra:

Um outro ponto que prejudica a arrecadação da previdência social é a redução da empregabilidade, pois uma parte significativa dos trabalhadores autônomos acaba não pagando a contribuição previdenciária ao passo que nos empregos formais a empresa tomadora dos serviços detém a responsabilidade pelo recolhimento do tributo, sendo maior a arrecadação, pois neste caso existe a contribuição da empresa e a contribuição do segurado empregado.

Infere-se, portanto, que, sendo o trabalhador de aplicativo um autônomo, na grande maioria dos casos, este é enquadrado como contribuinte individual para a previdência social. Logo, o debate sobre a sua filiação, inscrição e responsabilidade pelo recolhimento das

respectivas contribuições previdenciárias deve ser efetuado considerando, principalmente, esse viés.

### **4.3 A responsabilidade pelo recolhimento das contribuições previdenciárias**

Entendido o horizonte que envolve a relação de trabalho, cabe agora analisar a responsabilidade pelo recolhimento das contribuições previdenciárias dos trabalhadores de aplicativo, de modo a entender o panorama inerente à própria proteção social previdenciária.

Se o trabalhador de aplicativo fosse considerado empregado, não haveria grandes problemas, pois a responsabilidade pelo recolhimento seria da empresa, conforme art. 30, I, a, da Lei nº 8.212/91. Nesse caso, se, porventura, não houvesse o recolhimento e o respectivo pagamento das contribuições, os trabalhadores não poderiam ser penalizados, sendo de responsabilidade do empregador o adimplemento das contribuições sociais (CASTRO E LAZZARI, 2020).

Isso explica o motivo pelo qual, para o empregado, o exercício da sua atividade é presumido, ocorrendo o início da contagem da carência a partir da sua filiação consoante art. 189, § 1º, da IN nº 128/2022 do INSS, não sendo óbice, para concessão de benefício, o efetivo recolhimento da contribuição, desde que a atividade seja comprovada. (BRASIL, 2022).

Por outro lado, se for considerado autônomo, no âmbito da seara trabalhista, o trabalhador de aplicativo é vinculado ao Regime Geral da Previdência Social como segurado contribuinte individual.

Importante salientar que a responsabilidade pelo recolhimento e pelo pagamento das respectivas contribuições é, em regra, destinada aos trabalhadores de aplicativo, por serem eles classificados como contribuintes individuais que prestam serviço por sua conta e risco ou pela própria informalidade que é característica do processo de uberização do trabalho. Dessa forma, na prática, parte do trabalhador a decisão de contribuir para o sistema previdenciário (IPEA, 2023). Isso já noticia a problemática inerente à (des)proteção previdenciária.

Dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua) do terceiro trimestre de 2022 apontam que apenas 23% dos trabalhadores da *Gig Economy* (pessoas que trabalham vinculados a plataformas digitais) no setor de transportes contribuem para a previdência social. A pesquisa verificou que esses trabalhadores da *Gig Economy* contribuem menos que os demais trabalhadores por conta própria – 33% desses contribuíram para um regime de previdência. Notou-se, também, uma desigualdade regional na contribuição



previdenciária dos trabalhadores da *Gig Economy* no setor de transporte: enquanto na região Sul mais de um terço dos trabalhadores contribui para a previdência social (37%), na região Norte esse percentual é de, aproximadamente, 10% (IPEA, 2023).

Frisa-se que, ao contribuinte individual prestador de serviço à pessoa jurídica e ao contribuinte individual vinculado a uma cooperativa de trabalho, a responsabilidade pelo recolhimento das contribuições previdenciárias é da empresa ou da cooperativa, respectivamente.

Acerca dessa, Castro e Lazzari, (2020, p. 379) esclarecem:

Os segurados obrigatórios na condição de contribuinte individual (quando não prestem serviços exclusivamente a pessoas jurídicas) e os segurados facultativos estão obrigados a recolher sua contribuição, por iniciativa própria, até o dia 15 do mês seguinte àquela a que as contribuições se refiram, prorrogando-se o vencimento para o dia útil subsequente, quando não houver expediente bancário no dia 15. Com a entrada em vigor do art. 4º da MP n. 83, de 12.12.2002, convertida na Lei n. 10.666, de 8.5.2003, cujos efeitos passaram a ser exigidos em 1.4.2003, foi atribuída à empresa contratante a obrigatoriedade de reter do valor devido e recolher o percentual de 11% da remuneração a ser paga a contribuinte individual a seu serviço, limitado ao limite máximo do salário de contribuição, obrigação esta que tem vencimento no mesmo prazo que o recolhimento da contribuição das empresas sobre a folha de pagamentos dos demais segurados a seu serviço, na condição de empregados e trabalhadores avulsos.

Dessa maneira, no que se refere à responsabilidade pela retenção e recolhimento das contribuições do contribuinte individual prestador de serviço a determinada pessoa jurídica e àquele cooperado, versa a Lei nº 10.666/2003:

**Art. 4º Fica a empresa obrigada a arrecadar a contribuição do segurado contribuinte individual a seu serviço, descontando-a da respectiva remuneração,** e a recolher o valor arrecadado juntamente com a contribuição a seu cargo até o dia 20 (vinte) do mês seguinte ao da competência, ou até o dia útil imediatamente anterior se não houver expediente bancário naquele dia. (Redação dada pela Lei nº 11.933, de 2009). (Produção de efeitos).

§ 1º As cooperativas de trabalho arrecadarão a contribuição social dos seus associados como contribuinte individual e recolherão o valor arrecadado até o dia 20 (vinte) do mês subsequente ao de competência a que se referir, ou até o dia útil imediatamente anterior se não houver expediente bancário naquele dia. (Redação dada pela Lei nº 11.933, de 2009). (Produção de efeitos).

**§ 2º A cooperativa de trabalho e a pessoa jurídica são obrigadas a efetuar a inscrição no Instituto Nacional do Seguro Social - INSS dos seus cooperados e contratados, respectivamente, como contribuintes individuais, se ainda não inscritos.**

§ 3º O disposto neste artigo não se aplica ao contribuinte individual, quando contratado por outro contribuinte individual equiparado a empresa ou por produtor rural pessoa física ou por missão diplomática e repartição consular de carreira estrangeiras, e nem ao brasileiro civil que trabalha no exterior para organismo oficial internacional do qual o Brasil é membro efetivo.

Art. 5º O contribuinte individual a que se refere o art. 4º é obrigado a complementar, diretamente, a contribuição até o valor mínimo mensal do salário-de-contribuição, quando as remunerações recebidas no mês, por serviços prestados a pessoas jurídicas, forem inferiores a este. (BRASIL, 2003) (grifo nosso).

Nesse contexto, presencia-se o que, na seara tributária, denomina-se responsabilidade tributária. Esse instituto ocorre quando há a transferência da responsabilidade pelo recolhimento das contribuições para empresa, competindo, conforme o caso, aos empregadores ou aos tomadores de serviço, (terceiro vinculado ao fato gerador) a incumbência de efetuar as devidas contribuições. Essa escolha por parte do Estado se dá pela prática de atos que possam facilitar ou assegurar a tributação e a arrecadação sem que sejam para si demasiadamente trabalhoso. É sujeito passivo de obrigação própria de colaboração com o Fisco, cumprindo deveres que facilitam a fiscalização ou que impedem o inadimplemento – no caso, reter e repassar as contribuições previdenciárias. (PAULSEN, 2020).

Cabe abrir um parêntese para comentar, em específico, sobre a situação dos motoristas de aplicativo. O Decreto nº 9.792/2019 disciplinou a obrigatoriedade da inscrição desses trabalhadores, estabelecendo positivamente essa responsabilidade para os próprios profissionais. À vista disso, faz-se indispensável a leitura de alguns dispositivos desse normativo:

Art. 2º A inscrição como segurado contribuinte individual será feita diretamente pelo motorista de transporte remunerado privado individual de passageiros, preferencialmente pelos canais eletrônicos de atendimento do Instituto Nacional do Seguro Social - INSS.

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

Art. 3º A comprovação da inscrição perante as empresas responsáveis por aplicativos ou por outras plataformas digitais de transporte remunerado privado individual de passageiros é de responsabilidade do motorista e caberá ao INSS fornecer os respectivos comprovantes, preferencialmente por meio de seus canais eletrônicos de atendimento.

§ 1º Para fins da confirmação da existência ou não da inscrição dos segurados no Cadastro Nacional de Informações Sociais e do respectivo número de inscrição, as empresas responsáveis pelos aplicativos ou por outras plataformas digitais de transporte remunerado privado individual de passageiros poderão firmar, após autorização do INSS, contrato de prestação de serviços com a Empresa de Tecnologia e Informações da Previdência Social - Dataprev, ressalvado o acesso aos dados protegidos pelo sigilo fiscal. (BRASIL, 2019).

Isso posto, verifica-se que o Poder Executivo fixou que, além dos motoristas de aplicativo não serem considerados empregados, também não são contribuintes individuais

prestadores de serviço à pessoa jurídica – pois lhes submetem o peso da formalização do vínculo junto ao RGPS, o que parece ser incoerente.

Ocorre, entretanto, que é a própria plataforma digital que organiza, administrativa e coloca à disposição do usuário o serviço de transporte, estabelecendo preços e outras peculiaridades. O usuário/cliente não contrata o serviço junto ao trabalhador, mas realiza a contratação com uma determinada plataforma digital. Por isso, não é cognoscível que os motoristas de aplicativo (bem como os demais) sejam considerados contribuintes individuais que prestam serviço por sua conta e risco, pois obedecem a exigências administrativas das empresas; são remunerados por um valor determinado, na maioria das ocasiões, pelas organizações; e não realizam contratação diretamente com o cliente/passageiro.

Nessa senda, é questionável se há, de fato, a obediência ao princípio da igualdade material, posto que o tratamento dado aos motoristas de aplicativo, no tocante à sua inscrição, é um tanto quanto lesivo, se comparado com o tratamento dado a um médico que presta serviço a um hospital, ou se comparado a um pesquisador, que presta serviço a determinado instituto, por exemplo. Dessarte, a criação de mecanismos que facilitem a inscrição do trabalhador de aplicativo é um dever constitucional e legal, que merece ser efetivado.

Portanto, o Decreto, juntamente com a conjuntura atual, vai na contra mão do sistema previdenciário, o qual, caracterizado por políticas públicas de interesse social, deve buscar formas de inclusão dos cidadãos ao sistema protetivo, como ocorre no caso da existência da figura da responsabilidade tributária.

Nesse ponto reside a grande problemática inerente à proteção social previdenciária. Como já foi informado, apenas 23% dos trabalhadores de aplicativo no setor de transporte contribuem para a previdência social – os demais se alocam no campo da informalidade. Com efeito, a grande maioria desses profissionais não estão amparados pelo RGPS. Observa-se, então, verdadeiro desrespeito ao Princípios da Universalidade da Cobertura e do Atendimento e ao Princípio da Universalidade de Participação nos Planos Previdenciários.

Ademais, a respectiva responsabilidade pelo recolhimento e quitação das contribuições do contribuinte individual influenciam são só na filiação e inscrição, mas também, como já analisado, na contagem do início da carência, a qual é determinante para concessão da grande maioria dos benefícios (auxílio por incapacidade temporária, aposentadorias, auxílio-reclusão, salário-maternidade à segurada contribuinte individual).

No que se alude à carência para o contribuinte individual que presta serviço por sua conta e risco, lembra-se que ela é iniciada, somente a partir do primeiro pagamento efetuado em dia, é o que prescreve o art. 191 da IN nº 128/2022 do INSS:

Art. 191. O período de carência para o contribuinte individual, inclusive o Microempreendedor Individual de que tratam os artigos 18-A e 18-C da Lei Complementar nº 123 de 2006, para o facultativo, e para o segurado especial que esteja contribuindo facultativamente, inicia-se a partir do efetivo recolhimento da primeira contribuição em dia, não sendo consideradas para esse fim as contribuições recolhidas com atraso referentes a competências anteriores, ainda que o pagamento tenha ocorrido dentro do período de manutenção da qualidade de segurado decorrente de outra atividade.

Parágrafo único. O disposto no caput não se aplica ao contribuinte individual prestador de serviço a partir de 1º de abril de 2003, por força da MP nº 83 de 2002, convertida na Lei nº 10.666 de 2003, em relação às contribuições dele descontadas pela empresa. (BRASIL, 2022).

Para mais, após a vigência da EC nº 103/2019 (Reforma da Previdência), as contribuições somente valerão para efeitos de contribuição, carência, manutenção da qualidade de segurado caso sejam superiores ou igual ao limite mínimo do salário de contribuição (salário-mínimo), é o que prescreve o art. 19-E do Decreto nº 3.048/99. Antes da vigência da reforma, essa condição era aplicável somente ao contribuinte individual (BRASIL, 2022).

Em síntese, a responsabilidade de quem deve efetuar o recolhimento das respectivas contribuições previdenciárias faz muita diferença quando do acesso a benefícios previdenciários, pois pode influenciar na existência da manutenção da qualidade de segurado, carência e contribuição – requisitos de direitos essenciais à concessão das prestações previdenciárias.

A fim de ilustrar melhor a conjuntura, é interessante apresentar uma situação hipotética (a qual será resumida na tabela adiante): João, 65 anos de idade, trabalhou durante 10 anos como empregado e, após a extinção do seu contrato de trabalho, optou por trabalhar como motorista de aplicativo. Está há 05 anos exercendo essa atividade ininterruptamente (01/01/2017 a 31/12/2022), nunca contribuiu para previdência. Caso deseje se aposentador por idade, de acordo com a regra de transição prevista no art. 18 da EC nº 103/2019, a qual exige os seguintes requisitos cumulativos: 65 anos de idade; 180 meses de carência (15 anos); 15 anos de tempo de contribuição, ele terá direito?

**Tabela 4** – Caso hipotético: análise ao direito à aposentadoria por idade (regra de transição, art. 18 da EC nº 103/2019) de acordo com a categoria do segurado que não contribuía

<b>Tipo de segurado</b>	<b>Comprova atividade</b>	<b>Contagem do início da carência</b>	<b>Reponsabilidade pelo recolhimento da contribuição?</b>	<b>Pagamento efetuado em atraso. Vale para carência?</b>	<b>Direito ao benefício</b>
Empregado	Sim	Filiação – exercício de atividade obrigatória	Da empresa contratante	Sim (mesmo sem recolhimento, haverá carência)	Sim
Contribuinte Individual prestador de serviço	Sim	Filiação – exercício de atividade obrigatória	Da empresa tomadora do serviço	Sim (mesmo sem recolhimento, haverá carência)	Sim
Contribuinte Individual	Sim	1ª contribuição paga em dia	Do próprio trabalhador	Não	Não

Fonte: Autor

Vê-se, de acordo com o caso hipotético, que o não pagamento das contribuições por parte do CI, mesmo sendo filiado obrigatório, cerceia o seu direito a benefícios previdenciários. Isso é um fato presente, considerando a enorme quantidade de trabalhadores de aplicativo no espaço da informalidade. Esses profissionais, em muitos casos, estão desassistidos pelo tomador de serviço; não conhecem o funcionamento do RGPS; ignoram a necessidade e obrigatoriedade de contribuir para o sistema previdenciário.

Sobre a temática, Castro et al. (2020, p. 30) discorre que:

Portanto, está-se falando daquelas pessoas as quais o Fisco simplesmente não se preocupa em fiscalizar, arrecadar e cobrar – e que depois, quando forem em busca de proteção social, levarão um sonoro “não” do órgão previdenciário, por suposta “falta da qualidade de segurado”. Deveriam ser protegidos pelos princípios da universalidade e da compulsoriedade da filiação, mas, a partir de uma interpretação privatista do Direito Previdenciário, são considerados “sem seguro” (social).

A pergunta que muitos podem se fazer é: para o contribuinte individual, há necessidade de efetuar o pagamento em atraso? A resposta é sim. Isso porque a regra é que a filiação (e a contribuição) é obrigatória. Isso posto, por mais que seja um paradoxo, o segurado pode ser duplamente penalizado: primeiro por não conseguir obter o benefício; segundo, em virtude da necessidade de pagar as contribuições com juros e multa de acordo com a legislação, uma vez que se encontra em inadimplência com o Fisco.

Ademais, caso seja realizada a comprovação da atividade, os recolhimentos em atraso do contribuinte individual podem servir como tempo de contribuição e para fins de manutenção da qualidade de segurado, contudo, não se aproveita para fins de carência – o que limita a proteção previdenciária.

Ainda sobre as contribuições realizadas em atraso, cabe outra observação. O INSS, através da sua IN nº 128/2022, define que as contribuições realizadas em atraso e após o fato gerador do benefício não serão computadas para efeitos de carência, contribuição e manutenção da qualidade de segurado. Isso significa que não terá efeito o pagamento de contribuições em atraso após o acometimento de uma incapacidade laborativa (fato gerador), no caso de quem pleiteia o acesso a um benefício por incapacidade temporária; ou após o nascimento de uma criança (fato gerador), para quem pleiteia o acesso a um salário-maternidade; ou após a DIB da aposentadoria (BRASIL, 2022).

Para fins de conhecimento, é interessante observar também o valor das contribuições do CI conforme a tabela a seguir:

**Tabela 5** – Valores de contribuição do segurado contribuinte individual

<b>Categoria do Contribuinte Individual</b>	<b>Alíquota</b>
Contribuinte Individual que presta serviço por sua conta e risco	20 % sobre o salário de contribuição
	11% sobre o salário de contribuição (plano simplificado, benefícios no valor de um salário mínimo)
Contribuinte Individual prestador de serviço à pessoa jurídica	11% sobre a remuneração percebida, descontada pela empresa, limitada ao teto.
Contribuinte Individual MEI	5% do salário-mínimo

Fonte: (BRASIL, 1999)

Conclui-se, dessa forma, que existe um grave problema relacionado à proteção previdenciária aos trabalhadores de aplicativo. Na grande maioria dos casos, não se reconhece a existência de vínculo empregatício – o contrário seria o mais próximo do ideal em relação à proteção social. Além do mais, boa parte não são enquadrados como contribuintes individuais prestadores de serviço à pessoa jurídica – situação que transferiria a responsabilidade pelo recolhimento das contribuições às plataformas digitais, diminuindo o número de pessoas desprotegidas.

Logo, muitos estão jogados a própria sorte, no bojo da informalidade, sem amparo Estatal. Trabalhadores que, ao adoecer, não terão direito a benefício por incapacidade; profissionais que, ao diminuir a sua força de trabalho por causa da idade avançada, não terão direito à aposentadoria; famílias que, se perderem o seu provedor por motivo de óbito, podem sujeitar-se uma condição de vulnerabilidade social.

Indivíduos os quais, por não conhecerem o funcionamento e as exigências normativas do RGPS, estarão, provavelmente, à margem de um sistema protetivo – o que configura um infeliz retrocesso jurídico e social. Inegável que esse cenário vai de encontro com princípios da

Seguridade Social e da Previdência Social, bem como não é alinhado aos princípios da solidariedade, igualdade material e da vedação ao retrocesso social.

#### **4.4 A comprovação das atividades dos trabalhadores de aplicativo**

A comprovação das atividades dos trabalhadores de aplicativo é outro assunto importante, pois reflete diretamente na formalização da filiação e inscrição desses profissionais como segurados da previdência social.

Preliminarmente, frisa-se que, se houver o recolhimento e o pagamentos das contribuições dentro do prazo legal, as respectivas informações serão lançadas no Cadastro Nacional de Informações Sociais – CNIS (BRASIL, 2022). Uma vez constando as contribuições nesse sistema, haverá a presunção de filiação e inscrição. Nessa linha, versa o art. 19 do Decreto nº 3.048/99:

Art. 19. Os dados constantes do Cadastro Nacional de Informações Sociais - CNIS relativos a vínculos, remunerações e contribuições valem como prova de filiação à previdência social, tempo de contribuição e salários-de-contribuição.

§ 2º Informações inseridas extemporaneamente no CNIS, independentemente de serem inéditas ou retificadoras de dados anteriormente informados, somente serão aceitas se corroboradas por documentos que comprovem a sua regularidade, na forma prevista no art. 19-B. (Redação dada pelo Decreto nº 10.410, de 2020).

(...)

§ 12. Os recolhimentos efetuados na época apropriada constantes do CNIS serão reconhecidos automaticamente, observados a contribuição mínima mensal e o disposto no art. 19-E, dispensada a comprovação do exercício da atividade. (Incluído pelo Decreto nº 10.410, de 2020). (BRASIL, 1999).

Caso as contribuições e as demais informações sejam lançadas dentro do prazo, haverá a presunção de filiação e inscrição – o que seria o correto, no mundo perfeito. Por outro lado, aquelas efetuadas fora do prazo serão consideradas extemporâneas, o que significa, na prática, que estarão pendentes de comprovação (empregado e CI prestado de serviço) ou não valerão para efeito de carência (CI normal).

Para os trabalhadores de aplicativo considerados contribuintes individuais, o art. 94 da Instrução Normativa do INSS nº 128/2022 disciplina que a comprovação, seja para fins de confirmação das contribuições extemporâneas, seja para fins formalização de inscrição daqueles que nunca contribuíram, será realizada conforme a tabela abaixo:



**Tabela 6** – Comprovação das atividades do trabalhador de aplicativo qualificado como contribuinte individual

<b>Categoria do Contribuinte Individual</b>	<b>Formas de comprovação</b>
Contribuinte Individual que presta serviço por sua conta e risco	Recibo de pagamento do Imposto Sobre Serviço - ISS, declaração de imposto de renda, nota fiscal de compra de insumos, de venda de produtos ou de serviços prestados, dentre outros.
Contribuinte Individual prestador de serviço à pessoa jurídica	Para período compreendido entre a competência abril de 2003 até a competência anterior à substituição da GFIP pelo eSocial, conforme cronograma de implantação previsto em ato específico, tendo em vista o disposto no art. 4º da Lei nº 10.666, de 2003, por documento contemporâneo que comprove o pagamento pelos serviços prestados, no qual conste a razão ou denominação social, o CNPJ da empresa contratante, o valor da remuneração percebida, o valor retido e a identificação do filiado
Contribuinte Individual MEI	por meio do Certificado da Condição de Microempreendedor Individual, que é o documento comprobatório do registro do Empreendedor Individual, ou do Documento de Arrecadação do Simples Nacional do MEI - DAS-MEI, através do qual são realizadas suas contribuições;

Fonte: (BRASIL, 2022)

Inerente à comprovação da atividade do empregado, esta, por sua vez, pode ser realizada de diversas formas: conforme o período (anterior ou não da vigência da carteira digital); segundo a natureza, se intermitente ou não (BRASIL, 2022). Em regra, o rol de documentos contidos no art. 19-B do Decreto nº 3.048/99 servirá para comprovar a atividade. Fato é que, quando se tem o reconhecimento de vínculo empregatício – o que não tem ocorrido, haverá automaticamente a filiação obrigatória, pelo exercício de atividade, efetivando-se a inscrição a partir da obrigatoriedade do uso do Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas - eSocial, instituído pelo Decreto nº 8.873, de 11 de

dezembro de 2014, ou de sistema que venha a substituí-lo, por meio de registro contratual eletrônico nesse sistema, é o que prevê o art. 8º, I, da IN nº 128/2022.

## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Inicialmente, pontua-se que a pesquisa demonstrou a importância de analisar o contexto vivenciado pelos trabalhadores de aplicativo acerca da proteção social previdenciária, uma vez que o processo da uberização, muito presente no Brasil, intensifica e coloca muitos cidadãos na esteira da informalidade. Observou-se que o modo de como ocorre as relações de trabalho, precárias em quase sua totalidade, impacta negativamente para a sociedade.

Desse modo, o presente trabalho foi direcionado tendo como objetivo geral analisar de forma crítica a situação inerente à proteção previdenciária dos trabalhadores de aplicativos. Definiu-se que esses profissionais são aqueles que exercem atividades laborativas as quais são intermediadas por uma plataforma digital, tais como, motoristas, motofretistas, entregadores de comida, entre outros. O objetivo geral da pesquisa foi alcançado através dos três capítulos de desenvolvimento.

No primeiro capítulo, foram apresentados o conceito, a importância, os princípios que a orientam, bem como as principais características e peculiaridades do RGPS. Dessa maneira, foi possível a compreensão da magnitude da previdência social para a sociedade, além de ter sido esclarecido como a previdência tem a capacidade de funcionar como instrumento de justiça social e distribuição de renda. Ademais, identificou-se aspectos importantes sobre o RGPS, o que levou a possibilidade da compressão do objetivo de estudo. Sendo assim, o primeiro objetivo específico foi atingido.

No segundo capítulo, discorreu-se sobre filiação, inscrição, carência, manutenção da qualidade de segurado, os tipos de segurado, dependentes e os requisitos de acesso aos benefícios mais relevantes previstos na Lei nº 8.213/91, com o fito de buscar entender como, na prática, ocorre a proteção previdenciária – o que foi efetuado com sucesso. Outrossim, esse capítulo se fez imprescindível, pois a partir dos conhecimentos expostos, foi possível entender em qual classe de segurado os trabalhadores de aplicativo podem ser classificados e o que é exigido para a obtenção dos benefícios. Logo, o objetivo específico de identificar as exigências legais de acesso aos benefícios previdenciário foi alcançado.

No terceiro capítulo, enfatizou-se com maior profundidade a problemática central, qual seja: a (des)proteção social dos trabalhadores de aplicativo. Dessarte, foi destacado o fenômeno da uberização do trabalho, o que ajudou a contextualizar o problema; abordou-se a celeuma inerente à natureza jurídica das atividades dos trabalhadores de aplicativo, fato que permitiu aprofundar na resolução de respostas centrais; analisou-se a responsabilidade pelo recolhimento

e das contribuições previdenciárias; bem como foi apresentado a forma de comprovação das atividades desses profissionais, com o intuito de verificar o modo de como pode ser efetuada a inscrição dos colaboradores. Dito isso, o objetivo específico de discutir a filiação e a inscrição foi alcançado, através dos conhecimentos expostos tanto no segundo capítulo como no terceiro.

De fato, foi constatado que o fenômeno da uberização, experimentado pela sociedade capitalista, que vive intensivamente sob a égide do neoliberalismo econômico, tem o poder de produzir certas injustiças, dentre as quais, cita-se a desproteção social previdenciária de uma parcela significativa da sociedade. Observou-se que a grande maioria dos trabalhadores de aplicativo vivem na informalidade, sem direitos trabalhistas e previdenciários.

Cabe salientar que a discussão da natureza jurídica das atividades intermediadas pelas plataformas digitais continua latente, apesar de já existir um norte delineado – o não reconhecimento do vínculo empregatício. Nesse sentido, há projetos de Leis tramitando no congresso que tentam amenizar de alguma forma a situação, contudo, até a presente data, nada de concreto existe. Com efeito, observa-se uma inércia do Estado diante da intensificação da uberização – o que representa um retrocesso social, por ser um processo que aproxima a retirada de direitos sociais.

Outrossim, confirmou-se a hipótese levantada no início da pesquisa. Então, o que se pode concluir, em linhas gerais, é que os trabalhadores de aplicativo estão jogados à própria sorte. Cabem a eles a responsabilidade pela inscrição e recolhimento das contribuições previdenciárias, mesmo existindo regramentos normativos dispondo que tais responsabilidades deveriam ser transferidas às empresas de aplicativo. Esse painel inviabiliza a inserção máxima e efetiva de pessoas protegidas pelo sistema previdenciário, o que culmina por cercear o acesso a benefícios. Infelizmente, essa situação vai de encontro com os alguns princípios constitucionais, da Seguridade Social e da Previdência Social.

Uma tentativa possível mitigar a desproteção previdenciária contextualizadas no trabalho seria implementar a obrigatoriedade de as empresas efetuarem a inscrição dos trabalhadores, bem como providenciar o recolhimento das contribuições sociais, descontando dos respectivos prestadores de serviço. Poderia, nesse caso, ser aplicada uma alíquota de 5% sobre o rendimento mensal (semelhante à alíquota já prática com o MEI). Isso evitaria a inadimplência e a não adesão ao sistema previdenciário. Frisa-se que o próprio ordenamento jurídico, sob o prisma dos princípios e da responsabilidade tributária, direciona nesse sentido.

Importa salientar que os instrumentos utilizados para a realização da pesquisa foram suficientes para responder os objetivos gerais e específicos, pois trouxeram conhecimentos e

informações relevantes para solucionar a problemática apresentada. Na oportunidade, pontua-se que é de bom grado a realização de pesquisas em loco com o intuito de verificar o nível de desproteção previdenciária local.

Por fim, infere-se que o Estado não tem garantido de forma efetiva a proteção previdenciária contida na Carta Magna. Isso é extremante lamentável, pois coloca em risco a manutenção da dignidade da pessoa humana de milhões de brasileiros que, por situações estruturais, necessitam sobreviver no arcabouço do trabalho uberizado.

## REFERÊNCIAS

ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: a era do trabalhador just-in-time?1. **Estudos Avançados**, [S.L.], v. 34, n. 98, p. 111-126, abr. 2020. FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/s0103-4014.2020.3498.008>

ALVES, Hélio Gustavo. **Guia prático dos benefícios previdenciários**. 1ª. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2020.

AMADO, Frederico. **Curso de direito e processo previdenciário**. 9ª. ed. Salvador: JusPodivm, 2017.

AMADO, Frederico. **Curso de direito e processo previdenciário**. 12ª. ed. Salvador: JusPodivm, 2020.

AMADO, Frederico. **Reforma da previdência comentada: emenda constitucional 103/2019 e seus impactos infraconstitucionais**, 1º. ed. Salvador: Editora Juspodivm, 2020.

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. 1º. Ed. São Paulo: Boitempo, 2018

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília: Presidência da República, 1988. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm). Acesso em: 07 fev. 2023.

BRASIL. **Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999**. Aprova o Regulamento da Previdência Social, e dá outras providências. Brasília: Presidência da República, 1999. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/d3048compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3048compilado.htm). Acesso em: 07 fev. 2023.

BRASIL. **Decreto nº 10.410, de 30 de junho de 2020**. Altera o Regulamento da Previdência Social, aprovado pelo Decreto no 3.048, de 6 de maio de 1999. Brasília: Presidência da República, 2020. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2020/decreto/d10410.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/decreto/d10410.htm). Acesso em: 07 fev. 2023.

BRASIL. **Instrução normativa PRES/ INSS nº 128, de 28 de março de 2022**. Disciplina as regras, procedimentos e rotinas necessárias à efetiva aplicação das normas de direito previdenciário. Brasília, 2022. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/instrucao-normativa-pres/inss-n-128-de-28-de-marco-de-2022-389275446>. Acessado em: 07 fev. 2023.

BRASIL. **Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre a organização da Seguridade Social, institui Plano de Custeio, e dá outras providências. Brasília: Presidência da República, 1991. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8212compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8212compilado.htm). Acesso em: 07 fev. 2023.

BRASIL. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília: Presidência da República, 1991.

Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8213compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213compilado.htm). Acesso em: 12 07 fev. 2023.

BRASIL. **Lei nº 10.666, de 08 de março de 2003**. Dispõe sobre a concessão da aposentadoria especial ao cooperado de cooperativa de trabalho ou de produção e dá outras providências. Brasília: Presidência da República, 2003. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2003/l10.666.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/l10.666.htm). Acesso em: 10 fev. 2023.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Brasília, 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm). Acesso em: 15 fev. 2023.

BRASIL. **Lei nº 13.640, de 26 de março de 2018**. Brasília, 2018. Altera a Lei nº 12.587, de 3 de janeiro de 2012, para regulamentar o transporte remunerado privado individual de passageiros. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2018/lei/l13640.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13640.htm). Acesso em 15 fev. 2023.

BRASIL. **Portaria Interministerial MTPS/MS n.º 22, de 31 de agosto de 2022**. Brasília, 2022. Disponível em: <https://in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-interministerial-mtp/ms-n-22-de-31-de-agosto-de-2022-426206445>. Acesso em: 14 fev. 2023.

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista. 5ª Turma. Disponível em <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/807016681>. Acesso em 18 fev. 2023.

Brasil tem recorde de 39,307 milhões de informais no trimestre até agosto. **UOL**, 2022, disponível em <https://economia.uol.com.br/noticias/estadao-conteudo/2022/09/30/brasil-tem-recorde-de-39307-milhoes-de-informais-no-trimestre-ate-agosto.htm>. Acesso em: 15 fev. 2023.

CANOTILHO, J. J. Gomes. **Direito constitucional e teoria da constituição**. 7. ed. 9. reimp. Coimbra: Almedina, 2003.

CASTRO, Carlos Alberto Pereira de; LAZZARI, João Batista. **Manual de Direito Previdenciário**. 23ª. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2020.

CASTRO, Carlos Alberto Pereira de *et al.* **Comentários à reforma da previdência**. Rio de Janeiro: Forense, 2020.

DEMO, Pedro. **Ambivalências da sociedade da informação**. *Ciência da Informação*, v. 29, p. 37-42, 2000. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ci/a/797VnWgmBHvsnvbJJytzKnP/abstract/?lang=pt>. Acessado em: 13 out. 2022.

FERNANDES, Bernardo Gonçalves. **Curso de Direito Constitucional**. 12<sup>a</sup>. ed. Salvador: JusPodivm, 2020.

IBRAHIM, Fábio Zambitte. **Curso de direito previdenciário**. 2015. ed. Rio de Janeiro: Impetus, 2015.

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios: **Taxa de informalidade das pessoas de 14 anos ou mais de idade, ocupadas na semana de referência**. Rio de Janeiro, 2023

IPEA – Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. **A proteção social dos trabalhadores da Gig Economy do setor de transporte no Brasil**. Carta de Conjuntura n° 58, Nota de Conjuntura 16, 1º Trimestre de 2023. Brasília: Ipea; IBGE, 2023. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/cartadeconjuntura/index.php/2023/02/a-protecao-social-dos-trabalhadores-da-gig-economy-do-setor-de-transporte-no-brasil/>. Acesso em 16 de fev. de 2023.

LEITÃO, André Studart; MEIRINHO, Augusto Grieco Sant’Anna. **Manual de direito previdenciário**. 5<sup>a</sup> ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 14<sup>a</sup>. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2022.

MACHADO, Hugo de Brito. **Curso de Direito Tributário**. 23 ed. São Paulo: Malheiros, 2003.

MACHADO, Sidnei; ZANONI, Alexandre Pilan (org). **O trabalho controlado por plataformas digitais: dimensões, perfis e direitos [meio eletrônico]**. Curitiba. UFPR - Clínica Direito do Trabalho, 2022. E-book.

MORAES, Alexandre de. **Direito Constitucional**. 15. ed. São Paulo: Atlas, 2004, p. 203.

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**, [S.L.], v. 6, n. 3, p. 647-681, 31 dez. 2019. *Revista Brasileira de Estudos Organizacionais - RBEO*. <http://dx.doi.org/10.21583/2447-4851.rbeo.2019.v6n3.216>

PAULSEN, Leandro. **Curso de Direito Tributário Completo**. 11<sup>a</sup> ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

ROCHA, Daniel Machado da; MÜLLER, Eugélio Luis. **Direito previdenciário em resumo**. 3<sup>a</sup>. ed. Curitiba: Alteridade Editora, 2021.

RODRIGUES, Nara Letícia Pedroso Ramos; MOREIRA, Amanda Sorce; LUCCA, Sergio Roberto de. **O presente e o futuro do trabalho precarizado dos trabalhadores por aplicativo**.



**Cadernos de Saúde Pública**, [S.L.], v. 37, n. 11, p. 1-13, nov. 2021. FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/0102-311x00246620>

SALES, Ana Débora Rocha *et al.* **O princípio da vedação ao retrocesso na reforma da previdência no brasil**. Capa, v. 7, n. 2, 2021. Disponível em: <https://indexlaw.org/index.php/garantiasfundamentais/article/view/8193>. Acesso em: 10 nov. 2022.

SANTOS, Marisa Ferreira dos. **Direito previdenciário esquematizado**. 10<sup>a</sup>. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

SARAIVA, Renato, SOUTO; Rafael Tonassi. **Direito do Trabalho Concursos Públicos**. 20<sup>a</sup> ed. Salvador: Editora jus Podivm, 2018.

TAKARNIA, Mariana. Ipea: Brasil tem 1,5 milhão de motoristas e entregadores de produtos. **Agência Brasil**, 2022. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2022-05/ipea-brasil-tem-15-milhao-de-motoristas-e-entregadores-de-produtos>. Acesso em 18 de janeiro de 2022.